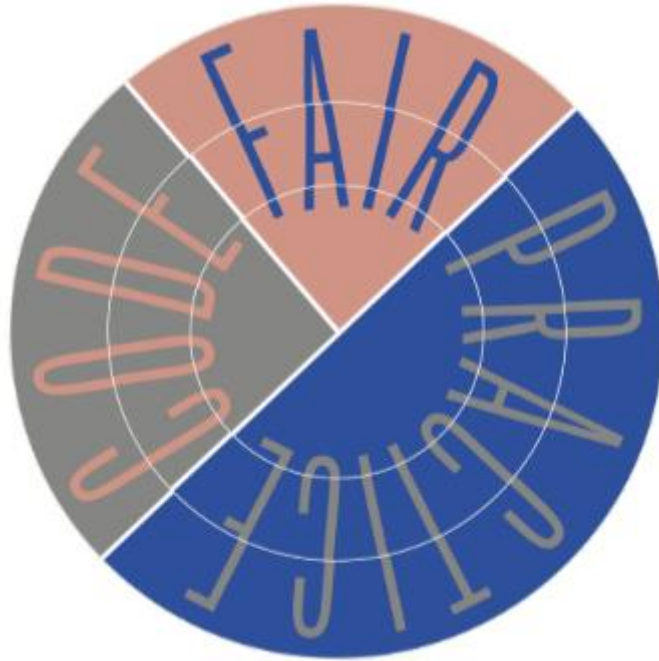




Op zoek naar het uitvoerbare normaal: hoe implementeerbaar is de Fair Practice Code?

*Een onderzoek naar het cultuurbeleid in Nederland en de ervaringen van
werkgeversverenigingen in de culturele sector over de implementatie van de
Fair Practice Code en de consequenties hiervan voor culturele instellingen.*



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Masterscriptie Kunst, Cultuur en Politiek (Kunst- en Cultuurwetenschappen)

Isabel Willemsen

10784179

Scriptie begeleider: René Boomkens

Tweede lezer: Dos Elshout

Datum: 30/05/2020

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Methode van onderzoek	5
Culturele veranderingen en het Nederlandse cultuurbeleid	8
De Fair Practice Code	14
Reacties op de Fair Practice Code	16
Op weg naar het nieuwe normaal (SiRM en PPMC 2019)	17
Op weg naar het nieuwe normaal in de creatieve industrie (SiRM en PPMC 2019)	17
De Fair Practice Code als een subsidievoorwaarde	20
Onderzoek naar de consequenties van de Fair Practice Code	20
Ontwikkelingen sinds bezuinigingsmaatregelen	21
Sluiting culturele instellingen	21
Opkomst zzp'ers	22
Concurrentie binnen de cultuursector	23
Ontstaan Fair Practice Code	24
Standpunt Fair Practice Code werkgeversorganisaties	25
Consequenties Fair Practice Code voor culturele instellingen	28
Vorbereidingen voor het uitvoeren	31
Conclusie	32
Wat zijn de aanleidingen voor de Fair Practice Code?	32
De introductie van de Fair Practice Code	36
Is de Fair Practice Code de oplossing?	37
Grote financiële problemen	37
Onduidelijkheid over invulling	37
Nodig om positie zzp'ers te verbeteren?	38
Sector verantwoordelijk?	38
Hoe nu verder?	39
Argumenten voor overheidssteun van cultuur	42
Pijnpunt	44
Reflectie en uitnodiging tot verder onderzoek	44
Covid-19	45
Verantwoording geïnterviewde organisaties en personen	45
Uitnodiging tot verder onderzoek	46
Literatuur	47

Inleiding

De in 2011 aangekondigde bezuinigingen van kabinet Rutte II op de cultuursector hebben, tot op de dag van vandaag, een enorme impact. Culturele instanties verloren hun subsidie of werden hierin enorm gekort. Een aantal organisaties heeft deze bezuinigingen niet overleefd en de organisaties die wel het hoofd boven water hebben weten te houden, hebben grote aanpassingen moeten doen om voort te blijven bestaan. Een van de belangrijkste veranderingen die heeft plaatsgevonden is een verandering in het personeelsbestand. Veel werknemers die eerst in vaste dienst bij een culturele organisatie werkten, werden gedwongen als zzp'er (zelfstandige zonder personeel) verder te gaan om aan de organisatie verbonden te kunnen blijven. Ook is er een grote afhankelijkheid binnen culturele organisaties van vrijwilligers en stagiaires, aangezien deze twee groepen minder, dan wel geen arbeidskosten met zich mee brengen. De Sociaal Economische Raad (SEC) en de Raad voor Cultuur hebben de huidige situatie in de culturele sector onderzocht en hebben hier twee rapporten over uitgebracht: *Verkenning Arbeidsmarkt Culturele Sector* en het advies *Passie Gewaardeerd*. In het advies *Passie Gewaardeerd* zijn deze partijen tot de conclusie gekomen dat de Nederlandse cultuursector 'weliswaar hoogwaardig en internationaal toonaangevend is, maar dat er ook sprake is van uitholling en van een zorgelijke arbeidsmarkt' (SER 2017). Na verschijning heeft de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) de sector uitgedaagd om met een arbeidsmarktagenda te komen voor op de korte en lange termijn. In 2017 verscheen dan ook de 'Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector' (ACCS 2017), waarin het implementeren van een code getiteld de *Fair Practice Code*, als een belangrijk agendapunt aangegeven staat.

In 2017 is op basis van deze arbeidsmarktagenda de eerste versie van de Fair Practice Code geïntroduceerd door de Werkgroep Fair Practice Code, met als doel de arbeidsmarktpositie van professionals in de culturele sector te verbeteren (FPC 2019). De Fair Practice Code kan worden omschreven als een gedragscode voor ondernemen en werken in kunst, cultuur en creatieve industrie. De code is gebaseerd op vijf kernwaarden: solidariteit, diversiteit, vertrouwen, duurzaamheid en transparantie. In 2019 is de code aangepast naar versie 2.0: de code is iets aangescherpt en er is een *quickscan* geïntroduceerd waarmee 'werkenden en opdrachtgevers in tien stappen kunnen testen in hoeverre zij aan de Fair Practice Code voldoen' (FPC 2019).

Het beeld dat wordt geschetst door implementatie van de Fair Practice Code, namelijk die van een verbeterde arbeidsmarkt binnen de kunst, cultuur en creatieve industrie, klinkt

rooskleurig, zeker na de bezuinigingen die deze sectoren al jaren tartten. Tot nu toe is er ook nog relatief weinig (landelijke) bekendheid van deze code buiten deze drie sectoren. De Kunstenbond heeft een meldpunt Unfair Practice opgericht waar mensen uit de culturele en creatieve sector melding kunnen maken van oneerlijke tarieven en slechte arbeidsvoorwaarden (Kunstenbond 2019a). Echter, er zijn de laatste tijd ook geluiden binnen deze sectoren die nadelen signaleren bij de implementatie van de code. Dit kritische geluid wordt sinds kort ook ondersteund door enkele onderzoeken die voornamelijk gericht zijn op het financiële aspect van de implementatie van de Fair Practice Code. Uit deze financiële onderzoeken blijkt dat de extra kosten voor de culturele instellingen enorm zijn als ze deze code willen implementeren. Hierdoor ontstaat er de angst dat kleine culturele ondernemingen, die afhankelijk zijn van onbezoldigde functies, stagiaires en zzp'ers, veel mankracht verliezen door zwaardere loonverplichtingen. Dat resulteert in minder personeel, minder slagkracht en daardoor zelfs angst voor het voortbestaan van deze kleine culturele organisaties. Ook is er angst dat er opnieuw forse bezuinigingen in de cultuursector nodig zijn om de Fair Practice Code in te voeren (van Luijk 2019). Een voorbeeld hiervan is dat het Fonds Podiumkunsten een kwart van zijn budget moet inleveren, dat wordt verschoven naar de BIS (basisinfrastructuur) (Theaterkrant 2019). Dit zou leiden tot een *'verdere aristocratisering van de podiumkunsten'* (ibid.). Ook de initiatiefnemer van de Fair Practice Code, Kunsten '92, is aan kritiek onderhevig: *'Kunsten '92, ruimhartig door het Ministerie gefinancierd, lijkt eerder de sector te hebben verdoofd voor de pijnlijke operatie die ons te wachten staat dan onze belangen te hebben gediend'* (Nieuwenhuis 2019). Recentelijk is bekendgemaakt dat niet alleen de minister van OCW, maar ook gemeenten in Nederland de Fair Practice Code als voorwaarde stellen voor (toekomstige) subsidietoekenningen. Op deze manier kan het wel of niet naleven van de Fair Practice Code zorgen voor het wel of niet ontvangen van financiële ondersteuning van een culturele, creatieve of kunstorganisatie. Dit roept een aantal vragen op die op dit moment nog niet goed genoeg beantwoord zijn, omdat er simpelweg te weinig onderzoek naar is gedaan en het fenomeen nog te jong is om goed en wel de consequenties ervan te overzien. Is de implementatie van de Fair Practice Code wel de oplossing die de culturele sector nodig heeft om weer 'gezond' te worden? Is er door de introductie van de Fair Practice Code teveel focus gelegd op de werkenden binnen de culturele sector, in plaats van te kijken of de werkgevers wel financieel stand kunnen houden door deze extra uitgaven? En wat is het Nederlandse cultuurbeleid dat aan deze code voorafgaat?

In deze scriptie ga ik peilen wat de gevolgen zijn voor de instellingen in de culturele sector naar aanleiding van de implementatie van de Fair Practice Code. Aangezien de code

door zowel de overheid en nu ook door een aantal gemeenten als (toekomstige) subsidievoorwaarde wordt gebruikt, zijn culturele instellingen die hiervan grotendeels afhankelijk zijn bijna verplicht de Fair Practice Code te hanteren. Maar is dit wel financieel haalbaar? En hoe beïnvloedt dit de toekomst van hun organisatie? Wegen de kosten van het *Fair Pay* principe van de code, het eerlijk betalen van zzp'ers, onbezoldigde krachten en stagiaires, op tegen het eventueel mislopen van subsidies? Of heeft de culturele sector zich met deze code in zijn eigen staart gebeten en is er nu de kans dat sommige culturele organisaties niet voort kunnen bestaan?

In deze scriptie ga ik onderzoeken hoe de diverse culturele sectoren en daarbij horende organisaties tegenover de Fair Practice Code staan. Ik geef eerst een breed kader van het Nederlandse cultuurbeleid, daarna leg ik uit wat de Fair Practice Code precies inhoudt en daarna laat ik zien wat er tot nu toe verschenen is in de berichtgeving over of rond de Fair Practice Code. De aandacht die tot nu toe aan de Fair Practice Code is besteed, heeft zich voornamelijk op het financiële aspect gericht. Ik wil de meningen bundelen binnen de verschillende subonderdelen van de culturele sector om een goed beeld te kunnen schetsen wat de opvattingen zijn over de Fair Practice Code. Aangezien deze uiteenzetting op dit moment nog niet bestaat denk ik dat dit onderwerp een goede bijdrage kan leveren aan het huidige politieke en culturele debat. Om dit te onderzoeken ga ik het net ophalen bij de werkgeversverenigingen die verenigd zijn in de Federatie, waarin alle werkgeversverenigingen van de culturele sector zijn verenigd. Zijn deze werkgeversverenigingen al in aanraking gekomen met de Fair Practice Code, hebben zij zich juist expliciet voor, of juist tegen deze code uitgesproken en wat zijn de consequenties? De hoofdvraag van deze scriptie die ik ga beantwoorden is dan ook: *in hoeverre is de Fair Practice Code implementeerbaar binnen de context van het huidige cultuurbeleid in Nederland?*

Methode van onderzoek

Dit onderzoek begint met een literatuuronderzoek om het huidige cultuurbeleid in Nederland in kaart te brengen. Vervolgens, om het gevoel en de mening over de Fair Practice Code in het culturele veld goed te onderzoeken, worden diverse werkgeversverenigingen binnen de culturele sector geïnterviewd. Deze zijn verzameld in de 'Federatie Cultuur': de federatie van werkgeversverenigingen in de cultuur. De Federatie bundelt de branche- en werkgeversverenigingen in onder meer de podiumkunsten, musea, bibliotheken, centra voor de

kunsten, podia en beeldende kunst en behartigt hun gemeenschappelijke belangen (Federatie Cultuur 2018a). Hieronder vallen acht werkgeversverenigingen:

1. Cultuurconnectie. De brancheorganisatie voor cultuureducatie, amateurkunst en volksuniversiteitswerk. Cultuurconnectie is een in 2015 ontstane samenwerking tussen de Kunstconnectie en de Bond van Nederlandse Volksuniversiteiten (BNVU). Tot de leden van Cultuurconnectie behoren centra voor de kunsten, volksuniversiteiten, muziekscholen en provinciale ondersteuningsinstellingen voor kunst en cultuur (Cultuurconnectie 2020).
2. Koepel Opera. De Koepel Opera is een informeel verband van de Nationale Opera en Ballet, de Nederlandse Reisopera en Opera Zuid. Koepel Opera vertegenwoordigt de operabranche binnen de sector Kunst en Cultuur (Federatie Cultuur 2018b).
3. Museumvereniging. De brancheorganisatie van musea in Nederland. Museumvereniging streeft naar een positief imago van musea, hoge kwaliteit van de branche en een groot en divers museumpubliek (Museumvereniging 2020).
4. NAPK (de Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten). NAPK is de branchevereniging van de professionele podiumkunstproducenten in Nederland. Onderdeel van de leden van de NAPK zijn dans, jeugdproducenten, muziek, muziektheater en theater (NAPK 2020).
5. NGA (Nederlandse Galerie Associatie). NGA is de brancheorganisatie voor het Nederlandse galeriewezen en is het aanspreekpunt voor allerlei onderwerpen die galeriehouders aangaan, waaronder subsidies en tarieven (NGA 2020).
6. VNPF (Vereniging Nederlandse Poppodia en – Festivals). De VNPF behartigt de collectieve belangen van de poppodia en -festivals van Nederland en streeft naar bevordering van popmuziek als podiumkunst, professionalisering van de popsector en de ontwikkeling en verbreding van de programmering van poppodia en –festivals (VNPF 2020).
7. VOB (Vereniging Openbare Bibliotheken). De VOB verenigt de branche van openbare bibliotheken en bestaat uit ruim 160 leden. Ze werkt aan de gemeenschappelijke belangen van de openbare bibliotheken, de provinciale ondersteuningsorganisaties (POI's) en de landelijke organisaties (VOB 2019).
8. VSCD (Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecties). VSCD is sinds 1947 de branchevereniging van podia in Nederland. De leden zijn onder andere schouwburgen, concertgebouwen, theaters en multifunctionele instellingen (VSCD 2020).

Voor dit onderzoek zijn vier van de acht werkgeversverenigingen geïnterviewd. Bij elk van deze vier verenigingen is aan een vertegenwoordiger gevraagd om hun mening te geven over de Fair Practice Code vanuit hun werkgeversvereniging. Zijn er grote veranderingen geweest voor hun sector de afgelopen jaren, sinds de economische crisis en de bezuinigingsmaatregelen? Wat is het standpunt van de organisatie over de Fair Practice Code? Wat denken ze dat er gaat gebeuren als de Fair Practice Code volledig is geïmplementeerd, voorzien zij hobbels op de weg voor hun leden, of juist niet? En is deze code de oplossing? Door het spreken van meerdere brancheverenigingen binnen het culturele veld kunnen er bredere uitspraken gedaan worden over het culturele veld en de diverse subonderdelen daarvan. Deze interviews zijn semigestructureerd opgesteld (Bryman 2012). Dit betekent dat er een aantal standaard vragen aan bod gaan komen in de interviews, maar om meer in detail te gaan kan er iets van deze vragen worden afgeweken, of kan er dieper op sommige zaken in worden gegaan als dat nodig geacht wordt. Voor alle interviews met deze diverse instanties wordt dezelfde vragenlijst gebruikt zodat de antwoorden kunnen worden gegeneraliseerd en de conclusie iets zegt over een grote groep die in aanraking komt met de implementatie van de Fair Practice Code. Ook wordt geprobeerd zoveel mogelijk neutraal de interviews af te nemen en enige vorm van sturing te voorkomen.

Om iets over de gehele sector te kunnen zeggen, is het van belang een goede uiteenzetting te hebben van de te interviewen instellingen. Dit is de reden dat er is gekozen voor het benaderen van de diverse werkgeversverenigingen binnen de culturele sector. Deze brancheorganisaties hebben het beste zicht op wat er speelt bij hun verschillende leden en aangezien de sector op dit moment pas in de startfase van de implementatie van de Fair Practice Code zit, is het relevanter om over de gehele sector te kijken naar consequenties dan per instelling. Op deze manier wordt de diversiteit in het culturele aanbod onderzocht. Deze brancheorganisaties hebben veel verschillende culturele instellingen onder zich, waaronder ook de micro of kleine culturele instellingen, waarvan is gebleken dat ze de grootste lasten dragen als het op financiële implementatie van de Fair Practice Code aankomt (Stimuleringsfonds 2019). Bij sommige werknemersverenigingen is dat minder relevant, zoals bij Koepel Opera, omdat deze brancheorganisatie uit drie relatief grote instellingen bestaat. Maar de NAPK (Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten) is juist een grote organisatie met veel verschillende soorten leden onder zich. Of een instelling onder de noemer ‘micro of klein’ vallen, valt te testen aan het aantal werknemers. Een micro instelling heeft 10 of minder werknemers, een kleine instelling heeft 50 of minder werknemers. De minister van OCW heeft aangekondigd de Fair Practice Code als subsidievoorwaarde te gaan stellen en er zijn nu ook

veel gemeenten die haar voorbeeld volgen. Ook hierdoor zijn deze brancheorganisaties interessant om te interviewen: velen hebben zowel gesubsidieerde als niet-gesubsidieerde instellingen onder zich, waarbij de gesubsidieerde instellingen nog in te delen zijn in gemeentelijke subsidies, rijkssubsidies of allebei. In 2016 waren er bijvoorbeeld 738 meerjarig gesubsidieerde culturele instellingen in Nederland (OCW 2017a).

