

Twee sporen

Recente ontwikkelingen in arbeidsrelaties in de culturele sector

Berend Jan Langenberg Voor de toekomst van arbeidsrelaties zijn er twee scenario's. Het eerste scenario duwt de culturele sector op het spoor van arbeids-overeenkomsten en bedrijfstak-cao's. Het tweede slaat een andere weg in, dat van de artiestenregelingen en zelfstandigheidsverklaringen. Culturele instellingen ontkomen niet aan een keuze.

De eerste vraag die zich aandient als mensen in de culturele sector gaan samenwerken, is welke vorm de arbeidsrelatie moet krijgen. Deze vraag zorgt al sinds jaar en dag voor veel hoofdbrekens. Afhankelijk van de situatie zijn er verschillende antwoorden mogelijk. Ieder van die antwoorden heeft geheel andere consequenties voor de rechten en plichten van beide partijen in de arbeidsrelatie. De financieel meteen voelbare consequenties liggen op het vlak van loonheffing enerzijds en premies voor werknemersverzekeringen anderzijds: betalen of niet betalen? Zo meende een uitvoeringsinstelling onlangs 600.000 gulden aan achterstallige premies sociale verzekeringen te kunnen vorderen van een muziekensemble. Dat loopt dus nogal in de papieren. De nieuwe belastingwetgeving lijkt beantwoording van de vraag welke arbeidsrelatie het meest geschikt is in een bepaalde situatie, nog moeilijker te maken dan zij al was. Iemand uit de kring van de muziekensembles vatte de situatie aardig

samen: 'Het wordt ons wat heet onder de voeten.' Dit artikel zet uiteen hoe dat komt.

Soorten arbeidsrelaties

Zodra een afspraak over het leveren van enige activiteit in de culturele sector wordt geformaliseerd omdat het wie, wat, waar, wanneer en tegen welke betaling duidelijkheid vereist, moet gekozen worden welke vorm dat contract gaat krijgen. Het Nederlands arbeidsrecht biedt maar keuze uit drie mogelijkheden: een overeenkomst tot aanneming van werk; een overeenkomst van opdracht (of: tot het verrichten van enkele diensten); en een arbeidsovereenkomst.¹

Drie mogelijkheden, dat lijkt heel overzichtelijk en zou dat ook zijn als duidelijk was onder welke min of meer objectieve omstandigheden het ene contract geldt en onder welke het andere. Dat is helaas niet het geval. De wetgever heeft daarom geprobeerd de verschillen tussen de contractsoorten zoveel

mogelijk te objectiveren. Daar is nauwelijks iets van terechtgekomen. In de praktijk blijken partijen de arbeidsrechtelijke - en daarmee de financiële - consequenties bij gelijke omstandigheden in hoge mate zelf te kunnen manipuleren. Voor hetzelfde soort werk met dezelfde soort werkomstandigheden kunnen contractpartijen dus voor verschillende contractvormen kiezen en voor verschillende financiële consequenties. (Al is het wel zo dat de rechter de uiteindelijke bevoegdheid heeft de aard van de overeenkomst vast te stellen.)

De financiële consequenties kunnen enorm uiteenlopen en wel op drie gebieden: de loonheffing (oftewel loonbelasting en premies volksverzekeringen); de premiebetaling werknemersverzekeringen en pensioenen; en doorbetaling loon. Het sociale verzekeringsrecht zorgt er bovendien voor dat die consequenties nog verder uiteenlopen.

De vrijheid van partijen om een contractvorm te kiezen is niet gemakkelijk en riekt eigenlijk naar rechtsongelijkheid. Vooral in de culturele sector is onduidelijkheid troef. De uitgebreide jurisprudentie over arbeidsrelaties waarin artiesten waren beland en de gemaakte keuze door deze of gene werd betwist, spreekt boekdelen (Schiphof 1999, 367). Het is vaak smeulige literatuur (die over de striptease-danseres is klassiek geworden), maar niemand wil graag onderwerp van zo'n dispuut zijn. In de nieuwe belastingwetgeving is die onduidelijkheid ook niet opgelost: het blijft 'een rare schijnwereld, waarin verdwalen niet ondenkbaar is' (Molenaar 2000, 524).

