

Governance Podiumkunsten

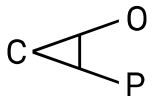
Advies aangaande de rol van het Fonds
Podiumkunsten bij het toepassen van
fair pay

Ruud van der Aa, Philip Geelkerken, Jeannette Pannekoek

www.caop.nl

Waar zijn we?

- Kennismaking: focus bepalen (december 2018)
- Verkenning (januari 2019)
- Verdieping 1^e slag (februari 2019)
- Verdieping 2^e slag (april 2019)
 - Inzicht in bestaande cao's
 - Conceptadvies
 - Tijdpad
- Bespreking advies
- **Afronding en deadline**



Inhoud

- Doel en aanleiding
- Dilemma's
- Van Ist naar Soll
- Bestaande cao-afspraken
- Governance in de sector
- Advies invoering fair pay
- Fair pay road map
- Tijdpad



Doel van de opdracht

- Welke rol heeft het Fonds Podiumkunsten (FPK) als subsidieverlener bij het toepassen van honorarium(richtlijnen)?
- Hoe kan FPK invulling geven aan die rol?

Afbakening

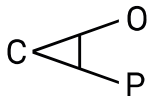
Subsectoren van de Podiumkunsten; te weten muziek-, dans-, theater- en muziektheater gezelschappen

(NB: in statistieken en onderzoek zijn de subsectoren niet altijd identificeerbaar (*zie bijlage 1*))

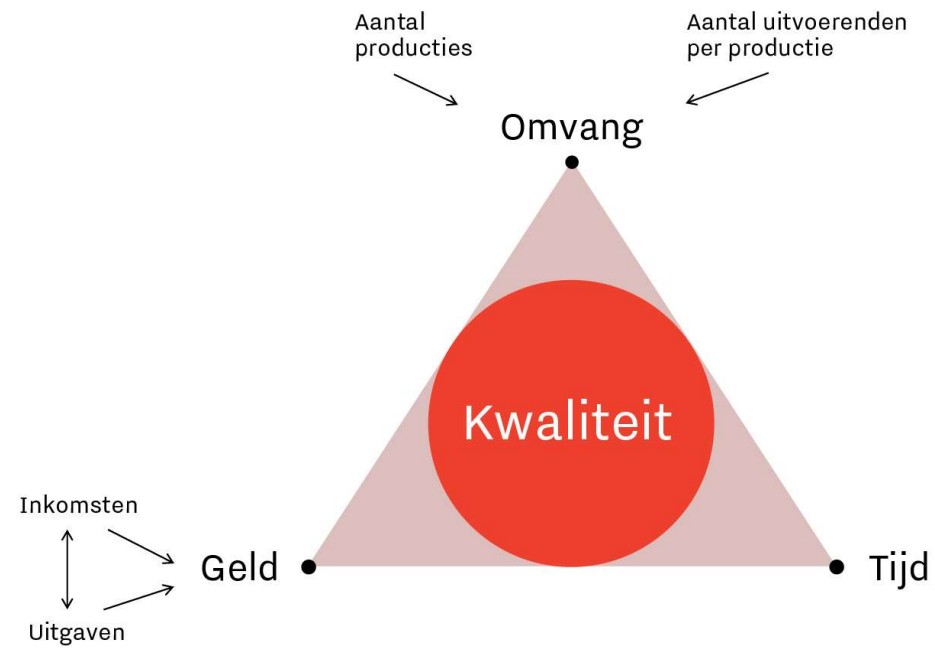


Aanleiding

- Zwakke inkomens- en onderhandelingspositie van werkenden in de culturele en creatieve sector (SER en RvC, 2016, 2017) (*zie bijlage 2*)
- Zelfstandigen voelen zich veelal ongemakkelijk bij onderhandelingen met de opdrachtgever over het honorarium
- Bij sommige zelfstandigen is behoefte aan (minimum) tariefafspraken over honorarium en intellectueel eigendom
- Maar: wie is waarvoor verantwoordelijk? En waarop aanspreekbaar?