Culturele veranderingen en het Nederlandse cultuurbeleid

Wat zijn de omstandigheden waaruit uiteindelijk de Fair Practice Code is ontstaan, wat ligt eraan ten grondslag? Wat is het gevolg van de bezuinigingen die in de cultuursector zijn doorgevoerd voor de diverse arbeidsmarktposities binnen deze sector? Is de Fair Practice Code een continuering van bestaand beleid of geeft het een omslag aan in het huidige beleid? Ik geef hier een breed kader van de Nederlandse cultuur, de veranderingen hierin, de uitwerking hiervan op het Nederlandse cultuurbeleid en de bijbehorend theoretische inkadering om wat duiding te geven aan de situatie van de arbeidsmarktpositie voor introductie van de Fair Practice Code.

Ten eerste is het interessant om een korte uiteenzetting te geven van de politieke en maatschappelijke stromingen in Nederland en de rol van cultuurbeleid hierin. . Nederland heeft lange tijd drie hoofdstromingen in de politiek gekend: een confessionele, een sociaaldemocratische en een liberale (Ministerie van OCW/ Boekmanstudies 2007: 16). Deze politieke partijen zijn genoodzaakt coalities met elkaar aan te gaan omdat ze in de loop van de twintigste eeuw er nimmer in zijn geslaagd om bij de verkiezingen een absolute meerderheid te behalen. Vanwege de ontzuiling zijn vanaf de jaren '60 van de vorige eeuw diverse nieuwe politieke partijen ontstaan, waaronder zogenaamde *one-issue partijen*. Het politieke landschap is hierdoor versplinterd. De portefeuille cultuur en cultuurbeleid is zo'n 60 jaar in handen geweest van de sociaaldemocraten of christendemocraten (idem: 17). Ook is er een enkele keer een D66 staatssecretaris Cultuur en Media geweest (Ministerie van OCW/ Boekmanstudies 2007: 17 – 18). Opvallend is dat de VVD, de partij van verenigde liberalen en conservatieven, in deze periode geen bewindspersoon voor cultuur heeft afgeleverd (idem: 18). Na de economische expansie na de oorlog werd de verzorgingsstaat in Nederland opgezet. Kenmerken hiervan zijn de aanwezigheid van voorzieningen voor onderwijs, gezondheidszorg, armen- en bejaardenzorg en sociale zekerheid, ook op het vlak van media, kunst en cultuur (Ministerie van OCW/ Boekmanstudies 2007: 19). Eind jaren '60 vielen veel gesubsidieerde voorzieningen van deze verzorgingsstaat onder de noemer welzijnsbeleid. In 1965 werd het

ministerie van Onderwijs, Kunsten en Wetenschappen (OK & W) in een apart ministerie van Onderwijs en Wetenschappen (O&W) en een nieuw ministerie van Cultuur, Recreatie en Maatschappelijk Werk (CRM) opgedeeld (idem: 35). In het begin werd dit laatste ministerie vooral gezien als *‘instrument voor maatschappijhervorming’* waarin *‘cultuur het synoniem werd voor creativiteit, verandering van structuren en het aftasten van grenzen’* (Ministerie van OCW/ Boekmanstudies 2007: 35). Het ministerie werd neergezet als de ‘proeftuin van de samenleving’, het departement dat oog had voor bestaanskwaliteit. Dit werd ingevuld met alles wat vernieuwend en experimenteel was en dit was dus het tegenovergestelde van wat goed in de markt lag. In de jaren ’70 werd dit accent verlegd. Er verschenen subsidies voor culturele activiteiten- niet vanwege de kwaliteit, maar vanwege bijdrage aan verscheidenheid of het kunnen bereiken van minderheden. Soms zelfs ten koste van kwaliteit (ibid.). Deze ‘welzijnsoptiek’ is blijvend van invloed geweest in de cultuursector.

Ook de ontzuiling bracht veranderingen in de culturele sector. In de jaren zestig is meer sprake van een culturele, dan van een politieke revolutie (Aerts et al. 2013: 326). De kern daarvan was de ontzuiling, die leidde tot een hoge mate van publieke en particuliere tolerantie, waardoor pluralisme de trend werd bij kunst, cultuur en media (Ministerie van OCW/ Boekmanstudies 2007: 19). Nederland kan, van de jaren zestig tot de jaren negentig, worden omschreven als een gidsland vanwege het tolerante en progressieve beleid, onder andere over abortus, integratie en softdrugs (Van der Hoeven 2012: 13). Het losmaken van de puriteinse normen en de verwerping van de strenge seksuele geboden en taboes, het veranderen van de maatschappelijke positie van getrouwde vrouwen en het verkleinen van de afstand tussen oudere en jongeren impliceren een culturele revolutie (Aerts et al. 2013: 326- 327). Opvallend is dat deze veranderingen op brede instemming konden rekenen. Niet alleen actiegroepen zoals de Provo’s en de Dolle Mina’s waren hierbij van belang, ook de gezagsdragers die aan de macht kwamen in de jaren zestig hebben zich opengesteld voor vernieuwingsdrang, ook wel de ‘meegaande regentenmentaliteit’ genoemd (idem: 327). Voor de cultuursector betekende deze veranderingen bijvoorbeeld dat voorheen triviale kunstuitingen zoals popmuziek, stripboeken en Hollywoodfilms nu serieus werden genomen in het cultuurbeleid (Ministerie van OCW/ Boekmanstudies 2007: 19). Er was geen vaste canon meer en geen strikte ordening van hoge en lage cultuur.

De economische stagnatie begin jaren tachtig dwong echter tot een herziening van de rol van de overheid op het gebied van cultuur en de verzorgingsstaat kwam ter discussie te staan (Ministerie van OCW/ Boekmanstudies 2007: 36). Begrippen als deregulering, privatisering, reorganisatie en het heroverwegen van collectieve uitgaven werden leidend in

het overheidsdebat. Hierdoor kwam op veel culturele terreinen een decentralisering op gang. Veel toezicht van de centrale overheid werd overgedragen aan lagere overheden. De verzelfstandiging van rijksmusea, de geldmiddelen voor bibliotheekwerk, beeldende kunsten en monumentenzorg en de opzet van een reeks cultuurfondsen leidden tot kortere lijnen en snellere, meer flexibele beslissingen (ibid.). Bij subsidieaanvragen kregen bepaalde criteria zoals ‘artistieke kwaliteit’ en ‘professionalisering’ nog meer gewicht- de overheid heeft zichzelf de opdracht gegeven om te zorgen dat artistiek hoogwaardig cultuuraanbod voldoende kansen krijgt (Ministerie van OCW/ Boekmanstudies 2007: 36). Tegelijkertijd werd het overheidsgeld voor culturele instellingen verminderd en deed sponsoring door bedrijfsleven haar intrede bij musea en podiumkunsten (ibid.). Het ministerie van CRM werd opgeheven en het nieuwe ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur (WVC) werd geïntroduceerd.

Begin jaren '90 ontstond er een ‘tweesporenbeleid’: naast een herkenbare en sterke publieke omroep werden mogelijkheden geboden aan diverse vormen van commerciële omroepen. Cultuur werd vanaf hier beschouwd als een op zichzelf staande sector van overheidszorg en dit versterkte doordat het mediabeleid in 1985 in één directoraat-generaal werd gevoegd met kunsten, musea, monumenten en archieven en daar in '89 de bibliotheken bij kwamen (Ministerie van OCW/ Boekmanstudies 2007: 36). In 1994 werd de overheidszorg voor cultuur losgekoppeld van die van volksgezondheid en welzijn en ontstond het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). In de periode 1994- 2006 werd de zorg voor cultuur en media bij een staatssecretaris neergelegd en niet bij een minister. Dit veranderde in 2006 nadat organisaties uit het veld hierom hadden gevraagd bij kabinet-Balkenende III. Deze organisaties beargumenteerden dat directe ministeriële verantwoordelijkheid betekende dat de regering het beleidsgebied serieus nam (idem: 36- 37).

Er is tegenwoordig veel meer sprake van ‘culturele universalisering’. Dit houdt in dat verschillende bevolkingsgroepen op verschillende plaatsen ter wereld steeds meer met elkaar vergelijkbare (culturele) waarden en normen zijn gaan aannemen (Becker en Van Praag 2006: 57). Culturen zijn aan verandering onderhevig en beïnvloeden elkaar. Dit kosmopolitisch denken maakt cultuur ‘leerbaarder’. Dit houdt in dat cultuur minder vast zit aan het verleden en vaker is gericht op een open toekomst met allerlei nieuwe culturele distincties (Caljé en Den Hollander 2011: 624). Tradities zijn niet meer vanzelfsprekend en iedereen kan een eigen culturele identiteit in elkaar knutselen (Becker en Van Praag 2006: 57 – 58). Televisie en onderwijs zijn hierin modellen. Deze recente culturele verandering trends kunnen worden aangeduid als het ik-tijdperk, hedonisme en consumentisme. Een toegenomen individualisering en zelfontplooiing als voornaamste doelstelling voor individuen staan hierin centraal (idem:

58- 59). Dit ik-tijdperk en de opmars van het consumentisme, het kopen ongeacht of iets echt nodig is, zorgen voor een grotere afname en breder aanbod van het culturele aanbod. Nederland heeft, in vergelijking met andere landen, een breed aanbod aan culturele voorzieningen (Newsinger 2015).

Tolerantie, eerder aangemerkt als een kenmerk van de Nederlandse samenleving, is de laatste jaren onder druk komen te staan (Ministerie van OCW/ Boekmanstudies 2007: 19). De komst van Pim Fortuyn zorgde voor een tweestrijd in het integratiedebat waardoor irritatie en vooroordelen op straat opbloeden (Aerts et al. 2013: 345- 346). Ook nationale en internationale gewelddadige incidenten hebben nieuwe gevoeligheden ontwikkeld. Er werd anders gekeken naar de eerder geroemde tolerante aanpak van Nederland. Onder andere de rol van de Nederlandse militairen bij Srebrenica (1995), de opkomst en moord op Pim Fortuyn (2002) en de moord op Theo van Gogh (2004) speelden hierbij een grote rol (Van der Hoeven 2012: 13). Nederland was niet langer het zelfverzekerde stabiele land van weleer, maar was in verwarring en conflict, voornamelijk met zichzelf (Kennedy 2011). In plaats van tolerantie steekt onverdraagzaamheid de kop op (Ministerie van OCW/ Boekmanstudies 2007: 19).

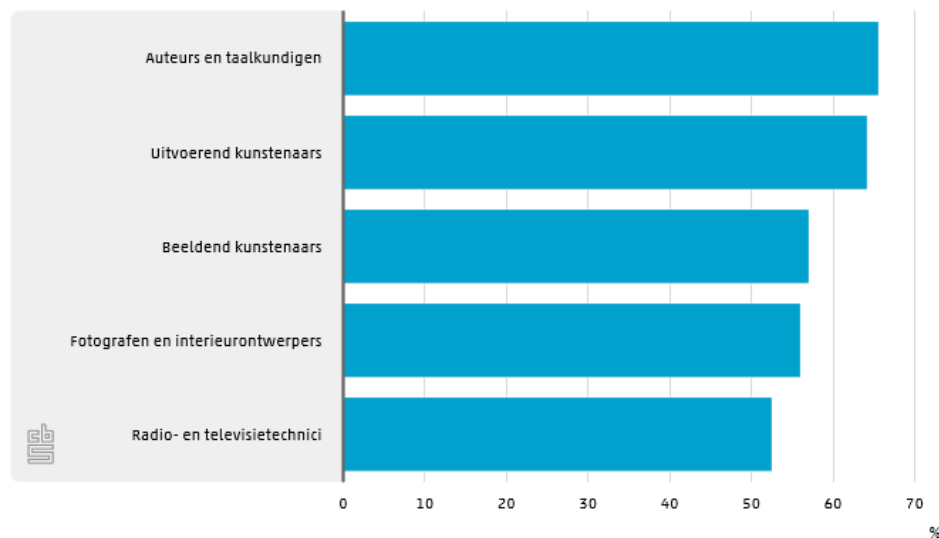
In 2011 wordt expliciet afstand genomen van de multiculturele samenleving door de Nederlandse regering (Van der Hoeven 2012: 13). Het integratiebeleid gaat op de schop en wordt strenger (NRC 2011). Tegelijkertijd voert het kabinet- Rutte omvangrijke bezuinigingen op de beeldende kunsten en podiumkunsten door. Niet alleen in Nederland, maar ook in andere landen wordt hier verontwaardigd op gereageerd (De Standaard 2011). De bezuinigingen resulteren er zelfs in dat de Vlaamse oud-minister van cultuur, Bert Anciaux, met een voorstel komt om Nederlandse kunstenaars asiel aan te bieden (Anciaux 2011). Regeringspartijen CDA en VVD *“komen met deze ingrepen openlijk tegemoet aan gevoelens van een deel van de bevolking, die al langer aanwezig waren”* (Van der Hoeven 2012: 13). PVV, gedoogpartner van het kabinet, heeft uitgesproken liever verder te bezuinigen en ‘linkse hobby’s’ zoals kunstsubsidies, ontwikkelingssamenwerking en ondersteuning van multiculturele initiatieven helemaal stop te zetten (Volkskrant 2011a). Bezuinigingen op de culturele sector zijn niet nieuw, en lijken sinds de financiële crises en door liberaal gedachtegoed internationaal onontkoombaar (Newsinger 2015). Sinds de bezuinigingen van het kabinet Rutte II, onder VVD’er en staatssecretaris Halbe Zijlstra, is er fors gekort op de culturele voorzieningen, waarbij Zijlstra scherpe keuzes heeft gemaakt en topinstellingen zoveel mogelijk heeft ontzien (Van der Hoeven 2012: 34; OCW 2011). Belangrijk om te beseffen is dat het cultuurbeleid van de rijksoverheid sterk wordt gedreven door de vierjarige subsidiecyclus (Van der Hoeven 2012: 36). Het subsidiesysteem zorgt voor vierjaarlijkse wisselende prioriteiten en kan op gespannen

voet staan met het realiseren van lange termijn doelstellingen (ibid.). Op een totaalbudget van 900 miljoen euro subsidie per jaar is er 200 miljoen euro gekort (Volkskrant 2011b). De grootste consequentie hiervan is geweest dat een flink aantal instellingen dat subsidie ontving maar hierop werd gekort, niet meer bestaat. In 2014 bestaan al 41 instellingen waar de subsidie van werd stopgezet niet meer (NRC 2014). Tot op de dag van vandaag zijn nog steeds niet alle (verborgen) consequenties van deze bezuinigingen zichtbaar. Wat duidelijk is geworden is dat de culturele instellingen die het hoofd boven water hebben gehouden na de bezuinigingen, een minder grote financiële slagkracht hebben. Instellingen die nog bestaan hebben veel veranderingen in onder andere het aanbod van cultuur moeten doorvoeren. Zo zijn podiumgezelschappen oude voorstellingen gaan heropvoeren en programmeren musea minder tentoonstellingen. De bezuinigingen zijn ook ergens anders doorgevoerd: in het werknemersbestand van de culturele instellingen. Dit is bijvoorbeeld terug te zien in het vacatureaanbod van de afgelopen jaren in de culturele sector. Uit onderzoek van culturele vacatures blijkt dat kleinere culturele instanties vooral op zoek zijn naar vrijwilligers, wat hun afhankelijkheid van deze niet- of laagbetaalde arbeidskrachten aantoont (Lahaut 2018). Het aantal actieve vrijwilligers beoordeelt hun werk met gemiddeld een 7.8, maar het werk dat ze verrichten zou wellicht door betaalde werknemers moeten worden gedaan (Van Meerkerk en Van den Hoogen 2018; Cultuurindex 2018). Vrijwilligers blijken onmisbaar in de culturele en creatieve sector. Een voorbeeld hiervan is een onderzoek naar vrijwilligers bij musea, waaruit blijkt dat het werken met vrijwilligers voor heel veel musea noodzakelijk is om de organisatie (financieel) draaiende te houden (Movisie 2016). Er is sprake van een opvallend grote toename. Het aandeel vrijwilligers bij musea was in 2015 al twee keer zo groot als in 2005 en het percentage in fte's dat vrijwilligers voor hun rekening hebben genomen is in deze periode ook sterk toegenomen (Cultuurindex 2015; Lahaut 2015).

Een andere tendens is dat veel vaste medewerkers dankzij bezuinigingen onbetaalbaar zijn geworden en zij daardoor als zzp'ers in de culturele sector verder zijn gegaan. Onderzoek van de Boekmanstichting toont aan dat het aantal banen in de creatieve sector met 39% is toegenomen in de periode 2005 – 2017 (Boekmanstichting 2019). De groei in deze sector zit echter voornamelijk in een toename van het aantal zzp'ers dat er werkzaam in is, het percentage zzp'ers die banen vervult zat in 2015 al op 40% van alle banen binnen de creatieve sector, waar dit in 2005 nog slechts 20% was (Rutten en Koops 2016: 70). Zo'n 70% van de werkenden in de culturele sector is werkzaam als zzp'er (SEO 2018). Een groot verschil tussen de zzp'ers en werknemers in de kunstsector is dat de uurtarieven van zzp'ers vaak veel lager zijn dan die van 'gewone' werknemers en verre van marktconform (Lahaut 2019). Een voorbeeld waaruit

dit blijkt is dat kunstenaars vaak werken met een vast honorarium en niet per uur worden betaald. Dan maakt het niet uit of je vijf, of twintig uur werkt aan een opdracht, het eindbedrag is hetzelfde. Uit cijfers van het CBS blijkt dan ook dat de top vijf beroepen met de meeste zzp'ers allemaal in de culturele en creatieve sector te vinden zijn: auteurs en taalkundigen (65,6%), uitvoerend kunstenaars (64,2%), beeldend kunstenaars (57,1%), fotografen en interieurontwerpers (56,0%) en radio- en televisietechnici (52,6%) (CBS 2019).

Top vijf beroepen met de meeste zzp'ers-eigen arbeid, 2018



Figuur 1 Top vijf beroepen met de meeste zzp'ers-eigen arbeid (CBS 2018).