Eindeloze misverstanden

De vorm die nog het meest aan manipulatie ontsnapt is de eerste: de overeenkomst tot aanneming van werk. De wetgever vereist hiervoor dat een 'stoffelijk werk' wordt geleverd. Beeldend kunstenaars, decor-

ontwerpers, schrijvers en componisten kunnen dat, acteurs, dansers en zangers lukt dat niet. Zij kunnen dus niet gebruikmaken van deze contractvorm en moeten kiezen uit één van de andere twee. Echter, de eerste groep kunstenaars is niet gebonden aan die ene contractvorm en kan ook gebruikmaken van de arbeidsovereenkomst.

Bij de overeenkomsten tot aanneming en van opdracht tot werk wordt de opdrachtnemer geacht zelf zorg te dragen voor afdracht van inkomstenbelasting en van premies voor volksverzekeringen (de loonheffing). In het geval van een arbeidsovereenkomst moeten die betalingen door de werkgever worden ingehouden en afgedragen.

Hetzelfde geldt voor betalingen van verzekeringen tegen inkomstenderving bij werkloosheid, ziekte en ouderdom. Bij een arbeidsovereenkomst zorgt de werkgever dat die verzekeringen worden afgesloten en dat er premies voor worden betaald. Bij de andere twee overeenkomsten moet de opdrachtnemer daar zelf voor zorgen.

Ten slotte kunnen zich bij een arbeidsovereenkomst situaties voordoen, waarbij de opdrachtgever moet doorbetalen in weerwil van het feit dat de oorspronkelijk afgesproken betaling al gedaan is. Dergelijke situaties ontstaan als het contract wettelijk gesproken geacht wordt door te lopen (denk bijvoorbeeld aan doorbetaling bij ziekte en bij contractvoortzetting ingevolge het Burgerlijk Wetboek en de aanscherping daarvan in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid). Die doorbetalingsverplichting doet zich bij de andere contractvormen niet voor.

Als dan ook nog bekend is dat opdrachtnemers in de culturele sector vaak verschillende banen tegelijkertijd hebben, waarbij sommige banen volgens de ene contractvorm geregeld zijn en andere volgens de andere (Langenberg 1999, 38), wordt duidelijk

dat de misverstanden over loonheffing en premiebetaling enerzijds en de aanspraak op uitkeringen in geval van werkloosheid, ziekte of ouderdom of op doorbetaling anderzijds - en hoeveel dan wel? - schier eindeloos zijn.

Artiestenregeling

Om die misverstanden in de culturele sector wat te beperken en de sociaal-economische positie van kunstenaars te versterken heeft de overheid wettelijk vastgesteld dat de arbeidsrelatie van personen die als artiest optreden, gelijkgeschakeld wordt met de arbeidsovereenkomst (= dienstbetrekking). Dit noemt men een 'fictieve dienstbetrekking', in de wandelgangen ook wel 'artiestenregeling' genoemd.² Daardoor kunnen zij gebruik maken van uitkeringen sociale zekerheid als waren zij werknemers. Die bescherming van kunstenaars doet zich bijvoorbeeld ook voor in Frankrijk, maar veel minder in Engeland (Benhamou 2000).

In de nieuwe belastingwetgeving wordt het begrip fictieve dienstbetrekking weliswaar opgeheven en vervangen door 'loonheffing van artiesten', maar de werking van deze nieuwe artiestenregeling lijkt voor de loonbelasting feitelijk niet te veranderen (Molenaar 2000, 524). In de sociale verzekeringen wordt handhaving van de werking van de oude regeling ook nagestreefd en wordt in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bezien of daarvoor nog een wijziging van de sociale verzekeringswetten nodig is of niet (Schriftelijke antwoorden Belastingherziening 2001 van staatssecretaris van Financiën in Eerste Kamer 9 mei 2000).

