

Regiegroep Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve sector

Aan de Minister van OCW
Mevrouw Drs I.K. van Engelshoven

Amsterdam, 3 mei 2018

Geachte mevrouw Van Engelshoven,

Hierbij biedt de Regiegroep Uitvoering Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve sector u de gevraagde voorstellen aan om de arbeidsmarkt in de sector in de komende jaren te versterken. Graag gaan wij hierover met u in gesprek.

In deze brief schetsen we vanuit welke gedachten we de uitvoering van de Arbeidsmarktagenda ter hand nemen. We vragen uw steun voor activiteiten die we vanuit de Regiegroep aanpakken en we doen u voorstellen voor het rijksbeleid. Eerst vatten we nog beknopt samen wat voorafging: de verkenning en het advies van de SER en de Raad voor Cultuur, het opstellen van een Arbeidsmarktagenda en uw visiebrief en reactie op moties uit de Tweede Kamer. In de bijlage geven we concreet de stand van zaken, de actieplannen en een financiële uitwerking van onze voorstellen.

1. Wat voorafging

In november 2017 heeft u de **Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector** in ontvangst genomen uit handen van de voorzitter van Kunsten '92. De agenda is opgesteld door een commissie met brede vertegenwoordiging van de sector en was het resultaat van een intensieve en vruchtbare, samenwerking. De reikwijdte is groot: van autonome, al dan niet gesubsidieerde kunst, via op een breed publiek gericht cultureel aanbod van bibliotheken en centra voor de kunsten tot op de vrije markt opererende toegepaste en ontwerpdisciplines. In de agenda sloten wij aan op de eerdere analyse en het advies van de SER en de Raad voor Cultuur ("Passie Gewaardeerd"). In de agenda is sprake van een sterke nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van de sector, werkgevers en werknemers.

We noemen hier nog kort **de belangrijkste kenschetsen van de sector**, zoals de adviesraden die zien:

- Veel passie/weinig onderhandelruimte;
- Gebrekkige organisatie van de sociale dialoog;
- Weinig eenheid onder met name de werkenden;
- Werkgevers en opdrachtgevers zijn, qua financiën en formatie vaak beperkt in hun mogelijkheden op arbeidsvoorwaardelijk beleid;
- Grote effecten van crisis en bezuinigingen;
- Beperkingen in professionalisering, ondernemerschap en verdienvermogen.

In uw **visiebrief 'Cultuur in een open samenleving'** heeft u kenbaar gemaakt dat het kabinet groot belang hecht aan een sterke culturele sector. U vindt het positief dat de sector zelf initiatief toont, maar ziet ook verantwoordelijkheden voor de overheid.

U hecht aan een structurele wijziging in de bedrijfsvoering van de sector en wil, in de aanloop naar de nieuwe cultuurnotaperiode, positieve ontwikkelingen stimuleren, dit in overleg met de Regiegroep. Vandaar ook onze brief.

Het kabinet ziet voor zichzelf in het bijzonder een rol op het terrein van scholing en honoreringsrichtlijnen en van goede voorwaarden voor ondernemerschap.

Naar aanleiding van twee **relevante moties** heeft u de Tweede Kamer geïnformeerd over uw inzet op specifiek gebied: de motie Ellemeet-Asscher (creëren van experimenteeruimte voor collectief onderhandelen door zzp'ers in de creatieve en culturele sector) en de motie Ellemeet-Rutte (vergroten toegankelijkheid financieringsregelingen voor zelfstandigen in de culturele sector).

2. Uitvoering van de agenda

Inmiddels geeft de sector **uitvoering aan de ruim 20 agendapunten** van de Arbeidsmarktagenda. De Regiegroep heeft de taak om de voortgang en samenhang te bewaken.¹ De agendapunten zijn verdeeld over diverse aanjagers. Zo is de betrokkenheid van de sector vergroot en is de kans op realisatie versterkt.

Vanuit de volgende **gedachten** nemen we de uitvoering van de Arbeidsmarktagenda ter hand:

- Het gaat om de gehele sector van culturele en creatieve bedrijven en instellingen; niet het onderscheid, maar de overeenkomsten tussen deze (gesubsidieerde en niet-gesubsidieerde) actoren doen ertoe.
- De overheid en de sector moeten samen werken aan benodigde maatregelen op gebied van bijvoorbeeld financiële impulsen en structurele voorzieningen. Een dergelijke omslag vergt tijd, vraagt veel kleine stappen en er zijn kosten mee gemoeid.
- Het gaat echter ook om een omslag in het denken van waaruit opdrachtgevers en opdrachtnemers met elkaar omgaan: een mentaliteitsverandering die van de Arbeidsmarktagenda ook een veranderagenda maakt. En ook dat gaat niet van de ene op de andere dag.
- In het verlengde daarvan: we vinden het belangrijk dat de sector nieuwe middelen en nieuwe ideeën niet te snel laat stollen in organisatie en vaste overhead, terwijl anderzijds de aanpak structurerend moet zijn en moet leiden tot duurzame structuren.
- U voorziet een herijking van het cultuurbestel, met inbegrip van de kennis- en ondersteuningsstructuur. Het resultaat van de herbezinning op de ondersteuning moeten we afwachten, maar we moeten er in onze plannen wel op anticiperen.
- Het bovenstaande betekent voor ons dat we de komende twee jaar ruimte willen geven aan pilots, experimenten, onderzoek en ontwikkeling, maar dat alles in het perspectief van hetgeen vanaf de nieuwe kunstenplanperiode structureel gestalte kan krijgen. Zo'n veranderagenda impliceert overigens een verandertheorie en monitoring van de effecten/impact.

¹ De Regiegroep Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector ziet toe op praktische uitvoering van de Arbeidsmarktagenda, zoveel mogelijk door actoren uit de sector zelf. In de Regiegroep werken vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, organisaties van werkenden, van de fondsen, de Raad voor Cultuur samen. Kunsten'92 ondersteunt en faciliteert, op verzoek van de minister van OCW, het werk aan de Arbeidsmarktagenda.

- De sector draagt zelf veel bij met eigen middelen en inspanning, maar vraagt ook uw bijdrage.

2.1 Speerpunten in 2018

We clusteren onze aanpak van agendapunten, nog steeds in lijn met “Passie Gewaardeerd” en de Arbeidsmarktagenda, rond de volgende **thema’s**:

- Dialogo: het organiseren van structureel overleg dat nodig is om de agendapunten duurzaam een plek te geven in de sector.
- Afspraken: de uitkomsten die we van de dialoog verwachten.
- Verdienvermogen: de taart helpen vergroten.
- Professionalisering: handvatten voor professionalisering aanreiken aan de sector, organisaties en individuen.

Er lopen al diverse acties die in 2018 resultaat zullen opleveren. Speerpunten – met concrete uitkomsten of tussenstappen in 2018 - hierin zijn:

- Dialoog: een brede acceptatie van de Fair Practice Code en een betere organisatie van met name de werkenden in een Creatieve Coalitie.
- Afspraken: het realiseren van een “Sociaal Arrangement” met basisafspraken over financiering van secundaire arbeidsvoorwaarden tussen werkgevers/opdrachtgevers en werknemers/opdrachtnemers, vooral ter versterking van de positie van zelfstandigen.
- Verdienvermogen: pilots voor versterking van ondernemerschap in de sector (die overigens op dit punt bepaald niet vanaf nul hoeft te beginnen) en een programma dat extern opdrachtgeverschap begeleidt en stimuleert.
- Professionalisering: inventarisatie van vraag en aanbod op het gebied van permanente professionele ontwikkeling (w.o. scholing).

