

> Op weg naar het nieuwe normaal in de creatieve industrie

Toepassing van de Fair Practice Code in de
meerjarig gesubsidieerde creatieve industrie

Utrecht, 15 augustus 2019

Richard Geukema (PPMC)

René Goudriaan (SiRM)

Paul Postma

Marketing Consultancy

SiRM.

Strategies
in Regulated
Markets

Inhoud

Samenvatting	2
1 Inleiding	4
1.1 Aanleiding	4
1.2 Vraagstelling	4
1.3 Indeling van het rapport	5
2 Onderzoeksaanpak	6
2.1 Hoofdpijnen	6
2.2 Functie- en loongebouw	6
2.3 Praktijkonderzoek	8
2.4 Opschaling naar nationale totalen	9
3 Resultaten	10
3.1 Inleiding	10
3.2 De situatie in 2018	10
3.3 Meerkosten van de Fair Practice Code in 2021	12
3.4 Resultaten in perspectief	14
4 Conclusies en aanbevelingen	16
4.1 Conclusies	16
4.2 Aanbevelingen	17

Samenvatting

Inleiding

Op verzoek van het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie hebben SiRM en PPMC de financiële consequenties van de toepassing van de Fair Practice Code bij zeventien *meerjarig* door het *Stimuleringsfonds* gesubsidieerde instellingen berekend. Drie van deze instellingen zijn al eerder onderzocht in het kader van het onderzoek dat wij recent hebben verricht in opdracht van Kunsten '92. De bepaling van de meerkosten sluit aan bij ons eerdere onderzoek voor de andere delen van de culturele en creatieve sector, en in het bijzonder bij de presentatie-instellingen voor beeldende kunst. De presentatie-instellingen beschikken sinds kort over een functie- en loongebouw, dat met beperkte aanpassingen goed bruikbaar blijkt voor de creatieve industrie.

Sterk geflexibiliseerd en grote rol vrijwilligers en stagiairs

De meerjarig gesubsidieerde creatieve industrie is evenals de rest van culturele en creatieve sector sterk geflexibiliseerd. Bijna twee derde van het personeel heeft geen vast dienstverband. Gemiddeld is slechts 34% van het personeel in vaste dienst. Bij de middelkleine instellingen ligt dit percentage nog veel lager: 16% van het personeel. De creatieve industrie draait voor een belangrijk deel op vrijwilligers en stagiairs (26% van het personeel). Vooral bij middelkleine instellingen is de inzet van deze groep onmisbaar (41% van het personeel). Na vrijwilligers en stagiairs vormen zzp'ers de grootste personeelscategorie bij middelkleine instellingen (27% van het personeel).

Minimale meerkosten in 2021

Tabel 1 toont de resultaten van de berekening van de meerkosten voor meerjarig gesubsidieerde instellingen in de creatieve industrie en de kosten van de indexatie van de personele lasten tussen 2017 en 2021. Vanwege de overlap met het onderzoek voor de presentatie-instellingen, presenteren we ook totaalcijfers exclusief de drie presentatie-instellingen met een meerjarige subsidie van het Stimuleringsfonds. Alle gepresenteerde bedragen berusten op het loon- en prijspeil 2021.

De meerkosten van de Fair Practice Code zijn verhoudingsgewijs het hoogste bij de middelkleine instellingen (24% van de personele lasten), hoewel de meerkosten ook bij de middelgrote en grote instellingen in de creatieve industrie (20% van de personele lasten) verhoudingsgewijs hoog zijn. Dat blijkt ook uit het feit dat de meerkosten uitgedrukt als percentage van de personele lasten het hoogste zijn van de tot nu toe onderzochte delen van de culturele en creatieve sector en vijf maal zo hoog als het gemiddelde van de totale sector. Dat komt mede doordat de *beloning* van het personeel in de creatieve industrie – vergeleken met de andere onderzochte delen van de culturele en creatieve sector – laag is. De beloning van het personeel is alleen bij de presentatie-instellingen lager.

Tabel 1 Meerkosten van de Fair Practice Code en kosten van de indexatie van de personele lasten in de meerjarig gesubsidieerde creatieve industrie, 2021 (x € 1 mln.)^a

	Beloning	Onbetaald structureel overwerk ^b	Meerkosten	Meerkosten in % personele lasten	Indexatie personele lasten 2017-2021 ^c	Totaal 2021
Middelklein	0,2	0,2	0,4	24	0,1	0,5
Middelgroot en groot	0,6	0,8	1,4	20	0,6	2,0
Totaal	0,9	0,9	1,8	20	0,8	2,6
- Totaal <i>exclusief</i> drie presentatie-instellingen	0,8	0,8	1,6	20	0,7	2,3

- a Door *af rondingen in de presentatie* hoeven de totalen *niet* exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.
- b Berekend conform beloning op basis van de richtlijn functie- en loongebouw presentatie-instellingen.
- c De door het Rijk in 2018 en 2019 toegekende loon- en prijsbijstelling is om praktische redenen hierop niet in mindering gebracht.

De meerkosten bestaan voor ruwweg de helft uit een compensatie voor tekortschietende beloning en voor de andere helft uit een compensatie voor onbetaald structureel overwerk. Daarmee loopt de creatieve industrie in de pas met de andere onderzochte delen van de culturele en creatieve industrie. In totaal bedragen de minimale meerkosten in 2021 € 1,8 mln.; € 1,6 mln. als we de drie eerder onderzochte presentatie-instellingen buiten beschouwing laten. Indexatie van de personele lasten vergt in de periode 2017-2021 cumulatief een bedrag van € 0,8 mln. Dat is elk jaar een bedrag van € 0,2 mln. extra (het eerste jaar € 0,2 mln., het tweede jaar € 0,4 mln., enzovoort). Omdat slechts een *deel* van de creatieve industrie is onderzocht, hebben de berekende meerkosten en de kosten van de indexatie het karakter van een *minimumschatting*.

