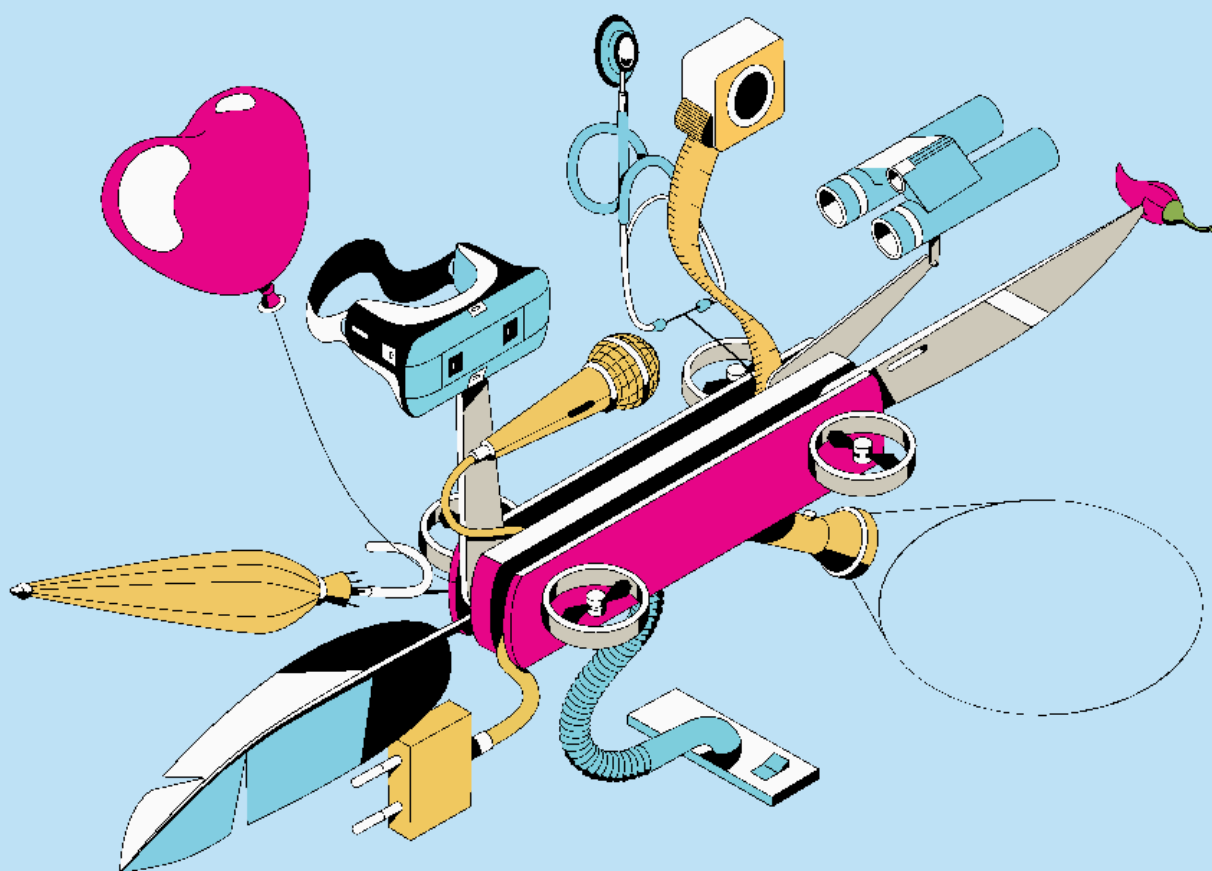




UITKOMSTEN INSTRUMENTONTWIKKELING FAIR PRACTICE VOOR JAZZ/WORLD/CONTEMPORARY:

EINDRAPPORTAGE

TARIEVEN COMPOSITEN EN MUSICI

PIETER HUNFELD - GEA PLANTINGA - NOVEMBER 2024
VERSIE 3.0

INHOUD

1. Inleiding

- 1.1 Achtergrond
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Opzet deliverables en verantwoording
- 1.4 Scope en beperkingen

2. De beroepspraktijk van jazz/world/contemporary

- 2.1 Beroepspraktijken uit onderzoek
- 2.2 Onderzoek en drempelwaarde
- 2.3 Uitvoerende musici
- 2.4 Urenbesteding
- 2.5 Aantal concerten per jaar
- 2.6 Honorering per concert

3. Loopbaanfases in jazz/world/contemporary

- 3.1 Loopbaanfases
- 3.2 Wegingsfactoren
- 3.3 Tool en werkbaarheid

4. Wat is fair practice voor musici jazz/world/contemporary?

- 4.1 Het fair practice principe onder de loep genomen
- 4.2 Vergelijking met cao's

5. De ZZP-Factor in de context van jazz/world/contemporary

- 5.1 Naar een instrument voor fair-practice
- 5.2 De ZZP-factor in de context van jazz/world/contemporary
- 5.3 Externe en interne factoren met onderbouwing
- 5.4 Overzicht concertgages

6. Fair practice voor componisten

- 6.1 Huidige stand van zaken
- 6.2 Toelichting honorariumtabel

7. Omvang van de markt en te overbruggen kloof

- 7.1 Aantal speelplekken in Nederland
- 7.2 Aantal actieve musici
- 7.3 Grootte van de kloof

8. Conclusies en aanbevelingen

- 8.1 Conclusies
- 8.2 Implementatie in de praktijk
- 8.3 Aanbevelingen voor verder onderzoek
- 8.4 Tot slot

Bijlagen

Bijlage A: Geraadpleegde bronnen

"Somebody once said we never know what is enough until we know what's more than enough."

1. INLEIDING

1.1 Achtergrond

Platform ACCT is opgericht om de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector duurzaam te verbeteren en de positie, inclusief het inkomen, van de werkenden in deze sector te versterken. Dit doet het platform door middel van een voortdurende dialoog met vertegenwoordigers van werknemers, opdrachtgevers, werkgevers, en andere belanghebbenden, inclusief overheidsinstellingen. Het doel van deze gesprekken is om sociale overeenkomsten, ofwel sectorale convenanten, op te stellen waarin de gemaakte afspraken worden vastgelegd om zo de culturele en creatieve sector blijvend te versterken.

Platform ACCT opereert vanuit een onafhankelijk en objectief standpunt en functioneert als een netwerkorganisatie voor partijen in de sector. Een belangrijk aandachtspunt is het versterken van de collectieve vertegenwoordiging van de culturele en creatieve sector. Platform ACCT wordt ondersteund door de voornaamste culturele organisaties in Nederland en ontvangt hoofdzakelijk financiering van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Het platform is verantwoordelijk voor de uitvoering en het bijwerken van de Arbeidsmarktagenda, een plan met verbeterpunten voor de arbeidsmarkt onder leiding van Kunsten '92. Het platform volgt ook de arbeidsmarktadviezen op die eerder zijn gegeven door instanties zoals de SER en Raad voor Cultuur.

Platform ACCT hanteert drie werkwijzen (analyseren, coördineren en activeren) en opereert op twee niveaus (beleidsontwikkeling en het bieden van hulpmiddelen en instrumenten). Het programma fairPACCT binnen Platform ACCT richt zich met name op de concretisering van fair pay gelet op de Fair Practice Code. Dit gebeurt met behulp van Ketentafels bestaande uit werkenden en werkverleners plus bemiddelaars en vakopleidingen, die gedurende 1 tot 1,5 jaar samenwerken aan praktijkinstrumenten hiervoor.

1.2 Vraagstelling

In opdracht van Platform ACCT en de Ketentafel jazz/world/contemporary, heeft KNYFE de taak gekregen om een instrument te ontwikkelen ter ondersteuning van de implementatie van het fair-practice-principe in het veld van jazz/world/contemporary. Het beoogde instrument dient aan verschillende cruciale criteria te voldoen.

Ten eerste moet het praktisch en intuïtief te gebruiken zijn, zodat uitgebreide instructies of begeleiding overbodig zijn. Ten tweede moet het diepgeworteld zijn in gevestigde en breed geaccepteerde praktijken van functiebeschrijving en -waardering, zodat het instrument effectief kan bijdragen aan eerlijke en transparante arbeidsomstandigheden voor freelance musici en componisten in deze sector.

Het meest uitdagende criterium, echter, ontstond tijdens het onderzoek dat is gedaan onder uitvoerenden, namelijk: dat het ontworpen instrument een basis legt waarbij de loopbaanfase van de musicus wordt meegenomen. Dit houdt in dat het instrument moet kunnen omgaan met, en zich aanpassen aan, de variëteit en complexiteit van de artistieke waarde, economische waarde, en het bereik van een musicus. Het ontwikkelde instrument moet daarom zijn afgestemd op de specifieke kenmerken van deze groep professionals.

1.3 Opzet deliverables en verantwoording

Het voorgestelde oplossingsmodel houdt niet de ontwikkeling in van volledige functieprofielen, die onderhevig zouden zijn aan verandering en dus regelmatig onderhoud nodig hebben. In plaats daarvan richten we ons op het definiëren van de componenten van deze profielen. Deze componenten kunnen worden gezien als puzzelstukken of tangramfiguren die op verschillende manieren kunnen worden gecombineerd om een nauwkeurig beeld te creëren dat de beroepspraktijk van een specifieke freelance jazz/world/contemporary musicus weerspiegelt.

Voorbeelden van componenten kunnen zijn: opleiding, recente verkoopcijfers, recensies en awards en bijvoorbeeld de aanwezigheid van recente releases, eigen en geholpen marketing. Deze lijst met criteria is in samenspraak met de in de Ketentafel vertegenwoordigde makers, musici, programmeurs, agenten en vakverenigingen opgesteld en getoetst.

Elk component of criterium zal afzonderlijk worden gewaardeerd. Deze waardering zal dan worden gebruikt in een te ontwikkelen rekeninstrument, dat tariefvoorstellen kan genereren. Ook de verzamelde normen van de Ketentafel freelance klassieke musici met betrekking tot uren en een vergelijking van relevante cao's voor de beloning van HBO-opgeleiden zullen als input dienen voor dit instrument.

Gedurende het project zullen de volgende producten worden gerealiseerd:

1. Een gedetailleerde opsplitsing van de beroepspraktijk en beroepsfases van freelance musici jazz/world/contemporary in afzonderlijke componenten;
2. Een studie naar het beloningsniveau van HBO-opgeleiden in verschillende relevante cao's, gecombineerd met de resultaten van de peiling urenbesteding onder 133 musici in de keten jazz/world/contemporary.
3. Een onderzoek naar de opslag voor "zelfstandigen zonder personeel" (ZZP), die moet gelden voor musici jazz/world/contemporary (de zogenoemde "ZZP-factor");
4. Een rekenmodule die de resultaten van producten 1, 2 en 3 integreert;
5. Een gebruikersinterface die praktisch en eenvoudig te gebruiken is, bedoeld als front-end voor de hierboven genoemde rekenmodule, mogelijk in samenwerking met IPSOS.
6. Een onderbouwde honorariumtabel voor componisten.
7. Een gefundeerde uitspraak over de omvang van de grootte van de markt, het aantal musici, speellocaties en speelbeurten. En hieruit ook de gefundeerde omvang van het bedrag dat het fair-practice-principe voor alle freelance musici jazz/world/contemporary mogelijk maakt (de impact).

1.4 Scope en beperkingen

Dit project, uitgevoerd voor Platform ACCT en de Ketentafel jazz/world/contemporary, richt zich op het creëren van een instrument dat het fair-practice-principe binnen de jazz/world/contemporary wereld bevordert. De hoofddoelen van dit hulpmiddel zijn om praktisch en intuïtief te zijn en in lijn te zijn met gevestigde praktijken voor functiebeschrijving en -waardering. Daarnaast is het essentieel dat dit instrument flexibel genoeg is om verschillende parameters in de jazz/world/contemporary te accommoderen. In dit onderzoek wordt gesproken over musici, zijnde spelende en schrijvende musici. Als het om spelers gaat wordt de term uitvoerend of spelend musicus gebruikt. De benaming

componisten spreekt voor zich. Het werkveld en de uitvoeringspraktijk van componisten bevindt zich regelmatig op het grensgebied tussen klassiek, jazz en world. Het is dan ook raadzaam om de praktijkinstrumenten van de ketentafel freelance klassieke musici ook te raadplegen via de website van platform ACCT.

