

Initiatiefvoorstel: 'Werkgeverschap & het kunstenplan'

GroenLinks ziet op alle fronten dat de vraag "wat is goed werkgeverschap in de kunsten?" leeft. Wij vinden dat wij als subsidiegever het denken moeten starten voor de volgende kunstenplanperiode. Of het nu gaat om het vergoeden van stages, de betaling van kunstenaars of om diversiteit: deze kwesties leveren stuk voor stuk dilemma's op. De gemeente Amsterdam en het Amsterdams Fonds voor de kunst verstrekken middelen aan instellingen om mooie dingen te maken en te tonen in de stad. Maar wat verwachten wij van hen als het gaat om werkgeverschap? En wat betekent dat voor het te verdelen geld? Kunnen we dan wel even veel doen en willen als nu? GroenLinks vindt dat de gemeente Amsterdam het advies van de Raad voor Cultuur en de SER moet opvolgen en in de toekomst criteria van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap op zou moeten nemen in de subsidieverordeningen voor langjarige subsidies. Dit voorstel geeft een voorzet voor de discussie en de te bespreken onderwerpen om tot deze criteria te komen.

De Raad voor Cultuur schetst dit spanningsveld als volgt in hun beschouwing '7 dilemma's voor de theatersector':

'Pluriformiteit versus goed werkgeverschap'

Met een beperkt budget voor de producerende podiumkunsten is het belangrijk dat er een goed evenwicht bestaat tussen het aantal instellingen dat subsidie krijgt en de hoogte van de subsidie per instelling. Wanneer een instelling weinig subsidie ontvangt en weinig inkomsten heeft, is het moeilijk om het personeel naar behoren te betalen. Maar wanneer weinig instellingen genoeg geld hebben om (creatieve) arbeid te belonen, dan gaat dat ten koste van de hoeveelheid instellingen en daarmee van de pluriformiteit van het aanbod. Het FPK heeft er bij de afgelopen subsidieronde expliciet voor gekozen om prioriteit te geven "aan de veelkleurigheid van het aanbod" boven goed werkgeverschap en betere arbeidsvoorwaarden. Wat is belangrijker: pluriformiteit of goed werkgeverschap?

Wat staat er nu in de subsidiecriteria (uit de vierjarige regeling van het AFK)

Bij het toetsen van de zakelijke kwaliteit worden de aanvragen beoordeeld op de volgende aspecten en criteria:

- De organisatie heeft een gezonde bedrijfsvoering die voldoende basis geeft om de voorgenomen programmering en het beoogde publiek de komende vier jaar te bereiken. De begroting is realistisch en haalbaar.
- Er is sprake van een realistische mix van inkomstenbronnen, inclusief een visie op het omgaan met risico's. De organisatie formuleert een bij de aard van de activiteiten passend doelpercentage van eigen inkomsten voor de periode 2017-2020 en maakt aannemelijk dat (en op welke wijze) dit doelpercentage bereikt wordt. Hierbij hoort een terugblik op de periode 2013-2015. Het doelpercentage 2017-2020 bedraagt minimaal 25% eigen inkomsten. Indien sprake is van een lager doelpercentage, geeft de organisatie hiervoor een motivatie die eveneens door de adviescommissie wordt getoetst.
- Bestuur en toezicht zijn op orde. De organisatie past de Code Cultural Governance of de Ethische Code (ICOM) toe en licht in voorkomend geval toe welke onderdelen om welke reden niet worden toegepast. De organisatie heeft een visie op de diversiteit van het personeelsbestand en bestuur/toezicht (zoals bedoeld in de Code Culturele Diversiteit) en een daaruit voortvloeiende aanpak.'

Op dit moment staat er dus niks over goed werkgeverschap in de criteria voor een vierjarige subsidie. GroenLinks denkt dat dat wel zou moeten, gezien het advies van de SER en de

Raad voor Cultuur. Het cultuur ondernemerschap van instellingen en opdrachtgevers mag niet leiden tot onderbetaling en uitbuiting van werknemers, zzp'ers en stagiairs die feitelijk het werk verrichten. Het Fair Practice label biedt een mooi kader, net als de code cultural governance dat doet.

Het ontbreken van HR-beleid

Veel instellingen lijken niet aan HR-beleid te doen, zo lezen we in een verkenning van het Sociaal Fonds podiumkunsten van 30 juni¹. De werkdruk is hoog, mensen werken met hart en ziel maar er is geen prioriteit, tijd of geld voor goed personeelsmanagement. Het onderzoek van het Sociaal Fonds onderstreept het gebrek aan aandacht en tijd voor werkgeverschap. En dat wringt want deze sector wil zo geëngageerd zijn en zit vol idealen. Zou goed werkgeverschap niet ook in deze idealen moeten passen of voorwaarde moeten zijn? Het cultureel persbureau vraagt instellingen tips uit te wisselen hoe het HR beleid wel goed uit te voeren².

