



# Honorariumrichtlijnen

Verslag van de eerste verkenning van agendapunt 3.8 van de  
Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector

In opdracht van Fonds Podiumkunsten

Tilburg, februari 2019

HTH Research: Henk Vinken

HTH Research  
Willem II straat 49  
5038 BD Tilburg  
[www.hth-research.nl](http://www.hth-research.nl)

© 2019 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.

# Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	1
2	Verkenning.....	2
2.1	Vragen .....	2
2.2	Ontstaansgeschiedenis.....	2
2.3	Succesfactoren .....	3
2.4	Verschillen .....	3
2.5	Monitoring en effecten.....	5
3	Vervolgstappen.....	6
	Gesprekspartners .....	7
	Bijlage.....	8



# 1 Inleiding

Het Fonds Podiumkunsten (FPK) wil inzichtelijk maken wat in de culturele en creatieve sector de ervaringen zijn met de inzet van het instrument honorariumrichtlijn. Hiermee wordt invulling gegeven aan de aanjaagfunctie die het FPK heeft opgepakt op agendapunt 3.8 van de *Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector 2017-2023* (2017: 60-61).<sup>1</sup> Het verkennen van de inzet van de honorariumrichtlijn hangt samen met de uitwerking van de *Fair Practice Code*.<sup>2</sup> Mogelijk dat honorariumrichtlijnen een concretisering kunnen zijn bij het formuleren van toepassingen van deze code in bij voorbeeld subsidieverlening door de landelijke cultuurfondsen. In dit verslag worden de resultaten gepresenteerd van een eerste verkenning van het functioneren van en de mogelijke effecten van de inzet van de bestaande honorariumrichtlijnen. Deze verkenning is uitgevoerd door Henk Vinken van Pyrrhula Research Consultants namens HTH Research, een samenwerkingsverband van onderzoekers dat zich richt op vraagstukken over werk en inkomen in de culturele sector.

---

<sup>1</sup> Kunsten '92 (2017). *Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector 2017-2023*. Amsterdam: Kunsten '92. [Download](#).

<sup>2</sup> Werkgroep Fair Practice Code (2017). *Fair Practice Code. Versie 1.0*. Amsterdam: Kunsten '92. [Download](#).

## 2 Verkenning

### 2.1 Vragen

De volgende vragen worden in deze verkenning onderzocht:

1. Welke honorariumrichtlijnen zijn er en hoe zijn die ontstaan?
2. Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen de richtlijnen en in het ontstaansproces?
3. Wordt de toepassing gemonitord, hoe, en wat zijn de (voorlopige) resultaten hiervan?
4. Welke effecten op de inkomenspositie van de doelgroep zijn er aantoonbaar?

In de loop van november 2018 tot en met medio januari 2019 zijn (meestal individuele) gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van diverse sectoren langs bovengenoemde vragen. Alle (potentiële) gesprekspartners kregen een korte e-mail met uitleg over aanleiding en doel van het gesprek en de vier vragen. Hieronder volgen de antwoorden op bovenstaande vragen op basis van deze gesprekken. De gesprekken geven zeker nog geen volledig beeld van de (behoefte aan) inzet van honorariumrichtlijnen. Daarvoor is een aantal vervolgstappen nodig dat aan het eind van dit verslag wordt geschetst.

### 2.2 Ontstaansgeschiedenis

Er is een beperkt aantal honorariumrichtlijnen in de culturele en creatieve sector. Dat wil zeggen, richtlijnen waarover verschillende betrokken partijen, van makers tot en met opdrachtgevers, het eens zijn. Er circuleren wel verschillende lijsten met tarieven voor afzonderlijke sectoren, maar het is niet altijd duidelijk of er consensus over is, laat staan of opvolging van deze tarieven in de beroepspraktijk aan de orde is. Uit deze eerste verkenning blijkt dat de honorariumrichtlijnen (in een verscheidenheid aan vormen) van toepassing zijn op beeldend kunstenaars, schrijvers/vertalers, componisten en musici in muzikensembles. Ook zijn er binnen enkele CAO's, zoals de CAO Toneel en Dans en de CAO Nederlandse Podia, tariefafspraken voor zelfstandigen gemaakt. Er lijkt binnen het thema 'honorariumrichtlijn' sprake te zijn van een glijdende schaal lopend van urencalculators zonder tariefbedragen, een vast en ongespecificeerd percentage bovenop loonbedragen, honorariumtabellen uitgesplitst naar activiteiten tot een gedetailleerd online instrumentarium met bijpassende calculator om honoraria exact te kunnen bepalen. We laten voor dit moment, voor de analyse die we hier presenteren, de verschillende tarieflijsten waarover geen expliciete consensus is buiten beschouwing. Uiteraard zouden deze lijsten wel een aanzet kunnen vormen voor een (gesprek over het inrichten van) een richtlijn.

De honorariumrichtlijnen zijn van relatief recente datum. Die in de beeldende kunst bestaan bijvoorbeeld pas sinds 2017. De tariefafspraken over de beloning van zelfstandigen in CAO's zijn ook van relatief recente datum. Uitzondering lijkt de letterensector: daar zijn bijvoorbeeld honoringsafspraken in modelcontracten onderdeel van een groter pakket ondersteunende maatregelen die sinds de jaren zestig van de vorige eeuw gericht zijn op het versterken van de positie van auteurs/vertalers en uitgevers.

## 2.3 Succesfactoren

Op deze plaats zetten we de elementen op een rij die volgens de gesprekspartners maken dat er in de genoemde sectoren met succes tot afspraken over honorariumrichtlijnen gekomen is. In een bijlage volgen per sector meer gedetailleerde beschrijvingen. De volgende elementen van functionerende honorariumrichtlijnen zijn onderscheiden door de diverse gesprekspartners:

1. Zo breed mogelijk draagvlak. Naarmate meer, zo niet alle relevante partijen in een keten in een sector (van kunstenaar, bemiddelaar tot opdracht-/werkgever) betrokken worden en achter hetzelfde doel staan – dat is, het komen tot voor alle partijen geldende afspraken – des te groter de kans op een honorariumrichtlijn die in een sector breed gebruikt wordt;
2. Organiseer betrokkenheid. Deze brede betrokkenheid moet georganiseerd worden en hierbij speelt een gerenommeerde trekker, zoals bij voorbeeld het Mondriaanfonds bij de honorariumrichtlijn in de beeldende-kunstsector, een hoofdrol; Een dergelijke ‘aanjager’ trekt andere partijen over de streep om aan het proces deel te nemen of zorgt minstens voor het gevoel bij die partijen om toch vooral niet buiten te boot te vallen;
3. Betrek een onafhankelijke ‘derde’. Een klein team onderzoekers en/of juristen die vanaf het begin in het proces betrokken is en beziet of de voorgestelde afspraken aansluiten bij eerdere (gevalideerde) ervaringen en bij geldende juridische regelgeving (met name regelgeving rondom collectieve afspraken en mededinging);
4. Benadruk goed opdracht-/werkgeverschap. De nadruk ligt op goed opdracht-/werkgeverschap, minder op het beschermen van laag- of niet-betaalde makers: het moet de norm (een ‘fair practice’) worden om, net als elders in de economie, voor diensten en producten in de culturele en creatieve sector te betalen; dat moet normaal worden voor opdracht-/werkgevers, maar ook voor makers zelf; zij moeten (allen) vooral ‘hun rug recht houden’ en een eerlijke beloning eisen – het helpt als ze daarbij terug kunnen vallen op de logica van goed opdracht-/werkgeverschap; subsidiënten moeten helder gemaakt worden dat goed opdracht-/werkgeverschap geld kost en dat honoraria een plaats moeten krijgen in de begrotingen van aanbieders van cultureel en creatief aanbod, desnoods met consequenties voor de omvang van dat aanbod en/of andere (maatschappelijke of economische) vereisten die door subsidiënten aan het aanbod worden gesteld.
5. Een ‘lange adem’. De gedetailleerde afspraken in de letterensector over de uitgave en exploitatie van literair werk zijn bevochten in een lange strijd tussen auteurs en uitgevers; een resultaat dat ook steeds weer aanpassingen aan nieuwe vereisten kent; het is zaak voortdurend te monitoren hoe de afspraken in de praktijk uitpakken en met de betrokken partijen na te gaan of en hoe deze afspraken aanpassing verdienen.

## 2.4 Verschillen

In de gevoerde gesprekken over honorariumrichtlijnen zijn de volgende relevante verschillen tussen de diverse deelsectoren binnen de culturele en creatieve sector genoemd:

1. Individu versus collectief. De beeldende kunst is bij uitstek een deelsector met een individuele netwerklogica: de relaties tussen kunstenaar, zijn/haar werk, de galeriehouder/curator/conservator en de bezoeker/koper zijn vaak individueel van aard; dat geldt in zekere mate ook voor de letteren; zeker in de podiumkunsten en de filmsector, maar ook in de architectuur hangt de artistieke productie sterk af van collectieven: in de podiumkunsten maken musici, dansers en acteurs, zakelijk leiders, verschillende artistiek begeleiders, kleedsters, locatiescouts, mensen in de techniek, etc., etc., onderdeel uit van een groot netwerk, een netwerk waarin als het om film gaat vaak ook grote, internationaal opererende spelers bij de realisatie en exploitatie van werk betrokken zijn; dit betekent onder andere dat in de ene deelsector meer met dienstverbanden wordt gewerkt en dus meer met collectieve afspraken (cao's) dan in de andere.
2. Beperkte versus uitgebreide productieketen. Met het voorgaande hangt samen dat de ene deelsector een beperkte en de andere een uitgebreide productieketen kent; dat betekent dat in de ene sector er een min of meer heldere rolverdeling is tussen maker en opdracht-/werkgever en er mogelijk snel tot afspraken te komen is, terwijl in de sector met een uitgebreidere keten individuen de ene keer maker en de ander keer opdrachtgever (inhuur van derden) kunnen zijn; ook betekent het dat afspraken tussen twee partijen in een uitgebreide keten grotere consequenties kunnen hebben voor de (ruimte voor) afspraken tussen andere partijen verderop in de keten;
3. Financiële versus niet-financiële verdiensten. Ook evident is dat de ene deelsector meer werkt met commerciële marktpartijen (al dan niet van buiten de culturele en creatieve sector), c.q. werkt volgens de logica van die partijen en dat de andere deelsector daar veel minder mee te maken heeft en zich daar ook veel minder op hoeft te richten; dat betekent dat in sommige sectoren het normaler is om financiële afspraken te maken die alle partijen meer of minder ten goede komen. Het betekent ook dat in sommige andere sectoren het normaler is om financiële verdiensten af te zetten, c.q. uit te ruilen tegen niet-financiële, zoals bijdragen aan status- en reputatievorming.
4. Uniforme versus heterogene deelsectoren. In de ene deelsector, zoals bij uitstek de deelsector vormgeving, zijn er tal van subsectoren die heel verschillend samengesteld zijn en ook heel verschillend functioneren. Industriële vormgevers of ruimtelijke vormgevers hebben een heel ander type opdrachtgevers dan grafische vormgevers, waarbij de laatsten, zeker als ze voor mediabedrijven werken, meer moeite moeten doen om tot afspraken te komen over billijke directe (honoraria) en indirecte (rechten) beloning.
5. Gedetailleerde versus grofmazige richtlijnen. In de ene sector, zoals de beeldende kunst, is een uitgebreid systeem opgezet met een calculator waarmee via een keuze van diverse variabelen een richtprijs berekend kan worden voor het leveren van diensten (zoals het inrichten van een expositie). In een andere sector, zoals de architectuur, wordt volstaan met een schema waarin met een urenindicator zodat naar gelang complexiteit (hoog, gemiddeld, laag) en omvang van het werk (in vierkante meters) de tijdbesteding aan projecten kan worden berekend. In de podiumkunsten circuleren gedetailleerde honoreringstabellen die zeer gedetailleerd aangeven wat, uitgedrukt in soorten uren (concert-uren, voorbereidingsuren, etc.) en activiteiten, zelfstandigen bij muzikensembles zouden moeten verdienen. Hetzelfde geldt voor componisten die een honoreringstabel hebben die is verdeeld naar



grootte en soort bezetting en naar bewerkelijkheid en het aantal minuten van de compositie. In andere podiumkunstsectoren en in de cultuureducatie wordt volstaan met een nauwelijks nader uitgewerkte opslag op de cao in het geval van inhuur van zelfstandigen.

## 2.5 Monitoring en effecten

Er is in dit stadium een nog zeer beperkte systematische monitoring van de functionerende honorariumrichtlijnen. Er zijn nog geen betrouwbare resultaten vast te stellen.

