



Betere Arbeidsvoorwaarden en Werkomstandigheden in de Culturele en Creatieve Sector

Een voorstel voor vervolgstappen 2021-2024

HTH Research

Henk Vinken

Lisa Wolters

In opdracht van Platform ACCT



HTH Research
P/a Pyrrhula Research Consultants BV
Willem II straat 49
5038 BD Tilburg

Tilburg, maart 2021

© 2021 HTH Research

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming. Het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

www.hth-research.nl

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Sectoren	3
1.2	Aanpak	3
1.3	Vormgeving van de vervolgstappen	4
1.4	Concrete acties vòòr 2024	6
2	Musici	7
2.1	Bevindingen	7
2.2	Vervolgstappen	8
3	Archeologen	10
3.1	Bevindingen	10
3.2	Vervolgstappen	11
4	Ontwerpers	13
4.1	Bevindingen	13
4.2	Vervolgstappen	13
5	Professionals in cultuureducatie en amateurkunst	16
5.1	Bevindingen	16
5.2	Vervolgstappen	17
6	Filmcrew	20
6.1	Bevindingen	20
6.2	Vervolgstappen	22
7	Mediawerkenden	24
7.1	Bevindingen	24
7.2	Vervolgstappen	25
8	Slotoverzicht	27
8.1	Referentiepunten	27
8.2	Individu en collectief	30
8.3	Dragende partij	31

8.4	Beter zicht op de (on)mogelijkheden op vlak van wet- en regelgeving	31
8.5	Gewaardeerde waarden	31
8.6	Geld	32
8.7	Vooruitzicht	32
	Bijlage: Sectorexperts	33

1 Inleiding

In de loop van 2020 zijn er twee onderzoeken gedaan en vier rondetafelgesprekken gevoerd over arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden als onderdeel van de arbeidsmarktagenda in de culturele en creatieve sector. Het accent ligt op de inventarisatie van knelpunten in deze voorwaarden en omstandigheden volgens werkenden (in loondienst, zelfstandig, anderszins) in de culturele en creatieve sector en op hun behoeften om hierover (betere) afspraken te maken. Uit de onderzoeken en gesprekken leiden we verschillende vervolgstappen af. Deze vervolgstappen zijn erop gericht om in de voorliggende periode 2021-2024 vooruitgang te boeken op het vlak van arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden. Eerst zoomen we in op de stappen die te zetten zijn in de sectoren die in de onderzoeken en gesprekken betrokken zijn. We betrekken hierin ook ander bestaand onderzoek, al dan niet per sector beschikbaar. Afsluitend bieden we een overzicht van de knelpunten en oplossingsrichtingen die we in meerdere betrokken sectoren vonden en die wellicht voor andere sectoren relevant zijn.

1.1 Sectoren

Er zijn in 2020 twee uitgebreide onderzoeken gedaan, één onder musici en één onder archeologen.¹ In de onderzoeken zijn, mede via de inzet van intensief meewerkende sectorexperpts, aanvullende inventarisaties gemaakt en peilingen onder werkenden gedaan rondom arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden. Ook zijn er eind 2020 en begin 2021 zogenaamde rondetafelgesprekken gevoerd en wel met ontwerpers, professionals in de cultuureducatie en cultuurparticipatie, filmcrewleden en werkenden in de media. Deze gesprekken hadden een beperkter scope: ze waren vooral gericht op het ophalen van de knelpunten in arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden die als meest urgent werden ervaren en het inventariseren van de mogelijkheden hierover afspraken te maken.

1.2 Aanpak

In de twee onderzoeken zijn verschillende fasen doorlopen. Na bestudering van documentatie over de muziek- en de archeologiesector, het opstellen van een model van alle relevante financiële relaties per (deel)sector en gesprekken met zogenaamde onderzoekbegeleidende sectorexperpts zijn groeps gesprekken georganiseerd met diverse belanghebbenden, met name met werkenden die als zelfstandige, via verloning/detachering en/of in loondienst werken. De gespreksdeelnemers hebben de gespreksverslagen becommentarieerd. Met de sectorexperpts zijn vervolgens online peilingen opgezet onder werkenden. De rapportages over de resultaten van alle onderzoeksfasen zijn weer met de sectorexperpts besproken.

¹ Vinken, H., m.m.v. C. Cartens, D. Schoon, S. Koeijvoets & C. Muyres (2020). Tariefafspraken voor freelance musici. Resultaten van een onderzoekstraject. Tilburg: HTH Research. Vinken H. & L. Wolters (2020). Archeologen, arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden in Nederland. Een onderzoek voor het Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst. Tilburg: HTH Research. Zie de website van [Platform ACCT](#) voor downloads

Zoals gezegd, zijn eind 2020 een viertal rondetafelgesprekken gevoerd. Deze zijn voorbereid met verschillende sectorexperts. Zij deelden relevante documentatie en deden suggesties voor deelnemers aan een groeps gesprek. Vervolgens zijn er vier groeps gesprekken gehouden (met steeds circa 8 à 10 deelnemers, los van de sectorexperts en onderzoekers). Het verslag van deze gesprekken is becommentarieerd door de deelnemers. De bevindingen en voorgestelde vervolgstappen die de onderzoekers op basis van deze gesprekken opstelden zijn besproken met de sectorexperts. Vaak stelden zij aanvullingen en/of aanscherpingen van deze vervolgstappen voor. Tot slot zijn de alle bevindingen en vervolgstappen besproken met vertegenwoordigers van de opdrachtgever, Platform ACCT.

1.3 Vormgeving van de vervolgstappen

In de volgende hoofdstukken werken we per onderzochte en gesproken sector de mogelijk te zetten stappen voor het verbeteren van arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden uit. Het betreft stappen die door verscheidene betrokken partijen gezet kunnen worden in de periode 2021-2024.

Soorten stappen

Er kunnen verschillende soorten stappen worden gezet. De soorten stappen die we onderscheiden zijn:

- Onderzoek: verrichten van meer of ander onderzoek om duidelijk te krijgen wat de huidige status, knelpunten en behoeften zijn omtrent arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden. Bijvoorbeeld voor een specifieke groep werkenden.
- Bewustwording: bij verschillende partijen in een sector over elkaars (arbeidsmarkt)positie, werk, financiële kant van het werk.
- Ontwikkeling: om te komen tot (praktisch) instrument dat partijen in een sector kunnen gebruiken bij het toepassen en/of verbeteren van arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld een benchmark, handleiding of richtlijn.
- Dialoog: om te komen tot goedkeuren (gedeeld en gedragen) en eventueel afspraken over een ontwikkeld instrument
- Borging: om te zorgen dat ontwikkelde instrumenten worden uitgevoerd, beheerd en gemonitord.

Het hoeft niet zo te zijn dat de bovenstaande stappen elkaar logisch opvolgen in de periode 2021-2024. Dat hangt af van waar een sector aan wil werken de komende jaren. Dat kan een thema zijn waarbij stappen gezet moeten worden op het vlak bewustwording en ontwikkeling. Dan volgt het elkaar logisch op. Maar vaker wenst een sector te werken aan verscheidene onderwerpen (denk aan: tarieven, werkomstandigheden, financiële bewustwording) voor soms verschillende doelgroepen. In zo'n geval kunnen de stappen meer door elkaar lopen.

De gepresenteerde vervolgstappen kunnen gezien worden als onderdelen van een menukaart. Met betrokken partijen moet bezien worden welke onderdelen prioriteit zouden kunnen en moeten krijgen. In de volgende hoofdstukken geven we adviezen over welke stappen vooral als eerste, dat wil zeggen direct vanaf 2021, aangepakt zouden moeten worden. Op basis hiervan hopen we dat Platform ACCT samen met relevante en verantwoordelijke partijen in de verschillende sectoren een plan van aanpak kan maken.