Hoewel de reikwijdte van dit project breed is, zijn er enkele inherente beperkingen:

1. Gezien de aard, omvang en ontbrekende gegevens van een deel van de vrije sector in de scope van jazz/world/contemporary is het onmogelijk om een instrument te ontwikkelen dat elke mogelijke situatie en omstandigheid zal dekken. Er zal altijd een zekere mate van aanpassing en interpretatie nodig zijn bij het gebruik van het instrument;
2. De effectiviteit van dit instrument is afhankelijk van de nauwkeurigheid van de input gegevens, die verkregen zijn via interviews met en peilingen door freelance jazz/world/contemporary musici en door het onderzoek naar beloningsniveaus van HBO-opgeleiden in verschillende relevante cao's. Het is dus belangrijk op te merken dat dit instrument slechts zo betrouwbaar is als de gegevens waarop het is gebaseerd, waarbij wij vanzelfsprekend zo nauwkeurig mogelijk te werk zijn gegaan.
3. Dit instrument is ontworpen als een leidraad en hulpmiddel voor eerlijke praktijken en het is niet bedoeld als een dwingende regelgeving. Het kan dus niet garanderen dat alle jazz/world/contemporary musici een eerlijke en gelijkwaardige beloning ontvangen, maar het kan wel helpen bij het bevorderen van dergelijke praktijken en het bewustzijn daarvan in de sector. Ook is het evident dat er in deze sector omgevingen zijn waar reeds een cao van toepassing is, zoals bijvoorbeeld de cao Muziekensembles en de cao Metropole Orkest.
4. Ten slotte is dit instrument ontwikkeld voor de specifieke context van de Nederlandse culturele en creatieve sector. Hoewel het principes en methoden hanteert die mogelijk in andere contexten toepasbaar zijn, moet het voor gebruik in andere landen of (culturele) sectoren mogelijk worden aangepast of herzien.

2. DE BEROEPSPRAKTIJK VAN JAZZ/WORLD/CONTEMPORARY

2.1 Beroepspraktijken uit onderzoek

De term "beroepspraktijk" verwijst naar de specifieke manieren waarop professionals in een bepaald veld of industrie hun werk doen. Het omvat de reeks taken, vaardigheden, kennis en gedragingen die typerend zijn voor een beroep, of deelsegment van een beroep, evenals de normen en richtlijnen die bepalen hoe dat werk moet worden uitgevoerd.

De beroepspraktijk kan verschillen per beroep en sector, en kan ook beïnvloed worden door factoren zoals locatie, cultuur en technologische veranderingen. De beroepspraktijk kan ook betrekking hebben op de ethische principes en waarden die worden gehanteerd in een bepaald beroep.

In de context van jazz/world/contemporary musici, omvat de beroepspraktijk activiteiten zoals het oefenen, repeteren en uitvoeren van muziek, het netwerken met andere professionals, het regelen van optredens, het onderhouden van instrumenten en het bijhouden van administratieve en financiële verplichtingen. Het kan ook verwijzen naar de specifieke uitdagingen en kwesties die deze musici tegenkomen, zoals het navigeren door onzeker en onregelmatig werk, of het balanceren van creatieve aspiraties met economische realiteiten.

Om te achterhalen wat de beroepspraktijk(en) van jazz/world/contemporary musici is, heeft KNYFE in 2024 op twee manieren data verzameld. Als eerste door 15 interviews met componisten en uitvoerende musici, gevolgd door een peiling onder 133 musici.

2.2 Onderzoeken en drempelwaarde

Deze eerste 15 interviews zijn gehouden in januari en februari 2024. Deze interviews, van ieder gemiddeld een uur, gaven een zicht op de verschillende werkzaamheden, inkomsten, urenbestedingen en andere volgens de geïnterviewden belangrijke zaken. (Zie overige adviezen). De groep geïnterviewden was aangedragen door de Ketentafel. Na analyse van de gegevens bleek de groep zich over het algemeen in een behoorlijk succesvolle fase van hun carrière te bevinden. De resultaten weken erg af van het eerdere HTH onderzoek (HTH Research in november 2020, 'Tariefafspraken voor freelance musici') en werden ook door de Ketentafel als niet doorsnee beoordeeld. De Ketentafel heeft daarom verzocht een bredere peiling te houden met als hoofdonderwerpen urenbesteding en honorering. Deze peiling (april 2024) is 133 maal ingevuld.

Na analyse bleken 131 records bruikbaar. Daarnaast is, in verband met de zuiverheid van de analyse, besloten om een drempelwaarde in te stellen. Iedere musicus die minder dan 12 concerten op jaarbasis geeft en/of minder dan €1200 per jaar met dit deel van diens beroepspraktijk omzet, besteedt conform de uitkomst van de peiling minder dan een dagdeel per week aan deze beroepspraktijk. Deze groep van 48 respondenten is uiteraard musicus in de artistieke zin van het woord. De bijdrage in uren en op economisch gebied is echter dusdanig klein dat het niet overeenkomt met de definitie van ondernemerschap volgens de Belastingdienst. Dat laat onverlet dat de adviesgates zoals later in dit onderzoek beschreven worden, ook op deze groep van toepassing zijn. Ook is het belangrijk om te melden dat op basis van deze data blijkt dat een significante groep musici niet genoeg werk

en inkomsten met deze beroepspraktijk kan genereren om het een levensvatbaar deel van een inkomen te laten zijn.

2.3 Uitvoerende musici

Uit de interviews en peiling kwam naar voren dat vrijwel alle respondenten een gemengde beroepspraktijk hebben. Als docent aan een conservatorium of muziekschool, of zelfs op een ander vakgebied. Ook bleek dat -in tegenstelling tot het onderzoek freelance klassieke musici- het spelen van concerten in kleinere ensembles verreweg de grootste beroepspraktijk is. Studio opdrachten en het schrijven van nieuw werk wordt veelal om niet gedaan in deze beroepsgroep, uit liefdebberij of als investering in het netwerk en carrière. Ook wordt meermaals aangegeven dat er grote zorgen leven over de krimp van het aantal speelmogelijkheden voor zowel concerten als radio- en tv-optredens.

2.4 Urenbesteding

In de peiling is gevraagd wat in 2023 de gemiddelde tijdsbesteding per week was voor de werkzaamheden als uitvoerend musicus. Het gemiddelde totaal aantal direct bestede uren per concert was 12 uur en 20 minuten. Hierbij waren uren voorbereiding, reistijd, dinertijd en soundcheck meegerekend. Men repeteert naast de soundchecks weinig tot niet. Repetitieuren zijn in deze tijdsbesteding meegenomen.

Omdat er in de honorering een vergelijking wordt gemaakt met een cao omgeving is het logisch om op deze uren één uur in mindering te brengen voor pauze en diner, zoals dit ook in cao omgevingen afgesproken is.

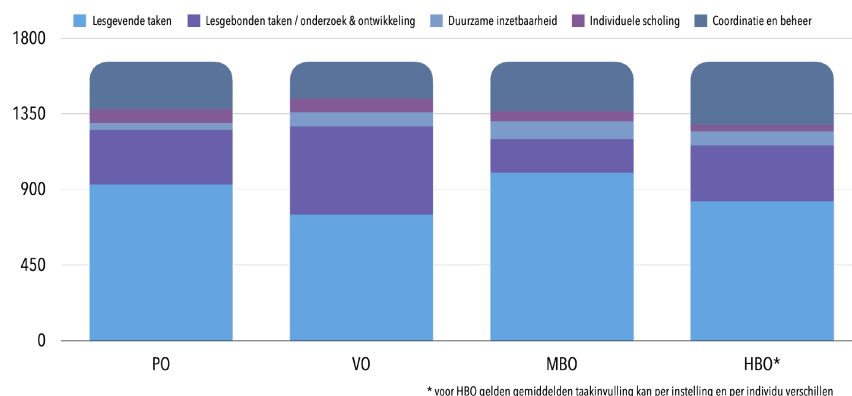
Dat maakt dat de urenbesteding voor een concert 11 uur en 20 minuten is.

Indien men bandleider, organisator of boekingsverantwoordelijke was, kwam hier 4 uur en 42 minuten bij. Dit wordt later in de te maken tool apart meegenomen.

Men gaf aan gemiddeld 2 uur en 20 minuten per concert te besteden aan organisatorische en administratieve zaken. In een situatie in dienstverband zouden deze uren wel degelijk binnen een jaartaak vallen. Ter illustratie in tabel 2 de samenstelling van een normjaartaak in het onderwijs. Om een eerlijke vergelijking te maken met normjaartaak in dienstverband is ervoor gekozen om deze niet declarabele tijd te verwerken in de ZZP-factor. Dit wordt later in het hoofdstuk 5 toegelicht.

activiteit	per concert
Concert, incl reistijd en voorbereiding	11u 20 min
Organisatorische en administratieve activiteiten	2u 20 min

Figuur 1: tabel gemiddelde urenbesteding per musicus per concert.



Figuur 2: normjaartaak in onderwijssectoren, op basis van een jaartaak van 1659 uur

2.5 Aantal concerten per jaar

Uit het onderzoek blijkt dat een musicus in het werkveld jazz/world/contemporary gemiddeld 63 concerten per jaar geeft. Dit is in lijn met het eerdere HTH onderzoek, dat uitkwam op 64 concerten per jaar gemiddeld. Het gemiddelde van 63 concerten per jaar is als volgt opgebouwd:

Aantal concerten per jaar	Aantal respondenten	Percentage
12-20	6	7%
21-30	16	19%
31-40	5	6%
41-50	1	1%
51-60	28	34%
61-70	3	4%
71-80	6	7%
81-90	1	1%
100-110	7	8%
120-130	1	1%
150-160	7	8%
200-210	2	2%
totaal	83	100%

Figuur 3: Tabel aantal concerten respondenten peiling

Nu berekend is hoeveel concerten deze groep musici gemiddeld per jaar geeft, en bekend is hoeveel uren daaraan besteed worden, is te berekenen wat de tijdsbesteding per week en per jaar is.

activiteit	per concert	per week	per jaar
Concert, incl reistijd en voorbereiding	11u 20 min	13u 44min	714u
Organisatorische en administratieve activiteiten	2u 20 min	2u 49 min	147u

Figuur 4, tabel gemiddelde urenbesteding per musicus per concert, week en jaar.