2.2 De Arbeidsmarktagenda vanaf 2019

Met hoeveel enthousiasme er ook gewerkt wordt, de Regiegroep voorziet uiteraard niet dat, ook als het gaat om wat we zelf in de hand hebben, de agenda al in 2018 zal zijn uitgevoerd. Mede ter voorbereiding van wat in 2021 hopelijk structureel kan worden geregeld zullen we in de periode daarvoor uitvoering geven aan verschillende agendapunten. In de bijlage I geven we hiervan een overzicht.

3. Voorstellen voor rijksbeleid

Met de uitvoering van de Arbeidsmarktagenda neemt de sector zelf verantwoordelijkheid voor de arbeidsmarkt van de culturele en creatieve sector. Maar we zien ook **verantwoordelijkheid bij de overheden** en de rijksoverheid in het bijzonder:

- Het kabinet neemt - vanuit de verschillende ministeries - verantwoordelijkheid voor diverse sectoren met het oog op werkgelegenheid, export of doeleinden als welzijn of sociale cohesie. Zo zal het ook vanuit een breder landelijk belang willen werken aan een florerende culturele en creatieve sector (denk ook aan: innovatie, identiteit en Holland branding).
- De minister van OCW heeft als subsidiënt - en daarmee als opdrachtgever - grote invloed op de ruimte die werkgevers en opdrachtgevers hebben.

Redelijke arbeidsvoorwaarden, waaronder onderschrijving van de Fair Practice Code en toepassing van het Sociaal Arrangement moeten randvoorwaarden zijn voor elke vorm van publieke financiering (inclusief de Publieke Omroep).

- De cultuursector opereert binnen de grenzen van integraal beleid, inclusief de specifieke verantwoordelijkheden van andere ministers, zoals die van Financiën, Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Economische Zaken en Klimaat (EZK), Justitie en Veiligheid (J&V) en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Wij voeren vanuit de Regiegroep daarom ook verkennende gesprekken met deze ministeries over thema's die op hun beleidsterrein liggen.

De inzet van uw begroting krijgt uitwerking op **drie terreinen**: (1) de randvoorwaardelijke werking van het subsidiebeleid, (2) de functies van de ondersteuningsstructuur in relatie tot de sector en (3) het faciliteren van onze uitvoering van de Arbeidsmarktagenda. Daarnaast zijn er raakvlakken met andere departementen en de decentrale overheden. Dat kan gaan over gezamenlijke inzet, of het stellen van een goed voorbeeld of de functie van dialoog. Wij zien dat als volgt:

3.1 Subsidiebeleid

Subsidievoorwaarden

Wij weten dat u inmiddels **prestatie-eisen** en subsidievoorwaarden onder de loep heeft genomen en aangepast waar ze een belemmering voor 'fair practice' kunnen zijn. Waar die perverse prikkel voor BIS- en met name fondsgesubsidieerden nog speelt blijft dit een agendapunt. Omdat vermindering van producties mogelijk een negatief effect heeft op de werkgelegenheid van met name inhuur van krachten kan dit slechts een deel van de oplossing zijn. Een belangrijke stap is verder dat de overheden '**fair practice**' als voorwaarde opnemen in hun subsidiebeschikking.

Budget fondsen

Wij stellen u voor om in de aanloop naar 2021 de experimentele regelingen honoraria Mondriaan Fonds en FPK voort te zetten, en deze regelingen vanaf 2021 te vertalen in structureel beleid. Er is nu eerst gelegenheid om ervaring op te doen met de inzet van het instrument. Wij stellen u ook voor met de overige fondsen te overleggen over de grootste knelpunten (het arbeidsvoorwaardenbeleid bij festivals bijvoorbeeld), over voortzetting van pilots bij diverse fondsen en eventuele nieuwe experimenten en om hiervoor tijdelijke voorzieningen te treffen in afwachting van structurele inbedding in de nieuwe cultuurnotaperiode.

Decentrale overheden

Wij gaan er graag van uit dat u de Arbeidsmarktagenda aan de orde stelt in gesprekken met decentrale overheden: de provincies en gemeenten. Waar mogelijk zullen ook wij vanuit de Regiegroep het gesprek met IPO en VNG aangaan. Wij geven u in overweging een budget hiervoor vrij te maken waarmee u inspanningen van deze overheden op dit vlak beloont, door stimuleringsmaatregelen of door te matchen met extra inspanningen van die kant.

Andere ministeries

Het zou naar onze mening niet juist zijn als alle financiële inspanningen voor versterking van de culturele en creatieve sector uitsluitend uit de cultuurbegroting moeten worden gerealiseerd.

Denk aan innovatiesubsidies van EZK, actief toezicht op naleving auteursrechten door J&V, een toegespitste regeling voor sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid door SZW. Wij hopen dit in het vervolg van het project verder te concretiseren.

Budget BIS

Wij doen u de suggestie om het budget voor de BIS-instellingen met inbegrip van de fondsen te verhogen ten gunste van een te verbeteren 'fair practice'. Het gaat dan met name om: honorering, secundaire voorwaarden en het zorgen voor voldoende arbeidsplaatsen. Deze verhoging van de exploitatiesubsidie moet worden geormerkt om instellingen te stimuleren het geld uitsluitend voor dit doel aan te wenden. Ook nieuw te subsidiëren instellingen lopen hierin van meet af aan mee. Het biedt de instellingen onder meer de kans om continue inzet van flexibele krachten zoveel mogelijk om te zetten naar vaste contracten, tenzij ze voor méér flexibele inzet kiezen uit inhoudelijke overwegingen. In beide gevallen moeten de arbeidsvoorwaarden voor vaste en flexibele krachten in orde zijn en niet te veel uiteenlopen.

In de culturele en creatieve sector bestaat 80 tot 90 procent van de begroting uit personele lasten. Om op HRM-gebied, waarbij het gaat om salarissen, honoraria, omvang van de aanstelling, pensioenen, scholing en mobiliteit, een betekenisvolle verbetering aan te brengen is een gemiddelde toeslag op de exploitatiesubsidie aan te bevelen. Het gaat er om daarbij een gemiddelde vast te stellen en er rekening mee te houden dat de situatie van branche tot branche kan verschillen. Met name de instellingen met veel flexibele krachten hebben een grote inhaalslag te maken. Wij adviseren om in de aanloop naar de nieuwe cultuurnotaperiode de Raad voor Cultuur te vragen met hoeveel het budget zou moeten verhoogd om een 'fair practice' te bewerkstelligen op welke wijze dit het meest effectief en doelmatig kan worden verdeeld. Ook het vermijden van extra regeldruk is daarbij een punt.