Uit bovenstaande blijkt dat heel veel verschillende culturele instellingen niet kunnen draaien zonder de hulp van zzp'ers, vrijwilligers en stagiaires en dat zzp'ers in veel gevallen minder betaald krijgen dan werknemers in dienstverband. Tenslotte is er in een sector met zoveel culturele vacatures die opgevuld worden door onbezoldigde krachten of stagiaires, ook nog een ander probleem, namelijk dat mensen die ervoor gestudeerd hebben vaak geen (goedbetaalde) baan kunnen vinden. Het is moeilijk voor afgestudeerden om werk te vinden binnen hun afstudeerrichting en hier ook van te kunnen leven. Bijna de helft van alle afgestudeerden binnen de creatieve sector combineert werk binnen het vakgebied met werk buiten het vakgebied, ingezoomd op de beeldende kunstensector werkt slechts 45 procent binnen het eigen vakgebied (BKNL 2018). Werkenden in deze laatste sector hebben de meest preciaire arbeidsmarktpositie, gekeken naar inkomen, aantal zelfstandigen, aandeel fulltime werkenden en aantal werkkringen (CBS 2017). Op het moment dat het dan wel lukt om een baan te vinden binnen de afstudeerrichting, is er nog de problematiek van steeds schaarser wordende betaalde werkplekken. Een voorbeeld hiervan is dat veel banen in de culturele sector beschikbaar zijn

in de grote steden, maar dat de vaste lasten hier veel hoger zijn dan bijvoorbeeld in minder stedelijk gebied (De Jong en Wolters 2017).

Als gekeken wordt naar al bovenstaande redenen lijkt het logisch dat er vanuit de culturele sector een steeds grotere groep oproept voor een betere salariering voor tijdelijke krachten. Deze roep klinkt niet alleen in de culturele sector, maar in meerdere sectoren. Onlangs is de eerste cao waarin een minimumbedrag voor zzp'ers is vastgesteld geaccepteerd voor de architectenbranche (NOS 2019). Ook in de culturele sector zijn nu een aantal cao's geïmplementeerd waarin zzp'ers opgenomen zijn, maar zeker nog niet alle culturele branches hebben zo'n oplossing geïntroduceerd. Naar aanleiding van het bovengenoemde onderzoek van Lahaut uit 2018 over de afhankelijkheid van culturele instanties van vrijwilligers en een artikel dat hierover verscheen in Trouw, zijn Kamervragen gesteld aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (Lahaut 2018; Trouw 2018).

“ Dat vrijwilligers belangrijk zijn voor culturele instellingen hoeft niet problematisch te zijn, mits er sprake is van goed vrijwilligersbeleid en mits er bewuste en transparante keuzes worden gemaakt over de inzet en verantwoordelijkheden van vrijwilligers in relatie tot die van de betaalde medewerkers.

Een sterke afhankelijkheid van vrijwilligers betekent echter niet per definitie onoverkomelijke risico's in termen van continuïteit. Er zijn tal van organisaties, niet in de laatste plaats musea en poppodia, waarvan de bedrijfsvoering grotendeels of zelfs volledig is gebaseerd op de inzet van vrijwilligers.

Dat laat onverlet dat onderwaardering van arbeid een risico vormt voor de kwaliteit en continuïteit van de culturele sector. Dit besef heeft geleid tot de arbeidsmarktagenda van de culturele en creatieve sector. Deze agenda voorziet onder andere in het uitwerken van de Fair Practice Code Cultuur en in het bijeenbrengen en waar nodig opstellen van modelreglementen voor vrijwilligers, stagiairs en werkervaringsplaatsen. Dit onder andere om te verduidelijken welke verhouding tussen betaalde en onbetaalde werkenden verantwoord is. Het ministerie van OCW heeft middelen aan de sector beschikbaar gesteld om de uitvoering van de agenda op gang te helpen.” (Van Engelshoven 2018).

De Fair Practice Code

Wat is de Fair Practice Code? Wie heeft het geïnitieerd, en op basis waarvan? Hieronder volgt een duidelijke uiteenzetting van wat de Fair Practice Code inhoudt, een code die draait rondom ‘Fair Pay, Fair Share en Fair Chain’ (FPC 2019). Nadruk voor dit onderzoek ligt op *Fair Pay*.

De Fair Practice Code (FPC) is geïntroduceerd met als doel de arbeidsmarktpositie van werkenden binnen de culturele sector te verbeteren (FPC 2019). De aanleiding hiervoor is de conclusie van de Sociaal- Economische Raad (SER) en de Raad van Cultuur dat er uitholling zou plaatsvinden binnen de Nederlandse cultuursector en dat er sprake is van een ‘zorgelijke arbeidsmarkt’ (ibid.). Dit blijkt uit de twee rapporten die de SER en de Raad voor Cultuur hebben opgesteld, ‘Verkenning Arbeidsmarkt Culturele Sector’ in januari 2016 en het advies ‘Passie Gewaardeerd’ in april 2017. Hieronder een kort overzicht van de inhoud van deze twee rapporten.

Verkenning Arbeidsmarkt Culturele Sector (SER 2016)

In dit rapport wordt geconcludeerd dat er sprake is van een zorgwekkende arbeidsmarktsituatie in de culturele sector. Dit komt doordat de positie van de werkenden kwetsbaar is, door een combi van *‘dalende werkgelegenheid, een relatief hoge kans op werkloosheid, lage en dalende inkomens, een slechte onderhandelingspositie voor werknemers en zzp’ers, het vaak niet verzekerd zijn voor inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid en een geringe pensioenopbouw’* (SER 2016: 7).

Passie Gewaardeerd (SER 2017)

Om de zwakke positie van werkenden op de arbeidsmarkt te verbeteren (culturele en creatieve sector) die naar voren kwam in *Verkenning Arbeidsmarkt Culturele Sector*, staan er in het advies *Passie Gewaardeerd* voorstellen om onder andere het verdienvermogen in de sector te vergroten en de inkomenszekerheid te verbeteren (SER 2017). Ook staan er adviezen in om scholing te bevorderen en het overleg tussen werkgevers en de vakbeweging te versterken (ibid.).

Na het verschijnen van deze twee rapporten heeft de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) de sector uitgedaagd om met een arbeidsmarktagenda te komen voor de korte en lange termijn en stelde zij hier ook geld voor beschikbaar. In 2017 heeft een brede werkgroep uit de sector op basis hiervan de *Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector 2017- 2023* ontwikkeld (ACCS 2017). Hierin staan 21 agendapunten die kunnen bijdragen aan

betere arbeidsvoorwaarden en betere verdiensten voor iedereen werkzaam in de culturele en creatieve sector (SMACC 2019a). Een van de eenentwintig agendapunten is de in 2017 voor het eerst verschenen Fair Practice Code (FPC 2019). Ieder agendapunt had een eigen ‘aanjager’, en voor de Fair Practice Code was dit Kunsten ’92 (SMACC 2019a). Dit onderzoek neemt als uitgangspunt de ‘Fair Practice Code 2.0’ uit 2019, de vernieuwde versie van de Fair Practice Code uit 2017. De Fair Practice Code kan worden gezien als een gedragscode en *‘normatief kader voor duurzaam, eerlijk en transparant ondernemen en werken in kunst, cultuur en creatieve industrie’* (LKCA 2019). Er zijn vijf kernwaarden waarop de Fair Practice Code is gebaseerd: solidariteit, diversiteit, vertrouwen, duurzaamheid en transparantie (FPC 2019). De code biedt een ‘handreiking’ aan de sector om samen tot een toekomstbestendige arbeidsmarkt en beroepspraktijk te komen en ‘functioneert als paraplu’ om verbeteringen in het verdienvermogen en ontwikkelingsperspectieven voor werkenden door te voeren (ibid.). De code *“nodigt uit om gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen voor een ‘Fair Chain’, waarin kunstenaars en creatieven, maar ook ‘mogelijkmakers’ van kunst en cultuur een ‘Fair Share’ en ‘Fair Pay’ toekomt van de waarde van hun vakmanschap, zeggingskracht en uniciteit in de samenleving”* (FPC 2019). Hiermee wordt bedoeld dat er eerlijke werkomstandigheden zijn en dat er een redelijke vergoeding tegenover arbeid staat. Tenslotte staat er nog in de code dat *“ieder bewust is van zijn plek in de keten, verantwoordelijkheid neemt en solidair is met andere werkenden in het veld”* (FPC 2019).

Kunsten ’92 is niet alleen de ‘aanjager’ van het agendapunt Fair Practice Code in de Arbeidsmarktagenda, maar van de vijf mensen die verantwoordelijk waren voor de ontwikkeling van de Fair Practice Code zijn drie van de vijf verbonden aan Kunsten ’92: een bestuurslid, de algemeen secretaris en de voorzitter van Kunsten ’92 (FPC 2019). Kunsten ’92 is de belangenorganisatie voor de creatieve, kunst-, cultuur- en erfgoedsector met 370 leden uit verschillende disciplines (Kunsten ’92). Het doel van de organisatie is: *“om met een gezamenlijke stem het maatschappelijke en politieke klimaat voor kunst en cultuur in Nederland te verstevigen”* (Kunsten ’92).

Reacties op de Fair Practice Code

Wat is er tot nu toe al gezegd en geschreven over de code? Er volgt nu een uiteenzetting van reacties op de voorstellen van de Fair Practice Code tot nu toe.

De belangrijkste reden voor dit onderzoek is dat verschillende gemeenten (zoals Den Haag) evenals de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) aangegeven hebben

dat ze de Fair Practice Code als voorwaarde willen stellen bij toekomstige subsidietoekenning (VNPF 2019). Van de totale overheidsuitgaven aan cultuur nemen gemeenten met circa 61 procent het grootste deel voor hun rekening (OCW 2017b). Het aandeel van het rijk bedraagt ongeveer 29 procent en het aandeel van provincies 10 procent (ibid.). Doordat de Fair Practice Code als een subsidievoorwaarde wordt gesteld waaraan culturele organisaties moeten voldoen kunnen er grote (financiële) implicaties zijn voor deze organisaties. Er is tot nu toe vrij weinig onderzoek gedaan naar de impact en implicaties hiervan op de diverse culturele instellingen. Het financiële aspect is al wel door SiRM en PPMC onderzocht, op verzoek van Kunsten '92, in het rapport *'Op weg naar het nieuwe normaal'* en later op verzoek van het Stimuleringsfonds Creatieve industrie nogmaals, maar dan voor de creatieve sector in het rapport *'Op weg naar het nieuwe normaal in de creatieve industrie'*. Hieronder een kort overzicht van de inhoud van deze twee rapporten:

Op weg naar het nieuwe normaal (SiRM en PPMC 2019)

Kunsten '92 heeft gevraagd aan SiRM (Strategies in Regulated Markets) en PPMC (Paul Postma Marketing Consultancy) om de minimale meerkosten van de Fair Practice Code te onderzoeken, waaruit het rapport *'Op weg naar het nieuwe normaal'* verscheen. Uit het onderzoek blijkt dat deze meerkosten in totaal meer dan € 25 miljoen bedragen, zo'n 4% van de personele lasten in de sector. En dat er meer dan € 64 miljoen, zo'n 10% van de personele lasten, nodig is om de beloning van werkenden in de culturele en creatieve sector (tussen 2017 en 2021) gelijke tred te laten houden met de rest van de economie. Dit is een cruciale voorwaarde van de Fair Practice Code (SiRM en PPMC 2019). Het overgrote deel van de meerkosten zit bij kleine en middelkleine instellingen *"met in absolute zin lage personele lasten. Daardoor kunnen de problemen van deze in totaal 152 instellingen met relatief beperkte financiële middelen worden verholpen"* (SiRM en PPMC 2019). Het rapport concludeert ook dat de meerkosten van de grotere BIS-instellingen 'relatief bescheiden' zijn, in contrast met door publieke fondsen gesubsidieerde instellingen.

Op weg naar het nieuwe normaal in de creatieve industrie (SiRM en PPMC 2019)

Naar aanleiding van het onderzoek *'Op weg naar het nieuwe normaal'* en op verzoek van het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie hebben SiRM en PPMC ook berekend wat de financiële consequenties zijn bij toepassing van de Fair Practice Code bij

zeventien meerjarig gesubsidieerde instellingen door het Stimuleringsfonds. Drie van deze instellingen zijn ook onderzocht in ‘Op weg naar het nieuwe normaal’. Ze zijn tot de conclusie gekomen dat de minimale meerkosten bij deze instellingen 1.8 miljoen euro per jaar bedraagt voor 2021 (Stimuleringsfonds 2019). De kosten bestaan ‘*voor ruwweg de helft uit een compensatie voor tekortschietende beloning en voor de andere helft uit een compensatie voor onbetaald structureel overwerk*’ (ibid.). Verhoudingsgewijs zijn de meerkosten binnen de creatieve industrie het hoogst bij de middelkleine instellingen, zo’n 24% van de personele lasten (Stimuleringsfonds 2019). Dit is aanzienlijk hoger dan de kosten in de culturele en creatieve sector in het rapport ‘Op weg naar het nieuwe normaal’.

De conclusie uit beide rapporten is dus dat de financiële kosten voor culturele organisaties flink omhoog gaan. Aangezien er op dit moment vanuit het rijk geen zicht is op financiële bijstand om deze implementatie te begeleiden, moet dit geld bij de organisaties zelf worden gehaald. De angst heerst dat een aantal kleine culturele instellingen hieraan onderdoor gaan. Sommige organisaties binnen de culturele sector zetten vraagtekens bij bovenstaande rapporten en stellen dat de kosten verbonden aan het implementeren van de Fair Practice Code nog vele mate groter zullen zijn dan wat er uit deze rapporten komt.

Mede dankzij deze financiële onderzoeken en een grotere kennis van de Fair Practice Code is er sprake van een verandering binnen de culturele sector. De branche, die het voorstel in eerste instantie nog met open armen leek te ontvangen, lijkt steeds kritischer te staan ten opzichte van het implementeren van de code. Dit is te zien in diverse geluiden die in culturele (opinie)bladen en internetpagina’s steeds meer de kop op steken. In de inleiding van de Fair Practice Code is al in de tweede zin te lezen dat de code uitnodigt tot kritische reflectie (FPC 2019), en dit gebeurt nu volop. In juli 2019 hebben drie brancheverenigingen (de Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecties (VSCD); de Vereniging Nederlandse Poppodia en Festivals (VNPF) en het Vlakke Vloer Platform (VVP)) aan de alarmbel getrokken in NRC. VSCD en VNPF zijn ook lid van de Federatie Cultuur maar niet geïnterviewd voor deze scriptie. In het artikel stellen ze dat ze het ermee eens zijn dat kunstenaars een fatsoenlijk salaris verdienen, maar op het moment dat er vanuit de minister/ de overheid geen hulp komt om de stijgende kosten voor theaters en concertzalen op te vangen, leidt dit tot verschraling op de podia (NRC 2019). Dit geld is nodig voor de aankoop van gesubsidieerde producties. Uit ‘Op weg naar het nieuwe normaal’ blijkt dat de kosten voor muziek, dans, theater en muziektheater per direct met ruim €13 miljoen zullen stijgen. De directeur van VSCD, de directeur van VNPF

en de woordvoerder van VVP stellen dan ook dat dit er onvermijdelijk toe leidt dat podia meer moeten betalen en dat dit ook leidt tot hogere toegangsprijzen voor bezoekers (ibid.). “*Zolang de minister geen rekening houdt met deze gevolgen, schiet ze haar doel voorbij: maatregelen die tot een rijker en duurzamer kunstklimaat moeten leiden – met nieuwe spelers, nieuwe genres, nieuwe publieksgroepen – leiden straks tot verdorring*” (NRC 2019). Het is gebruikelijk dat het Rijk het ‘aanbod’ subsidieert, zoals de artiesten, gezelschappen en ensembles, en de gemeenten de ‘afname’, de podia. Deze situatie was al heikel, maar de steeds kleiner wordende budgetten hebben ervoor gezorgd dat er minder gesubsidieerd aanbod is en de meeste gemeenten hebben onvoldoende budget om programma’s te ondersteunen (ibid.). Zoals eerder in de inleiding al vermeld is er niet alleen de angst die hierboven is besproken dat culturele instellingen niet de kosten van de implementatie van de Fair Practice Code kunnen dekken of dit op de bezoekers te moeten afschuiven (met het oog op toegangsprijzen), maar ook is er angst dat er opnieuw forse bezuinigingen in de cultuursector nodig zijn om de Fair Practice Code in te voeren (van Luijk 2019). Het voorbeeld dat al kort genoemd werd is het Fonds Podiumkunsten dat een kwart van zijn budget zou moeten inleveren dat wordt verschoven naar de BIS (basisinfrastructuur) (Theaterkrant 2019). Dit zou leiden onder andere leiden tot een ‘*verdere aristocratisering van de podiumkunsten*’ (ibid.). De VSCD, de VNPF en de VVP pleiten juist voor een verruiming van de programmeringssubsidies van het Fonds Podiumkunsten, met minimaal € 5 miljoen per jaar, voor de komende vier jaar (NRC 2019).

Hoe denken de makers over de Fair Practice Code? Vincent Brons, acteur en theatermaker, sprak drieëndertig jonge makers over de Fair Practice Code. Hij stelt dat hieruit blijkt dat de rol van de Fair Practice Code heel anders is dan hoe Kunsten ’92 de code had geïnitieerd, namelijk als gespreksstarter, of bewustwordingstool. Brons stelt dat het onvoorstelbaar is dat de culturele sector zich heeft laten verleiden deze code op te nemen in het landelijke cultuurbeleid (Brons en Boneschansker 2019). Het wordt nu geïnterpreteerd als een oplossing, terwijl dit bij de totstandkoming nooit het plan was. Het had een startpunt moeten zijn, maar het wordt nu een subsidievoorwaarde die ons “*keihard in onze reet bijt*” (Brons en Boneschansker 2019). Zoals vermeld wordt in de inleiding is Kunsten ’92, de initiatiefnemer van de Fair Practice Code, aan veel kritiek vanuit de sector onderhevig. Een ander vaak gehoord argument onder zijn geïnterviewde kunstenaars was dat ze de code erg onduidelijk vonden, ‘iedere zin is op een andere manier te interpreteren’. Dit leidde tot veel onzekerheid.

De Fair Practice Code als een subsidievoorwaarde

In een brief aan Minister van Engelshoven, geschreven door Evert Verhulp, Voorzitter Regiegroep Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector, wordt gepleit voor de invoering van de code als een subsidievoorwaarde (SMACC 2019b). Hierin stelt Verhulp dat de Fair Practice Code bestaat uit een aantal beginselen en weinig harde richtlijnen, maar dat het des te meer vanzelfsprekend is dat subsidiënten de code opnemen in hun subsidievoorwaarden. Hij benoemt vervolgens de ‘Governance Code Cultuur’ als basis met als hoofdregel ‘pas toe én leg uit’. Aan de minister wordt de hoop uitgesproken dat de Fair Practice Code in de komende cultuurnota wordt gehanteerd als subsidievoorwaarde: “(...) *hopen we dat u heel duidelijk zult zijn in de subsidievoorwaarden die u in de komende cultuurnotaperiode wilt hanteren en de Fair Practice Code als voorwaarde voor subsidie stelt*” (SMACC 2019b).

