

Eindrapportage

# Fair Pay dichterbij

Meerkosten van Fair Pay in de  
culturele sector, 2022

Woerden, 15 november 2023

Richard Geukema

René Goudriaan

Nancy Blaker

Henk Vinken

**PPMC Economisch Advies**

# Managementsamenvatting

## Aanleiding

Fair Pay heeft de afgelopen jaren niet alleen meer aandacht gekregen van organisaties in de culturele sector maar ook van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Dat is mede het gevolg van onze eerdere studie *Op weg naar het nieuwe normaal*, die pijnlijk duidelijk maakte dat in een aanzienlijk deel van de culturele sector een fatsoenlijke beloning nog allesbehalve de norm was. Voor de nieuwe Cultuurnotaperiode heeft (thans demissionair) staatssecretaris Uslu aangegeven dat in de culturele sector Fair Pay voor alle werkenden het uitgangspunt moet zijn. Daarom heeft de staatssecretaris laten weten “extra middelen voor Fair Pay in te willen zetten waarbij het belangrijk is om eerst een goed beeld te hebben van de mate waarin beloning in bepaalde sectoren achterblijft.” Dat vraagt om een actualisatie van onze eerdere studie uit 2019. Tegen deze achtergrond heeft Kunsten '92 ons de volgende vraag voorgelegd: *Wat zijn de minimale meerkosten van Fair Pay bij meerjarig en projectmatig gesubsidieerde organisaties, uitgaande van het huidige aanbod?*

## Aanpak

De voorliggende studie heeft betrekking op de meerkosten van culturele organisaties die meerjarig en/of projectmatig worden gesubsidieerd door het ministerie van OCW en de cultuurfondsen van het Rijk. Dat betekent dat we deze keer ook culturele organisaties met projectsubsidies van de cultuurfondsen van het Rijk in de analyse betrekken. De gekozen aanpak borduurt voort op onze eerdere studie *Op weg naar het nieuwe normaal*.

In het onderzoek staat fatsoenlijke honorering van zowel personeel in loondienst als zzp'ers centraal. Huidige – soms door gebrek aan voldoende financiële middelen beperkte – cao's en beloningsrichtlijnen in de culturele sector fungeren als referentiekader voor een fatsoenlijke beloning (Fair Pay). Afwijkingen van Fair Pay bestaan ten eerste uit tekortschietende beloningen ten opzichte van de cao of beloningsrichtlijn en ten tweede uit kosten van onbetaald structureel overwerk. De in het rapport gepresenteerde meerkosten van Fair Pay zijn de kosten die in 2022 gemoed zijn met het ongedaan maken van deze beloningsafwijkingen.

## Meerkosten van Fair Pay, 2022

De meerkosten van Fair Pay in het onderzochte deel van de culturele sector belopen (afgerond) € 29,2 mln. (loon- en prijspeil 2022). De meerkosten bestaan voor krap de helft uit tekortschietende beloningen en voor ruim de helft uit de kosten van onbetaald structureel overwerk. De meerjarig gesubsidieerde organisaties in de acht onderscheiden deelsectoren en de vier grootteklassen zijn samen goed voor € 17,8 mln. (61% van het totaal) aan meerkosten. De projectmatig gesubsidieerde organisaties (inclusief producties) nemen daarnaast € 11,3 mln. (39% van het totaal) aan meerkosten voor hun rekening (Tabel 0.1). De meerkosten daarvan zijn gemeten in euro's het hoogste bij film (€ 7,0 mln.), festivals (€ 4,7 mln.) en muziek (€ 4,3 mln.).

Meer dan de helft van de meerkosten van meerjarig gesubsidieerde organisaties heeft betrekking op kleine organisaties (met een jaaromzet van minder dan € 0,5 mln. in 2019). De meerkosten van meerjarig gesubsidieerde organisaties bestaan (mede daarom) voor 59% (€ 10,6 mln.) uit meerkosten van zzp'ers en voor 41% (€ 7,3 mln.) uit meerkosten voor personeel in loondienst.

Tabel 0.1.1 Culturele sector: meerkosten van Fair Pay bij meerjarig en projectmatig gesubsidieerde organisaties, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

	Totale meerkosten	Meerkosten in % personele lasten
<b>Meerjarig gesubsidieerde organisaties naar deelsector</b>		
Dans	0,9	2,5
Theater	2,8	3,4
Muziektheater	1,0	1,3
Muziek	4,3	3,5
Jeugdpodiumkunsten	0,8	3,6
Festivals	4,7	10,9
Musea	0,2	0,1
Beeldende kunst en creatieve industrie	3,2	7,7
<b>Meerjarig gesubsidieerde organisaties naar grootteklasse</b>		
Klein (jaaromzet tot € 0,5 mln.)	9,2	24,5
Middelklein (jaaromzet van € 0,5 mln. tot € 1,0 mln.)	3,9	8,8
Middelgroot (jaaromzet van € 1,0 tot € 2,5 mln.)	2,9	4,0
Groot (jaaromzet van € 2,5 mln. en meer)	1,8	0,4
<b>Totaal meerjarig gesubsidieerde organisaties</b>	<b>17,8</b>	<b>2,7</b>
<b>Projectmatig gesubsidieerde organisaties naar categorie</b>		
Film	7,0	8,3
Cultuurparticipatie	2,4	17,1
Overig	2,0	14,8
<b>Totaal projectmatig gesubsidieerde organisaties</b>	<b>11,3</b>	<b>10,2</b>
<b>Totaal meerjarig en projectmatig gesubsidieerde organisaties</b>	<b>29,2</b>	<b>3,8</b>

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

### Verschillen tussen grootteklassen, deelsectoren en type werkenden

De relatieve meerkosten (= meerkosten als percentage van de personele lasten) bedragen voor de meerjarig gesubsidieerde organisaties gemiddeld 2,7%. Dat percentage is bescheiden, omdat de meerkosten geconcentreerd zijn bij kleine en middelkleine organisaties met beperkte personele lasten. De relatieve meerkosten zijn met een percentage van gemiddeld 10,2 beduidend hoger voor projectmatig gesubsidieerde organisaties dan voor meerjarig gesubsidieerde organisaties.

De relatieve meerkosten zijn in alle onderzoeken op landelijk en gemeenteniveau het hoogste bij kleine organisaties. Dat is ook nu het geval met 24,5% relatieve meerkosten bij kleine organisaties tegenover bijvoorbeeld slechts 0,4% relatieve meerkosten bij grote organisaties (veelal opgenomen in de BIS). De achtergrond hiervan is dat kleine organisaties – afgezien van hun beperkte kennis van cao's, beloningsrichtlijnen, en sociale en fiscale wetgeving – kampen met beperkte financiële middelen en onzekerheid over toekomstige subsidies. Daardoor draaien deze organisaties vooral op de inzet van doorgaans (te) karig beloonde zzp'ers (gemiddeld 72% van de werkenden).

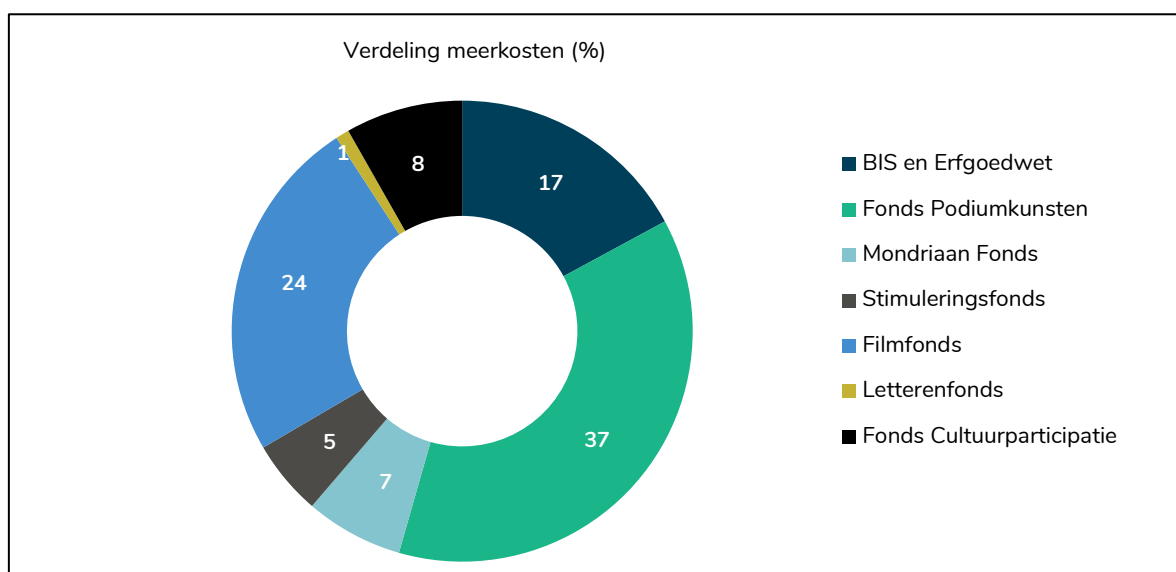
In het meerjarig gesubsidieerde deel van de culturele sector zijn de relatieve meerkosten het hoogste bij de festivals (10,9%), gevolgd door de beeldende kunst en de creatieve industrie (7,7%), en zijn ze het laagste bij de musea (0,1%). Het is zeker niet toevallig dat festivals, en beeldende kunst en creatieve industrie juist relatief veel kleine organisaties (met veel zzp'ers) tellen en de meerjarig gesubsidieerde musea in het geheel niet. Gemiddeld zijn de relatieve meerkosten van zzp'ers maar liefst ruim vijf keer zo hoog als die voor personeel in loondienst (7,4% tegen 1,4%).

De relatieve meerkosten van projectmatig gesubsidieerde organisaties zijn in het algemeen hoog (gemiddeld 10,2%) doordat filmproducties vooral op de inzet van zzp'ers draaien en doordat organisaties op het terrein van de cultuurparticipatie veelal klein of middelklein zijn.

#### Meerkosten Fair Pay naar subsidiënt, 2022

De meerkosten van Fair Pay zijn vooral te vinden bij organisaties met een subsidie van het Fonds Podiumkunsten, het Filmfonds en het ministerie van OCW (Figuur 0.1). Dit resultaat is een direct gevolg van het grote aandeel van het Fonds Podiumkunsten en het ministerie van OCW in de meerkosten van meerjarig gesubsidieerde organisaties en het grote aandeel van het Filmfonds in de meerkosten van projectmatig gesubsidieerde organisaties.