Inclusief de meerjarig gesubsidieerde instellingen in de creatieve industrie bedragen de meerkosten in de tot nu toe onderzochte delen van de culturele en creatieve sector in totaal € 27,0 mln. Daarnaast vergt de indexatie van de personele lasten in totaal € 65,5 mln. (ten opzichte van 2017).

I Inleiding

1.1 Aanleiding

In 2017 is de Arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector 2017-2023 opgesteld. Een onderdeel daarvan is een sectorbrede toepassing van de Fair Practice Code. De Fair Practice Code is bedoeld als een normatief kader voor duurzaam, eerlijk en transparant ondernemen en werken in de culturele en creatieve sector. De code biedt een handreiking voor verantwoord marktgedrag. Uitgangspunt is een versterking van de inkomenspositie van werkenden in de sector om daarmee een bijdrage te leveren aan een sterke culturele en creatieve sector.

De toepassing van de Fair Practice Code heeft financiële consequenties, ook in *de creatieve industrie*. In het onderzoek naar de (minimale) meerkosten van de Fair Practice Code in de culturele en creatieve sector dat SiRM en PPMC recent in opdracht van Kunsten '92 hebben uitgevoerd, zijn de meerkosten in de creatieve industrie niet aan de orde gekomen.¹ Gezien het ontbreken van inzicht in de meerkosten in de creatieve industrie heeft het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie SiRM en PPMC gevraagd om de meerkosten in deze deelsector in kaart te brengen. Het onderzoek beperkt zich tot de *meerjarig gesubsidieerde instellingen* en sluit aan bij het eerdere onderzoek voor zes deelsectoren in de culturele en creatieve sector in opdracht van Kunsten '92.

1.2 Vraagstelling

De toepassing van de Fair Practice Code en de bijbehorende indexering van de personele lasten leiden bijna onvermijdelijk tot hogere personele lasten in de creatieve industrie. Daarom luidt de centrale vraagstelling van het onderzoek:

Wat zijn in 2021 de meerkosten als gevolg van de invoering van de Fair Practice Code in de meerjarig gesubsidieerde creatieve industrie bij een ongewijzigd aanbod en wat zijn de kosten van de indexering van de personele lasten tussen 2017 en 2021?

Afwijkingen van de Fair Practice Code worden onder meer veroorzaakt door tekortschietende beloningen en onbetaald structureel overwerk, zowel bij personeel in loondienst als bij zzp'ers. Daarnaast bestaat de indruk dat de afgelopen jaren een deel van de structurele werkzaamheden in de sector is overgenomen door stagiairs en vrijwilligers.

¹ Richard Geukema en René Goudriaan, *Op weg naar het nieuwe normaal: Minimale meerkosten van de toepassing van de Fair Practice Code in de culturele en creatieve sector*, SiRM/PPMC, 2019. Zie: <https://www.kunsten92.nl/activiteit/op-weg-naar-het-nieuwe-normaal/>

Daarom valt de centrale vraag uiteen in de volgende deelvragen:

- Wordt personeel in loondienst conform een cao of een andere beloningsrichtlijn betaald?
- In hoeverre is bij personeel in loondienst sprake van onbetaald *structureel* overwerk?
- Welke honoraria ontvangen zzp'ers en zijn die afgeleid van die van het personeel in loondienst c.q. de cao/richtlijn?
- Krijgen zzp'ers alle gewerkte uren uitbetaald?
- Vervullen onbetaalde stagiairs en vrijwilligers in de praktijk *structurele* werkzaamheden?

1.3 Indeling van het rapport

De verdere indeling van het rapport is als volgt. Hoofdstuk 2 bespreekt de onderzoeksaanpak in hoofdlijnen. Hoofdstuk 3 schenkt aandacht aan de (minimale) meerkosten van de Fair Practice Code bij de meerjarig gesubsidieerde instellingen in de creatieve industrie en vergelijkt deze met andere onderzochte delen van de culturele en creatieve sector. Hoofdstuk 4 sluit af met de conclusies en aanbevelingen.

2 Onderzoeksaanpak

2.1 Hoofdpijnen

Het doel van het onderzoek is om inzicht te geven in de *meerkosten* van de toepassing van de Fair Practice Code en de kosten van de *indexatie* van de personele lasten bij instellingen in de creatieve industrie met een *meerjarige* subsidie van het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie. Het onderzoek richt zich op de *honorering* van werknemers en zzp'ers. Oplossingen voor de *'bijwerkingen'* van het projectmatig werken blijven buiten beschouwing; het betreft onder meer de qua omvang en tijdsduur beperkte arbeidscontracten voor tijdelijk personeel en zzp'ers, de afwezigheid van regelingen voor opleiding en ontwikkeling van deze groepen werkenden, en ook de afwezigheid van adequate secundaire arbeidsvoorwaarden voor werkenden.

De kosten van de indexatie van de personele lasten zijn eenvoudig te bepalen. De berekening van de meerkosten heeft daarentegen meer voeten in aarde. Voor de bepaling van de meerkosten moeten we ten eerste vaststellen hoe goed de instellingen zich in de praktijk bij de beloning van het gehele personeel (loondienst en inhuur) houden aan de cao's en beloningsrichtlijnen (voor zover aanwezig). Ten tweede moeten we bepalen of er sprake is van onbetaald structureel overwerk (in het bijzonder bij personeel met een klein contract) en ten derde moeten we onderzoeken of stagiairs en vrijwilligers in de praktijk structurele werkzaamheden uitvoeren. De *meerkosten* zijn de kosten die gemoeid zijn met het ongedaan maken van deze afwijkingen van de Fair Practice Code.