Partijen

Bij de vervolgstappen proberen we aan te geven door wie of met wie een stap ondernomen zou moeten worden. Soms betreft een stap alle partijen binnen een sector, maar soms bijvoorbeeld alleen een specifieke groep werkenden. Dat hangt af van de thematiek of het doel van een te zetten stap. We onderscheiden:

- Alle partijen binnen het systeem (die werken aan of met financiering, regulering)
- Werkgevers + opdrachtgevers en werknemers + opdrachtnemers binnen een sector
- Werkgevers + opdrachtgevers
- Werknemers + opdrachtnemers
- Specifieke groep(en) werkgevers of opdrachtgevers
- Specifieke groep(en) werknemers of opdrachtnemers

Eerder benoemde succesfactoren

In eerder onderzoek naar het ontwikkelen van honorariumrichtlijnen is een aantal factoren benoemd die doorslaggevend zijn om met succes te komen tot het benoemen van knelpunten in de arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden en het komen tot afspraken c.q. (honorarium)richtlijnen.² Dat zijn:

- Zorg voor een zo breed mogelijk draagvlak. Als er meer partijen in een keten in een sector betrokken worden en achter hetzelfde doel staan, des te groter de kans op een richtlijn die in de sector breed gebruikt wordt.
- Organiseer betrokkenheid. De brede betrokkenheid moet georganiseerd worden en daarbij speelt een gerenommeerde trekker een hoofdrol; een dergelijke 'anjager' trekt andere partijen over de streep om aan het proces mee te doen.
- Betrek een onafhankelijke 'derde'. Het is belangrijk een klein team onderzoekers en/of juristen vanaf het begin in het proces te betrekken en te laten meekijken of voorgestelde afspraken aansluiten bij eerdere (gevalideerde) ervaringen en geldende regelgeving.
- Benadruk goed opdracht-/werkgeverschap. Leg de nadruk op goed opdracht-/werkgeverschap (meer dan op het beschermen van laag- of niet-betaalde makers); het moet de norm worden om, net als elders in de economie, voor diensten en producten in de culturele en creatieve sector te betalen; het helpt een ieder als ze bij het eisen/betalen van eerlijke beloning terug kunnen vallen op de logica van goed opdracht-/werkgeverschap.
- Heb een 'lange adem'. In sommige sectoren, zoals de letteren, zijn afspraken bevochten in een lange strijd tussen verschillende partijen, met steeds aanpassingen en nieuwe vereisten; het is zaak te monitoren hoe afspraken in de praktijk uitpakken en met betrokken partijen na te gaan of en hoe afspraken aanpassing verdienen.

Deze succesfactoren hebben we, waar van toepassing op de situatie in een sector, in ogenschouw genomen bij het vormgeven van de vervolgstappen. Daarnaast putten we voor het opstellen van de vervolgstappen per sector ook uit onze ervaringen met de wensen en behoeften zoals die naar voren komen

² Vinken, H. (2019). Honorariumrichtlijnen. Verslag van een verkenning van agendapunt 3.8 van de Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector. Tilburg: HTH Research.

uit onze monitors onder diverse culturele en creatieve beroepsgroepen en uit onze ervaring met het opstellen van praktische instrumenten op het vlak van arbeidsvoorwaarden, zoals de richtlijn functie- en loonebouw voor presentatie-instellingen in de beeldende kunst.³

1.4 Concrete acties vòòr 2024

Voor alle sectoren geldt dat nu met enige vaart concrete acties ondernomen moeten worden, niet in de laatste plaats omdat in 2024 de culturele en creatieve sector “er klaar voor moet zijn om aan de (fair practice) code te voldoen”, aldus de Raad voor Cultuur (1999, 55).⁴ Tot die tijd geldt het ‘pas toe of leg uit’-principe: “Omdat nog aan het fundament wordt gebouwd, stelt de raad voor om de Fair Practice Code wel als subsidievoorwaarde te introduceren, maar er tot 2024 een ‘pas toe of leg uit’-principe aan te verbinden” (ibid). De Fair Practice Code, verwijzend naar een gezonde arbeidsmarkt waar eerlijke beloning standaard is, is een wens van de sector zelf, niet iets wat van hogerhand wordt opgelegd. Per 2024 moet nu duidelijk zijn wat een ‘eerlijke beloning’ is, iets wat de sector zelf gevraagd is te bepalen en zelf moet invullen met heldere afspraken en richtlijnen. Om het voor de volgende aanvraagronde (over de nieuwe cultuurplanperiode vanaf 2025) voor beoordelende subsidieverstrekende instanties, zoals de Rijksfondsen en de Raad zelf maar ook de lagere overheden, mogelijk te maken om te kunnen toetsen of er sprake is van een eerlijke vergoeding moet voor die tijd duidelijk zijn wat de afspraken en richtlijnen hieromtrent zijn. Dat geldt overigens niet alleen voor het gesubsidieerde deel van de sector, maar voor de gehele culturele en creatieve sector, inclusief zelfstandigen, organisaties en bedrijven die geen subsidie ontvangen.

We doen in het vervolg een aantal suggesties voor nader onderzoek en verdere bewustwording onder diverse partijen in de genoemde sectoren. De boodschap van ons onderzoek is toch vooral dat de sterke roep om betere arbeidsvoorwaarden, waaronder betere honorering en een verdere verheldering van hieraan gerelateerde begrippen (wat is een draaidag, wat is meerwerk, etc.), met enige spoed maar vooral toch uiterlijk in 2024 moet leiden tot concrete afspraken en richtlijnen.

³ Wolters, L. en R. Goudriaan (2019). Richtlijn functie- en loonebouw presentatie-instellingen beeldende kunst. Project in opdracht van De Zaak Nu.

⁴ Raad voor Cultuur (2019). Cultuur dichtbij, dicht bij cultuur. Advies cultuurbestel 2021-2024. Den Haag: Raad voor Cultuur.

2 Musici

2.1 Bevindingen

- De bevindingen zijn gebaseerd op een breed onderzoek in 2020 onder klassieke en popmusici.⁵ De informatie richt zich vooral op freelancers.
- De bestaande tarieven voor optredens/concerten voor (freelance) musici zijn te laag.
- Er moeten afspraken gemaakt worden over vergoedingen van studie-, reis- en repetitietijd en over arbeidsvoorwaarden in de volle breedte (inschaling, periodieken, voorzieningen voor nascholing, ziekte, arbeidsongeschiktheid en pensionering).
- Onder popmusici is de honorering van het optreden zelf prioritair.
- Afspraken moeten simpel zijn. De bestaande cao's zijn een referentiepunt, maar daarin worden te lage tarieven gehanteerd. De tarieven en afspraken die technici hanteren, in de vorm van een eenvoudig dagtarief, zijn ook een referentiepunt.
- Afspraken moeten zo functioneren dat niet bij elk optreden/concert steeds onderhandeld hoeft te worden.
- Er moeten geen uitzonderingen gemaakt worden, ook beginnende musici moeten een eerlijke honorering krijgen, maar afspraken hierover moeten zich niet tot hen beperken.
- Laat zien c.q. reken uit wat een optreden kost voor alle partijen, wat zij krijgen en uitgeven. Reken uit wat een musicus kost als er volgens cao betaald moet worden. Maak een 'voorbeeldcosting' en laat zien wat je aan budget tekort komt en lobby voor meer geld voor de muzieksector. Het is zaak nu meetbaar en zichtbaar te worden.
- Richt een solidariteitspot op samen met festivals en zalen om geld te hebben voor fair practice.
- Het mediane tarief (doorsneetarief; 50 procent heeft minder, 50 procent meer) dat geboden wordt is 200 euro per optreden/concert. Een goed mediaan tarief is volgens musici 350 euro.⁶
- Vier op tien musici willen een minimumtarief waarbij alleen over een hogere prijs te onderhandelen is, tegen vijf op tien musici die normtarieven willen afspreken die zowel naar boven als naar beneden te onderhandelen zijn als beide partijen dat willen.⁷

⁵ Vinken, H., m.m.v. C. Cartens, D. Schoon, S. Koeijvoets & C. Muyres (2020). Tariefafspraken voor freelance musici. Resultaten van een onderzoekstraject. Tilburg: HTH Research.

⁶ In de ACT Corona Monitor 2020. Een onderzoek voor de leden van ACT, acteursbelangen (Vinken, H. & H. Mariën, Tilburg: HTH Research, januari 2021) wordt eind 2020 door professionele acteurs (en leden van ACT, acteursbelangen) 325 euro als een goed (mediaan) tarief genoemd voor een theateracteur per voorstelling/uitvoering. Ze vinden 750 euro een goed (mediaan) tarief voor een acteur per opnamedag.

⁷ Uit de ACT Corona Monitor (zie vorige noot) is 70 procent van de acteurs voor een minimumtarief en 30 procent voor een normtarief. Hieruit blijkt dat de preferentie voor het type tariefafspraken sectorspecifiek is

- Partijen: voor popmusici zijn de relaties met (programmeurs van) podia en festivals cruciaal. Bij klassieke musici is de relatie met werk- en opdrachtgevende organisaties als ensembles en orkesten van groot gewicht.

2.2 Vervolgstappen

Het advies is om in de periode 2012-2024 eerst te focussen op bewustwording en ontwikkeling en in latere fasen op onderzoek, dialoog en borging. Urgent lijkt vooral het uitrekenen van kosten en opbrengsten van optredens en concerten en op basis hiervan het ontwikkelen van een simpele honoreringsrichtlijn.