Inkomenspositie kunstenaars en werkenden in de culturele sector

In januari 2016 schreven de SER en de Raad voor Cultuur in een arbeidsmarktverkenning dat kunstenaars weer voor een hongerloon werken en de rekening van de bezuinigingen bij kunstenaars kwam te liggen³.

'Meer dan 40 procent van de werkenden in de kunsten is zzp'er en relatief veel werknemers hebben een tijdelijk dienstverband. De kans werkloos te worden in de sector cultuur is twee keer zo groot als bij de rest van werkend Nederland. Wie wel werk heeft, verdient weinig: de helft van degenen met een creatief beroep verdient minder dan 30 duizend euro per jaar. Vaak is het inkomen van een partner nodig om een gemiddeld huishoudinkomen te verdienen. Bij andere beroepen van vergelijkbaar niveau verdient nog geen 20 procent minder dan dit bedrag. Wie in de cultuursector werkt, heeft een zwakke onderhandelingspositie, signaleren de Raad voor Cultuur en de SER. Dat geldt zowel voor werknemers als zzp'ers, tenzij je tot de top behoort.

In april 2017 trokken de SER en de Raad voor Cultuur weer aan de bel met een advies in vervolg op de arbeidsmarktverkenning. De SER en Raad voor Cultuur schreven een advies over deze zorgwekkende situatie⁴. Opvallendste voorstellen in dat advies: er moeten meer richtlijnen voor honoraria voor culturele makers komen zoals de richtlijn voor beeldend kunstenaars die eerder dit jaar door musea en belangenorganisaties van kunstenaars worden afgesproken. Ook pleiten de raden voor een nieuwe code voor goed werkgever- en opdrachtgeverschap die ervoor moet zorgen dat kunstenaars beter betaald worden. Overheden zouden in hun voorwaarden voor subsidiëring van culturele instellingen naleving van die code als voorwaarde moeten stellen.⁵

Inkomensverdeling tussen top en werknemers

Ook de verdeling van inkomens in de culturele sector is interessant. De topsalarissen komen gelukkig niet snel in de knel met WNT-normen⁶. Toch is het interessant om te kijken naar de

¹ <http://www.sfpk.nl/wp-content/uploads/2017/06/HRM-in-de-cultuursector-onderzoeksverslag-SFPK.pdf>

² <https://www.cultureelpersbureau.nl/2017/07/is-onderzocht-cultuursector-bezwijkt-bijna-werkdruk-oplossing-ga-fietsen-bieb/>

³ <http://www.volkskrant.nl/economie/door-bezuinigingen-werkt-kunstenaar-weer-voor-hongerloon~a4229907/>

⁴ <http://advies-arbeidsmarkt.cultuur.nl/downloads/Passie%20Gewaardeerd.pdf>

⁵ <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/04/20/ser-kunstenaars-werken-veel-voor-heel-weinig-geld-8343146-a1555386>

⁶ <https://www.nrc.nl/nieuws/2014/10/23/wat-verdienen-topmannen-in-de-cultuursector-de-meesten-niet-zo-veel-a1499360>

verhouding van wat de top verdient vs. de kunstenaar en de werknemers en daar het gesprek over te voeren.

Richtlijn kunstenaarshonorarium

O.a. Het Transitiebureau, de Kunstenbond en Platform BK gingen aan de slag met een richtlijn voor kunstenaarshonoraria. Dat mondde uit in een richtlijn die door meer dan 100 instellingen in het kunstenveld is overgenomen⁷. Deze richtlijn richt zich voor nu met name op musea maar niet alle kunstinstellingen doen mee, zoals het Stedelijk Museum⁸.

GroenLinks betreurt het dat niet alle instellingen, waaronder ons 'eigen' Stedelijk Museum, zich achter de richtlijn hebben geschaard. Juist als de sector hierin collectief opereert, kan er een statement worden gemaakt en kan er daadwerkelijk iets aan de inkomenspositie van kunstenaars veranderen. Daarom denken wij dat de gemeente hierin een rol moet spelen. GroenLinks wil met dit initiatiefvoorstel het gesprek starten om als gemeente eigen criteria te maken, op maat, die passen bij de instellingen in onze stad en dus niet alleen op de beeldende kunst van toepassing. Die criteria zouden dan in het volgende kunstplan tot werking kunnen komen. Toepassen van richtlijnen kunnen dan als voorwaarde voor subsidie worden verbonden, zoals ook de SER en de Raad voor Cultuur bepleiten in het advies.

Stages: betalen of niet

Overall zien we in Nederland een grote mate van flexibilisering van de arbeidsmarkt: korte contracten, flex- of uitzendwerk en stages. Onlangs vond er op twitter op instigatie van FNV Jong een discussie plaats over het wel of niet geven van stagevergoedingen in culturele instellingen⁹. GroenLinks vindt dat bij goed werkgeverschap en de voorbeeldfunctie die veel instellingen vervullen, een stagevergoeding hoort. Het leven in Amsterdam is duur en stagiair(e)s kunnen van grote waarde zijn voor organisaties met een kleine bezetting. Een stagevergoeding verhoogt de toegankelijkheid van een stage en gaat daarmee kansenongelijkheid tegen.

