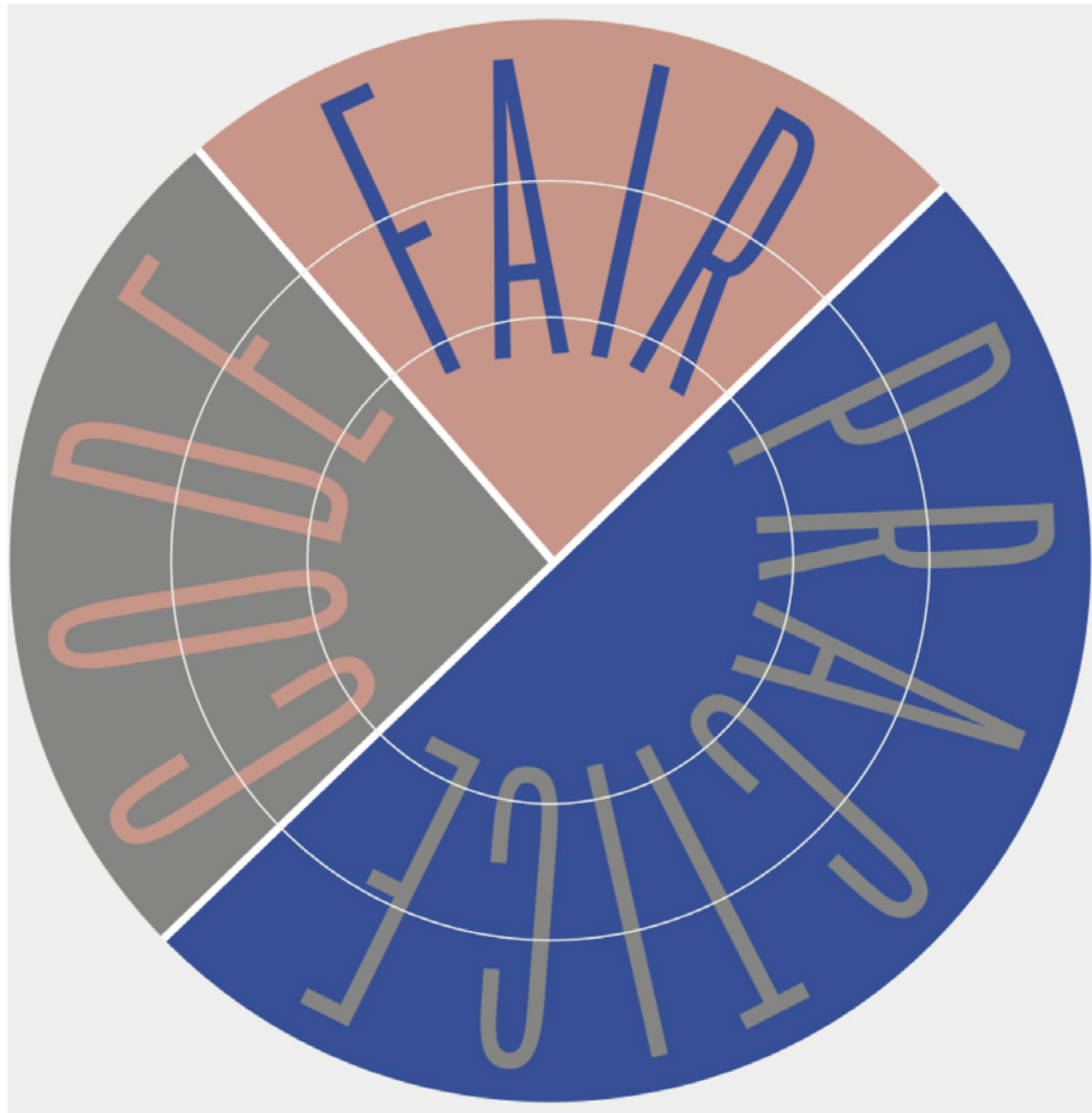


# De Fair Practice Code

## Stevig op de agenda, maar nog veel werk aan de winkel

# BOEKMANN



---

Jack van der Leden

# De Fair Practice Code

Stevig op de agenda, maar nog veel werk aan de winkel

---

De *Fair Practice Code* biedt de creatieve en culturele sector sinds 2017 een kader om duurzaam, eerlijk en transparant ondernemen en werken voor iedereen in deze sector mogelijk te maken. Adviezen, analyses, beleidsplannen en reacties uit het culturele veld in de Kennisbank van de Boekmanstichting werpen licht op de voorgeschiedenis, implementatie en praktijkervaringen met de code. Wat is de huidige stand van zaken?

**H**et proces dat leidde tot de code begon bij gedachtenvorming onder theatermakers en beeldend kunstenaars over de cultuur van de toekomst ([Goorden et al. 2015/2016](#)) tijdens het Nederlands Theaterfestival in 2015, schrijft Jan Zoet, toenmalig voorzitter van Kunsten '92 in *Boekman* ([Zoet 2018](#)). Verschillende kunstenaarsinitiatieven uit Duitsland, België en Nederland kwamen er bijeen voor een brainstorm over de vraag hoe het huidige klimaat binnen de podiumkunsten gezonder en toekomstbestendig kan worden gemaakt als het gaat om productieomstandigheden, zo legt hij uit. Het kunstenaarsinitiatief *State of the Arts* uit Brussel opperde het idee van een *Fair Practice Label* voor eerlijke arbeidsomstandigheden.<sup>1</sup> Een jaar later stond dit label centraal op een bijeenkomst tijdens de Informal European Theatre Meeting (IETM) in de Stadsschouwburg Amsterdam, op initiatief van onder andere Het Transitiebureau, een artistiek-academische denktank van jonge podiumkunstenaars en beleidsmakers. Daar ontstond vervolgens het plan voor een *Fair Practice Code*, gedragen door zowel werkgevers en subsidiënten als werknemers en onafhankelijken. Kunsten '92 en Beeldende Kunst Nederland (BKNL) sloten zich al snel aan bij de initiatiefnemers ([Zoet 2018](#), [Nuyens 2021](#)).

## De arbeidsmarkt- en inkomenspositie van werkenden in de culturele sector is zwakker dan in andere sectoren

### Zorgwekkende beroepspositie

Zorgen over de arbeidsomstandigheden in de culturele en creatieve sector speelden al langer. In het advies *De cultuurverkenning* waarschuwde de Raad voor Cultuur in 2014 al voor de impact van overheidsbezuinigingen, wijzigingen in het cultuurbeleid en de toegenomen flexibilisering van de arbeidsmarkt (Raad voor Cultuur 2014). Voor toenmalig minister van Cultuur Jet Bussemaker was dit aanleiding de Sociaal-Economische Raad (SER) en de Raad voor Cultuur de situatie van werkenden in de culturele sector nader te laten onderzoeken. Dit resulteerde in januari 2016 in een zorgwekkende [analyse](#) (Raad voor Cultuur et al. 2016).