3.2 De ondersteuningsstructuur

In de discussie over de ondersteuningsstructuur voor de culturele (en creatieve) sector adviseren wij de organisatie en ondersteuning op het gebied van arbeidsmarkt zaken mee te nemen. Ook daar is versterking van kennis en netwerken van belang. Graag denken we met u mee. Moet er een centraal sectorinstituut komen, een kennisinstituut, meerdere kennisinstellingen of een verbeterde netwerkstructuur tussen bestaande instellingen? Dat vraagt overleg en discussie.

3.3 De Arbeidsmarktagenda

De uitkomst van de discussie over de infrastructuur voor ondersteuning en kennisdelen zal nog wel discussie, energie en tijd kosten. Wij adviseren daarom de **uitvoering van de Arbeidsmarktagenda** vooralsnog met middelen en beleidssteun te blijven faciliteren, zoals toegelicht in paragraaf 2. Dat zal ook na 2020 nodig zijn. Op korte termijn zullen wij ook netwerkpartners uit de sector betrekken bij de uitvoering van de Arbeidsmarktagenda en hen vragen om ondersteunende en onderzoekende inbreng te leveren:

- Cultuur+Ondernemen, voor onderzoek en ondersteuning op het gebied van ondernemerschap;
- Boekmanstichting, voor zaken als onderzoek, documentatie en deskresearch;
- DutchCulture, voor internationale uitwisseling van kennis en expertise.

Concreet heeft u als uw verantwoordelijkheden genoemd: scholing, honoreringsrichtlijnen en voorwaarden voor ondernemerschap. Behalve via de verhoging van subsidies en de herijking van de ondersteuningsstructuur kunt u het financieel mogelijk maken dat ook wij bij de uitvoering van de Arbeidsmarktagenda hier prioriteit en concrete acties aan verbinden.

3.4 Financiële implicaties

We geven hier een duiding. Juist omdat we in deze fase van verandering en ontwikkeling zitten is exacte inschatting van benodigde budgetten voor de middellange termijn of structureel nog lastig. Een **gefaseerde aanpak** lijkt gewenst. Het is goed als u structurele middelen reserveert voor de nieuwe periode en wij gezamenlijk de tijd tot 2021 zo goed mogelijk benutten om een basis te leggen voor als die periode van start gaat. Dat is dan met projectmatige inzet, pilots, voorlopige voorzieningen. En met tussentijdse beoordeling van richting en effecten. De harde noodzaak van de stappen is echter wel duidelijk onderbouwd in de rapportages van SER en Raad voor Cultuur.

Om projecten uit de Arbeidsmarktagenda te realiseren zet de sector veel menskracht en middelen in, naast enthousiasme en energie. Maar uw steun kan de slagkracht vergroten. **De Regiegroep** verwacht, naast de eigen bijdragen vanuit de sector, de komende twee jaar een bedrag van jaarlijks 2,3 miljoen euro nodig te hebben. In de bijlage I hebben we dat nader uitgewerkt. Uitgaven betreffen onder meer de organisatie van de Regiegroep, het uitwerken van een Sociaal Arrangement tussen werkgevers en werknemers, implementatie en communicatie van de Code Fair Practice en voortzetting van andere projecten zoals over auteursrecht en professionele ontwikkeling. Ook vragen we om extra ondersteuning door de kennis- en netwerkinstellingen te honoreren.

In de periode 2021-2023 is eveneens een bedrag nodig, waarvan de hoogte mede afhankelijk is van de vormgeving van ondersteunende functies in de infrastructuur. Wat voor de **ondersteunings- en kennisstructuur** structureel noodzakelijk is, valt nog niet te zeggen - niet voor niets willen we onderzoekend en ontwikkelend de komende twee jaar naar die toekomst toewerken in afwachting van uw beleid - maar bij benadering zal dit voor het geheel van professionalisering, ondernemerschap, kennisdelen en voor zowel instellingen als individuen structureel een bedrag van 5 miljoen euro per jaar vergen. We anticiperen hier op toekomstige voorzieningen.

Wat **scholing** betreft stellen we voor om al in 2020 een eenmalige bodem te leggen in fondsvorming van 15 miljoen euro. Dat legt een basis waarop subsidiënten, werkgevers c.q. opdrachtgevers en werkenden straks bijdragen kunnen matchen. We zetten in 2018 en 2019 voorbereidende stappen.

Wij denken voor een **betere beloning** bij de BIS- en de fondsgesubsidieerde instellingen voorlopig aan een structurele verhoging van de huidige daarvoor bestemde middelen van vijf procent. Dit is gerelateerd aan loonkostenontwikkeling, achtergebleven indexering en noodzakelijke personele investeringen in innovatie en ontwikkeling. In de bijlage lichten we dat toe. Het zou een goed signaal zijn als daar al voor de nieuwe cultuurnotaperiode een begin mee wordt gemaakt en in ieder geval stelden wij u (continuering van) tijdelijke maatregelen bij de **fondsen** voor, waarvan de kosten ongeveer 2 miljoen euro per jaar bedragen.

Daarnaast denken we aan stimulerende maatregelen richting **decentrale overheden**, in 2019 en 2020 resp. 2 en 5 miljoen euro.

4. Tenslotte

In de **bijlage** geven wij u een overzicht van de stand van zaken per agendapunt, van de stappen die wij gaan zetten en een toelichting op de middelen waarvan wij hopen dat u ze hiervoor wilt inzetten.

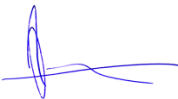
Volledigheidshalve wijzen wij nog op het volgende. De regiegroep is breed samengesteld en heeft daarmee een directe lijn naar onder meer de Raad voor Cultuur en de fondsen die ook voor deze brief zijn geconsulteerd. Zij behouden vanzelfsprekend hun eigen, autonome positie en verantwoordelijkheid.

Uiteraard zijn we tot nadere toelichting heel graag bereid.

Met vriendelijke groet,



Evert Verhulp, Voorzitter Regiegroep Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector



Jan Zoet, Voorzitter Kunsten'92

BIJLAGE I bij de brief aan de Minister van OCW

Stand van zaken en aanpak uitvoering agendapunten en financiële implicaties voorstellen aan de minister van OCW.

Inhoudsopgave

1. Werken aan de Arbeidsmarktagenda
 - 1.1 *Cluster Dialoog*
 - 1.2 *Cluster Afspraken*
 - 1.3 *Cluster Verdienen*
 - 1.4 *Cluster Professionaliseren*

2. Toelichting op de voorstellen rijksbeleid
 - 2.1 *Prestatie-eisen*
 - 2.2 *Budget BIS*
 - 2.3 *Budget fondsen*
 - 2.4 *Andere overheden*
 - 2.5 *Andere ministeries*
 - 2.6 *Infrastructuur*

Voorlopig overzicht financiële impulsen uitvoering Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector

BIJLAGE II: Clustering agendapunten

BIJLAGE III: Sociaal arrangement

1. Werken aan de Arbeidsmarktagenda

(Tussen haakjes nummering agendapunten Arbeidsmarktagenda)

a. Cluster Dialoog

Sociaal Arrangement (nieuw): De Regiegroep pakt een clusterbreed voorstel op: om de dialoog tussen werkgevers en werkenden concreet en snel op te starten gaat een *sociaal arrangement culturele en creatieve sector* hiervoor het kader vormen. Realisatie in de loop van 2018. Het sociaal arrangement vormt het kader voor de activiteiten in de komende twee jaar. Het sociaal arrangement is een serie basisafspraken tussen georganiseerde werkgevers/opdrachtgevers en georganiseerde werkenden en is als bijlage III in dit document opgenomen.