Onder deze heffings- en premieverplichtingen valt vervolgens wel weer uit te komen, maar dan ligt de bewijslast bij de contractpartijen. De belangrijkste uitzondering is arbeid die in de zelfstandige uitoefening van een beroep wordt verricht. Dat kan men (het duidelijkst) aantonen met een 'zelfstandigheidsverklaring'.³

Deze poging tot het creëren van duidelijkheid laat een denktrant zien die steeds dominanter is geworden. Volgens die denktrant wordt een arbeidsovereenkomst of 'gelijkschakeling' daarmee (via loonheffing en premieafdracht) verondersteld, zelfstandigheid moet worden aangetoond. Deze ontwikkeling heeft de vraag naar zelfstandigheidsverklaringen doen groeien. De culturele sector kent er op dit moment drie. Naast de bovengenoemde zelfstandigheidsverklaring voor artiesten bestaan ook nog de Ondernemers Verklaring Audio Visuele branche (OVAV) en de eigen verklaring sociale verzekeringen freelance auteurs/redactiemedewerkers. In andere branches van de culturele sector is de roep om dit soort zelfstandigheidsverklaringen ook al gehoord, zoals in de theatersector voor theatertechnici (Beran 1996).

Twee maatschappelijke ontwikkelingen

De uitgebreide regelgeving en jurisprudentie die er over de vaststelling van arbeidsrelaties in de culturele sector zijn ontstaan, zijn het werkterrein geworden van een aantal gespecialiseerde juristen/fiscalisten. Zij publiceren ook regelmatig over deze materie (Van Leeuwen et al. 1999; Kamphuis, Molenaar en Veldhuizen 1998; Molenaar 2000; Mobach 1997; Smitskam 1996). De nieuwe belastingwetgeving heeft daar nog een extra stimulans aan gegeven. In al die regelgeving, uitspraken van rechters en annotaties van fiscalisten vallen globaal gesproken twee sporen te trekken. Die sporen zijn het gevolg van twee haaks op elkaar staande maatschappelijke ontwikkelingen. Steeds vaker worden culturele instellingen nu voor het blok gezet om een keuze te maken tussen beide sporen.

'Normale arbeidsverhoudingen' in gesubsidieerde sectoren

De eerste maatschappelijke ontwikkeling laat een gestaag groeiende overheidsfinanciering

van redelijke arbeidsvoorwaarden in de culturele sector zien. De kunstwereld stuurt al enige decennia gretig op overheidsfinanciering van arbeidsvoorwaarden aan. Aanvankelijk verliep dat proces zeer moeizaam, maar sinds het einde van de jaren zeventig is het snel gegaan (Langenberg 1999). De acties rond de *Nota cultuurbeleid 2001-2004* voegden de nieuwste paragraaf aan dit hoofdstuk toe: op jaarbasis werd een verhoging van de jaarlijkse rijksbijdrage voor de cultuur gevraagd van bijna vijftig miljoen gulden, alleen voor de arbeidsvoorwaarden. Wat daaruit naar voren komt is dat beroepsgroepen die van de overheid afhankelijk (willen) zijn en hun sociaal-economische positie willen verbeteren, het meeste resultaat boeken door te kiezen voor arbeidsovereenkomsten. Het begint eerst met afspraken over een pensioenregeling, vervolgens over werktijden en zo verder.

Verbeteringen blijken in de politiek het best te verkopen als de redelijkheid daarvan via vergelijkingen met arbeidsovereenkomsten van andere groepen wordt aangetoond. Dit mechanisme vertoont overeenkomsten met het algemenere verschijnsel van 'loonnaalvolging' (Driehuis 1980).⁴ Sinds de jaren zeventig hebben verschillende beroepsgroepen in de culturele sector van dat vergelijkingsmechanisme gebruikgemaakt en gekozen voor cao's. Recentelijk doet dit verschijnsel zich voor bij de Vereniging van Nederlandse Muziekensembles. De laatste twintig jaar heeft deze groep het politieke spel al effectief gespeeld. De muziekensembles hebben een stevige positie in het cultuurbeleid van de rijksoverheid verworven. In de vorige cultuurnotaperiode hebben zij extra financiering van de rijksoverheid gekregen voor een pensioenregeling. Voor de huidige cultuurnotaperiode (2001-2004) maakten zij duidelijk dat een verdere verbetering van arbeidsvoorwaarden nodig is (Deloitte en

Touche Bakkenist 1999). Daarvoor verwezen zij naar de arbeidsvoorwaarden van musici bij symfonieorkesten. Deze werken met arbeidsovereenkomsten en een bedrijfstak-cao. De vergelijking was effectief, want in de laatste 'uitdeling' van staatssecretaris Van der Ploeg, voorafgaand aan de kamerbehandeling van de nota, leverde het verzoek om verbetering van de arbeidsvoorwaarden te financieren 3,2 miljoen gulden extra op. Structureel (Ministerie van OCenW 19 oktober 2000, 2).