De arbeidsmarkt- en inkomenspositie van werkenden in de culturele sector is aanzienlijk zwakker dan die van werkenden in andere sectoren, luidde een van de conclusies.<sup>2</sup> Het aantal zzp'ers in de culturele sector is in de periode 2009-2013 met 20,4 procent toegenomen tot bijna 106 duizend, tegenover een gemiddelde toename in de Nederlandse economie van 9,6 procent. In 2013 verdienden zzp'ers in de cultuursector gemiddeld 21.908 euro, ruim tienduizend euro minder dan het modaal brutoinkomen in dat jaar. De concurrentie is groot, waardoor vaak voor zeer lage tarieven wordt gewerkt. Ook werken kunstenaars vaker gratis, om het eigen beroep te kunnen blijven uitoefenen en in de hoop op betaalde werkzaamheden in de toekomst. Het aantal banen in de cultuursector is met 12,3 procent afgenomen, terwijl dit gemiddeld in Nederland 2,5 procent was. Tegelijkertijd nam het aantal tijdelijke banen toe, waardoor er een verschuiving van loondienst naar zelfstandigheid zichtbaar is. Eind 2013 was 42 procent van de beroepsbeoefenaren in de cultuursector zelfstandig, tegen een Nederlands gemiddelde van 16 procent. Vooral kunstenaars zijn veelal zelfstandig (gemiddeld 60 procent) en er is een grote groep zelfstandigen die noodgedwongen als zzp'er aan de slag moest, omdat zij hun beroep niet (meer) in loondienst konden uitoefenen (vertalers, scenarioschrijvers, muziekdocenten) ([Ibid.](#)).

Langzaam drong het besef tot de politiek door dat de kunstenaars en de werkenden in de culturele en creatieve sector zelf de grootste investeerders zijn omdat zij koste wat het kost ↓

artistiek werk willen produceren, zelfs als dat onderbetaling en daarmee uitholling van een waardevolle sector tot gevolg heeft, aldus Zoet.<sup>3</sup> De sector nam ook zelf het initiatief tot *fair pay*, onder andere met de introductie van de richtlijn kunstenaarshonoraria per 1 januari 2017 door de BKNL, waarin belanghebbende organisaties en verenigingen in de beeldende kunst in Nederland zich verenigd hebben. Doel van de richtlijn is kunstenaars te belonen voor hun werk ten behoeve van tentoonstellingen en andere presentaties, los van een vergoeding voor onkosten.<sup>4</sup> Tegen deze achtergrond kwam de *Fair Practice Code*<sup>5</sup> tot stand.

### Arbeidsmarktagenda

In april 2017 verscheen op verzoek van de sector zelf het gezamenlijk advies van de SER en de Raad voor Cultuur over de arbeidsmarktsituatie van werkenden in de culturele en creatieve sector, *Passie gewaardeerd* (Raad voor Cultuur et al. 2017). De conclusie van het advies was wederom glashelder: de arbeidsmarktsituatie van werkenden in de culturele en creatieve sector is zorgwekkend. Om hun zwakke positie te verbeteren, is er een breed pakket aan maatregelen nodig. De adviesraden kwamen met concrete voorstellen om het verdienvermogen in de sector te vergroten, de inkomenszekerheid te verbeteren, scholing te bevorderen en het overleg tussen werkgevers en werknemers te versterken. Ter verbetering van de bewustwording pleitten de adviesraden voor een code voor goed werkgever- en opdrachtgeverschap, waarnaar overheden in hun subsidievoorwaarden kunnen verwijzen ([Raad voor Cultuur et al. 2017](#), [Engelshoven 2020](#)).

In november 2017 presenteerde Kunsten '92 op verzoek van de net aangetreden minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) Ingrid van Engelshoven een *Arbeidsmarktagenda* (Kunsten '92 2017) met actiepunten, waaronder het opstellen van een *Fair Practice Code*. Die was bedoeld als uitnodiging tot kritische reflectie en biedt een handreiking voor hoe de sector samen tot een toekomstbestendige arbeidsmarkt en beroepspraktijk komt ([Ibid., 1](#)). De agenda, opgesteld in samenwerking met werknemers, werkgevers en zelfstandigen uit de culturele en creatieve sector (verenigd in de Regiegroep), richt zich op de uitvoering door

de sector zelf van de belangrijkste aanbevelingen uit het advies *Passie gewaardeerd*. Deze werkagenda bevatte 21 agendapunten die mogelijk bijdragen aan betere arbeidsvoorwaarden en betere verdiensten voor iedereen die werkzaam is in de sector. De doelstelling was:

- het verdienvermogen van de culturele en creatieve sector verder versterken
- de professionaliteit van de werkenden op niveau houden
- het overleg over de zakelijke en sociale voorwaarden meer structureel maken en verbeteringen aanbrengen in die voorwaarden zelf, om de arbeidsmarktpositie van werkenden in deze sector te verbeteren.

### De vijf kernwaarden

Een onderdeel van de agenda is een sectorbrede toepassing van de *Fair Practice Code*, die in oktober 2017 in het Veem House for Performance in Amsterdam werd aangeboden aan demissionair minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), Jet Bussemaker (versie 1.0). De code vraagt aan alle betrokkenen om zich gezamenlijk in te zetten voor *fair pay*, *fair share* en *fair chain*: een eerlijke, transparante bedrijfsvoering en respectvol, solidair en in vertrouwen met elkaars belangen rekening houden.

De code zelf is een kort en bondig document gebaseerd op vijf kernwaarden die in hun abstractie door vrijwel iedereen in de sector werden omarmd: solidariteit, duurzaamheid, diversiteit, vertrouwen en transparantie. De code vertaalt deze kernwaarden naar concrete richtlijnen en afspraken. Zo staat solidariteit voor het maken van eerlijke afspraken over vergoeding voor werk en rechten. Duurzaamheid veronderstelt investeringen in kwaliteit van werken door scholing, HR-beleid en afspraken over verzekering en pensioenen om de potentie en motivatie van kunstenaars en creatieven op de lange termijn te borgen. Diversiteit betreft de urgentie van de zorg en implementatie van de *Code Diversiteit & Inclusie*. Vertrouwen moet de belangrijkste basis zijn voor opdrachtgevers én -nemers om kwaliteit en waarde van het artistieke product vast te stellen in plaats van alleen kwantitatieve gegevens. Transparantie, tot slot, wil zeggen dat openheid over tarieven, strategie en begroting voorwaardelijk is voor vertrouwen en samenwerking ([Zoet 2018](#)). ↓

Op basis van deze vijf kernwaarden en de bijbehorende concrete punten hebben opdrachtgever en opdrachtnemer, of werknemer en werkgever, maar ook fondsen en overheden, met de *Fair Practice Code* in de hand een richtlijn voor het maken van afspraken. Zij checken gezamenlijk of en in welke mate zij aan de punten voldoen en in hoeverre *fair practice* kan worden waargemaakt. Dat de code om haar kernwaarden niet los kan worden gezien van het maatschappelijk debat en daarmee altijd actueel is, bleek tijdens het Paradisodebat 2018. Mariëtte Hamer, destijds directeur van de SER, riep de kunstenaars op transparant te zijn over hun inkomen, de schaamte voorbij ([Zoet 2018](#)).