Het betreft gevoelige kwesties waarover we in de creatieve industrie - evenals eerder bij culturele instellingen - gericht informatie moeten verzamelen om inzicht te krijgen in afwijkingen van fair practice, zodat de meerkosten van het ongedaan maken van die afwijkingen kunnen worden berekend. We verzamelen daarom een belangrijk deel van de informatie via een gerichte interactieve informatie-uitvraag en een praktijkonderzoek met diepte-interviews bij een nadere selectie van instellingen. Alleen via diepte-interviews kunnen we gericht doorvragen en bruikbare antwoorden krijgen op de onderzoeksvragen. We combineren de resultaten van het praktijkonderzoek met kwantitatieve informatie uit de jaarverslagen van de instellingen om op nationaal niveau de meerkosten van de Fair Practice Code te bepalen.

2.2 Functie- en loonbouw

De creatieve industrie kent geen cao of beloningsrichtlijn, die we kunnen hanteren als invulling van de Fair Practice Code. Dat compliceert de bepaling van de meerkosten, omdat daar-

voor een richtsnoer voor de beloning van personeel in loondienst en zzp'ers nodig is. Om dit probleem te ondervangen, hebben wij aansluiting gezocht bij de recent door bureau Lisa Wolters en SiRM in opdracht van De Zaak Nu ontwikkelde richtlijn voor het loon- en functiegebouw van *presentatie-instellingen* voor beeldende kunst.² Instellingen in de creatieve industrie staan relatief dichtbij presentatie-instellingen. Dat blijkt ook uit het feit dat drie presentatie-instellingen een meerjarige subsidie van het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie ontvangen.

De richtlijn voor het functie- en loongebouw is een globale en flexibele richtlijn met een differentiatie naar (1) middelgrote en grote instellingen, en (2) kleine en middelkleine instellingen. De richtlijn berust niet op functies, maar op vier functieniveaus: directie, beleidsmatig, uitvoerend en faciliterend. Voor de creatieve industrie hebben we deze vier functieniveaus uitgebreid met het functieniveau ontwerpend. Deze vijf functieniveaus blijken goed herkenbaar en bruikbaar te zijn voor de onderzochte instellingen in de creatieve industrie. Het gehanteerde functie- en loongebouw kon op veel belangstelling van de onderzochte instellingen rekenen.

De vijf gehanteerde functieniveaus zijn verbonden met het loongebouw dat we evenals bij de presentatie-instellingen hanteren als invulling van de Fair Practice Code. Gezien de schaal van de instellingen in de creatieve industrie en het verhoudingsgewijs hoge opleidingsniveau van het personeel berusten de berekeningen voor de creatieve industrie op het functie- en loongebouw van middelgrote en grote presentatie-instellingen.³ Tabel 2.1 toont het gehanteerde loongebouw.

Tabel 2.1 Loongebouw voor meerjarig gesubsidieerde instellingen in de creatieve industrie, bruto maandbedragen (in €)

	Begin	Midden	Eind
Directie	3.000	4.250	5.500
Ontwerp	2.700	3.750	4.800
Beleidsmatig	2.400	3.250	4.100
Uitvoerend	2.000	2.600	3.200
Facilitair	1.700	2.050	2.400

Het personeel van middelkleine instellingen wordt in de berekeningen overwegend links van het midden ingeschaald (op 40% van de schaallengte), terwijl het personeel van de middelgrote en grote instellingen overwegend rechts van het midden wordt ingeschaald (op 60% van de schaallengte). De maandbedragen worden met 8% verhoogd vanwege vakantiegeld en vervolgens met twaalf vermenigvuldigd om tot jaarbedragen te komen. Het jaarbedrag

² Lisa Wolters en René Goudriaan, *Richtlijn functie- en loongebouw presentatie-instellingen voor beeldende kunst*, bureau Lisa Wolters/SiRM, 2019. Zie: <http://www.dezaaknu.nl/downloads/Richtlijn%20functie-%20en%20loongebouw%20-%202018%20april%202019.pdf>

³ De differentiatie van het loongebouw naar grootte van de instelling is alleen van belang voor de functies op directie- en beleidsmatig niveau. Zie noot 2.

verhogen we ten slotte met 30% voor de sociale en pensioenlasten. Dit is zowel de grondslag voor personeel in loondienst als voor zzp'ers.

2.3 Praktijkonderzoek

Het praktijkonderzoek berust op de resultaten van diepte-interviews met acht meerjarig gesubsidieerde instellingen in de creatieve industrie. Rekening houdend met de omvang en de samenstelling van deze groep instellingen hanteren we de volgende indeling in grootteklassen op basis van de omvang van de jaaromzet:

- 1 middelklein: € 250.000 tot € 500.000 omzet;
- 2 middelgroot en groot: € 500.000 of meer omzet.

