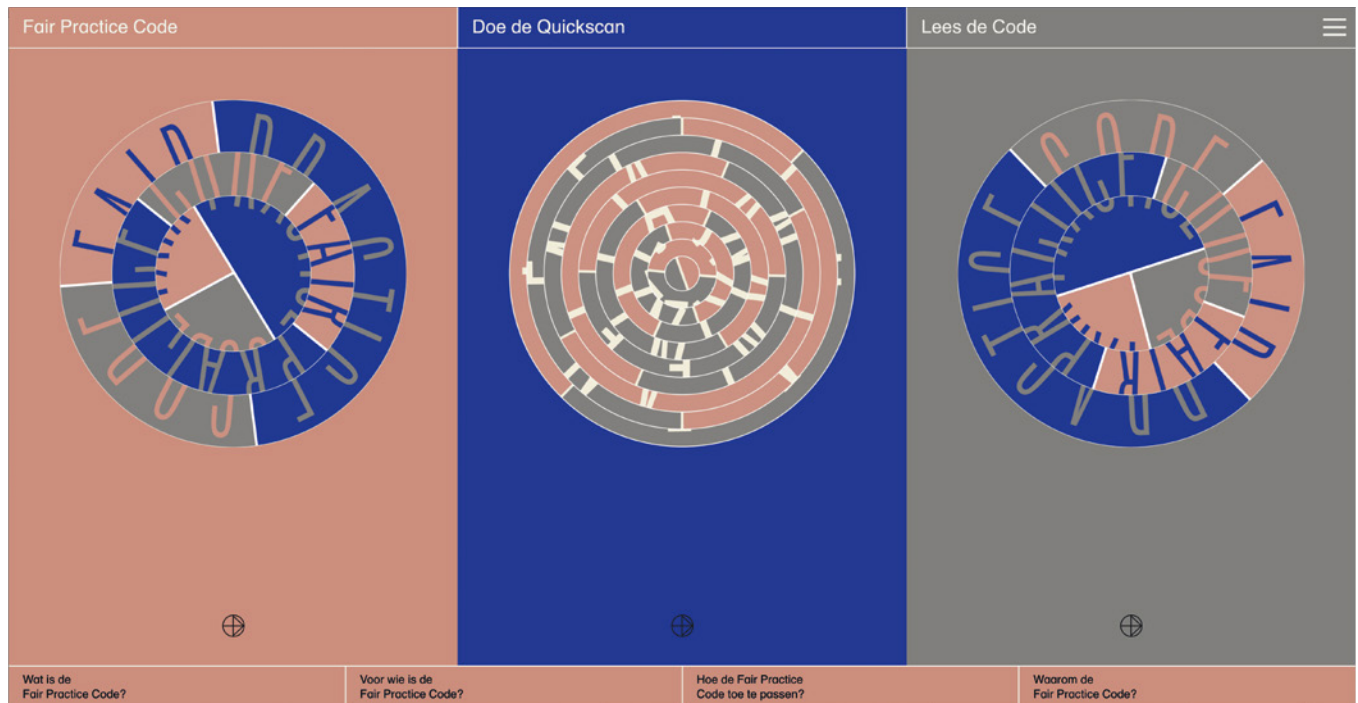


René Goudriaan

# Kosten en financiering van fair pay



[www.fairpracticecode.nl](http://www.fairpracticecode.nl)

Het is slecht gesteld met de inkomens- en arbeidsmarktpositie van werkenden in de culturele en creatieve sector. *Fair pay* kan die verbeteren, maar wat zijn de consequenties? Wie draait er op voor de kosten en wat betekent invoering ervan voor de sector en het publiek?

In 2017 heeft Kunsten '92 de *Arbeidsmarkt-agenda culturele en creatieve sector 2017-2023* opgesteld (Werkgroep arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector 2017). Een onderdeel daarvan is een sectorbrede toepassing van de Fair Practice Code<sup>1</sup>, die is bedoeld als een normatief kader voor duurzaam, eerlijk en transparant ondernemen en werken in de culturele en creatieve sector. Uitgangspunt is een versterking van de positie van werkenden in de sector. De Fair Practice Code is een reactie op de vele studies die aangeven dat het slecht gesteld is met de inkomens- en arbeidsmarktpositie van werkenden in de buitengewoon geflexibiliseerde culturele en creatieve sector.

Een belangrijk onderdeel van de Fair Practice Code is *fair pay* (fatsoenlijke beloning). Invoering van *fair pay* heeft vanzelfsprekend financiële consequenties voor een groot deel van de sector. Hoeveel dat precies gaat kosten, wie dat moet gaan betalen en wat de bijwerkingen daarvan zijn voor de sector en het publiek was tot voor kort onbekend.