Soort stap	Actie	Doel	Door en met wie?
Bewustwording	Reken uit wat optredens/concerten kosten en opleveren voor alle partijen en deel deze informatie	Komen tot beter begrip van de werkelijke kosten en verdiensten, wegnemen misverstanden hierover	Kerngroep uit geledingen van beroepsorganisaties, VNPF en NAPK
Bewustwording	Schets kosten betaling van alle musici volgens cao's, b.v. de cao ensembles	Komen tot een beter begrip van de werkelijke kosten als alle musici volgens één systematiek worden gehonoreerd, wegnemen van gevoel van ongelijkheid bij musici onderling	Kerngroep uit geledingen van beroepsorganisaties, VNPF en NAPK
Ontwikkeling	Ontwikkel (als start) een zo simpel mogelijke honoreringsrichtlijn, b.v. een eenvoudig dagtarief, tarief per optreden/concert, etc.	Bieden van een simpel handvat dat zonder bureaucratische, administratieve ballast in de sector kan functioneren	Kerngroep uit geledingen van beroepsorganisaties, VNPF en NAPK
Onderzoek	Onderzoek de mogelijkheid, aard en inhoud van een solidariteitsfonds voor musici	Afzonderlijke reserve voor fair pay van musici (eventueel naar buitenlands voorbeeld)	VNPF, NAPK en onderzoekers
Dialoog	Later te bepalen	Later te bepalen	Later te bepalen

Borging	Later te bepalen	Later te bepalen	Later te bepalen
---------	------------------	------------------	------------------

3 Archeologen

3.1 Bevindingen

- De bevindingen zijn gebaseerd op een breed onderzoek onder archeologen in de tweede helft van 2020.⁸ De informatie richt zich op archeologen (in loondienst of anderszins werkzaam) werkend in de zogenaamde AMZ-cyclus, de archeologische monumentenzorg.
- Er is een luide roep om meer up-to-date informatie over de arbeidsmarkt van archeologen, bijvoorbeeld over de positie van starters, in-, door- en uitstroom, trends in inkomens en omzetten, et cetera.
- Er is een behoefte aan meer een meer solide financiële basis en ontwikkelperspectief voor archeologen. Dit vertaalt zich in de behoefte aan meer beloningsgelijkheid onder archeologen, het beschermen van arbeidsvoorwaarden (zoals kans op vast dienstverband, omgang met werkdruk/meerwerk, voorzieningen op locatie), en het bieden van ontwikkelperspectief (opleidingsmogelijkheden bijvoorbeeld).
- Met name kwetsbare groepen in de archeologie verdienen te worden betrokken in een dialoog over de stappen op weg naar een meer solide financiële basis. Het gaat dan om archeologen met de minste ervaring, gedetacheerden, archeologen in tijdelijke dienst, archeologen die voor opgraafbedrijven werk en veldarcheologen. Hun positie is tot op heden nog niet goed zichtbaar.
- Twee derde van archeologen zegt dat tarieven moeten worden vastgelegd als minimum- of bodemtarief (alleen hoger tarief onderhandelbaar). Twee op tien archeologen wil een normtarief waarbij naar boven en naar beneden kan worden afgeweken als beide partijen dat willen.
- Ruim 80 procent wil een cao voor de archeologie. Dat geeft een 'level playing field' voor opgraafbedrijven, een afname van het concurreren op prijs (met negatieve gevolgen voor werkenden) en bescherming en zekerheid voor met name startende archeologen. Vraagstuk is hoe zo'n cao eruit moet zien ook in relatie tot een cao voor archeologen in overheidsdienst.
- Misschien kan in plaats van een cao worden volstaan met een handleiding, set richtlijnen of gedragscodes. In ieder geval zou kunnen worden begonnen met het maken van een benchmark arbeidsvoorwaarden door opgraafbedrijven. Vraag is wel of alle opgraafbedrijven voor zo'n initiatief voelen.
- Er moet snel gestart worden met het opstellen van betere tarieven voor freelance archeologen. Tarieven voor stuksprijzen en vierkantemeterprijzen zouden in de afspraken betrokken moeten worden.
- Marktwerking, de selectie op prijs en dus krappe budgetten en plannings beïnvloeden de arbeidsvoorwaarden, werkomstandigheden en kwaliteit van het werk negatief. Het is belangrijk een discussie te starten naar deze effecten waarbij marktwerking als mechanisme zelf ook ter discussie moet worden gesteld.

⁸ Vinken, H. & L. Wolters (2020). Archeologen, arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden in Nederland. Een onderzoek voor het Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst. Tilburg: HTH Research.

- Voor alle te zetten stappen geldt dat het belangrijk is dat een partij of persoon zich verantwoordelijk voelt voor de betreffende stap. Deze verantwoordelijkheid moet gecreëerd worden zodat de stap ook echt gezet gaat worden. Het lijkt betrokkenen goed als Platform ACCT zich hiervoor inzet en daarmee tegemoetkomt aan zorgen over het gebrek aan duidelijkheid over een dragende partij voor de verschillende te zetten stappen.

3.2 Vervolgstappen

Er is eerst en vooral veel behoefte aan het monitoren van arbeidsmarktcijfers, gesprekken met kwetsbare groepen, het gesprek over de effecten van marktwerking en ook onderzoek naar en ontwikkeling van een cao archeologie.

Soort stap	Actie	Doel	Door en met wie?
Onderzoek	Herhaalonderzoek naar de arbeidsmarkt van archeologie borgen, ofwel het herhaald monitoren van arbeidsmarktcijfers archeologie	Zorgen dat er een gedeeld begrip (en up to date begrip) van ontwikkelingen in de sector kan ontstaan	Met of in samenspraak met de Erfgoedmonitor. Idealiter wordt het arbeidsmarktonderzoek hierin opgenomen. Zorg ook voor een link met het onderzoek van de Inspectie voor Overheidsinformatie en Erfgoed
Onderzoek / Bewustwording	Gesprekken organiseren met kwetsbare groepen archeologen: archeologen met de minste ervaring, gedetacheerden, archeologen in tijdelijke dienst, archeologen die voor opgraafbedrijven werken en de veldarcheologen	Verdiepend inzicht bieden in hun arbeidspositie en behoeften, inzichten gebruiken bij onderzoek haalbaarheid cao archeologie en opstellen tarievenrichtlijn voor zzp'ers	Platform ACCT zou alle relevante verantwoordelijke partijen bijeen moeten zien te brengen
Bewustwording	Inzichten in de effecten van marktwerking op de arbeidsmarktpositie van archeologie bespreken cq. tot voornaam onderwerp maken tijdens de verdere evaluatie van de erfgoedwet	De relatie tussen marktwerking en arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden van archeologen agenderen	Evaluatoren van de Erfgoedwet – initiatief hiervoor ligt bij RCE en ministerie van OCW

Bewustwording	De geboden arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden in kaart brengen, onderling vergelijkbaar maken en openbaar maken	Komen tot een benchmark/overzicht	Opgraafbedrijven en brancheorganisaties VOiA / NVAO
Onderzoek / Ontwikkeling	Haalbaarheid (en wijze van invulling/uitvoering) van een cao archeologie onderzoeken	Om tot een gedegen besluit te komen over het wel of niet gaan ontwikkelen van een cao archeologie	Opgraafbedrijven, overheidspartijen waar archeologen in dienst zijn, vertegenwoordigers van werknemers en cao-experts
Ontwikkeling	Opstellen van een tarievenrichtlijn met minimumtarieven of normtarieven voor archeologen die zzp'er zijn	Creëren van een bodem en dienstdoen als onderhandelingskader	Opdrachtgevers van archeologisch werk, vertegenwoordigers van zelfstandige archeologen en (juridische) experts
Dialoog	Richtlijn bespreken met betrokken partijen, feedback verzamelen	Draagvlak voor richtlijn organiseren	Alle voornoemde partijen en vertegenwoordigers van zelfstandige archeologen
Borging	Later te bepalen	Later te bepalen	Later te bepalen