Dilemma's tussen geld, tijd en omvang van producties

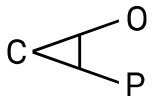


Duivelsdriehoek: toelichting

Het verschuiven in het voordeel van *geld* (een besparing) betekent onvermijdelijk een beweging in het nadeel van *kwaliteit* (minder kwaliteit in het eindproduct) of *tijd* (het zal langer gaan duren of minder tijdsbesteding) of een combinatie ervan

Of

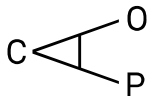
Iets kan alleen goedkoper en in minder tijd als de kwaliteit daaronder lijdt



Duivelsdriehoek in de podiumkunsten

Enkele voorbeelden:

- Volledige vergoeding van oefentijd leidt bij gelijkblijvend budget tot minder/kleinere producties
- Verhoging honoraria leidt bij gelijkblijvende oefentijd tot minder minder/kleinere producties
- Minder oefentijd leidt bij gelijkblijvend aantal producties tot minder kwaliteit



Van Ist naar Soll

IST

Zwakke inkomens- en onderhandelingspositie werkenden

Geen of onvoldoende tariefafspraken

Beperkte overlegstructuur

Stappen?



SOLL (fair pay)

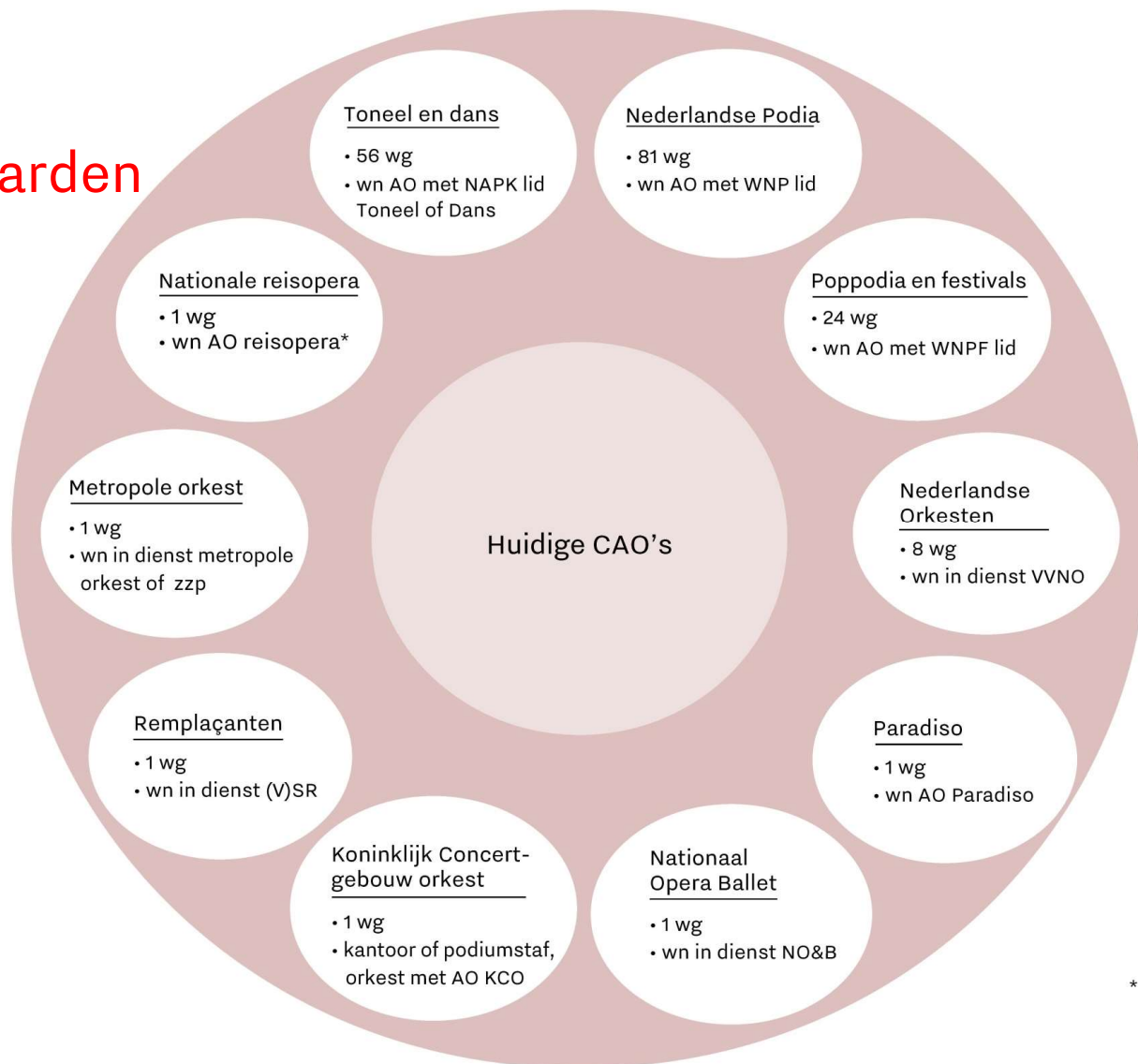
Redelijke vergoedingen voor werken oefentijd