Figuur 0.1.1 Culturele sector: verdeling van de meerkosten van meerjarig en projectmatig gesubsidieerde organisaties over de subsidiënten, 2022 (in %)



### Indexatie van de personele lasten en de meerkosten

De in het rapport gepresenteerde cijfers berusten op het loonpeil 2022. Met het oog op de start van de nieuwe Cultuurnotaperiode is het van groot belang dat een realistische indexatie van de personele lasten en de bijbehorende meerkosten tussen 2022 en 2025 plaatsvindt. Anders loopt de achterstand van de culturele sector op de rest van de economie verder op. Indexatie is een wezenlijk onderdeel van Fair Pay, ook al wordt de indexatie uit een 'ander potje' betaald.

Gegeven de door het Centraal Planbureau verwachte ontwikkeling van de bruto lonen (inclusief sociale lasten van de werkgevers) is bovenop de meerkosten van € 29,2 mln. aanvullend een bedrag van € 149,0 mln. nodig voor indexatie om in 2025 Fair Pay te kunnen realiseren. Het bedrag bestaat uit € 5,4 mln. voor de indexatie van de meerkosten en € 143,6 voor de indexatie van de huidige personele lasten.

### Conclusies

Culturele organisaties hebben de afgelopen jaren stappen gezet om Fair Pay te realiseren. Vergelijken met 2019 zijn de relatieve meerkosten van meerjarig gesubsidieerde organisaties gedaald van 4,1% naar 2,7%. Dat is geen reden om tevreden achterover te leunen, te meer omdat Fair Pay voor veel vooral kleine organisaties op dit moment nog niet haalbaar is. De lonen in cao's en beloningsrichtlijnen in de culturele sector blijven bij krapte aan financiële middelen bovendien duidelijk achter bij de lonen in het bedrijfsleven en de overheid. Daardoor verzwakt de arbeidsmarktpositie van de culturele sector en zijn in de in het rapport gepresenteerde meerkosten te beschouwen als een minimumschatting.

Het goede nieuws is dat Fair Pay dichterbij komt doordat (thans demissionair) staatssecretaris Uslu van OCW € 34,1 mln. structureel beschikbaar heeft gesteld om Fair Pay in de nieuwe Cultuurnotaperiode te realiseren. Dat bedrag is op landelijk niveau in beginsel voldoende om Fair Pay te realiseren bij de onderzochte culturele organisaties, te meer omdat ruwweg driekwart van de meerkosten betrekking heeft op kleine en middelkleine organisaties. Daar staat echter tegenover dat Fair Pay ook iets vraagt van de culturele organisaties. Fair Pay vereist in de eerste plaats een goede bedrijfsvoering met een *realistische balans* tussen activiteiten en beschikbare middelen. In de tweede plaats is het gewenst dat culturele organisaties beschikken over *uitgewerkte plannen* voor de invoering van Fair Pay (welke stappen worden gezet?). In de derde plaats is het van belang dat (kleinere) organisaties hun kennis over de Fair Practice Code, de arbeidsvoorwaarden, en de sociale en fiscale wetgeving vergroten. De brancheverenigingen en Platform ACCT zouden daarbij behulpzaam kunnen zijn.

Ten slotte is het van groot belang dat de informatiepositie van het ministerie van OCW, de cultuurfondsen en niet in de laatste plaats de culturele organisaties zelf aanzienlijk wordt versterkt. Op dit moment moeten wij wederom evenals in *Ongelijk getroffen, ongelijk gesteund II* constateren dat er nog steeds geen sprake is van adequate beleidsinformatie. Dat heeft ons niet alleen bij het huidige onderzoek parten gespeeld, maar het leidt ook tot een wankel basis voor huidig en toekomstig (arbeidsmarkt)beleid in de culturele sector.

# Inhoud

<b>Managementsamenvatting</b>	<b>1</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>8</b>
1.1 Aanleiding	8
1.2 Vraagstelling	9
1.3 Indeling van het rapport	10
1.4 Leeswijzer	10
<b>2 Onderzoeksaanpak</b>	<b>12</b>
2.1 Inleiding	12
2.2 Uitgangspunten	13
2.3 Praktijkonderzoek bij meerjarig gesubsidieerde organisaties	16
2.4 Controle en bewerking van de gegevens	18
2.5 Opschaling meerkosten naar landelijk niveau	19
2.6 Overeenkomsten en verschillen met eerder onderzoek	19
<b>3 Totaaloverzicht culturele sector</b>	<b>22</b>
3.1 Inleiding	22
3.2 De situatie in 2022	23
3.3 Meerkosten van Fair Pay, 2022	26
3.4 Meerkosten per type werkende, 2022	29
3.5 Vergelijking met eerder onderzoek	33
3.6 Meerkosten van projectmatig gesubsidieerde organisaties	34
3.7 Totaaloverzicht van de meerkosten naar subsidiënt	36
3.8 Indexatie van de personele lasten en de meerkosten	38
3.9 Conclusies	38
<b>4 Meerjarig gesubsidieerde dans</b>	<b>41</b>
4.1 Inleiding	41
4.2 De situatie in 2022	41
4.3 Meerkosten van Fair Pay, 2022	42
4.4 Meerkosten per type werkende, 2022	44
4.5 Conclusies	45
<b>5 Meerjarig gesubsidieerd theater</b>	<b>47</b>
5.1 Inleiding	47
5.2 De situatie in 2022	47
5.3 Meerkosten van Fair Pay, 2022	48
5.4 Meerkosten per type werkende, 2022	50

5.5	Conclusies	52
<b>6</b>	<b>Meerjarig gesubsidieerd muziektheater</b>	<b>53</b>
6.1	Inleiding	53
6.2	De situatie in 2022	53
6.3	Meerkosten van Fair Pay, 2022	54
6.4	Meerkosten per type werkende, 2022	55
6.5	Conclusies	57
<b>7</b>	<b>Meerjarig gesubsidieerde muziek</b>	<b>59</b>
7.1	Inleiding	59
7.2	De situatie in 2022	59
7.3	Meerkosten van Fair Pay, 2022	60
7.4	Meerkosten per type werkende, 2022	63
7.5	Conclusies	64
<b>8</b>	<b>Meerjarig gesubsidieerde jeugdpodiumkunsten</b>	<b>66</b>
8.1	Inleiding	66
8.2	De situatie in 2022	66
8.3	Meerkosten van Fair pay, 2022	67
8.4	Meerkosten per type werkende, 2022	69
8.5	Conclusies	70
<b>9</b>	<b>Meerjarig gesubsidieerde festivals</b>	<b>72</b>
9.1	Inleiding	72
9.2	De situatie in 2022	72
9.3	Meerkosten van Fair Pay, 2022	74
9.4	Meerkosten per type werkende, 2022	76
9.5	Conclusies	78
<b>10</b>	<b>Meerjarig gesubsidieerde musea</b>	<b>80</b>
10.1	Inleiding	80
10.2	De situatie in 2022	80
10.3	Meerkosten van Fair Pay, 2022	81
10.4	Meerkosten per type werkende, 2022	82
10.5	Conclusies	84
<b>11</b>	<b>Meerjarig gesubsidieerde beeldende kunst en creatieve industrie</b>	<b>86</b>
11.1	Inleiding	86
11.2	De situatie in 2022	86
11.3	Meerkosten van Fair Pay, 2022	88
11.4	Meerkosten per type werkende, 2022	90
11.5	Conclusies	92

<b>12</b>	<b>Projectmatig gesubsidieerde organisaties</b>	<b>93</b>
12.1	Inleiding	93
12.2	Onderzoeksaanpak	94
12.3	Meerkosten van Fair Pay, 2022	96
12.4	Conclusies	98
<b>13</b>	<b>Conclusies</b>	<b>1</b>
13.1	Inleiding	1
13.2	Meerkosten van Fair Pay, 2022	1
13.3	Indexatie van de personele lasten en de meerkosten	2
13.4	Conclusies	3
	<b>Begeleidingscommissie</b>	<b>5</b>
	<b>Geanalyseerde projectsubsidies</b>	<b>6</b>
	<b>Indeling ontwikkelinstellingen</b>	<b>7</b>
	<b>Literatuur</b>	<b>9</b>



# I Inleiding

## 1.1 Aanleiding

De Fair Practice Code is in 2017 opgesteld om de slechte inkomens- en arbeidsmarktpositie van werkenden in de culturele sector te verbeteren. De code biedt een handreiking voor verantwoord marktgedrag. Uitgangspunt is een versterking van de inkomenspositie van werkenden in de sector om daarmee een bijdrage te leveren aan een sterke culturele en creatieve sector. Veel subsidiegevers verwachten van culturele organisaties dat zij de Fair Practice Code onderschrijven en ook (gaan) toepassen.

Een fatsoenlijke beloning van werkenden in de culturele en creatieve sector, *Fair Pay*, is een van de belangrijke pijlers van de Fair Practice Code. *Fair Pay* heeft de afgelopen jaren niet alleen meer aandacht gekregen van organisaties in de culturele sector maar ook van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Dat is mede het gevolg van onze eerdere studie *Op weg naar het nieuwe normaal*, die in 2019 pijnlijk duidelijk maakte dat in een aanzienlijk deel van de culturele sector een fatsoenlijke beloning nog allesbehalve de norm was (Geukema en Goudriaan 2019).

Voor de nieuwe Cultuurnotaperiode heeft (thans demissionair) staatssecretaris Uslu aangegeven dat in de culturele sector *Fair Pay* voor alle werkenden het uitgangspunt moet zijn. Daarom heeft de staatssecretaris in haar Meerjarenbrief *De kracht van creativiteit* laten weten “extra middelen voor *Fair Pay* in te willen zetten waarbij het belangrijk is om eerst een goed beeld te hebben van de mate waarin beloning in bepaalde sectoren achterblijft” (ministerie van OCW 2022). De staatssecretaris verwijst daarbij naar één van de onderzoeken die wij eerder op landelijk niveau hebben uitgevoerd naar de toepassing van *Fair Pay* (Geukema, Goudriaan en van der Woude 2020).