4 Ontwerpers

4.1 Bevindingen

- In een rondetafelgesprek met ontwerpers (zowel in loondienst als zzp'ers) zijn de belangrijkste knelpunten en behoeften omtrent arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden besproken. Ook is informatie opgehaald via gesprekken met de onderzoekbegeleidende experts van de BNO en via bestudering van relevante documentatie.
- Er is bij de BNO behoefte aan een onderliggend basisstuk waarin de waarde van creativiteit wordt benoemd en die ingaat op de urgentie voor ontwerpers om die waarde te kunnen verzilveren. Het besef van de waarde van wat ontwerpers maken zal zowel bij de ontwerpers zelf als bij opdrachtgevers moeten groeien.
- Het is voor de BNO vooral van belang dat zo snel mogelijk gewerkt wordt aan een benchmark met daarin een bandbreedte aan tarieven die ook openbaar kunnen worden gemaakt en die verdeeld zijn naar de werkpraktijk van zelfstandigen, kleine bureaus en grote bureaus in de deelsectoren.
- Er moet bij de opstelling van de benchmark en het omgaan met de bandbreedte aan tarieven rekening gehouden worden met de werkpraktijk van de ontwerpers waarbij het komen tot een prijs voor je werk een organisch proces is.
- Er is behoefte aan goede voorbeelden: hoe zijn tarieven opgebouwd, hoe ziet de financiële kant van projecten eruit? De voorbeelden kunnen voor meer bewustwording zorgen bij zowel ontwerpers als opdrachtgevers. Een voorbeeld dat werd genoemd is een project waarbij de ontwerper het proces opdeelde in verschillende stappen – elk met een eigen budget en go/nogo moment. Dat is goed voor het bewaken van tijd en geld, maar ook voor bewustwording en betrokkenheid bij de opdrachtgever. Dat vergt wel flexibiliteit en meer ruimte in de budgetten bij een opdrachtgever.
- Een belangrijk knelpunt is de omgang met meerwerk. Het gesprek over meerwerk wordt maar moeilijk gevoerd met opdrachtgevers, opdrachtgevers geven immers bij aanvang aan wat het beschikbare budget is. En voor ontwerpers is het lastig om hun werk te begrenzen. Enerzijds omdat de hoeveelheid werk zich niet altijd goed laat voorspellen en anderzijds omdat ontwerpers daar niet altijd even goed in zijn en dat niet altijd durven (aantal correctierondes, verschillende fasen aanbrengen in een project).
- Daarnaast is er ook een gebrek aan transparantie tussen collega's/in de sector dat leidt tot verschillen in tarieven en onzekerheid over de opbouw van tarieven. De ene ontwerper heeft een tarief waarin alles (werk zelf, reiskosten, licentie voor gebruik van product) zit. De andere heeft een tarief dat alleen geldt voor het werk zelf en rekent vaker niet dan wel nog apart kosten voor licenties en/of reiskosten.
- Er is behoefte aan meer zakelijke coaching en zakelijk onderwijs voor (jonge) ontwerpers of meer aandacht voor het huidige aanbod hiervan.

4.2 Vervolgstappen

De grootste urgentie heeft het komen tot een benchmark met tariefriichtlijnen met bandbreedtes die ook in de praktijk inzetbaar is (c.q. goedgekeurd is door de ACM, Autoriteit Consument en Markt). Ons advies is om hiermee te beginnen. Tegelijk zal gewerkt moeten worden aan een stuk waarin de waarde

van creativiteit in ontwerpwerk wordt uiteengezet. Hierna is het zaak te (blijven) werken aan het beschrijven en uitdragen van goede voorbeelden, het adviseren over het omgaan met meerwerk en coaching op een aantal zakelijke onderwerpen.

Soort stap	Actie	Doel	Door en met wie?
Ontwikkeling	Maak een benchmark met daarin een bandbreedte aan tarieven die ook openbaar kunnen worden gemaakt	Biedt inzicht/houvast in bepaling van tarieven voor ontwerpers binnen de verschillende deelsectoren en arbeidsposities (zelfstandig, klein bureau, groot bureau)	Eerst de brancheorganisaties met hulp van ontwerpers en (juridische) experts op het gebied van tarieven; in 2 ^e instantie de ACM
Onderzoek	Stel een basisstuk op waarin de waarde van creativiteit centraal staat en wijze waarop vormgevers deze waarde kunnen verzilveren	Het maken van een onderlegger waarnaar steeds verwezen kan worden in de discussie over fair practice in de ontwerpsector	Onderzoekers in opdracht van brancheorganisatie zoals BNO en DAMD
Bewustwording	Financiële en juridische (zoals licenties) cases uitwerken van enkele projecten van bureaus en zelfstandig ontwerpers: de geoffreerde begroting en daadwerkelijke begroting (+ projectverloop), inclusief de opbouw en hoogte van gehanteerde tarieven	Ontwerpers, bureaus en opdrachtgevers inzicht geven in de financiële werkpraktijk voor ontwerpers; hun economische waarde, bij wie rechten liggen e.d.	Enkele bureaus en zelfstandig ontwerpers met hulp van brancheorganisaties
Bewustwording	Delen van de cases met de sector en eventueel ook met opdrachtgevers	Het inzicht van de lezer vergroten over de werkwijze en totstandkoming van begrotingen en tarieven van ontwerpers	Makers van de voorbeelden en brancheorganisaties

Ontwikkeling	Maak een handleiding waarin duidelijk wordt welke posten je als ontwerper in een tarief moet meenemen en hoe je deze kan berekenen, zonder de ruimte voor financieel maatwerk, passend bij het werkproces van ontwerpers, te verliezen	Zorgen dat ontwerpers weten hoe ze hun tarieven op kunnen bouwen	Vertegenwoordigende partijen met hulp van ontwerpers en (juridische) experts op het gebied van tarieven
Bewustwording	Meer inzetten op de begeleiding/coaching van (jonge) ontwerpers op zakelijk vlak; c.q. het onder de aandacht brengen van aanbod (oa vanuit BNO) op dit vlak	Zorgen dat ontwerpers weten hoe ze hun tarieven en begrotingen op kunnen bouwen	Verschillende partijen zouden hier (nog meer) op in kunnen zetten naast en samen met de BNO, zoals opleidingen, maar ook ontwerpers zelf (als coach)
Dialogoog	Later te bepalen	Later te bepalen	Later te bepalen
Borging	Later te bepalen	Later te bepalen	Later te bepalen

5 Professionals in cultuureducatie en amateurkunst

5.1 Bevindingen

- In een rondetafelgesprek met (vertegenwoordigers van) werkenden in de cultuureducatie en cultuurparticipatie (zowel in loondienst als zzp'ers) zijn de belangrijkste knelpunten en behoeften over arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden besproken. Na afloop is met enkele sectorexperts gesproken over de belangrijkste bevindingen en zijn aanvullingen gedaan.
- Zo lang er geen extra geld beschikbaar is in de sector, blijft het een kwestie van het verdelen van schaarste. Het is belangrijk dat er gewerkt wordt aan het vergroten van het verdienvermogen (zie ook 'Passie Gewaardeerd') van werkenden in de sector cultuureducatie en cultuurparticipatie, los van subsidies, om zo te komen tot een meer zelfverzekerde sector. Het zou goed zijn hierbij het begrip ondernemen in deze sector te omschrijven: wat is dat, wanneer lever je toegevoegde waarde, wanneer ben je ondernemend?
- Veel zelfstandigen in de cultuureducatie zijn dat niet uit overtuiging maar veeleer 'gedwongen'. De professionals actief in de cultuurparticipatie (in de begeleiding van amateurkunst) werken altijd al als zzp'ers. Voor de 'overtuigde' ondernemers, ook binnen de cultuurparticipatie, zou een individueel onderhandelbare tariefriichtlijn nuttig zijn, voor de 'gedwongen' ondernemers zou een loondiensttoekomst meer voor de hand liggen dan wel een collectieve onderhandeling over tariefriichtlijnen mogelijk moeten zijn.
- Belangrijk knelpunt is het niet betalen van alle uren die worden gewerkt, zoals voorbereiding en overleg, marketing en administratie, bij- en nascholing, reistijd en -kosten door opdrachtgevers.
- Ook is de beloning voor de uren (les-/contacturen) die wel betaald worden laag. Er wordt gemeld dat er grote verschillen zijn tussen beloningen bij opdrachtgevers. Enkele verklaringen die daarvoor worden gegeven: onzekerheid of niet commercieel denken bij een opdrachtnemer, niet indexeren van beloningen in de afgelopen jaren door opdrachtgevers, de financiële ruimte die een opdrachtgever zelf heeft (bijvoorbeeld wanneer zij ruimhartig subsidie ontvangen van een gemeente of juist niet).
- Er worden weinig tot geen voorzieningen getroffen voor scholing, pensioen, arbeidsongeschiktheid. Er wordt gemeld dat veel zzp'ers zonder opdrachtovereenkomst werken en zeker in tijden dat werk wegvalt (zoals met coronacrisis) kwetsbaar zijn.
- Er heerst angst en onzekerheid bij werkenden ('moet deze klus wel doen om omzet te draaien'), ook bij nieuwe werkenden ('wat is normaal?; wat kan ik vragen?, waar moet ik nee op zeggen?').
- Er is een gebrek aan onderlinge solidariteit. In de concurrentie tussen professionals blijkt dat de een voor lagere tarieven werkt dan de ander. Het lage tarief wordt de standaard. Ook beconcurreren professionals zichzelf bijvoorbeeld door voor lessen thuis minder te vragen dan voor lessen via een organisatie (werkgever of coöperatie). Dit vraagt volgens sommigen om een basistarief dat als een beroepscode fungeert (niet werken onder bedrag X of je ondermijnt werk voor collega's).
- Op systeemniveau speelt: weinig (financiële) waardering voor cultuureducatie en amateurkunst, weinig borging van cultuureducatie in onderwijs, lage budgetten aldaar voor cultuureducatie, focus op projectfinanciering en op flexibel werken/inzet enerzijds in projecten en tegelijk de roep

vanuit de overheid om het bieden van meer werkzekerheid en vastigheid voor werkenden anderzijds. Ook genoemd is het niet via OCW beschikbaar zijn van fte's voor inhuur van vakdocenten.