Publiek en privaat gefinancierde instellingen volgen fair pay

Fair pay wordt nageleefd

Sterkere belangenbehartiging

Verschillende arbeidsvoorwaarden -regelingen



* muv technici, voorstellingsleiders, extra koorleden, figuratie, vakantiewerkers, stagiairs, assistent dirigent, repetoren en afroepkrachten

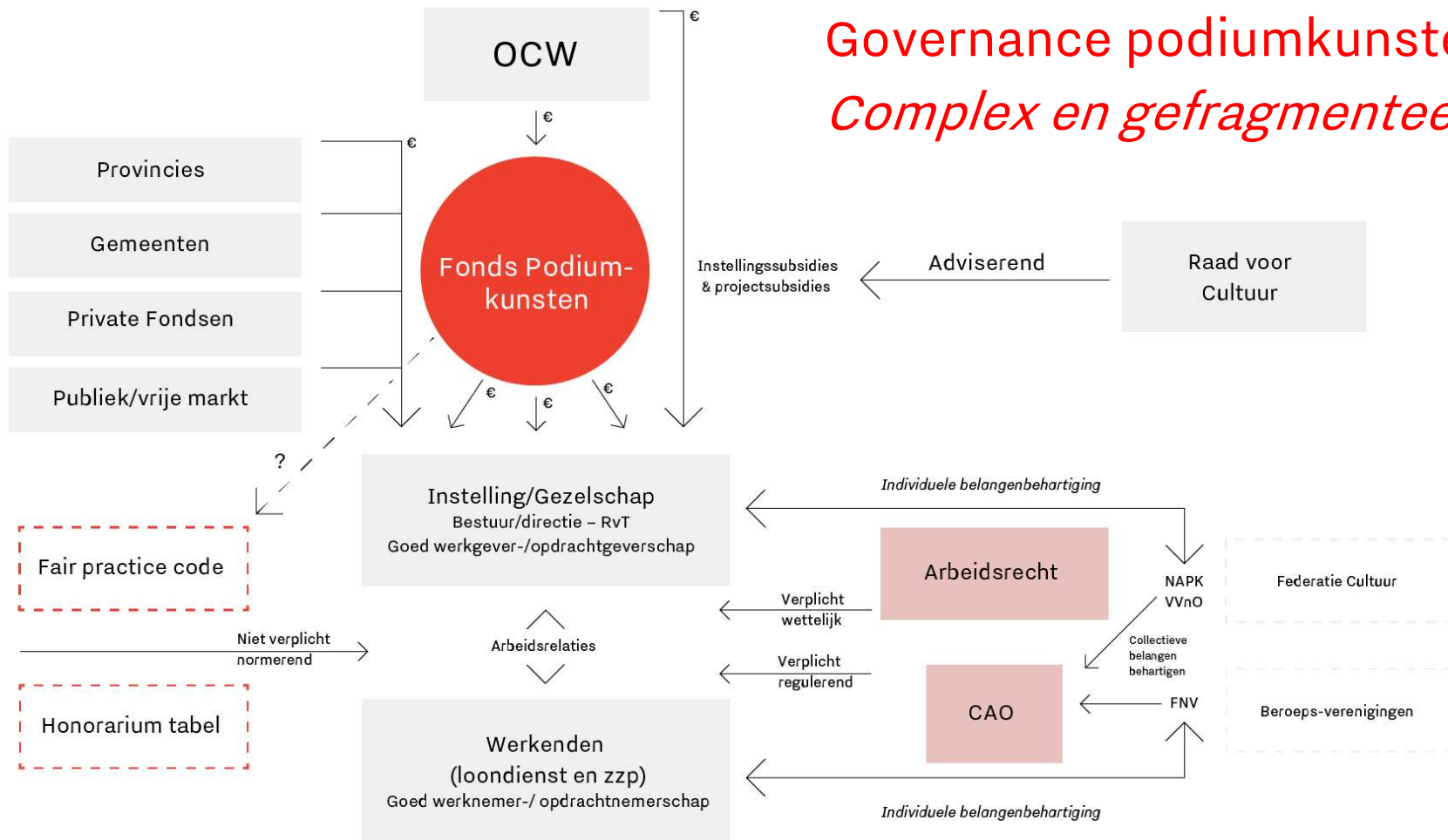
Observaties bestaande arbeidsvoorwaardenregelingen