De neiging van beroepsgroepen om hun eigen arbeidssituatie te vergelijken met arbeidsovereenkomsten van andere beroepsgroepen wordt alleen maar sterker omdat de overheid en de politiek er ook om vragen. Er is een soort algemeen maatschappelijke norm die zegt dat wanneer beroepsgroepen die van de overheid afhankelijk zijn op redelijke gronden om verbetering van hun sociaal-economische positie vragen, zo'n verbetering geregeld moet worden via transparante, algemeen vergelijkbare regels voor arbeidsovereenkomsten. Collectieve arbeidsovereenkomsten voor groepen werkgevers (oftewel: bedrijfstakcao's) voldoen aan die norm. Elders heb ik laten zien dat dit proces voortvloeit uit het fundamentele recht op vrije collectieve onderhandelingen en een streven naar normale arbeidsverhoudingen binnen de gesubsidieerde en gepremieerde sector (Langenberg 1999, 50-51 en 137-138).

Politici, ambtenaren en vakbonden hebben vat op collectieve arbeidsovereenkomsten. Die zien ze daarom graag. Sectoren die kiezen voor cao's worden beloond. Een cao voor muziekensembles lijkt dan ook in het verschiep te liggen.

Recente wetgeving heeft de druk in de richting van bedrijfstak-cao's verder opgevoerd: er mogen geen collectieve afspraken meer worden gemaakt, in ruil voor verlaging van de maximaal toegestane arbeidstijd

(Arbeidstijdenwet, met ingang van 1997) en snellere omzetting van bepaalde tijdcontracten in vaste contracten (Wet Flexibiliteit en Zekerheid, met ingang van 1999).

Deze ontwikkeling duwt de culturele sector - gesteld voor de keuze tussen de drie arbeidsrelaties - op het spoor van arbeidsovereenkomsten. Dat voelt heet onder de voeten als de instelling daar (nog) niet aan toe is. Al was het maar omdat zo'n instelling meestal een stuk duurder uit is, dankzij hogere loonuitgaven.

Zelfstandig opererende beroepsbeoefenaren op een flexibele arbeidsmarkt

De tweede, bredere maatschappelijke ontwikkeling staat haaks op de vorige. De belangrijkste veranderingen op de arbeidsmarkt in de afgelopen tien à vijftien jaar hebben te maken met een groeiende behoefte aan flexibele - ook wel genoemd niet-reguliere - arbeidsrelaties. Men moet daarbij denken aan bepaalde tijdcontracten, uitzendkrachten, zelfstandigen et cetera. Het aandeel van dit soort arbeidsrelaties is gegroeid (CBS 1996, 8). Het bekendste verschijnsel daarvan is de stijging van het aantal deeltijdcontracten. Nederland heeft veruit het hoogste percentage deeltijdbanen van de Europese Unie: 39 procent tegenover 17 procent gemiddeld (De Beer 2000, 904). Deze groei is mede het gevolg van de participatie van vrouwen.⁵ Deze flexibilisering heeft te maken met een soort cultuuromslag in de maatschappij, die gekenmerkt wordt door individualisering, een grotere diversiteit in de samenstelling van de beroepsbevolking en een toenemende wens om zelf werk en werkomstandigheden te kunnen kiezen. Zelfstandigheid staat hoog aangeschreven, arbeidsovereenkomsten gekenmerkt door een gezagsverhouding liggen minder voor de hand en het begrip zelfstandigen zonder personeel (zzp) begint in zwang te raken.