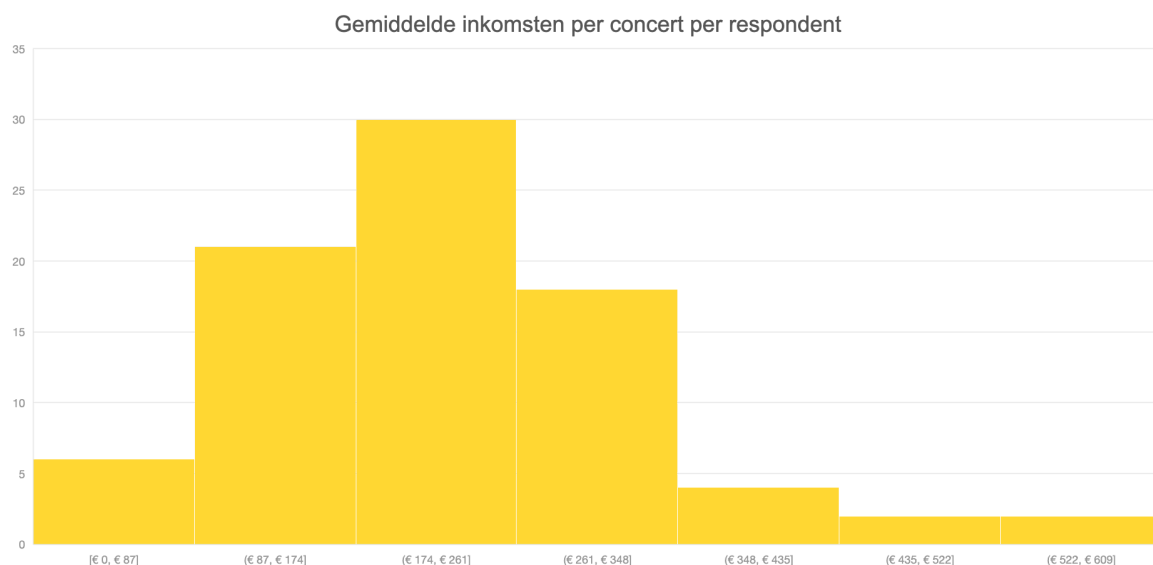
2.6 Honorering per concert

Uit zowel de interviews als de peiling bleek dat men een concert ziet als een volledige werkdag en dat men in de praktijk per concert betaald wordt. Ter check bevatte de peiling de vraag wat men per jaar met concerten in 2023 heeft verdiend, in totaal, inclusief onkosten en exclusief btw. Ook is de vraag gesteld wat men gemiddeld per concert verdient, exclusief btw en exclusief reiskosten.

Door het gemiddelde van de totale verdiensten van concerten per jaar te delen door het gemiddelde aantal concerten is hier een gemiddeld gage per concert uit te rekenen. Met als controlevraag de gemiddelde verdiensten per concert.

Gemiddelde inkomsten per concert ex btw ex reiskosten	€226
Gemiddeld jaarinkomen voor 63 concerten	€13.774
Gemiddeld jaarinkomen gedeeld door aantal concerten	€219
HTH onderzoek inkomsten per concert	€229

Figuur 4: Tabel inkomsten per concert/jaar. HTH onderzoek ter referentie, peiljaar 2023



Figuur 5: Wat verdient een musicus gemiddeld per concert exclusief reiskosten en btw

3. LOOPBAANFASES IN JAZZ/WORLD/CONTEMPORARY

3.1 Loopbaanfasen

Zowel uit de interviews en de peiling als in de gesprekken met de Ketentafel bleek dat men in het huidige landschap een opbouw in honorering mist. De huidige Sena norm en het Nationaal Podiumplan (NPP) worden veelvuldig genoemd maar houden geen rekening met het punt waarop een musicus zich in diens loopbaan bevindt. Dit wordt door zowel musici als programmeurs aan de Ketentafel als ongewenst benoemd.

Uit de peiling bleek dat 66% van de musici een opbouw in tariefstructuur wenselijk vindt, op basis van de onderstaande indeling (figuur 6). 4% had hier geen mening over en 30% vond dit onnodig.

In gesprekken met de Ketentafel zijn de volgende loopbaanfasen gedefinieerd:

Loopbaanfase	Uitleg
Startfase	Studerend
Upcoming	Kort professioneel actief, cafe en jazzpodia circuit, kleinere festivals
Midcareer	Enkele albums en nationale recensies, cafe- en jazzpodia circuit, kleinere festivals en nevenpodium grotere festivals
Recognised	Speler op hoofdpodium van grote festivals en jazzpodia, (inter)nationaal

Figuur 6: Loopbaanfasen

Deze loopbaanfases zijn in lijn met de fases die de Ketentafel Popmusici heeft beschreven, met een belangrijk verschil: de loopbaanfase Arrived ontbreekt. Uit de peiling en interviews blijkt dat er slechts enkele musici zijn die zich in een segment van marktwerking bevinden, wat kenmerkend is voor de loopbaanfase Arrived. In de markt voor jazz/world/contemporary is -mede door de grootte van de zalen- deze fase vrijwel niet aanwezig, en als deze al aanwezig is zorgt de markt zelf voor een eerlijke honorering. Aan iedere loopbaanfase wordt een bedrag per concert gekoppeld.

3.2 Wegingsfactoren

Om de formatie waarin de musicus speelt in de juiste fase in te schatten, geeft de musicus als eerste aan in welke fase de formatie verwacht te passen. Vervolgens wordt er een aantal vragen gesteld, zogenoemde wegingsfactoren. Deze wegingsfactoren zijn door de Ketentafel geformuleerd en hebben als doel een zo objectief mogelijke beoordeling van de loopbaanfase van de formatie te geven. Door het beantwoorden van de vragen komt de invuller op een totaalscore. De totaalscore past vervolgens bij een van de vier loopbaanfases. Op het moment dat de invuller zelf vindt dat diens score niet past bij de eigen inschatting is dit reden voor een gesprek met de opdrachtgever/boeker. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een jonge band die plots zeer veel succes heeft. De score kan dan afwijken van de eigen inschatting. Andersom kan het ook zo zijn dat een musicus met een bepaalde reputatie bijvoorbeeld een lage aanwezigheid op digitale platformen kent. Daardoor kan de musicus lager scoren dan de eigen inschatting.

Naast de eigen inschatting zijn er 9 wegingsfactoren geformuleerd. De eerste twee wegingsfactoren gaan over de individuele musicus, de volgende over de formatie:

1. Ben je afgestudeerd aan een conservatorium of iets vergelijkbaars?
2. Hoeveel jaar ben je actief als professioneel musicus?
3. Heeft je formatie in de afgelopen drie jaar nieuw materiaal uitgebracht: fysiek, op YouTube of andere digitale service providers?
4. Wordt je formatie op het gebied van marketing extern ondersteund door bijvoorbeeld een label of distributeur?
5. Heeft je formatie afgelopen jaren positieve recensies in (inter)nationale media gehad?
6. Heeft je formatie awards of andere prijzen gewonnen?
7. Hoeveel maandelijkse luisteraars heeft je formatie op Spotify, Apple Music, YouTube Music of Deezer?
8. Hoeveel tickets verkocht je formatie gemiddeld bij afgelopen concerten?
9. Hoeveel volgers heeft je formatie op Instagram of Facebook?*

*TikTok gaat, in tegenstelling tot de genoemde sociale media platforms, over views per filmpje en niet over volgers. Naast dat dit vele malen moeilijker te meten is, is het belang van volgers of aantal maandelijkse luisteraars ook echt anders dan dat van views. Wellicht komt hier in de toekomst een oplossing voor.

De score per vraag is dusdanig gebalanceerd dat men, indien men op 1 of 2 onderdelen laag scoort, niet per definitie in een lagere categorie uitkomt. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat een zeer ervaren en succesvolle formatie in het afgelopen jaar geen nieuw materiaal heeft uitgebracht, maar wel degelijk meer dan 250 kaarten verkoopt. Belangrijk om te vermelden

is dat de inschatting geldt voor de formatie. De inschatting kan echter ook door de musicus zelf gebruikt worden om diens eigen fase te bepalen. De vragen zijn op iedere uitvoerend musicus in iedere loopbaanfase van toepassing.

Vraag	Antwoord											
Tot welke fase vind je dat je behoort?	Startfase		Upcoming		Midcareer		Recognised					
Ben je afgestudeerd aan een conservatorium of iets vergelijkbaars?	nee	0	ja	1								
Hoeveel jaar ben je actief als professioneel musicus?	1-3	1	3-7	2	7-10	3	>10	5				
Heeft je formatie in de afgelopen drie jaar nieuw materiaal uitgebracht: fysiek, op YouTube of andere digitale service providers?	nee	0	Ja, digitaal	2	Ja, fysiek en digitaal	3						
Wordt je formatie op het gebied van marketing extern ondersteund door bijvoorbeeld een label of distributeur?	nee	0	ja	2								
Heeft je formatie afgelopen jaren positieve recensies in (inter)nationale media gehad?	nee	0	ja	3								
Heeft je formatie awards of andere prijzen gewonnen?	nee	0	ja	3								
Hoeveel maandelijks luisteraars heeft je formatie op Spotify, Apple Music, YouTube Music of Deezer?	<100	0	>100	1	>500	2	>1000	3	>1500	4	>3000	6
Hoeveel tickets verkocht je formatie gemiddeld bij afgelopen concerten?	>50	0	>100	2	>150	4	>200	5	>250	6	>350	7
Hoeveel volgers heeft je formatie op Instagram of Facebook?	>1000	1	>1500	2	>2000	3	>2500	4	>3500	5	>5000	6

Figuur 7: tabel wegingsfactoren en scoring

Loopbaanfase	Uitleg	Punten
Startfase	Studerend	0-6
Upcoming	Kort professioneel actief, cafe en jazzpodia circuit, kleinere festivals	7-10
Midcareer	Enkele albums en nationale recensies, cafe- en jazzpodia circuit, kleinere festivals en nevenpodium grotere festivals	10-15
Recognised	Speler op hoofdpodium van grote festivals en jazzpodia, (inter)nationaal	>15

Figuur 8, tabel loopbaanfases en punten

3.3 Tool en werkbaarheid

Zoals eerder gemeld komen de wegingsfactoren en de daaraan gekoppelde loopbaanfases vanaf medio juli 2024 in de openbare consultatie. Op basis daarvan worden deze eventueel aangepast. Ook vindt verwerking in een tool plaats, die nog technisch getest wordt. De wegingsfactoren en daaruit voortgekomen loopbaanfase worden in een tool verwerkt die voor musici, formaties, boekers en andere belanghebbenden beschikbaar wordt op de website van platform ACCT. Voordat dit zover is, wordt de Ketentafel gevraagd de opzet zo veel mogelijk te testen, waarna aanpassing mogelijk is.

4. WAT IS FAIR-PRACTICE VOOR MUSICI JAZZ/WORLD/CONTEMPORARY?

Dit onderzoek streeft ernaar om een gebalanceerde onderbouwing te maken voor de tarieven voor musici in het werkveld van jazz/world/contemporary. Het doel hiervan is om inzicht te krijgen in de manier waarop deze tarieven zijn gestructureerd en welke factoren hierbij een belangrijke rol spelen.

4.1 Het fair-practice principe nader onder de loep genomen

Fair-practice in de context van jazz/world/contemporary houdt in dat er een eerlijke en transparante behandeling is voor alle betrokkenen. Dit houdt onder andere in dat freelancers een redelijk tarief ontvangen voor hun werk, toegang hebben tot goede arbeidsvoorwaarden en eerlijke contracten, en dat zij respect en erkenning ontvangen voor hun bijdragen.

De Ketentafel heeft stelling genomen over wat voor soort honorering past bij de verschillende loopbaanfases. Per loopbaanfase is een benchmark gekozen die volgens de Ketentafel recht doet aan de musicus, en in lijn is met de onderzoeken van de Ketentafel Popmusici en de Ketentafel Freelance Klassieke Musici.

In de onderstaande tabel zijn de benchmarks te zien, teruggerekend naar een uurtarief op basis van een 36- en 40-urige werkweek. De Ketentafel heeft aangegeven uit te gaan van een 36-urige werkweek, de meest voorkomende vorm in de cao's podiumkunsten. Bijstandsniveau, minimumloon en 75% modaal is eenvoudig terug te rekenen naar een uurtarief, door de jaarbedragen te delen door het aantal uren dat 1 fte op basis van een 36 of 40-urige werkweek behelst. Voor het gemiddelde van de cao's hbo non-profit is dit complexer.