### Quickscan

De website [www.fairpracticecode.nl](http://www.fairpracticecode.nl) van Kunsten '92 bevat naast de code ook informatie over de achtergrond en toepassingen van de code, alsook een quickscan die een maker, werkgever of opdrachtgever helpt na te denken over de kernwaarden waarop de code is gebaseerd en hoe je ernaar handelt. Ook verwijst de scan naar bestaande afspraken in cao's, honorariumrichtlijnen, scholing et cetera. Interviews met

---

**‘De code zal nooit een in beton gegoten document worden’**

gebruikers van de code geven een beeld van de huidige stand van zaken en de site informeert over bijeenkomsten over *fair practice* in de culturele en creatieve sector. Een van de publicaties op de website is een handleiding voor het navigeren met de *Fair Practice Code*, op basis van veldonderzoek en werksessies ([Dijksterhuis et al. 2021](#)). Want hoe meet je *fair practice*? Op basis van hun bevindingen brengen de auteurs opheldering van de vijf kernwaarden met voorbeelden, tips en beschouwingen. De code zal nooit een in beton gegoten document worden, vertelt Jan Zoet ([2018](#)). De ontwikkelingen in de culturele en creatieve sector en in de samenleving zullen voortdurend om aanpassingen vragen. In de introductiefase van de code geven veel belanghebbenden aan dat het letterlijk toepassen van de code niet mogelijk is, al worden de doelstellingen en ambities onderschreven. ‘Als bijvoorbeeld een beoogde begroting niet haalbaar blijkt of een opdrachtgever of subsidieënt niet in staat is het benodigde bedrag volledig te honoreren, vraagt de *Fair Practice Code* in dat geval dat dit wordt uitgelegd, zodat verborgen gebreken zichtbaar worden’ ([Ibid., 13](#)). Overigens geldt dit niet alleen aan de kant van het producerende werkveld, maar ook bij fondsen en overheden die in hun eisen en voorwaarden nog lang niet *fair practice* zijn. In 2019 is de code aangepast naar versie 2.0 en voorzien van een [quickscan](#) die culturele instellingen kan helpen bij het opstellen van een *fair practice* proof-begroting.

### Platform ACCT

In januari 2020 nam [Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst](#) (Platform ACCT) de verdere ontwikkeling van de Arbeidsmarktagenda over van de Regiegroep. Ondersteund door het culturele veld en met subsidie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zet het platform zich in voor het verbeteren van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector via de ‘sociale dialoog’. De projecten zijn verdeeld in drie hoofdlijnen: het vergroten van het verdienvermogen voor werkenden in de sector, het stimuleren van scholing en professionalisering voor duurzame inzetbaarheid, en het realiseren van billijke afspraken en sociale arrangementen voor alle werkenden. ↓

In het kader van het driejarige programma [Verbetering Arbeidsvoorwaarden en Collectieve Afspraken](#) richt het platform zich sinds 2021 op de totstandkoming van collectieve afspraken voor betere arbeidsvoorwaarden binnen verschillende disciplines in de culturele en creatieve sector. Voorafgaand maakte Platform ACCT een [brede inventarisatie](#) onder (free-lance) makers in meerdere beroepsgroepen (musici (pop en klassiek), archeologen, film, cultuureducatie, ontwerp en media) om de urgenties en uitdagingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden beter in kaart te krijgen ([Vinken et al. 2020a en 2020b](#)). Op basis van de bevindingen ([Vinken et al. 2021](#)) is het stimuleringsprogramma van start gegaan. Hierbij wordt gewerkt met zogeheten [ketentafels](#), waarbij alle betrokkenen binnen een deelsector onder aansturing van een onafhankelijk voorzitter gezamenlijk stappen kunnen zetten, zoals nader onderzoek laten doen naar de concrete positie van de werkenden binnen de desbetreffende deelsector of meer bewustwording scheppen over de actuele arbeidssituatie of het ontwikkelen van instrumenten zoals een benchmark, handleiding of richtlijnen. Het delen van relevante kennis vindt plaats via de website [Digi-PACCT](#) dat een compleet overzicht biedt van de geldende arbeidsvoorwaarden in de culturele en creatieve sector, waaronder collectieve arbeidsvoorwaarden, maar ook honorarium- en andere richtlijnen.

Platform ACCT stelde een vragenlijst samen die instellingen helpt aanvragen en begrotingen in lijn te brengen met de *Fair Practice Code*. Deze *Checklist Fair Practice* gaat in op aandachtspunten voor de beoordeling van subsidieaanvragen en biedt de Raad voor Cultuur, adviesraden en fondsen een concreet handvat voor toepassing van de code ([Platform ACCT 2019](#)).<sup>6</sup>

### Meerkosten

Een belangrijk onderdeel van de *Fair Practice Code* is *fair pay* (eerlijke beloning). Invoering daarvan heeft 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 Kunsten '92 en het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie de minimale meerkosten<sup>7</sup> 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 laten brengen ([Geukema et al. 2019a en 2019b](#)). De aandacht richtte zich op de door het Rijk of de rijkscultuurfondsen meerjarig gesubsidieerde podiumkunsten en de creatieve industrie, alle middelgrote en grote musea, en alle presentatie-instellingen voor beeldende kunst ([Goudriaan 2019](#)).

Met jaarlijks ruim 25 miljoen euro extra is het mogelijk dat kunstenaars volgens cao-afspraken en andere bestaande richtlijnen worden betaald, zo luidde een van de conclusies, in de zomer van 2019. De onderzoekers adviseren om rekening te houden met de indexering zodat de beloning van werkenden in de onderzochte delen van de culturele en creatieve sector gelijke tred houdt met de rest van de economie. Daarvoor is een bedrag van 64,7 miljoen euro nodig ([Goudriaan 2019, 32](#); [Kooke 2019](#)).