- Er is behoefte aan een praktisch kader waar werkenden op kunnen terugvallen en van kunnen leren. Het kader moet vooral informatie bevatten over hoe je tot een tarief komt, waar het op gebaseerd is, wat er onderdeel vanuit maakt, hoe je afspraken maakt.
- Er wordt voor de cultuurparticipatie gepleit voor een stevige onderbouwing van een tarief waarin ook de ontwikkeling van kwaliteit van professionals zonder vakopleiding herkend en erkend wordt en voor een functieboek met vaardigheidsniveaus gebaseerd op de competentieprofielen van het kunstvakonderwijs.
- Er is tevens behoefte aan groter verantwoordelijkheidsgevoel bij opdrachtgevers voor de mensen die zij opdracht verlenen.
- Houd ook rekening met de "grotere onderwerpen" die vanuit de overheid op de sector afkomen, wettelijke beperkingen en het BTW-tarief.
- Partijen: In de cultuureducatie zijn er werkgevers-werknemers (loondienst) in traditionele instellingen en zelfstandigen/ondernemers die al dan niet in netwerkorganisaties, in coöperaties of als individuele zelfstandige werken. In de cultuurparticipatie zijn veelal zelfstandigen actief. De sectorexperts noemen Platform ACCT als partij, "toch een soort SER van de cultuursector", die de belangrijkste partijen bij elkaar brengt.

5.2 Vervolgstappen

Het is belangrijk in te zetten op het vergroten van het verdienvermogen van werkenden in de sector. Bij de vervolgstappen is het raadzaam om een onderscheid te komen tussen de verschillende soorten zzp'ers die in de sector actief zijn: zij die zich meer/beter verhouden tot een loondienstsituatie en zij die opereren als zelfstandig ondernemer. De eersten hebben meer baat bij collectief onderhandelbare tariefriichtlijnen, de laatsten bij individueel onderhandelbare tariefriichtlijnen. Ons advies is om te starten met het ontwikkelen van deze tariefriichtlijnen, waarin ook rekening gehouden wordt met elders verkregen kwalificaties, waarin duidelijk wordt wat in een tarief zit. De richtlijnen moeten simpel en praktisch zijn, stukken die je er als werkende in de cultuureducatie en cultuurparticipatie gemakkelijk even bij pakt. Tegelijk heeft het zichtbaar maken - en werkenden in de sector bewust maken - van de paradoxen in deze sector een hoge prioriteit. We hebben het dan over de hoge ambities tegenover weinig borging, veel behoefte aan flexibiliteit en tegelijk aan vastigheid, etc. Andere stappen kunnen onzes inziens later gezet worden. Sterk bepalend is de mate waarin Platform ACCT de juiste partijen aan tafel krijgt. In de wereld van amateurkunst/cultuurparticipatie zijn er diverse georganiseerde partijen (koepels en landelijke en lokale instellingen) die belang hebben om aan tafel te komen. Ons advies is om daarvan spoedig een breed beeld van te krijgen.

Soort stap	Actie	Doel	Door en met wie?
Onderzoek	Onderzoek manieren om het verdienvermogen te vergroten	Zorgen voor een zelfverzekerde sector met meer financiële ruimte los van subsidies	Door onderzoekers, met kernleden van werkgevers- en werknemers in de sector

Ontwikkeling	Ontwikkel tariefriichtlijnen die van toepassing zijn op en (al dan niet collectief) onderhandelbaar zijn door werkenden die in loondienst zijn (of zouden willen blijven) en 'ondernemers', waarin rekening gehouden wordt met elders verkregen kwalificaties en dat dienst doet als een praktisch kader met informatie over hoe een tarief te bepalen, waarop is het gebaseerd, welke onderdelen; houd rekening met afdrachten voor scholing, arbeidsongeschiktheid en pensionering	Bieden van een simpel handvat voor werkenden in cultuureducatie en cultuurparticipatie; reduceren van onzekerheid; zorgen voor een kader waarop werkenden kunnen terugvallen bij onderhandelingen	Kernvertegenwoordigers van werkgevers- en werknemers-, vak- en beroepsorganisaties, samen met/begeleid door onafhankelijke externen
Bewustwording	Biedt inzicht in de paradoxen in de sector: ambities t.a.v. onderwijs vs weinig borging, geen vaste fte's; behoefte aan flexibilisering vs behoefte aan vastigheid	Inzicht in hoe tegenstrijdigheden het komen tot betere arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden in de weg staan	Kernvertegenwoordigers van werkgevers- en werknemers-, vak- en beroepsorganisaties, samen met/begeleid door onafhankelijke externen
Bewustwording	Biedt inzicht in de effecten van het bieden en aannemen van een te lage beloning/honorering voor werkenden	Vergroot solidariteit onder werkenden en verantwoordelijkheidsgevoel van werk-/opdrachtgevers	Later te bepalen
Bewustwording	Reken uit wat het betekent als onbetaalde uren worden betaald	Kom tot een beter begrip van de werkelijke kosten en verdiensten	Later te bepalen

Dialogoog	De ontwikkelde stukken (adviestarieef/functieboek en kader) bespreken met betrokken partijen	Steun voor richtlijnen organiseren	Later te bepalen
Borging	Later te bepalen	Later te bepalen	Later te bepalen

6 Filmcrew

6.1 Bevindingen

- In een rondetafelgesprek met (vertegenwoordigers van) filmcrewleden (overwegend zzp'ers) zijn de belangrijkste knelpunten en behoeften over arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden besproken. Hierna is met enkele sectorexperts gesproken over de belangrijkste bevindingen en zijn aanvullingen gedaan. Ook is door de sectorexperts recent onderzoek gedeeld.
- Belangrijk om te vermelden is dat er ten tijde van het gesprek reeds overleg was tussen verschillende vertegenwoordigende en agenderende partijen in de sector omtrent het onderwerp arbeidsvoorwaarden.
 - Zo is er in 2019 de intentieverklaring opgesteld als sectorspecifieke uitwerking van de fair practice code voor de audiovisuele sector.⁹
 - Ook is er overleg tussen het 'FIJN weekend'-initiatief, de Daff en enkele andere vertegenwoordigers.
 - Maar ook binnen beroepsverenigingen zelf, zoals de NCE voor editors, wordt gewerkt aan het opstellen van documenten waarin gewenste arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden nader worden uitgewerkt - om op later moment met opdrachtgevers te delen.

De te nemen stappen die we hierna adviseren lopen deels gelijk met de stappen die nu ook door onder andere deze partijen worden gezet. Ook is er recent onderzoek waaruit blijkt hoe lastig het is op één deelterrein met een enkel financieel instrument correcties door te voeren. De sector heeft daarvoor sterk onderling afhankelijke deelsectoren.¹⁰

- Belangrijkste knelpunt dat wordt genoemd is dat de beschikbare budgetten niet altijd matchen met wat er van werkenden wordt gevraagd - er is te veel werk voor te weinig betaalde uren. Met name aan het 'einde' van een productie - in de postproductie - en aan het einde van de hiërarchie (assistenten, stagiairs) leidt dit tot problemen:
 - Hoge werkdruk, stress
 - Geen gesprek over/geld voor meerwerk wat dus wel veel voorkomt
 - Inzetten van stagiairs daar waar dit niet passend is, te weinig mensen inzetten (geen budget voor assistenten)
 - Onverantwoorde werkomstandigheden
- Dit geldt voor productiecrew, crew op set en crew in postproductie. Veel mensen zijn zzp'er en moeten telkens, per productie, weer nieuwe afspraken maken over beloning, werktijden, etc. Ook dit kost veel energie en is niet aan iedereen besteed (bijvoorbeeld de crew lager in de hiërarchie die nog maar net komt kijken).

⁹ Zie [fairpracticecode_AV.pdf \(filmproducenten.nl\)](#)

¹⁰ Zie het onderzoek uit 2019 [Dialogic-rapport](#) van Dialogic en APE (2019). "Verheffing of verstoring?" Effecten stimuleringsmaatregelen audiovisuele producties in Nederland. Utrecht: Dialogic