10 cao's

- 3 aangemeld bij ministerie van SZW
- 1 cao ge-avv-ed
- 5 onderneming cao's, 4 collectieve cao's,
1 onduidelijk
- In recentere cao's (19/20) afspraken over fair pay
- Cao Toneel en Dans en cao Poppodia en Festivals:
afspraken over honorering zzp
- 1 cao geldt ook voor zzp

Governance podiumkunsten

Complex en gefragmenteerd



Werkenden (Uitvoerenden)
Gezelschappen
Instellingen (Bestuur/ RvT) Uitvoerder/Toezichthouder
Belangen organisaties (werkgevers en werknemers)
Gemeenten Ondersteunend, financier
Provincies Subsidieverstrekker
Private fondsen Financier (subsidies, beurzen, prijzen, leningen, opdrachten)
FPK Subsidieverstrekker
OCW Financier cultuurbeleid

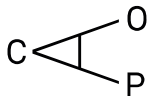
"Je kunt als werknemer openheid in de sector stimuleren door in de organisatie waar je werkt transparant te zijn over gehanteerde vergoedingen, ook (en juist) in gevallen dat ze (nog) niet in lijn zijn met de Fair Practice Code" [1]
Commitment ten aanzien van fair pay?
1. Fair Practice Code = intentieverklaring voor fair pay 2. Governance Code = referentiekader voor beoordelen financiële aanvragen en besteding daarvan door culturele organisaties
<ul style="list-style-type: none"> • NAPK: Goede arbeidsvoorwaarden en veilige arbeidsomstandigheden in een gezonde arbeidsmarkt + aandacht voor fair practice + steun voor Arbeidsmarktagenda Cultuur [3] • Invulling goed werkgever- en opdrachtgeverschap, honorering zzp-ers (<i>cao Toneel en Dans</i>) • Structurele verbetering van het salarisperspectief (<i>cao Nederlandse orkesten</i>)****
Na de Gemeenteraadsverkiezingen 2017 namen veel gemeenten de Fair Practice Code op in de cultuurparagrafen van hun collegeakkoorden. [4] > <i>mate waarin onduidelijk</i>
Vraag: Maakt fair pay deel uit van de cultuurparagrafen college-akkoorden?
Commitment ten aanzien van fair pay?
Subsidie voor personeelskosten, voorbereiding en uitvoeringskosten > bij p-kosten moet aard en omvang dienstverbanden en contracten met freelancers redelijk zijn gelet op inhoud en planning project [5] Post: "...wil weten of organisaties zich houden aan honorariumrichtlijnen en cao's" "...sector verder professionaliseren en daar hoort een fatsoenlijk salaris voor kunstenaars en uitvoerenden bij" [6]
<ol style="list-style-type: none"> 1. "... belangrijk dat mensen in de cultuursector een fatsoenlijk inkomen kunnen verdienen" [7] 2. Doel arbeidsmarktpositie werknemers in de culturele sector structureel te verbeteren [8] 3. "Maatschappij verwacht dat subsidie-ontvangers hun personeel goed behandelen" [10] 4. Kijken of Fair Practice Code- vanaf 2021 - een voorwaarde voor subsidie kan worden [9] 5. RVC gevraagd naar consequenties van toepassen <u>Fair Practice Code</u> als subsidievoorwaarde

Houden aan fair pay transparantie
Naleving fair pay subsidie verantwoording
Naleving fair pay subsidie verantwoording
Bewustwording en naleving fair pay bij achterban
Toetsingscriteria + verantwoording subsidieaanvragen
Toetsingscriteria + verantwoording subsidieaanvragen
Toetsingscriteria verantwoording subsidies/financiering
Subsidievoorwaarde? Toetsing verantwoording subsidie-aanvragen?
Fair pay subsidievoorwaarde vanaf 2021?