De indeling in grootteklassen is vergelijkbaar met de eerder gehanteerde indeling voor presentatie-instellingen in *Het nieuwe normaal* (blz. 38 en volgend)⁴ en in het *Onderzoek richtlijn functie- en loongebouw presentatie-instellingen*.⁵ Uit elk van beide grootteklassen heeft het Stimuleringsfonds drie representatieve instellingen geselecteerd voor deelname aan het praktijkonderzoek. Deze hebben we aangevuld met eerder verkregen resultaten van twee presentatie-instellingen met een meerjarige subsidie van het Stimuleringsfonds. Naar onze mening kunnen we met vier instellingen per grootteklasse de resultaten op onderzoeksmatig verantwoorde én kostenefficiënte wijze opschalen naar het landelijk niveau. De deelnemende instellingen is anonimiteit beloofd. De interviews hebben plaatsgevonden met de (zakelijk) directeuren in de eerste helft van juni 2019.

Ter voorbereiding op de interviews ontvangen de instellingen een elektronisch enquêteformulier, dat we al deels hebben ingevuld met cijfers uit het jaarverslag 2018 en dat we gedurende het interview aanvullen met de verkregen informatie. Voorafgaande aan de interviews ontvangen de instellingen daarnaast de vragenlijst, zodat zij zich goed kunnen voorbereiden op het interview. In de enquête vragen we onder meer naar het aantal fte's, zowel per functieniveau als naar type dienstverband en de bijbehorende personele lasten, en het onbetaald structureel overwerk. In de interviews vragen we bij uitstek door op de kwesties die niet expliciet in de jaarverslagen aan de orde komen, zoals gewerkte versus betaalde uren, honorering van het personeel, de tarieven voor zzp'ers en de rol van stagiairs en vrijwilligers.

Vervolgens worden de interviews volgens een vast format verwerkt. We controleren de verkregen cijfers, vullen aan waar nodig en stellen volgens doorgaans aanvullende vragen aan de geïnterviewde instellingen. Daarna bepalen we - waar nodig - de gewogen gemiddelden per instelling; bijvoorbeeld als de mate van onbetaald structureel overwerk verschilt tussen de

⁴ Zie voetnoot 1.

⁵ Lisa Wolters en René Goudriaan, *Onderzoek richtlijn functie- en loongebouw presentatie-instellingen voor beeldende kunst*, bureau Lisa Wolters/SiRM, 2019. Zie: <http://www.dezaaknu.nl/downloads/Rapportage%20richtlijn%20functie-%20en%20loongebouw%20-%202018%20april%202019.pdf>

onderscheiden personeelscategorieën. Weging vindt steeds plaats met het aandeel van de betreffende personeelscategorieën in de personele lasten. Op basis van de verkregen informatie over de personeelssterkte per functieniveau berekenen we met het functie- en loongebouw de personele lasten conform de Fair Practice Code. Op het niveau van een individuele instelling levert deze stap inzicht op in de afwijkingen van de Fair Practice Code. De meerkosten zijn de kosten die gemoeid zijn met het ongedaan maken van deze afwijkingen.

2.4 Opschaling naar nationale totalen

In deze stap schalen we de resultaten van het praktijkonderzoek op naar nationale totalen. Eerst voegen we zowel personele lasten als de berekende meerkosten van de afzonderlijke instellingen samen tot een totaal per grootteklassen. Vervolgens drukken we per grootteklasse de meerkosten - uitgesplitst naar de componenten beloning, onbetaald structureel overwerk en interactie - uit als percentage van de personele lasten in 2018. Deze percentages beschouwen we als maatgevend voor alle instellingen in de betreffende grootteklasse. De interactiecomponent ontstaat doordat de vergoeding voor het onbetaalde structurele overwerk wordt afgerekend op basis van 'fair pay'. In de presentatie van de resultaten rekenen we de interactiecomponent steeds toe aan de meerkosten ten gevolge van het onbetaalde structurele overwerk.

De verkregen percentages passen we toe op het totaal van de personele lasten van *alle* instellingen in de betreffende grootteklasse samen (cijfers op nationaal niveau) om per grootteklasse op nationaal niveau de meerkosten van de Fair Practice Code te kunnen bepalen. De gebruikte gegevens over de personele lasten, en de omvang en samenstelling van het personeel in 2018 zijn ontleend aan de jaarverslagen van instellingen. Optelling van de meerkosten over de grootteklassen levert vervolgens de meerkosten van de Fair Practice Code in 2018 op. Daarna rekenen we de meerkosten in 2018 om naar het loonpeil 2021 door de meerkosten in 2018 met 7,3% te verhogen.

Naast de meerkosten bepalen we tevens de kosten van de indexatie van de personele lasten in de creatieve industrie tussen 2017 en 2021. Op basis van het Centraal Economisch Plan 2019 van het Centraal Planbureau bedraagt de indexatie 10% ten opzichte van 2017 (7,3% ten opzichte van 2018). De indexatie van de personele lasten is nodig om ervoor te zorgen dat de achterstanden in de beloningen binnen de creatieve industrie niet verder oplopen ten opzichte van de rest van de economie.

3 Resultaten

3.1 Inleiding

De analyse van de meerkosten van de toepassing van de Fair Practice Code in de creatieve industrie heeft betrekking op instellingen met een *meerjarige subsidie* van het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie.⁶ Het betreft in totaal zeventien instellingen, waarvan de meerkosten bij drie instellingen die lid zijn van De Zaak Nu al eerder door ons zijn onderzocht.

De indeling van het hoofdstuk is als volgt. Paragraaf 3.2 geeft een kwantitatief overzicht van de creatieve industrie in 2018 in termen van personeel en financiën. Paragraaf 3.3 behandelt de meerkosten van de Fair Practice Code in 2021. Ten slotte plaatst paragraaf 3.4 de resultaten voor de creatieve industrie in het bredere perspectief van de totale culturele en creatieve sector.