Totta Research rapporteert begin 2018 over een onderzoek naar de inzet van de honorariumrichtlijn in de beeldende kunst in 2017.<sup>3</sup> Rond 200 kunstenaars en 66 instellingen hebben meegedaan aan het onderzoek. Zo'n zes van de tien kunstenaars kent de richtlijn (d.w.z. weet ongeveer tot precies wat de richtlijn inhoudt), ruim 70% van hen heeft de richtlijn nog nooit gebruikt. Het onderzoek meldt dat er onder kunstenaars grote tevredenheid is over het feit dat de richtlijn er is en dat het de inkomsten van kunstenaars vergroot (zes op de tien kunstenaars die de richtlijn gebruiken is het eens met de uitspraak dat dit zo is; de basis is een groep van 38 kunstenaars die de richtlijnen zeggen te gebruiken). Problematisch aan dit onderzoek is het ontbrekende steekproefkader: het is niet duidelijk wie wel en wie niet aan het onderzoek mee konden doen (wie er reageerde op een open oproep tot deelname) en dus op wie de uitspraken in het onderzoek precies betrekking hebben.

Voor componisten is er de componistenmonitor. De 2017-rapportage is onder andere gebaseerd op een enquête uit 2016 onder 95 componisten (zowel leden als niet-leden van Nieuw Geneco): 74% van hen is bekend met de 'honorariumtabel', een richtlijn en rekensystematiek die het Fonds Podiumkunsten hanteert bij de subsidiëring van compositie-opdrachten.<sup>4</sup> Bij 40% van de gesubsidieerde opdrachten wordt de tabel gebruikt, in 30% van de gevallen nooit. Ook voor dit onderzoek geldt dat niet duidelijk is of deelname open stond voor een ieder die wilde deelnemen, ofwel of de resultaten gelden voor de gehele of een (selectief) deel van de populatie.

Ook is er de al vaker herhaalde Monitor Freelancers en Media en ook de Branchemonitor in de ontwerperswereld.<sup>5</sup> Hieruit is een beeld af te leiden van de gemiddelde (en mediane) tarieven die (foto)journalisten, fotografen en ontwerpers krijgen voor hun werk voor (bepaalde) uitgevers in de media. Daarin wordt niet gevraagd naar het gebruik van richtlijnen in honorering c.q. beloning. Hetzelfde geldt voor de ACT Monitor onder acteurs.<sup>6</sup>

Al met al luidt de conclusie dat er vooralsnog een gebrekkige monitoring van de inzet van de honorariumrichtlijnen is en er nog geen betrouwbare (positieve of negatieve) effecten zijn vast te stellen van die inzet op de inkomensvorming van werkenden in de culturele en creatieve sector.

---

<sup>3</sup> Zie de site van BKNL voor de [download](#) van het onderzoeksrapport.

<sup>4</sup> Zie de site van Nieuw Geneco voor de [Componistenmonitor 2017](#).

<sup>5</sup> Zie de site van de NVJ voor onder andere de laatste versie, de [Monitor Freelancers en Media 2017](#); zie de site van de BNO voor de laatste versie van de [branchemonitor 2018](#).

<sup>6</sup> Zie de laatst gepubliceerde versie, de [ACT Monitor 2017](#), op de site van ACT, Acteursbelangen.

### 3 Vervolgstappen

Honorariumrichtlijnen (en verwante belonings- of tarieftabellen) zijn nog niet in alle sectoren van kracht. De vraag is ook of dat wel kan en/of zou moeten. Een vervolgvraag zou kunnen gaan over wat er geleerd kan worden van de sectoren waar honorariumrichtlijnen al van kracht zijn. Deze vraagstukken van kennisdeling tussen (en soms ook binnen) de sectoren zou in een vervolgfase aandacht kunnen krijgen. Het delen van kennis en het afstemmen hiervan tussen de verschillende aanjagers van de arbeidsmarktagenda is dan van belang. Op basis van wat we nu weten zou een vervolgstap kunnen bestaan uit het per sector nagaan van de zwakke en sterke punten en de kansen en bedreigingen van het invoeren van honorariumrichtlijnen, mede in relatie tot bestaande arbeidsvoorwaardenregelingen.

# Gesprekspartners

1. George van Breemen (Nederlands Filmfonds)
2. Lineke Burghout (NAPK, Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten)
3. Esther Gottschalk (Nieuw Geneco, Nieuw Genootschap Nederlandse Componisten)
4. René Goudriaan (SiRM, Strategies in Regulated Markets)
5. Anne Marie 't Hart (Cultuurconnectie)
6. Greetje Heemskerk (Letterenfonds)
7. Jasper Kraaijeveld (BNA, Branchevereniging Nederlandse Architectenbureaus)
8. Joram Kraaijeveld (Platform BK)
9. Tiziano Perez (Letterenfonds)
10. Hans Schamlé (De Zaak Nu)
11. Dorine Schoon (Platform voor Freelance Musici)
12. Astrid Schumacher (De Zaak Nu)
13. Anouk Siegelaar (BNO, Beroepsorganisatie Nederlandse Ontwerpers)
14. Steven van Teeseling (Mondriaan Fonds)
15. Anne Zeegers (Schrijverscentrale)

Dank aan de gesprekspartners voor hun bereidwilligheid om mee te doen aan deze verkenning, voor hun waardevolle input en voor hun kritische commentaar op de indrukken uit de gesprekken.

# Bijlage

## Indrukken uit de gesprekken over honorariumrichtlijnen naar sector

### Architectuur

Eén van de eerste gesprekken was (telefonisch) met Jasper Kraaijeveld, beleidsmedewerker bij de BNA, Branchevereniging van Nederlandse Architectenbureaus. In de architectuur is, zeker na de economische crisis vanaf 2008 een ongelijk speelveld ontstaan met een toenemend aantal (collectieven van) zelfstandigen die voor relatief lage tarieven werk aannemen. Dit heeft een neerwaartse druk gezet op de prijzen voor opdrachten en een grotere onderlinge concurrentie tussen architectenbureaus. De BNA heeft mede hierom een poging ondernomen om binnen de CAO 2017-2019 een paragraaf op te nemen over opdrachtovereenkomsten met zelfstandigen. Tarieven voor zelfstandigen zouden daarmee gekoppeld worden aan loonschalen voor architecten in loondienst. In de tarieven zou dan een opslag voor arbeidsongeschiktheid, pensioen, vrije dagen en opleiding worden meegenomen, samengenomen tot 50% bovenop de CAO-uurtarieven.