Onderzoek naar de consequenties van de Fair Practice Code

Zoals hierboven is toegelicht in ‘Methode van onderzoek’ zijn alle acht leden van de Federatie Cultuur benaderd en gevraagd of ze mee willen werken aan dit onderzoek. Vier van de acht instanties gaven hieraan gehoor. De geïnterviewde werkgeversorganisaties zijn : Cultuurconnectie, NAPK (Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten), VOB (Vereniging Openbare Bibliotheken) en de Koepelopera. De geïnterviewde zijn Jan Brands, directeur Cultuurconnectie, Mirjam Terpstra, directeur NAPK, Christine Oyen, beleidsadviseur werkgeverszaken VOB en Naud van Geffen, Zakelijk leider Koor Nationale Opera & Ballet. Ik heb semigestructureerde interviews afgenomen met een lijst van vaste vragen waarvan af geweken kan worden als dat nuttig werd geacht. Helaas hadden niet alle leden van de Federatie Cultuur de tijd of mogelijkheden met me te spreken, mede vanwege de opkomst van het coronavirus. Hier volgt later in de reflectie nog een bredere duiding van.

Resultaten en bevindingen van het onderzoek

Om een beeld te schetsen van de opvattingen over de situatie in de culturele sector voor de komst van de Fair Practice Code heb ik aan de geïnterviewde werkgeversorganisaties gevraagd een beeld te schetsen. Interessant is om te beginnen met een bredere maatschappelijke duiding die is ingezet in de cultuursector vanaf de jaren ’60.

Jan Brands, directeur van Cultuurconnectie, ziet dat zijn sector al jaren aan veranderingen onderhevig is en schetst een bredere maatschappelijke trend. Hij stelt dat voor de jaren ‘60 kunst- en cultuureducatie echt nog iets was voor de rijke mensen, de notabelen en dat er pas vanaf 1960 werd gezegd dat cultuur voor iedereen toegankelijk zou moeten worden

(Brands 2020). Gemeentelijke musea, scholen en centra voor de kunsten ontstonden en hadden bijna alleen maar ambtenaren in dienst. In de jaren '80 onder het beleid van Elco Brinkman is er sprake geweest van een enorme privatiseringsslag. Alle gemeentelijke muziekscholen werden private muziekscholen. Eind jaren '90 werd deze privatiseringsslag gevolgd door een onthechting van subsidies wat betekent dat er veel meer uit de markt zelf moet worden gehaald. Hierdoor heeft de economische crisis er bij de werkgevers aangesloten bij Cultuurconnectie enorm ingehakt in 2009 en 2010; dat zag je terug in de omzetten en het aandeel dat uit de markt werd gehaald (ibid.).

Brands stelt dat er tegelijkertijd een politieke beweging opkwam die kunst en cultuur wou devalueren (“rot maar op met je linkse hobby”) door investeringen stop te zetten in het kabinet Rutte met gedoogsteun van Wilders, bij monde van Halbe Zijlstra (Brands 2020). Hij stelt dat het dan niet alleen gaat om de eigen begroting van OC&W, maar het telde ook door in de begrotingen van provincies en gemeenten. Hij stelt dat cultuur en sport al snel kind van de rekening worden bij gemeentelijke bezuinigingen. Dit komt omdat cultuur en sport vallen binnen het geringe ‘eigen’ budget van de gemeenten, het budget waarin gemeenten zelf kunnen bepalen hoe het geld wordt uitgegeven en dit niet vanuit de staat krijgen opgelegd. Binnen dit ‘eigen’ budget valt bijvoorbeeld de bijstand. In 2015 kwamen daar 3 grote decentralisatie-opdrachten bij voor de gemeenten: de WMO (Wet Maatschappelijke opvang), werk en jeugdzorg (VNG 2015). *“Omdat het contingent dat je als gemeente kan bezuinigen al heel klein is, heb je weinig speelruimte als je moet bezuinigen, want die andere rekeningen ‘moeten wel’ betaald worden, en dan gaat dat ten koste van de eigen vrije besluitruimte van gemeenten, waaronder ook cultuur valt- en dan zit je gelijk al aan hele grote bezuinigingen”* (Brands 2020)

Ontwikkelingen sinds bezuinigingsmaatregelen

Vervolgens heb ik de geïnterviewde werkgeversorganisaties gevraagd of ze het idee hebben dat er veranderingen of ontwikkelingen zijn geweest de afgelopen jaren sinds de bezuinigingsmaatregelen, binnen hun eigen subdeel van de culturele sector.

Sluiting culturele instellingen

Christine Oyen, beleidsadviseur werkgeverszaken bij de Vereniging Openbare Bibliotheken, stelt dat de bibliotheken de afgelopen jaren te maken hebben gekregen met behoorlijke bezuinigingen op de subsidies (Oyen 2020). Dit heeft geleidt tot een sluiting van veel kleine bibliotheekvestigingen. Een bijkomend effect daarvan is dat de bibliotheken van de nood een deugd hebben gemaakt en veel vrijwilligers hebben aangetrokken omdat ze op personeel moesten inkrimpen. Deze vrijwilligers zijn er over het algemeen een paar uur per week, niet

voldoende om een functie mee op te bouwen.

Naast de bezuinigingen is er tegelijkertijd in 2015 een bibliotheekwet aangenomen door de overheid. Deze wet houdt in dat bibliotheken moeten veranderen van een plek waar je boeken kan lenen, naar een maatschappelijke bibliotheek, die gericht is op leesbevordering, persoonlijke ontwikkeling, digitalisering, enzovoort. Bibliotheken zijn hard bezig aan deze transitie, maar dat is wel ingewikkeld naast de bezuinigingen. (Oyen 2020).

Opkomst zzp'ers

Mirjam Terpstra, directeur van de Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten, geeft aan dat de bezuinigingen en de na-effecten van de kredietcrisis ertoe hebben geleid dat een groot deel van de sector is verzelfstandigd en dat een heel groot deel van de vaste contracten zijn verdwenen. Veel organisaties zijn daardoor overgegaan tot een werknemersbestand met een flexibele schil en huren mensen in per project (Terpstra 2020). Onder de flexibele schil vallen tijdelijke banen, een baan als uitzendkracht, oproepkracht of stagiaire.(CBS 2020). In deze flexibele schil is er volgens Terpstra een soort 'spiralisering' naar de onderkant ontstaan, waarin zzp'ers de concurrentie met elkaar zijn aangegaan en voor steeds minder geld aan de slag gingen. Ze zegt dat mensen graag in de culturele sector willen blijven werken, ondanks de gekrompen budgetten. Daardoor gaan werkenden akkoord met steeds minder geld. Ook is er bij werkgevers de constante afweging tussen de goedkopere nieuwe aanwas aan werkenden die net is afgestudeerd en het werk voor minder geld willen doen dan degenen die al langer in de sector werkzaam zijn. Ook Brands bevestigt de veranderingen in de sector sinds de eerdere bezuinigingsmaatregelen. Hij stelt dat er vanaf 2010 een enorme afname is geweest in de werkgelegenheid in de sector en dat veel werkenden uit vaste dienst gedwongen als zzp'er verder moesten (Brands 2020). Hij stelt ook dat dit geen keuze was maar een voldongen feit: of je valt om, of je gaat door met zzp'ers. *“Werkgevers betalen hier de prijs voor, veel van onze leden weten niet wat ze aanmoeten met hun zzp'ers- best een schrijnend verhaal”* (Brands 2020). Naud van Geffen, zakelijk leider koor bij de Nationale Opera & Ballet, ziet geen toename van zzp'ers sinds de crisis, omdat dat een gebruikelijke manier van werken is in zijn sector. Driekwart van zijn werknemers is zzp'er. Van Geffen stelt dat veel freelance musici altijd al graag als zzp'er werken omdat ze op die manier bij veel verschillende werkgevers aan de slag konden en er ook belastingvoordeel uit halen (Van Geffen 2020). Echter, sinds de laatste bezuinigingsronde van 2013 is alles minder geworden voor deze groep. Heel veel goede freelancers hebben sindsdien het vak verlaten (ibid).

“Om musicus te zijn heb je een grote skillset nodig. Vroeger werkte je dan drie slagen in de rondte en dan had je best een oké salaris. Dat kan nu niet meer, want dat werk is er niet meer. Had je vroeger als zzp'er veel werk, dan heb je nu minder werk. Maar had je vroeger al weinig werk, dan val je nu echt tussen wal en schip en dan verlaat je zelfs het vak. Voor diegenen die blijven, die hebben te maken met lage salarissen en dat creëert een onzeker bestaan en zorgt ervoor dat je op deze manier bijna niet verder kunt. De voordelen die er waren van het zzp bestaan, zoals het salaris, die worden steeds minder. Daarop kwam de korting op de zelfstandigheidstoeslag de laatste Prinsjesdag, allerlei regelingen rondom de wet arbeid in balans en al deze dingen tellen op zodat het systeem zoals het was niet meer kan functioneren. En zo gaan al die musici hun skillset op andere terreinen gebruiken, want daar is die ook goed in te zetten, en verlaten ze het vak” (Van Geffen 2020).

Concurrentie binnen de cultuursector

Zoals hierboven vermeld is er dankzij de komst van veel meer zzp-plekken in de culturele sector sprake van concurrentie tussen de zzp'ers, wat leidt tot een 'spiralisering' op de arbeidsmarkt (Terpstra 2020). Maar is er ook sprake van concurrentie tussen de verschillende werkgevers in de culturele sector?

Volgens Terpstra is concurrentie een gegeven binnen de culturele sector. Er is namelijk altijd een schaarste van middelen, wat ook terug te zien is in de BIS aanvragen (Terpstra 2020). Zo stelt Terpstra dat er voor de jeugdproducenten 15 plekken beschikbaar zijn binnen de BIS en dat daar een bepaald budget aan is gekoppeld. Als er meer geld wordt gevraagd dan gebudgetteerd is, en dat is het geval, dan staat de Raad voor Cultuur voor een probleem. Gaan ze dan de kaasschaafmethode toepassen, dat wil zeggen: deze 15 instellingen honoreren maar ze allemaal minder geven dan ze hebben aangevraagd, of gaan ze keuzes maken en slechts 12 plekken toekennen? Dit zijn hele ingewikkelde afwegingen en hierdoor ontstaat zeker een vorm van concurrentie tussen verschillende instellingen (ibid.).

Daarbij komt kijken dat er de afgelopen jaren binnen de podiumkunsten een enorme productiedruk is geweest, mede dankzij de systematiek die het fonds podiumkunsten hanteerde. Doordat er zoveel concurrentie is en dankzij de prestatieafspraken willen instellingen het beste van zichzelf laten zien en produceren ze veel om zichtbaar te zijn, zowel naar publiek als naar subsidiënt (Terpstra 2020). Er is dus sprake van publieksbinding én je wil als instelling aan je subsidiënt laten zien dat je waar levert voor het geld dat je van hen ontvangt. Brands beaamt dat de productie is toegenomen de afgelopen jaren. *“Ik heb statistieken, nog van voor de coronatijd, waarin je ziet dat het aantal medewerkers afgenomen is, maar het aantal bereikte*

mensen enorm is toegenomen” (Brands 2020). Dat is natuurlijk een rare tweespalt. Het lijkt logischer om te stellen dat als je aantal medewerkers afnemen, hun bereik ook afneemt. Een voorbeeld binnen cultuurconnectie is dat er voor de bezuinigingen veel meer sprake was van een-op-een onderwijs, en nu geeft een docent les aan zo’n 30 mensen (ibid.).

Ontstaan Fair Practice Code

Van Geffen stelt dat zowel voor de opera als bij het koor het een uitdaging is om ervoor te zorgen dat de poel van kwalitatieve musici waaruit je kan vissen groot genoeg blijft. Deze branche staat volgens Van Geffen al jaren onder druk. Hij stelt dat er al sinds de jaren ’80 sprake is van protesten en het enige dat echt verandert door de jaren heen, is dat het geld alleen maar minder en minder wordt en dat het maar af blijft brokkelen (Van Geffen 2020). De sector blijft met energie en creativiteit nieuwe initiatieven lanceren, maar het blijft een onderbetaalde sector. Van Geffen stelt dat als je kijkt naar de vacatures in de culturele sector, bijvoorbeeld via de website www.culturelevacatures.nl, dat daar vaak functies worden aangeboden met een enorm takenpakket, waar een schrikbarend laag bedrag tegenover staat. Hij stelt dat dit in geen verhouding staat met andere vakgebieden voor soortgelijke opleidingsniveaus. *“Dan snap je ook wel dat mensen dit vak verlaten”* (Van Geffen 2020). De bezuinigingsronde uit 2013 heeft er kortstondig voor gezorgd dat er een opleving was van mensen die cultuur hebben gesteund, denk aan investeringsgeld uit fondsen en gemeenten, maar die opleving was volgens Van Geffen maar van korte duur; en er is niet veel uitgekomen (Van Geffen 2020). De ‘pudding’ die toen is gecreëerd, die is nu aan het inzakken. De bezuinigingen zijn de aanleiding geweest voor een grote groep musici om de Fair Practice Code aan te grijpen als financiële oplossing (ibid.).

Terpstra stelt dat doordat producenten zo weinig middelen hebben, en daarmee juist zoveel meer dan eerder moeten produceren er een enorm grote druk op de culturele arbeidsmarkt ontstaat (Terpstra 2020). Dit is ook terug te zien in het aantal werknemers dat kampt met burn-out verschijnselen in de sector. *“Mensen worden als het ware uitgewoond voor veel te lage salarissen. Ze werken ongelooflijk veel uren en dat eist zijn tol. Dat heeft er toe geleid dat de sector, in eerste instantie zelf, maar later ook de politiek, om die Fair Practice Code hebben gevraagd”* (Terpstra 2020). Als de eerdere culturele bezuinigingen er niet waren geweest, was deze code op dit moment veel minder nijpend geweest. De vaste banen verdwenen, die enorme flexibele schil ontstond en er is nu een vorm van zelfreinigend vermogen nodig als je in de culturele sector wilt werken: je moet bereid zijn om dit voor een veel lager tarief te doen dan in andere sectoren (ibid.).

Brands stelt dat gemeenten in Nederland sinds de drie decentralisatieopdrachten van de overheid fors aan het bezuinigen zijn. Gemeenten halen het niet om met hun gereserveerde budget deze decentralisatieopdrachten uit te voeren en moeten aanspraak doen op hun vrije bestedingsbudget, wat normaal onder andere richting de culturele sector gaat. (Brands 2020). Volgens Brands ontstaat er hierdoor een ‘niet beredeneerde bezuiniging’ op cultuur. Hij stelt dat gemeenten voor het grootste gedeelte de *funders* van het culturele leven in Nederland zijn, omdat zij verantwoordelijk zijn voor theaters, bibliotheken, filmtheaters, centra voor de kunsten, et cetera. Als dat wegvalt, al is het maar een deel, dan is dat een enorme klap voor de culturele sector (ibid.).

Brands stelt dat werkgevers en werknemers in 2016 de noodklok luidden over de arbeidsomstandigheden (Brands 2020). Na deze alarmering volgde een advies van de SER en de Raad van Cultuur over de arbeidsmarktproblematiek. De werkgevers en werknemers in de culturele sector waren blij dat de Raad van Cultuur inzag dat de situatie problematisch was, maar dit was nog steeds geen oplossing (Brands 2020). Dus vroegen ze de SER om hulp. *“Dat was een novum: de SER bestaat uit sociale partners en adviseert de overheid, nu vragen de sociale partners opeens aan hun eigen vertegenwoordigers: help ons even met de oplossingen. Dit was nog nooit eerder in Nederland gedaan* (Brands 2020). Vanuit hier volgde het advies *Passie gewaardeerd*. Vervolgens heeft de minister aan het werkveld gevraagd een arbeidsmarktagenda op stellen waarin de belangrijkste zaken uiteengezet werden. Hiervoor is de Regiegroep Arbeidsmarktagenda opgesteld, waarin deskundigen, experts en mensen op persoonlijke titel in zijn gaan zitten (Brands 2020). In anderhalf jaar heeft deze regiegroep een agenda opgeleverd en die uitgebracht naar de minister. *“Wat zij gedaan hebben is één op één de oplossingen die de SER in Passie gewaardeerd heeft geschreven, overgenomen in die agenda. Feitelijk is de arbeidsmarktagenda 2021-2023 de vertaling van het advies van de SER en de Raad van Cultuur”* (Brands 2020). En een van de agendapunten uit die arbeidsmarktagenda, dat is de Fair Practice Code.

Standpunt Fair Practice Code werkgeversorganisaties

Terpstra zegt dat de Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten in eerste instantie heel positief reageerde op de Fair Practice Code, omdat ze van mening zijn dat Fair Practice gewenst is binnen de culturele sector (Terpstra 2020). Zelf heeft de NAPK ook meegedaan in het debat en daarin hebben ze aangegeven Fair Practice gewenst te vinden. Echter stelt Terpstra het zeer kwalijk te vinden dat de politiek de verantwoording voor het implementeren van deze code helemaal bij de sector zelf legt. *“Daarmee schiet de Fair Practice Code eigenlijk zijn doel*

voorbij; het betekent namelijk dat instellingen met dezelfde middelen minder kunnen produceren en dit betekent weer minder werkgelegenheid in de sector” (Terpstra 2020). Er ontstaat hierdoor een tweedeling in de sector: de mensen die wel hun werk kunnen behouden worden beter beloond, maar er zullen ook mensen moeten afvloeien. Die laatste groep gaat dan wellicht voor zichzelf beginnen en op projectbasis klussen uitvoeren, maar die zullen dan een slechter inkomen hebben dan dat ze daarvoor hadden (Terpstra 2020).