3.2 De situatie in 2018

De totale personele lasten van de zeventien instellingen in de creatieve industrie belopen in 2018 ruim € 8 mln. bij een totale sterkte van betaald personeel van 160 fte's (inclusief inhuur van zzp'ers). Met inbegrip van de vrijwilligers en stagiairs gaat het in totaal om 216 fte's. De gemiddelde personele lasten per *betaalde* fte (inclusief werkgeverslasten) bedragen in de creatieve industrie krap € 52.000 per fte. Dat is *na* de presentatie-instellingen het *laagste* van de tot nu toe onderzochte delen van de culturele en creatieve sector. Iets minder dan de helft van de instellingen in de creatieve industrie behoort tot de middelkleine instellingen. De andere helft bestaat uit middelgrote en grote instellingen (zie tabel 3.1). De zeventien instellingen ontvangen samen ruim € 7 mln. aan meerjarige subsidies. Het gemiddelde subsidiebedrag loopt op van € 0,3 mln. bij middelkleine instellingen tot € 0,5 mln. bij middelgrote en grote instellingen.

De personele lasten in de creatieve industrie bedragen voor de zeventien meerjarig gesubsidieerde instellingen samen gemiddeld € 0,5 mln. per instelling. De personele lasten per instelling nemen toe van gemiddeld € 0,2 mln. bij middelkleine instellingen tot gemiddeld € 0,7 mln. bij middelgrote en grote instellingen. Exclusief vrijwilligers en stagiairs tellen instellingen in de creatieve industrie gemiddeld ruim 9 fte's, en inclusief vrijwilligers en stagiairs bijna 13 fte's. In termen van het aantal betaalde fte's zijn middelgrote en grote instellingen ruim drie keer zo groot als middelkleine instellingen (13,8 versus 4,5 fte's). Tellen we de vrijwilligers en stagiairs mee dan zijn verschillen in personeelssterkte minder groot (ruwweg een factor twee).

⁶ Het Nieuwe Instituut is onderdeel van de BIS en blijft hier buiten beschouwing.

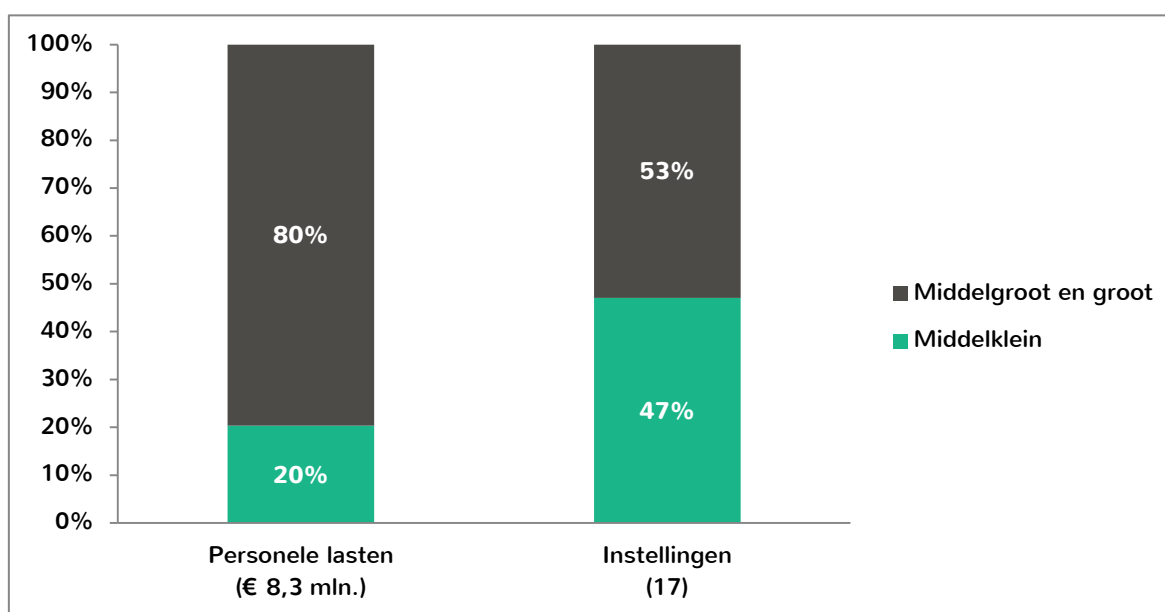
Tabel 3.1 Meerjarig gesubsidieerde instellingen in de creatieve industrie: gemiddelden per grootteklasse, 2018

	Aantal instellingen	Meerjarige subsidies (x € 1 mln.)	Omzet (x € 1 mln.)	Personele lasten (x € 1 mln.)	Personeelssterkte excl. onbezoldigden fte's ^a	Personeelssterkte incl. onbezoldigden (fte's) ^a
Middelklein	8	0,3	0,4	0,2	4,5	7,7
Middelgroot en groot	9	0,5	1,3	0,7	13,8	17,2
Gewogen gemiddelde/totaal	17	0,4	0,9	0,5	9,4	12,7

a Onbezoldigden: stagiairs en vrijwilligers.