Een jaar later vroeg de Raad voor Cultuur onderzoeksbureau SiRM een [briefadvies](#) op te stellen over de gevolgen van de *Fair Practice Code* bij de meerjarig gesubsidieerde instellingen en festivals; de geraamde kosten voor de indexatie van de personele lasten in 2020 en 2021; wat de financiële gevolgen van sociale en fiscale wetgeving zijn (waaronder de [Wet arbeidsmarkt in balans](#)) voor de meerjarig gesubsidieerde instellingen en festivals en wat de financiële gevolgen van de *Fair Practice Code* in de drie grote steden zijn. Aanleiding tot het verzoek van de raad was de [motie Asscher](#) (2019) om te onderzoeken wat de daadwerkelijke kosten zijn van implementatie van de *Fair Practice Code* in de gehele culturele sector.

SiRM concludeerde dat de meerkosten van de *Fair Practice Code* 20,1 miljoen euro bedragen voor de meerjarig gesubsidieerde instellingen en festivals. 'Ze bestaan voor krap de helft uit een compensatie voor een tekortschietende beloning (ten opzichte van de cao of beloningsrichtlijn) en voor ruim de helft uit een compensatie voor onbetaald structureel overwerk' ([Goudriaan 2020, 1](#)).

SiRM onderzocht voorts de meerkosten voor Amsterdam (Cozijnsen et al. 2019), Den Haag ([Goudriaan et al. 2020b](#)), Rotterdam ↓

([Goudriaan et al. 2020a](#)) en Utrecht ([Goudriaan et al. 2022a](#)), alsook de gevolgen voor het culturele aanbod bij een gelijkblijvende gemeentelijke subsidie. In 2022 zijn ook voor de gemeente en provincie Groningen de meerkosten berekend ([Goudriaan et al. 2022b](#)). Beide willen ze met ingang van 2025 een gedragscode voor *fair pay* invoeren voor de culturele sector.

### Snijden in aanbod

Minister Van Engelshoven stuurde het SiRM-rapport in februari 2019 naar de Tweede Kamer. Daarin benadrukte ze dat iedereen die in aanmerking wil komen voor rijkssubsidie de *Fair Practice Code* moet onderschrijven ([Engelshoven 2020, 2](#)). Zo staat het geborgd in de [Subidieregeling culturele basisinfrastructuur 2021-2024](#) (Engelshoven 2019). ‘Alleen door nu met elkaar de *Fair Practice Code* als uitgangspunt te nemen kunnen we geleidelijk naar een situatie groeien waarin werkenden in de culturele en creatieve sector een eerlijke beloning krijgen’ ([Engelshoven 2020, 2](#)). Maar ze wijst erop dat de hogere personeelslasten

De hogere  
personeelslasten  
door *fair pay*  
zullen mogelijk  
gecompenseerd  
moeten worden  
door minder  
aanbod

die toepassing van *fair pay* voor een aantal instellingen met zich mee zal brengen, mogelijk gecompenseerd moeten worden door minder aanbod. De onderzoekers hebben deze optie nader uiteengezet in een tabel in hun analyse ([Goudriaan 2020, 24](#)). ‘Van de sector vraagt dat om scherpe keuzes die niet altijd gemakkelijk zullen zijn,’ aldus de minister ([Engelshoven 2020, 3](#)).

Brancheorganisaties reageerden onthutst op de Kamerbrief. Platform ACCT, als gezegd sinds januari 2020 verantwoordelijk voor de verdere uitvoering en ontwikkeling van de initiatieven die voortvloeien uit de Arbeidsmarktagenda, benadrukte in een [brief](#) aan het kabinet en de Tweede Kamer d.d. 25 februari 2020 dat het SiRM-rapport zich beperkt tot meerjarig structureel gesubsidieerden en de kosten en impact van sociaalfiscale wetgeving ten onrechte buiten beschouwing worden gelaten. Platform ACCT vraagt de overheid de overgang naar een *fair practice* werkelijkheid te faciliteren door daaraan mee te betalen, in gesprek te gaan met de sector over de consequenties van productievermindering voor de werkgelegenheid van met name zelfstandigen, aandacht te hebben voor de samenhang tussen het cultuurbeleid en het beleid op het gebied van sociale zekerheid en financiën, en aanvullend beleid en budget te organiseren in de culturele en creatieve sector bij arbeidsmarkt wetgeving (Akkermans et al. 2020, 4). Ook Federatie Cultuur, Vereniging van Nederlandse Poppodia en Festivals (VNPf), De Popcoalitie en Vereniging van Schouwburg en Concertgebouw Directies (VSCD) uitten in [brieven](#) aan de Tweede Kamer en bewindslieden hun zorgen over de gevolgen van invoering van de *Fair Practice Code* ([Federatie Cultuur et al. 2020](#)). Federatie Cultuur vreest vermindering van cultuuraanbod als de minister niet met extra geld komt. Ook de VNPf waarschuwde dat het briefadvies van de SiRM slechts een deel van de gevolgen van de *Fair Practice Code* laat zien omdat uitsluitend de door het Rijk meerjarig gesubsidieerden zijn onderzocht. De gemeenten en provincies verlenen een veelvoud aan subsidies en nemen de *Fair Practice Code* als subsidievoorwaarden over, maar wat voor gemeentelijk gefinancierde instellingen zoals poppodia en theater de gevolgen zijn, is niet duidelijk, aldus de VNPf ([Ibid.](#)). ↓

Als het om *fair practice* gaat, is de politiek nu aan zet. Dat stelde Anne Breure, een van de initiatiefnemers van de *Fair Practice Code*, tijdens een bijeenkomst ('Solidariteitsavond') in ITA in maart 2020. Ze benadrukte gezamenlijke verantwoordelijkheid van makers, instellingen, fondsen, politiek en publiek. 'De *Fair Practice Code* is geen verzameling regeltjes. Het gaat om het gesprek.' Ze besloot haar speech met een oproep aan de Tweede Kamer om meer geld voor de kunsten vrij te maken: 'Wees net zo *fair practice* als u dat eist van de instellingen. Van de makers' (Breure 2020).<sup>8</sup>

### Nog meer kritische geluiden

Een ander kritisch geluid komt van de accommodaties. Kunstenaars hebben uiteraard recht op een fatsoenlijk salaris, schrijven ze in een brief aan *NRC Handelsblad* maar theaters en concertzalen kunnen de stijgende kosten niet dragen zonder financiële hulp van de minister. Dat beweren Gabbi Mesters (directeur VSCD), Berend Schans (directeur VNPF) en Niek vom Bruch (woordvoerder Vlakke Vloer Platform (VVP) (Mesters et al. 2019). 'Het kan niet de bedoeling zijn dat een betere honorering van artiesten onherroepelijk leidt tot fors duurdere entreekaartjes en minder (gesubsidieerd) aanbod voor bestaand en nieuw publiek.'