Recent heeft ook de Raad voor Cultuur het belang van *Fair Pay* onderstreept in zijn *Advies aanvraag- en beoordelingsprocedure Culturele Basisinfrastructuur* (Raad voor Cultuur 2023). Daarnaast heeft de staatssecretaris in de *Voortgangsbrief arbeidsmarktbeleid culturele en creatieve sector* (ministerie van OCW 2023) benadrukt dat culturele organisaties die vanuit de Basisinfrastructuur (BIS) geld ontvangen in de komende Cultuurnotaperiode werk moeten maken van een eerlijke beloning van hun werkenden. Dat betekent onder meer dat de organisaties zich moeten aansluiten bij collectieve tariefafspraken, zoals cao's en beloningsrichtlijnen.

Actuele cijfers over de (gevolgen van de) toepassing van *Fair Pay* op landelijk niveau ontbreken op dit moment. Eerder dit jaar heeft SiRM mede daarom op verzoek van Kunsten '92 al een voorstudie hiernaar verricht op basis van een synthese van de resultaten van een aantal bestaande onderzoeken op gemeentelijk en provinciaal niveau (Goudriaan 2023). De voorstudie *Wat kost Fair Pay?* concludeerde op basis van gegevens van vóór de coronapandemie onder meer dat de financiële gevolgen van sectorbrede toepassing van *Fair Pay* op landelijk niveau aanzienlijk zijn en dat de huidige budgetten van culturele organisaties daarvoor ontoereikend zijn. De culturele sector en in het bijzonder de daar werkzame zzp'ers zijn echter sterk getroffen geweest door de gevolgen van

de coronapandemie (Goudriaan, Brom en Knol 2023). De vraag is daarom in hoeverre de resultaten van *Wat kost Fair Pay?* nu en in de nieuwe Cultuurnotaperiode nog steeds van kracht zijn. Tegen deze achtergrond heeft Kunsten '92 behoefte aan actueel inzicht in de (gevolgen van de) toepassing van Fair Pay op landelijk niveau. Kunsten '92 heeft ons daarom gevraagd om een actualisatie van onze studie *Op weg naar het nieuwe normaal* uit 2019. Het voorliggende rapport doet hiervan verslag.

## 1.2 Vraagstelling

De beloning van werkenden in de culturele sector blijft al jarenlang achter bij de rest van de economie. Voor een deel is dat het gevolg van eerdere bezuinigingen op subsidies aan culturele organisaties door de Rijksoverheid en in haar voetspoor de gemeenten.

Daarnaast ligt er ook een structurele oorzaak ten grondslag aan de achterblijvende beloningen in de culturele sector. Dat komt doordat het in de culturele sector – vergeleken met andere sectoren in de economie – buitengewoon lastig is om loonstijgingen te compenseren door een verhoging van de arbeidsproductiviteit. De uitvoering van een strijkkwartet van Mozart vergt bijvoorbeeld evenals ruim twee eeuwen geleden nog steeds de inzet van vier musici. Zonder aanvullende overheidssteun zou kunst en cultuur daarom steeds duurder en onbetaalbaar voor het publiek worden.

Dit ervaringsfeit staat in de economie van kunst en cultuur al ruim vijftig jaar bekend als de Wet (of de ziekte) van Baumol en vormt een belangrijke motivatie voor de financiële betrokkenheid van de verschillende overheden bij kunst en cultuur (Baumol en Bowen 1965 en 1966). Zonder die betrokkenheid lukt het niet om de beloningen van werkenden in de culturele sector in de pas te laten lopen met de rest van de economie. Door bezuinigingen op kunst en cultuur in het afgelopen decennium is dat niet gelukt. Werkenden in de culturele sector hebben moeten accepteren dat hun beloningen achterblijven bij de rest economie en dat een deel van hun gewerkte uren niet wordt gehonoreerd. Culturele organisaties hebben moeten accepteren dat hun concurrentiepositie op de arbeidsmarkt is verslechterd en dat sommige posities in hun organisatie lastig te vervullen zijn. Niet alleen zijn cao's en beloningsrichtlijnen in de culturele sector door financiële beperkingen achtergebleven, maar daarnaast lukt het veel culturele organisaties niet om met hun beschikbare middelen werkenden conform de geldende cao's en beloningsrichtlijnen te honoreren. De huidige, hoge inflatie versterkt dit probleem nog eens. Dit is allesbehalve een duurzame situatie.

Niet alle problemen kunnen in een keer worden opgelost. Een eerste stap op weg naar Fair Pay is om te bezien welke financiële middelen nodig zijn om alle werkenden – zowel personeel in loondienst als ingehuurde zzp'ers – in de culturele sector te belonen conform de geldende cao's en beloningsrichtlijnen, ook al zijn de beloningen daarin beperkt door knellende financiële randvoorwaarden. In het voorliggende rapport fungeren de huidige cao's en beloningsrichtlijnen op grond van deze praktische overweging als referentiekader voor een fatsoenlijke beloning (Fair Pay). Afwijkingen van Fair Pay bestaan ten eerste uit tekortschietende beloningen ten opzichte van de cao of beloningsrichtlijn en ten tweede uit kosten van onbetaald structureel overwerk.

Gegeven het voorafgaande luidt de centrale vraag van het onderzoek:

*Wat zijn de (minimale) meerkosten van Fair Pay in 2022 bij meerjarig of projectmatig door het Rijk of een van de cultuurfondsen gesubsidieerde culturele organisaties, uitgaande van het huidige culturele aanbod?*

Met (minimale) meerkosten van Fair Pay bedoelen we de meerkosten die in 2022 gemoeid zijn met het ongedaan maken van de afwijkingen van Fair Pay gegeven de huidige cao's en beloningsrichtlijnen. In aanvulling op onze eerdere onderzoeken doen we een eerste poging om het onderzoek uit te breiden met projectmatig gesubsidieerde organisaties (inclusief producties).

In het verlengde van de centrale vraag van het onderzoek bezien we verder welke financiële middelen nodig zijn om de personele lasten van culturele organisaties (inclusief de berekende meerkosten) tot en met de start van de nieuwe Cultuurnotaperiode adequaat te indexeren. Dit is nodig om te voorkomen dat de beloningsachterstand van werkenden in de culturele sector in de tussentijd verder oploopt. Ook dit is een wezenlijk onderdeel van Fair Pay.

### 1.3 Indeling van het rapport

De indeling van het rapport is verder als volgt. Hoofdstuk 2 bespreekt de aanpak van het onderzoek. Hoofdstuk 3 geeft voor meerjarig en projectmatig gesubsidieerde organisaties een totaalbeeld van de (minimale) meerkosten van Fair Pay uitgesplitst naar deelsectoren en grootteklassen. Vervolgens komen in de hoofdstukken 4 tot en met 12 de verschillende deelsectoren uitvoeriger aan de orde. Het betreft achtereenvolgens:

- meerjarig gesubsidieerde dans;
- meerjarig gesubsidieerd theater;
- meerjarig gesubsidieerd muziektheater;
- meerjarig gesubsidieerde muziek;
- meerjarig gesubsidieerde jeugdpodiumkunsten;
- meerjarig gesubsidieerde festivals;
- meerjarig gesubsidieerde musea;
- meerjarig gesubsidieerde beeldende kunst en creatieve industrie;
- projectmatig gesubsidieerde organisaties.

Ten slotte vat hoofdstuk 13 de belangrijkste conclusies van het onderzoek samen. De bijlagen bevatten informatie over de samenstelling van de begeleidingscommissie van het project en nadere achtergrondinformatie.

### 1.4 Leeswijzer

Lezers met weinig tijd en met vooral behoefte aan informatie op hoofdlijnen kunnen zich beperken tot hoofdstukken 1 en 3 (totaaloverzicht), en afhankelijk van hun belangstelling eventueel een hoofdstuk met meer gedetailleerde informatie overeen specifieke deelsector. Voor lezers met meer tijd en een bredere belangstelling zijn de overige hoofdstukken eveneens relevant. Belangstellenden die meer willen weten over de gehanteerde onderzoeks aanpak vinden daarover informatie in hoofdstuk 2.

In dit rapport presenteren we in tabellen en figuren afgeronde getallen. De analyses en berekeningen berusten echter op niet-afgeronde getallen. Daardoor kan het voorkomen dat optellingen en dergelijke ogenschijnlijk niet lijken te kloppen, hoewel ze juist zijn. De afronding van de getallen in de tabellen en figuren vindt uitsluitend plaats om de leesbaarheid daarvan te vergroten en om te focussen op de belangrijkste resultaten.

## 2 Onderzoeksaanpak

### 2.1 Inleiding

#### 2.1.1 Aanpak in eerdere onderzoeken op landelijk niveau

Onze onderzoeksaanpak berust op de in ons eerdere rapport *Op weg naar het nieuwe normaal* (Geukema en Goudriaan 2019) beschreven methode voor de berekening van de meerkosten van Fair Pay, gecombineerd met verdere verfijningen die in vervolgonderzoek op landelijk en gemeentenniveau zijn ontwikkeld. In de tot nu toe uitgevoerde onderzoeken staan culturele organisaties met een meerjarige subsidie van gemeenten, provincies en/of het Rijk centraal. In het huidige onderzoek schenken we daarnaast aandacht aan de meerkosten van Fair Pay bij projectmatig gesubsidieerde organisaties. Voor deze categorie organisaties hanteren we een aanpak die afgeleid is van de meerkosten bij meerjarig gesubsidieerde culturele organisaties.

In de voorgaande onderzoeken naar de meerkosten van Fair Pay is gebruikt gemaakt van een uniforme methode gebaseerd op een combinatie van een gerichte interactieve informatie-uitvraag en een praktijkonderzoek met diepte-interviews bij een representatieve steekproef van culturele organisaties. In alle onderzoeken stratificeren we de steekproef naar deelsector en grootteklasse. Het praktijkonderzoek wordt steeds ondersteund door een empirische analyse op basis van kwantitatieve informatie over de (personele) lasten uit jaarrekeningen (verantwoordingsgegevens) en andere bronnen om de resultaten te kunnen op schalen naar landelijk of gemeentelijk niveau.