Terpstra stelt dat haar organisatie altijd al bezig was met het treffen van maatregelen voor zzp’ers in de cao. In deze cao staat vastgelegd dat zzp’ers het ingeschaalde tarief krijgen, plus veertig procent. Dat is de normering die alle leden van de Nederlandse Associatie van Podiumkunsten met elkaar hebben afgesproken. Terpstra stelt dus dat er in principe in haar branche al afspraken gemaakt rondom de belangen van zzp’ers (Terpstra 2020). Daarnaast is de NAPK nog bezig met een pilot voor een pensioenvoorziening voor zzp’ers, die mogelijk vanaf 1 januari 2021 gaat lopen. Het idee daarachter is dat zowel de opdrachtnemer als de opdrachtgever per honderd euro ieder drie euro in een pot stopt, wat ervoor moet zorgen dat de zzp’ers erop vooruitgaan (ibid.). Terpstra stelt wel dat dit niet betekent dat het beter betalen van zzp’ers in haar branche niet meer nodig is: sommige organisaties zijn namelijk geen lid van de NAPK en niet iedereen hanteert de cao’s toneel en dans. Ze stelt ook dat de cao die er ligt een minimum cao is; dus de absolute bodem waar de leden van de werkgeversvereniging zich aan moeten houden. *“Dus natuurlijk is er daarbinnen nog ruimte voor discussie, maar als je kijkt naar aansluitingen met andere sectoren hebben we het hier over reële beloningstarieven”* (Terpstra 2020).

Oyen stelt dat de VOB betrokken is geweest bij het opstellen van de arbeidsmarktagenda cultuur en dat de naam van de VOB onder deze agenda en de Fair Practice Code staat als partner van de Federatie Cultuur, maar ze stelt dat de Fair Practice Code voor bibliotheken niet zo van belang is (Oyen 2020). Ze stelt dat de Fair Practice Code bedoeld is voor het maakproces in de culturele sector en dat bibliotheken daar niet echt onderdeel van uitmaken en dat het haar branche niet erg raakt (ibid.). Op de eventuele komst van een sociaal arrangement voor de omgang met zzp’ers in de culturele sector wordt door de VOB positief gereageerd. *“De zzp’ers die werken binnen de Vereniging van Openbare Bibliotheken zijn eerder adviesbureaus en onderzoekbureaus, ‘echte’ freelancers, en die heeft de Fair Practice Code niet zozeer als doelgroep”* (Oyen 2020). Oyen heeft geen signalen vanuit haar branche dat er economisch afhankelijke zzp’ers worden ingezet in haar branche.

Brands stelt dat er in de arbeidsmarktagenda en de Fair Practice Code mooie principes staan, die *“heel mooi klinken als je ze tegen elkaar uitspreekt- maar als er vervolgens in de*

portemonnee wordt gekeken en daar blijkt niet het geld voor te zijn, dan wordt het toch pijnlijk” (Brands 2020). Hij stelt dat dit het punt is waar de Fair Practice Code begint te knijpen, omdat iedereen e uitgangspunten wel onderschrijft, maar de vraag blijft wie het gaat betalen en wie ervoor gaat zorgen dat de effecten die uit de implementatie van de Code komen, gedempt blijven? Hij stelt dat er twee opvattingen over Fair Practice zijn en dat daar wat hem betreft het schisma zit (ibid.). Volgens Brands is de ene opvatting dat we het nu meteen moeten implementeren, omdat als je het nu niet doet, dan doe je het nooit. De andere opvatting is volgens hem dat áls je het nu doet, je de helft van je mensen naar huis kunt sturen (Brands 2020). *“Er zijn maar twee knoppen waar je aan kan draaien: of je betaalt nu het eerlijke loon en bij gelijkblijvende omzetten staat daar dan tegenover dat er minder output zal zijn, of je gaat het geleidelijk doen en de output minder snel naar beneden draaien. Maar daarbij moet je eerst draaien aan de knop van het verdienvermogen. Als je daar niet aan draait, dan worden we tegen elkaar uitgespeeld. Daar zit het springende punt”* (Brands 2020). Het standpunt van Cultuurconnectie over de Fair Practice Code is dat ze de nuance hierin proberen op te zoeken. Brands stelt dat het ene niet zonder het andere kan: hij stelt dat Fair Practice heel goed is, maar niet op het moment dat daarmee de zaken zo onder druk worden gezet dat het echt op 0 eindigt. Hij stelt dat er dan niemand bij is gebaat, niet de werkgevers en werknemers en niet de opdrachtgevers en opdrachtnemers (ibid.). Brand zegt dat op het moment dat je nu *fair* gaat betalen en de consequentie daarvan is dat je failliet gaat, dat dan niemand meer werk heeft. Hij vindt dat er meer geld naar de sector moet, dat vervolgens fatsoenlijk verdeeld moet worden en dat de partijen die er het slechtst voorstaan, dan ook beschermd moeten worden. *“We balanceren op een slap koord waar we aan de ene en aan de andere kant een beetje overhellen, maar we moeten de hele tijd wel stapjes blijven zetten. Fair Practice moet, maar niet ten koste van alles”* (Brands 2020).

Van Geffen stelt dat het belangrijk is dat Fair Practice ingevoerd wordt, maar dat dit dan wel op een goede, verantwoordelijke manier moet gebeuren (Van Geffen 2020). Een van zijn voorwaarden is dat dat alle betrokken partijen, zowel de Kunstenbond, de freelancers, de instellingen en zeker de overheid daar hun verantwoordelijkheid in nemen. Volgens Van Geffen zijn ze vanuit de Nationale Opera en Ballet al een lange tijd bezig met veranderingen in de omgang met zzp'ers, ook omdat hun algemeen directeur in het dagelijks bestuur van Kunsten '92 zit, de initiatiefnemers van de code (ibid.). Een voorbeeld van deze verandering is volgens Van Geffen dat de salarissen de afgelopen twee jaar met 25% zijn toegenomen. Daarnaast zijn ze nog steeds aan het onderzoeken wat Fair Practice nog meer inhoudt. Dus los van de primaire arbeidsvoorwaarden zijn ze ook naar de secundaire arbeidsvoorwaarden aan

het kijken. *“Ik denk wel dat het huidige zzp-bestaan echt op losse schroeven staat en dat er sector breed gekeken moet worden hoe we dit beter en anders gaan inbedden. De structuur daaromheen is heel belangrijk”* (Van Geffen 2020).

Van Geffen stelt dat het heel lastig is om de Fair Practice Code in de praktijk te brengen. Hij stelt dat het op een gegeven moment allemaal wat harder is gaan lopen met de code, mede omdat het is opgepikt door de media en omdat de overheid zich ermee is gaan bemoeien. Hij vindt dat dit iets goeds is, maar dat het ook lastig is voor instellingen die zitten met meerjarige begrotingen waarin de Fair Practice Code moet worden ingepast (Van Geffen 2020). Hij stelt dat de NOB nog een grote club is, maar dat het voor kleinschalige orkesten en ensembles behoorlijk pittig is om dit op niveau te brengen, zeker gekeken naar de subsidies afgelopen jaren alleen maar minder zijn geworden. *“Het gaat heel moeilijk zijn voor kleine gezelschappen”* (Van Geffen 2020). De keuzes voor grotere organisaties zoals NOB zijn al moeilijk, stelt hij, maar deze kleine gezelschappen hebben niet eens een keuze. Hij zegt dat het aan de ene kant goed is dat er druk op zit, dit onderschrijft zijn organisatie ook, maar aan de andere kant waarschuwt hij dat er moet worden uitgekeken dat deze druk niet de organisaties raakt, en al helemaal niet de mensen waar nu voor gestreden wordt, de flexibele schil. *“We moeten oppassen dat die niet het slachtoffer worden van deze druk en deze groep blijven beschermen”* (Van Geffen 2020).

Consequenties Fair Practice Code voor culturele instellingen

Brands stelt dat de Fair Practice Code op dit moment al een *knock out* criterium is voor het krijgen van subsidies bij het ministerie en dat veel gemeenten zich hier ook al positief over hebben uitgesproken (Brands 2020). Hij stelt dat de effecten van het doorvoeren van de code als voorwaarde voor subsidie bij gemeenten op dit moment nog niet duidelijk zijn en dat de gemeenten die al wel hebben berekend wat het doorvoeren gaat kosten, zeggen dat het gaat om echt hele grote bedragen (ibid.). Hij stelt dat zeker in een periode waarin gemeenten al zo financieel onder druk staan vanwege de gemeentelijke bezuinigingen, het hier niet gaat om slechts een code toepassen, maar dat het dan gaat om wel of niet een vestiging sluiten. *“We zijn nu pas echt aan het ontdekken wat Fair Practice gaat kosten en dat is ook hoe de overheid erin staat: ga ontdekken hoeveel het kost en kijk waar het schip strand- maar kom niet bij ons aan bij geld, dat stellen we niet beschikbaar”* (Brands 2020).

Van Geffen onderschrijft dat de overheid de hand op de knip houdt en dat het huidige budget gewoonweg niet genoeg is. Hij zegt dat het initiëren van de code één is, maar het uitvoeren en het uitvoerbaar maken van deze code is twee. Op dit moment geeft Van Geffen aan in fase twee te zitten; dit houdt in dat iedereen de code onderschrijft, maar dat de

uitvoerbaarheid veel te lastig is met de budgetten die ermee gemoeid zijn (Van Geffen 2020). Hij stelt dat de culturele sector nu de handen ineen moet slaan en moet vaststellen dat er meer geld bij moet komen (ibid.). Belangrijk hierbij is dat de sector dan niet in een situatie terechtkomt waarin de overheid zegt: hier is een zak geld en bepaal onderling maar wat je ervoor koopt. *“Er moet niet een soort ‘verdeel en heers’ methode ontstaan, maar culturele instanties moeten elkaar ondersteunen hierin”* (Van Geffen 2020). Alleen hierdoor kan de culturele sector een zo goed mogelijke lobby naar de overheid voeren om deze code ook daadwerkelijk in te voeren. Van Geffen stelt dat het echt niet zo is dat onze musici inwisselbaar zijn en dat er wordt gezegd *“voor jou tien anderen”*. Hij heeft iedereen nodig en wil iedereen behouden (ibid.).

Ook stipt Van Geffen aan dat er op dit moment heel veel onzekerheid heerst bij instellingen in de sector, vanwege dat ze maar vier jaar subsidie krijgen en het daarna opeens afgelopen kan zijn. Hij stelt dat dit voor een hele instabiele basis zorgt, al is het alleen al gevoelsmatig. Hij benadrukt dat het moeilijk is om keuzes te maken als er nog veel onzekerheid is over hoe de situatie over vier jaar is, zeker voor kleinere instellingen is dit lastiger dan voor een instelling zoals de Nationale Opera en Ballet (Van Geffen 2020). Desalniettemin zegt hij dat de NOB ook verplichtingen is aangegaan met een bepaald budget en als daar veranderingen in moeten worden gemaakt, dat dat ook ingrijpend is en dat daar ook tijd voor nodig is. *“Ik denk dat het voor alle medewerkers in het vak goed is dat die ondergrens omhoog getrokken wordt op een fair niveau voor iedereen- maar de middelen moeten er ook voor vrijkomen. De minister heeft het als een voorwaarde gesteld voor de subsidie, maar dan moet de minister er ook de verantwoordelijkheid in nemen dat het goed uitgevoerd kan worden en het moet niet zo zijn dat we andere dingen daardoor niet meer kunnen in de culturele sector, waardoor de sector in zijn geheel nog meer in gevaar komt”* (Van Geffen 2020). Van Geffen stelt dat mensen *an sich* dan wel een beter salaris krijgen, maar dat de sector er zelf onder zal lijden en hij geeft daarbij ook aan dat dat vaker is gebeurd de afgelopen jaren. Hij geeft aan dat de consensus in Nederland is dat men cultuur belangrijk vindt, maar dat er dan ook de daad bij het woord moet worden gevoegd en dat hij hierin de visie en de strijdkracht vanuit de politiek mist. Van Geffen stelt dat die strijdkracht er vanuit de culturele sector zeker is, en dat de meeste leden dan ook echt zullen onderschrijven dat de code van belang is. Hij kan het zich niet voorstellen dat iemand het daar niet mee eens is (Van Geffen 2020).

“Een aantal partijen hebben doorberekend wat de kosten zijn voor het invoeren van de code, maar die bedragen zijn zo schandalig laag, dat is zeker nog geen tien procent van de reële, werkelijke kosten” (Brands 2020). Brands stelt dat deze bedragen alleen sloegen op een

enkel onderdeel van de rijksbegroting en niet op de bedragen van gemeentelijke begrotingen. Hij zegt dat dit vervolgens de bedragen zijn die in het publieke en politieke debat worden genoemd. Hij twijfelt ten eerste of deze bedragen, van zo'n tien, twintig miljoen, de daadwerkelijke omvang van de kosten weergeven (Brands 2020). Terpstra is het ermee eens dat de verschenen rapporten nog niet een compleet beeld geven: ze zegt dat deze met name een beeld geven van de Rijksfinanciering, en niet van de gemeentelijke (Terpstra 2020).

Bestaande cao's vangen bij bepaalde culturele organisaties de klappen op. Bij de leden aangesloten bij de NAPK wordt de cao toneel en dans gehanteerd. Terpstra zegt op dit moment nog druk bezig te zijn met een cao voor de muziekensembles. Ze stelt dat daar de grootste druk ligt op dit moment, omdat de achterstand in honorering daar het hoogst is (Terpstra 2020). Volgens Terpstra kunnen daar twee gevolgen uit voort komen: óf de muziekensembles moeten minder gaan produceren, óf er kunnen minder muziekensembles gehonoreerd worden binnen het budget van de Raad voor Cultuur. Daar gaan voor de leden van de NAPK de zwaarste klappen vallen (ibid.). De druk binnen de culturele sector is het grootst bij kleine en middelgrote instellingen, dus voor de leden van de NAPK is dat bij kleine- en middelgrote theaters, dans- en muziekgezelschappen en muziekensembles. Terpstra stelt dat de grotere BIS-instellingen over het algemeen hun zaken goed op orde hebben (Terpstra 2020). Overigens zet ze daar meteen ook kanttekening bij, want dit zijn juist weer de instellingen die weer veel meer druk vanuit de (lokale) overheid ervaren om te bezuinigen (ibid.). Oyen stelt dat er bij de bibliotheken niet veel consequenties verwacht worden door de invoering van Fair Practice Code. Maar ze zegt dat er organisaties zijn die naast de functie bibliotheek bijvoorbeeld ook een muziekschool, een museum of een theater zijn. Oyen zegt dat hun belangen op het gebied van de Fair Practice Code niet door de VOB maar door de andere organisaties worden behartigd. Het gaat hier om een stuk of twintig van de zo'n honderdvijftig bibliotheken in Nederland (Oyen 2020). Wel zegt Oyen dat de bibliotheken over het algemeen gefinancierd worden vanuit de subsidie toegekend door gemeenten en op basis van die subsidies voeren de bibliotheken hun beleid. *“Maar omdat er weinig tot geen gebruik wordt gemaakt van economisch afhankelijke zzp'ers zullen er geen grote consequenties zijn”* (Oyen 2020).

Van Geffen stelt dat iedereen binnen zijn organisatie hartstikke hard nodig is, maar dat het van het grootste belang is dat er ook een nieuwe, jonge aanwas komt die met plezier en enthousiasme in het veld willen werken. Hij zegt dat al jaren minder mensen ervoor kiezen om voor een beroep in de culturele sector te gaan studeren, omdat dit vak, bijvoorbeeld het vak als artiest, geen goede reputatie heeft (Van Geffen 2020). Tot op de dag van vandaag is hier nog

geen kentering in gekomen. Van Geffen stelt dat diegene die er wél voor kiezen dit vak te leren, vaak voor een tweede studie kiezen zodat ze nog iets achter de hand hebben, voor het geval dat ze toch niet rond kunnen komen van het bestaan als artiest (ibid.). Hij vindt dat je ze geen ongelijk kan geven, maar hierdoor wel de aanwas nog meer afbrokkelt. Hij zegt dat het (kunst)onderwijs al is teruggebracht tot een minimum, dat je op het conservatorium bijvoorbeeld je hoofdvak nog maar een keer per week krijgt, en dat dat dan wordt gezien als het ‘nieuwe normaal’. *“Fair Practice is en blijft heel belangrijk, maar als het vak daardoor nóg minder nieuwe aanwas krijgt, kan het niet zo verder”* (Van Geffen 2020). Ook Terpstra ziet dat het lastig is om medewerkers te behouden binnen de culturele sector wanneer de andere sectoren allemaal blijven groeien. *“Kijk bijvoorbeeld naar marketingmedewerkers: buiten de culturele sector is er ook veel vraag naar goede marketingmedewerkers en die worden daar gewoon beter betaald. Het is echt lastig marketingmedewerkers te vinden voor culturele organisaties”* (Terpstra 2020). Daarnaast noemt ze als andere reden daarvoor ook dat het enorm meespeelt dat veel culturele instellingen in de randstad zitten en dat de kosten van levensonderhoud daar veel groter zijn dan in de regio (ibid.).

Vorbereidingen voor het uitvoeren

De voorbereidingen voor de implementatie van de Fair Practice Code zijn voor de diverse organisaties binnen de culturele sector erg verschillend. Dit is voornamelijk afhankelijk van de grootte van de organisatie en het geld dat ze omzetten. Brands stelt dat in zijn achterban er zowel bedrijven zijn die miljoenen omzetten, evenals kleine bedrijven die honderdduizend euro omzetten. Hij zegt dat grotere instellingen een voordeel hebben hierin omdat die in staat zijn om met een HRM apparaat en stafafdelingen te berekenen wat bepaalde dingen gaan kosten (Brands 2020). Een bijkomend voordeel voor deze grote organisaties is dat ze de mogelijkheid hebben om samen met andere organisaties op te trekken en samen te berekenen wat invoering van de Fair Practice Code kost. Brands stelt dat kleinere organisaties die mogelijkheid helemaal niet hebben en daar ook het apparaat niet voor hebben (ibid.). *“Het grootste issue dat hierbij komt kijken is dat niemand weet wat Fair Practice nu eigenlijk is: het is een relatief en normatief begrip”* (Brands 2020). Hij zegt dat het *fair*, eerlijk, moet zijn, maar niemand weet hoeveel eerlijk kost. *“Heb je het dan over twee tientjes, of 200 euro? Het is bijna niet te zeggen wat eerlijk is. Het is een normatief stelsel en daar is geen beredenering onder te leggen hoe het moet worden berekend”* (Brands 2020). Hij zegt dat de sector nu handvaten aan het bedenken is om een berekening te krijgen die in verhouding staat tot wat reëel is in de branche qua begroting. Hierbij wordt gekeken naar honoreringsrichtlijnen in de branche en wat voor

reëel tarief daaruit kan worden beredeneerd. Brands stelt deze gegevens op dit moment nog niet beschikbaar te hebben en dat zijn leden op dit moment dus ook nog niks kunnen berekenen, omdat ze simpelweg niet weten hoe (ibid.).