Erik Akkermans, voorzitter a.i. van Platform ACCT, vindt dat de minister moet bijspringen. 'De minister mag zeker actie van de instellingen verwachten, maar boter bij de vis – toeslagen op subsidies – helpt dan wel'. De overheid dient de culturele en creatieve sector met een andere economische bril te bezien (Akkermans 2020). *Fair practice* mag niet verhaald worden op de sector zelf, vinden ook ruim twintig artistiek leiders/directeuren van gezelschappen in de BIS en podia. In een brief aan de cultuurwoordvoerders van de Tweede Kamer en minister Van Engelshoven stellen zij: 'Wij staan als sector pal achter *fair practice* en een gezonde arbeidsmarkt, maar onze sector krijgt opnieuw een ongenadig harde klap te verwerken als dit niet met aanvullende middelen goed uitgevoerd kan worden' (Azzini et al. 2019).

Aangezien de *Fair Practice Code* door zowel de overheid als een aantal gemeenten als (toekomstige) subsidievoorwaarde wordt gebruikt, zijn culturele instellingen die hiervan

grotendeels afhankelijk zijn bijna verplicht de code toe te passen. Maar is dit financieel wel haalbaar? En hoe beïnvloedt dit de toekomst van hun organisatie? Met andere woorden; wegen de kosten van het *fair pay*-principe van de code, het eerlijk betalen van zzp'ers, onbezoldigde krachten en stagiairs, op tegen het eventueel mislopen van subsidies? Of heeft de culturele sector zich met deze code in zijn eigen staart gebeten en is er nu de kans dat sommige culturele organisaties niet kunnen voortbestaan? Isabel Willemsen onderzoekt dit in haar scriptie (Willemsen 2020).

In zijn advies over de subsidietoekenningen binnen de BIS 2021-2024 schrijft de Raad voor Cultuur dat het onderdeel *fair pay* onherroepelijk stijgende loonkosten met zich meebrengt (Raad voor Cultuur 2020, 11). Sommige instellingen geven in hun aanvraag expliciet aan dat extra steun vanuit het ministerie noodzakelijk is. De raad is ook kritisch naar de instellingen toe. 'In de culturele en creatieve sector zijn veel cao's in omloop, waarbij opvalt dat niet altijd wordt toegelicht welke (algemene, sectorspecifieke) cao of regeling een instelling volgt en vooral in welke mate. De nadruk in het beoordelingskader op *fair pay* verklaart wellicht dat veel instellingen relatief minder aandacht hebben besteed aan andere aspecten van de *Fair Practice Code*. Denk aan de afstemming van voldoende rusttijden en scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden in de categorie Dans en de hoge werkdruk in de categorie Jeugdpodiumkunsten door de lagere budgetten (Ibid., 12-13).

### Impact pandemie

In april 2020 publiceerde Platform ACTT *De staat van de arbeidsmarktagenda* (Lier 2020) over de vorderingen die er in de twee voorgaande jaren zijn gemaakt op het terrein van de versterking van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector. De coronacrisis legt de grootste zwakte van onze sector genadeloos bloot, schrijft Marianne Versteegh, algemeen secretaris Kunsten '92, in het voorwoord, reeds een maand na aanvang van de pandemie: 'de kwetsbare positie van de vele zzp'ers en flexwerkers' (Ibid., 5).

De coronacrisis heeft de kwetsbare positie van werknemers in de culturele en creatieve sector verder blootgelegd en daarmee de





noodzaak van de *Fair Practice Code* benadrukt. Niet voor niets riep de Creatieve Coalitie tijdens de pandemie culturele instellingen op tot solidariteit met zzp'ers. De belangenorganisatie gaf opdrachtgevers handreikingen voor het maken van eerlijke afspraken met zzp'ers gedurende corona ([Creatieve Coalitie 2021](#)). Onderzoek van de Boekmanstichting in samenwerking met de bureaus SiRM en Significant APE bracht aan het licht dat de zzp'ers in de culturele en creatieve sector weinig geprofitteerd hebben van de generieke en specifieke steunmaatregelen. Organisaties hebben in de laatste drie kwartalen van 2020 de lasten van zzp'ers met 55 procent teruggebracht tegenover een bezuiniging van 3 procent op hun personeel in loondienst, concluderen de onderzoekers ([Goudriaan et al. 2021, 99](#)).<sup>9</sup>

### Draagvlak

Eerlijke betaling (*fair pay*) is een belangrijk onderdeel van de *Fair Practice Code*, maar het gaat ook over een gezonde culturele infrastructuur (*fair chain*) en eerlijke verdeling (*fair share*), benadrukken Marianne Versteegh en Pien van Gemert, projectcoördinator bij Kunsten '92, in de eerdergenoemde terugblik op twee jaar *Fair Practice Code* ([Lier 2020, 13](#)). Een van de belangrijkste winstpunten tot nu toe is echter dat de code op alle niveaus mensen bewust heeft gemaakt van de noodzaak van eerlijke en duurzame arbeidsverhoudingen.<sup>10</sup>

**‘Verbetering van de arbeidsmarktpositie voor makers in de creatieve sector staat al jaren op de agenda, maar de praktijk is weerbarstig’**

Ook [in de media](#) was sprake van toenemende aandacht voor het onderwerp. Denk aan de ophef die ontstond onder kunstenaars en opinie-makers in kranten en op sociale media toen musici werd gevraagd om gratis op te treden tijdens de Dutch Grand Prix in augustus 2021. Ook politici haalden zich eraan open: ‘Je moet maar durven, zeg. Miljardenindustrie nodigt band uit voor megapubliek terwijl band al tijdens geen geld kan verdienen. Maar een fatsoenlijke vergoeding was te veel gevraagd,’ twitterde SP-parlementariër Peter Kwint.

Ruim een jaar later werd het in ieder geval voor artiesten en musici die optreden in programma's van de publieke omroep duidelijker welke vergoeding daar tegenover staat. Na overleg met de Ntb/Kunstenbond besloot de NPO in september 2022 om het beleid hieromtrent helderder te maken. Het gaat om een minimumvergoeding en duidelijkere regels over een eventuele aanvulling. Will Maas (voorzitter Ntb/Kunstenbond) reageerde enthousiast: ‘Wij zijn blij met het gedeelde uitgangspunt dat ook voor optreden in de media een redelijke vergoeding hoort te worden betaald. Een artistieke prestatie heeft waarde en verdient een eerlijke beloning’ ([Zonder auteur 2022](#)).