#### 2.1.2 Huidige onderzoek

Het huidige onderzoek borduurt voort op de aanpak van de eerdere onderzoeken. Het heeft overwegend een kwantitatief karakter en richt zich uitsluitend op Fair Pay. Fair Pay is weliswaar een belangrijk onderdeel van de Fair Practice Code, maar uiteraard niet het enige onderdeel. Fair Pay is in feite een resultaat van de toepassing van de Fair Practice Code. We richten ons vooral op de afwijkingen van Fair Pay, zoals afwijkingen van cao's en beloningsrichtlijnen, en daarnaast onbetaald structureel overwerk. De kosten van het ongedaan maken van de genoemde afwijkingen zijn de meerkosten van Fair Pay.

Bij de bepaling van de meerkosten van Fair Pay ligt weliswaar de nadruk op culturele organisaties met een meerjarige subsidie van het ministerie van OCW of de cultuurfondsen van het Rijk, maar doen we ook een eerste poging om de meerkosten van projectmatig gesubsidieerde organisaties in kaart te brengen. Het onderzoek heeft zowel betrekking op personeel in loondienst als op zzp'ers. Veel culturele organisaties maken daarnaast dankbaar gebruik van de inzet van een groot aantal vrijwilligers en/of stagiairs. Die blijven in het onderzoek grotendeels buiten beschouwing, hoewel zij voor veel organisaties onmisbaar zijn.

### 2.1.3 Indeling van het hoofdstuk

De indeling van het hoofdstuk is verder als volgt. In paragraaf 2.2 komen de uitgangspunten van het onderzoek aan bod. Daarna komt in paragraaf 2.3 de uitvoering van het praktijkonderzoek bij individuele culturele organisaties aan de orde. In paragraaf 2.4 beschrijven we de uitgevoerde bewerkingen van de gebruikte gegevens voor de opschaling van de resultaten van het praktijkonderzoek. In paragraaf 2.5 behandelen we de opschaling van het praktijkonderzoek naar landelijke totalen. In paragraaf 2.6 bespreken we de verschillen tussen de eerdere onderzoeken op landelijk niveau en het huidige onderzoek.

## 2.2 Uitgangspunten

### 2.2.1 Subsidiënten en subsidietermijnen

Meerjarige subsidies hebben steeds betrekking op subsidies voor een periode van ten minste twee jaar. In de meeste gevallen betreft het subsidies voor vier jaar (de Cultuurnotaperiode). Bij de projectmatig gesubsidieerde organisaties (inclusief producties) is de subsidieperiode afhankelijk van de duur van het project.

Met de term “Rijk” bedoelen we steeds het ministerie van OCW inclusief de zes cultuurfondsen. Het betreft het Fonds Podiumkunsten, het Mondriaan Fonds, het Nederlands Letterenfonds, het Nederlands Filmfonds, het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie en het Fonds voor Cultuurparticipatie.

### 2.2.2 Heterogeniteit en stratificatie: indeling naar deelsectoren en omzetgrootteklassen

De culturele sector is heterogeen, zowel qua discipline als qua grootte van de organisaties. Daarom is het noodzakelijk dat we voor culturele organisaties in elk van de onderscheiden deelsectoren afzonderlijke analyses van afwijkingen van Fair Pay uitvoeren.<sup>1</sup> Het betreft voor meerjarig gesubsidieerde organisaties de volgende acht deelsectoren:<sup>2</sup>

- 1 meerjarig gesubsidieerde dans;
- 2 meerjarig gesubsidieerd theater;
- 3 meerjarig gesubsidieerd muziektheater;
- 4 meerjarig gesubsidieerde muziek;
- 5 meerjarig gesubsidieerde jeugdpodiumkunsten;
- 6 meerjarig gesubsidieerde festivals;
- 7 meerjarig gesubsidieerde musea;
- 8 meerjarig gesubsidieerde beeldende kunst en creatieve industrie.

Die detaillering naar deelsectoren is echter niet voldoende om de heterogeniteit tussen culturele organisaties volledig te ondervangen. Binnen elke deelsector varieert de grootte van organisaties sterk. Dat is doorgaans een belangrijke bron van heterogeniteit, juist op het gebied van de beloning van de werkenden; kleine organisaties met weinig subsidie kunnen zich in de praktijk vaak

---

<sup>1</sup> De meerjarig gesubsidieerde ontwikkelinstellingen vormen in dit onderzoek géén afzonderlijke deelsector. We brengen deze instellingen onder in de relevante deelsectoren.

<sup>2</sup> Meerjarig gesubsidieerde organisaties die niet behoren tot een van de acht genomen deelsectoren, zoals ondersteuningsstructuur in de BIS, vallen buiten de reikwijdte van het onderzoek.

moeilijker aan de cao en/of de beloningsrichtlijnen houden dan grotere, ruimer gesubsidieerde organisaties. Daarom is het noodzakelijk dat de berekening van de meerkosten voor elke deelsector steeds per grootteklasse plaatsvindt. In het onderzoek gaan we steeds uit van een voor alle deelsectoren uniforme indeling in vier grootteklassen gebaseerd op de jaaromzet in 2019 als laatste 'normale' jaar vóór de coronacrisis:

- 1 klein met een jaaromzet tot € 500.000;
- 2 middelklein met een jaaromzet van € 500.000 tot € 1.000.000;
- 3 middelgroot met een jaaromzet van € 1.000.000 tot € 2.500.000;
- 4 groot met een jaaromzet van € 2.500.000 en meer.

De uniforme indeling in grootteklassen biedt de mogelijkheid om de meerkosten van Fair Pay en andere cijfers per grootteklasse van deelsectoren op te tellen tot cijfers voor de gehele culturele sector (zie hoofdstuk 3). Voor de projectmatig gesubsidieerde organisaties hanteren we een aanpak die is afgeleid van de meerjarig gesubsidieerde organisaties (zie paragraaf 12.2).

### 2.2.3 Cao's en beloningsrichtlijnen

Het onderzoek beoogt inzicht te geven in de minimale meerkosten van volledige invoering van Fair Pay bij culturele organisaties. Het onderzoek heeft betrekking op de beloning van zowel medewerkers in loondienst als van zzp'ers. Het richt zich op beloningsproblemen die kunnen worden opgelost door de toepassing van in 2022 geldende cao's en/of beloningsrichtlijnen. Daarbij hanteren we de meest gangbare cao's en beloningsrichtlijnen in de culturele sector als benchmark voor de beoordeling van de betaalde lonen en honoraria. Het betreft:

- meerjarig gesubsidieerde dans: Cao toneel en dans;
- meerjarig gesubsidieerd theater: Cao toneel en dans;
- meerjarig gesubsidieerd muziektheater: Cao toneel en dans (met voor de Nationale Opera een specifiek gedeelte hiervan);
- meerjarig gesubsidieerde ensembles: Cao muziekensembles;
- meerjarig gesubsidieerde orkesten: Cao Nederlandse orkesten en Cao remplaçanten Nederlandse Orkesten, en voor de staf Cao gemeenten en Cao Rijk;
- meerjarig gesubsidieerde jeugdpodiumkunsten: Cao toneel en dans;
- meerjarig gesubsidieerde festivals; bij afwezigheid van een specifieke cao of beloningsrichtlijn hanteren wij de volgende cao's:
  - popfestivals: Cao Nederlandse poppodia- en festivals;
  - podiumkunstenfestivals en genre-overstijgende festivals: Cao Nederlandse podia;
  - letteren- en filmfestivals: Cao Nederlandse podia;<sup>3</sup>
- meerjarig gesubsidieerde musea: Museum cao met voor de museale horeca de KHN (horeca) cao;
- meerjarig gesubsidieerde beeldende kunst en creatieve industrie: Richtlijn functie- en loon- bouw presentatie-instellingen.

---

<sup>3</sup> Via de Ketentafels van Platform ACCT zijn beloningsrichtlijnen voor deze typen festivals in ontwikkeling, maar nog niet operationeel.

Bij tentoonstellingen van beeldend kunstenaars zonder verkoopdoel in musea en presentatie-instellingen voor beeldende kunst vormt de huidige Richtlijn Kunstenaarshonorarium de benchmark.

Cao's en beloningsrichtlijnen fungeren als referentiekader (benchmark) voor een fatsoenlijke beloning van zowel werknemers als zzp'ers. Dat neemt niet weg dat ook cao's en beloningsrichtlijnen op punten voor verbetering vatbaar zijn, mede omdat ze doorgaans zijn ingegeven door de beperkte financiële ruimte van de culturele sector.<sup>4</sup> Tevens bestaan grote verschillen tussen de verschillende cao's in de culturele sector, zowel qua primaire als qua secundaire arbeidsvoorwaarden.

Bij afwezigheid van een richtlijn voor de beloning van zzp'ers in sommige deelsectoren gaan we uit van een honorarium voor zzp'ers die berust op het cao-loon voor vergelijkbare functies in loondienst met een opslag van ten minste 50% voor vakantiegeld, verzekeringen, andere lasten en vakantie- en feestdagen; dit in navolging van onder meer de Cao toneel en dans, de Cao poppodia en -festivals, de Cao Nederlandse podia, en de Richtlijn functie- en loongebouw presentatie-instellingen voor beeldende kunst.

Op festivals ontvangen optredende gezelschappen, orkesten en ensembles doorgaans een uitkoopsom, waarbij de beloning van het personeel geschiedt door de betreffende gezelschappen. Bij deze gezelschappen, orkesten en ensembles zijn de meerkosten van Fair Pay in beginsel opgenomen in de meerkosten van de gezelschappen, voor zover deze meerjarig of projectmatig worden gesubsidieerd. Om dubbeltellingen te voorkomen, blijven de meerkosten van de optredende gezelschappen, orkesten, ensembles, enzovoort op festivals buiten beschouwing.