Actuele beleidscontext

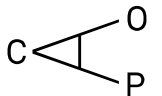
- Advies Raad van Cultuur
- Brief regiegroep arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector
- Onderzoek Kunsten '92

Conclusie: veel nadruk op noodzaak van fatsoenlijke beloning



Advies- preambule

- In Nederland heeft elke werkende recht op een redelijke beloning voor het werk dat hij/zij verricht
- Uitgangspunten cultuurbeleid: talentontplooiing, toegankelijkheid, pluriformiteit, veilige haven cultuur (marktfalen bij uitsluitend private financiering)
- Cultuur heeft naast artistieke betekenis, betekenis voor samenleving en economie: publiek belang!
- Publiek belang blijkt uit subsidie voor de sector



Advies – preambule (vervolg)

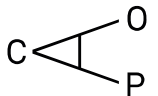
- Rijksoverheid verwacht dat subsidie-ontvangers hun personeel en opdrachtnemers goed behandelen (argument van OCW)
- OCW is subsidieverstrekker. Hanteert als uitgangspunt fatsoenlijke beloning van werkenden in de culturele en creatieve sector
- Doel OCW: arbeidsmarktpositie van werkenden in de culturele en creatieve sector structureel verbeteren



Advies – preambule (vervolg)

Samen met alle betrokkenen ervoor zorgen dat:

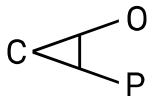
- werkenden in de culturele en creatieve sector een fatsoenlijke beloning hebben en werken onder fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden
- een redelijke en billijke beloning (fair pay) de basis is voor arbeidsrelaties tussen werk- en opdrachtgevers en werkenden in de sector
- fair pay in de praktijk gemeengoed is



Advies

Aanvullend op door de sector reeds genomen initiatieven t.a.v. Good Governance, Fair Practice en Fair Pay:

1. 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



Advies

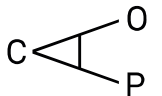
3. Subsidieontvangers geven in hun subsidieaanvraag (ex ante) en subsidieverantwoording (ex post) een toelichting op de wijze waarop zij fair pay toepassen (met inachtneming van personeelskosten, voorbereiding en uitvoeringskosten)
4. OCW *sluit een covenant af* met in elk geval de gesubsidieerde sector en zo mogelijk met de niet-gesubsidieerde sector en overige actoren in de podiumkunsten. Ondertekenaars van het covenant committeren zich aan fair pay
5. Het covenant wordt uitgevoerd aan de hand van stappenplan (*fair pay road map*)



Fair pay roadmap

Opmerkingen vooraf:

- Fair pay (als onderdeel van fair practice) zijn een door de sector geaccepteerde norm voor:
 - goed werkgever-en opdrachtgeverschap ;
 - goed werknemers- en opdrachtnemerschap
- Fair pay is een procesinnovatie die een gedrags- en cultuurverandering vraagt van zowel opdrachtgevers, werkgevers als werkenden



Fair pay roadmap

Opmerkingen vooraf:

- 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
- De sector voert een dialoog over invoering en mogelijke gevolgen van fair pay. Belangrijke bestanddelen zijn:
 - communicatie
 - dialoog
 - monitoring en onderzoek
 - nadenken over (onafhankelijk) taken beleggen



Fair pay roadmap: meerdere partijen aan zet

Ministerie van OCW

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



Fair pay roadmap: meerdere partijen aan zet

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 van toetsingscriteria.
- Controleren de verantwoording op toepassing van fair pay jaarverslagen en subsidieverantwoordingsdocumenten vanuit de subsidieontvangers

Fair pay roadmap: meerdere partijen aan zet

Gezelschappen en instellingen

- Tonen goed werkgever- en opdrachtgeverschap. Passen fair pay toe of leggen uit waarom dat (nog) niet (volledig) mogelijk is: verantwoordelijk voor redelijke beloning voor verrichte arbeid
- 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

Fair pay roadmap: meerdere partijen aan zet

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 hun opdrachtgever of werkgever aan op naleving van fair pay > melden van unfair pay



Fair pay roadmap

Sociale partners

Maken afspraken over wat onder fair pay verstaan wordt. En leggen dat waar mogelijk vast in de cao