In zijn [advies](#) over grensoverschrijdend gedrag in de culturele sector breekt de Raad voor Cultuur een lans voor de code. In zijn analyse van wat er speelt op het gebied van ‘voorkoming, signalering en stoppen’ van grensoverschrijdend gedrag en het tijdig bieden van passende hulp aan slachtoffers, is een van de aanbevelingen *fair pay* tot speerpunt van beleid te maken omdat veel werknemers in de cultuur- en mediasector flexibele dienstverbanden hebben. ‘Borg de rechten op een veilige werkomgeving, ook voor zzp'ers’ ([Adviescommissie Grensoverschrijdend Gedrag 2022, 7](#)).

In het werkplan 2022-2023 schrijft de raad dat de ‘arbeidsmarktsituatie in de culturele en creatieve sector na corona noopt tot reflectie’. Verbetering van de arbeidsmarktpositie voor makers in de gehele creatieve sector staat al jaren op de agenda, maar de ‘praktijk is echter weerbarstig’. De sector heeft bovendien op cruciale ondersteunende posities te maken met personeelstekorten, zo constateert de raad. Hij kondigt aan in juli 2023 met een advies te komen waarin de balans wordt opgemaakt



en de raad ingaat op de rol die (publieke) subsidieverschaffers kunnen spelen om de implementatie van de *Fair Practice Code* een stap verder te brengen ([Raad voor Cultuur 2022, 10](#)).

In een brief aan de Tweede Kamer over herstel van de culturele sector na twee jaar coronacrisis (d.d. 23 mei 2022) schreef staatssecretaris Gunay Uslu van OCW dat ‘de eerste stappen tot verbetering zijn gezet met de gezamenlijk gedragen arbeidsmarktagenda en de verplichte reflectie op toepassing van de *Fair Practice Code* door gesubsidieerde instellingen’, maar dat er nog ‘veel werk te verrichten is’ ([Uslu 2022, 5](#)). Ook in het Regeerakkoord wordt de verbetering van de arbeidsmarktpositie, ‘inclusief een eerlijk salaris voor makers in de gehele creatieve sector, van media en mode tot muziek’, expliciet benoemd ([VVD et al., 29](#)).

### Hoe nu verder?

In maart 2022 ging in de gemeente Utrecht op initiatief van Kunsten '92 het programma ‘Werken volgens de *Fair Practice Code*’ van start. Waar staan we, wat is er nodig om de code te kunnen onderschrijven en wat verwachten de instellingen van de gemeente? Dat zijn de centrale vragen van dit programma dat bedoeld is voor meerjarig gesubsidieerde instellingen en de opzet had van een doorlopend veldonderzoek, bestaande uit bijeenkomsten en werksessies. Negentien instellingen deden mee. Tijdens deze sessies werden de instellingen begeleid in het ontwikkelen van een strategie voor het werken met de code. Daarnaast liep er een programma voor zakelijk leiders met intervisie-bijeenkomsten ([Kunsten '92 2022a](#)).<sup>11</sup> De volgende concrete stap van dit traject is het ontwikkelen van een *fair practice*-agenda voor Utrecht. De gemeente ziet hierin een functie voor zichzelf als kartrekker (*Ibid.*).

De introductie van de *Fair Practice Code* heeft er onder andere toe geleid dat een eerlijke betaling voor werk, stevig op de agenda van de politiek, belangenbehartigers en instellingen is komen te staan, aldus Kunsten '92 in haar visiedocument over een nieuwe culturele en creatieve sector. Het doel is dat in 2030 iedereen binnen de sector doordrongen is van het waardenstelsel zoals geformuleerd in de code: solidariteit, diversiteit, vertrouwen, duurzaam-

heid en transparantie, én het in praktijk brengen. Dit waardensysteem vraagt om een nieuwe houding, aldus de belangenorganisatie, waarvan de contouren al zichtbaar zijn. ‘We zien de kunstenaars van de toekomst ontstaan die niet alleen vanuit persoonlijke drijfveren werken maar ook als onderdeel van een collectief. In balans: autonoom en verbonden.’

([Kunsten '92 2022b](#))

Ook Platform ACCT blijft werk maken van het onderwerp, onder meer via het jaarlijkse Platform ACCT Event, dat in 2022 de titel *Een faire praktijk* draagt en is gericht op de verbetering van arbeidsvoorwaarden en het maken van collectieve afspraken per deelsector.<sup>12</sup> •