Fair Practice Code (1.3): de nul-versie is gereed en wordt nu aan allerlei partijen voorgelegd. Kunsten '92 is aanjager. Een goed overleg met gemeenten, provincies, opdrachtgevers en brancheorganisaties is belangrijk; er blijkt veel (koudwater)vrees voor een eenzijdig opleggen van de code en voor de financiële repercussies. Plannen voor 2019/ 2020 omvatten:

- Stap 1: Het ontwikkelen van een businessplan en een begroting voor de Fair Practice Code op de lange termijn en een infrastructuur maken om de Fair Practice Code in de toekomst actief te houden en continu te ontwikkelen.
- Stap 2: Het instrument van de Fair Practice Code verder doorontwikkelen per subsector en uitbreiden met bestaande tools en informatie, zoals de website www.beroepkunstenaar.nl.
- Stap 3: Het - in elk geval bij alle publiekgefinancierde instellingen en initiatieven, inclusief de Publieke Omroep - toezien op een correcte relatie met het Sociaal Arrangement en de Fair Practice Code.
- Stap 4: Consolideren van alle specificaties per subsector en ondersteunende tools.

Eenheid werkgevers (1.4): de Regiegroep verwacht een rapportage over de stand van zaken van de aanjager, Cultuurconnectie/FC. Binnen de FC en de Werkgroep werkgeverszaken zijn verschillende aanjagers rond uiteenlopende agendapunten actief. Bij de FDCI is eveneens een aanjager actief. Door deze inzet rond de Arbeidsmarktagenda vinden werkgevers elkaar gemakkelijker en op concrete dossiers.

Eenheid werkenden (1.5): de aanjager Kunstenbond trekt aan de totstandkoming van een 'Creatieve Coalitie' als het samenwerkend orgaan van een groot aantal organisaties van werknemers en zelfstandigen in de culturele en creatieve sector. De structurele sociale dialoog vraagt slagkracht en samenwerking tussen werkenden. Wij stellen de minister voor om te investeren in de totstandkoming van de Creatieve Coalitie, door het waar nodig faciliteren van de samenwerkende partners. In het kader van het Sociaal Arrangement is het een bespreekpunt hoe structureel contributies van werkenden kunnen worden aangevuld met bijdragen van werkgevers en subsidiënten. (De AWWN-norm 2018 is ca. 20 euro per werknemer).

Structurele dialoog (1.1): de Regiegroep is bezig uitvoering te geven aan de Arbeidsmarktagenda, met name door het 'op de huid zitten' en coördineren van de aanjagers. Met hen worden tussentijdse bijeenkomsten georganiseerd. De Regiegroep bereidt voor eind 2018 een zogenoemde Lloyd conferentie voor, bestemd voor directies en HRM-medewerkers van de instellingen en bedrijven in de creatieve en culturele sector. Dit zou een jaarlijks evenement kunnen zijn. Wij stellen bovendien extra inzet voor van netwerkpartners Cultuur+Ondernemen, Boekmanstichting en Dutch Culture, op het gebied van desk research, onderzoek, informatie delen en conferenties. Dit is meteen een goede pilot voor samenwerking in een netwerk tussen deze instellingen en de brede sector en tussen de instellingen onderling.

Structurele dialoog op subsector niveau (1.2): hiervoor is nog niet het goede handvat gevonden; de Regiegroep kijkt hier nog naar.

Financiële en beleidsimplicaties:

- Voor de genoemde plannen Fair Practice Code (begroting beschikbaar) is een projectmatige bijdrage wenselijk van € 200.000 in 2019 en 2020. Structurele verankering daarna zal een plek moeten krijgen in de Cultuurnotaperiode vanaf 2021.
 - o Hier wordt ook veel vrijwillige inzet vanuit organisaties en individuen geleverd, maar waar de Arbeidsmarktagenda voor de sector een professionele aanpak en juiste honorering wenselijk vindt is geldt dat ook voor het 'in de markt zetten' van de Code. De genoemde mentaliteitsomslag komt niet van zelf. Hiertoe is een doelgerichte aanpak gekozen waartoe de gevraagde bijdrage dient.
- Voor het welslagen van het Sociaal Arrangement is tijdelijk extra inzet wenselijk op het smeden van de Creatieve Coalitie (inzet 1 fte plus organisatiekosten: € 100.000 in 2019 en 2020).
 - o De investering door de Rijksoverheid in 2019 en 2020 zal de basis helpen leggen voor de door de SER en RvC aanbevolen verbetering van dialoog en onderhandelingsposities. Er blijft een substantiële eigen inbreng vanuit het veld.
- Voor het voeren van de regie, coördinatie van aanjagers, communicatie en andere zaken die met het uitvoeren van de Arbeidsmarktagenda samenhangen is het benodigd budget, op basis van de huidige ervaring € 200.000 in 2019 en 2020. Een jaarlijkse conferentie voor kennisdelen en professionalisering vraagt € 100.000.
 - o Een efficiënte en succesvolle uitvoering van de agenda draagt bij aan realisatie van het in de visiebrief beschreven kabinetsbeleid. Vanuit de sector zelf wordt veel inbreng geleverd, deze valt desgewenst te kapitaliseren.
- De extra inzet van genoemde netwerkpartners uit de sectorale ondersteuningsstructuur vraagt ca. € 500.000 jaarlijks, in ieder geval in 2019 en 2020. Hiermee wordt informatie en deskresearch gemobiliseerd, mede met het oog op de jaarlijkse conferenties en het delen van HRM-kennis.
 - o Door optimaal gebruik te maken van sectorale instellingen benutten we de kennis die aanwezig is of relatief gemakkelijk valt aan te boren en versterken we de samenwerking binnen de sector, vooruitlopend op een toekomstige ondersteuningsstructuur. De inbreng die nu al vanuit brancheorganisaties, vakbonden en instellingen wordt geleverd zal gecontinueerd worden.

- Voor realisatie van het cluster Dialoog is in totaal een bedrag wenselijk van € 1,1 miljoen in 2019 en 2020. Resultaten: realisatie agendapunten Arbeidsmarktagenda, kennis en acceptatie Fair Practice Code, totstandkoming Creatieve Coalitie. Er ontstaat een betere basis voor betere samenwerking in de sector en voor gezamenlijke financiering in de toekomst.

b. Cluster Afspraken

Verklein de verschillen tussen werknemers en flexibele krachten (1.6): aanjager is het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie (OAK). De aanjager is dynamisch aan de slag, onder meer door overleg met verzekeraars en pensioenaanbieders. Er wordt geen financiële impuls verwacht om dit agendapunt verder te helpen.

