

## Managementsamenvatting: Governance Podiumkunsten

Advies aangaande de rol van het Fonds Podiumkunsten bij het toepassen van fair pay

### Aanleiding

Het Fonds Podiumkunsten (FPK) wil weten welke rol het fonds heeft als subsidieverlener bij het toepassen van honoraria(richtlijnen) en hoe zij hieraan invulling kan geven. De focus hierbij ligt op de subsectoren muziek-, dans-, theater- en muziektheatergezelschappen. Aanleiding voor dit vraagstuk is de zwakke inkomens- en onderhandelingspositie van werkenden in de culturele en creatieve sector. Zelfstandigen voelen zich niet altijd senang bij onderhandelingen over het honorarium met de opdrachtgever. Daarnaast is er behoefte aan (minimum)afspraken over honoraria en intellectueel eigendom. Achterliggend doel is een economisch gezonde sector, zowel voor de productiebedrijven, de gezelschappen als alle werkenden die in de sector werkzaam zijn. Centrale vraag is wie waarvoor verantwoordelijk is als het gaat om het realiseren van fair pay en wie waarop aanspreekbaar is. Dit advies is opgesteld door CAOP, daarbij ondersteund door een commissie met vertegenwoordigers vanuit FPK en het ministerie van OCW.

### Van ist naar soll

De huidige arbeidssituatie in de podiumkunsten kenmerkt zich door: een zwakke inkomens- en onderhandelingspositie van werkenden; geen of onvoldoende tariefafspraken en een beperkte overlegstructuur waarin de belangen rondom fair pay worden behartigd. Om dit te doorbreken is een gewenste arbeidssituatie nodig, te weten: redelijke vergoedingen voor oefen- en werktijd, instellingen (privaat/publiek) passen fair practice code toe, naleving van de fair practice code en een sterke belangenbehartiging van werkenden.

Op arbeidsvoorwaardelijk vlak laat de branche podiumkunsten een versnipperd landschap zien. In de branche podiumkunsten zijn momenteel circa 10 (collectieve) arbeidsvoorwaardenregelingen van kracht, die voor groepen werkenden de arbeidsvoorwaarden regelen. Daarvan zijn er 5 ondernemingscao's en 4 collectieve cao's, die overigens niet alle werkenden in de sector betreffen. In 2 van deze 10 cao's zijn afspraken gemaakt over honorering van zelfstandigen. In de meest recente cao's zijn ook afspraken opgenomen over fair pay, hoewel de concrete uitwerking vaak nog een open einde is. Dit laat zien dat voor alle werkenden (in loondienst en zzp-ers) in de branche het honorarium niet altijd eenduidig is en fair pay nog wordt nagestreefd.

### Governance podiumkunsten

In de branche podiumkunsten is een groot aantal organisaties actief. Dit is een gefragmenteerd en complex geheel, waarin per deelmarkt meerdere partijen opereren. Op hoofdlijnen zijn er twee deelmarkten te onderscheiden: de gesubsidieerde en niet-gesubsidieerde sector. In de gesubsidieerde sector zijn verschillende soorten subsidieverleners actief (het ministerie OCW, gemeenten, provincies en private fondsen) die samen met werkgevers- en werknemersorganisaties allemaal hun stempel drukken op het uiteindelijke honorarium van de individuele podiumkunstbeoefenaar.

Uit een inhoudsanalyse van beleid en communicatie-uitingen blijkt dat vooral het ministerie van OCW, FPK en belangenorganisaties uitspraken doen over fair pay en honoraria van werkenden in de culturele sector. Op gemeentelijk en instellingsniveau wordt meer gerefereerd aan (de) fair practice (code). Ook in

het advies van de Raad van Cultuur (2019) wordt nadrukkelijk de aandacht gevestigd op fair pay, doet de regiegroep Arbeidsmarktagenda in haar brief hier een duidelijke oproep voor en onderschrijft het onderzoek van Kunsten '92 het belang van fair pay.