Brands geeft aan dat als zijn leden bij hem komen met de vraag hoe ze zich moeten voorbereiden op de code, hij twee dingen tegen ze heeft gezegd. Óf je stelt als organisatie een begroting op die reëel is op basis van de gegevens die je hebt en vervolgens kijk je naar de branche wat een redelijke vergoeding zou zijn voor zzp'ers en je geeft aan wat dat je gaat kosten- óf je gaat als organisatie naar je gemeente toe en maakt inzichtelijk wat je zelf *fair* zou vinden aan de hand van een soort 'schaduwbegroting', waarop staat wat je kan aanleveren binnen de ruimte van je eigen begroting (Brands 2020). Hij zegt dat een aantal organisaties het nu op deze manier aan het doen zijn en dat andere organisaties vastlopen in dit proces omdat gemeenten zelf nog niet goed snappen hoe ze met de Fair Practice Code om moeten gaan. *"Iedereen bereidt zich op hun eigen manier voor en er is nog veel werk aan de weg"* (Brands).

Terpstra stelt dat de aanvragen en begrotingen van de leden min of meer allemaal zijn ingediend en dat de Nederlandse Associatie voor de Podiumkunsten hun leden hierbij heeft aangeraden om de bestaande cao's daarbij te hanteren: de cao toneel en dans of de collectieve arbeidsvoorwaarden dan wel honoreringsrichtlijnen voor de musici (Terpstra 2020). Ze benadrukt dat het van belang is om daar niet op voorhand al in te gaan schikken, in de zin van dat er maar een bepaald budget aanwezig is en dat je daar dan al naar gaat voegen. Ze benadrukt: *"Leg gewoon een reële begroting neer, zo maak je de problemen het meest zichtbaar"* (Terpstra 2020).

Conclusie

Wat zijn de aanleidingen voor de Fair Practice Code?
Vanwege de verzuiling is het politieke landschap in Nederland versplinterd. De Nederlandse verzorgingsstaat heeft voor veel (gesubsidieerde) voorzieningen gezorgd op het vlak van media, kunst en cultuur. Door de jaren heen is de portefeuille cultuurbeleid in handen geweest van verschillende partijen. Tijdens de jaren '60 ontstond het ministerie van Cultuur, Recreatie en Maatschappelijk werk. Hierin was ruimte voor vernieuwing en experimenten en hoefde er geen rekening gehouden te worden met wat 'marktconform' was. Dit accent verschoof in de jaren '70 vanwege de welzijnsoptiek: cultuur moest bijdragen aan verscheidenheid en minderheden bereiken. De opvolgende jaren was Nederland, gekenmerkt door tolerantie en progressiviteit, een 'gidsland': van Dolle Mina's tot het abortusbeleid, er was sprake van vernieuwingsdrang. 'Triviale kunstuitingen' werden serieus genomen in het cultuurbeleid, er

was geen vaste canon meer en geen vaste ordening van hoge en lage cultuur.

Economische stagnatie dwong echter begin jaren tachtig tot een herziening van de verzorgingsstaat en de rol van de overheid op het gebied van cultuur waarbij deregulering, privatisering, reorganisatie en het heroverwegen van collectieve uitgaven leidende begrippen werden. Toezicht van culturele instanties werd overgedragen aan lagere overheden, instellingen werden verzelfstandigd en op geld voor culturele instellingen werd gekort. Cultuurfondsen ontstonden, beslissingen werden sneller genomen, fondsaanvragen kregen criteria en culturele instellingen zochten financiële steun bij sponsors uit het bedrijfsleven. De nieuwe opvatting van de overheid: artistiek hoogwaardig cultuuraanbod stimuleren en commerciële cultuur ontwikkelde zich.

Consumentisme wordt een leidende stroming en zorgt onder andere voor een grotere afname van cultuur, waardoor er meer vraag ontstaat en er een breder aanbod van Nederlandse cultuur komt. Er breekt een periode aan waarin Nederland verschuift van tolerant en toegankelijk naar ‘onverdraagzaam’ en de multiculturele samenleving onder druk komt te staan. Het kabinet- Rutte voert omvangrijke bezuinigingen op de beeldende kunsten en podiumkunsten door. Cultuur wordt nu door de gedoogpartner van het kabinet weggezet als ‘linkse hobby’ en deze partij vraagt om verdere bezuinigingen in de sector wat wordt doorgevoerd onder staatssecretaris Halbe Zijlstra.

Uit de hierboven afgenomen interviews en het overzicht van het culturele veld in Nederland blijkt dat er al jaren een bredere maatschappelijke trend is ingezet in de cultuursector die inhoudt dat de cultuursector onderhevig is aan marktwerking. Deze trend is onder andere ontstaan door meerdere privatiserings- en bezuinigingsslagen en een afname van subsidies. Ook de economische crisis heeft meegespeeld in de onzekerheid binnen de culturele sector. Culturele instellingen draaiden vanwege financiële tegenslagen steeds minder omzet terwijl er gelijktijdig een politieke beweging opkwam om de culturele sector minder geld toe te kennen. Tenslotte heeft een decentralisatieopdracht van het rijk naar de gemeenten gezorgd voor enorme tekorten in het eigen besteedbare budget van gemeenten. Vele culturele instellingen die afhankelijk zijn van dit vrije budget van gemeenten krijgen hierdoor veel minder subsidie of zelfs helemaal geen subsidie meer. Hierdoor is er nog een extra, ‘niet beredeneerde bezuiniging’ ontstaan op cultuur. Deze maatschappelijke trend, de economische crisis en de bezuinigingen, beredeneerd en onberedeneerd, hebben een aantal consequenties gehad voor de culturele sector die uiteindelijk leiden naar de Fair Practice Code. Hieronder volgt een overzicht van deze consequenties:

1. Diverse culturele instellingen hebben de deuren moeten sluiten.
2. Instellingen die blijven bestaan hebben een veel minder grote financiële slagkracht
3. De instellingen die het hoofd boven water hebben weten te houden hebben twee belangrijke wijzigingen door moeten voeren in het personeelsbestand vanwege het verdwijnen van bestaande vaste contracten, namelijk:
 - a. Het aannemen van vrijwilligers op de plek van vast personeel. Echter zijn deze vrijwilligers veel minder beschikbaar dan vast personeel en kan je hier niet een functie mee opbouwen
 - b. Het overgaan naar een werknemersbestand met een flexibele schil, met name zzp'ers. Dit betekent dat werknemers die eerst een vast contract hadden zijn overgegaan naar een zzp-bestaan, en veel mensen die starten in het veld ook als zzp'er beginnen. Dit heeft een aantal consequenties:
 - i. Zzp'ers worden ingehuurd per project waardoor er geen sprake meer is van kennis binnen de organisatie. Hierdoor ontstaat er tevens een grote afhankelijkheid van deze tijdelijke krachten
 - ii. Zzp'ers zijn de concurrentie met elkaar aangegaan en gingen voor steeds minder geld om te kunnen blijven werken in de culturele sector. Deze 'spiralisering' zorgt er ook voor dat net afgestudeerden soms makkelijker een baan krijgen dan werkenden langer in het vak, vanwege de lage kosten.
 1. Maar: bijna de helft van deze net afgestudeerden combineert werk binnen het vakgebied met werk buiten het vakgebied. Zo kiezen studenten vaak voor een tweede studie om iets achter de hand te hebben waardoor de aanwas nog meer afbrokkelt.
 - c. Zzp'ers die al zzp'ers in de culturele sector waren voor de bezuinigingen verlaten steeds vaker de sector. Voor de bezuinigingsronde moesten deze zzp'ers hard werken en stond daar een fatsoenlijk salaris tegenover. Om dat nu te bereiken moet je nóg meer werken en genoeg nemen met een onzeker bestaan vanwege lage salarissen. Werkte je hiervoor al weinig, heb je nu nóg minder werk en verlaat je waarschijnlijk het vak. Bestaande voordelen voor zzp'ers worden steeds minder. In andere vakgebieden waar je met soortgelijke opleidingsniveaus terecht kan, worden zzp'ers veel beter betaald en is het takenpakket dat gevraagd wordt minder groot.

- d. Op het moment dat het lukt een baan te vinden in de sector als zzp'er is er het probleem dat veel banen in de culturele sector beschikbaar zijn in de grote steden, maar de vaste lasten zijn hier ook veel hoger dan in minder stedelijk gebied, waardoor er uiteindelijk weinig salaris overblijft in vergelijking met in andere vakgebieden
- 4. Ondanks alle tegenslagen moeten bepaalde plannen alsnog doorgevoerd worden in tijden van bestaansonzekerheid. Een voorbeeld zijn de bibliotheken die door een in 2015 aangenomen bibliotheekwet van de overheid in een transitie terwijl ze gelijktijdig de bezuinigingen moeten doorvoeren.
- 5. Concurrentie is een gegeven binnen de culturele sector vanwege een schaarste aan middelen. Dit komt onder andere doordat:
 - a. Er niet genoeg 'subsidieplekken' beschikbaar zijn om aan alle aanvragen van culturele instellingen te voldoen.
 - i. Of alle subsidieaanvragen worden gehonoreerd maar ze krijgen allemaal minder geld
 - ii. Of slechts een aantal plekken worden toegekend en een aantal instellingen krijgen geen subsidie
 - b. Er een enorme productiedruk is ontstaan.
 - i. Aan de ene kant naar het publiek toe om publieksbinding te creëren en te zorgen dat mensen bijvoorbeeld naar voorstellingen blijven komen
 - ii. Aan de andere kant naar de subsidiënt toe om te laten zien dat je waar levert voor het geld dat je als instelling van ze ontvangt.
 - c. Deze productiedruk leidt ertoe dat het aantal medewerkers is afgenomen maar het aantal bereikte mensen is toegenomen. Werknemers werken heel veel uur voor veel te lage salarissen. Hierdoor zijn de werknemers in dienst vaker overwerkt en is er vaker sprake van burn-outs onder medewerkers.

Alle bovenstaande consequenties hebben eraan bijgedragen dat de sector zoekende is naar manieren om te blijven bestaan. Een belangrijk onderdeel daarvan is het beschermen van het werknemersbestand, zowel op het gebied van welzijn van werknemers als in financieel aspect. Op het moment dat er geen sprake was van eerdere culturele bezuinigingen, was een oplossing veel minder nijpend geweest.

De introductie van de Fair Practice Code

Zoals hierboven gesteld was de sector op zoek naar een manier om het hoofd boven water te kunnen houden, de arbeidsmarktpositie te verbeteren en het werknemersbestand te beschermen. Werknemers en werkgevers hebben vervolgens aan de alarmbel getrokken waarna het rapport *Verkenning Arbeidsmarkt Culturele Sector* van de SER en de Raad van Cultuur is opgesteld. Hieruit blijkt dat er inderdaad sprake is van een zorgwekkende arbeidsmarktsituatie in de culturele sector. Onder andere dalende werkgelegenheid, een hoge kans op werkloosheid, lage en dalende inkomens, een slechte onderhandelingspositie voor werknemers en zzp'ers, het gebrek aan verzekeringen voor inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid en een geringe pensioenopbouw zorgen voor een kwetsbare positie van de werkenden. Vervolgens wordt het advies *Passie gewaardeerd* geïntroduceerd om deze zwakke positie van werkenden in de culturele en creatieve sector te verbeteren. Hierin staan onder andere voorstellen om het verdienvermogen in de sector te vergroten en de inkomenszekerheid te verbeteren. Na het verschijnen van deze rapporten heeft de minister de sector uitgedaagd zelf een arbeidsmarktagenda op te stellen. Een werkgroep heeft in 2017 de *Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve sector 2017- 2023* gepresenteerd, waarin 21 agendapunten staan die bij moeten dragen aan betere arbeidsvoorwaarden en betere verdiensten. Een van deze agendapunten is de Fair Practice Code; '*een gedragscode en normatief kader voor duurzaam, eerlijk en transparant ondernemen en werken in de kunst, cultuur en creatieve industrie*' (LKCA 2019). Deze code moet een handreiking aan de sector bieden om samen tot een toekomstbestendige arbeidsmarkt te komen. Eerlijke werkomstandigheden en een redelijke vergoeding tegenover arbeid moet de uitkomst zijn. Vervolgens heeft de minister en diverse Nederlandse gemeenten aangegeven de code in te stellen als een voorwaarde bij toekomstige subsidietoekenning. Hiervoor werd gepleit door de Voorzitter van de Regiegroep Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve sector. Er ontstaat kritiek in de sector, niet alleen over de inhoud van deze code, maar ook over de totstandkoming daarvan. Er wordt gezegd dat de oplossingen die worden geopperd in de arbeidsmarktagenda bijna letterlijk overgenomen zijn vanuit het eerdere advies *Passie gewaardeerd*. In hoeverre is de Fair Practice Code de oplossing die de arbeidsmarktpositie in de culturele sector gaat versterken? Of gaan de extra kosten om deze code te implementeren ervoor zorgen dat een (groot) deel van de culturele sector het financieel niet te boven komt?

Is de Fair Practice Code de oplossing?

Initiële reacties op de Fair Practice Code zijn positief. De brancheverenigingen onderschrijven unaniem het belang van Fair Practice. Maar als er vervolgens wordt gekeken naar het kostenplaatje wordt de situatie nijpender. *“Fair practice moet, maar niet ten koste van alles”* (Brands 2020).

Grote financiële problemen

Het instellen van de Fair Practice Code als subsidievoorwaarde zorgt voor grote financiële implicaties voor culturele instellingen. Dit blijkt onder andere uit het rapport *Op weg naar het nieuwe normaal*. Commentaar op dit rapport is dat het niet eens tien procent van de reële werkelijke kosten dekt: er is alleen gekeken naar de rijksbegroting en niet eens naar de gemeentelijke. Er is angst dat kleine culturele instellingen de implementatie van deze code niet overleven. Brancheorganisaties hebben vorig jaar al aan de bel getrokken dat als er geen sprake is van hulp van de minister en de overheid om de stijgende kosten voor de instellingen op te vangen, dit gaat leiden tot een verschraling en verdorring van het aanbod. Zo moeten instellingen meer kosten maken en leidt dit tot een hogere toegangsprijs voor bezoekers. Vanwege de eerder aangegeven decentralisatie hebben gemeenten veel minder geld beschikbaar voor culturele instellingen. De gebruikelijke verdeling waar het Rijk het aanbod (de artiesten) subsidieert en de gemeente de afname (de instellingen) staat daardoor op nog lossere schroeven. Ook moeten bestaande fondsen een groot deel van hun budget inleveren dat gaat naar de BIS. Hierdoor gaat er meer geld naar de gesubsidieerde, vaak grote instellingen wat ten koste gaat van de instellingen die bijna volledig van bestaande fondsen zoals het Fonds Podiumkunsten afhankelijk zijn. Doordat instellingen slechts voor vier jaar subsidie krijgen is er al veel onzekerheid bij instellingen en hebben ze een instabiele basis. Door het wegvallen van gemeentelijke subsidie en bestaande fondsen is er een grote angst dat kleine instellingen gesloten moeten worden vanwege de implementatie van deze code. Maar misschien wel de grootste angst in de hele culturele sector is dat er opnieuw forse bezuinigingen in de sector nodig zijn om de Fair Practice Code door te voeren.

Onduidelijkheid over invulling

Er is veel onduidelijkheid over de Fair Practice Code. Ten eerste is er onduidelijkheid over de bedoeling van de code. Kunsten '92, initiatiefnemer van de Fair Practice Code, is aan veel kritiek onderhevig. De code is geïnitieerd als een gespreksstarter of een bewustwordingstool - nooit als onderdeel van het landelijk cultuurbeleid. Dat dit laatste is gebeurd leidt tot veel woede en onbegrip binnen de sector. De code wordt geïnterpreteerd als oplossing en door het

rijk aangegrepen als subsidievoorwaarde terwijl dit nooit het plan was: het had slechts een startpunt moeten zijn. Ten tweede is er onduidelijkheid over hoe de code geïnterpreteerd moet worden. Zo is een vaak gehoord argument dat elke zin op een andere manier te interpreteren is en weet niemand wat Fair Practice precies inhoudt. Wat is eerlijk? Dat is lastig vast te stellen op het moment dat er geen berekening bij staat.

Nodig om positie zzp'ers te verbeteren?

Veel organisaties in de culturele sector waren al bezig maatregelen te treffen voor zzp'ers, zoals het opnemen van een ingeschaald tarief in de verschillende cao's van de culturele sector en pensioenvoorzieningen. Andere organisaties hebben de afgelopen jaren, sinds de problemen rondom de arbeidsmarktpositie van zzp'ers in de culturele sector duidelijk werden, besloten de salarissen te verhogen en niet alleen naar de primaire maar ook naar de secundaire arbeidsvoorwaarden te kijken. Zowel de salarisverhoging als de cao's zijn op dit moment nog niet voldoende om de positie voor zzp'ers veilig te stellen zolang dit niet structureel gebeurt. Niet alle instellingen zijn lid van een brancheorganisatie en niet iedere instelling hanteert de cao's. In de cao's is de minimum normering vastgesteld waaraan leden zich moeten houden voor zzp'ers, dus daar zit ruimte voor verbetering. Het is duidelijk dat het bestaande zzp-bestaan in de culturele sector niet meer op dezelfde manier door kon gaan. Maar het blijkt dat ook zonder de Fair Practice Code instellingen al bezig waren met manieren te zoeken om de positie van zzp'ers te verbeteren. Op het moment dat dit goed geïnventariseerd was en hierin sturing aangeboden werd door de overheid, zou de code wellicht niet nodig zijn geweest en zou het al helemaal niet als een voorwaarde voor subsidie geïmplementeerd worden.

Sector verantwoordelijk?