Loopbaanfase	Basis	Uurloon 36-urige ww	Uurloon 40-urige ww
Startfase	Bijstandsniveau*	€9,32	€8,39
Upcoming	Minimumloon**	€13,27	€13,27
Midcareer	75% Modaal*** (€44.000)	€19,59	€17,63
Recognised	Cao hbo non profit trede 10/11, schaal 7	€25,69	€23,12

* Uitgaande van 70% van netto minimumloon op 1 januari 2024: € 106,16 (100%) per dag bruto, dat was op 1 januari 2024 €95,86 netto. Gedeeld door 8 uur is €11,98 obv een 40-urige werkweek. Daar 70% van is €8,39. (bron: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2024>)

** Minimumloon, januari 2024 bron:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2024>

*** Peildatum cbs raming augustus 2023 <https://www.cpb.nl/augustusraming-2023>

**** peildatum: 1 juli 2023.

Figuur 9, Tabel loopbaanfases en uurtarieven

4.2 Vergelijking met cao's

Vergelijking met HBO-afgestudeerden in een cao-verband kan lastig zijn, aangezien de werkomstandigheden en aard van het werk aanzienlijk kunnen variëren. Echter, er zijn enkele basisprincipes die -mede op verzoek van de Ketentafel- in acht kunnen worden genomen bij het beoordelen van fair-practice:

1. **Waardering en fair-pay:** De vergoeding voor freelance musici jazz/world/contemporary moet vergelijkbaar zijn met de inkomsten van andere HBO-afgestudeerden die werken onder een cao. Dit betekent dat freelancers een tarief moeten kunnen vragen dat een eerlijke reflectie is van hun opleidingsniveau, ervaring, vaardigheden en het werk dat ze uitvoeren. Dit tarief moet rekening houden met factoren zoals de aard en complexiteit van het werk, de benodigde voorbereidingstijd, en andere relevante factoren.
2. **Arbeidsvoorwaarden:** Ondanks de freelance status, zouden musici toegang moeten hebben tot een aantal basisarbeidsvoorwaarden die vergelijkbaar zijn met die van hun collega's in vaste dienst. Dit kan inhouden: fatsoenlijke werktijden, pauzes, gezonde en veilige werkomstandigheden, en respect voor intellectueel eigendom.
3. **Zekerheid:** Freelance musici in jazz/world/contemporary moeten zoveel mogelijk zekerheid hebben in hun werk. Dit betekent bijvoorbeeld dat er heldere afspraken

zijn over het aantal te werken uren, de betalingsvoorwaarden, en de duur van de opdrachten.

4. **Professionele erkenning:** Freelance jazz/world/contemporary musici moeten worden erkend als professionals en als zodanig worden behandeld. Dit betekent dat ze inspraak en vertegenwoordiging moeten hebben in hun sector, en dat ze op een eerlijke en respectvolle manier moeten worden behandeld.

In een fair-practice omgeving worden deze principes gehandhaafd en beschermd, ongeacht of men een freelancer is of werkt binnen een gestructureerd cao-verband. Het is belangrijk op te merken dat de specifieke details van wat fair-practice inhoudt, kunnen variëren afhankelijk van de specifieke context en sector. In dit rapport wordt uitgegaan van de specifieke omstandigheden van de freelance musicus jazz/world/contemporary.

Dit deel van het onderzoek biedt een uitgebreide analyse van verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) die relevant zijn voor HBO-afgestudeerden, die werkzaam zijn in sectoren binnen (voornamelijk) het domein van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Het is ontworpen om inzicht te geven in de arbeidsvoorwaarden en -praktijken binnen deze sectoren, om te helpen bepalen wat fair-practice is voor freelance musici jazz/world/contemporary.

Het onderzoek richt zich op een breed scala aan sectoren en functies, waaronder muziekensembles, Nederlandse orkesten in verschillende rollen (tutti, assistent-aanvoerder en aanvoerder/solist), primair en voortgezet onderwijs (leraren en Onderwijs Ondersteunend-Personeel), kunsteducatie, verpleeg- en verzorgingshuizen, thuiszorg en jeugdgezondheidszorg (verpleegkundige), toneel/dans (acteur), Nederlandse podia (educator), poppodia/festivals en hoger beroepsonderwijs. Het onderzoek betreft de volgende cao's (in overeenstemming met wensen Ketentafel):

1. Cao Muziekensembles (ME)
2. Cao Nederlandse Orkesten tutti (schaal 1) (OR1)
3. Cao Nederlandse Orkesten assistent-aanvoerder (schaal 2) (OR2)
4. Cao Nederlandse Orkesten aanvoerder/solist (schaal 3) (OR3)
5. Cao PO (schaal leraar LB) / cao VO (schaal docent LB) PO/VO LB
6. Cao PO (OOP schaal 8) / cao VO (OOP schaal 8) PO/VO 8
7. Cao PO (OOP schaal 9) / cao VO (OOP schaal 9) PO/VO 9
8. Cao Kunsteducatie (Cultuurconnectie): docent schaal 8 KE 8
9. Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT, verpleegkundige FWG45) (VVT FWG45)
10. Cao Toneel/dans (acteur) (TON/DANS)
11. Cao Nederlandse podia 2022-23 (educator, schaal 5) (THEATER)
12. Cao Poppodia/festivals (POP)
13. Cao Hoger Beroepsonderwijs (HBO 10 en HBO 11)

Ons doel is om een nauwkeurig en grondig inzicht te geven in de primaire arbeidsvoorwaarden binnen deze cao's, om te helpen bij het bepalen van eerlijke praktijken en tarieven voor freelancers in vergelijkbare rollen en sectoren.

Voor een gedegen analyse en vergelijking tussen verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) is het van belang dat we de beloningsstructuren normaliseren. Het is cruciaal dat we een vergelijking maken die als het ware 'appels met appels' betreft in plaats van 'appels met peren'. Daarom kiezen we ervoor om het kale bruto salaris als uitgangspunt voor onze analyse te nemen, waardoor we de onderlinge vergelijkbaarheid verhogen.

Bij het kale brutosalaris laten we diverse toeslagen en emolumenten buiten beschouwing. De volgende componenten zijn daarom hierbij uitgesloten:

- Vakantietoeslag (8%)
- Bindingstoelagen (varieert per cao)
- Eindejaarsuitkering/13e maand (varieert per cao)
- Pensioenbijdragen
- Emolumenten
- Werkgeverslasten (het bruto-bruto deel van sociale verzekeringen en premies)

Het is belangrijk op te merken dat de werktijdfactor per cao kan verschillen. Daarom baseren we de berekening van het uurtarief op het bruto maandsalaris. De formule voor deze berekening is: bruto maandsalaris * 12 gedeeld door de jaarlijkse normuren volgens de cao.

Ons onderzoek richt zich op drie specifieke meetpunten binnen elke cao:

1. De aanvang (trede 0/1)
2. Trede 7 (dit is ongeveer het mediaanpunt, maar dit is niet altijd het geval. Dit punt komt ongeveer overeen met 7 ervaringsjaren)
3. Het einde (de eindtrede van de betreffende salarisschaal)

Door deze aanpak kunnen we een consistente en eerlijke vergelijking tussen de cao's garanderen, waardoor we een beter inzicht krijgen in de beloningsstructuren en -praktijken binnen verschillende sectoren.

	ME	OR1	OR2	OR3	PO/VO LB	PO/VO 8	PO/VO 9
Trede 0/1	€ 23,66	€ 20,65	€ 22,05	€ 23,59	€ 21,71	€ 17,64	€ 19,92
Trede 7	€ 29,83	€ 25,48	€ 26,87	€ 28,42	€ 27,16	€ 24,15	€ 28,14
Eindtrede	€ 35,92	€ 28,28	€ 29,69	€ 31,23	€ 33,08	€ 26,66	€ 30,12

	KE 8	VVT FWG45	TON / DANS	THEATER	POP	HBO 10	HBO 11
Trede 0/1	€ 19,79	€ 21,02	€ 17,65	€ 16,35	€ 16,61	€ 21,83	€ 28,07
Trede 7	€ 23,16	€ 24,95	€ 22,45	€ 19,75	€ 18,70	€ 27,44	€ 33,32
Eindtrede	€ 30,62	€ 25,48	€ 27,87	€ 22,06	€ 22,40	€ 33,05	€ 38,57

GEMIDDELDE BOVENGENOEMDE CAO'S	
Trede 0/1	€ 20,75
Trede 7	€ 25,69
Eindtrede	€ 29,65

Figuur 10: Tabel kaal uurloon per cao in 3 treden, peildatum 1 juli 2023

1. ME = Cao Muziekensembles
2. OR1 = Cao Nederlandse Orkesten tutti (schaal 1)
3. OR2 = Cao Nederlandse Orkesten assistent-aanvoerder (schaal 2)
4. OR 3 = Cao Nederlandse Orkesten aanvoerder/solist (schaal 3)
5. PO/VO LB = Cao PO (schaal leraar LB) / cao VO (schaal docent LB)
6. PO/VO 8 = Cao PO (OOP schaal 8) / cao VO (OOP schaal 8)
7. PO/VO 9 = Cao PO (OOP schaal 9) / cao VO (OOP schaal 9)
8. KE 8 = Cao Kunsteducatie (Cultuurconnectie): docent schaal 8
9. VVT FWG45 = Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT, verpleegkundige FWG45)
10. TON/DANS = Cao Toneel/dans (acteur)
11. THEATER = Cao Nederlandse podia 2022-23 (educator, schaal 5)
12. POP = Cao Poppodia/festivals
13. HBO 10 = Cao Hoger Beroepsonderwijs, schaal 10
14. HBO 11 = Cao Hoger Beroepsonderwijs, schaal 11

5 DE ZFP-FACITOR IN DE CONTEXT VAN JAZZ/WORLD/CONTEMPORARY

5.1 Wat is de ZFP-factor?

De ZFP-factor, of zelfstandigheidsfactor, wordt gebruikt om rekening te houden met extra kosten die ZFP'ers (zelfstandigen zonder personeel) hebben in vergelijking met werknemers in loondienst. Dit getal is gebaseerd op factoren zoals:

- De noodzaak voor de ZFP'er om zelf belastingen, pensioenbijdragen en verzekeringen (zoals arbeidsongeschiktheidsverzekering) te betalen.
- De onzekerheid van inkomen, aangezien ZFP'ers niet verzekerd zijn voor werkloosheid.
- Het niet doorbetaald krijgen bij ziekte.
- De tijd en kosten die geassocieerd zijn met het runnen van een eigen bedrijf (bijv. administratie, acquisitie, "snijverlies" tussen projecten, opleidingen, enz.).

Daarom wordt het "kale" uurloon van een werknemer in loondienst vaak vermenigvuldigd met de ZFP-factor om tot een vergelijkbaar uurloon voor een ZFP'er te komen.

5.2 De ZFP-factor in de context van jazz/world/contemporary

Ook freelance musici in de keten van jazz/world/contemporary worden geconfronteerd met diverse extra kosten die hun collega's in loondienst niet hebben. Deze extra kosten worden opgenomen in de ZFP-factor die boven op het basale uurloon wordt berekend.

Echter, de precieze waarde van deze factor is momenteel onbekend en onberedeneerd. De cao voor Muziekensembles hanteert bijvoorbeeld een factor van 1,5, maar deze waarde is niet gebaseerd op onderzoek maar is de uitkomst van onderhandelingen. Daarnaast suggereren websites zoals "Zelfstandige Zonder Problemen" (dezzp.nl) en "ZFP Desk" een factor van 2, hoewel deze waarde ook niet grondig is onderbouwd.

Om deze reden heeft de Ketentafel aan KNYFE gevraagd een empirische onderbouwing te leveren voor de ZFP-factor in de context van de beroepspraktijk van jazz/world/contemporary. Het uiteindelijke doel is om zekerheid te bieden over het opslagpercentage dat van toepassing zou moeten zijn op zelfstandige professionals in dit deel van de muzieksector (en mogelijk ook daarbuiten).

5.3 Externe en interne factoren met onderbouwing

Voor de berekening van de ZFP-factor dienen de volgende elementen te worden overwogen:

1. Opslagpercentage voor niet-declarabele uren (waaronder administratie, acquisitie en snijverlies);
2. De wettelijke vakantietoeslag van 8%.