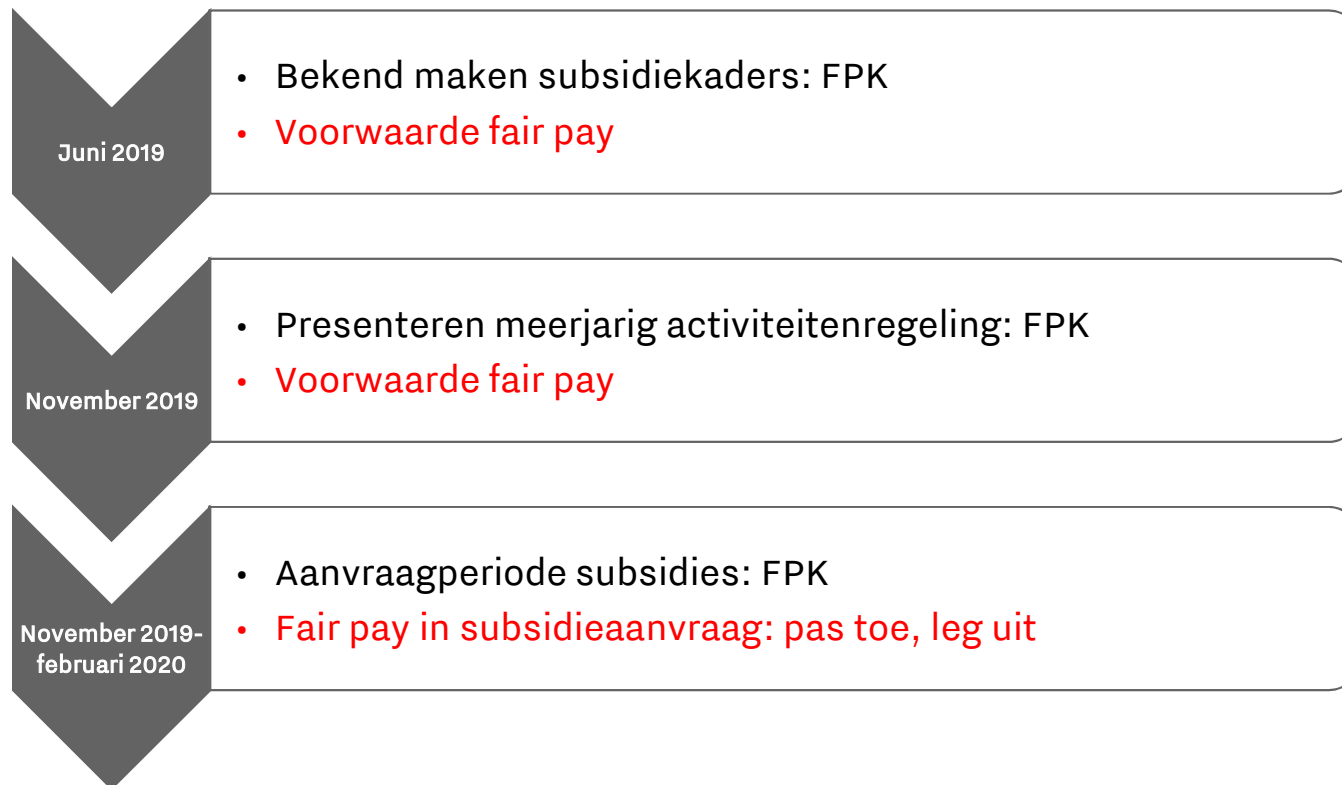
Fair pay = redelijke beloning voor verrichte arbeid