- Knelpunt op systeemniveau is dat de budgetten voor gehele producties vaak niet matchen met scenario's die worden geschreven. Dit maakt dat al aan het begin van een productie sprake is van financiële spanning en het voor producenten zoeken is naar manieren om een scenario te realiseren met het beschikbare budget. Zonder dit probleem¹¹ aan te pakken is het volgens betrokken partijen maar moeilijk mogelijk om stappen te zetten naar betere arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden voor filmcrew.
 - Producenten, specifiek de uitvoerende producenten, worden niet altijd op tijd betrokken in het proces. Soms bijvoorbeeld als het scenario en budget er al liggen. De vraag wordt dan altijd: kan je het hiervoor doen? In plaats van: wat zou dit kosten?
 - Tegelijkertijd is er een hoge productiedruk, er wordt veel gevraagd te maken onder andere door groei van streaming en online aanbod.
- Een gevolg van deze knelpunten is dat er werkenden zijn die voortijdig stoppen met hun loopbaan in de film omdat ze geen perspectief hebben, te hoge werkdruk ervaren. Daardoor zie je weinig mensen die doorgroeien en continuïteit bieden en ervaring hebben.
- Er is behoefte aan:
 - Een zogenaamd basiskader waarin wordt vastgelegd wat bepaalde werkgerelateerde begrippen inhouden (wat is een draaidag, hoe lang duurt een pauze, hoe ga je om met eigen vervoer, wie is waar verantwoordelijk voor, waarover maak je afspraken met elkaar als je een opdracht aangaat, etc.). In 2011 heeft een zogenaamd Herenakkoord gecirculeerd binnen met name het commercial-veld waarin over dit soort zaken bepalingen stonden. Idee is om zo'n soort akkoord opnieuw te ontwikkelen en breed te delen.
 - Gesprekspartners hebben verschillende meningen over het wel of niet opstellen van minimumtarieven, dagtarieven (per soort productie). Sommigen zijn bang dat een minimum meteen als maximum zal gelden, anderen pleiten voor het behouden van ondernemerschap van de zzp'er en weer anderen zien noodzaak om een bodem te creëren.
 - Bij financiers en scenaristen/regisseurs, maar ook tussen producenten, leveranciers en crew, moet het bewustzijn groeien over wat wel en niet kan voor een bepaald budget (zodat iedereen voor een fair bedrag en veilig kan werken), hoe budgetten tot stand komen, hoe andere vormen van beloning in de sector zoals auteursrecht en recoupment werken.
 - Er moet een partij komen die dit onderwerp gaat dragen, verder uitwerken en ook borgen. De sector wordt gekenmerkt door veel verschillende groepen werkenden, elk met eigen verenigingen, belangenpartijen en agenderende initiatieven. Crew werkt op set, in de postproductie en als productiecrew binnen films, televisie en commercials voor publieke en commerciële producties. Enerzijds is het belangrijk om iedereen aan tafel te hebben - ook producenten en financiers bijvoorbeeld. Anderzijds maakt bijvoorbeeld een groot opgetuigde werkgroep snel of op praktisch niveau handelen mogelijk moeilijker. De organisatie voor het verder brengen van dit onderwerp verdient nadere aandacht.

¹¹ Zie ook een onderzoek uit onder documentaireproducenten: [3380e2_74c2b2a37f294fd98598cfbdda0cf0fe.pdf \(producentenalliantie.nl\)](https://www.producentenalliantie.nl/wp-content/uploads/2019/03/3380e2_74c2b2a37f294fd98598cfbdda0cf0fe.pdf). Het rapport is van Bos, A., H. Vink & P. Adriaanse (2019). De sector van documentaire producenten in beeld. Utrecht: USBO advies, Universiteit Utrecht

- Daarbij moet ook nagedacht worden over welke stappen meer generiek zijn en met de gehele sector moeten worden gezet (bijvoorbeeld op het vlak van onderzoek, bewustwording) en welke stappen wellicht beter te zetten zijn in kleiner verband, bijvoorbeeld alleen met crew in postproductie of op set.

6.2 Vervolgstappen

De filmsector heeft een grote dynamiek en een grote onderlinge afhankelijkheid. Er is een roep om onderzoek naar de knelpunten in arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden. Ons advies is om daarmee te beginnen en dat onderzoek zo in te richten zoals dat onder musici en archeologen is gedaan. Ook is het inzichtelijk maken van de financiële relaties van groot belang (kan onderdeel zijn van het onderzoek). Ook het ontwikkelen van een gezamenlijk begrippenkader staat hoog op de verlanglijst. Deels zijn daarop al initiatieven ontwikkeld. Het is goed als Platform ACCT die bij de vervolgstappen betreft.

Soort stap	Actie	Doel	Door en met wie?
Onderzoek	Een onderzoek (gesprekken, peiling) onder de verschillende groepen werkenden over verdienvermogen, arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden, specifiek ook de behoefte aan en evt. invulling van een (tarieven)richtlijn. ¹²	Inzicht in de knelpunten en wensen over arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden ten behoeve van de problematiek op het vlak van budgetten, invulling van een begrippenkader en eventuele tarievenrichtlijn	Vertegenwoordigers van werkenden en onderzoekers
Bewustwording	Informatie over de financiële kant van de filmsector inzichtelijk maken en delen. Bijvoorbeeld: van enkele producties de daadwerkelijke kosten (en bestede uren) in kaart brengen en sectorbreed delen. Of: sessies organiseren over onderwerpen als arbeidsvoorwaarden. Naar voorbeeld van	Besef bij financiers, scenaristen/regisseur, maar ook bij producenten en crew zelf, laten groeien over de mismatch tussen budgetten en scenario's (en de gevolgen daarvan). Kennis over de totstandkoming van budgetten, het eigen verdienvermogen doen laten groeien.	(Vertegenwoordigende partijen van) producenten, financiers en crewleden + een organiserende partij voor bijvoorbeeld de sessies

¹² Een deel hiervan is reeds in uitvoering door FIJN weekend, onder de 600 aangesloten filmcrewleden. Belangrijk om na te gaan is of FIJN weekend alle groepen crewleden bereikt. Zo niet, dan zou ook ingezet moeten worden op onderzoek onder doelgroepen die zij niet bereiken (of nagaan of daar al onderzoek beschikbaar is).

	de NFF extended sessies over recoupment (in 2019)		
Ontwikkeling	Maken van een begrippenkader: waar moet je als werkende afspraken over maken, en wat betekenen gehanteerde begrippen in de sector? ¹³	Een gedeelde basis creëren waar werkenden en opdrachtgevers aan kunnen refereren bij het maken van afspraken, maar ook bij het naleven van de gemaakte afspraken	Vertegenwoordiger(s) van filmcrewleden en producenten
Bewustwording	Werkprocessen van scenaristen, financiers en producenten beter/vaker op elkaar in laten haken. Er kan meer geëxperimenteerd worden met bijvoorbeeld een showrunner, betrekken van productie bij scenario schrijven, betrekken van scenaristen bij opstellen begroting	Zodat scenario en productiebudget (beter) gaan matchen en bewustwording over wat bepaalde scenariokeuzes kosten	(Vertegenwoordigende partijen van) financiers (opdrachtgevers), producenten, scenaristen/regisseurs zijn hierin aan zet
Dialog	Begrippenkader (zie boven) delen met sectorpartijen, tot een gedeeld kader maken	Draagvlak en goedkeuren verzamelen voor het begrippenkader zodat de sector dit ook na gaat leven.	Vertegenwoordiger(s) van filmcrewleden en producenten en later ook met financiers en andere stakeholders
Ontwikkeling	Op basis van verricht onderzoek en feedback op het begrippenkader kan gekozen worden voor het opstellen van uur- of dagtarieven (minima per soort productie) voor filmcrewleden	Een bodem creëren voor werkenden, indexering van tarieven borgen	Vertegenwoordiger(s) van filmcrewleden en producenten
Dialog	Later te bepalen	Later te bepalen	Later te bepalen
Borging	Later te bepalen	Later te bepalen	Later te bepalen

¹³ Er is reeds een concept hiervoor opgesteld door FIJN weekend. Na het rondetafelgesprek heeft FIJN weekend een concept basisbegrippenlijst opgesteld. Deze lijst wordt momenteel door sectorpartijen voorzien van feedback. Ook hier is het zaak om na te gaan voor welke groep(en) werkenden deze begrippenlijst relevant is.

7 Mediawerkenden

7.1 Bevindingen

- In een rondetafelgesprek met mediawerkenden (freelancers en werkenden in loondienst) zijn de belangrijkste knelpunten en behoeften omtrent contractvoorwaarden besproken. De meeste knelpunten worden ervaren in de positie van zzp'ers/freelancers. Werkenden in loondienst gaven aan vooral de positie van freelancers in hun (uitgeef-)bedrijf bespreekbaar te (willen) maken. De bevindingen zijn besproken met en aangevuld door de sectorexperts.
- Vastgesteld wordt dat tarieven en leveringsvoorwaarden (met name over hergebruik) steeds ongunstiger worden ondanks de vele acties ter verbetering op dit terrein. Tarieven en leveringsvoorwaarden worden tegen elkaar uitgeruild. Een hoger tarief betekent ongunstigere leveringsvoorwaarden. Een voorbeeld: voor 10 euro meer per opdracht moet een fotojournalist meer foto's binnen het uur leveren. Of: voor meer centen per woord als vergoeding raken ze wel meer rechten op hun werk kwijt.
- Het moeilijkst zijn gesprekken over hergebruik c.q. recht op doorverkoop, niet alleen met uitgeefbedrijven ook met overheden.
- Als freelancers voor onderhandelingen aan tafel zitten met opdrachtgevers ervaren ze een groot machtsverschil. Opdrachtgevers kunnen het zich veroorloven geen acties te ondernemen/geen afspraken te maken, bv over een goed minimumtarief.
 - Ze kunnen altijd naar een freelancer gaan die wel 'ja' zegt; slechts weinigen zeggen 'nee'.
 - Ze hoeven de voordelen van zelfstandigheid (het zelf tarieven, rechten en werkcondities kunnen bepalen) niet te bieden.
 - In de praktijk worden tarieven geboden die ver onder de tarieven uit de [NVJ-tariefcalculator](#) liggen.
 - Freelancers ervaren geen wil om de waarde van journalistiek werk door freelancers te vertalen in een billijke vergoeding.
- Klachten uit de gesprekken over lage vergoedingen en dalende omzetten sluiten aan bij het beeld uit de Monitor Freelancers en Media (2018).¹⁴
- Er is een gebrekkige solidariteit tussen freelancers (al dan niet werkend binnen hetzelfde vakgebied) onderling en tussen mensen in loondienst en freelancers. Er is groeiend ongemak bij werkenden in loondienst over de positie van freelancers. Er is meer draagvlak voor een verbeterde stem van freelancers in de mediabedrijven, bv in de OR.
- Er is weinig ruimte voor de vergoeding van meerwerk: er wordt weinig gewerkt met uurtarieven, maar met een vergoeding per woord/stuk; de afgesproken ureninzet kan niet worden aangepast; het vergoedingensysteem berekent automatisch, op basis van gepubliceerde woorden, de vergoeding (er is geen gesprek achteraf mogelijk).