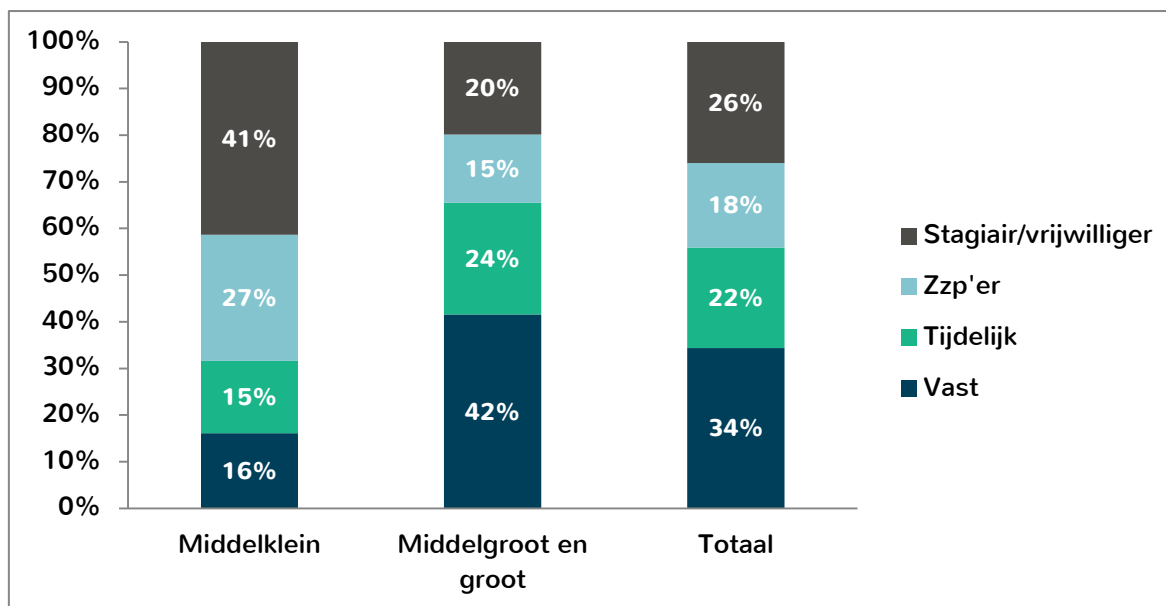
De middelgrote en grote instellingen in de creatieve industrie zijn samen goed voor 80% van de totale personele lasten van alle instellingen, terwijl ze samen iets meer dan de helft van het aantal instellingen omvatten (zie figuur 3.1). Bij de middelkleine instellingen is het beeld ten opzichte van de middelgrote en grote instellingen omgekeerd: samen nemen ze 20% van de totale personele lasten voor hun rekening, hoewel ze bijna de helft uitmaken van het aantal instellingen.

Figuur 3.1 Meerjarig gesubsidieerde instellingen in de creatieve industrie: personele lasten en instellingen naar grootteklasse, 2018



Instellingen in de creatieve industrie draaien voor een belangrijk deel op vrijwilligers en stagiairs (gemiddeld 26%). Figuur 3.2 onthult dat dit het sterkst geldt voor middelkleine instellingen, waar vrijwilligers en stagiairs 41% van de totale personeelssterkte voor hun rekening nemen; bij de middelgrote en grote instellingen ligt dit percentage de helft lager (20%). Na vrijwilligers en stagiairs vormen zzp'ers de belangrijkste personeelscategorie bij middelkleine instellingen (27%). Bij de middelgrote en grote instellingen is het personeel in vaste dienst op afstand de grootste personeelscategorie.

Figuur 3.2 Meerjarig gesubsidieerde instellingen in de creatieve industrie: personeels-samenstelling naar type werkende en grootteklasse, 2018



Stagiairs houden zich in de creatieve industrie veelal bezig met hun (onderzoeks)opdracht en vervullen doorgaans geen structurele werkzaamheden. In de regel is er sprake van een beperkte stagevergoeding van € 300 per maand. Instellingen die een event of festival organiseren, maken vaak gebruik van vrijwilligers die structurele, faciliterende werkzaamheden uitvoeren. De groep ontvangt daarvoor doorgaans een bescheiden onbelastbare vergoeding.

3.3 Meerkosten van de Fair Practice Code in 2021

De berekende meerkosten berusten op het loonpeil 2021. Tabel 3.2 toont de meerkosten van de toepassing van de Fair Practice Code en de kosten van indexatie van de personele lasten voor de meerjarig gesubsidieerde instellingen in de creatieve industrie in 2021, uitgesplitst naar de twee grootteklassen.

De *meerkosten* van de toepassing van de Fair Practice Code bedragen voor de meerjarig gesubsidieerde instellingen in de creatieve industrie in totaal € 1,8 mln. Dat komt overeen met 20% van de personele lasten. Daarmee zijn de meerkosten relatief het *hoogste* van de tot nu onderzochte delen van de culturele en creatieve sector (zie ook de volgende paragraaf). De meerkosten bestaan voor ruwweg de helft (€ 0,9 mln.) uit een compensatie voor tekortschiende beloningen en voor de andere helft (€ 0,9 mln.) uit een compensatie voor onbetaald structureel overwerk. Bij ruim 60% van de onderzochte instellingen schiet de beloning tekort ten opzichte van de gehanteerde richtlijn. Onbetaald structureel overwerk leidt bij 75% van de onderzochte instellingen tot meerkosten. Omdat slechts een *deel* van de creatieve industrie is onderzocht, hebben de berekende meerkosten en de kosten van de indexatie het karakter van een *minimumschatting*.

Als we de drie eerder onderzochte (presentatie-)instellingen buiten beschouwing laten, bedragen de meerkosten van de Fair Practice Code in totaal € 1,6 mln. Dit bedrag bestaat eveneens voor de helft uit tekortschietende beloningen en voor de andere helft uit onbetaald structureel overwerk.