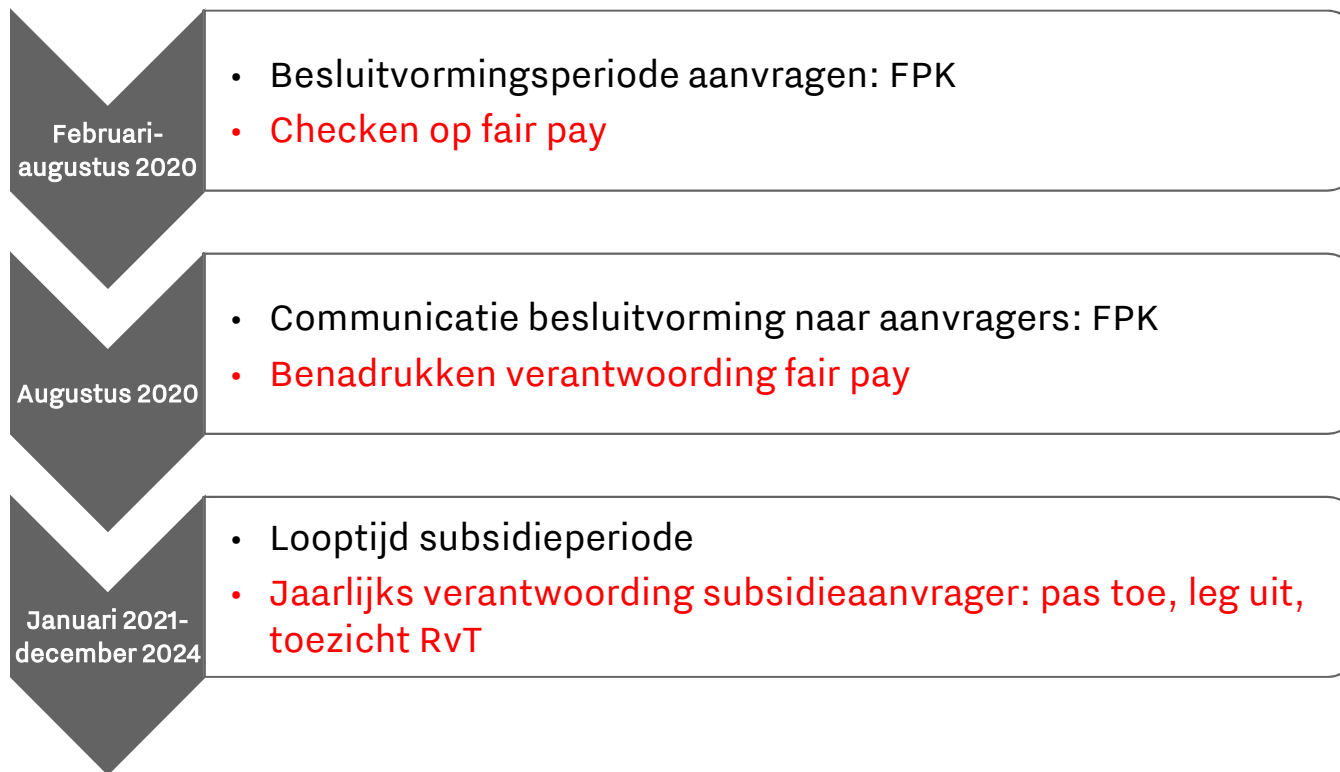
Fair pay roadmap: wie doet wat?

- Duurzame communicatie en voorlichting (meerdere partijen, verschillende accenten?)
- Aanpassing subsidievoorwaarden op fair pay en fair practice (OCW, FPK, Provincies, Gemeenten)
- Informatie- en meldpunt (onafhankelijk?)
- Dialogsessies: kleinschalig met gezelschappen en instellingen (wat en hoe fair pay) > initiatief?
- Monitoring en evaluatie: effecten op bedrijfsvoering en sector, doorontwikkeling (onafhankelijk?)
- IJkpunten?