De paragraaf over de opdrachtenovereenkomsten is echter mede door bezwaren samenhangend met de mededingingswet weer uit de CAO gehaald. Het is met andere woorden niet gelukt om binnen de CAO centraal afspraken te maken die de beloning van zelfstandige architecten regelen. De indruk bij de BNA bestaat dat met de verbeterde economische vooruitzichten en met stijgende tarieven er nu ook weinig urgentie wordt gevoeld om een hernieuwde poging te doen om tarieven te regelen voor zelfstandigen. Ook werpt de BNA op dat deze thematiek wellicht niet geregeld zou moeten worden met wetgeving voor een specifieke sector, maar dat dit eerder thuishoort in algemene afspraken over arbeidswetgeving in brede zin, te maken in zowel nationaal als in Europees verband. Daarvoor is inzet van vele andere partijen, ook van andere sectoren, gewenst.

De problematiek dat zelfstandigen een laag tarief kunnen rekenen mede omdat ze kosten van arbeidsongeschiktheid, pensioen en opleiding niet doorberekenen, is - crisis of niet - niet verdwenen en in dat opzicht is de noodzaak om afspraken te maken nog steeds actueel. Afspraken gebaseerd op uurtarieven zijn niet mogelijk, zo is gebleken. Wel publiceert de BNA een urenindicator waarmee betrokkenen (opdrachtgever en opdrachtnemer) kunnen uitrekenen hoeveel tijd een opdracht kost. Vervolgens is het aan het (individuele) onderhandelingsproces om hieruit een goede vergoeding voor de te besteden tijd te bepalen. De belangrijkste variabelen bij de urenindicator zijn complexiteit (hoog, gemiddeld, laag) en omvang (in vierkante meters) van een opdracht. De urenindicator is op de site van de BNA te vinden: zie ook [hier](#).

## Beeldende kunst

Het concept honorariumrichtlijn heeft vooral bekendheid gekregen via de beeldende-kunstsector. In deze sector ging een praktisch toepasbare honorariumrichtlijn sinds 2017 van start, specifiek gericht op honoraria bij exposities zonder verkoopdoel. De richtlijn kent een al wat langere voorgeschiedenis. Al enkele jaren geleden zijn drie onderzoeken gedaan naar de mogelijke opzet en het uiteindelijk feitelijk functioneren van honorariumrichtlijnen: zie het rapport uit 2014 van het onderzoeksbureau Ape en het vervolg hierop uit 2015 van de onderzoeksbureaus SiRM en PPMC, en de uitwerking van de honorariumrichtlijnen ook deze bureaus.<sup>7</sup> Sinds 2017 is er een online [platform](#) waarop onder andere ervaringen met het kunstenaarshonorarium worden gedeeld en waarop ook een calculator te vinden is om als beeldend kunstenaar of kunstinstelling uit te rekenen welk honorarium voor welke activiteit mogelijk is, c.q. inzet kan zijn van een gesprek over honoraria met een opdrachtgever. In april 2018 heeft Totta Research een eerste evaluatie van de honorariumrichtlijn geschreven, dat een voorzichtige positieve ontwikkeling laat zien (al zijn er wel enkele kanttekeningen bij het onderzoek te plaatsen).<sup>8</sup>

Er zijn vier gesprekken gevoerd. De eerste met Steven van Teeseling, hoofd innovatie en verbinding van het Mondriaan Fonds, en nauw betrokken bij de ontwikkeling van de honorariumrichtlijnen in de beeldende-kunstsector. Ook is er telefonisch gesproken met René Goudriaan, onderzoeker en medevormgever van het eerste uur van deze richtlijnen en het ondersteunend instrumentarium. Er is vervolgens gesproken met Astrid Schumacher en Hans Schamlé, vertegenwoordigers van De Zaak Nu, de overkoepelende organisatie van presentatie-instellingen in Nederland. Tot slot, is er ook een telefoongesprek gevoerd met Joram Kraaijeveld van Platform BK. Hij heeft zicht op de ontstaansgeschiedenis van de honorariumrichtlijn in relatie tot eerdere varianten van inkomensondersteuning van beeldend kunstenaars.

BKNL, het landelijke platform voor samenwerkende beeldende-kunstorganisaties in Nederland dat gefaciliteerd wordt door het Mondriaanfonds, draagt de honorariumrichtlijn actief naar buiten toe uit. Bovenstaand onderzoek laat volgens het Mondriaan Fonds zien dat de richtlijn al na het eerste jaar na de introductie aanslaat en het doel van een betere onderhandelingspraktijk wordt bereikt. Het aantal musea en instellingen dat kunstenaars honoreert is in een jaar tijd verdubbeld. Een stimuleringsregeling van het Mondriaan Fonds blijkt hierbij echter cruciaal. Het Mondriaan Fonds heeft met steun van OCW een tijdelijk aanvullend instrument om instellingen die kunstenaars volgens de honorariumrichtlijn willen betalen tot op zekere hoogte financieel te ondersteunen, de zogenaamde [experimenteerreglement kunstenaarshonorarium](#). Zes op de tien instellingen geeft aan dat deze stimulans cruciaal is en dat zonder deze compensatie de richtlijn vooralsnog niet goed toe te passen is. Nogmaals de kanttekening dat conclusies uit het onderzoek voorzichtig moeten worden behandeld: zo is niet duidelijk is of het onderzoek een goed beeld van de verschillende partijen in de sector (kunstenaars en/of kunstinstellingen).

---

<sup>7</sup> Zie de site van het [Mondriaanfonds](#) voor een korte introductie en downloads van de eerste twee onderzoeken. Zie ook SiRM/PPMC (2016). Ontwikkeling richtlijn praktijk kunstenaarshonorarium. Den Haag: SiRM.

<sup>8</sup> Zie de site van BKNL voor de [download](#) van het onderzoeksrapport.