## Literatuur

- Adviescommissie Grensoverschrijdend Gedrag (2022) *Over de grens: op weg naar een gedeelde cultuur*. Den Haag: Raad voor Cultuur.
- Akkermans, A. (2020) *Fair practice bij cultuur? Dan ook boter bij de vis*. Op: [www.nrc.nl](http://www.nrc.nl), 25 februari.
- Akkermans, A.; Platform ACCT (2020) *Brief 'Fair practice in de culturele en creatieve sector', d.d. 25 februari*. Amsterdam: Platform ACCT.
- Asscher, L. (2019) *Motie Asscher c.s. over de daadwerkelijke kosten van implementatie van de Fair Practice Code*. Tweede Kamer 32820, nr. 312.
- Azzini, M. (et al.) (2019) *Brief aan de cultuurwoordvoerders van de Tweede Kamer en minister I. van Engelshoven*. S.l.: s.n.
- Berg, S. van den (2016) *'Veem beperkt zich tot 100 dagen'*. Op: <https://www.theaterkrant.nl>, 13 oktober.
- Berg, S. van den (2020) *'Rotterdam maakt extra geld vrij voor fair pay'*. Op: <https://www.theaterkrant.nl/nieuws/rotterdam-maakt-extra-geld-vrij-voor-fair-pay/>, 25 september.
- Breure, A. (et al.) (2017) *Fair Practice Code versie 1.0*. Amsterdam: Kunsten '92.
- Breure, A. (2020) *'Politiek, wees net zo fair practice als u eist van de instellingen'*. Op: <https://www.theaterkrant.nl/nieuws/anne-breure-politiek-wees-net-zo-fair-practice-als-u-eist-van-de-instellingen>, 3 maart.
- Borstlap, H. (voorz.); Commissie Regulering van werk (2020) *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Cozijnsen, M. en R. Goudriaan (2019) *Nieuw Amsterdams Peil: minimale meerkosten van de Fair Practice Code in de Amsterdamse culturele en creatieve sector*. Amsterdam: Amsterdams Kunstraad.
- Creative Coalitie (2021) *Fair Practice in tijden van corona*. S.l.: Creatieve Coalitie.
- Dijksterhuis, E., P. van Gemert en M. Versteegh (red.) (2021) *Navigeren met de Fair Practice*. Amsterdam: Kunsten '92.
- Engelshoven, I.K. van (2019) *'De subsidie-regeling culturele basisinfrastructuur 2021-2024'*. In: *Staatscourant*, 61036, 11 november.
- Engelshoven, I.K. van (2020) *Aanbieding onderzoek Fair Practice Code*. Tweede Kamer 32820, nr. 336.
- Federatie Cultuur (et al.) (2020) *Brieven aan de Tweede Kamer over gevolgen invoering Fair Practice Code voor de cultuursector, d.d. 20 en 27 februari en 4 maart*. S.l.: s.n..
- Fuhr, S. von der (2016) *Pop wat levert het op?: onderzoek naar de inkomsten van popmuzici in Nederland*. Tilburg: Cubiss.
- Geukema, R. en R. Goudriaan (2019a) *Op weg naar het nieuwe normaal in de creatieve industrie: toepassing van de Fair Practice Code in de meerjarig gesubsidieerde creatieve industrie*. Utrecht: PPMC, SiRM.
- Geukema, R. en R. Goudriaan (2019b) *Op weg naar het nieuwe normaal: minimale meerkosten van de toepassing van de Fair Practice Code in de culturele en creatieve sector*. Utrecht: PPMC, SiRM.
- Goorden, Th. (et al.) (2015/2016) *'Witboek: acht voorstellen voor de cultuur van (over)morgen in Vlaanderen en Nederland'*. In: *Rekto:Verso*, nr. 69.
- Goudriaan, R. (2019) *'Kosten en financiering van fair pay'*. In: *Boekman*, jrg. 31, nr. 121, 28-32.
- Goudriaan, R. (2020) *Briefadvies [aan Raad voor Cultuur] over gevolgen Fair Practice Code*. Utrecht: SiRM.
- Goudriaan, R., R. Geukema en L. Pluijter (2020a) *Meerkosten en subsidie voor fair pay bij Rotterdamse culturele instellingen: een subsidiesysteem voor meerjarig gesubsidieerde instellingen in het Cultuurplan 2021-2024*. Utrecht: SiRM.
- Goudriaan, R., J. de Meij en D. van der Woude (2020b) *Meerkosten van de invoering van de fair practice code in Den Haag: een analyse voor culturele instellingen die meerjarige subsidie aanvragen bij de gemeente Den Haag*. Utrecht: SiRM.
- Goudriaan R. (et al.) (2021) *Ongelijk getroffen, ongelijk gesteund: effecten van de coronacrisis in de culturele sector*. Amsterdam: Boekmanstichting.
- Goudriaan, R., R. Geukema en E. van Everdingen (2022a) *Meerkosten van de invoering van de Fair Practice Code in Utrecht: een analyse voor instellingen met een vierjarige subsidie van de gemeente Utrecht*. Utrecht: SiRM.
- Goudriaan, R., R. Geukema en J. van Oosterhout (2022b) *Meerkosten van de invoering van de Fair Practice Code in Groningen: een analyse voor meerjarig gesubsidieerde culturele instellingen*. Utrecht: SiRM.
- Jongenelen, S.; Kunsten '92 (2018) *Verslag Paradijsdebat 2018: debat over een eerlijk inkomen*. Amsterdam: Kunsten '92.
- Kooke, S. (2019) *'Met 25 miljoen euro extra kunnen kunstenaars eerlijk worden betaald'*. Op: [www.trouw.nl](http://www.trouw.nl), 16 mei.
- Kunsten '92 (2017) *Arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector 2017-2023*. Amsterdam: Kunsten '92.
- Kunsten '92 (2022a) *Verslag FPC traject Utrecht*. Amsterdam: Kunsten '92.
- Kunsten '92 (2022b) *KUNSTEN2030: zes gidsende principes*. Amsterdam: Kunsten '92.
- Lier, B. van (2020) *De staat van de arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector*. Amsterdam: Kunsten '92.
- Mesters, G., B. Schans en N. vom Bruch (2019) *'"Fair practice" niet fair voor iedereen'*. Op: [www.nrc.nl](http://www.nrc.nl), 2 juli.
- Nuchelmans A. (2019) (hoofdfred.) *Boekman 117 Culturele arbeidsmarkt*. Amsterdam: Boekmanstichting.
- Nuyens, A. (2021) *'Steen in de vijver'*. In: *Navigeren met de Fair Practice Code*, 8-15.
- Pannekoek, J. (2019) *Rubricering ingrediënten fair pay*. Den Haag: CAOP.
- Platform ACCT (2019) *Handvat & checklist fair practice regiegroep arbeidsmarkt-agenda*. Amsterdam: Platform ACCT.
- Raad voor Cultuur (2014) *De cultuurverkenning: ontwikkelingen en trends in het culturele leven in Nederland*. Den Haag: Raad voor Cultuur.
- Raad voor Cultuur en SER (2016) *Verkenning arbeidsmarkt culturele sector*. Den Haag: Raad voor Cultuur, Sociaal-Economische Raad.
- Raad voor Cultuur en SER (2017) *Passie gewaardeerd: versterking van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector*. Den Haag: Raad voor Cultuur, Sociaal-Economische Raad.
- Raad voor Cultuur (2020) *Culturele basisinfrastructuur 2021-2024: advies BIS*. Den Haag: Raad voor Cultuur.
- Raad voor Cultuur (2022) *Werkprogramma Raad voor Cultuur 2022-2023*. Den Haag: Raad voor Cultuur.
- Uslu, G. (2022) *Hoofddijnenbrief cultuur 2022: herstel, vernieuwing en groei*. Tweede Kamer 32820, nr. 467.
- Vinken, H. (et al.) (2020a) *Tariefafspraken voor freelance musici: resultaten van een onderzoekstraject*. Tilburg: HTH-Research.
- Vinken, H. en L. Wolters (2020b) *Archeologen, arbeidsvoorwaarden en werk-omstandigheden in Nederland; een onderzoek voor het Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst*. Tilburg: HTH Research.
- Vinken, H. en L. Wolters (2021) *Betere arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden in de culturele en creatieve sector: een voorstel voor vervolgstappen 2021-2024*. Tilburg: HTH-Research.
- VVD (et al.) (2021) *Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst: coalitie-akkoord 2021 - 2025 VVD, D66, CDA en ChristenUnie*. Amsterdam: VVD etc.
- Werkgroep arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector (2017) *Arbeidsmarkt-agenda culturele en creatieve sector 2017-2023*. Amsterdam: Kunsten '92.
- Werkgroep Fair Practice Code (2017) *Fair Practice Code: versie 1.0*. Amsterdam: Kunsten '92.
- Willemsen, I. (2020) *Op zoek naar het uitvoerbare normaal: hoe implementeerbaar is de Fair Practice Code? Een onderzoek naar het cultuurbeleid in Nederland en de ervaringen van werkgeversverenigingen in de culturele sector over de implementatie van de Fair Practice Code en de consequenties hiervan voor culturele instellingen*. Masterscriptie Universiteit van Amsterdam.
- Zoet, J. (2018) *'De Fair Practice Code'*. In: *Boekman*, jrg. 30, nr. 117, 10-13.
- Zonder auteur (2022) *'Publieke omroep geeft artiesten meer duidelijkheid over vergoeding voor optreden'*. Op: <https://pers.npo.nl>.