Daarom hebben Paul Postma Marketing Consultancy (PPMC) en Strategies in Regulated Markets (SiRM) op verzoek van Kunsten '92 en het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie de minimale meerkosten van *fair pay* voor het huidige aanbod in 2021 en de kosten van de indexatie van de personele lasten tot en met 2021 in kaart gebracht (Geukema et al. 2019a en 2019b). In de onderzoeken ligt de focus op oplossingen voor beloningsproblemen die (1) op korte termijn met gerichte maatregelen oplosbaar zijn, (2) primair tot de financiële verantwoordelijkheid van de rijksoverheid behoren en (3) door betere toepassing van bestaande cao's of beloningsrichtlijnen kunnen worden onderzocht. De aandacht richt zich op de door het Rijk of de cultuurfondsen van het Rijk meerjarig gesubsidieerde podiumkunsten en de creatieve industrie, alle middelgrote en grote musea, en alle presentatie-instellingen voor beeldende kunst.

Dit artikel geeft een samenvatting van de resultaten van beide onderzoeken en gaat daarna in op het vraagstuk van de financiering.<sup>2</sup> Eerst komen de meerkosten van *fair pay* aan de orde, vervolgens de financiering daarvan en daarna de financiering van de indexatie van de personele lasten.

## Meerkosten

Afwijkingen van *fair pay* bestaan uit een tekortschietende beloning ten opzichte van de cao of beloningsrichtlijn (loon- of tariefcomponent) en uit niet-betaald structureel overwerk (hoeveelheidscomponent). De minimale meerkosten van *fair pay* zijn de kosten die gemoeid zijn met het ongedaan maken van deze afwijkingen.

De meerkosten van *fair pay* (loonpeil 2021) bedragen in totaal 27,0 miljoen euro (tabel 1). Dat is een minimumschatting, omdat slechts een deel van de culturele en creatieve sector is onderzocht, en omdat we ons beperken tot beloningsproblemen die op korte termijn oplosbaar zijn en die grotendeels tot de financiële verantwoordelijkheid van de rijksoverheid behoren.

De meerkosten bestaan voor iets minder dan de helft (12,7 miljoen euro) uit een compensatie voor onbetaald structureel overwerk en voor ruim de helft (14,3 miljoen euro) uit een compensatie voor tekortschietende beloning (ten opzichte van de cao of beloningsrichtlijn).

Uitgedrukt als percentage van de personele lasten zijn de meerkosten relatief hoog bij de presentatie-instellingen voor beeldende kunst (12 procent) en instellingen in de creatieve industrie (20 procent). Bij de musea zijn de meerkosten door de grootte van deze sector in absolute termen hoog (10,0 miljoen euro), maar relatief laag ten opzichte van de totale personele lasten (2 procent). Gemiddeld bedragen de meerkosten voor alle deelsectoren samen 4 procent van de totale personele lasten. Dat is een relatief bescheiden percentage. Dat komt doordat het overgrote deel van de meerkosten betrekking heeft op 158 (middel)kleine instellingen met een personeelsbestand dat vooral uit zzp'ers bestaat. Bij deze groep instellingen zijn de meerkosten weliswaar relatief hoog (oplopend tot 32 procent van de personele lasten bij middelkleine muzikensembles en koren), maar gaat het om relatief lage personele lasten. Bij de grote BIS-instellingen zijn de meerkosten relatief bescheiden vergeleken met instellingen die afhankelijk zijn van subsidies van de cultuurfondsen van het Rijk.

## Financiering

Instellingen in het hier onderzochte deel van de culturele en creatieve sector zijn onder meer afhankelijk van subsidies van het Rijk →

	Beloning	Onbetaald structureel overwerk	Meerkosten	Meerkosten in % personele lasten
Theater*	0,6	1,8	2,5	3
Dans*	0,2	0,3	0,5	1
Muziektheater*	0,8	1,0	1,7	4
Muziek*	4,7	3,7	8,5	8
Musea	6,5	3,6	10,0	2
Presentatie-instellingen	0,7	1,5	2,2	12
Creatieve industrie* <sup>c</sup>	0,8	0,8	1,6	20
<b>Totaal</b>	<b>14,3</b>	<b>12,7</b>	<b>27,0</b>	<b>4</b>

Tabel 1. Minimale meerkosten van fair pay in de culturele en creatieve sector, 2021 (in miljoenen euro's)<sup>a,b</sup>

- a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.
- b Bij de met een \* aangeduide deelsectoren betreft het uitsluitend instellingen met een meerjarige subsidie van het Rijk of de cultuurfondsen van het Rijk.
- c Na correctie voor drie presentatie-instellingen met een meerjarige subsidie van het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie.