Verkenning Cao's (3.1): de cao-ontwikkeling kent een aantal stappen:

- a. Sociaal arrangement (kernafspraken) door georganiseerde werkgevers/ opdrachtgevers en georganiseerde werkenden (zie boven);
 - b. Opstellen cao-kaart door aanjager NAPK, als tussenstap voor verkenning mogelijke harmonisatie;
 - c. Werken aan één cao voor bibliotheken, centra voor de kunsten en volksuniversiteiten door VOB en Cultuurconnectie; mogelijk dient dit als handvat voor een basis-cao voor de gehele sector;
 - d. Ontwikkelen van nieuwe deel-cao's zoals voor muzikensembles (NAPK);
 - e. Bezien of de cao's in belangrijke mate ook de zelfstandigen kunnen meenemen (sociaal arrangement);
 - f. Langetermijnperspectief: één (raam)cao voor de culturele en creatieve sector.
- Organisaties willen de nieuwe cao leesbaarder en transparanter maken, bovendien moderniseren met gebruikmaking van ICT. Ook de ontwikkeling van een cao-website zit in de planning. De organisaties hebben hiervoor om incidentele middelen gevraagd.

Financiering sociale zekerheid (3.2): aanjager is Cultuurconnectie. Dit punt heeft heel veel samenhang met andere agendapunten, met de uitvoering van de Kamermoties en met bereidheid tot financiële impulsen van het kabinet. Vanuit de eigen verantwoordelijkheid van de sector: de aanjager entameerde al diverse gesprekken met verzekeraars en andere relevante partijen en gaat daarop door. Er zijn geen extra financiële middelen nodig.

Modelreglement vrijwilligers (3.3): de aanjager (VNPF) komt in mei 2018 met een voorstel voor een plan van aanpak. Het ziet ernaar uit dat hieraan geen kosten zijn verbonden, tenzij in de consequenties die kunnen terugkomen in cao-afspraken en verruiming budget BIS.

Richtlijnen goed werkgeverschap (3.6): het onderwerp is nog niet bij een aanjager geborgd. Het agendapunt wordt meegenomen in diverse andere agendapunten, zoals Fair Practice Code, honoreringsrichtlijnen en omgang met zzp'ers, maar het vraagt nader onderzoek om tot een norm-stramien van een personeelsbegroting te komen. Dit is mede relevant voor het bepalen van benodigde (BIS) subsidie vanuit een oogpunt van redelijke vergoeding.

Ruimte voor tariefafspraken (3.9): aanjager is de Kunstenbond. Zie beantwoording aangenomen motie Ellemeet-Asscher. Dit is vooral een kwestie van overleg en lobby.

Financiële en beleidsimplicaties:

- Voor de samenhang in het cao-beleid moet werk worden verzet dat grotendeels vanuit de werkgevers- en werknemersorganisaties zal worden verricht. Externe advisering en digitale openbaarmaking vragen een financiële impuls van naar schatting € 100.000 in 2019 en 2020. Met de betreffende aanjagers vindt overleg plaats over de begroting.
- Voor het normatief kader werkgeverschap en opdrachtgeverschap moet een opdracht worden uitgezet aan een advies- of onderzoeksbureau dat indices levert voor een HRM-begroting die 'fair practice bestendig' is. We gaan uit van een stelpost van € 100.000 in 2019 en 2020.
- Daarmee is voor realisatie van het cluster Afspraken in 2019 en 2020 een bedrag wenselijk van € 200.000. Resultaten: verdere harmonisatie cao's en een normatief kader werkgeverschap/ opdrachtgeverschap.
- Het grootste deel van de inzet voor dit cluster komt vanuit de sector zelf, in geld en in personele inzet en die is bij de organisaties beperkt voorhanden. De bijdrage van het Rijk kan helpen zowel versnelling als feitelijke onderbouwing te realiseren. Een meer transparante en eenduidige CAO bespaart in de toekomst kosten en tijd.

c. Cluster verdienen

Nieuwe verdienmodellen (2.1): aanjager Cultuur+Ondernemen wijst erop dat niet zozeer de beschikbaarheid van verdienmodellen een manco is, maar de toepasbaarheid daarvan in individuele situaties. Daarop richt zich het verkenningstraject dat nu ter hand wordt genomen. Op termijn is een aanvraag denkbaar bij EZK voor een innovatiesubsidie.

Ten tweede is er het initiatief tot een open source e-learning platform. Dit komt voort uit het Topsectorenbeleid en uit samenwerking tussen Universiteit Tilburg, Kunstenbond en Cultuur+Ondernemen. Doel is om kunstenaars in staat te stellen zich beter te manifesteren op de arbeidsmarkt en meer passende inkomensstromen aan te boren.

Knelpunten wet en regelgeving (2.2): dit wordt door het kabinet opgepakt in reactie op de aangenomen Motie Ellemeet-Rutte. Aanjager vanuit de sector: BKNL.

Auteursrecht/intellectueel eigendom (2.3): de aanjagers hebben voorgesteld de eerste drie onderdelen van dit agendapunt integraal aan te pakken en te beleggen bij de Federatie Auteursrechten. Als eerste stap: de productie van een drietal voorlichtingsfilms. De Regiegroep stelt een taakgroep in voor de evaluatie auteurscontractenwet (agendapunt 2.3.4); dit gebeurt op het adequate moment; vooralsnog worden geen extra kosten voorzien.

Platform marktstimulering (2.4): aanjager (Museumvereniging) maakt een plan van aanpak; men voorziet vooralsnog niet de noodzaak van financiële impulsen.

Opdrachtgeverschap (2.5): aanjager is de FDCI. Deze overlegt met C+O, met name over de adoptie van het Britse Designing Demand Program. Dit wordt uitgewerkt samen met de betreffende ministeries en de regio en vraagt een projectmatige investering.

Alternatief voor de weken-eis voor de WW (3.7): de Regiegroep heeft nog geen terugkoppeling ontvangen van de aanjager (ACT). Het onderwerp vraagt vooral overleg en lobby. Een financiële impuls lijkt niet nodig.

Honorariumrichtlijnen (3.7): aanjager is het FPK. De Fair Practice Code helpt om aandacht te vragen voor minimumnormen. Het FPK en het Mondriaanfonds kennen een tijdelijke regeling om te experimenteren met dergelijke normen. Voortzetting van deze regeling in 2019 en 2020 lijkt wenselijk, daarna dient het structureel in de exploitatiebegroting van instellingen te worden meegenomen. Let wel dat de regeling niet wordt geïnterpreteerd als een inkomensregeling voor kunstenaars, maar als een faire beloning voor geleverde diensten. Het lijkt zinvol om een normering te vinden voor een minimumuurloon voor de sector als geheel: dus zowel voor bijvoorbeeld beeldend kunstenaars als voor musici. We hebben hierboven al in overweging gegeven om ruimte te maken voor experimenten ook bij andere fondsen dan Mondriaanfonds en FPK.

Carrièremaatregelen (3.10): het gaat hier om maatregelen die kunstenaars op verschillende momenten in hun carrière een steun in de rug kunnen geven. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door herintroductie van een regeling als de Wwik. Kosten van lobby en ontwikkeling van voorstellen vallen onder de kosten van uitvoering Arbeidsmarktagenda (Kunsten '92, Regiegroep).