Tijdslijn subsidievoorwaarden FPK



Tijdslijn subsidievoorwaarden FPK



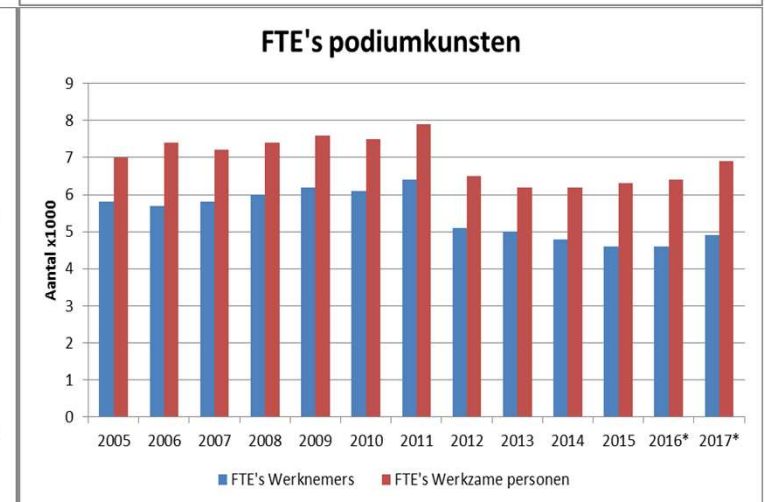
Bijlagen

1. De sector podiumkunsten
2. Inkomenspositie podiumkunstenaars
3. Voetnoten



Bijlage 1

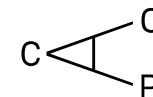
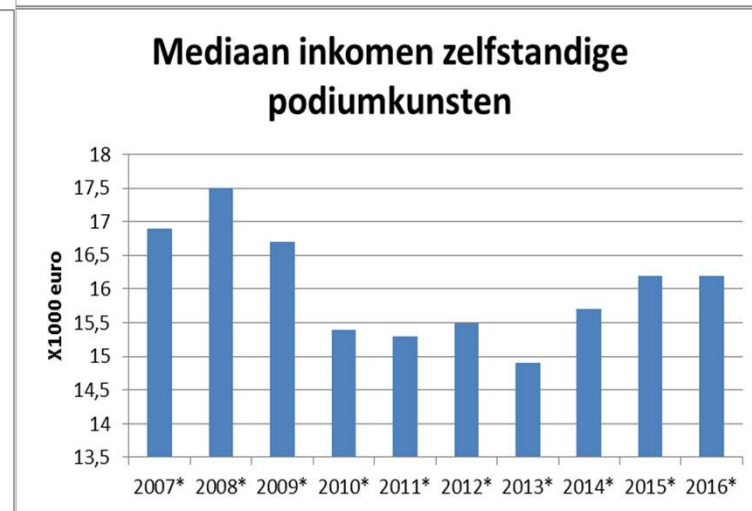
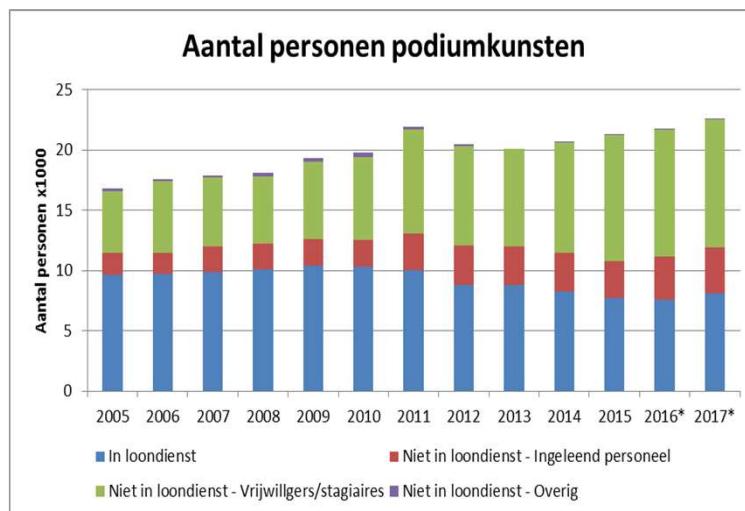
De sector podiumkunsten



Bijlage 2

Inkomenspositie podiumkunsten

podiumkunsten



Bijlage 3

Voetnoten

- Ad 1) <https://fairpracticecode.nl/nl/quickscan/ik-ben-werknemer>
- Ad 3) <https://www.napk.nl/wp-content/uploads/2019/02/Beleidsnotitie-NAPK-2019-2020-def.pdf>
- Ad 4) <https://www.vnpf.nl/nieuws/update-fair-practice-code-en-arbeidsmarktagenda>
- Ad 5) https://fondspodiumkunsten.nl/content/subsidieregeling/i_102/toelichtingdeelregelingprojectsubsidies2.pdf
- Ad 6) <https://www.cultuur-ondernemen.nl/hoe-gaan-subsidieverstekkers-zoals-fondsen-om-met-de-governance-code-cultuur>
- Ad 7) <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/09/20/kamerbrief-over-besluiten-culturele-basisinfrastructuur-periode-2017-2020>
- Ad 8) <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/05/31/kamerbrief-verkenning-arbeidsmarkt-cultuur-en-advies-versterking-arbeidsmarktpositie-kunstenaars>
- Ad 9) <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/toespraken/2018/08/26/gesproken-column-minister-van-engelshoven-bij-paradisodebat>
- Ad 10) <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/toespraken/2018/11/09/toespraak-van-minister-van-engelshoven-bij-de-inontvangstname-van-de-nieuwe-code-good-governance-op-5-november-2018-te-rotterdam>
- Ad 11) <https://smacc.nl/minister-van-engelshoven-toon-eenheid-dan-maken-we-de-sector-sterker>