¹⁴ Er is een kloof van 35.000 euro tussen het gemiddelde bruto jaarinkomen van journalisten in vast dienstverband (gemiddeld 60.000 euro bruto per jaar) en freelance (foto)journalisten met 24.300 euro bruto. Zie Vinken, H. & H. Mariën (2019). Monitor Freelancers en Media 2018. Onderzoek werk en inkomen van freelance journalisten, schrijvers en fotografen. Tilburg: HTH Research.

- Op een enkele uitzondering na bieden bedrijven geen faciliteiten (thuiswerkbenodigdheden) of secundaire arbeidsvoorwaarden (bv ontwikkel-/leertrajecten) aan freelancers.
- Er is per saldo overal sprake van (te) lage tarieven, dat wil zeggen: te lage tarieven om levering van een artikel of foto gerekend in gewerkte uren commercieel rendabel te maken. Bij het ene medium (vakbladen en tijdschriften) is het tarief hoger (dan bij dagbladen, laat staan regionale dagbladen of huis-aan-huis bladen), maar hiervoor moet je meer uren maken. Onderzoeksjournalistiek geeft meer ruimte om als ondernemer te opereren cq een plan te maken en te bespreken en hierover tot contractafspraken te komen.
- De [Fair Practice Code Goed Opdrachtgeverschap Publieke Omroep](#) wordt aangehaald als een goed voorbeeld van een praktisch instrument dat zorgt voor een bodemtarief voor freelancers. Hier krijgen freelancers 1,5 maal het cao-salaris van collega's in vaste dienst.
- Er wordt voorgesteld dat wet- en regelgeving wordt aangepast om mediaorganisaties te dwingen freelancers beter te betalen (een bodemtarief) en hen te dwingen verantwoordelijkheid te nemen voor freelancers (bv verzekering bij risicovolle opdrachten). Het ministerie van OCW zou hierin leidend moeten optreden.
- Solidariteit tussen freelancers onderling ('één front vormen') en op de werkvloer moet worden verbeterd. Freelancers zouden vertegenwoordigd moeten zijn in de OR van een mediabedrijf. Mensen in loondienst moeten actief meewerken aan het aan de kaak stellen van misstanden bv over verschil in beloning. Soms wordt ervaren dat een redactie hierin welwillend is, maar dan wel de signalen moet krijgen.
- Er wordt gepleit voor 'naming and shaming' in columns, artikelen, een zwartboek over en een prijs voor de slechtste opdrachtgever.
- Belangrijk om te vermelden is dat de NVJ werkt aan veel van de genoemde stappen richting betere arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden van freelancers in de media. Daarmee is het een zeer belangrijke en actieve partij. De NVJ geeft echter wel aan dat het de hulp vanuit wet- en regelgevingspartijen nodig heeft om verdere stappen te kunnen zetten.

7.2 Vervolgstappen

Soort stap	Actie	Doel	Door en met wie?
Bewustwording	Mobiliseer het ministerie van OCW als trekker van de thematiek	Een gezaghebbende 'aanjager' kan andere partijen over de streep halen om mee te bewegen richting vervolgstappen	Vakorganisaties, werkgeverorganisaties, ministerie van OCW
Bewustwording	Aansluitend op een reeds verzonden brief van NVJ aan hoofdredacties op dit thema:	Geef eenduidige signalen aan belangrijke beslissers binnen	Vakorganisaties, vertegenwoordigers van

	organiseer sessies met (hoofd)redacties uit verschillende mediabedrijven over de positie van freelancers	mediabedrijven af (er zijn geen niet-weters meer)	(hoofd)redacties van mediabedrijven
Bewustwording	Breng de tarievencalculator, maar ook de algehele problematiek zoals hiervoor beschreven, nog sterker onder de aandacht bij werkenden in de media	Maak meer freelancers in de media bewust van beloningsverschillen tussen hen en werkenden in loondienst, maak freelancers onderling meer solidair	NVJ, freelancers zelf
Ontwikkeling	Bereid een met omroepbedrijven vergelijkbare koppeling van freelancetarieven aan cao-lonen in uitgeefbedrijven voor	Bereiken van een tariefriichtlijn voor freelancers bij uitgeefbedrijven	Cao-partijen
Ontwikkeling	Zorg dat de representatie van freelancers binnen media- en uitgeefbedrijven verbetert, bijvoorbeeld via vertegenwoordiging van freelancers in de OR's	Solidariteit tussen freelancers en loondienstwerkenden bevorderen en voorkomen dat men elkaars (en zo de eigen) concurrent wordt en een 'race' naar de bodem doorzet	Vak- en werkgeversorganisaties, media- en uitgeefbedrijven, freelancers zelf
Dialogoog	Later te bepalen	Later te bepalen	Later te bepalen
Borging	Later te bepalen	Later te bepalen	Later te bepalen

8 Slotoverzicht

In dit slothoofdstuk willen we een overzicht bieden van wat de gemeenschappelijke knelpunten en oplossingsrichtingen zijn, afgaande op wat de overlap is in bevindingen en vervolgstappen voor de zes onderzochte sectoren zoals in de voorgaande hoofdstukken is gepresenteerd. Hiervoor kijken we op een andere manier naar de materie dan we tot nu toe gedaan hebben. We laten de indeling onderzoeken, bewust worden, ontwikkelen, etc., los en delen de voorgaande behoeften en wensen als het gaat om arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden in langs zogenaamde 'referentiepunten', feitelijk de gewenste uitkomsten die als referentiepunt kunnen dienen in de dialoog tussen werkenden en werk- en opdrachtgevers over arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden. We geven schematisch aan waar de behoeften per sector liggen. Alle sectoren willen daar bovenop wat betreft de dialoog over arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden dat er een dragende partij wordt gezocht, dat er duidelijkheid komt over wettelijke beperkingen, er meer waardering komt voor wat de sectoren aan waarde creëren, en zeker niet op de laatste plaats, dat er meer geld komt om het gesprek over het thema arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden voorbij het verdelen van schaarste te brengen. We lichten deze punten in enkele paragrafen kort toe. We sluiten af met een vooruitzicht. We ontwikkelen apart van dit rapport een handleiding met de te zetten vervolgstappen voor de hier genoemde en voor mogelijk andere sectoren. We benoemen daar zowel de zaken die 'de sector' (eerst) collectief moet organiseren als die zaken die individuele werkenden kunnen gebruiken als ze denken aan hun arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden.

8.1 Referentiepunten

Elke onderzochte en gesproken sector heeft behoefte aan meer of andere referentiepunten. Zo'n punt kan de vorm van voorbeeldcases, een handleiding, een richtlijn en/of (tarief)afspraken krijgen. Het referentiepunt moet duidelijk(er) maken wat het resultaat moet zijn van wat je als werkende of werkgever/opdrachtgever overeen wilt komen in termen van arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden moet zijn. De ene sector wil voorbeelden als inspiratie en leerschool zodat alle partijen in de sector bewust worden van de (nodige) arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden. De andere sector heeft behoefte aan een praktisch stuk om als werkende (en werkgever/opdrachtgever) op terug te kunnen vallen, bijvoorbeeld in een onderhandelingsituatie. Weer een andere sector ziet kansen voor een richtlijn over beloningen en andere arbeidsvoorwaarden die sectorbreed wordt gedragen, al dan niet met een bindend karakter.