De genormeerde beloningsbedragen voor de richtlijn is gebaseerd op het wettelijk minimumloon (inclusief opslagen voor sociale lasten): vertrekkend vanuit een x-aantal solo- en groepsexposities moet een kunstenaar een honorarium kunnen verdienen dat in relatie staat tot 67% van het minimuminkomen (inclusief vakantiegeld en een opslag van 30% voor de sociale lasten). Overige inkomsten zouden moeten komen uit verkoop van werk. Terugrekenend kan dan per expositie worden bepaald wat het te verwachten, dat wil zeggen het met de presentatie-instelling, museum, etc. te onderhandelen minimale honorarium moet zijn. Een online calculator berekent voor verschillende situaties het bodembedrag, van waaruit naar redelijkheid omhoog onderhandeld kan worden. Voor kleine instellingen is een 'ingroeipercentage' van minimaal 50% van de normvergoeding uit de richtlijn mogelijk. Instellingen met een omzet van 500.000 euro en meer worden geacht om de beloningsbedragen naar redelijkheid en in onderlinge overeenstemming met de kunstenaars te verhogen. In de toekomst wordt gehoopt dat de rekensystematiek wordt gekoppeld aan het modaal inkomen.

Kort gezegd, heeft de richtlijn en dit reglement veel los gemaakt bij beeldend kunstenaars en bij (steeds meer) instellingen. Er is een verschuiving zichtbaar, aldus het Mondriaan Fonds, van een wereld waarin 'nu eenmaal' niet betaald wordt voor geleverde producten of diensten, naar een sector waarin het voor makers én voor instellingen steeds normaler en makkelijker is geworden om over beloning te spreken, c.q. hiermee in begrotingen voor die producten en diensten rekening te houden. De richtlijn stelt beide partijen in staat om zich in het gesprek over honoraria zakelijker op te stellen. Platform BK voegt toe dat de richtlijn een verschuiving markeert van het bestaansrecht van kunstenaars naar het arbeidsrecht, waarbij niet een basisinkomensvoorziening centraal staat maar loon naar werken en de afspraken daaromheen.

De Zaak Nu vraagt aandacht voor het effect dat de inzet van honorariumrichtlijnen mogelijk kan hebben op de inkomsten van 'zittend personeel' bij de vaak kleinschalige presentatie-instellingen en musea: als de honoraria voor kunstenaars met de inzet van de richtlijn stijgen, dreigen de inkomsten voor het eigen personeel onder druk te komen staan. De Zaak NU pleit ervoor om na te denken over een Richtlijn Loongebouw Presentatie-Instellingen, waarbij gekeken wordt naar de positie van alle werkenden in de sector, waaronder ook ZZP'ers (zoals curatoren en anderen die op freelancebasis werkzaam zijn) en naar bodembedragen voor honoraria en/of salarissen. Een richtlijn is gewenst omdat de diversiteit van de presentatie-instellingen te groot is om een cao met bindende voorwaarden voor alle presentatie-instellingen op te stellen. Tot op heden is door een gebrek aan een standaard sprake van ongewilde en/of onbedoelde spanningen, zoals de scheef- en/of onderbetaling van vakkundig personeel. Er zijn nu niet meer dan anecdotische bewijzen voor deze mogelijke effecten. De Zaak Nu stelt nu een onderzoek in naar de huidige verloning van alle werkenden bij presentatie-instellingen en doet een vergelijkend onderzoek naar functiewaardering en functie-indeling met het streven om te komen tot een Richtlijn Loongebouw Presentatie-Instellingen die sector breed kan worden ingezet. Het is belangrijk na te gaan of dit type 'trade-off'-effecten ook bij andere sectoren een rol spelen.

## Cultuureducatie

Er is een gesprek gevoerd met Anne Marie 't Hart, hoofd beleidszaken van Cultuurconnectie, de landelijke brancheorganisatie voor onder andere cultuureducatie en amateurkunst. In deze sectoren werkt een groot aantal professionele artistiek begeleiders, zowel binnen- als buitenschools, vaak als zelfstandige, maar ook niet zelden in combinatie met een kleine, al dan niet incidentele aanstelling bij een centrum voor de kunsten. Voor werkenden bij deze instellingen is de CAO Kunsteducatie van kracht.

Er wordt wel gepleit voor het hanteren van minimumtarieven voor zelfstandigen die bij de centra worden ingehuurd, maar daarover is nog geen consensus tussen werkgevers en werknemers. Er wordt een bedrag van 30 euro per uur voor zzp-docenten aan de centra voor de kunsten genoemd, uitgaande van een 27-urige werkweek. Dit uurtarief moet een vertaling zijn van de CAO-schalen opgehoogd met uitgaven voor ziekte, arbeidsongeschiktheid, pensioen e.d. Er leven bezwaren tegen dit tarief, met name bij de vakbeweging, omdat het als minimumtarief bedoeld is, maar in de sector vaak als maximumtarief fungeert.

Een honorariumrichtlijn zoals die in de beeldende kunst geldt, is er nu nog niet maar wordt als wenselijk gezien voor de sector. Er zijn wel tarieven voor met name musici actief in cultuureducatie en amateurkunst: zie de lijsten van de Ntb, Nederlandse Toonkunstenbond (onderdeel van de Kunstenbond), en van de Vrije KNTV, de Vrije Koninklijke Nederlandse Toonkunstenvereniging.<sup>9</sup> Cultuurconnectie vraagt aandacht voor het feit dat veel zelfstandigen geen voorzieningen tegen arbeidsongeschiktheid en ouderdom treffen, vooral bij gemeenten die (via hun kunstencentra c.q. collectieven van zelfstandige aanbieders in de cultuureducatie) leunen op te goedkope krachten. Dat geldt breed, voor alle beroepsgroepen binnen de cultuureducatie. Er zijn geen uitzonderlijke groepen, zoals gitaar- of pianodocenten, voor wie dit meer of minder zou gelden. Mogelijk dat dit wel sterker opgaat in regio's waar de bezuinigingen op de centra voor de kunsten harder hebben toegeslagen.

## Film

George van Breemen, adjunct-directeur van het Filmfonds, schetst in een speciaal voor deze verkenning toegezonden document van vier A4 en in een navolgend telefoongesprek een beeld van de financiële basis voor filmproductie in Nederland, de publieke en private partijen die daarbij betrokken zijn en de zaken die van invloed zijn op tarieven in de filmsector. De indruk ontstaat dat het in de film- en tv-wereld complex, zo niet te complex is om voor alle betrokken partijen tot een bevredigende set tariefafspraken te komen. Eerder in 2018 heeft de auteur van dit verslag in het kader van een onderzoek van HTH Research voor het Portal Audiovisuele Makers groepsgesprekken met regisseurs, scenaristen en (hoofdrol)acteurs gevoerd (en ook

---

<sup>9</sup> De lijst van de Ntb is alleen voor leden te downloaden. Die van de Vrije KNTV is [hier](#) te vinden.

met het Filmfonds) over directe en indirecte inkomsten. Daarbij kwam het onderwerp tariefriichtlijnen ook aan bod. Ook toen ontstond het beeld dat, ook als de focus op vooral deze makers wordt gelegd, het moeilijk is om te komen tot breed gedragen tariefriichtlijnen.