Financiële en beleidsimplicaties:

- Er zijn vier projecten in dit cluster waar de Regiegroep de minister vraagt om in te investeren: de verkenning verdienmodellen, de bewustwording intellectueel eigendom, het e-learning programma en het Designing Demand Program. We gaan voor de eerste twee uit van research, extra inzet menskracht, publiciteit uit met een gemiddelde van € 100.000 in 2019 en 2020;
- Het project e-learning brengt aan eigen middelen € 65.000 in en vraagt een eenmalige bijdrage van € 75.000.
- Voor het Demand Program gaan we voor 2019 en 2020 uit van 100 projecten op jaarbasis à € 5.000, oftewel € 500.000 per jaar.
- In 2019 en 2020 zijn met de projecten jaarlijks € 700.000 gemoeid en wordt voor 2019 een eenmalige bijdrage van € 75.000 gevraagd. Resultaten: inzicht in en bekendheid met de (op maat) toepasbaarheid van verdienmodellen voor honderden instellingen en duizenden creatieven; publicitaire acties die makers en gebruikers bewust(er) maken van de implicaties van intellectueel eigendom en een aan de Nederlandse markt aangepaste en werkende versie van het Britse Designing Demand Program. De bijdrage van het kabinet staat niet op zichzelf: vanuit sectororganisaties wordt eveneens geld en personele inzet geleverd.

d. Cluster professionaliseren

Vooraf: Lessons Learned

Aandachtspunt: voor het effectief verder werken aan de agendapunten in het cluster professionalisering is het van belang zoveel mogelijk kennis en ervaring mee te nemen van eerdere projecten, zowel inhoudelijk als qua organisatie. Zo zijn beschikbaar:

- De ervaringen van het overleg werkgeverszaken van de Federatie Cultuur;
- De notitie Ella Broekhuis (2017), in opdracht van de FC, over aanpak HRM;
- Terugblik op het Scholingsfonds kunst en cultuur (2013);
- Verslag van het project UWV Servicepunten Kunst en Cultuur (2018);
- Ervaringen met het Sectorplan Kunst en Cultuur;
- Ervaringen van het Creatief Ondernemerschapslab, de onderzoeksgroep Tilburg University over creatief ondernemerschap.

Permanente professionele ontwikkeling (PPO) (3.4): aanjager (SAC KUO) heeft een ‘aanjaagteam’ samengesteld. Dit domein gaat om bijblijven en innovatie, om bijscholing en omscholing, om interne en externe mobiliteit. Trajecten kunnen individueel en collectief zijn. Het gaat om vakinhoudelijke opleiding, training in ondernemerschap, technische vaardigheden, management skills, scholing in publiciteit en marketing, enz. In 2018 loopt een project dat een scherper beeld moet geven van hoe vraag en aanbod nu op elkaar zijn afgestemd. Op deze verkenning valt beleid te maken. Wij willen in 2019 pilots mogelijk maken in het verlengde van de ervaringen zoals boven genoemd en stellen voor om in 2020 substantiële fondsvorming te realiseren. Daarna kan de sector structurele bijdragen regelen op basis van matching subsidiënt, werkgever, werknemer.

Kennisdelen HRM (3.5): in eerste instantie kunnen we gebruikmaken van bestaande kennis in de sector, met name van de VOB, de aanjager. Het plan is om experts in de sector te mobiliseren. We stellen voor om op termijn taken onder te brengen bij een sectoraal kennisinstituut of netwerk en voor de korte termijn om een bescheiden budget beschikbaar stellen om activiteiten van de aanjager te faciliteren

Financiële en beleidsimplicaties:

- Voor de twee projecten PPO en Kennisdelen als zodanig is in 2019 en 2020 een jaarlijks projectbudget gewenst van elk € 100.000 voor organisatie, communicatie, onderzoek en ontwikkeling.
- Voor de professionele ontwikkeling (scholing) heeft het de voorkeur eenmaal een financiële bodem te leggen waarmee fondsvorming mogelijk is. Dat biedt een basis waarop vervolgens werkgevers, werknemers, zelfstandigen en subsidiënten gezamenlijk de mogelijkheden in de toekomst structureel kunnen borgen. Zo’n bodem moet substantieel zijn; te denken valt aan € 15 miljoen. De rente daarvan levert jaarlijks een basis die door partijen kan worden aangevuld. Te bedenken valt dat in een zo geïndividualiseerde en hoog innovatieve sector (met een omvang van ca. 250.000 arbeidsplaatsen) er een vanzelfsprekend hoge frequentie zou moeten zijn van scholing en werken aan duurzame inzetbaarheid.
- Daarmee is voor realisatie van het cluster Professionalisering een bedrag wenselijk van 0.2 miljoen in 2019 en € 15.2 miljoen in 2020. Investing in dit cluster levert een belangrijke bijdrage aan het zelfverdienend vermogen en zakelijk opereren in de sector. Doordat de sector zelf al veel heeft geïnvesteerd in zowel de ontwikkeling van HRM-expertise als in scholingsactiviteiten en daar in de komende periode nog nieuwe stappen in gaat zetten valt deze investering in een voorbereide en vruchtbare bodem.

2. Toelichting op de voorstellen rijksbeleid

a. *Subsidievoorwaarden*

Het aanpassen van subsidievoorwaarden zodat een 'fair practice' mogelijk is geeft ruimte voor de aanpak van arbeidsmarktaspecten, waaronder met name de honorering van flexibele krachten. De maatregel legt geen beslag op de begroting. Het opleggen van 'fair practice' als subsidievoorwaarde is als maatregel (maar uiteraard niet in zijn uitwerking) kostenneutraal.

b. *Budget fondsen*

- Tot aan de nieuwe cultuurnotaperiode stellen wij als tijdelijke maatregel voor: het verlengen van de experimentele regeling honoraria van het Mondriaanfonds en FPK. Verlenging van de experimentele regeling vraagt in 2019 € 1.2 miljoen (2 x 600.000) euro en in 2020 nogmaals.
- We stellen ook het tijdelijk verhogen voor van het budget van de overige fondsen voor de meest urgente kwesties (HRM-beleid festivals bijvoorbeeld). Opmerking: de vrees bestaat dat bij het verbeteren van de voorwaarden bij gesubsidieerde instellingen er een ongelijkheid ontstaat ten opzichte van de niet-gesubsidieerde, met marktverstoring als mogelijk gevolg. Het zou echter geen goede situatie zijn als de overheid niet het goede voorbeeld zou geven. Als stelpost voor de overige fondsen nemen wij 800.000 op jaarbasis.
- In totaal vragen wij u in 2019 en 2020 € 2 miljoen extra beschikbaar te stellen aan de fondsen. De opbrengst van deze tijdelijke maatregelen is enerzijds een concrete en directe vertaling van de arbeidsmarktverbetering die het kabinet zich heeft voorgenomen en anderzijds een experimenteerruimte om het effect van toekomstig structureel beleid beter te borgen.