Voorzitter H. Wijffels van de Sociaal

Economische Raad (SER) sprak op het congres *Cao vernieuwing*, dat het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies (AIAS) organiseerde van een nieuwe werknemer met grotere zelfredzaamheid. Hij beriep zich hierbij op de *Sociale nota 2000*, waarin gesproken wordt over 'een nieuw psychologisch contract' tussen werknemer en werkgever: een zakelijker ruilverhouding (Tweede Kamer 1999-2000, 49). Hij schetste het beeld van de werknemer die langzamerhand een ondernemer wordt met vaak meer dan één werkgever en met een eigen verantwoordelijkheid. Wijffels hanteerde voor die nieuwe werknemer het begrip 'werk-ondernemer': iemand 'die zijn kennis en vaardigheden nu eens voor deze dan weer voor een andere werkgever inzet en tussendoor wellicht ook als zelfstandig ondernemer werkzaam is'. Het gevolg is, naar zijn mening, dat nieuwkomers op de arbeidsmarkt minder behoefte hebben aan algemene regels en daarmee samenhangende instituties. De binding tussen werkgevers en werknemers wordt anders, met als uiterste consequentie dat de nieuwkomers ervoor kiezen om 'zelfstandige zonder personeel' te worden.

De *Sociale nota 2000* geeft nadere informatie over deze recente trend. Van de jaarlijkse groei van het aantal ondernemers (ongeveer 40.000 starters per jaar) heeft 36 procent geen personeel in dienst. Hoeveel van die zzp-ers Nederland nu precies telt is niet bekend, maar in sommige sectoren is er sprake van een duidelijke toename (Tweede Kamer 1999-2000, 51).

Vakbonden hebben geen greep op zelfstandigen, zien hun leden niet graag vertrekken en zoeken naar aanpassingen om zelfstandigheid te voorkomen: wel handhaven van arbeidsovereenkomsten, maar minder regels op gemeenschappelijk niveau. Zij hanteren voor die tussenoplossingen termen als: cao à la carte, raam-cao, etage-cao, casco-cao of netwerk-cao. Gesproken wordt over een stormachtige

ontwikkeling in het aantal collectieve afspraken met meerkeuzemogelijkheden op individueel niveau (Paping en Tijdens 2000, 613). Over zelfstandigheid hebben de vakbonden het liever niet. Op het AIAS-congres relativeerde onderzoekster Tijdens de opkomst van de zzp's: zo gauw de overspannenheid van de arbeidsmarkt over is, zal deze hype volgens haar voorbij gaan. Het is naar mijn mening echter nog maar de vraag of de groei van het aantal zzp-ers slechts een hype is of dat er toch van een langduriger ontwikkeling sprake is. Wijffels koppelde het verschijnsel in ieder geval aan een structurele trend: de overgang van een industriële samenleving naar een diensten- en kenniseconomie, (waarbij hij kan stoelen op auteurs als Fuchs 1968; en Stanback 1979). Hij vroeg zich alleen af of de zzp-ers niet eerder méér dan minder bescherming behoeven. De goede verstaander weet bij zo'n retorische vraag, dat de SER dus overweegt of dit onderwerp aanleiding geeft tot advisering (zie hierover ook www.ser.nl).

Een tweede signaal voor een structurele verandering is de nieuwe belastingwet. In het nieuwe stelsel wordt meer duidelijkheid dan voorheen gevraagd over bijbanen ('bijverdiensten'). De belastingbetaler moet vanaf 1 januari 2001 expliciet kiezen of hij voor zijn bijverdiensten als ondernemer of als werknemer wil worden beschouwd. De wetgever heeft het verschijnsel bijbanen (meer banen tegelijkertijd) kennelijk zien groeien en daaraan vooral een toename in het zelfstandig opereren (zij het in de bijbaan) herkend.

Zelfstandigen in de culturele sector

De recente aandacht voor het verschijnsel zelfstandigen zonder personeel is zeer interessant voor de culturele sector. Nogal wat kunstenaars hebben zich nooit erg werknemer gevoeld; de gezagsverhouding past niet goed bij hun beroepsopvatting. De veel gehanteerde

fictieve dienstbetrekking voor musici en artiesten is daarvan het bewijs: voor loonheffing en werknemersverzekeringen is de arbeidsrelatie 'gelijkgeschakeld' aan een arbeidsovereenkomst, maar het is geen arbeidsovereenkomst, anders zou hij niet 'fictief' heten (Tazelaar 2000). Deze gelijk-schakeling is een bron van nogal wat onduidelijkheid en misverstand in vele onderzoeken. De ontwikkelingen in de audiovisuele branche met de eerder genoemde Ondernemers Verklaring Audio Visuele branche vormen een ander bewijs (zie ook Ter Steeg 1994).