Het Filmfonds constateert dat de financiële middelen vanuit de markt en vanuit de fondsen terug gelopen zijn sinds productiebudgetten en daarmee de honoraria op peil te houden. Het Filmfonds heeft de eigen bijdragen verhoogd en de mogelijkheden in de ontwikkeling en de realisering verruimd, maar gaten elders in de financieringsketen lijken daarmee niet gedicht. Komt bij dat met de opkomst van (buitenlandse) online diensten de inkomsten uit producties naar het einde van de waardeketen zijn verschoven, dat wil zeggen naar internationaal opererende spelers, zoals b.v. Netflix, en er zo steeds minder geld terugstroomt naar de traditionele, in producties investerende marktpartijen. Behalve deze meer conjuncturele argumenten benoemt het Filmfonds de structurele situatie dat tal van partijen voorafgaand aan film- en televisieproducties grote investeringen doen, inclusief honoraria voor cast en crew (en andere kosten, voor techniek en materialen), die niet met zekerheid kunnen worden terugverdiend. Ook is elke productie uniek en wordt dus sterk projectmatig gewerkt. Dit alles belemmert het maken van tariefafspraken vooraf. Als financiering niet geheel rondkomt zijn makers ook zodanig gedreven hun project hoe dan ook voort te zetten, dat het in de praktijk vaak ten koste gaat van hun eigen verdiensten. Met een meer gezamenlijke aanpak zouden de condities waaronder financiële afspraken in de sector tot stand komen wel verbeterd kunnen worden. Afspraken tussen financiers onderling waardoor geen onnodige kortingen plaatsvinden dan wel een hogere bijdrage vanuit de exploitatieketen en scherpere keuzes in het maakproces als de financiering achterblijft.

Al vaker is gepleit door partijen die makers zoals regisseurs, scenaristen en hoofdrolspelers vertegenwoordigen om deze makers, net als componisten van muziek bij audiovisuele producties, hoger te plaatsen in de keten van winstdeling (het zogenaamde recouplementschema). Een recouplementschema is in eerste instantie gericht op de terugbetaling van de financiers maar ook het Filmfonds pleit hiervoor. Binnen haar eigen instrumentarium van revolverende middelen is daar ruimte als het gaat om terugbetaalde filmfondsbijdragen maar er is overeenstemming onder alle financiers nodig om dit streven ook breder te bewerkstelligen.

Film is kapitaalintensief en het Filmfonds financiert in de regel slechts een deel van het budget. Bij het toekennen van subsidies aan producties kijkt het Filmfonds voor haar aandeel wel of de vergoedingen die voor makers zijn gereserveerd marktconform, redelijk en kostenefficiënt zijn, mede in verhouding tot de omvang van de productie en de te verwachte ureninzet van makers. Er zijn echter geen vaste vergoedingslijsten, wel indicaties van gemiddelde honoraria.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Zie het laatste [Financieel en productioneel protocol](#) van het Filmfonds (van 1 februari 2018).



## Letteren

Er is een gesprek gevoerd met Greetje Heemskerk, afdelingshoofd binnenland van het Letterenfonds en Tiziano Perez, directeur-bestuurder van dit fonds. Later op dezelfde dag is nog een gesprek gevoerd met Anne Zeegers, directeur van de Schrijverscentrale, de organisatie die bemiddelt bij lezingen en optredens van auteurs bij scholen, bibliotheken, boekwinkels, etc.

De letteren nemen een aparte positie in. Anders dan in andere sectoren zijn bij de letteren al sinds jaar en dag afspraken over beloning van de uitgave en exploitatie van werk van schrijvers en vertalers, vervat in de zogenaamde modelcontracten.<sup>11</sup> Ook zijn er bij de Schrijverscentrale en de voorganger hiervan – de Stichting Schrijvers, School en Samenleving – al sinds vele jaren basistarieven opgesteld voor de inhuur van schrijvers. Deze verworvenheden passen in een breder palet aan maatregelen die in een lange strijd tussen auteurs (en hun vertegenwoordigende en ondersteunende instanties, zoals de Auteursbond) en uitgevers (zoals de LUG, Literaire Uitgeversgroep en de GAU, Groep Algemene Uitgevers) tot stand zijn gekomen. Een verslag van deze strijd en de resultaten hiervan (zoals de totstandkoming van de vaste boekenprijs, de oprichting van het CPNB en het Centraal Boekhuis, etc.) is te vinden in de bundel met de in verband met het onderwerp van dit onderzoek fraaie titel 'Geen vogel kan van louter fluiten leven'.<sup>12</sup>

Het Letterfonds geeft aan dat modelcontracten zeker al zo'n veertig jaar bestaan. In deze contracten wordt algemene afspraken tussen auteur/vertaler en uitgever gemaakt over onder andere de licentie die de uitgever wordt verleend om een werk uit te geven, de termijn van (herdrukte) uitgave(n), de oplage en prijs, etc., en ook over het honorarium ofwel de royalty's, zoals een % van de verkoopprijs per verkocht exemplaar.

Er staan in de modelcontracten geen vaste prijzen of percentages in. De tarieven zijn in principe open voor onderhandeling. Wel zijn er richtprijzen voor wat een billijke vergoeding is: een bepaald percentage per x-oplage van een eerste uitgave of een x-bedrag per woord voor een vertaling. Het Letterenfonds houdt deze afspraken ook in het oog bij het subsidiëren van auteurs/vertalers. Wat royalties betreft geldt een minimum 10% met oplopende staffel als voorwaarde bij schrijvers voor honorering bij het fonds en 6,6 cent als woordtarief via uitgevers bij vertalers.

De afspraken gelden niet per se voor nieuwe producten die voor de online-markt ontwikkeld worden. Dat geldt ook voor ontwikkelingen als Spoken Word die de letteren op de podia brengen. Daarbij is het hanteren van de modelcontracten moeizamer geworden in een stagnerende markt waarbij het vooral moeilijker is geworden om tot afspraken met auteurs te komen over nieuwe uitgaven. De letteren als sector en wat makers hierin verdienen worden al met al relatief

---

<sup>11</sup> Zie [hier](#) voor de Modelcontracten overeengekomen door uitgevers en auteurs.