Tabel 3.2 Meerkosten van de Fair Practice Code en kosten van de indexatie van de personele lasten voor meerjarig gesubsidieerde instellingen in de creatieve industrie, 2021 (x € 1 mln.)^a

	Beloning	Onbetaald structureel overwerk ^b	Meerkosten	Meerkosten in % personele lasten	Indexatie personele lasten 2017-2021 ^c	Totaal 2021
Middelklein	0,2	0,2	0,4	24	0,1	0,5
Middelgroot en groot	0,6	0,8	1,4	20	0,6	2,0
Totaal	0,9	0,9	1,8	20	0,8	2,6
- Totaal <i>exclusief</i> drie presentatie-instellingen	0,8	0,8	1,6	20	0,7	2,3

- a Door *afrodingen in de presentatie* hoeven de totalen *niet* exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.
- b Berekend conform beloning op basis van de richtlijn functie- en loongebouw presentatie-instellingen.
- c De door het Rijk in 2018 en 2019 toegekende loon- en prijsbijstelling is om praktische redenen hierop niet in mindering gebracht.

Indexatie van de personele lasten vergt in de periode 2017-2021 nog eens cumulatief een bedrag van € 0,8 mln. (= 10% ten opzichte van 2017). Dat is elk jaar een bedrag van € 0,2 mln. extra (in 2018 € 0,2, in 2019 € 0,4 mln., in 2020 € 0,6 mln. en in 2021 € 0,8 mln.). Dit bedrag komt bovenop de meerkosten die het gevolg zijn van tekortschietende beloningen en onbetaald structureel overwerk. Exclusief de drie eerder onderzochte (presentatie-)instellingen kost de indexatie van de personele lasten € 0,7 mln.

De meerkosten van de Fair Practice Code zijn in de creatieve industrie vooral hoog bij *middelkleine instellingen*: 24% van de personele lasten. De relatief hoge meerkosten bij middelkleine instellingen sporen met het beeld in de andere onderzochte delen van de culturele en creatieve sector. Dat laat onverlet dat de meerkosten bij middelgrote en grote instellingen in de creatieve industrie met 20% van de personele lasten eveneens buitengewoon hoog zijn vergeleken met de andere onderzochte onderdelen van de culturele en creatieve sector.

In absolute termen zijn de meerkosten het hoogste bij *middelgrote en grote* instellingen: € 1,4 mln. Dit bedrag bestaat uit € 0,6 mln. als compensatie voor tekortschietende beloningen en € 0,8 mln. als compensatie voor onbetaald structureel overwerk. Bij de *middelkleine* instellingen bedragen de meerkosten € 0,4 mln.: € 0,2 mln. als compensatie voor tekortschietende beloningen en € 0,2 mln. als compensatie voor onbetaald structureel overwerk.

De meerkosten van de Fair Practice Code ontstaan voor een belangrijk deel op directie- en beleidsmatig niveau. Dat geldt zowel voor de tekortschietende beloning als voor het onbetaalde structurele overwerk. Bij gebrek aan een cao of honorariumrichtlijn vinden leidingge-

venden het in de praktijk lastig om de hoogte van hun beloning op een adequaat niveau vast te stellen. Onbetaald structureel overwerk op directie- en beleidsmatig niveau heeft onder meer te maken met functies die eerder noodgedwongen zijn ingekrompen of zijn verdwenen als gevolg van bezuinigingen op subsidies.

3.4 Resultaten in perspectief

De voorgaande resultaten hebben betrekking op instellingen in de creatieve industrie met een *meerjarige subsidie* van het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie. Hoe verhouden de resultaten voor de creatieve industrie zich tot de eerder onderzochte delen van de culturele en creatieve industrie? De creatieve industrie is evenals de andere onderzochte deelsectoren sterk geflexibiliseerd. Nauwelijks meer dan een derde van het personeel in de creatieve industrie heeft een vaste aanstelling. Net als bij musea en presentatie-instellingen is de rol van vrijwilligers en stagiairs in de creatieve industrie groot. Deze groep is onmisbaar, vooral bij de kleinere instellingen, en is goed voor ruim een kwart van de personele inzet in de creatieve industrie.

In hoeverre verschillen de meerkosten van de Fair Practice Code in de creatieve industrie van de andere onderzochte deelsectoren? Die vraag komt aan de orde in tabel 3.3. De tabel maakt in één oogopslag duidelijk dat de meerkosten van de Fair Practice Code uitgedrukt als percentage van de personele lasten relatief het *hoogste* zijn van de tot nu toe onderzochte delen van de culturele en creatieve sector.

De meerkosten zijn vijf maal zo hoog als het gemiddelde van de onderzochte delen van de culturele en creatieve sector. Na de creatieve industrie volgen de presentatie-instellingen op enige afstand. Beide deelsectoren hebben op dit moment de laagste personele lasten per betaalde fte van de onderzochte delen van de culturele en creatieve industrie.

De meerkosten van de Fair Practice Code bestaan in de creatieve industrie voor ruwweg de helft uit een compensatie voor tekortschietende beloning en voor de andere helft uit een compensatie voor onbetaald structureel overwerk. Daarmee loopt het meerjarig gesubsidieerde deel van de creatieve industrie min of meer in de pas met de andere onderzochte delen van de culturele en creatieve sector. Wat de positie van de creatieve industrie *bijzonder* maakt, is dat de meerkosten over de *hele linie* van middelkleine instellingen tot en met grote instellingen hoog zijn in relatie tot de personele lasten. In de andere onderzochte delen van de culturele en creatieve sector zijn de meerkosten bij (middel)grote instellingen uitgedrukt als percentage van de personele lasten doorgaans beduidend lager dan bij (middel)kleine instellingen.