De culturele sector kent traditioneel veel flexibele arbeidsrelaties en veel zelfstandigen. Ruim 30 procent van alle werkzame personen in de sector is zelfstandig, terwijl in andere sectoren dat percentage zo rond de twaalf ligt (KPMG 1995, 91-93; CBS 1996, 8).

De fictieve dienstbetrekking ('loonheffing van artiesten' in de nieuwe belastingwet) zou heel goed als voorbeeld kunnen werken voor de soort bescherming van zzp-ers in de rest van de samenleving, waar Wijffels op doelde. Dit is tot nu toe niet gebeurd. IJdens verbaasde zich er onlangs nog over dat de arbeidsrelaties in de culturele sector tot nu toe volledig buiten beschouwing zijn gebleven in de algemene literatuur over flexibilisering (IJdens 1999, 3, 57 en 207).

Voor vele kunstinstellingen lijkt deze ontwikkeling van zelfstandig opererende beroepsbeoefenaren een koers aan te geven: weg van de pure arbeidsovereenkomst, naar nog meer fictieve dienstbetrekkingen of zelfstandigheidsverklaringen.

Toekomstscenario's

Allereerst kan men zich afvragen wat de verhouding tussen deze twee ontwikkelingen is. Dat is niet zo duidelijk. Het kan zijn dat het tweede spoor, dat tenslotte de meer brede

ontwikkeling aangeeft, vooruitloopt op het eerste. Volgens die redenering zou de druk van politiek en grote vakbonden in de richting van arbeidsovereenkomsten en cao's in de quartaire sector een navolging zijn van de sterke groei van het totale aantal cao's tot de jaren negentig. Het zou dan tevens een soort nabloei of stuiptrekking kunnen zijn. In dat geval zal de behoefte aan meer zelfstandigen binnenkort ook in de quartaire sector doordringen.

Omgekeerd kan het eerste spoor even goed op het tweede vooruitlopen. De tendens van de post-industriële samenleving met z'n groeiende aandacht voor zelfstandigen impliceert immers helemaal geen daling van het aantal cao's. Integendeel, de algemene tendens wijst eerder in de richting van een opdeling van de arbeidsmarkt in kleinere sectoren met meer toegesneden cao's (Inja 1999, 576). En dat zou betekenen dat de culturele sector een voortrekkersrol vervult. In die sector is de omvang van de bedrijfstakken waarop de cao's zijn toegesneden, immers al veel kleiner dan in de rest van de arbeidsmarkt.

De praktische vraag is welk spoor culturele instellingen en individuele beroepsbeoefenaren in de culturele sector in de toekomst zullen kiezen, of - anders gezegd - op welke van de twee maatschappelijke ontwikkelingen zij zullen meeliften. Gaan zij juist meer arbeidsovereenkomsten aan, al of niet gebonden aan collectieve afspraken, of verkiezen zij de lossere overeenkomst van opdracht of tot aanneming van werk? Daar is niet per sector, noch per branche, culturele instelling en zelfs niet per individuele arbeidsrelatie een eenduidig antwoord op te geven. Op grond van recent onderzoek (Langenberg 1999; IJdens 1999) is er voorlopig wel een aantal tendensen waar te nemen.

De opdrachtgever en opdrachtnemer zullen eerder geneigd zijn het eerste spoor te kiezen,

als zij zich langer aan elkaar willen binden dan voor één uitvoering of één productie of één tentoonstelling. IJdens noemt daarvoor als redenen de grote vraag van een opdrachtgever, onzekerheid bij de opdrachtgever en opportunisme bij de opdrachtnemer en bedrijfsspecifieke investeringen (IJdens 1999, 72-74). Een andere reden is als de arbeidsvoorwaarden alleen verbeterd kunnen worden via een verhoging van de bijdragen van de overheid aan de opdrachtgever (Langenberg 1999, 139).

De opdrachtgever en de opdrachtnemer zullen eerder geneigd zijn het tweede spoor te kiezen als zij geen behoefte hebben aan een langere arbeidsrelatie dan voor die ene uitvoering of die ene productie en/of als zij voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden niet afhankelijk zijn van de overheid.