De volgende figuur hierna laat zien welke soorten referentiepunten we onderscheiden, van 'lichtere' referentiepunten gericht op bewustwording naar meer praktische en maatgevende referentiepunten. Hier werken we deze figuur verder uit voor de onderzochte en gesproken sectoren. Over het algemeen geldt dat een referentiepunt kan gaan over een specifiek onderwerp (bijvoorbeeld tarieven) maar ook over het geheel aan arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden. Daarnaast geldt doorgaans dat om te komen tot afspraken over bijvoorbeeld tarieven het wel zaak is om uitgewerkte voorbeelden, een begrippenkader, een handleiding en een invulling van de hoogte van die tarieven paraat te hebben. Oftewel: het volgende referentiepunt bouwt vaak verder op het vorige.



Figuur 1: Soorten referentiepunten (linker kolom) met toelichting (rechter kolom)

In het volgende schema hebben we de referentiepunten (rijen) uiteengelegd naar sector (kolommen). Als er een X in een vak staat, bedoelen we dat de betreffende sector in ieder geval behoefte heeft aan het betreffende referentiepunt.

Schema 1: Referentiepunten naar sector

Focus	Toelichting	Muziek	Archeologie	Ontwerp	Cultuureducatie en amateurkunst	Film(crew)	Media
Voorbeelden	De gehanteerde begroting en reële begroting (= kosten van al het werk) van projecten laten zien	X			X	X	
	Projectverloop en gemaakte financiële afspraken van projecten laten zien					X	
	Laten zien wat de kosten van een project zouden zijn als zzp'ers volgens een verwante cao zouden zijn betaald	X					X
	Laten zien wat effecten zijn van onderbetalen of niet betalen van verricht werk				X		
Begrippen	Maken van een overzicht van geboden arbeidsvoorwaarden dat dienst doet als benchmark		X				
	Een begrippenkader maken waarin zaken als werktijden, soorten werk, relevante wetgeving, duiding van arbeidsvoorwaarden worden uitgewerkt					X	

Handleidingen	Handleiding om te komen tot goede afspraken over beloning en andere arbeidsvoorwaarden als zzp'er				X	X	
Richtlijnen	Een richtlijn met tarieven: uurtarieven, tarieven per concert, per m2 onderzocht gebied, per onderzocht objecten, per soort ontwerp, etc.	X	X	X			
	Richtlijn met tarieven, functiegebouw, specificering van andere aan te bieden/af te nemen arbeidsvoorwaarden				X		
Afspraken	Bindende afspraken in de vorm van een cao		X				
	Tariefafspraken voor zzp'ers met norm- c.q. minimumtarieven						X

8.2 Individu en collectief

In de verschillende deelsectoren van de culturele en creatieve sector leeft het idee dat individuele kunstenaars, zelfstandigen en cultureel ondernemers elkaar nodig hebben om tot afspraken en richtlijnen te komen. Op individueel niveau is de onderhandelingspositie niet sterk, verkeert men niet zelden in een precaire afhankelijkheidspositie en kan men niet goed tot betere afspraken komen om een duurzame beroepspraktijk op te bouwen. Zoals ook uit een eerder onderzoek bleek is zijn vele professionals positief over het maken van collectieve afspraken.¹⁵ Tegelijk is er spanning met het idee van autonomie, het 'heft in eigen hand te houden', het vooral als zelfstandig ondernemer willen optreden, etc. en bestaat er dus enige terughoudendheid om zaken op collectief niveau te organiseren. Zoals ook al in het genoemde onderzoek is geconstateerd en ook in het onderhavige onderzoek naar voren komt, staat men er in de praktijk van alle dag, zeker bij het onderhandelen over een opdracht, als zelfstandige alleen voor en weet men ook weinig over wat anderen vragen. Sommige professionals erkennen ook dat hun individuele afspraken ondermijnend kunnen werken voor de positie van anderen. Er is weldegelijk het bewustzijn dat individueel optreden soms strijdig is met het belang van het collectief. Andersom is er ruimte om te werken aan de bewustwording dat collectief optreden, het maken van collectieve afspraken, in het belang kan zijn van iedereen. In de praktijk is de werkelijke autonomie immers gering en dat

¹⁵ Vinken, H. (2019). Tarieven in de culturele en creatieve sector. Ruime voor collectief onderhandelen. Tilburg: HTH Research. [\[Download\]](#)

realiseren vele professionals zich ook. Dat besef zou ingezet kunnen worden om te komen tot een effectief optreden op collectief niveau. Uiteindelijk plukt het individu hiervan de vruchten.

8.3 Dragende partij

In bijna alle sectoren, zeker die sectoren met een lange en complexe keten zoals bijvoorbeeld de filmwereld, is behoefte aan een 'dragende partij'. Zo'n partij draagt letterlijk de stappen die hiervoor benoemd zijn, neemt initiatieven tot het ontwikkelen dan wel het verbeteren van instrumenten die binnen die stappen relevant zijn, borgt de afspraken en past deze eventueel aan gewijzigde omstandigheden aan. Zoals we ook al zagen in het honorariumrichtlijnonderzoek is het ook de partij die andere partijen meekrijgt en die een dusdanig gezag heeft dat anderen ook niet de 'boot willen missen' en erbij willen zijn. Een dragende partij kan een vakvereniging, beroepsorganisatie, fonds of andere gezaghebbende instelling zijn. Niet zelden wordt Platform ACCT genoemd als de partij die als een soort 'SER van de cultuursector' op dit vlak initiatieven neemt en ervoor zorgt dat er in bepaalde sector een dragende partij in stelling wordt gebracht. Ons belangrijkste advies aan Platform ACCT is dan ook om de komende tijd samen met de sectoren in gesprek te gaan, vast te stellen welke van voornoemde actiepunten (welke kruisen in het bovenstaande schema) prioriteit hebben, en te bepalen welke vervolgstappen nodig zijn om die te realiseren.

8.4 Beter zicht op de (on)mogelijkheden op vlak van wet- en regelgeving

Een aantal sectoren die onderzocht en gesproken zijn geeft aan behoefte te hebben aan richtlijnen met of afspraken over tarieven voor zzp'ers. Er is bij betrokken partijen echt niet genoeg kennis over de mogelijkheden hiervoor op het vlak van wet- en regelgeving (specifiek: mededinging). Of zij hebben bij stappen in die richting al tegenwerking ervaren. De meeste sectoren zouden geholpen zijn met een beter zicht op dat wat wel en niet mogelijk is als het gaat om het delen van tarieven en – eventueel in een later stadium – afspraken maken over tarieven. Wij zien hierin een rol voor Platform ACCT om dat zicht te organiseren.

8.5 Gewaardeerde waarden

Een ander belangrijk punt is de aandacht die er gevraagd wordt voor waardering van de waarde die sectoren hebben. Niet alle ketenpartijen onderkennen de waarde van wat andere ketenpartijen doen. Financiers, opdrachtgevers en werkgevers zouden zich (meer) bewust moeten zijn van wat er aan waarde gecreëerd wordt in de (deel)sector en daar ook de bijbehorende waardering aan geven. Ook werkenden zelf moeten zich hiervan bewust zijn. Er wordt scherp op prijs geconcurrereerd waardoor de eigen markt wordt ondermijnd. Er is een wereld te winnen als het gaat om onderlinge solidariteit. Het systeem waarbinnen sommige werkenden moeten opereren, waarin het normaal is om op prijs te concurreren, moet daarbij kritisch worden gezien.

8.6 Geld

Tegelijk willen velen dat er meer geld beschikbaar is voor het werken in de eigen sector. Sterker, “zonder meer geld blijven we bezig met het verdelen van schaarste”, aldus een gesprekspartner. Dat geld kan van de verschillende overheden en hun fondsen komen. Maar het roept, volgens sommige gesprekspartners, ook agendapunt 2 van de arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector in herinnering: versterk het verdienvermogen van de sector, bijvoorbeeld door het ontwikkelen van nieuwe investerings- en verdienmodellen en het bijdragen aan ondernemerschap van werkenden in de culturele en creatieve sector.¹⁶

8.7 Vooruitzicht

Op basis van het voorgaande stellen we, apart van deze rapportage, een handleiding op waarin we een aantal kernstappen toelichten waarvan wij menen dat die door werkenden en werk- en opdrachtgevers in de gehele sector gezet zouden moeten worden op weg naar betere arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden. We zullen deze handleiding vooral baseren op de verschillende paragrafen van dit hoofdstuk. De handleiding zal net als deze rapportage op de site van Platform ACCT verschijnen.

¹⁶ Kunsten '92 (2017). Arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector 2017-2023. Amsterdam: Kunsten '92.

Bijlage: Sectorexperts

Musici

Caroline Cartens
Dorine Schoon
Steijn Koeijvoets
Cedric Muyres

Archeologen

Monica Dütting
Nathalie Vossen
Anneleen Van de Water

Ontwerpers

Vicky Fasten
Madeleine van Lennep

Professionals in cultuureducatie en amateurkunst

Jan Brands
Hans Noijens

Filmcrew

Peter Alderliesten
Anna Pedroli

Mediawerkenden

Arno van 't Hoog
Rosa García López