#### 2.2.4 Minimale meerkosten van Fair Pay

In de vraagstelling van het onderzoek typeren we de meerkosten van Fair Pay als *minimale meerkosten*, voor de leesbaarheid veelal ingekort tot 'meerkosten'. Het gebruik van de term *minimale meerkosten* dient verschillende doelen:

- Ten eerste geeft de term aan dat wij in het onderzoek niet de gehele culturele en creatieve sector in beschouwing (kunnen) nemen. Organisaties zonder meerjarige of projectmatige subsidie van het Rijk en de cultuurfondsen komen in het onderzoek niet aan de orde. Dat geldt ook voor zelfstandig opererende individuele makers.
- Ten tweede duidt de term *minimale meerkosten* erop dat de in kaart gebrachte beloningsafwijkingen uitsluitend betrekking hebben op beloningsproblemen die kunnen worden opgelost door de toepassing van de huidige cao's en/of beloningsrichtlijnen in de culturele sector. Dat betekent allereerst dat oplossingen voor de 'bijwerkingen' van het projectmatig werken hier buiten beschouwing blijven. Het betreft onder meer de qua omvang en tijdsduur beperkte arbeidscontracten voor tijdelijk personeel en zzp'ers. Daarnaast spiegelen we de beloningen in de culturele sector niet aan de ruimere cao's van het bedrijfsleven en de overheid of aan

---

<sup>4</sup> De Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (NAPK) heeft bijvoorbeeld dit jaar de AWWN een benchmarkstudie laten uitvoeren. De NAPK concludeert dat "de benchmark laat zien dat de beloning in de Cao toneel en dans (ver) onder dat van de sectoren valt waarmee is vergeleken, hetgeen betekent dat toneel en dans een zwakkere positie op de arbeidsmarkt heeft. Zo is het salarisniveau van de Cao toneel en dans gemiddeld 13% lager dan dat van het middensegment (de mediaan) van het Nederlandse bedrijfsleven en ruim 18% lager dan dat van de Cao gemeenten." De benchmarkrapportage is opvraagbaar bij de NAPK.



marktconforme beloningen maar aan de huidige qua beloning achtergebleven cao's en beloningsrichtlijnen in de culturele sector.

Met inachtneming van het voorgaande zijn minimale meerkosten van Fair Pay de kosten die ten minste nodig zijn om afwijkingen ten opzichte van Fair Pay ongedaan te maken. De minimale meerkosten van Fair Pay bestaan uit de volgende twee componenten:

- 1 Tekortschietende beloningen. Deze component heeft betrekking op afwijkingen van de huidige cao's en beloningsrichtlijnen in de culturele sector.
- 2 Kosten van onbetaald structureel overwerk. Deze component betreft de kosten van onbetaald structureel overwerk. Hiervan is sprake als werkenden hun overwerk gedurende het jaar niet kunnen compenseren in tijd of geld.

We schenken in het onderzoek zowel aandacht aan tekortschietende beloningen als aan de kosten van onbetaald structureel overwerk. Bij de berekening van de kosten van onbetaald structureel overwerk gaan we uit van beloning conform Fair Pay.

### 2.2.5 Loon- en prijspeil 2022 en indexatie

De cijfers in het rapport hebben betrekking op het kalenderjaar 2022. Dat betekent dat de in het rapport gepresenteerde meerkosten berusten op het loonpeil 2022. Realisatiecijfers over 2022 vormen eveneens de basis voor de financiële kaders van de Cultuurnotaperiode 2025-2028.

Dat laatste neemt niet weg dat bij de start van de nieuwe Cultuurnotaperiode in 2025 nog drie jaar aan (verwachte) loon- en prijsstijgingen moet worden overbrugd. Daarom brengen we in een afzonderlijke analyse ook de stijging van de personele lasten (inclusief meerkosten van Fair Pay) in de culturele sector in beeld als gevolg van de indexatie op basis van de door Centraal Planbureau verwachte loonontwikkeling. Indexatie van de personele lasten is noodzakelijk om te voorkomen dat beloningsachterstanden in de culturele sector verder oplopen ten opzichte van het bedrijfsleven en de overheid.

## 2.3 Praktijkonderzoek bij meerjarig gesubsidieerde organisaties

Het praktijkonderzoek heeft uitsluitend betrekking op interviews bij organisaties met een meerjarige subsidie van het Rijk of de cultuurfondsen van het Rijk. Voor projectmatig gesubsidieerde organisaties en producties hanteren we bij gebrek aan gegevens een alternatieve aanpak (zie paragraaf 12.2).

Vanwege de complexiteit en gevoeligheid van het onderwerp Fair Pay blijken culturele organisaties in het algemeen terughoudend om in hun jaarverslagen of subsidieaanvragen te rapporteren over tekortschietende beloningen en onbetaald structureel overwerk, ook al zijn de afwijkingen van Fair Pay vooral bij de kleinere organisaties doorgaans noodgedwongen. De complexiteit en gevoeligheid van het onderwerp betekent dat enquêtes onder organisaties volstrekt ongeschikt zijn als instrument voor informatieverzameling over de meerkosten van Fair Pay. Daarom berust onze aanpak op een combinatie van een gerichte interactieve informatie-uitvraag en een praktijkonderzoek met diepte-interviews. In de interviews gaat het om het verhaal achter de cijfers en de cijfers achter het verhaal.

Het praktijkonderzoek is uitgevoerd in de maanden april tot en met september 2023 en berust op online-interviews gecombineerd met een interactieve informatie-uitvraag bij een representatieve selectie van 137 meerjarig gesubsidieerde organisaties. De selectie van de organisaties is gebaseerd op een stratificatie naar deelsector en grootteklasse. Gemiddeld is 35% van de meerjarig gesubsidieerde organisaties geïnterviewd. Tabel 2.1 geeft een overzicht van de selectie.

Tabel 2.1 Geïnterviewde organisaties met een meerjarige subsidie van het Rijk of één van de cultuurfondsen van het Rijk naar deelsector en grootteklasse

	Meerjarig gesubsidieerde organisaties	Geïnterviewde organisaties
<b>Deelsector</b>		
Meerjarig gesubsidieerde dans	30	16
Meerjarig gesubsidieerd theater	76	22
Meerjarig gesubsidieerd muziektheater	25	11
Meerjarig gesubsidieerde muziek	50	16
Meerjarig gesubsidieerde jeugdpodiumkunsten	22	11
Meerjarig gesubsidieerde festivals	93	26
Meerjarig gesubsidieerde musea	38	14
Meerjarig gesubsidieerde beeldende kunst en creatieve industrie	55	21
<b>Grootte</b>		
Klein (jaaronzet tot € 0,5 mln.)	156	41
Middelklein (jaaronzet van € 0,5 mln. tot € 1 mln.)	80	30
Middelgroot (jaaronzet van € 1 mln. tot € 2,5 mln.)	79	32
Groot (jaaronzet van 2,5 mln. en meer)	74	34
<b>Totaal</b>	<b>389</b>	<b>137</b>

De vertrouwelijke interviews bij de geselecteerde culturele organisaties vinden plaats met de zakelijk leiders, al dan niet bijgestaan door hun collega's. Alle deelnemers aan de interviews hebben wij vooraf anonimiteit beloofd. Daarom presenteren wij in het rapport geen herkenbare resultaten voor afzonderlijke culturele organisaties.

Voorafgaande aan de interviews ontvangen de geselecteerde organisaties een interviewleidraad en een elektronisch enquêteformulier, zodat zij zich goed kunnen voorbereiden op het interview. In de interviews vragen we bij uitstek door op de kwesties die niet expliciet in de jaarverslagen aan de orde komen, zoals gewerkte versus betaalde uren, beloning van de werknemers, gehanteerde tarieven voor zzp'ers, gevolgde cao's en/of beloningsrichtlijnen, de aanwezigheid van een adequate pensioenvoorziening en de rol van stagiairs en vrijwilligers. We stellen deze zaken in de interviews gedetailleerd aan de orde; bijvoorbeeld per personeelscategorie, zoals vaste staf op kantoor versus verschillende typen uitvoerenden of personeel in loondienst versus verschillende typen zzp'ers. De interviews hebben deels het karakter van interactieve rekensessies. Gedurende het interview vullen we samen met de organisaties het enquêteformulier aan waar nodig met de tijdens het interview verkregen informatie. We krijgen van de geïnterviewden regelmatig als compliment dat ze zelf tijdens het interview ook veel hebben bijgeleerd over het onderwerp Fair Pay.

De interviews verwerken we vervolgens via een vast format. We controleren de verkregen cijfers, vullen aan waar nodig en stellen indien nodig aanvullende vragen aan de geïnterviewde organisaties. Daarna bepalen we de gewogen gemiddelden per type werkende (loondienst en zzp) van een organisatie; bijvoorbeeld als de mate van onbetaald structureel overwerk verschilt tussen de verschillende functies. Weging vindt steeds plaats met het aandeel van de lonen of de honoraria van de betreffende functies in de lasten per type werkende. Op het niveau van een individuele culturele organisatie levert deze stap zowel voor werknemers in loondienst als voor zzp'ers inzicht op in de afwijkingen van Fair Pay. De meerkosten voor respectievelijk werknemers in loondienst en zzp'ers zijn de kosten die gemoeid zijn met het ongedaan maken van deze afwijkingen.

De gevolgde aanpak van het praktijkonderzoek is weliswaar tijdrovend, maar levert een significante meerwaarde op ten opzichte van andere werkwijzen. Gesprekken met culturele organisaties bieden de mogelijkheid om samen gegevens over de beloning en het onbetaalde structurele overwerk scherp te krijgen.

## 2.4 Controle en bewerking van de gegevens

Ten eerste zijn de ontvangen bestanden met verantwoordingsgegevens afkomstig van het ministerie van OCW en de cultuurfondsen gecontroleerd op volledigheid van het aantal organisaties. Ontbreken er meerjarig gesubsidieerde organisaties in de bestanden? Omdat dit inderdaad in eerste instantie het geval bleek te zijn, is aanvullende informatie opgevraagd bij het ministerie. Ook is aanvullende informatie verzameld uit jaarrekeningen van ontbrekende instellingen. Daardoor zijn we in staat geweest om een volledige dekking van alle meerjarig gesubsidieerde organisaties te realiseren.

Ten tweede hebben we de gegevens gecontroleerd op logische consistentie en op sterk afwijkende waarden van variabelen ('outliers'). Eerst is bezien of de som van de verschillende variabelen spoot met de in de bestanden aanwezige randtotalen. Als dat niet het geval is, bezien we of daarvoor een duidelijke oorzaak is (in het oog springende typefouten, variabelen waarvan de waarden zijn verwisseld, enzovoort) en corrigeren we de data. Soms moeten we daarvoor terug naar de onderliggende jaarrekeningen van de organisaties. Vervolgens is onderzocht of bij organisaties sterk afwijkende waarden van bepaalde variabelen optreden. Bij sterk afwijkende waarden onderzoeken we eerst of deze waarden realistisch zijn en consistent zijn met de waarden van de overige variabelen. Zo niet, dan hanteren we een vergelijkbare procedure als hiervoor.