<sup>12</sup> Mlcheels, P. (2006). *Geen vogel kan van louter fluiten leven. Vereniging van Letterkundigen 1905-2005*. Amsterdam: Contact. Zie ook het [artikel](#) van begin januari 2018 van Christiaan Weijts die schrijft dat in 1962 al een groep van 65 auteurs in opstand kwam tegen de geringe vergoedingen voor hun werk.

sterk bepaald door marktontwikkelingen en zo door de financiële positie van uitgevers. Fluctuaties worden getemperd door de vaste-boekenprijs. Mede door deze afspraak zijn de marges voor spelers als Amazon beperkt.

Tegelijk is mede door de rol van het Letterenfonds de inkomenspositie van makers redelijk helder. Dat geldt zeker voor vertalers: zij hebben een vast woordtarief dat via de modelcontracten en beurzen van het Letterenfonds wordt gehanteerd. Via de uitgevers krijgen de literaire vertalers momenteel 6,6 cent. Bij honorering van de aanvraag legt het fonds er 9 of 10,5 cent per woord bovenop. Voor schrijvers is die inkomenspositie niet eenduidig, mede omdat zij ook via de Schrijverscentrale en andere bronnen inkomsten bijeen vergaren. Ook zijn de verschillen in inkomsten veel groter onder schrijvers dan onder vertalers.

De Schrijverscentrale hanteert een basistarief voor het inhuren van schrijvers op voorlees-, signeursessies, voor voordrachten of verschillende evenementen.<sup>13</sup> De prijs hangt af van de auteur, soort activiteit en de duur van een bezoek. Bekendere schrijvers vragen vaak hogere bedragen. Schrijvers bepalen in principe zelf de hoogte van hun tarief. Daarmee functioneert de Schrijverscentrale als elke bemiddelaar binnen de non-profitmarkt en blijft het tarief een kwestie van onderhandelen tussen vrager en aanbieder. Als een nieuwe auteur zich wil aansluiten bij de Schrijverscentrale, wordt gekeken of de auteurs een Modelcontract heeft, oftewel hij/zij wordt uitgegeven door een professionele literaire uitgever. Voor 'Spoken Word'-artiesten hanteert De Schrijverscentrale scouts om kwaliteit te toetsen. Verkend wordt of het auteursbestand verder verbreed kan worden zonder Modelcontract maar met behoud van kwaliteit.

### Podiumkunsten

Het Fonds Podiumkunsten (FPK) is aanjager van het agendapunt over de honorariumrichtlijnen binnen de Arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector, opdrachtgever van het onderzoek van HTH Research naar de inzet van honorariumrichtlijnen. Er is een richtlijn voor opdrachten aan [componisten](#) en een richtlijn voor [muziekensembles](#). Deze laatste richtlijn wordt in eerste aanleg gezien als een 'aanzet', aldus de NAPK.<sup>14</sup> Niet duidelijk is of deze aanzet tot een honorariumrichtlijn op dit moment door alle partijen gedragen worden, c.q. ook breed gebruikt wordt. Naast genoemde richtlijnen zijn er de lijsten voor met name musici van Ntb en Vrije KNTV zoals hierboven bij de sector Cultuureducatie benoemd. Ook is er de CAO Toneel en Dans 2016-2019 waarin in artikel 13 over het functie- en loongebouw, lid 6, staat dat zzp'ers een uurtarief horen te krijgen dat minimaal 30% hoger ligt dan het bij de functie behorende salarisniveau.

Behalve met het FPK is telefonisch gesproken Esther Gottschalk van Nieuwe Geneco, het genootschap van componisten. Dit nadat begin december 2018 een groeps gesprek tussen FPK, Nieuw Geneco en diverse andere vakorganisaties over de inzet van de honorariumtabel van componisten is bijgewoond. Ook is begin januari 2019 gebeld met Lineke Burghout van de

---

<sup>13</sup> Zie de [tarieven](#) op de site van de Schrijverscentrale.

<sup>14</sup> Zie dit [nieuwsbericht](#) uit 2016 op de site van de NAPK.

NAPK, de werkgeversorganisatie in de podiumkunsten, en met Dorine Schoon, voorzitter van PFM, het Platform Freelance Musici.

Nieuw Geneco zou een actieve opstelling van het FPK willen bij de inzet van de honorariumtabel voor componisten, een tabel die de honoraria specificeert op basis van met name duur en type bezetting van de compositie. Het FPK verwijst bij het verlenen van subsidies voor compositieopdrachten naar de honorariumtabel voor componisten, maar lijkt deze niet als vereiste vooraf bij te verlenen subsidies te willen opleggen dan wel achteraf bij verleende subsidies te willen nagaan of de tabel is gehanteerd. Er moet ruimte bestaan voor onderhandelingen tussen componisten en hun opdrachtgevers, aldus het Fonds. Het Fonds benadrukt dat het gesprek over honorering breed in de sector moet plaatsvinden en dat er zo voor wordt gewaakt dat een goede honorering enkel een zaak wordt van betrokkenen bij de gesubsidieerde sector. Er is overeengekomen dat het Fonds per 2019 opdrachtgevers een verklaring laat tekenen dat het subsidiebedrag 100% is uitgekeerd aan de componist voor het schrijven van de compositie (en dus niet voor andere productiekosten). Op dit moment is FPK 'eigenaar' van de honorariumtabel. Dit wordt op korte termijn overgedragen aan Nieuw Geneco.

Voorwaarde voor Nieuw Geneco is dat er enige rugdekking is. Want Nieuw Geneco ziet het als een gedeelde verantwoordelijkheid van subsidienten, opdrachtgevers en componisten om toe te zien op een eerlijke muzieksector en eerlijke verdiensten voor makers. Nieuw Geneco acht zich van een te beperkte (financiële) omvang om met enige slagkracht een rol te spelen in het voeren van een structurele sociale dialoog met opdrachtgevers. Er wordt gehoopt dat er inzet gepleegd wordt op het bereiken van een driepartijenovereenkomst tussen Nieuw Geneco/de makers, opdrachtgevers en Fonds.