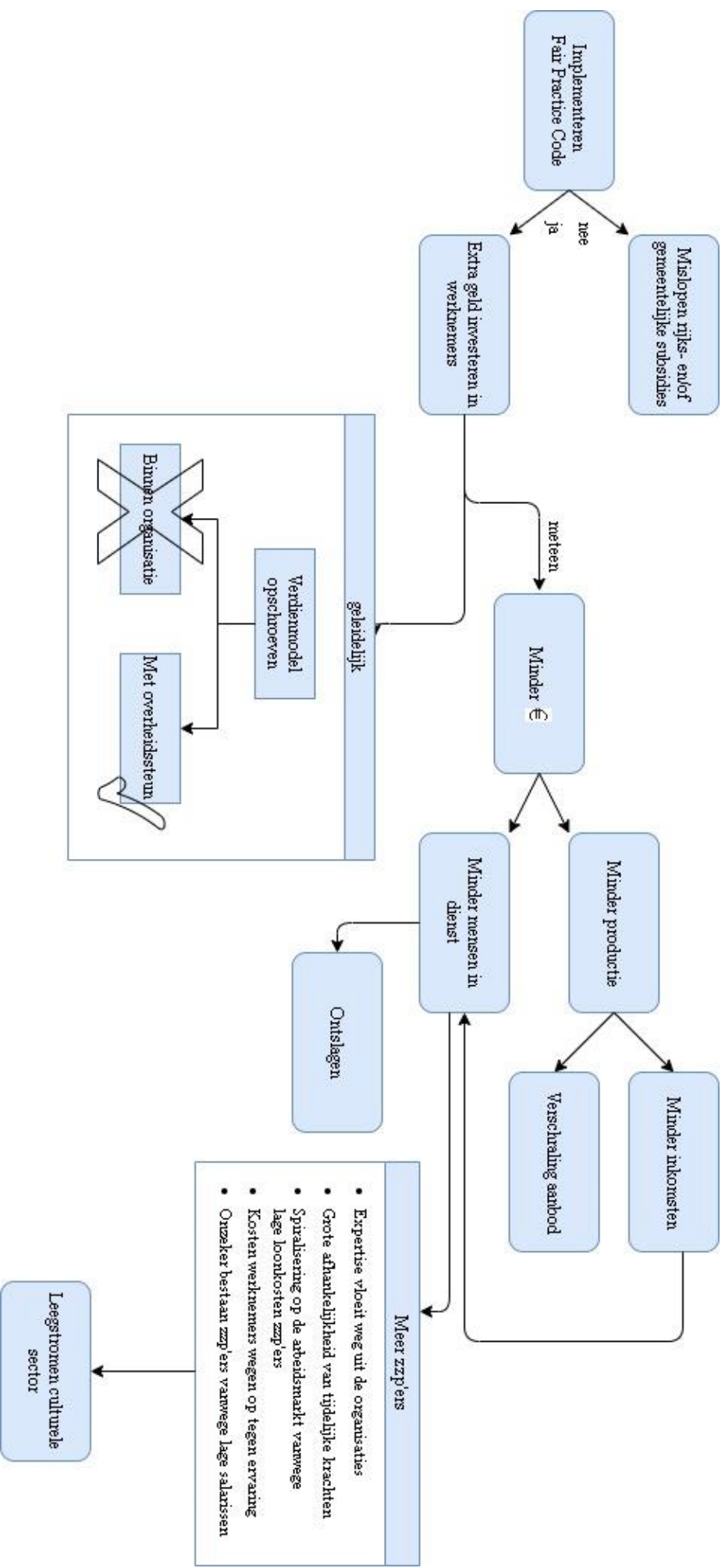
Als wordt gekeken naar het Nederlandse cultuurbeleid de afgelopen jaren kan de vraag worden gesteld of de sector verantwoordelijk gehouden moet worden om de huidige arbeidsmarktproblematiek binnen de sector zelf op te lossen. De politiek heeft de verantwoording voor implementatie volledig bij de sector zelf neergelegd, waarmee volgens velen de Fair Practice Code zijn doel voorbij schiet. Alle betrokken partijen moeten verantwoordelijkheid nemen: de Kunstenbond, de freelancers, de instellen en zeker ook de overheid. Instellingen met dezelfde middelen kunnen minder produceren, wat weer leidt tot minder werkgelegenheid in de sector. De groep mensen die daardoor *Fair Pay* krijgt wordt hierdoor steeds minder. De mensen in dienstverband die hun werk kunnen behouden krijgen beter betaald, maar een groot deel raakt ook hun werk kwijt. De groep die haar baan kwijt raakt kan als zzp'er aan de slag maar zal een slechter inkomen hebben dan hiervoor.

Doordat de Fair Practice Code is opgepikt door de media en doordat de overheid het als voorwaarde voor subsidie heeft gesteld, is het proces relatief snel gegaan. Het lastige voor instellingen is dat die aan meerjarige begrotingen vastzitten waarin deze code moet worden ingepast, wat voornamelijk voor kleine instellingen een probleem gaat zijn. Er moet worden opgepast dat de druk die erop zit niet ten koste gaat van de mensen in de flexibele schil waar nu voor wordt gestreden.

Hoe nu verder?

‘Het initiëren van de code is één, maar het uitvoeren en het uitvoerbaar maken van deze code is twee’ (Van Geffen 2020). Op het moment dat je nu het eerlijke loon gaat betalen als organisatie zal je veel minder produceren en veel van je werknemers naar huis moeten sturen om *Fair Pay* te kunnen betalen. De tweede, meest reële optie is dat je deze stap geleidelijk zet. Een belangrijk onderdeel hiervan is dat er een verandering moet plaatsvinden in het verdienvermogen. Het lijkt niet logisch dat de kosten hiervoor bij de culturele instellingen kunnen worden gelegd: de kosten uit de berekeningen zijn simpelweg zo hoog dat dat niet gecompenseerd kan worden door bijvoorbeeld de toegangsprijzen te verhogen en andere budgetten die hiermee gemoeid zijn. Dat betekent dat er een vorm van steun moet komen vanuit de overheid die het implementeren van deze code gaat ondersteunen. De visie, daadkracht en strijdbaarheid van de politiek mist op dit moment namelijk volledig. Dit overheidsgeld moet fatsoenlijk verdeeld worden, financieel gevoelige instellingen moeten beschermd worden. Maar er moet geen sprake zijn van een verdeel-en-heersmethode waarin de instellingen zelf moeten bepalen wie wel of niet geld krijgt.

Hieronder is in grafiekvorm simplistisch weergegeven voor wat voor ‘keuzes’ culturele instellingen staan als het aankomt op de implementatie van de Fair Practice Code.



Figuur 2: gevolgen implementatie Fair Practice Code

Als organisaties besluiten de Fair Practice Code niet te implementeren lopen ze hoogstwaarschijnlijk de rijkssubsidie en/of een gemeentelijke subsidie mis, met alle gevolgen van dien. Als ze wel de code implementeren betekent dit dat ze extra geld moeten investeren in hun werknemers. Als ze dit meteen moeten doen en dus uit hun eigen budget moeten halen, kan dit zware financiële gevolgen hebben zoals het moeten ontslaan van medewerkers en het minder produceren. Als ze de mogelijkheid hebben dit geleidelijk te doen, moet er iets gebeuren aan het verdienmodel van de instellingen. Zoals hierboven gezegd is het haast onmogelijk voldoende budget uit de organisatie te halen: de implementatiekosten zijn simpelweg te hoog om op te kunnen vangen. Het alternatief is dus het binnenhalen van overheidssteun.

Natuurlijk is deze grafiek een simplificering van de werkelijkheid en verschillen de keuzes die gemaakt kunnen worden per organisatie. Sommige culturele instellingen zijn niet afhankelijk van overheids- of gemeentelijke steun, andere organisaties hebben genoeg reserves opgebouwd om de Fair Practice Code direct door te voeren en zien dus niet zoveel negatieve effecten die andere organisaties wel voelen. Deze grafiek is gemaakt aan de hand van de afgenomen interviews met de brancheorganisaties in de culturele sector en het literatuuronderzoek dat is verricht over de reacties omtrent de invoering van de Fair Practice Code.

De afgelopen jaren is gebleken dat het niet heel gemakkelijk is om extra overheidssteun voor de culturele sector los te krijgen. Om overheidsbudget te kunnen krijgen moet de culturele sector de handen ineen slaan en stellen dat er meer geld nodig is voor de implementatie. Alleen hierdoor kan er een goede lobby naar de overheid worden gevoerd. Het is goed dat er een ondergrens wordt gesteld en dat deze naar een *fair* niveau voor iedereen wordt getrokken- maar dan moeten daar ook middelen voor vrij worden gemaakt. Doordat minister de code als voorwaarde voor subsidie heeft ingesteld, moet ook de verantwoordelijkheid voor het implementeren van de code bij de minister liggen. De implementatie moet goed gebeuren, zonder dat organisaties op andere zaken moeten inleveren waardoor de sector in zijn geheel nog meer in gevaar komt. Zoals hierboven is vastgesteld is de verantwoordelijkheid voor het implementeren van de code niet echt bij de sector zelf te leggen. De code is door de initiatiefnemers bedoeld als gespreksstarter, nooit als een voorwaarde voor subsidie. Doordat de minister vanaf het eerste moment dat de sector aan de bel trok de sector heeft 'uitgedaagd' zelf oplossingen aan te dragen heeft de politiek te weinig de verantwoording op zich genomen en te weinig handvatten geboden aan de sector om deze problematiek op te lossen. Er is een grote kans dat degenen voor wie de code bedoeld was, nu de dupe worden van de te snelle regelgeving: de flexibele schil. Een mogelijke oplossing is dat de sector gezamenlijk een lobby

start en de overheid verantwoordelijk stelt voor het niet nemen van haar verantwoordelijkheid. Het is aan te raden dat de sector verenigd naar buiten treedt en dat onderlinge irritaties rondom het ontstaansproces van de Fair Practice Code worden opgelost. Iedere geïnterviewde gaf aan zich achter de basisprincipes van de code te kunnen scharen en niemand had voorzien dat de code als een voorwaarde voor subsidie zou worden gesteld- het werd geïnitieerd als ‘slechts’ een gedragscode zonder duidelijk uitvoerbare regelgeving.

Argumenten voor overheidssteun van cultuur

In 2007 publiceerde minister Plasterk een beleidsbrief getiteld *Kunst van leven*. Hierin opent hij met vier klassieke argumenten voor overheidssteun van cultuur: cultuur is een collectief goed, genereert externe effecten, wordt gezien als *merit good* en is van belang om te bewaren voor toekomstige generaties (OCW 2007: 3). Van der Hoeven heeft in haar boek *Van Anciaux tot Zijlstra: cultuurbeleid en cultuurparticipatie in Nederland en Vlaanderen* op basis van deze beleidsbrief van Plasterk en op basis van Herweijer (2003) en Bovens et al. (2001) onderstaande tabel gecreëerd. Hierin heeft ze een schematische weergave gemaakt van de argumenten voor overheidssteun uit de bestuurskunde en de toepassing op cultuur bijgevoegd (Van der Hoeven 2012: 59). Het argument van Plasterk om cultuur te bewaren voor toekomstige generaties is volgens Van der Hoeven te vereenzelvigen met het argument voor gemeenschappelijk gebruiksgoed, het ‘conserveringsargument’, en valt daar in onderstaande tabel dus onder (ibid.).

Argument	Toelichting
Gemeenschappelijk gebruiksgoed	Zonder regulering verdwijnen eindige hulpbronnen. <u>Soort beleid:</u> aanvullen van de markt door regulering. Heeft betrekking op monumenten, cultuurlandschap, rijkscollectie.
Collectief goed	Zonder verplichte belasting zijn het ontoegankelijke voorzieningen. <u>Soort beleid:</u> aanvullen van de markt door overheidsbeheer van de infrastructuur Heeft betrekking op de culturele infrastructuur
Quasi-collectief goed	Zonder inkomensherverdeling geen sociale vrede. <u>Soort beleid:</u> compenseren van de markt door inkomensherverdeling en subsidieverlening.

<i>Merit good</i>	Heeft betrekking op culturele instellingen, toegangsprijzen (korting).
	Het wordt maatschappelijk wenselijk geacht dat goederen of producten voor een breder publiek toegankelijk worden gemaakt <u>Soort beleid:</u> corrigeren van de markt door stimulering met subsidies. Van toepassing op het cultuuraanbod
Externe effecten	Goederen en producten hebben bepaalde positieve (of negatieve) externe effecten waarvan de overheid het noodzakelijk acht deze aan te moedigen (of in te dammen) <u>Soorten beleid:</u> Begeleiden van kunst- en cultuurproducenten naar en op de markt door investeringen, promotie (en beschermen tegen de markt). Heeft betrekking op creatieve economie, internationale promotie, cultuurtoerisme.

Tabel 1 Argumenten voor overheidssteun van cultuur (Van der Hoeven 2012: 59).

Opeenvolgende bewindspersonen van de portefeuille cultuur hebben hun beleid gelegitimeerd aan de hand van verschillende bovenstaande argumenten. Een voorbeeld hiervan is het Nederlands museumbeleid dat nadrukkelijk gekenmerkt werd door behoud en beheer van de rijkscollectie, wat onder het conserveringsargument valt. Aan het begin van de eenentwintigste eeuw kwam het *merit good* argument op en is er meer oog voor externe economische effecten van musea (Van der Hoeven 2012: 60). Op basis van bovenstaande argumenten kan ook worden beargumenteerd dat de overheid steun moet geven aan de culturele sector om de implementatie van de Fair Practice Code succesvol door te voeren en de sector in niet al te zwaar weer achter te laten. Op het moment dat er geen regulering plaatsvindt is er de kans dat cultuur als gemeenschappelijk gebruiksgoed verdwijnt: de kosten van implementatie van de Fair Practice Code zijn zo hoog dat een groot deel van het aanbod dreigt te verdwijnen en niet meer bewaart kan worden voor toekomstige generaties. Hetzelfde geldt voor het argument dat cultuur een (quasi) collectief goed is: met het verdwijnen van subsidies of door het stellen van de code als een voorwaarde voor subsidie komen er enorme financiële consequenties en daarmee sociale onvrede. Ook het aanbod van cultuur zal minder divers worden. Door het minder diverse aanbod wordt cultuur minder een *merit good*; iets wat niet maatschappelijk

wenselijk wordt geacht. Tenslotte zijn de externe effecten bij implementatie van de Fair Practice Code enorm. Alleen al gekeken naar de consequenties van de financiële crisis en de eerdere bezuinigingsronde valt op te merken dat er weinig tot geen financiële buffer is opgebouwd in de culturele sector. Bij implementatie van de Fair Practice Code wordt de baanonzekerheid alleen maar groter, het aanbod schraler en bepaalde instellingen zullen het niet overleven zonder overheidssteun. De externe effecten voor de sector en daarbuiten zullen enorm zijn.

Pijnpunt

Zoals hierboven is vastgesteld gaat de tendens in de cultuursector al jaren in de richting van meer marktwerking, mede vanwege privatiserings- en bezuinigingsslagen en afname van subsidies. Financieel heeft de sector grote klappen opgelopen terwijl gelijktijdig de politieke beweging opkwam om nog minder geld aan de sector toe te kennen. Het is lastig om van de ingeslagen weg van de marktwerking en de oplossing voor de arbeidsmarktproblematiek in het jasje van de Fair Practice Code af te buigen. De huidige politieke ideologie en politieke wil is er een die inzet op een verdere verzelfstandiging van de culturele sector. En bij het aannemen van de Fair Practice Code als een voorwaarde voor subsidie, zowel voor de subsidies van Rijksoverheid evenals die van de gemeenten, is de politiek daarmee tegen haar eigen beleid ingegaan. Waar de agenda van Zijlstra en verdere kabinetten ingezet heeft op de zelfredzaamheid van de culturele sector heeft de implementatie van de Fair Practice Code er juist voor gezorgd dat de sector afhankelijker is geworden van geldstromen en subsidies. Dit aangezien culturele instellingen zelf niet de liquiditeit of andere financiële mogelijkheden hebben om aan de Fair Practice Code te voldoen. Als ze de code onverhoopt toch direct implementeren heeft dit enorme gevolgen voor de instellingen waaronder ontslagen en mogelijk zelfs faillissementen. Het pijnpunt is dus dat door een jarenlang beleid van marktwerking de culturele sector financieel achteruit is gegaan en daarbij haar flexibele schil, waar ze afhankelijker van is geworden, niet fatsoenlijk meer kan betalen. Nu wordt de rekening van jarenlange marktwerking bij de sector neergelegd in de vorm van de Fair Practice Code zonder dat daarbij nagedacht is over de financiële gevolgen. Een nieuwe subsidiegolf lijkt onoverkomelijk om het voortbestaan van een groot deel van de culturele sector te garanderen.

Reflectie en uitnodiging tot verder onderzoek

Covid-19

Het coronavirus is de recentste bedreiging voor de culturele sector en heeft ervoor gezorgd dat de hele branche is platgelegd en op slot zit. Niet alleen heeft dit virus kritieke gevolgen voor de culturele sector, ook heeft het dit onderzoek enorm beperkt. Interviews hebben telefonisch plaatsgevonden in plaats van in persoon en de overgebleven leden van Federatie Cultuur die niet geïnterviewd zijn voor dit onderzoek waren te druk met het beperken van de gevolgen van de crisis. Doordat de gevolgen van het coronavirus op dit moment nog niet zijn te overzien is ook de toekomst van de implementatie van de Fair Practice Code onduidelijk. Nog erger en kritischer voor de culturele sector is de angst dat vele culturele instellingen de lange sluitingen vanwege de coronacrisis niet overleven. Minister van Engelshoven heeft aangegeven het voorjaarsseizoen van de culturele sector als verloren te beschouwen en heeft aangegeven dat ze deze omzetzijning niet kan compenseren (ACCT 2020). De belangenorganisaties voor de cultuursector hebben vervolgens bij de minister aangedrongen op een overbruggingsfonds (Nu.nl 2020). Wat de gevolgen van deze crisis zullen zijn voor de culturele sector is een kwestie van afwachten. Wel kan worden vastgesteld dat deze crisis voor vele omwentelingen zorgt en gaat zorgen, ook in het politieke discours, wat mogelijk voor veranderingen kan gaan zorgen in de omgang met de Fair Practice Code.