Ten derde hebben we de verantwoordingsgegevens voor de regionale musea uit de BIS aangevuld met gegevens over personeel en financiën uit het gegevensbestand Museana van de Museumvereniging. Voor deze groep musea bevatten de verantwoordingsgegevens van het ministerie van OCW uitsluitend informatie over het bedrag van de verstrekte subsidies.

Ten vierde ontbreekt in een deel van de verantwoordingsgegevens van sommige cultuurfondsen de uitsplitsing van de personele lasten geheel of gedeeltelijk. Voor een belangrijk deel van de culturele organisaties zijn we erin geslaagd om deze uitsplitsing te maken op basis van de jaarrekeningen van deze organisaties en de informatie uit het praktijkonderzoek. Een groot aantal organisaties geeft daarnaast bij het opgegeven aantal fte's aan uitsluitend met zzp'ers of met personeel

in loondienst te werken. In die gevallen is geen nadere uitsplitsing van de personele lasten nodig. Voor de organisaties waarvoor het op basis van het voorgaande niet mogelijk bleek om de uitsplitsing van de personele lasten te maken, vermenigvuldigen we hun totale personele lasten met de gemiddelde aandelen van de personele lasten van respectievelijk personeel in loondienst en ingehuurd zzp'ers in de totale personele lasten van de betreffende grootteklasse in hun deelsector. Dat betekent dat op het niveau van een grootteklasse van een deelsector de samenstelling van de personele lasten vanzelfsprekend overeenkomt met het gemiddelde per grootteklasse van de betreffende deelsector.

## 2.5 Opschaling meerkosten naar landelijk niveau

In deze stap schalen voor respectievelijk personeel in loondienst en zzp'ers de resultaten voor de meerkosten uit het praktijkonderzoek per deelsector en grootteklasse op naar de totalen voor alle organisaties met een meerjarige subsidie van het Rijk of de cultuurfondsen van het Rijk. Informatie over de personele lasten van werknemers in loondienst en zzp'ers berust op de in de voorgaande paragraaf besproken gegevens. De opschaling van de resultaten geschiedt afzonderlijk voor personeel in loondienst en zzp'ers. Daarna tellen we de resultaten op tot een totaal voor alle werkenden.

We geven hierna als voorbeeld aan hoe de opschaling van de resultaten voor personeel in loondienst geschiedt. Voor zzp'ers wordt exact dezelfde aanpak gehanteerd. In dat geval dient in plaats van de term personeel in loondienst de term zzp'ers te worden gelezen.

Bij de opschaling voegen we eerst voor het personeel in loondienst zowel de personele lasten als de berekende meerkosten van de afzonderlijke organisaties samen tot een totaal per grootteklasse van een deelsector. Vervolgens drukken we voor personeel in loondienst in elke grootteklasse van een deelsector de meerkosten – uitgesplitst naar de componenten beloning, onbetaald structureel overwerk – uit als percentage van de personele lasten. De gevonden percentages voor het personeel in loondienst beschouwen we als maatgevend voor alle organisaties in de betreffende grootteklasse van de geanalyseerde deelsector. In de analyse worden de kosten van onbetaald structureel overwerk steeds bepaald op basis van beloning conform Fair Pay.

De verkregen percentages meerkosten voor personeel in loondienst passen we toe op de personele lasten van personeel in loondienst en bij alle organisaties in de onderscheiden grootteklassen en deelsectoren om per grootteklasse en per deelsector de meerkosten van de Fair Pay voor personeel in loondienst te kunnen bepalen. De voor de opschaling van de personele lasten van personeel in loondienst gebruikte gegevens berusten op informatie over de personele lasten die in de voorgaande paragraaf is besproken.

Daarna herhalen we de voorgaande stappen voor zzp'ers. Ten slotte tellen we de meerkosten van personeel in loondienst en zzp'ers bij elkaar op om de totale meerkosten te bepalen.

## 2.6 Overeenkomsten en verschillen met eerder onderzoek

Afgezien van de afzonderlijke berekening van de meerkosten voor personeel in loondienst en zzp'ers volgen we in beginsel dezelfde onderzoeksmethodiek in het huidige onderzoek als in de

voorgaande Fair Pay onderzoeken op landelijk en gemeenteniveau. Gedurende de afgelopen jaren hebben we de resultaten en onze ervaring gebruikt om in afstemming met de opdrachtgevers de methodiek verder te verfijnen. Voor de volledigheid vermelden we de belangrijkste verschillen tussen de eerdere landelijke onderzoeken en het huidige onderzoek (Tabel 2.2).

Tabel 2.2 Belangrijkste verschillen tussen eerdere onderzoeken op landelijk niveau en het huidige onderzoek

Onderzoeken 2019 en 2020	Onderzoek 2023
Vóór de coronacrisis	Na c.q. in de uitloop van de coronacrisis
Naast meerjarig door het Rijk of één van de cultuurfondsen van het Rijk gesubsidieerde culturele organisaties, ook niet meerjarig gesubsidieerde organisaties (musea en presentatie-instellingen)	Uitsluitend meerjarig gesubsidieerde culturele organisaties (door het Rijk of één van de cultuurfondsen van het Rijk) plus projectmatig gesubsidieerde organisaties
Aantal geïnterviewde culturele organisaties in de steekproef: 82	Aantal geïnterviewde culturele organisaties in de steekproef: 137
Zeven deelsectoren met jeugdpodiumkunsten naar discipline ingedeeld in de andere deelsectoren	Acht deelsectoren met jeugdpodiumkunsten als afzonderlijke deelsector. Veel organisaties die voor de eerste keer een meerjarige subsidie ontvangen van het ministerie van OCW of de cultuurfondsen van het Rijk.
Grootteklasse gebaseerd op het meerjarige subsidiebedrag in 2017; gedifferentieerde indeling per deelsector, waardoor geen optelling over de grootteklassen mogelijk is	Grootteklasse gebaseerd op jaaromzet in 2019; uniforme indeling zodat per grootteklasse een optelling over de deelsectoren mogelijk is
Meerkosten van Fair Pay berekend voor tekortschietende beloning en onbetaald structureel overwerk	Idem en afzonderlijke meerkosten naar type werkende (loondienst versus inhuur van zzp'ers)
Gegevens voor de kalenderjaren 2017 en 2018; omgerekend naar loonpeil 2021	Gegevens voor het kalenderjaar 2022; loonpeil 2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cao's en beloningsrichtlijnen als referentiekader, enkele aandachtspunten:</li> <li>• Vóór de invoering van Wet Arbeidsmarkt in Balans nog geen verplicht gelijk loon voor gelijk werk (bij onder meer remplaçanten, payrollers en uitzendkrachten)</li> <li>• Richtlijn voor Muziekensembles</li> <li>• Cao toneel en dans nog niet algemeen verbindend verklaard</li> <li>• Opslagfactor van 30% voor zzp'ers in de Cao toneel en dans en de Richtlijn functie- en loongebouw presentatie-instellingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cao's en beloningsrichtlijnen als referentiekader, enkele aandachtspunten:</li> <li>• Na invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans verplicht gelijk loon voor gelijk werk</li> <li>• Cao voor Muziekensembles</li> <li>• Cao toneel en dans algemeen verbindend verklaard per juni 2022</li> <li>• Opslagfactor van ten minste 50% voor zzp'ers is de norm in veel cao's en richtlijnen</li> </ul>

Door de keuze voor een uniforme indeling in grootteklassen (op basis van de jaaromzet) in het huidige onderzoek zijn de berekende meerkosten van Fair Pay goed te vergelijken tussen deelsectoren en grootteklassen;<sup>5</sup> dit in tegenstelling tot de eerdere onderzoeken op landelijk niveau. Dat heeft echter tot gevolg dat de resultaten lastiger vergelijkbaar zijn met onze eerdere onderzoeken

<sup>5</sup> Bij alle onderzoeken op gemeenteniveau is een vergelijkbare aanpak gevolgd met soms een verschillende afbakening van de grootteklasse (zie ook Goudriaan 2023).

op landelijk niveau. Vergelijking met onze eerdere onderzoeken kan nog het beste plaatsvinden met de meerkosten als percentage van de personele lasten (zie paragraaf 3.5).

Een belangrijke meerwaarde van de huidige onderzoeksaanpak is dat we in staat zijn om de meerkosten in de presentatie uit te splitsen naar werknemers in loondienst en zzp'ers. Dit verschaft belangrijk aanvullend inzicht in de achtergronden van de meerkosten, te meer omdat de meerkosten van personeel in loondienst sterk blijken te verschillen.

## 3 Totaaloverzicht culturele sector

### 3.1 Inleiding

In dit overkoepelende hoofdstuk geven we een totaaloverzicht van de meerkosten van Fair Pay bij culturele organisaties. Het betreft zowel organisaties met een meerjarige subsidie van het Rijk of de cultuurfondsen van het Rijk alsmede projectmatig gesubsidieerde organisaties met subsidies voor specifieke activiteiten verstrekt door de cultuurfondsen. Het hoofdstuk beperkt zich tot een bespreking van de belangrijkste resultaten. De gehanteerde aanpak in het voorgaande hoofdstuk aan de orde gekomen. Voor detailinformatie per deelsector verwijzen we naar de hoofdstukken 4 tot en met 12. De meerkosten in de volgende deelsectoren komen aan de orde:

- meerjarig gesubsidieerde dans;
- meerjarig gesubsidieerd theater;
- meerjarig gesubsidieerd muziektheater;
- meerjarig gesubsidieerde muziek;
- meerjarig gesubsidieerde jeugdpodiumkunsten;
- meerjarig gesubsidieerde festivals;
- meerjarig gesubsidieerde musea;
- meerjarig gesubsidieerde beeldende kunst en creatieve industrie;
- projectmatig gesubsidieerde organisaties.