Nieuw Geneco meldt verder dat de tabel zoals deze ooit door een van de voorgangers van het FPK is toegepast (te weten in 2008 door het Fonds voor de Scheppende Toonkunst) integraal door het FPK is overgenomen en tot op heden nog niet is geïndexeerd. Uit de Componistenmonitor 2017 is af te leiden dat bij 40% van gesubsidieerde opdrachten de tabel wordt gebruikt, aldus de 95 aan het onderzoek deelnemende componisten.<sup>15</sup> Ook Nieuw Geneco noemt het voor de hand liggend dat als componisten meer gehonoreerd moeten worden dit kan betekenen dat er meer geld nodig is, en/of anders verdeeld moet worden. Bij gelijkblijvend budget kan dit betekenen dat er minder aanbod komt. Het is belangrijk dat dit ook aan subsidiënten, zoals gemeenten, wordt uitgelegd. De grote rol die muziek in de vrije tijd speelt, de waardering die ervoor is, de grote economische activiteiten er omheen, schragen het idee dat makers beter gehonoreerd worden. Het geld moet niet alleen naar 'stenen' en management gaan, maar juist ook naar programmering en de makers, aldus Nieuw Geneco. De honorariumtabel is overigens niet van toepassing op de componisten die voor mediapartijen werken. In de media (bij film, omroepen, reclamebranche, etc.) gelden andersoortige opdrachtgevers, financiële stromen, productievoorwaarden, etc., dan bij hedendaagse componisten die voor orkesten en theater - de doelgroep van nieuw Geneco - werken.

---

<sup>15</sup> Zie de site van Nieuw Geneco voor de [Componistenmonitor 2017](#).

De NAPK constateert dat de honoreringspraktijk van zelfstandigen een belangrijk thema is geworden. Omdat de groep van zelfstandigen die een zeer zwakke onderhandelingspositie hebben, steeds groter is geworden in de afgelopen jaren, is er grote behoefte aan algemeen vastgestelde tarieven en zelfs aan collectieve afspraken hierover in een CAO, aldus de NAPK. Voor toneel en dans biedt de CAO een goed referentiepunt. De verdiensten in loondienst volgens deze CAO moeten indicaties opleveren van wat zelfstandige opdrachtnemers ten minste moeten verdienen. Vastgesteld wordt dat zelfstandigen in de sector een slechte inkomenspositie hebben en niet in staat zijn om sociale voorzieningen als een arbeidsongeschiktheids- en een pensioenverzekering te kunnen bekostigen. Het gaat vaak om schijnzelfstandigen die niet in staat zijn om voor zichzelf een redelijk tarief uit te onderhandelen met hun opdrachtgever. Dörine Schoon van PFM voegt toe dat er uitgezonderd noodsituaties, bijvoorbeeld bij uitvallen van een belangrijke musici in een orkest of ensemble, er doorgaans een zeer geringe kans is om een billijk tarief te bedingen, dat wil zeggen een tarief waarvan je als zelfstandig musicus kan leven, laat staan een financieel gezonde toekomst kan opbouwen. In alle andere gevallen bepaalt de opdrachtgever de hoogte van het tarief. De behoefte aan betere honoreringsrichtlijnen met hogere bedragen is groot, vooral voor die delen van de sector waar nog weinig is, zoals de muzieksector. De minimumtarieven die er zijn worden door opdrachtgevers vaak als maximum gezien. Gegeven de gezagsverhoudingen is er ook weinig kans voor (individuele) musici om verder te onderhandelen. Met onderkenning dat de sector podiumkunsten heel divers en complex is (met veel partijen), wordt er wel naar uit gekeken dat er een honorariumrichtlijn is waarbij de potentiële opdrachtnemer simpelweg kan berekenen wat ze redelijkerwijs, ook met het oog op de toekomst, kunnen vragen aan een opdrachtgever. Volgens de NAPK is het ook vooral zaak dat opdrachtgevers redelijke arbeidsvoorwaarden begroten en dat subsidiënten hier rekening mee houden bij de toekenning van subsidiebudgetten en bij het vaststellen van de bij deze budgetten horende prestatie-eisen.

### Vormgeving

Met Anouk Siegelaar, adjunct-directeur van de BNO, Beroepsvereniging Nederlandse Ontwerpers, is telefonisch gesproken. Zij verwijst, net als sommige gesprekspartners eerder, naar de tarieflijst van [Fotoanoniem](#) uit 2015. Deze lijst is voor sommige ontwerpers ook tot op zekere hoogte bruikbaar, zeker als er gebruik van beeldmateriaal in het geding is. Het gaat dan om ontwerpers die voor media-uitgevers werken, zoals grafisch vormgevers, ontwerpers van bladen, tekenaars, animatie- en illustratiemakers, etc. BNO vertegenwoordigt ook andere groepen ontwerpers, zoals industrieel ontwerpers, ruimtelijke ontwerpers, interieur- en modeontwerpers. Onder deze groepen zijn geen grote aandelen zelfstandigen, wel dus onder de grafisch vormgevers, ontwerpers en illustrators.

In het verleden, zo rond 2004, was er een honorariumrichtlijn, met vooral een urenindicator zonder expliciete tarieven. Deze werd gewaardeerd en werkte ook in de praktijk, kon aan een opdrachtgever getoond worden.

Ook deze urenberekening is teruggetrokken in verband met de mededingingswet. Er zijn nu geen lijsten. Wel staan in de branchemonitor van de BNO gemiddelde tarieven als respons op de vraag naar wat leden van de BNO aan tarieven hanteren (met een vertraging van een jaar bij verschijning van de branchemonitor).<sup>16</sup> Het advies dat in individuele gevallen wordt verstrekt is om in ieder geval niet lager te gaan van 45 euro per uur. De hoogte van de tarieven neemt toe naarmate de ontwerper ook op strategisch niveau een rol vervult bij een opdrachtgever, meer ervaring heeft, ook meer investeringen moet doen voor het vervullen van een opdracht, zoals studie-activiteiten.

BNO neemt zelf verantwoordelijkheid in het voorlichten van ontwerpers, bij voorbeeld ook over deelnemen aan gratis pitches, over ervaringen met goed opdrachtgeverschap, etc. Zij zien ook een rol weggelegd voor de cultuurfondsen, ook die voor de creatieve industrie, om opdrachtgevers er van bewust te maken dat het normaal is dat makers (goed) betaald worden.

---

<sup>16</sup> Zie de site van de BNO voor de laatste versie, de [branchemonitor 2018](#)