Verantwoording geïnterviewde organisaties en personen

Er zit verschil in de functies van de mensen die ik geïnterviewd heb voor deze scriptie waardoor de antwoorden op bepaalde vragen soms wellicht anders ingegeven zijn. Waar bij de organisaties NAPK en Cultuurconnectie de directeurs geïnterviewd zijn, is bij de VOB de beleidsadviseur werkgeverszaken geïnterviewd. Deze beleidsadviseur heeft als belangrijkste taken een handelsdelegatie te ondersteunen die bezig is om een cao tot stand te brengen, afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden, arbeidsrecht en HR en input te geven op regelingen, afspraken en platforms vanuit arbeidsrechtelijke hoek op het gebied van HR (Oyen 2020). Voor de Koepel Opera is geen overkoepelend bestuurd omdat het een informeel verband is tussen de drie leden: de Nationale Opera en Ballet, de Nederlandse Reisopera en Opera Zuid. Daarom is gekozen om bij het Nationale Opera en Ballet de zakelijk leider van het koor te interviewen, omdat onder het koor de grootste groep van zzp'ers valt binnen de organisatie (Van Geffen 2020). Bij de Nationale Opera en Ballet moet vermeld worden dat de Kunstenbond in november 2019 een zaak tegen NOB heeft aangespannen vanwege schijnzelfstandigheid bij het freelance operakoor. De Kunstenbond gaf hierbij aan dat het operakoor als freelancers worden ingehuurd, maar lager beloond worden als koorleden met dienstverband die hetzelfde

werk verrichten (Kunstenbond 2019b). Van Geffen reactie is dat de Kunstenbond naast het aanpakken van schijnzelfstandigheid al bezig was met druk op de ketel te zetten voor de Fair Practice Code (Van Geffen 2020).

Uitnodiging tot verder onderzoek

Bestaande onderzoeken hebben nog niet genoeg gekeken naar de daadwerkelijke financiële consequenties van implementatie van de Fair Practice Code. Zo wordt vaak alleen gekeken naar de code als een eis voor het krijgen van rijkssubsidies en niet naar een eis voor de gemeentelijke subsidies. Wat zijn de consequenties voor de sector als deze subsidies wegvallen wanneer het niet lukt de code te implementeren? Wegen de kosten van de invoering van de code op tegen het ontvangen van subsidies? Op deze vragen is op dit moment nog geen antwoord maar ze zijn erg belangrijk om alle gevolgen in kaart te kunnen brengen.

Literatuur

ACCS (2017). *Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector*. <https://www.kunsten92.nl/wp-content/uploads/2017/11/Arbeidsmarktagenda-culturele-en-creatieve-sector-2017-2023.pdf> . Geraadpleegd op 11 oktober 2019.

ACCT (Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst) (2020). *Live vraaggesprek met Minister van OCW Ingrid van Engelshoven*. <https://vimeo.com/407616702>

Aerts, R., Liagre Böhl, H. de, Rooy, P. de en Te Velde, H. (2013). *Land van kleine gebaren. Een politieke geschiedenis van Nederland 1780- 2012*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.

Anciaux, B (2011). *Asiel voor Nederlandse kunstenaars*. In: De Morgen, 12 juli 2011.

Becker, U. en Praag, P. van (2006). *Politologie. Basisthema's & Nederlandse politiek*. Apeldoorn, Antwerpen: Het Spinhuis.

BKNL (Beeldende kunst Nederland) (2018). *Een collectieve selfie 3. Nog beter zicht op beeldende kunst*. <https://www.lkca.nl/informatiebank/een-collectieve-selfie-3>. Geraadpleegd op 26 november 2019.

Boekmanstichting; Lahaut, D. en Aart, K. van (2015). *Staat van cultuur 2: Cultuur-index Nederland 2005- 2013*.

Boekmanstichting (2019). *De moeilijk te vatten arbeidsmarktpositie van de kunstenaar*. <https://www.boekman.nl/actualiteit/cijfers-in-context/de-complexe-arbeidsmarktpositie-van-de-kunstenaar/>. Geraadpleegd op 26 november 2019.

Bovens, M. A. P., Hart, P. 't en Twist, M. J. W. van (2001). *Openbaar bestuur. Beleid, organisaties en politiek*. Alphen aan de Rijn: Kluwer.

Brands, J. (2020). Directeur, Cultuurconnectie. Interview afgenomen op 3 april 2020.

Brons, V. en Boneschansker, M. (2019). *Interviews met 33 makers* in: Bühne Bisoux. Interview met Brons bij Cultureel persbureau. <https://cultureelpersbureau.nl/2019/09/waarom-geldt-de-fair-practice-code-eigenlijk-alleen-voor-de-kunsten/>. Geraadpleegd op 28 november 2019.

Bryman, A. (2012). *Social Resesarch Methods*. 4th edition. Oxford: Oxford University Press.

Caljé, P. en Hollander, J. den (2011). *De lange twintigste eeuw. Van 1870 tot heden*. Houten, Antwerpen: Spectrum.

CBS (Het Centraal Bureau voor de Statistiek) (2017). *Kunstenaars en afgestudeerden aan creatieve opleidingen (KACO)*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2017/44/kunstenaars-afgestudeerden-creatieve-opleidingen-2017>. Geraadpleegd op 26 november 2019.

CBS (Het Centraal Bureau voor de Statistiek) (2019). *Aantal flexwerkers in 15 jaar met drie kwart gegroeid*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/07/aantal-flexwerkers-in-15-jaar-met-drie-kwart-gegroeid> . Geraadpleegd op 26 november 2019.

CBS (Het Centraal Bureau voor de Statistiek) (2020). *Onderzoeksomschrijvingen. Flexibele schil*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/aanvullende%20onderzoeksbeschrijvingen/flexibele-schil> . Geraadpleegd op 23 maart 2020.

Cultuurconnectie (2020). *Cultuurconnectie. Wie wij zijn?* <https://www.cultuurconnectie.nl/over-ons/wie-wij-zijn> . Geraadpleegd op 21 februari 2020.

Cultuurindex (2015). *Vrijwilligers musea (mensjaren)*. <https://www.boekman.nl/cultuurindex/participatie/draagvlak/vrijwilligers-musea-mensjaren/> . Geraadpleegd op 26 november 2019.

Cultuurindex (2018). *Gezocht: cultureel werknemer (m/v)! Verschillende cijfers over culturele vacatures vergeleken*. Amsterdam: Boekmanstichting.

Engelshoven, I. van (2018). *Beantwoording Kamervragen over onbetaalde banen in de culturele sector*. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/04/26/beantwoording-kamervragen-over-onbetaalde-banen-in-de-culturele-sector> . Geraadpleegd op 26 november 2019.

Federatie Cultuur (2018a). *De Federatie Cultuur*. <https://federatiecultuur.nl/> . Geraadpleegd op 21 februari 2020.

Federatie Cultuur (2018b). *De Federatie. Leden. Koepel Opera*. <https://federatiecultuur.nl/de-federatie/de-leden/> . Geraadpleegd op 21 februari 2020.

FPC (Fair Practice Code) (2019). *Fair Practice Code. Versie 1.0*. <https://fairpracticecode.nl/nl/fair-practice-code> . Geraadpleegd op 11 oktober 2019.

Geffen, N. van (2020). Zakelijk leider koor, Nationale Opera en Ballet (NOB). Interview afgenomen op 3 april 2020.

Herweijer, M. (2003). *Overheidsbeleid. Een inleiding in de beleidswetenschap*. Alphen aan de Rijn: Wolters Kluwer.

Hoeven, Q. van der (2012). *Van Anciaux tot Zijlstra. Cultuurbeleid en cultuurparticipatie in Nederland en Vlaanderen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Jong, P. De en Wolters, L. (2017). *Ontwikkelingen Nederlandse galleries 2017*. APE/ aemuse. APE rapport nr. 1566.

Kennedy, J. (2011). *The guide has become anxious. How the Netherlands has changed*. In: *The low countries. Arts and society in Flanders and The Netherlands*, p. 22- 27.

Kunsten '92. *Over Kunsten '92*. <https://www.kunsten92.nl/over/> . Geraadpleegd op 28 november 2019.

Kunstenbond (2019a). *Meldpunt #Unfair Practice*. <https://www.kunstenbond.nl/thema/24/meldpunt-unfair-practice>. Geraadpleegd op 28 november 2019.

Kunstenbond (2019b). *Kunstenbond daagt Nationale Opera & Ballet voor de rechter*. <https://www.kunstenbond.nl/home/299/kunstenbond-daagt-nationale-opera-ballet-voor-de-rechter>. Geraadpleegd op 1 mei 2020.

Lahaut, D. (2013). *Vrijwilligers in de culturele sector in opmars*. In: Boekman 103 Wie geeft er aan cultuur?, p. 44- 47.

Lahaut, D. (2018). *Culturele vacatures onderzocht. Voor een dubbeltje op de eerste rang: arbeidsmarkt van de culturele sector*. <https://bureau-lahaut.nl/publicaties-vanaf-2018/>. Geraadpleegd op 26 november 2019.

Lahaut, D. (2019). *Kunst als gunst? Beloning van zzp'ers in de sector kunst*. <https://bureau-lahaut.nl/publicaties-vanaf-2018/>. Geraadpleegd op 25 november 2019.

LKCA (Het Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst) (2019). *Fair Practice Code*. <https://www.lkca.nl/informatiebank/fair-practice-code>. Geraadpleegd op 17 oktober 2019

Luijk, J. van (2019). *Jasper van Luijk waarschuwt voor plofkip-effect in danssector*. <https://www.theaterkrant.nl/nieuws/van-luijk-waarschuwt-voor-plofkip-effect-in-danssector/>. Geraadpleegd op 18 oktober 2019.

Meerkerk, E. van en Hoogen, Q. van den (2018). *Cultural policy in the polder : 25 years of the Dutch Cultural Policy Act*. Amsterdam : Amsterdam University Press.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) / Stichting Boekmanstudies (2007). *Cultuurbeleid in Nederland*. Den Haag/ Amsterdam: Ministerie van OCW/ Boekmanstudies.

Movisie (2016). *Handleiding voor vrijwilligersbeleid in musea. In de vaste collectie van het museum: de vrijwilliger*. <https://www.movisie.nl/publicatie/handleiding-vrijwilligersbeleid-musea>. Geraadpleegd op 25 november 2019.

Museumvereniging (2020). *Wat we doen voor het belang van musea*. <https://www.museumvereniging.nl/kerntaken>. Geraadpleegd op 21 februari 2020.

NAPK (Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten) (2020). *Onze leden en aangeslotenen*. <https://www.napk.nl/over-napk/onze-leden/>. Geraadpleegd op 21 februari 2020.

Newsinger, J. (2015). *A cultural shock doctrine? Austerity, the neoliberal state and the creative industries discourse*. In: Media, Culture & Society, Vol. 37(2): pag. 302– 313.

NGA (Nederlandse Galerie Associatie) (2020). *De NGA ondersteunt*. <http://nederlandsegalerieassociatie.nl/over/>. Geraadpleegd op 21 februari 2020.

- Nieuwenhuis, A. (2019). *Onze stilzwijgende eenheid heeft ons weinig goed gedaan*. <https://www.theaterkrant.nl/nieuws/alexander-nieuwenhuis-onze-stilzwijgende-eenheid-heeft-ons-weinig-goed-gedaan/>. Geraadpleegd op 18 oktober 2019.
- NOS (2019). *Architecten hebben eerste cao met minimumtarief voor zzp'ers*. <https://nos.nl/artikel/2311262-architecten-hebben-eerste-cao-met-minimumtarief-voor-zzp-ers.html>. Geraadpleegd op 26 november 2019.
- NRC (2011). *Kabinet neemt afstand van de multiculturele samenleving*. <https://www.nrc.nl/nieuws/2011/06/16/kabinet-neemt-afstand-van-de-multiculturele-samenleving-a1456070>. In: NRC Handelsblad, 16-06-2011. Geraadpleegd op 17 april 2020.
- NRC (2014). *Snijden in de kunst, viel het mee?* https://www.nrc.nl/nieuws/2014/01/03/snijden-in-de-kunst-viel-het-mee-1332104-a1364426?utm_source=NRC&utm_medium=banner&utm_campaign=Paywall&utm_content=paywall-mei-2019. In: NRC Handelsblad, 01-03-2014. Geraadpleegd op 27 november 2019.
- NRC (2019). *'Fair practice' niet zo fair voor theater en muziekpodium*. <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/07/01/fair-practice-niet-fair-voor-theater-en-muziekpodium-a3965694>. In: NRC Handelsblad, 01-07-2019. Geraadpleegd op 28 november 2019.
- Nu.nl (2020). *Cultuursector dringt bij minister aan op overbruggingsfonds*. <https://www.nu.nl/cultuur-overig/6044855/cultuursector-dringt-bij-minister-aan-op-overbruggingsfonds.html>. Gepubliceerd op 15 april 2020. Geraadpleegd op 3 mei 2020.
- OCW (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (2007). *Kunst van leven. Hoofdlijnen van cultuurbeleid*. <https://www.sdu.nl/content/kamerstuk-2006-2007-28989-nr-44-notitie-kunst-van-leven-hoofdlijnen-cultuurbeleid>. Geraadpleegd op 17 april 2020.
- OCW (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (2011). *Meer dan kwaliteit. Een nieuwe visie op cultuurbeleid*. https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2011Z12464&did=2011D30836. Geraadpleegd op 17 april 2020.
- OCW (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (2017a). *Meerjarig Gesubsidieerde instellingen*. <https://www.ocwincijfers.nl/cultuur-media/cultuur/cultuur-algemeen/culturele-basisinfrastructuur/meerjarige-subsidies>. Geraadpleegd op 27 oktober 2019.
- OCW (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (2017b). *Overheidsuitgaven aan cultuur*. <https://www.ocwincijfers.nl/cultuur-media/cultuur/culturele-infrastructuur/overheidsuitgaven>. Geraadpleegd op 27 november 2019.
- Oyen, C. (2020). *Beleidsadviseur werkgeverszaken, Vereniging Openbare Bibliotheken (VOB)*. Interview afgenomen op 3 april 2020.
- Rutten, P. W. M. en Koops, O. (2017). *Monitor creatieve industrie 2016 : Nederland, Top-10 steden, ontwikkelingen*. iMMovator.
- SEO economisch onderzoek (2018). *Karakteristieken en tarieven zzp'ers*.

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/11/26/karakteristieken-en-tarieven-zzpers>. Geraadpleegd op 26 november 2019.

SER (Sociaal- Economische Raad) (2016). *Verkenning Arbeidsmarkt culturele sector*. <https://www.ser.nl/nl/publicaties/verkenning-arbeidsmarkt-culturele-sector>. Geraadpleegd op 27 november 2019.

SER (Sociaal- Economische Raad) (2017). *Advies Passie gewaardeerd. Versterking van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector*. <https://www.ser.nl/nl/publicaties/passie-gewaardeerd>. Geraadpleegd op 14 oktober 2019.

SiRM (Strategies in Regulated Markets) en PPMC (Paul Postma Marketing Consultancy) (2019). *Op weg naar het nieuwe normaal*. <https://www.sirm.nl/publicaties/op-weg-naar-het-nieuwe-normaal>. Geraadpleegd op 28 november 2019.

SMACC (Stichting Middelen Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector) (2019a). *Naar een betere arbeidsmarktpositie van werkenden in de culturele en creatieve sector*. <https://smacc.nl/>. Geraadpleegd op 28 november 2019.

SMACC (Stichting Middelen Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector) (2019b). Brief aan Minister van Engelshoven. *Cultuurbeleid 2021-2024 en de Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector*. <https://smacc.nl/wp-content/uploads/2019/04/RUA-0116-Brief-Regiegroep-aan-OCW-over-cultuurbeleid-2021-2024.pdf>. Geschreven door Evert Verhulp op 24 april 2019.

Standaard, de (2011). *Taliban of kaasschaaf? Waar gehakt wordt, vallen meer dan spaanders*. <https://www.standaard.be/cnt/i73bign9>. Geraadpleegd op 17 april 2020.

Stimuleringsfonds (2019). *Meerkosten Fair Practice Code in de creatieve industrie*. https://stimuleringsfonds.nl/nl/actueel/nieuws/meerkosten_fair_practice_code_in_de_creatieve_industrie/. Geraadpleegd op 27 november 2019.

Terpstra, M. (2020). Directeur, Nederlandse Associatie Podiumkunsten. Interview afgenomen op 26 februari 2020.

Theaterkrant (2019). *Minister stuurt rekening Fair Practice naar initiatiefnemers*. <https://www.theaterkrant.nl/nieuws/minister-stuurt-rekening-fair-practice-naar-initiatiefnemers/>. Geraadpleegd op 18 oktober 2019.

Trouw (2018). *In bijna de helft van de vacatures in de cultuursector wordt gratis personeel gezocht*. <https://www.trouw.nl/nieuws/in-bijna-de-helft-van-de-vacatures-in-de-cultuursector-wordt-gratis-personeel-gezocht~baef19d9/>. Geraadpleegd op 26 november 2019.

VNG (Vereniging van Nederlandse Gemeenten) (2015). *Drie decentralisaties*. https://vng.nl/files/vng/brieven/2013/attachments/drie-decentralisaties_20130923.pdf. Geraadpleegd op 24 april 2020.

VNPF (Vereniging Nederlandse Poppodia en -Festivals) (2019). *Fair practice code 2.0 online*. <https://vnpf.nl/nieuws/fair-practice-code-2-0-online>. Geraadpleegd op 27 november 2019.

VNPF (Vereniging Nederlandse Poppodia en -Festivals) (2020). *Wie zijn wij?* <https://www.vnpf.nl/over-vnpf/wie-zijn-wij>. Geraadpleegd op 21 februari 2020

VOB (Vereniging Openbare Bibliotheken) (2019). *Over ons*. <https://www.debibliotheken.nl/over-ons/>. Geraadpleegd op 21 februari 2020.

Volkskrant (2011a). *Wie gebruikte de term linkse hobby's het eerst?* <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/wie-gebruikte-de-term-linkse-hobby-s-het-eerst~b66ba332/?referer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>. Geraadpleegd op 17 april 2020.

Volkskrant (2011b). *Vanmiddag: 200 miljoen bezuinigingen op cultuur. Dit weten we al*. <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/vanmiddag-200-miljoen-bezuinigingen-op-cultuur-dit-weten-we-al~bb0ae811/?referer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>. Geraadpleegd op 27 november 2019.

VSCD (Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecties) (2020). *Leden*. <https://www.vscd.nl/over-vscd/leden>. Geraadpleegd op 21 februari 2020.