Bovendien moeten de volgende werkgeverslasten in de berekening van de ZFP-factor worden meegenomen:

1. Bijdrage aan de Werkloosheidswet (WW)
2. Bijdrage aan de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)
3. Bijdrage aan de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)
4. Bijdrage aan de Ziektewet (ZW)
5. Bijdrage aan de Zorgverzekeringswet (Zvw)

Tot slot dient er rekening gehouden te worden met de pensioenpremie, die wordt berekend over het uurtarief plus de vakantietoeslag.

STAP 1: Berekening opslagpercentage niet-declarabele tijd:

De niet-declarabele tijd voor musici jazz/world/contemporary, -> opslagpercentage niet declarabele tijd is 24,65%.

Stap 1a: Welke uren worden in loondienstverband niet gewerkt, maar wel doorbetaald?	
1. In de sector cultuur is de meest voorkomende voltijds-contractvorm die voor 36 uur/week (dit komt neer op 7,2 uur per werkdag). Een bruto-werkjaar beslaat dan ($52 \times 36 =$)	1.872,0 uur
2. Vakantiedagen bedragen volgens het wettelijk minimum 4 weken op jaarbasis ($4 \times 36 =$)	-144,0 uur
3. Feestdagen bedragen gemiddeld 6 dagen per jaar ($6 \times 7,2 =$)	-43,2 uur
4. Een netto-werkjaar (dus zonder vakantie- en feestdagen) beslaat derhalve ($1.872 - 144 - 43,2 =$)	1.684,8 uur
In de urenberekening laten wij (vooralsnog) buiten beschouwing: •Extra vrije dagen •Ziekteverzuim (gemiddeld 5%) •Studie en/of cursusdagen, eindejaarsuitkeringen en overige emolumenten	
Stap 1b: Wel houden wij rekening met de onderstaande niet declarabele urensoorten (forfaitair):	
Administratie en acquisitie (2u 49min per week)	-147uur
Totaal beschikbare productieve werktijd (100%) Opslagpercentage op uurtarief (o.b.v. 1.501,8 uur, teneinde te komen tot 1.872 bruto doorbetaalde werkuren $= 24,65\%$ ($1.872/1501,8$))	1.501,8 uur

Figuur 11: tabel berekening niet declarabele tijd

STAP 2: Berekening ZZP-factor

Op basis van het basistarief en het berekende percentage niet-declarabele tijd bedraagt de ZZP-factor in de context van jazz/world/contemporary 1,91

Basistarief op de basis van onderzoek loopbaanfases en gemiddelde cao's		Bijstand Uurtarief	Minimumloon	75% Modaal	Gem cao hbo
		€8,47	€13,27	€17,63	€23,12
1. Opslagpercentage niet-declarabele uren	24,65%	€ 2,09 € 0,84	€ 3,27 € 1,32	€ 4,35 € 1,76	€ 5,70 € 2,31
2. Vakantiegeld wettelijk	8,00%				
Daarnaast dienen de volgende percentages werkgeverslasten in de totstandkoming van de zzp-factor te worden meegenomen:					
3. Werkloosheidswet (WW)*	7,64%				
4. Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)**	7,98%				
5. Ziektewet (ZW)**	9,00%				
6. Zorgverzekeringswet (Zvw)	5,43%				
Subtotaal werkgeverslasten	30,07%	€ 14,83	€ 23,23	€ 30,87	€ 40,48
7. Pensioenpremie over uurtarief + vakantiegeld	12,90%	€ 1,36	€ 2,13	€ 2,83	€ 3,72
ZZP uurtarief na toepassing opslagfactoren		€ 16,19	€ 25,37	€ 33,70	€ 44,20
ZZP-factor = (€17,99/ €9,41)	1,91	191%	191%	191%	191%

Figuur 12: tabel berekening ZZP-factor

Het zij opgemerkt dat freelancers natuurlijk niet echt de genoemde werkgeverslasten betalen. Echter, zij moeten wel vergelijkbare kosten dragen, wat betekent dat ze in plaats daarvan hun eigen verzekeringen en voorzieningen moeten regelen. Het exacte percentage

van deze kosten kan variëren afhankelijk van verschillende factoren zoals de individuele situatie van de freelancer, hun inkomen, leeftijd, en risicotolerantie.

Hier zijn enkele ruwe schattingen van deze kosten, hoewel deze variëren:

1. Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV): De premie voor een AOV kan variëren van 2% tot 8% van het inkomen, afhankelijk van factoren zoals de gekozen dekking, wachttijd, en de leeftijd en gezondheid van de freelancer.
2. Zorgverzekeringspremie: Deze kosten zijn redelijk stabiel en liggen in Nederland rond de 100-150 euro per maand, afhankelijk van de gekozen dekking en het eigen risico. Dit zou ongeveer 2-4% van het inkomen kunnen zijn voor iemand met een modaal inkomen.
3. Voorziening voor omzetverlies/werkeloosheid: Dit is sterk afhankelijk van de individuele situatie en risicotolerantie van de freelancer. Het kan variëren van een klein percentage van het inkomen (bijv. 5%) voor iemand met een hoge risicotolerantie en andere inkomstenbronnen, tot een aanzienlijk deel van het inkomen (bijv. 20%) voor iemand die volledig afhankelijk is van het freelance inkomen.

Bij de beoordeling van fiscale voordelen voor ZZP-ers, waaronder de zelfstandigenaftrek, kan het lijken alsof er aanzienlijke voordelen zijn ten opzichte van werknemers in loondienst. Deze fiscale voordelen zijn inderdaad een realiteit, echter moeten ook andere aspecten in overweging worden genomen.

Een werknemer in loondienst heeft doorgaans toegang tot een reeks secundaire arbeidsvoorwaarden, die niet in deze berekening zijn opgenomen. Deze omvatten onder andere extra vakantiedagen bovenop de wettelijke minimumvereisten, mogelijk een dertiende maand of eindejaarsuitkering, ziekteverlof met doorbetaling, en andere emolumenten.

Een andere belangrijke factor die buiten beschouwing is gelaten, is de arbeidszekerheid. Een vaste aanstelling biedt een zekere mate van stabiliteit en voorspelbaarheid die vaak ontbreekt bij freelancers of ZZP-ers. Deze arbeidszekerheid kan bijdragen aan minder stress en een betere levenskwaliteit.

Daarnaast is het belangrijk op te merken dat, hoewel er fiscale voordelen kunnen zijn voor ZZP-ers, deze vaak gepaard gaan met hogere administratieve lasten. Dit omvat onder andere het bijhouden van een administratie, het voorbereiden en indienen van belastingaangiften en het naleven van andere wettelijke verplichtingen. Niet zelden worden voor deze verplichtingen daartoe gekwalificeerde professionals ingeschakeld, waarvoor door de ZZP-er betaald moet worden.

Zowel de fiscale voordelen voor ZZP-ers, als de additionele materiële en immateriële voordelen voor werknemers in loondienst lijken -hoewel onderscheiden grootheden- elkaar op te heffen en zijn in deze berekeningen verder buiten beschouwing gelaten.

5.4 Overzicht concertgages

Zoals eerder genoemd besteedt een musicus gemiddeld 11 uur en 20 minuten aan een concert, los van niet declarabele tijd zoals administratieve en organisatorische zaken. Indien de musicus niet de bandleider of boekingsverantwoordelijke is, is deze tijd in de ZZP-factor meegenomen. Indien de musicus wel organisator/bandeider is, geldt een apart tarief waarin 4 uur en 42 minuten mee wordt genomen.

Eerder zijn de benchmark uurtarieven uitgelegd, en is de ZZP-factor berekend. Al deze informatie samen vormen de adviesgages per loopbaanfase, exclusief reiskosten en exclusief btw.

Dit levert onderstaande uurtarieven op:

Loopbaanfase	Basis	Uurloon 36- urige ww	36u +ZZP factor*	Uurloon 40- urige ww	40u + ZZP factor
Startfase**	Bijstandsniveau	€9,32	€17,80	€8,39	€16,04
Upcoming	Minimumloon	€13,27	€25,35	€13,27	€25,37
Midcareer	75% Modaal (€44.000)	€19,59	€37,42	€17,63	€33,70
Recognised	Cao hbo non profit, schaal 10/11 trede 7	€25,69	€49,07	23,12*	€44,20

Figuur 13, tabel uurtarieven exclusief en inclusief ZZP-factor

En dit levert vervolgens onderstaande concerttarieven op:

Concert tarief op basis van 11u en 20 min	Op basis van 36- urige ww	Op basis van 40- urige ww	Op basis van 40--urige ww tarief bandleider
Startfase	€201,74**	€181,79	€257,17
Upcoming	€287,30	€287,53	€406,77
Midcareer	€424,09	€381,93	€540,32
Recognised	€556,13	€500,93	€708,76

*in cao hbo non-profit 36, 38 en 40 uren werkweken

** 3 conservatoria geven aan €150 als minimum te hanteren voor events buiten curriculum

Figuur 14, tabel concertgages per loopbaanfase

In de bovenstaande uurtarieven zijn niet meegenomen: reis- en parkeerkosten, kosten voor boeker of management en kosten voor bijvoorbeeld een backline of rider. Deze kosten zullen apart onderhandeld moeten worden.

6. FAIR-PRACTICE VOOR COMPONISTEN

6.1 Huidige stand van zaken

Uit de interviews en Ketentafel gesprekken met onder andere Nieuw Geneco kwam een eenduidig beeld naar voren. Componisten geven unaniem aan dat de honorariumtabel van Nieuw Geneco naar tevredenheid functioneert. Nieuw Geneco is de branchevereniging van Nederlandse componisten. De honorariumtabel wordt onderschreven door FPK, Nieuw Geneco, BiMpro, BAM! Popauteurs, Kunstenbond, VCTN en NMUV. De Ketentafel wil de huidige tabel na onderbouwing continueren.

6.2 Toelichting honorariumtabel

De honorariumtabel is in het verleden door het Fonds voor de Scheppende Toonkunst ontwikkeld en wordt sinds 2023 jaarlijks geïndexeerd. De tabel houdt zowel in horizontale richting (tijdsduren) als in verticale 'diepte' (omvang bezetting, bewerkelijkheid) voor zover als mogelijk en zinvol is, rekening met de honorering van het uiterst diverse scala aan voorkomende compositorische projecten. De honoraria in de tabel zijn nadrukkelijk voor het vervaardigen van de compositie. Andere werkzaamheden zoals het vervaardigen van bladmuziek, het bijwonen repetities en daarbij komende kosten zijn niet gedekt met het honorarium voor de compositie.

De bedragen van honoraria van composities met tijdsduren tussen 4 en 180 minuten nemen niet lineair toe, maar buigen parabolisch af. Deze parabolische curve wordt in wiskundige kringen een 'tweedegraadskromme' genoemd en bezit als eigenschap dat de curve bij een bepaalde, vooraf opgegeven eindwaarde vlak gaat lopen. Korte tijdsduren worden daardoor

relatief hoger gehonoreerd dan langere. Dit vanuit de opvatting dat de grondidee van een compositie bewerkelijker is dan de uitwerking daarvan.

Voor het vaststellen van honoraria voor werken met tijdsduren langer dan 120' wordt de totale compositie opgesplitst in twee of meer delen van kortere duur. Een opera bijvoorbeeld wordt dan per akte gehonoreerd.

De honorariumtabel is in het verleden door het Fonds voor de Scheppende Toonkunst ontwikkeld, door het Fonds Podiumkunsten overgenomen en in 2016 overgedragen aan Nieuw Geneco, mede onderschreven door het veld. Sindsdien verwijst FPK in haar subsidierichtlijnen naar de Nieuw Geneco Honorariumtabel als basis voor Fair Practice bij compositieopdrachten.