Bij sommige instellingen werken opvallend veel stagiair(e)s. Dat doet de vraag rijzen of het hier gaat om structureel werk en dus verdringing van reguliere banen. Een stagiair is geen goedkope vervanging van een werknemer. Een stage moet een concrete leeropdracht met begeleiding zijn. Natuurlijk zien wij ook de andere kant van het verhaal: culturele instellingen hebben krappe budgetten en door de afhankelijkheid van subsidies zijn vaste contracten niet altijd mogelijk. Sommige instellingen kunnen wellicht niet al het werk verzetten zonder stagiair(e)s. GroenLinks juicht het toe als het gesprek hierover gevoerd wordt. Dat instellingen op een reële manier omgaan met personeel en de hoeveelheid werk die zij kunnen doen en beloven en wat het geven van een stagevergoeding betekent dat voor de personeelslasten. Het zou mooi zijn als er in de nieuwe kunstplanperiode duidelijke uitgangspunten zijn hiervoor.

Code Culturele Diversiteit

Onlangs organiseerde het ACI een bijeenkomst over diversiteit in de podiumkunsten en daarbij werd de code culturele diversiteit ook weer uit de kast gehaald¹⁰. Het zou goed zijn om elementen uit deze code ook mee te nemen in de criteria voor goed werkgeverschap. Instellingen committeerden zich tijdens de conferentie bijvoorbeeld aan het streven om in de

⁷ <http://kunstenaarshonorarium.nl/>

⁸ <https://museumactueel.nl/kunstenaarshonorarium-musea-omarmd/>

⁹ <https://twitter.com/RTLZ/status/874357415596183553>

¹⁰ <http://codeculturelediversiteit.com/>

Raad van Toezicht binnen 5-10 jaar minstens 2 mensen met een cultureel diverse achtergrond te hebben. Wij, als overheid, als gemeente Amsterdam en het Amsterdams Fonds voor de kunst als grote subsidiegever moeten ook op dit terrein onze rol pakken. We moeten instellingen vragen om in hun plannen en aanvragen voor het kunstenplan hun inspanningen en resultaten op het gebied van diversiteitsbeleid te delen. Zo vergaren we niet alleen als gemeente kennis, maar kunnen we ook in de beoordeling van plannen en de evaluatie en monitoring dit gesprek blijven voeren en ook gegevens meten zoals:

- de diversiteit in het personeelsbestand
- de diversiteit in de top, directie en besturen/Raad van Toezicht
- diversiteit van publiek
- aandeel programmering die meer specifiek doelgroepgericht is

De Raad voor Cultuur adresseert dit dilemma in de 7 dilemma's als volgt: **"Culturele diversiteit: zelfregulering versus quota opleggen"**

Sinds de jaren negentig staat culturele diversiteit meer of minder prominent op de agenda van de bewindslieden voor Cultuur. Na 20-25 jaar is het podiumkunstenlandschap echter nog steeds opvallend wit. In 2011 heeft de cultuursector de Code Culturele Diversiteit met de 4 P's (Programma, Publiek, Personeel en Partners) opgesteld, maar zes jaar later zijn de resultaten hiervan nauwelijks zichtbaar. Kunnen we ervan uitgaan dat de sector de komende jaren zich wel beter gaat inzetten om resultaten te boeken, of zijn er rigoureuzere maatregelen nodig, zoals bijvoorbeeld het opleggen van quota?'

Hier zouden we heel graag over in discussie gaan, juist ook met instellingen zelf. Sommige instellingen gaven bij de conferentie aan juist wel quota te willen, omdat als het moet, je het ook gewoon doet. Anderen geloven meer in monitoring.

De gemeenteraad van Amsterdam besluit

- I. in te stemmen met genoemd initiatiefvoorstel;
- II. het college van burgemeester en wethouders te verzoeken:
 - 1) Een bijeenkomst te organiseren met het Amsterdams Fonds voor de kunst, de Kunstraad en de relevante spelers/kunstinstanties uit het kunstenplan over goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap, verantwoord marktgedrag, inkomensverdeling, het Fair Practice label, de Code Culturele Diversiteit, de positie van zzp'ers en de vergoeding van stages:
 - 2) In de monitoring van instellingen het gespreksonderwerp goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap nadrukkelijk mee te nemen en input van instellingen actief te verzamelen.
 - 3) Dit onderwerp te agenderen in de commissie JC en daarmee een voorzet te geven voor de criteria in een nieuw kunstenplan op het gebied van goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap waarin verantwoord marktgedrag, fair practice, diversiteit en stagevergoeding een plek krijgen.
- III. kennis te nemen van de bestuurlijke reactie op het initiatiefvoorstel.