(inclusief de cultuurfondsen van het Rijk), en gemeenten en provincies. Daarnaast vormen de overige inkomsten – private fondsen, publieksinkomsten, giften, sponsoring, bijdragen van de Europese Unie, enzovoort – een niet te verwaarlozen financieringsbron. *Fair pay* is de verantwoordelijkheid van al deze partijen. Tabel 2 laat zien wat elke partij zou moeten bijdragen als zij naar evenredigheid van het huidige aandeel in de omzet meebetaalt aan de financiering.

Uitgaande van de huidige aandelen in de financiering zou het Rijk ongeveer 9,4 miljoen euro (35 procent) moeten bijdragen aan fair pay, de gemeenten en provincies 5,8 miljoen euro (21 procent) en de overige, vooral private partijen 11,8 miljoen euro (44 procent). De grote bijdrage van de private partijen vloeit vooral voort uit het hoge aandeel eigen inkomsten bij musea en de muziekensembles (ruim 50 procent).<sup>3</sup> Het aandeel van het Rijk in de financiering is relatief groot bij theater, dans en muziektheater (47 à 48 procent) en relatief klein bij musea en presentatie-instellingen (22 à 28 procent).

### Indexatie

Structurele indexatie van de personele lasten is op termijn nog belangrijker dan het wegwerken van afwijkingen van *fair pay* (tabel 3). Deze voorkomt dat achterstanden in de beloning in de culturele sector verder oplopen ten opzichte van de rest van de economie. Ook dat is *fair pay*. Uitgaande van indexatie van de personele lasten met 2,4 procent in 2020 en 2021 is cumulatief een bedrag nodig van 33,6 miljoen euro in 2021: 16,6 miljoen euro in 2020 en nog eens 17,0 miljoen euro in 2021. De bedragen zijn relatief hoog, omdat de grote instellingen met geen of weinig meerkosten bij *fair pay* ook meelopen in de indexatie van de personele lasten.

Op basis van de gehanteerde uitgangspunten zou de bijdrage van het Rijk aan de financiering van de indexatie 11,8 miljoen euro (35 procent) moeten zijn, die van de gemeenten en provincies 7,4 miljoen euro (22 procent) en die van de overige partijen 14,4 miljoen euro (43 procent). Vooral muziektheater is voor de indexatie van de personele lasten sterk afhankelijk van de financiële bijdrage van het Rijk (66 procent). Dat geldt in aanzienlijk mindere mate voor

	Rijk	Gemeenten en provincies	Overig	Totaal
Theater*	1,2	0,3	1,0	2,5
Dans*	0,2	0,1	0,2	0,5
Muziektheater*	0,8	0,3	0,6	1,7
Muziek*	3,7	1,3	3,5	8,5
Musea	2,2	2,7	5,1	10,0
Presentatie-instellingen	0,6	0,8	0,8	2,2
Creatieve industrie* <sup>c</sup>	0,7	0,3	0,6	1,6
<b>Totaal</b>	<b>9,4</b>	<b>5,8</b>	<b>11,8</b>	<b>27,0</b>

Tabel 2. *Financiering van fair pay in de culturele en creatieve sector, 2021 (in miljoenen euro's)*<sup>a,b</sup>

- Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.
- Bij de met een \* aangeduide deelsectoren betreft het uitsluitend instellingen met een meerjarige subsidie van het Rijk of de cultuurfondsen van het Rijk.
- Na correctie voor drie presentatie-instellingen met een meerjarige subsidie van het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie.

musea (28 procent) en presentatie-instellingen (30 procent).

### Conclusies

Bovenstaande analyse van de meerkosten van *fair pay* en de financiering daarvan heeft betrekking op een deel van de culturele en creatieve sector. De nadruk valt op instellingen met een meerjarige subsidie van het Rijk of de cultuurfondsen van het Rijk. Waarschijnlijk zijn dit de instellingen waar het op het gebied van de beloningen verhoudingsgewijs nog goed gaat vergeleken met instellingen die uitsluitend afhankelijk zijn van incidentele subsidies of subsidies van gemeenten en provincies.