Om inzicht te krijgen in fair practice en fair pay is het echter wel nodig om aan de prestatie van een componist een beloning te koppelen die terug is te vertalen naar een uurtarief, al is het alleen al om beloningen met andere sectoren te vergelijken. Dat dit per componist en/of compositie zal verschillen is evident. De bestaande tabel doorgerekend met een uurtarief gebaseerd op het gemiddelde cao hbo non profit, schaal 10/11, trede 7, inclusief ZZP-factor: €49,07 per uur. (Figuur 14) Daarmee is hetzelfde niveau gekozen als de loopbaanfase 'Recognised' voor spelende musici in jazz/world/contemporary, op basis van een 36-urige werkweek.

Er is echter wel een belangrijke disclaimer. De honorariumtabel functioneert omdat deze breed is geaccepteerd. Het uitdrukken van de werkzaamheden van een componist in uren is in de praktijk vrijwel onmogelijk. Het artistieke proces laat zich lastig in uren vangen, laat staan in vergoeding per uur op basis van een uurtarief. Geïllustreerd door een quote van een bestuurslid van Nieuw Geneco:

'Het tempo waarin iemand een compositie voltooid verschilt zeer sterk van componist tot componist. Dat tempo kan gerelateerd zijn aan complexiteit (en daarmee gepaard gaande tijdrovendheid) van bijv. bepaalde notatie-issues, hetgeen meer de praktische kant betreft; maar ook (be)denkprocessen kunnen zeer uiteenlopend zijn van individu tot individu. Van Mozart werd gezegd dat hij tijdens het biljarten een compleet werk in zijn hoofd kon componeren en dat thuis alleen maar snel in een soort muzikaal steno hoefde te noteren. Debussy daarentegen kreeg ooit het verzoek een opdracht in twee maanden te voltooien, waarna hij (ongetwijfeld enigszins pathetisch) uitriep: twee maanden?? Die heb ik nodig om te kiezen tussen twee akkoorden!

Maar to the point: binnen redelijke grenzen is het eigenlijk niet goed mogelijk een uurtarief te koppelen aan compositorische arbeid. Voor arrangementen is een schappelijk gemiddelde wellicht nog denkbaar, die borduren immers qualitate qua voort op een reeds bestaande creatie, en behelzen daarmee iets wat je deelcreativiteit zou kunnen noemen; maar een visioen, een conceptcompositie tot voltooiing brengen zullen twee gelijkelijk begaafde componisten normaliter niet per se binnen een vergelijkbare tijdsspanne doen. En - dat is goed!'

De geavanceerde matrixstructuur van de Nieuw Geneco honorariumtabel ondervangt dit. De rekenexercitie dient ter nadere onderbouwing en vergelijking.

Hieronder de tabellen, met en zonder urenbesteding. De wens is om figuur 13 te publiceren bij de rekentool voor musici jazz/world/contemporary. De Nieuw Geneco honorariumtabel geeft de minimaal passende honorering weer.

Ensemble/Band/Groep Size	Speelduur (min)	1-4'	5-10'	11-20'	21-30'	31-45'	46-60'	61-90'	91'+
	bewerkelijkheid								
1-2 (unieke) partijen	Laag	€ 700	€ 1.150	€ 2.300	€ 3.450	€ 5.200	€ 6.950	€ 9.250	€ 11.550
	Gemiddeld	€ 1.150	€ 2.300	€ 4.050	€ 5.750	€ 8.100	€ 10.400	€ 12.700	€ 15.000
	Hoog	€ 1.850	€ 4.600	€ 8.100	€ 10.400	€ 13.850	€ 17.300	€ 20.800	€ 24.250
3-8 (unieke) partijen	Laag	€ 900	€ 2.300	€ 3.450	€ 4.600	€ 6.350	€ 8.100	€ 10.400	€ 12.700
	Gemiddeld	€ 1.400	€ 3.450	€ 5.200	€ 6.950	€ 9.250	€ 11.550	€ 14.450	€ 17.300
	Hoog	€ 2.900	€ 6.950	€ 10.400	€ 13.850	€ 17.300	€ 20.800	€ 25.400	€ 30.000
9-17 (unieke) partijen	Laag	€ 1.250	€ 2.900	€ 4.050	€ 5.200	€ 6.950	€ 8.650	€ 10.950	€ 13.300
	Gemiddeld	€ 1.950	€ 4.600	€ 6.350	€ 8.100	€ 10.400	€ 12.700	€ 15.600	€ 18.450
	Hoog	€ 4.050	€ 9.250	€ 12.700	€ 16.150	€ 20.800	€ 26.550	€ 32.300	€ 38.100
Groot ensemble/orkest	Laag	€ 1.600	€ 3.450	€ 4.600	€ 5.750	€ 7.500	€ 9.250	€ 11.550	€ 13.850
	Gemiddeld	€ 2.650	€ 5.750	€ 7.500	€ 9.250	€ 11.550	€ 13.850	€ 16.750	€ 19.600
	Hoog	€ 5.750	€ 12.700	€ 16.150	€ 20.800	€ 26.550	€ 33.500	€ 41.550	€ 48.500
Groot ensemble/orkest +	Laag	€ 2.100	€ 4.600	€ 5.750	€ 6.950	€ 8.100	€ 10.400	€ 12.700	€ 15.000
	Gemiddeld	€ 3.100	€ 6.950	€ 8.650	€ 10.400	€ 12.700	€ 15.000	€ 17.900	€ 20.800
	Hoog	€ 6.350	€ 13.850	€ 18.450	€ 23.100	€ 30.000	€ 36.950	€ 43.850	€ 50.800

Figuur 15: Honorariumtabel componisten, peildatum 1 juli 2023

Ensemble/Band/Groep Size	Speelduur (min)		1-4'	5-10'	11-20'	21-30'	31-45'	46-60'	61-90'	91'+
	bewerkelijkheid	starturen	totaal gage/uren	totaal gage/uren	totaal gage/uren	totaal gage/uren	totaal gage/uren	totaal gage/uren	totaal gage/uren	totaal gage/uren
1-2 (unieke) partijen	Laag	2	€ 700	€ 1.150	€ 2.300	€ 3.450	€ 5.200	€ 6.950	€ 9.250	€ 11.550
	Uren		16	26	52	78	118	157	209	261
	Gemiddeld	3	€ 1.150	€ 2.300	€ 4.050	€ 5.750	€ 8.100	€ 10.400	€ 12.700	€ 15.000
	Uren		26	52	92	130	183	235	287	339
	Hoog	4	€ 1.850	€ 4.600	€ 8.100	€ 10.400	€ 13.850	€ 17.300	€ 20.800	€ 24.250
	Uren		42	104	183	235	313	391	471	549
3-8 (unieke) partijen	Laag	3	€ 900	€ 2.300	€ 3.450	€ 4.600	€ 6.350	€ 8.100	€ 10.400	€ 12.700
	Uren		20	52	78	104	144	183	235	287
	Gemiddeld	4	€ 1.400	€ 3.450	€ 5.200	€ 6.950	€ 9.250	€ 11.550	€ 14.450	€ 17.300
	Uren		32	78	118	157	209	261	327	391
	Hoog	5	€ 2.900	€ 6.950	€ 10.400	€ 13.850	€ 17.300	€ 20.800	€ 25.400	€ 30.000
	Uren		66	157	235	313	391	471	575	679
9-17 (unieke) partijen	Laag	4	€ 1.250	€ 2.900	€ 4.050	€ 5.200	€ 6.950	€ 8.650	€ 10.950	€ 13.300
	Uren		28	66	92	118	157	196	248	301
	Gemiddeld	5	€ 1.950	€ 4.600	€ 6.350	€ 8.100	€ 10.400	€ 12.700	€ 15.600	€ 18.450
	Uren		44	104	144	183	235	287	353	417
	Hoog	6	€ 4.050	€ 9.250	€ 12.700	€ 16.150	€ 20.800	€ 26.550	€ 32.300	€ 38.100
	Uren		92	209	287	365	471	601	731	862
Groot ensemble/orkest	Laag	5	€ 1.600	€ 3.450	€ 4.600	€ 5.750	€ 7.500	€ 9.250	€ 11.550	€ 13.850
	Uren		36	78	104	130	170	209	261	313
	Gemiddeld	6	€ 2.650	€ 5.750	€ 7.500	€ 9.250	€ 11.550	€ 13.850	€ 16.750	€ 19.600
	Uren		60	130	170	209	261	313	379	443
	Hoog	7	€ 5.750	€ 12.700	€ 16.150	€ 20.800	€ 26.550	€ 33.500	€ 41.550	€ 48.500
	Uren		130	287	365	471	601	758	940	1097
Groot ensemble/orkest +	Laag	6	€ 2.100	€ 4.600	€ 5.750	€ 6.950	€ 8.100	€ 10.400	€ 12.700	€ 15.000
	Uren		48	104	130	157	183	235	287	339
	Gemiddeld	7	€ 3.100	€ 6.950	€ 8.650	€ 10.400	€ 12.700	€ 15.000	€ 17.900	€ 20.800
	Uren		70	157	196	235	287	339	405	471
	Hoog	8	€ 6.350	€ 13.850	€ 18.450	€ 23.100	€ 30.000	€ 36.950	€ 43.850	€ 50.800
	Uren		144	313	417	523	679	836	992	1149

Figuur 16: Honorariumtabel componisten, teruggerekend naar uren. Peildatum 1 juli 2023.

7. OMVANG VAN DE MARKT

7.1 Aantal speelplekken in Nederland

Harde data over het aantal speelplekken in Nederland ontbreekt tot op heden. Om de grootte van de kloof tussen de huidige situatie en de gewenste situatie te kunnen bepalen, heeft KNYFE met hulp van BiMpro, het Nationaal Podiumplan (NPP), de Vereniging Nederlandse Jazzpodia en Jazzfestivals (VNJJ), BUMA en programmeurs van de Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecties (VSCD) een bandbreedte geschetst van de markt voor jazz/world/contemporary. Het moge duidelijk zijn dat deze analyse geen sluitend beeld kan geven en niet als absolute waarheid kan worden gezien. De bandbreedte is echter wel te gebruiken om een benadering van de grootte van de markt te geven. Om de markt van componisten in kaart brengen is op dit moment te weinig data voor handen.

Over het NPP

Het Nationaal Podiumplan wil een fundamentele bijdrage leveren aan de Nederlandse muziekcultuur. Dit doet het NPP door kleine essentiële podia met een pop-, jazz- en wereldmuziekprogrammering te verstevigen en te verduurzamen voor zowel het publiek als voor de musici. Hierbij wil het NPP stimuleren dat professionele musici een eerlijke betaling kunnen ontvangen voor hun prestaties (volgens Fair Pay maatstaven). Het NPP doet dit door een bijdrage van €160,- per musicus te geven. Voorwaarden zijn onder andere dat het podium minstens €160,- per musicus betaalt, en dat het podium minder dan €50.000,- aan overheidssubsidie ontvangt.

Het NPP heeft in totaal 620 aangemelde concertlocaties die aangeven ook concerten op het gebied van jazz/world/contemporary te programmeren. Van die 620 concertlocaties hebben 217 podia dat daadwerkelijk met hulp van NPP gedaan in 2023. Op die 217 podia vonden in totaal 720 concerten plaats, met gemiddeld 3,8 musicus per concert.

Dit komt neer op een totaal van:

720 concerten

2.736 speelbeurten voor musici

De regeling van NPP wordt bij iedere openstelling binnen korte tijd overvraagd. Op basis van de vraag en de ontwikkeling vanaf 2021 schat het NPP in dat de vraag van de markt 3x hoger ligt dan wat het NPP in 2023 kon toekennen. Dat maakt het mogelijk het totaalvolume te berekenen wat NPP bij groter budget verwacht te kunnen faciliteren.