### Advies

Vanuit de basisgedachte dat elke werkende in Nederland redelijk wordt beloond voor zijn werk, de overheid verwacht dat subsidieontvangers hun personeel en opdrachtnemers goed behandelen en het ministerie van OCW als uitgangspunt een fatsoenlijke beloning voor werkenden in de culturele en creatieve sector hanteert, geldt logischerwijs dat FPK, in combinatie met OCW als financier, een rol heeft bij het toepassen van honorariumrichtlijnen in de sector. In aanvulling op door de sector reeds genomen initiatieven op het vlak van Good Governance, Fair Practice en Fair Pay luidt dit advies als volgt:

1. het ministerie van OCW neemt in de subsidievoorwaarden aan FPK op, dat FPK de uitgangspunten rondom fair pay hanteert als voorwaarde voor subsidieverlening;
2. FPK neemt fair pay als verplichtende voorwaarde op voor subsidieverlening;
3. subsidieontvangers geven in hun subsidieaanvraag (ex ante) en subsidieverantwoording (ex post) een toelichting op de wijze waarop zij fair pay toepassen (met inachtneming van personeelskosten, voorbereiding en uitvoeringskosten);
4. het ministerie van OCW sluit een convenant af met in elk geval de gesubsidieerde sector en zo mogelijk met de niet-gesubsidieerde sector en overige actoren in de podiumkunsten. Ondertekenaars van het convenant committeren zich aan fair pay;
5. het convenant wordt uitgevoerd aan de hand van stappenplan (*fair pay road map*).

### Fair pay road map

Invoering van fair pay kost tijd. Een procesbenadering is op zijn plaats, met een duidelijk stip op de horizon waar de sector naar toe moet. Daarnaast voert de sector een dialoog over invoering en mogelijke gevolgen van fair pay. Belangrijke bestanddelen hierbij zijn: communicatie, dialoog, monitoring en onderzoek, nadenken over (onafhankelijk) taken beleggen. Meerdere partijen en stakeholders zijn hierin actief en nemen hun verantwoordelijkheid. De onderscheiden partijen en hun rol(len) zijn:

#### Ministerie van OCW

- Rol: stimulerend, communicerend, onderzoekend
- Fair pay opnemen in cultuurnota/beleid
- Fair pay opnemen als subsidievoorwaarde aan FPK
- Organiseren van landelijke bijeenkomst met subsidieverstrekkers en private financiers
- Convenant opstellen met subsidie- en geldverstrekkers (optioneel voor private sector)

#### FPK en overige financiers

- Rol: stimulerend, onderzoekend
- Nemen fair pay op als subsidievoorwaarden voor instellingen en gezelschappen
- Hanteren dezelfde uitgangspunten en beoordelingskaders voor fair pay bij beoordelen toekennen van subsidies. Stemmen af bij uitwerking toetsingscriteria
- Controleren de verantwoording op toepassing van fair pay, op basis van jaarverslagen en subsidieverantwoordingsdocumenten van de subsidieontvangers

### Gezelschappen en instellingen

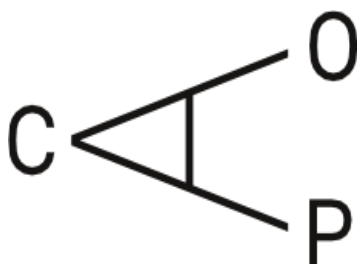
- Tonen goed werkgever- en opdrachtgeverschap. Passen fair pay toe of leggen uit waarom dat (nog) niet (volledig) mogelijk is
- RvT houdt toezicht op fair pay in instellingen
- Verantwoording via jaarverslagen en andere subsidieverantwoordingsdocumenten
- Duurzame communicatie over fair pay
- Deelname aan dialoogsessies: kleinschalige gesprekken met gelijksoortige organisaties

### Werkenden

- Duurzame gedragsverandering: goed opdracht- en werknemerschap:
  - vragen een redelijke vergoeding voor gewerkte uren OF
  - werken een redelijk aantal uren voor een bepaalde vergoeding
- Informeren zich over de afspraken aangaande fair pay
- Spreken opdrachtgever of werkgever aan op naleving fair pay (eventueel melden van unfair pay)

### Resterende taken

- Duurzame communicatie en voorlichting (meerdere partijen, verschillende accenten?)
- Aanpassing subsidievoorwaarden op fair pay en fair practice (ministerie van OCW, FPK, Provincies, Gemeenten)
- Afspraken maken wat onder fair pay verstaan wordt. Waar mogelijk vastleggen in de cao (sociale partners)
- Oprichting informatie- en meldpunt; *nog te beleggen*
- Dialoogsessies met gezelschappen en instellingen (wat en hoe fair pay); *nog te beleggen*
- Monitoring en evaluatie: effecten op bedrijfsvoering en sector, doorontwikkeling
- IJkpunten ter beoordeling van fair pay; *vraagt nadere uitwerking*



in opdracht van

**FONDS  
PODIUM  
KUNSTEN**  
PERFORMING  
ARTS FUND **NL**