De belangrijkste conclusies luiden:

- Compensatie voor de meerkosten van *fair pay* kost op korte termijn minimaal 27,0 miljoen euro (4 procent van de personele lasten). Het Rijk zou daarvan minimaal 9,4 miljoen euro dienen te financieren. Dat bedrag moet hoger zijn als de rijksoverheid wil voorkomen dat de toegankelijkheid van het aanbod vermindert door hogere toegangsprijzen.

- De meerkosten zijn relatief hoog bij instellingen in de creatieve industrie (20 procent van de personele lasten) en presentatie-instellingen voor beeldende kunst (12 procent van de personele lasten).
- Het vergt 33,6 miljoen euro om de beloning van werkenden in de onderzochte delen van de culturele en creatieve sector in 2020 en 2021 gelijke tred te laten houden met de rest van de economie. Dit is een cruciale voorwaarde voor *fair pay*. Het Rijk zou aan de financiering daarvan minimaal 11,8 miljoen euro dienen bij te dragen.
- Het leeuwendeel van de meerkosten heeft betrekking op (middel)kleine instellingen met in absolute zin lage personele lasten. Daardoor kunnen de problemen van deze in totaal 158 instellingen met relatief beperkte financiële middelen worden verholpen.

De huidige cao's en beloningsrichtlijnen zorgen in delen van de sector al voor een redelijke bodem in de markt. Dat neemt niet weg dat deze soms ook voor verbetering vatbaar zijn in deze buitengewoon geflexibiliseerde sector.



	Rijk	Gemeenten en provincies	Overig	Totaal
Theater*	1,3	1,0	1,1	3,4
Dans*	0,8	0,5	0,7	2,0
Muziektheater*	1,3	0,1	0,6	1,9
Muziek*	2,3	0,9	1,5	4,7
Musea	5,7	4,5	10,1	20,2
Presentatie-instellingen	0,3	0,3	0,3	0,8
Creatieve industrie* <sup>c</sup>	0,2	0,1	0,1	0,4
<b>Totaal</b>	<b>11,8</b>	<b>7,4</b>	<b>14,4</b>	<b>33,6</b>

**Tabel 3. Financiering van indexatie van de personele lasten in de culturele en creatieve sector, 2020 en 2021 (in miljoenen euro's)<sup>a, b</sup>**

- a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.
- b Bij de met een \* aangeduide deelsectoren betreft het uitsluitend instellingen met een meerjarige subsidie van het Rijk of de cultuurfondsen van het Rijk.
- c Na correctie voor drie presentatie-instellingen met een meerjarige subsidie van het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie.

Afsluitend is de houdbaarheid van de extreme flexibilisering in de sector – zeker bij de kleinere instellingen – een punt van zorg. Schijnzelfstandigheid en tekortschietende beloning zijn bij die instellingen noodgedwongen de norm. Zzp'ers zouden ten minste een opslag van 50 procent voor vakantiegeld, sociale lasten en vakantie- en feestdagen op het reguliere loon moeten krijgen om in een gelijkwaardige positie te verkeren als werknemers. Dat is in de huidige cao's en beloningsrichtlijnen nog niet goed geregeld en zou tot hogere meerkosten van *fair pay* leiden.

Last but not least verdient het aanbeveling dat indexatie van de personele lasten structureel wordt verankerd; bijvoorbeeld door koppeling aan de ontwikkeling van het minimumloon of de ontwikkeling van de ambtenarensalarissen<sup>4</sup>. Dat geeft rust en zekerheid in de culturele en creatieve sector. ●

#### Literatuur

- Geukema, R. en R. Goudriaan (2019a) *Op weg naar het nieuwe normaal: minimale meerkosten van de toepassing van de Fair Practice Code in de culturele en creatieve sector*. Utrecht: SiRM/PPMC.
- Geukema, R. en R. Goudriaan (2019b) *Op weg naar het nieuwe normaal in de creatieve industrie: toepassing van de Fair Practice Code in de meerjarig gesubsidieerde creatieve industrie*. Utrecht: SiRM/PPMC.
- Werkgroep arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector (2017) *Arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector 2017-2023*. Amsterdam: Kunsten '92.

#### Noten

- 1 [www.fairpracticecode.nl](http://www.fairpracticecode.nl)
- 2 Voor een nadere toelichting op de onderzoeksopzet wordt verwezen naar Geukema et al. 2019a en 2019b.
- 3 Muziekensembles (inclusief koren) zijn naast de orkesten onderdeel van de deelsector muziek.
- 4 Het minimumloon volgt de loon- en salarisontwikkeling in de gehele economie.



**René Goudriaan** is partner van SiRM en verantwoordelijk voor SiRM Culture