2.160 concerten

8.208 speelbeurten

VNJJ en BiMpro

BiMpro heeft in 2024 een onderzoek gedaan naar programmering op VNJJ podia. Hieruit bleek ondermeer dat de VNJJ podia (46) per jaar ongeveer 1600 concerten op jaarbasis programmeren. De kleinere podia aangesloten bij de VNJJ maken ook gebruik van NPP, ongeveer 30% en goed voor naar schatting 600 concerten.

Als we deze dubbeling uit de cijfers halen, komt daarmee het totaal aantal concertlocaties op basis van VNJJ met data BiMpro:

1.000 concerten

3.800 speelbeurten

VSCD

Om een beeld te krijgen van het aantal concerten in dit genre op VSCD podia heeft er een peiling plaatsgevonden onder een geselecteerde groep programmeurs van de VSCD. Deze uitkomst is geëxtrapoleerd naar het totaal aantal leden VSCD, naar grootte van de podia. De verdeling van de podia volgens het jaarverslag VSCD 2022 was

- Groot 11%
- Middelgroot 5%
- Middelklein 30%
- Klein 54%

In grote zalen was het gemiddelde aantal concerten per jaar in het hier besproken genre 32, in 17 zalen. Dat maakt een totaal van 544 concerten ofwel 2.067 speelbeurten in het genre.

In middelgrote zalen was het gemiddelde aantal concerten per jaar in het hier besproken genre 5, in 8 zalen. Totaal 40 concerten, 152 speelbeurten in het genre.

In middelkleine zalen was het gemiddelde aantal concerten per jaar in het hier besproken genre 2, in 49 zalen. Totaal 98 concerten, 372 speelbeurten in het genre.

In kleine zalen was het gemiddelde aantal concerten per jaar in het hier besproken genre 1,2, in 88 zalen. Totaal 106 concerten, 403 speelbeurten in het genre.

Totaal aantal concerten VSCD:

788 concerten

2.994 speelbeurten in het genre.

Vrije sector

Het aantal concerten in de vrije sector, los van het NPP, is op dit moment niet in te schatten. Op het moment dat concertzalen of locaties deel uit gaan maken van een branchevereniging of gesubsidieerde geldstroom zoals NPP of Fonds Podiumkunsten, zal deze data bekend worden. Voor een zo realistisch mogelijke uitkomst, die ook gebruikt kan worden om ondersteunende instrumenten voor fair pay te ontwikkelen, adviseert KNYFE deze data niet in de inschatting mee te nemen. Een mogelijke impuls zal dit onderdeel van de sector zeer lastig bereiken.

Gecombineerde data NPP, BiMpro, VNJJ en VSCD

bandbreedte totaal aantal concerten: 2.508-4.000

bandbreedte aantal speelbeurten: 9530-15.200

7.2 aantal actieve musici

Uitgaande van een gemiddeld aantal concerten per van 63 per jaar, per musicus zou er theoretisch plaats zijn voor maximaal 241 musici die 63 maal per jaar spelen. Hierbij moet opgemerkt worden dat in het onderzoek BiMpro onderzocht is welk percentage programmering wordt ingevuld door in Nederland gevestigde musici. Deze uitslag is echter nog niet compleet, maar lijkt te gaan richting 66%. Omdat nieuwe mogelijke adiestarieven ook voor buitenlandse acts geldt, is het op dit moment belangrijk om dit punt te noemen, maar beïnvloedt het de berekening niet.

7.3 Grootte van de kloof

Op dit moment is de beloning van musici in het genre jazz/world/contemporary vrijwel vlak, afgezien van bij een enkeling is de honorering in alle loopbaanfases vrijwel gelijk.

Omdat er geen data beschikbaar is over loopbaanfases van de musici in de huidige concertpraktijk kan men slechts een gemiddelde berekening maken.

9.530 tot 15.200 speelbeurten voor gemiddeld €226,- per speelbeurt toont een huidige omvang van €2.153.780,- tot €3.435.200,-.

Om de kloof met de adviesgages zoals beschreven in dit rapport te schetsen, nemen we de volgende stappen: eerst berekenen we het gemiddelde advies gage, per musicus en per bandleider. Vervolgens berekenen we het gewenste totaal voor bandleiders, en voor de niet organiserende musici.

2.508 tot 4.000 concerten, betekent 2508 tot 4.000 maal een bandleider voor €497,18.

Op basis van 3,8 musicus per concert, blijven er -afgezien van de bandleider- 7.022 tot 11.200 speelbeurten over, voor een adviesgage van gemiddeld €367,80.

Totaalvolume gewenste gemiddelde gages bandleiders: €1.246.927,- tot €1.988.710,-

Totaalvolume gewenste gemiddelde gages musici: €2.582.692,- tot €4.119.360,-

Totaalvolume gewenst gemiddelde bandleiders plus musici: €3.829.619,- tot €6.108.070,-.

Gewenste volume (€3.829.619,- tot €6.108.070,-) minus huidige volume(€2.153.780,- tot €3.435.200,-) berekent een kloof van €1.675.839,- tot €2.672.870,-.

8. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN VOOR VERDER ONDERZOEK

8.1 Conclusies

Het principe van fair-practice - dat wil zeggen, eerlijke en transparante behandeling - wordt ook toegepast op musici en componisten in de keten jazz/world/contemporary. Dit omvat redelijke betaling, toegang tot degelijke arbeidsvoorwaarden en contracten, en respect en erkenning voor hun bijdragen. De tarieven voor musici en componisten in de keten jazz/world/contemporary worden echter beïnvloed door de bredere context, zoals de wettelijke minimumlonen en het modale loon. Dit onderzoek draagt bij aan een beter begrip van wat als fair-practice kan worden beschouwd voor deze professionals.

Een bijzonder aandachtspunt voor deze groep is de zogenaamde ZZP-factor, die rekening houdt met de extra kosten en onzekerheden die freelancers ervaren in vergelijking met werknemers in loondienst. Freelance musici in de keten jazz/world/contemporary worden geconfronteerd met extra kosten, zoals een arbeidsongeschiktheidsverzekering en voorzieningen voor omzetverlies/werkeloosheid, die niet worden gedragen door werknemers in loondienst. Deze ZZP-factor wordt gebruikt om een eerlijke vergelijking te maken tussen de lonen van freelancers en werknemers in loondienst.

Om freelance musici in de keten jazz/world/contemporary te helpen bij het bepalen van eerlijke tarieven, is op basis van dit onderzoek een instrument ontwikkeld. Dit instrument maakt gebruik van diverse wegingsfactoren en indicatoren, waaronder de onderscheiden beroepspraktijken.

Een musicus kan zichzelf middels een aantal vragen schalen in een van de onderstaande loopbaanfasen. Ook zie je hier waarop het tarief is gebaseerd. Er is een ZZP-factor van 1,91 berekend en toegepast.

Loopbaanfase	Basis	Uurloon 36-urige ww	Uurloon 40-urige ww
Startfase	Bijstandsniveau*	€9,32	€8,39
Upcoming	Minimumloon**	€13,27	€13,27
Midcareer	75% Modaal*** (€44.000)	€19,59	€17,63
Recognised	Cao hbo non profit trede 10/11, schaal 7	€25,69	€23,12

* Uitgaande van 70% van netto minimumloon op 1 januari 2024: € 106,16 (100%) per dag bruto, dat was op 1 januari 2024 €95,86 netto. Gedeeld door 8 uur is €11,98 obv een 40-urige werkweek. Daar 70% van is €8,39. (bron:<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2024>)

** Minimumloon, januari 2024 bron:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2024>

*** Peildatum cbs raming augustus 2023 <https://www.cpb.nl/augustusraming-2023>

**** peildatum: 1 juli 2023.

Figuur 9, Tabel loopbaanfasen en uurtarieven

Dit levert onderstaande uurtarieven op:

Loopbaanfase	Basis	Uurloon 36- urige ww	36u +ZZP factor*	Uurloon 40- urige ww	40u + ZZP factor
Startfase**	Bijstandsniveau	€9,32	€17,80	€8,39	€16,04
Upcoming	Minimumloon	€13,27	€25,35	€13,27	€25,37
Midcareer	75% Modaal (€44.000)	€19,59	€37,42	€17,63	€33,70
Recognised	Cao hbo non profit, schaal 10/11 trede 7	€25,69	€49,07	23,12*	€44,20

Figuur 13, tabel uurtarieven exclusief en inclusief ZZP-factor

Conform het eerder uitgelegde onderzoek besteedt een musicus gemiddeld 11 uur en 20 minuten aan een optreden, en een bandleider 4 uur en 42 minuten meer. Daarmee kom je tot de volgende tarieven per concert. Let wel, dit is exclusief reis- en parkeerkosten, kosten voor boeker of management en kosten voor bijvoorbeeld een backline of rider. Deze kosten zullen apart onderhandeld moeten worden.

Fair pay tarieven voor musici in het werkveld jazz/world/contemporary

Concert tarief op basis van 11u en 20 min	Op basis van 36- urige ww	Op basis van 40- urige ww	Op basis van 40--urige ww tarief bandleider
Startfase	€201,74**	€181,79	€257,17
Upcoming	€287,30	€287,53	€406,77
Midcareer	€424,09	€381,93	€540,32
Recognised	€556,13	€500,93	€708,76

*in cao hbo non-profit 36, 38 en 40 urige werkweken

** 3 conservatoria geven aan €150 als minimum te hanteren voor events buiten curriculum

Figuur 17, tabel concertgages per loopbaanfase

Fair Pay tarieven voor componisten

Voor componisten bestaat een breed geaccepteerde honorariumtabel. Voor dit onderzoek is deze tabel teruggerekend naar uren, uitgaande van een starttarief beginnend bij 2 uur en eindigend bij 8 uur, en een uren aantal dat varieert van 16 tot 1149 uren. Uitgaande van een uurtarief gebaseerd op de eerder genoemde gemiddelden van 12 Cao's hbo non profit trede 10/11, schaal 7. Uitgaande van een uurtarief inclusief zzp-opslag van €44,20.

Ensemble/Band/Groep Size	Speelduur (min)	1-4'	5-10'	11-20'	21-30'	31-45'	46-60'	61-90'	91'+
	bewerkelijkheid								
1-2 (unieke) partijen	Laag	€ 700	€ 1.150	€ 2.300	€ 3.450	€ 5.200	€ 6.950	€ 9.250	€ 11.550
	Gemiddeld	€ 1.150	€ 2.300	€ 4.050	€ 5.750	€ 8.100	€ 10.400	€ 12.700	€ 15.000
	Hoog	€ 1.850	€ 4.600	€ 8.100	€ 10.400	€ 13.850	€ 17.300	€ 20.800	€ 24.250
3-8 (unieke) partijen	Laag	€ 900	€ 2.300	€ 3.450	€ 4.600	€ 6.350	€ 8.100	€ 10.400	€ 12.700
	Gemiddeld	€ 1.400	€ 3.450	€ 5.200	€ 6.950	€ 9.250	€ 11.550	€ 14.450	€ 17.300
	Hoog	€ 2.900	€ 6.950	€ 10.400	€ 13.850	€ 17.300	€ 20.800	€ 25.400	€ 30.000
9-17 (unieke) partijen	Laag	€ 1.250	€ 2.900	€ 4.050	€ 5.200	€ 6.950	€ 8.650	€ 10.950	€ 13.300
	Gemiddeld	€ 1.950	€ 4.600	€ 6.350	€ 8.100	€ 10.400	€ 12.700	€ 15.600	€ 18.450
	Hoog	€ 4.050	€ 9.250	€ 12.700	€ 16.150	€ 20.800	€ 26.550	€ 32.300	€ 38.100
Groot ensemble/orkest	Laag	€ 1.600	€ 3.450	€ 4.600	€ 5.750	€ 7.500	€ 9.250	€ 11.550	€ 13.850
	Gemiddeld	€ 2.650	€ 5.750	€ 7.500	€ 9.250	€ 11.550	€ 13.850	€ 16.750	€ 19.600
	Hoog	€ 5.750	€ 12.700	€ 16.150	€ 20.800	€ 26.550	€ 33.500	€ 41.550	€ 48.500
Groot ensemble/orkest +	Laag	€ 2.100	€ 4.600	€ 5.750	€ 6.950	€ 8.100	€ 10.400	€ 12.700	€ 15.000
	Gemiddeld	€ 3.100	€ 6.950	€ 8.650	€ 10.400	€ 12.700	€ 15.000	€ 17.900	€ 20.800
	Hoog	€ 6.350	€ 13.850	€ 18.450	€ 23.100	€ 30.000	€ 36.950	€ 43.850	€ 50.800

Figuur 18: Honorariumtabel componisten

In het kader van fair pay is het van belang om tarieven ieder jaar te indexeren.