Tabel 3.3 Culturele en creatieve sector: meerkosten van de Fair Practice Code en kosten van de indexatie van de personele lasten, 2021 (x € 1 mln.)^{a,b}

	Beloning	Onbetaald structureel overwerk	Meerkosten	Meerkosten in % personele lasten	Indexatie personele lasten 2017-2021 ^c	Totaal 2021
Theater*	0,6	1,8	2,5	3	6,7	9,2
Dans*	0,2	0,3	0,5	1	3,8	4,3
Muziektheater*	0,8	1,0	1,7	4	3,8	5,5
Muziek*	4,7	3,7	8,5	8	9,3	17,7
Musea	6,5	3,6	10,0	2	39,5	49,6
Presentatie-instellingen	0,7	1,5	2,2	12	1,6	3,8
Creatieve industrie*	0,9	0,9	1,8	20	0,8	2,6
Totaal^d	14,3	12,7	27,0	4	65,5	92,4

- a Door *afrondingen in de presentatie* hoeven de totalen *niet* exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.
- b Bij de met een * aangeduide deelsectoren betreft het uitsluitend de meerjarig gesubsidieerde instellingen.
- c De door het Rijk in 2018 en 2019 toegekende loon- en prijsbijstelling aan BIS-instellingen en instellingen met een subsidie van publieke fondsen is om praktische redenen hierop niet in mindering gebracht.
- d Na correctie van het totaal voor drie presentatie-instellingen met een meerjarige subsidie van het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie.

4 Conclusies en aanbevelingen

4.1 Conclusies

De belangrijkste conclusies voor de *meerjarig gesubsidieerde* instellingen in de creatieve industrie luiden als volgt:

- De creatieve industrie is een sterk geflexibiliseerde bedrijfstak. Bijna twee derde van het personeel heeft geen vast dienstverband. Gemiddeld is slechts 34% van het personeel in vaste dienst. Bij de middelkleine instellingen ligt dit percentage nog veel lager: 16% van het personeel.
- De inzet van vrijwilligers en stagiairs is van groot belang: 26% van het personeel bestaat uit vrijwilligers en stagiairs. Vooral bij middelkleine instellingen is de inzet van deze groep onmisbaar (41% van het personeel).
- Compensatie voor de meerkosten van de Fair Practice Code vergt op korte termijn minimaal € 1,8 mln. (20% van de personele lasten). Exclusief drie eerder onderzochte (presentatie-)instellingen die lid zijn van De Zaak Nu, bedragen de additionele meerkosten € 1,6 mln.
- De meerkosten bestaan voor ruwweg de helft uit een compensatie voor tekortschietende beloningen en voor de andere helft uit een compensatie voor onbetaald structureel overwerk.
- Binnen de creatieve industrie zijn de meerkosten verhoudingsgewijs het hoogste bij de middelkleine instellingen (24% van de personele lasten), hoewel ze ook bij middelgrote en grote instellingen hoog zijn (20% van de personele lasten).
- Indexatie van de personele lasten vergt in de periode 2017-2021 cumulatief een bedrag van € 0,8 mln. Dat is elk jaar een bedrag van € 0,2 mln. extra (in 2018 € 0,2, in 2019 € 0,4 mln., in 2020 € 0,6 mln. en in 2021 € 0,8 mln.).
- De meerkosten in de creatieve industrie zijn - uitgedrukt als percentage van de personele lasten - het *hoogste* van de tot nu toe onderzochte delen van de culturele en creatieve sector (vijf keer zo hoog als het gemiddelde). Dat komt mede doordat de *beloning* van het personeel ten opzichte van de andere onderzochte deelsectoren met uitzondering van presentatie-instellingen laag is.
- De minimale meerkosten van de Fair Practice Code bedragen in de tot nu toe onderzochte delen van de culturele en sector - inclusief de creatieve industrie - in totaal € 27,0 mln. Daarvan heeft ruim 70% betrekking op instellingen met een meerjarige subsidie van het ministerie van OCW of de cultuurfondsen van het Rijk. De indexatie van de personele lasten vergt in totaal € 65,5 mln.

4.2 Aanbevelingen

De creatieve industrie heeft geen cao of beloningsrichtlijn. Daardoor ontbreekt een richtsnoer voor de beloning van werknemers en zzp'ers. Uit gesprekken met de directies van instellingen blijkt een grote behoefte te bestaan aan een functie- en loonebouw, ook wat betreft hun eigen beloningen. Het ontbreken van een functie- en loonebouw heeft in combinatie met beperkte financiële middelen geleid tot een (gemiddeld) tekortschietende beloning in de creatieve industrie.

Het onderzoek leidt tot de volgende aanbevelingen:

- Ontwikkel een richtlijn voor het functie- en loonebouw in de creatieve sector; bijvoorbeeld in het verlengde van de Richtlijn functie- en loonebouw presentatie-instellingen voor beeldende kunst, die zich - mede vanwege het globale en flexibele karakter - in een grote belangstelling van de onderzochte instellingen in de creatieve industrie kan verheugen.⁷
- Het is van groot belang dat de indexatie van de personele lasten structureel wordt vastgelegd, zodat de achterstanden in de beloning ten opzichte van andere sectoren niet verder oplopen. Voor de indexatie kan bijvoorbeeld worden aangesloten bij de ontwikkeling van de salarissen van de rijksambtenaren.
- De toepassing van de Fair Practice Code in de creatieve sector vergt relatief kleine bedragen. Daarvoor zouden binnen de bestaande financiële ruimte middelen beschikbaar moeten worden gesteld.

⁷ Een licht uitgebreide versie daarvan hebben wij in dit onderzoek als invulling van de Fair Practice Code gehanteerd. De uitbreiding heeft betrekking op de functie van ontwerper.