c. *Decentrale overheden*

- De Arbeidsmarktagenda aan de orde stellen in gesprekken met andere overheden is op zichzelf kostenneutraal. We stellen echter voor om een budget beschikbaar te hebben voor matching met de andere overheden ten gunste van verbeteringen. Een structurele stelpost van 5 à 10 miljoen euro lijkt dan minimaal. Als dertig gemeenten en provincies zouden meedoen is een bescheiden gemiddelde bijdrage beschikbaar. Men zou daarbij kunnen denken aan de versterking van podia en presentatieplekken om beter in staat te zijn marktconforme prijzen te betalen aan kunstenaars.
- Voor 2019 stellen wij een budget van € 2 miljoen voor, in 2020 van € 5 miljoen. Gezien de bezuinigingen en decentralisaties waar gemeenten mee kampen, is het niet waarschijnlijk dat zij zonder meer cultuurbudgetten ten behoeve van de arbeidsmarkt zullen verhogen. Een financiële prikkel van de rijksoverheid kan daar effectief in zijn.

d. *Andere ministeries*

Graag willen we te zijner tijd nog eens expliciet benoemen welke beleidsinspanningen en financiële inspanningen van andere ministeries kunnen worden verwacht, mede aan de hand van onze gesprekken en van de ambtelijke verkenningen. Voor de cultuurbegroting heeft dit geen directe consequenties.

e. Infrastructuur

- Het is op dit moment moeilijk aan te geven welk bedrag structureel nodig is voor de ondersteunende infrastructuur. Bij de bezuinigingen in 2013 zijn ondersteunende instellingen verdwenen en in dat manco zal gedeeltelijk opnieuw (en wellicht op andere wijze) moeten worden voorzien.
- Om het vooralsnog mogelijk te maken dat onder auspiciën van Kunsten '92 een Regiegroep uitvoering geeft aan de Arbeidsmarktagenda hebben we hierboven een jaarlijks projectbijdrage gevraagd.
- Vooruitlopend op de toekomstige structuur en samenwerking willen we graag de netwerkpartners in deze fase al bij de Arbeidsmarktagenda betrekken. We hebben dat in het cluster 'Dialog' opgenomen.

f. Budget BIS

- In de cultuursector bestaat 80 tot 90 procent van de begroting uit personele lasten. Om op de belangrijkste fronten: (salarissen), honoraria, pensioenen, scholing en mobiliteit een betekenisvolle verbetering aan te brengen is een gemiddelde toeslag op de exploitatiesubsidie van 5 procent aan te bevelen (en feitelijk nog minimaal). Dit is gebaseerd op de reeks loonkostenstijgingen waarop niet of slechts gedeeltelijk is geïndexeerd, op een inhaalslag op het gebied van professioneel HRM beleid en op verhoogde inzet op scholing en ontwikkeling. Vijf procent stijging op een gemiddeld personeelsbudget is dan aan de bescheiden kant.
- Het gaat om een gemiddelde. Met name de instellingen met veel flexibele krachten, met inbegrip van zzp'ers, hebben een grote inhaalactie te voeren. Ook zijn met name fondsgesubsidieerde instellingen en orkestmusici verstoken geweest van indexatie. Bij een gemiddelde loonsom stijging in de afgelopen jaren van 3 procent en de noodzakelijke inhaalslag op het gebied van honoraria zelfstandigen, duurzame inzetbaarheid en mobiliteitsversterking is 5 procent een redelijke, zij het minimale taxatie.
- Invoering kan een geleidelijk karakter krijgen, te beginnen in 2019 en structureel te maken in de nieuwe planperiode. We benadrukken de noodzaak van maatwerk, oormerken en geringe regeldruk. Dat is makkelijker gezegd dan uitgevoerd en daarom zal de minister zich hierin goed moeten laten adviseren. We hebben nog geen financiële vertaling gemaakt. We adviseren de minister om in de aanloop naar de nieuwe cultuurnotaperiode de Raad voor Cultuur te laten onderzoeken met hoeveel het budget zou moeten verhoogd om een 'fair practice' te bewerkstelligen op welke wijze dit het meest effectief en doelmatig kan worden verdeeld.

Financiële en beleidsimplicaties:

- In bovenstaande toelichting op voorgesteld rijksbeleid hebben we de bedragen al opgenomen. Ook hebben we zoveel mogelijk een toelichting gegeven op doelbereik en doelmatigheid.

3. Voorlopig overzicht financiële impulsen uitvoering Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector

Tabel 1 Voorlopig overzicht financiële impulsen uitvoering Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector

	Onderwerp	Uitvoering	2018	2019	2020
	Vormgeven aan de dialoog			€ 1.1	€ 1.1
	Werken aan Afspraken			€ 0.2	€ 0.2
	Versterken Verdienvermogen			€ 0.8	€ 0.7
	Werken aan Professionalisering			€ 0.2	€ 15.2
	<i>Subtotaal Uitvoering Agenda</i>			<i>(€ 2.3)</i>	<i>(€17.2)</i>
	Voorgesteld Rijksbeleid			€ 4.0	€ 7.0
	Totaal			€ 6.3	€ 24.2

BIJLAGE II SOCIAAL ARRANGEMENT

Sociale partners in de culturele en creatieve sector willen komen tot een *Sociaal Arrangement*, een pakket waarmee werknemers en zelfstandigen in de culturele en creatieve sector een solide inkomenspositie verwerven en zich kunnen en zullen verzekeren tegen sociale risico's zoals arbeidsongeschiktheid en pensioen, en toegang hebben tot opleiding- en mobiliteitsvoorzieningen. Op de arbeidsmarkt van de culturele en creatieve sector bieden zij met dit Sociaal Arrangement een basis waarin de resultaten van de 'Arbeidsmarktagenda culturele en creatieve industrie' worden opgenomen. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij bestaande afspraken van sociale partners uit het culturele en creatieve veld, zoals cao's en bestaande honorariumrichtlijnen, om toe te werken naar een stelsel van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden voor alle werkenden in de culturele en creatieve sector. Sociale partners willen met dit Sociaal Arrangement een doorbraak in sociale zekerheden voor zelfstandigen realiseren en de negatieve concurrentiespiraal in de culturele en creatieve sector een halt toeroepen en ombuigen. Het Sociaal Arrangement gaat uit van onderlinge solidariteit en zet in op het creëren van schaalvoordelen, het slechten van drempels in arbeidsmobiliteit en het bieden van zekerheid en bescherming.

Het Sociaal Arrangement kent verschillende onderwerpen, waaronder:

- Het bieden van een kapstok waaraan de relevante uitkomsten en opbrengsten uit de Arbeidsmarktagenda culturele en creatieve industrie worden opgehangen.
- Het leggen van een sociale bodem in de markt voor zelfstandigen die hoger ligt dan voorgestelde minimumtarieven voor zelfstandigen uit het Regeerakkoord per beroepsgroep. Uitgangspunt bij tariefbepaling zal een redelijk aantal declarabele uren op jaarbasis zijn.
- Het gebruiken van de ruimte van de FNV Kunstenbond remplaçanten-zaak (HvJ-EU) door voor door ons als schijnzelfstandigen te definiëren beroepsgroepen verdergaande afspraken te maken.