Verder splitsen we de resultaten voor de meerjarig gesubsidieerde organisaties uit naar vier grootteklassen op basis van de jaaronzet in 2019:

- 1 klein met een jaaronzet tot € 500.000;
- 2 middelklein met een jaaronzet van € 500.000 tot € 1.000.000;
- 3 middelgroot met een jaaronzet van € 1.000.000 tot € 2.500.000;
- 4 groot met een jaaronzet van € 2.500.000 en meer.

Bij de presentatie van de resultaten laten we gemakshalve de toevoeging *meerjarig gesubsidieerd* steeds weg. Paragrafen 3.2 tot en met 3.4 hebben betrekking op meerjarig gesubsidieerde organisaties. In deze paragrafen komen achtereenvolgens de situatie in 2022, de meerkosten van Fair Pay en de meerkosten per type werkende aan de orde. Deze paragrafen bestaan steeds uit twee afzonderlijke deelparagrafen die de resultaten per deelsector en per grootteklasse in beeld brengen. In paragraaf 3.5 vergelijken we vervolgens de hier berekende meerkosten van meerjarig gesubsidieerde organisaties met de resultaten van eerdere onderzoeken op landelijk niveau. Paragraaf 3.6 behandelt de meerkosten van Fair Pay bij projectmatig gesubsidieerde organisaties. Paragraaf 3.7 geeft een samenvattend overzicht van de meerkosten van meerjarig en projectmatig gesubsidieerde organisaties gekoppeld aan de verdeling van de meerkosten naar subsidiënt. Daarna bespreken we in paragraaf 3.8 de indexatie van de berekende meerkosten naar 2025 (start van de volgende Cultuurnotaperiode). Ten slotte vat paragraaf 3.9 de belangrijkste conclusies van het hoofdstuk samen.

## 3.2 De situatie in 2022

### 3.2.1 Resultaten per deelsector

De totale omzet van de 389 meerjarig gesubsidieerde organisaties in het onderzochte deel van de culturele sector belooft in 2022 € 1,2 mld. Musea nemen bijna 45% van de omzet van deze organisaties voor hun rekening, jeugdpodiumkunsten nog geen 3%. De organisaties ontvangen ruim € 783 mln. aan subsidies van het Rijk (inclusief de cultuurfondsen) en de andere overheden. De totale personele lasten bedragen in 2022 ruim € 658 mln. bij een totale betaalde personeelssterkte (inclusief inhuur) van ruim 9.250 fte's. Musea, festivals en organisaties in de beeldende kunst en creatieve industrie maken daarnaast veel gebruik van vrijwilligers en stagiairs.

Tabel 3.1 brengt per grootteklasse een aantal kengetallen in beeld voor de 'gemiddelde culturele organisatie' in 2022. Festivals en organisaties in beeldende kunst en creatieve industrie hebben gemiddeld de laagste omzet, personele lasten en aantal fte's; musea hebben gemiddeld veruit de hoogste scores op deze kenmerken. Alle geanalyseerde musea worden via BIS en/of de Erfgoedwet meerjarig gesubsidieerd. Met uitzondering van de jeugdpodiumkunsten is in alle deelsectoren minder dan de helft van de organisaties in de BIS of eventueel de Erfgoedwet opgenomen.

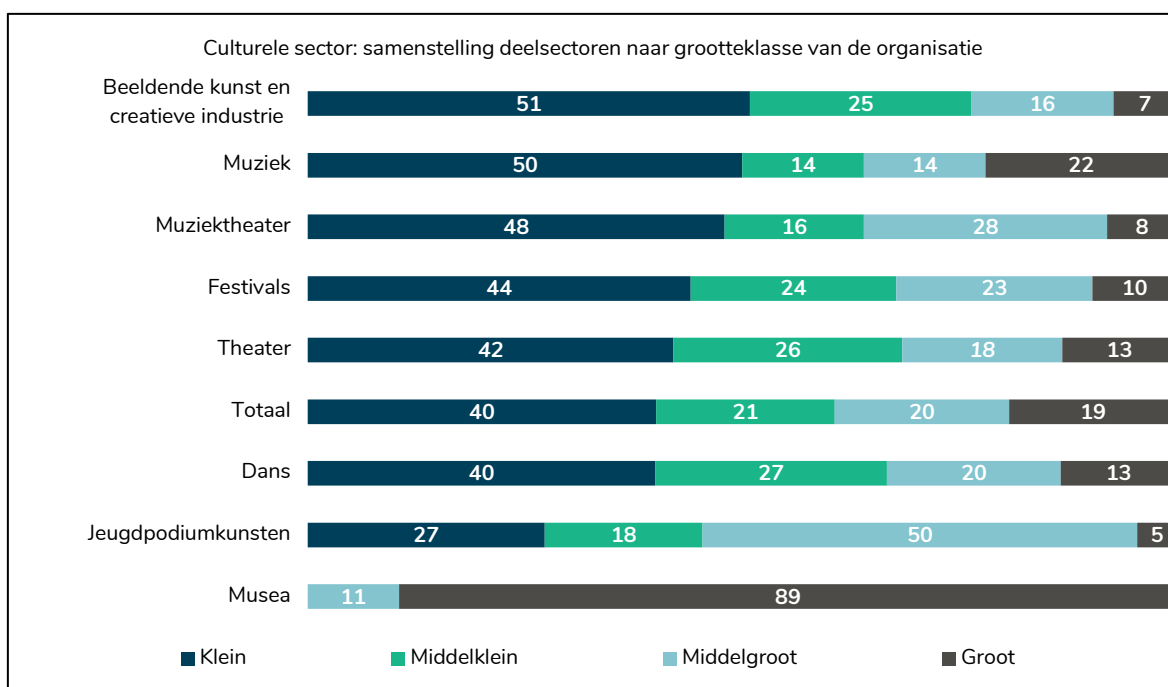
Tabel 3.1 Culturele sector: gemiddelden per deelsector, 2022

	Aantal organisaties	Totaal subsidies (x € 1 mln.)	Omzet (x € 1 mln.)	Personele lasten (x € 1 mln.)	Betaald personeel (fte's)	Organisaties in BIS of Erfgoedwet (%)
Dans	30	1,4	1,8	1,2	19,3	27
Theater	76	1,3	1,8	1,1	16,0	17
Muziektheater	25	2,9	4,1	3,1	35,4	20
Muziek	50	2,3	3,2	2,5	28,2	34
Jeugdpodiumkunsten	22	1,1	1,4	1,0	14,5	55
Festivals	93	0,7	1,3	0,5	7,0	16
Musea	38	8,2	14,1	6,2	93,5	100
Beeldende kunst en creatieve industrie	55	1,0	1,4	0,8	12,0	31
<b>Totaal</b>	<b>389</b>	<b>2,0</b>	<b>3,1</b>	<b>1,7</b>	<b>23,8</b>	<b>32</b>

Qua samenstelling van de deelsectoren naar grootte van de organisaties bestaan grote verschillen tussen de onderscheiden deelsectoren (Figuur 3.1). In de deelsectoren beeldende kunst en creatieve industrie, muziek en muziektheater bestaat ruwweg de helft van de organisaties uit kleine organisaties. Daar staat tegenover dat het leeuwendeel van de meerjarig gesubsidieerde musea tot de grote organisaties behoort. De overige deelsectoren nemen een middenpositie in. Uit eerdere onderzoeken is bekend dat de grootte van de organisaties heel bepalend is voor de omvang van de meerkosten van Fair Pay (zie bijvoorbeeld Geukema en Goudriaan 2019).

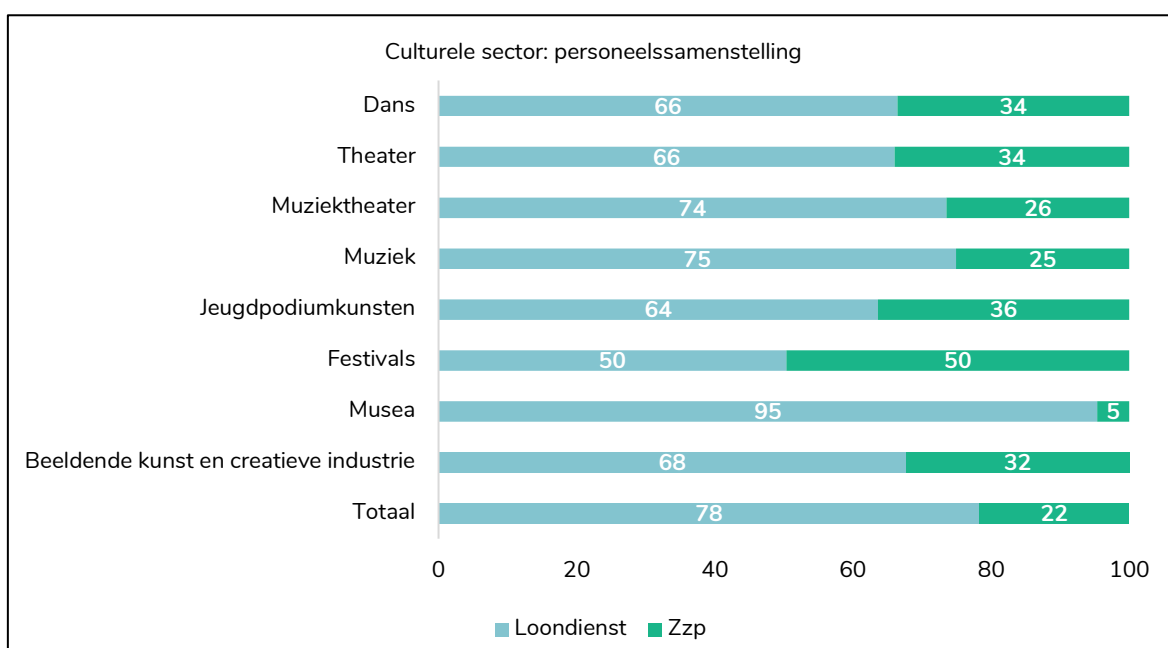


Figuur 3.1 Culturele sector: samenstelling deelsectoren naar grootteklasse van de organisaties, 2022 (in %)



In de culturele sector bestaat een groot deel van de werkenden uit zzp'ers (Figuur 3.2). Dat geldt het sterkst voor festivals (50% van het aantal fte's) en het minst voor musea (5%). De beperkte inzet van zzp'ers bij musea drukt het gemiddelde van de gehele culturele sector (gemiddeld 22% van het aantal fte's). Dat komt doordat in totaal 38% van de werkenden actief is bij musea. In de andere deelsectoren vormen zzp'ers 25% of meer van de werkenden.