Cijfers en bevindingen

Ondanks hulpmiddelen, normen en correcties is er een aanzienlijke inkomenskloof voor musici in de keten jazz/world/contemporary. Deze kloof is het gevolg van de vele onbetaalde uren die musici en componisten aan hun beroepspraktijk besteden, uren die vaak niet erkend worden in de vergoedingen die ze ontvangen. Deze kloof is naar schatting slecht €1.68 miljoen tot €2.67 miljoen. Het is essentieel om deze inkomenskloof aan te pakken om de levensvatbaarheid en duurzaamheid van de sector te waarborgen. Zonder voldoende compensatie voor hun werk, zullen freelance musici en componisten in de keten jazz/world/contemporary het steeds moeilijker vinden om in hun beroep te blijven, wat een negatieve impact zou kunnen hebben op de kwaliteit en diversiteit van de muzieksector.

Stimulerende maatregelen

Maatregelen zoals bijvoorbeeld het Nationaal Podiumplan werden in zowel de peiling, interviews als aan de Ketentafel veelvuldig genoemd als goed functionerend. Deze maatregelen bestaan echter regelmatig uit geld dat uiteindelijk van en voor musici bestemd was (oa bijdragen uit Sena, Norma). Daarnaast bestaan er geldstromen vanuit OCW die via Fonds Podiumkunsten hun weg vinden naar musici. Denk hierbij aan SKIP en Podiumregeling. Het blijft van belang dat podia en aanbieders een actieve rol aannemen in het realiseren van fair pay, met of zonder stimulerende maatregelen.

8.2 Implementatie in de praktijk

De ingeslagen weg naar fair practice voor musici en de gehele creatieve sector is, gegeven de huidige honoraria in dit onderzoek, van groot belang. De sector draait op zeer hard werkende kunstenaars die hun eigen te lage honorering vaak voor lief nemen. Dat is begrijpelijk, maar onwenselijk. Een hoger gage zou de werkweken, die bij veel musici standaard 7 dagen zijn en 60- 70 uur per week behelzen, kunnen verlichten. Naast deze kansen zijn er ook enkele risico's verbonden aan de implementatie van een instrument voor fair pay en fair practice voor musici in de keten jazz/world/contemporary.

Om deze risico's te beperken, en fair practice en fair pay als kernwaarde te houden, is het belangrijk om de implementatie van de adviezen te blijven evalueren, rekening houdend met de diversiteit van de beroepspraktijken in deze sector. Bovendien zal er een sterk engagement van alle stakeholders, inclusief musici, orkesten, ensembles, organisaties en beleidsmakers moeten ontstaan om fair pay en fair practice-principes te handhaven, monitoren en bijsturen waar nodig.

8.3 Aanbevelingen voor verder onderzoek

1. **Arrangeurs:** Er bestaat een tariefrichtlijn voor arrangeurs. Deze is buiten de scope van dit onderzoek gevallen. Het zou wenselijk zijn als deze richtlijn wordt gevalideerd.
2. **Verfijning van de ZZP-factor:** De ZZP-factor is een nuttig instrument om rekening te houden met de extra kosten en onzekerheden die freelancers ervaren. Echter, er is meer onderzoek nodig om te verfijnen hoe deze factor wordt berekend en toegepast, en om ervoor te zorgen dat het op een eerlijke en consistente manier wordt gebruikt.
3. **Casestudies van best practices:** Het zou nuttig zijn om casestudies te verzamelen van organisaties, evenementen en individuen die succesvol fair pay en fair practice principes hebben geïmplementeerd. Dit zou kunnen dienen als een bron van inspiratie en begeleiding voor anderen in de sector.
4. **Onderzoek naar de impact van beleid en wetgeving:** Het beleid en de wetgeving rondom freelancers en de creatieve industrie heeft een grote invloed op de beloning en arbeidsvoorwaarden van musici in de keten jazz/world/contemporary. Het is belangrijk om een beter inzicht te krijgen in hoe deze factoren de sector beïnvloeden, en hoe ze kunnen worden aangepast om betere resultaten te bereiken.
5. **Evaluatie van het instrument van KNYFE:** Terwijl het onderzoek van KNYFE een belangrijke stap is naar fair pay en fair practice, is het belangrijk om diens effectiviteit te evalueren en te verfijnen. Dit zou kunnen inhouden dat de methode voor het berekenen van tarieven wordt bijgesteld, feedback van gebruikers wordt verzameld, en wordt nagegaan hoe goed het instrument in de praktijk werkt.
6. **Onderzoek naar de inkomenskloof:** Dit onderzoek heeft een aanzienlijke inkomenskloof aan het licht gebracht voor musici in de keten jazz/world/contemporary. Het is van essentieel belang om deze kloof verder te onderzoeken, om te begrijpen welke factoren bijdragen aan de ongelijkheid, en welke maatregelen kunnen worden genomen om de kloof te dichten. Het gaat om een relatief klein bedrag om een kwetsbare sector te verstevigen.

7. **Onderzoek naar de levensvatbaarheid van de sector:** Gezien de uitdagingen waarmee musici in de keten jazz/world/contemporary worden geconfronteerd, is het cruciaal om de levensvatbaarheid van de sector als geheel te onderzoeken. Dit zou kunnen leiden tot strategieën om de duurzaamheid en veerkracht van de sector te verbeteren, en om de carrière- en inkomensperspectieven voor musici te verbeteren. Denk hierbij aan ontwikkeling van het aantal speelplekken, de mogelijkheden tot airplay en andere vormen van zichtbaarheid.
8. **Onderzoek de kwetsbaarheid van de markt:** Nederland is een klein land, een relatief kleine extra stimulans voor kwetsbare programmering zorgt onmiddellijk voor een grote impact op een kleine groep werkenden die hoge kwaliteit leveren. Het komt de in Nederland gevestigde musicus onmiddellijk ten goede, versterkt de concurrentiepositie en zorgt voor betere omstandigheden. Het zou de moeite waard zijn om te onderzoeken hoe het publiek voor Jazz/World/Contemporary zich in Nederland ontwikkelt, wat hiervan de toekomstverwachting is en hoe het publiek is te vergroten. Welke voorbeelden bestaan hiervan, en wat kan men leren van best practices?
9. **Welke stimulerende maatregelen zijn er, en wat is de impact hiervan?** Onderzoek de impact van hulpmatregelen zoals het NNP, SKIP en Podiumregeling. Welke stimulerende maatregelen werken feitelijk het beste en hoe zijn deze te vergroten?

8.4 Tot slot

Tot slot vielen in zowel de interviews als de peiling een aantal zaken waarover we afgesproken hebben deze te vermelden.:

- Musici werken in hun portfoliobestaan vaak 7 dagen per week, werkweken van 60-70 uur zijn geen uitzondering.
- Meerdere musici geven aan ook werk in loondienst te verrichten (voornamelijk als conservatoriumdocent) en dat de verdiensten uit loondienst de basis leggen om meer 'liefdewerk' als uitvoerend musicus te kunnen doen.
- Musici geven in meerderheid aan geen probleem te hebben met het spelen van een concert als investering in eigen kunnen en plezier (bijvoorbeeld in het kroegcircuit) of netwerk (vriendendienst of investering in toekomstige samenwerking).
- Veel musici noemen dat, wanneer de fair pay norm ook geldt voor grotere gezelschappen én deze volledig uit de markt moet komen, grotere ensembles überhaupt niet meer kunnen spelen.
- Tarieven die door opdrachtgevers geboden worden zijn vaak niet onderhandelbaar.
- Eén geïnterviewde werkt zowel in de klassieke muziek als jazz en geeft aan dat de verschillen in honorering tussen deze 2 sectoren enorm zijn.
- Meerdere musici geven aan zowel in de jazz als de pop te werken, en dat de verschillen in honorering daartussen niet zo groot zijn.
- Het Nationaal Podiumplan wordt erg gemist.
- Er is grote behoefte aan meer speelplekken, zowel in media als live.
- Een bloeiend opdracht klimaat, met focus op en facilitering van in Nederland actieve componisten en makers.
- Structurele ondersteuning voor promotie en export van Nederlandse Muziek kunst, in het bijzonder in de onafhankelijke en kwetsbare genres.

BIJLAGE A: Geraadpleegde bronnen

bron Jaarverslag NPP 2023

bron Onderzoek speelveld in Nederland BiMpro 2023

bron Jaarverslag 2022 VSCD

bron VNJJ Ledenlijst

bron HTH Research in november 2020, 'Tariefafspraken voor freelance musici'

bron Berenschot, 2023 'De kloof tussen inzet en inkomsten van popmuzikanten'

bron honorariumtabel Nieuw Geneco

bron KNYFE, 2023 'Eindrapportage Starttarieven. Uitkomsten instrumentontwikkeling fair practice voor freelance klassieke musici.'

bron opzet Excel model declarabele uren:

<https://www.berekenhet.nl/ondernemen/declarabele-uren.html>

bron wetsvoorstel wetsvoorstel minimumbeloning zelfstandigen ingetrokken:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/06/15/voortgangsbrief-werken-als-zelfstandige>

bron Premievaststelling UWV 2023:

<https://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/premieadviezen-social-fondsen/premievaststelling-vrijwillige-verzekeringen-2023.aspx>

bron UWV WW-premie:

<https://www.uwv.nl/werkgevers/bedragen-en-premies/detail/ww-premie>

bron UWV premiepercentages vrijwillige verzekeringen 2023

<https://www.uwv.nl/werkgevers/bedragen-en-premies/detail/premiepercentages-vrijwillige-verzekeringen>

bron pensioenpremies Pensioenfonds PFZW:

<https://www.pfzw.nl/particulieren/pensioen-bij-ons/ik-bouw-pensioen-op/wat-is-pensioen/uw-premie.html>

bron kosten AOV voor zelfstandigen:

<https://zipconomy.nl/2023/04/dit-gaat-de-verplichte-aov-voor-zelfstandigen-kosten-en-uitkeringen/>

bron rekenmodel Digipacct: <https://www.digipacct.nl/cao-loon-naar-zzp-tarief>

bron rekenmodel Digipacct toelichting:

https://www.digipacct.nl/system/files/2023-03/191220_cao-lonen-naar-zzp-tarieven_toelichting-platform-acct_def.pdf

bron: 20230511 Ketentafel Film AV 11 mei 2023, Berenschot-Presentatie Opdracht Kompas incl. Opzet zzp-opslagpercentage.pdf

bron: 2304_KNYFE instrumentontwikkeling ACCT 17 april_v1.8.pdf

bron: 2305_KNYFE instrumentontwikkeling ACCT 22 mei_v2.1.pdf

bron belastingdienst, zorgverzekeringswet:

https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privewerk_en_inkomen/zorgverzekeringswet/veranderingen-bijdrage-zvw/percentages-zvw

bron belastingdienst, premiedifferentiatie lage en hoge ww-premie:

<https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/personeel-en-loon/content/premiedifferentiatie-ww-lage-en-hoge-ww-premie>