- Dat ook voor andere beroepsgroepen van zelfstandigen, afspraken gemaakt kunnen worden. Het is nodig dat wij deze afspraken mogen maken, én dat deze branchebreed verplichtend kunnen worden opgelegd. Als hiervoor wettelijke aanpassingen nodig zijn vragen wij hiervoor ruimte van de wetgever in lijn met de motie Ellemeet/Asscher van 13 november 2017 die de Tweede Kamer heeft aangenomen (experimenteerruimte).
- Het voeren van een sociale dialoog van sociale partners inclusief zelfstandigen.
- Het Sociaal Arrangement staat niet op zichzelf, waarmee wij bedoelen dat wij een koppeling maken met positieve (financiële en sociale) voorzieningen en elementen die voortkomen uit de Arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector. Deze zijn alleen beschikbaar bij gebruikmaking van het gehele Sociaal Arrangement. Deze positieve voorzieningen en elementen hoeven niet (uitsluitend) gericht te zijn op zelfstandigen.
- Het zo te regelen dat het Sociaal Arrangement werkenden en opdracht- en werkgevers zoveel mogelijk moet verleiden tot deelnemen. Dat het arrangement niet verplichtend wordt opgelegd, wil verleiden, maar wel enkel in zijn geheel af te nemen zal zijn.
- Dat het Sociaal Arrangement toegang en financiering van scholing voor zelfstandigen regelt.
- Dat we partner zijn voor marktpartijen, pensioenfondsen, verzekeraars om pensioen en arbeidsongeschiktheidsdekking voor zelfstandigen te organiseren en hiermee het sociaal arrangement in te vullen.
- Dat we een partner van het kabinet zijn voor implementatie regelgeving wet DBA en om de verzekeringsgraad van zelfstandigen tegen arbeidsongeschiktheid en de deelname aan pensioenregelingen te verhogen.

Bij het vormgeven van tarieven gaan we uit van een koppeling tussen tijd en geld, in plaats van een te rigide kijk op bedragen. Daarom betrekken we hierbij ook een (jaar)urenbesteding (en daaruit af te leiden 'declarabele uren') en het te realiseren jaarinkomen afgezet tegen het inkomen van werkenden van gelijk niveau in andere sectoren. Door het vormgeven van een persoonlijk sociaalfiscaal dashboard kunnen zelfstandigen daarnaast makkelijk inzicht krijgen in hun huidige en toekomstige financiële situatie, en zo gesterkt worden in hun onderhandelingen om investeringen in de toekomst, zoals voor opleiding en pensioen mee te nemen.

Met het opstellen van dit Sociaal Arrangement ondersteunen wij werkenden om richting te geven aan een reële arbeidsprijs voor werk dat zij verrichten ten behoeve van culturele en creatieve uitingen en producties, stimuleren we een gezonde beroepsbeoefening, en ondersteunen we opdrachtgevers als wederpartij om deze ontwikkeling te faciliteren. We willen concurrentie op arbeidsvoorwaarden voorkomen en daarvoor in de plaats kwaliteit stimuleren. Zo werken sociale partners aan innovatie, professionalisering en duurzame arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden over de volle breedte van de culturele en creatieve sector.

BIJLAGE III

BIJLAGE: SPECIFICATIES

Tabel 1: uitvoering cluster Dialoog

Agendapunt	Uitvoering	2019	2020
Alg	Werken aan Arbeidsmarktagenda	€ 0.2	€ 0.2
Alg	Netwerkpartners	€ 0.5	€ 0.5
1.1	Lloyd conferenties	€ 0.1	€ 0.1
1.3	FP Code in dialoog	€ 0.2	€ 0.2
1.5	Smeden creatieve coalitie	€ 0.1	€ 0.1
Alg	Soc. Arrangement	--	--
	Totaal	€ 1.1	1.1

Specificaties:

- inzet menskracht 0.3
- onderzoek en voorbereiding 0.5
- organisatie 0.2
- externe expertise 0.1

Tabel 2: Afspraken

Agendapunt	Onderwerp	2019	2020
1.6	Verklein verschillen werknemers	--	--
3.1	Verken cao's	€ 0.1	€ 0,1
3.2	Financiering sociale zekerheid, pensioen en scholing	--	--
3.3	Modelreglement vrijwilligers etc.	--	--
3.6	Normatief kader goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap	€ 0.1	€ 0.1
	Totaal	€ 0.2	€ 0.2

Specificaties:

- ICT en expertise transparant maken cao's
- opdracht verkenning en opstellen normatief kader (inrichting begroting)

Tabel 3: uitvoering Cluster Verdienen

	Onderwerp	Uitvoering	2019	2020
2.1	Nieuwe Verdienmodellen	Modellen ontwikkelen	€ 0.2(*)	€ 0.1
2.2	Knelpunten Wet- en regelgeving	Knelpunten uit de weg ruimen	--	--
2.3.	Intellectueel eigendom	Monitor naleving; Verbeter werking; Strategische ontwikkeling (*)	€ 0.1	€ 0.1
2.4	Platform Marktstimulering	Kennis delen	--	--
2.5	Opdrachtgeverschap	Stimuleren van matching via Designing Deman Program	€ 0.5	€ 0.5
3.7	Alternatief wekeneis WW		--	--
3.8	Honorarium richtlijnen	Zie voorstel rijksbeleid	--	--
3.9	Ruimte voor tariefafspraken		--	--
3.10	Carriere	Maatregelen	--	--
Totaal Versterken verdienvermogen			€ 0.8	€ 0.7

Specificaties:

Conform ingediende deelbegrotingen.

(*) Inclusief eenmalige bijdrage e-learning.

Tabel 4: uitvoering cluster professionalisering

Agendapunt	Onderwerp	2019	2020
3.4	Permanente Professionele Ontwikkeling	€ 0.1	€ 15.2 (**)
3.5	Kennisdelen HRM	€ 0.1	€ 0.1
	Totaal	€ 0.2	€ 15.3

Specificaties:

- professionele ontwikkeling: projectkosten verkenning vraag en aanbod 0.1

- idem: ontwikkeling pilots vraag/ aanbod op basis van verkenning 0.2

- (**) eenmalige fondsvorming professionele ontwikkeling € 15.0

- projectbegroting Kennisdelen HRM o.m. inzet menskracht, organisatie bijeenkomsten 0.1

Tabel 5: uitvoering Arbeidsmarktagenda in rijksbeleid

	Onderwerp	2019	2020
a	Minister vermindert prestatie-eisen	--	--
b	Verhoging budget BIS	p.m.	p.m.
b1	Verlenging experiment honoraria Mondriaan en FPK	€ 1.2	€ 1.2
b2	Verhoging budgetten fondsen	€ 0.8	€ 0.8
c	Agenderen bij decentrale overheden	€ 2.0	€ 5.0
d	Andere ministeries	--	--
5a	Ondersteunings-structuur	--	--
	Totaal	€ 4.0	€ 7.0

Tabel 6 Voorlopig overzicht financiële impulsen uitvoering Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector

	Onderwerp	Uitvoering	2018	2019	2020
	Vormgeven aan de dialoog			€ 1.1	€ 1.1
	Werken aan Afspraken			€ 0.2	€ 0.2
	Versterken Verdienvermogen			€ 0.8	€ 0.7
	Werken aan Professionalisering			€ 0.2	€ 15.2
	Subtotaal Uitvoering Agenda			(€ 2.3)	(€17.2)
	Voorgesteld Rijksbeleid			€ 4.0	€ 7.0
	Totaal			€ 6.3	€ 24.2