**Noten**

- 1 Deze discussie speelde ook in andere landen, zie met name Art but Fair in Duitsland en Oostenrijk, [https://de.wikipedia.org/wiki/Art\\_but\\_fair](https://de.wikipedia.org/wiki/Art_but_fair).
- 2 In 2016 bleek bovendien uit onderzoek door onderzoeksbureau Cubiss in opdracht van de muzikantenvakbonden Ntb en FNV-KIEM en de rechtenorganisaties Sena en NORMA dat ruim de helft van de Nederlandse professionele popmusici in 2014 9.000 euro bruto of minder verdienden met muziek en dat het aantal gewerkte uren per week de afgelopen jaren met 11 procent was toegenomen (Fuhr 2016).
- 3 Een eyeopener was het '100 Dagen Huisbesluit' van het Veem House for Performance: directeur Anne Breure besloot in 2017 slechts 100 dagen per jaar open te gaan omdat de beschikbare financiering haar niet in staat stelde op basis van fair practice een heel jaar te programmeren (Berg 2016).
- 4 De richtlijn is een handreiking aan zowel kunstenaars als instellingen en musea en ontwikkeld door verschillende organisaties en verenigingen in de beeldende kunst in Nederland. Hij is bedoeld voor iedereen die werkzaam is binnen de beeldende kunst, als kunstenaar, instelling, opdrachtgever of als deelvertegenwoordiger van de sector. Een online calculator berekent het minimum honorarium per kunstenaar per tentoonstelling, afhankelijk van de duur van de expositie, het aantal deelnemende kunstenaars en de vraag of er nieuw of bestaand werk wordt getoond. De richtlijn is ontwikkeld op basis van praktijkonderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van BKNL. Zie <https://kunstenaarshonorarium.nl/richtlijn-kunstenaarshonoraria>.
- 5 Naast de *Fair Practice Code* kent de culturele en creatieve sector nog twee codes: de *Governance Code Cultuur en de Code Diversiteit & Inclusie*. De *Governance Code Cultuur* kent acht principes die zijn gericht op onafhankelijkheid van bestuurders en toezichhouders, verdeling van verantwoordelijkheden, het vermijden van belangenverstrengeling, transparantie en zakelijke gezondheid. De *Code Diversiteit & Inclusie* (tot 2019 de *Code Culturele Diversiteit*) biedt een kapstok om beleid te ontwikkelen aan de hand van de zogenoemde 'vier P's': Publiek, Personeel, Programma en Partners. In subsidieaanvragen wordt het 'pas toe en leg uit'-principe gehanteerd: wie afwijkt van de code moet duidelijk maken waarom dat zo is.
- 6 Het CAOP heeft de checklist *fair pay* vervolgens nader gerubriceerd en ingedeeld naar (sub)sector (Pannekoek 2019).
- 7 Meerkosten bestaan uit een compensatie voor tekortschietende beloningen ten opzichte van de cao en/of de beloningsrichtlijn en een compensatie voor onbetaald structureel overwerk (Goudriaan 2022a).
- 8 Gemeente Rotterdam zal later dat jaar in het *Cultuurplan 2021-2024* daadwerkelijk extra geld uittrekken om *fair pay* mogelijk te maken (Berg 2020).
- 9 Zie de themapagina arbeidsmarkt van de Cultuurmonitor: <https://www.cultuurmonitor.nl/thema/beroepspraktijk>.
- 10 Ook in het algemeen en op nationaal niveau is de noodzaak van een herziening van de verhoudingen op de arbeidsmarkt een actueel thema sinds de publicatie van het rapport van de Commissie Regulering van werk, oftewel Commissie-Borstlap. De spelregels op de arbeidsmarkt dienen fundamenteel veranderd te worden, luidt de belangrijkste conclusie. De commissie bracht op verzoek van het kabinet advies uit over de toekomstbestendigheid van de wet- en regelgeving rond de arbeidsmarkt (Commissie Borstlap et al. 2020).
- 11 De verzamelde inzichten stonden centraal tijdens een bijeenkomst in oktober jongstleden. Daar gaven deelnemende instellingen onder andere aan dat het traject vooral had bijgedragen aan de bewustwording van het toepassen van de code (Kunsten '92 2022a).
- 12 Raadpleeg voor actuele informatie de website van [Platform ACCT](#).



**Jack van der Leden**  
is redacteur en  
informatiespecialist  
bij de Kennisbank  
van de Boekman-  
stichting

# Colofon

*Boekman Extra* is een onregelmatig verschijnende digitale uitgave van de Boekmanstichting.

De Boekmanstichting verzamelt en verspreidt kennis en informatie over kunst en cultuur in beleid en praktijk. Het werkterrein omvat het kunst- en cultuurbeleid van de overheden, particuliere financiering van kunst, de sociaal-economische en juridische aspecten van de kunsten en het kunstenaarsberoep, marketing en sponsoring, culturele organisaties en manifestaties, kunst in relatie tot (nieuwe) media, cultuurbehoud, kunst-educatie, amateurkunst en kunstvakonderwijs.

Zie ook [www.boekman.nl](http://www.boekman.nl)

## Redactie

Jan Jaap Knol  
Jack van der Leden  
André Nuchelmans  
Janina Pigaht

Met dank aan  
Pien van Gemert (Kunsten '92) en Heidi Heinonen (Kennisbank)

## Productie

Jack van der Leden

## Redactieadres

Boekmanstichting,  
t.a.v. redactie  
*Boekman Extra*  
Herengracht 415,  
1017 BP Amsterdam,  
telefoon 020 – 624 37 36,  
e-mail  
[redactie@boekman.nl](mailto:redactie@boekman.nl)

**Kopij** volgens de redactie-aanwijzingen via e-mail

## Eindredactie en correctie

Paul Postma, Loft 238  
Tekst & Media

## Beeldredactie

André Nuchelmans  
Joseph Plateau

## Vormgeving

Joseph Plateau, Amsterdam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de uitgever te wenden.

Al het mogelijke is gedaan om rechthebbenden van beeld te achterhalen. Indien u meent over auteursrechten te beschikken van beeld in deze *Boekman Extra*, dan kunt u contact opnemen met de Boekmanstichting in Amsterdam.