Het kan dan ook geen toeval zijn dat veel arbeidsovereenkomsten en cao's te vinden zijn in de meer geïnstitutionaliseerde, structureel gesubsidieerde culturele instellingen zoals musea, bibliotheken, orkesten, theaters en dansgezelschappen. Het gebruik van de overeenkomst van opdracht (als zelfstandige of via de fictieve dienstbetrekking) komt vaker voor in de niet-gesubsidieerde of hoogstens incidenteel gesubsidieerde sectoren zoals het cabaret, jazz, film, nieuwe media en dergelijke.

Keuze onontkoombaar

De culturele sector heeft het moeilijk bij de keuze voor de contractvorm als er arbeidsrelaties worden aangegaan. Er zijn twee maatschappelijke ontwikkelingen onderscheiden die dat veroorzaken. De ene is het streven naar 'normale arbeidsverhoudingen' in de gesubsidieerde sectoren, de andere het zelfstandiger opereren van beroepsbeoefenaren in een flexibele arbeidsmarkt.

De eerste ontwikkeling duwt fors in de

richting van cao's en arbeidsovereenkomsten. De tweede ontwikkeling staat daar haaks op en suggereert dat er een maatschappij aan komt met veel minder gezagsverhoudingen en een zakelijker ruilverhouding tussen opdrachtgever en -nemer.

Beide ontwikkelingen leggen de culturele instellingen het vuur na aan de schenen en dwingen tot een keuze. De nieuwe belastingwetgeving legt daar nog een schepje bovenop.

De keuze die culturele instellingen zullen maken, heeft waarschijnlijk vooral te maken met de behoefte aan binding tussen opdrachtgever en opdrachtnemer en met de mate waarin verbeteringen van arbeidsvoorwaarden afhankelijk gesteld worden van bijdragen van de overheid. Dit kan er ook toe leiden dat een instelling voor een bepaalde groep of categorie medewerkers de ene kant uit gaat en voor een andere categorie de andere.

Het staat echter als een paal boven water dat als de culturele instellingen niet duidelijk kiezen en het in het vage laten, zoals maar al te vaak gebeurt, er op een gegeven moment buiten hen om wordt gekozen. En dat valt vrijwel altijd onaangenaam uit.

Dit artikel is mede geschreven naar aanleiding van de studiemiddag *Ensembles als werkgever?* van de Vereniging van Nederlandse Muziek Ensembles (VNME) op 15 juni 2000 en een congres van het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS) genaamd *Cao vernieuwing*, op 30 juni 2000. De auteur dankt D. Molenaar, T.A. Schiphof en T. IJdens voor hun opmerkingen bij een eerdere versie van dit artikel.

Berend Jan Langenberg

was in 2001 universitair docent economische aspecten van kunst en cultuur aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Literatuur

- Bakels, H.L. (2000) *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*. Deventer: Kluwer.
- Beer, P.T. de (2000) 'De deeltijdbaan als smeerolie'. In: *Economisch Statistische Berichten*, 10 oktober, 904-906.
- Benhamou, F. (2000) 'The Opposition between Two Models of Labour Market Adjustment: the Case of Audiovisual and Performing Arts Activities in France and Great Britain over a Ten Year Period'. In: *Journal of Cultural Economics*, vol. 24. no. 4, November, 301-319.
- Beran, P. (1996) 'To be Free Lance or not to be, that's the Question'. In: *Zichtlijnen*, nr. 47, juli, -22-25.
- CBS (1996) *Enquête beroepsbevolking 1996*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek/Sdu Uitgeverij.
- CBS (1998) *Enquête beroepsbevolking 1998*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek/Sdu Uitgeverij.
- Deloitte en Touche Bakkenist (1999) *Spel, spelers, publiek: Vereniging Nederlandse Muziek Ensembles 2001-2004*. Amsterdam.
- Driehuis, W. (1980) 'Enige aspecten van loonontwikkeling en loonbeleid in de jaren zeventig'. In: *Economisch Statistische Berichten*, februari, 200-213.
- Fuchs, V.R. (1968) *The Service Economy*. New York: Columbia University Press.
- Inja, C. (1999) 'De toekomst van de cao'. In: *Economisch Statistische Berichten*, 13 augustus, 572-576.
- Kamphuis, P.L.M., D. Molenaar en W.A. Veldhuizen (2001). *Artiest en fiscus*. Deventer: Kluwer. (Kluwer belastingwijzers; nr. 31.)
- KPMG Bureau voor Economische Argumentatie (1995) *Niet-reguliere arbeid en werknemersverzekeringen*. Hoofddorp.
- Langenberg, B.J. (1999) *Collectief arbeidsvoorwaardenoverleg in de culturele sector: het ontstaan van een institutie*. Amsterdam: Stichting Boekmanstudies.
- Leeuwen, C.H.J. van et al. (1999) *Praktijkgids artiest en recht 1999: fiscale, sociale en juridische informatie voor artiest, organisator, manager en adviseur; geh. vernieuwd*. Deventer: Kluwer.
- Ministerie van Financiën (1999) *Hoog aanslaan, laag belasten*; rapport van de commissie Cultuur en Belastingen. Den Haag.
- Ministerie van Financiën (2000) *Schriftelijke antwoorden Belastingherziening 2001 van staatssecretaris van Financiën in Eerste Kamer*, 9 mei.
- Ministerie van OCenW (2000) Brief aan Tweede Kamer, 19 oktober. (ACB/2000/41468), blad 2. Zoetermeer.
- Mobach, H. en O.L. Mobach (1997) 'Belasting- en premieheffing'. In: *Handboek cultuurbeleid*; hfdst. 4.4. Den Haag: Elsevier Bedrijfsinformatie.
- Molenaar, D. (2000) 'De rare artiestenregeling, vanaf 2001 in een nieuw jasje'. In: *Weekblad Fiscaal Recht*, 6 april, 513-524.

- Paping, R. en K. Tijdens (2000) 'Meer keuzevrijheid: haalbaar en wenselijk?' In: *Economisch Statistische Berichten*, 11 augustus, 613-615.
- Schiphof, T. (1999) 'Journalisten en artistieke vrijheid in het arbeidsrecht'. In: *Mediaforum*, nr. 13, 366-367.
- Smitskam, C.J. (1996) *Flexibele arbeidsrelaties*. Deventer: Kluwer.
- Stanback, T.M. (1979) *Understanding the Service Economy: Employment, Productivity, Location*. Baltimore/London: The John Hopkins University Press.
- Steeg, G. ter (1994) 'Flexibele binding: moderne arbeidsverhoudingen in de audiovisuele branche'. In: *Tijdschrift voor Arbeid en Bewustzijn*, 27-33.
- Tazelaar, A.J.G. (2000) 'Inleiding'. In: Vereniging Nederlandse Muziek Ensembles. *Verslag studiemiddag 'Ensembles als werkgever?'* Amsterdam.
- Tweede Kamer, zittingsjaar 1999-2000, 26 802, nrs. 1-2, *Sociale nota 2000*.
- IJdens, T. (1999) *Schots en schief: artistiek werk tussen markt en organisatie*. Rotterdam.

Websites

- www.ser.nl 'Zelfstandigen zonder personeel'. In: *Arbeidsrecht, ondernemingsrecht en arbeidsomstandighedenbeleid*.

Noten

1. Elk boek over arbeidsrecht. Een veel gehanteerd boek is Bakels 2000. Specifiek voor de culturele sector is bijvoorbeeld Van Leeuwen et al. 1999.
2. Voor de loonbelasting en de volksverzekeringen bestaat die gelijkschakeling sinds 1965, voor de werknemersverzekeringen sinds 1967 (Van Leeuwen et al. 1999, 18).
3. Molenaar heeft er wel op gewezen dat zo'n verklaring niet helemaal waterdicht is, maar dit terzijde (Molenaar 2000, 517).
4. Vergelijkingen van of met arbeidsvoorwaarden van zelfstandigen gaan een stuk moeilijker en worden niet vertrouwd. De discussie over de vergoedingen voor notarissen en specialisten (de zogenaamde vrije beroepen) laat dat zien.
5. Tussen 1987 en 1998 liep de arbeidsparticipatie van vrouwen spectaculair op van minder dan 35 procent naar 49 procent (CBS 1996, 9; CBS 1998, 32-33).

Bibliografische gegevens

Langenberg, B. J. (2001) 'Twee sporen: recente ontwikkelingen in arbeidsrelaties in de culturele sector'. In: *Boekmancahier*, jrg. 13, nr. 47, 67-76.