Figuur 3.2 Culturele sector: personeelssamenstelling per deelsector naar type werkende, 2022 (in %)



### 3.2.2 Resultaten per grootteklasse

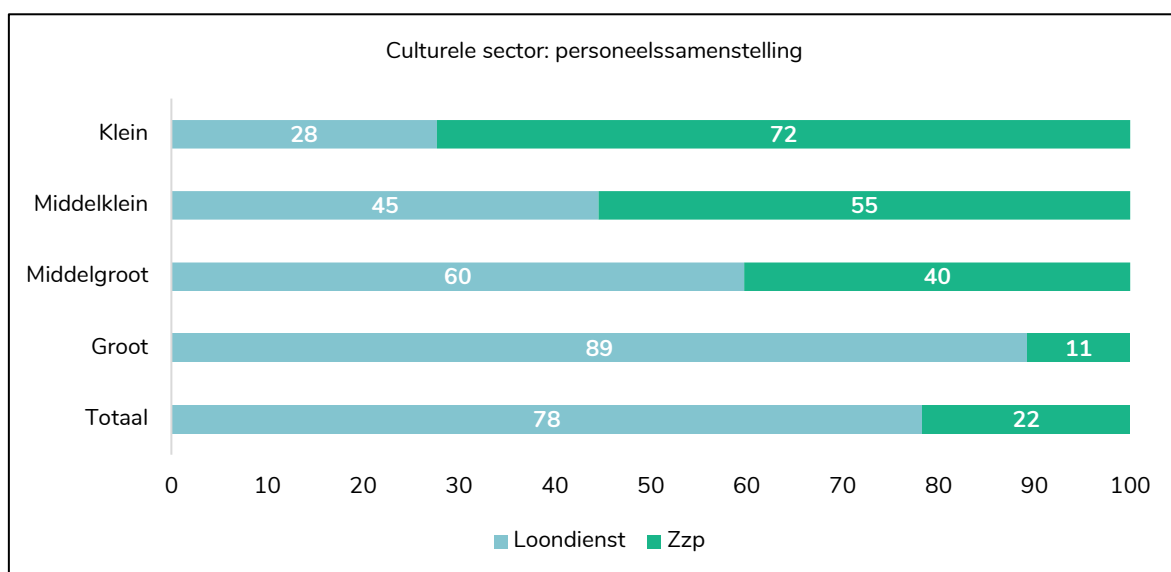
Ruim 40% van de culturele organisaties behoort tot de kleine organisaties (Tabel 3.2). Vooral festivals en beeldende kunst en creatieve industrie tellen relatief veel kleine organisaties. Een substantieel deel daarvan ontvangt in de huidige Cultuurnotaperiode voor de eerste keer een meerjarige subsidie van een van de cultuurfondsen van het Rijk. De andere grootteklassen bevatten elk circa 20% van de organisaties.

Tabel 3.2 Culturele sector: gemiddelde per grootteklasse, 2022

	Aantal organisaties	Totaal subsidies (x € 1 mln.)	Omzet (x € 1 mln.)	Personele lasten (x € 1 mln.)	Betaald personeel (fte's)	Organisaties in BIS of Erfgoedwet (%)
Klein	156	0,3	0,4	0,2	4,0	2
Middelklein	80	0,7	1,0	0,6	8,7	15
Middelgroot	78	1,1	1,7	0,9	14,0	47
Groot	75	8,0	12,4	6,7	91,5	97
Totaal	389	2,0	3,1	1,7	23,8	32

Op de onderscheiden kenmerken steken de grote organisaties ver boven de andere organisaties uit. Grote organisaties zijn bijna allemaal opgenomen in de BIS of de Erfgoedwet. Het betreft onder meer alle musea en orkesten, en een aantal grote organisaties in de podiumkunst. Grote organisaties zijn qua omzet en betaald personeel respectievelijk ruim 30 en 23 keer zo groot als kleine organisaties. De gemiddelde omzet en personele lasten van kleine tot en met middelgrote organisaties neemt geleidelijk toe naarmate een organisatie in een hogere grootteklasse valt. De zwaarwegende invloed van musea op de onderscheiden kenmerken speelt in deze grootteklassen nauwelijks een rol, omdat er (vrijwel) geen meerjarig gesubsidieerde musea in deze grootteklassen aanwezig zijn.

Figuur 3.3 Culturele sector: personeelssamenstelling per grootteklasse naar type werkende, 2022 (in %)



Er bestaat een duidelijk verband tussen de grootte van de culturele organisaties en de samenstelling van de werkenden bij de organisaties (Figuur 3.3). Bij de grote organisaties is 89% van de werkenden in loondienst en is 11% actief als zzp'er. Bij de kleine en middelkleine organisaties is meer dan de helft van de werkenden als zzp'er werkzaam. Kleine en middelkleine organisaties kunnen het zich in veel gevallen niet veroorloven om personeel in dienst te nemen vanwege de korte tijdschikhorizon van hun subsidiënten en de daarmee gepaard gaande onzekerheid over hun toekomstige bestaansrecht.

### 3.3 Meerkosten van Fair Pay, 2022

#### 3.3.1 Resultaten per deelsector

De meerkosten van Fair Pay komen voor de acht onderscheiden deelsectoren in totaal uit op € 17,8 mln. (Tabel 3.3). De meerkosten bestaan gemiddeld voor iets minder dan de helft uit tekortschietende beloningen en voor iets meer dan de helft uit de kosten van onbetaald structureel overwerk. Deze aandelen zijn vergelijkbaar met de resultaten van onze eerdere onderzoeken. In interviews geven de organisaties vaak aan dat de huidige formatie (te) krap is. Bovendien blijven vacatures – gegeven de huidige krappe arbeidsmarkt – vaak lang onvervuld. Dat leidt in de praktijk tot onbetaald structureel overwerk, vooral bij leden van de directie en de staf.

Tabel 3.3 Culturele sector: meerkosten van Fair Pay per deelsector naar component, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

	Tekortschietende beloning	Onbetaald structureel overwerk <sup>b</sup>	Totale meerkosten
Dans	0,3	0,6	0,9
Theater	0,9	1,9	2,8
Muziektheater	0,5	0,4	1,0
Muziek	2,5	1,8	4,3
Jeugdpodiumkunsten	0,2	0,6	0,8
Festivals	2,3	2,4	4,7
Musea	0,1	0,1	0,2
Beeldende kunst en creatieve industrie	1,6	1,6	3,2
<b>Totaal</b>	<b>8,4</b>	<b>9,5</b>	<b>17,8</b>

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

b Berekend conform beloning op basis van Fair Pay.

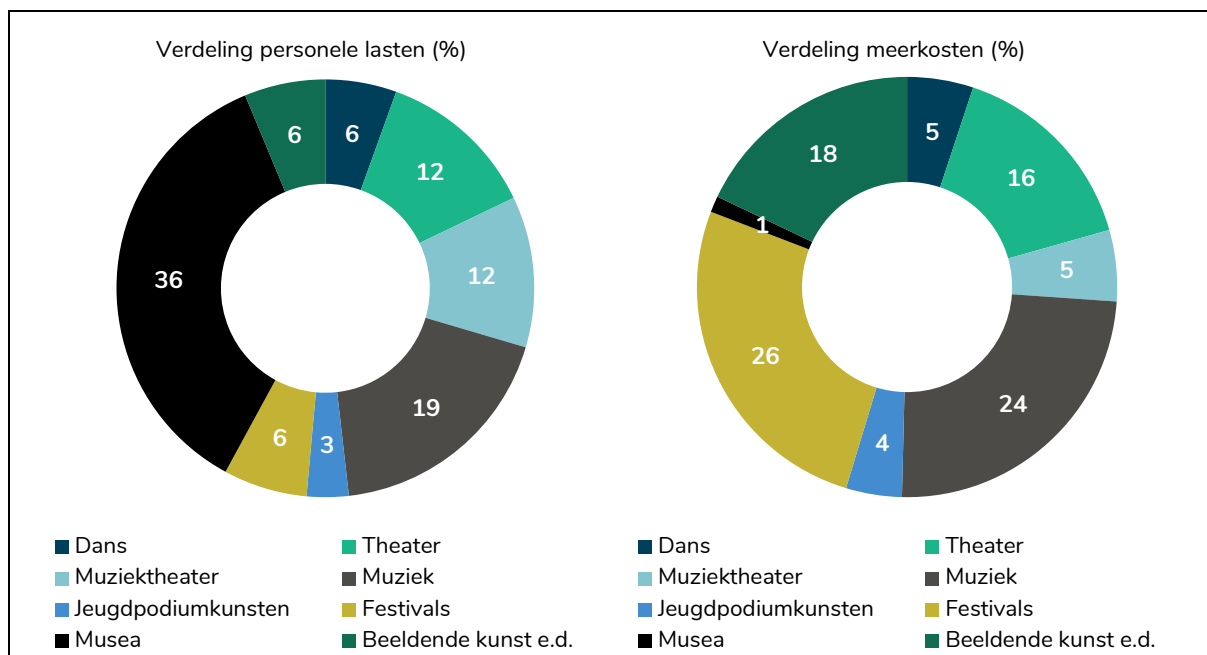
Een andere oorzaak van het onbetaalde structurele overwerk betreft de gevolgen van marktconforme tarieven voor veel gevraagde zzp'ers, zoals marketeers en technici. Deze leiden – gegeven de budgettaire beperkingen – veelal tot minder inhuur van zzp'ers en daarmee meer werk voor de werkenden in loondienst. In vrijwel alle deelsectoren komt het relatief vaak voor dat culturele organisaties de cao's of beloningsrichtlijnen niet volledig kunnen volgen. Dit heeft meerkosten van tekortschietende beloning tot gevolg, welke het hoogste zijn in de deelsector muziek. Dat komt

doordat de ensembles financieel niet staat zijn om de in 2022 ingevoerde Cao muziekensembles volledig te volgen (zie hoofdstuk 7).

Gemeten in absolute bedragen zijn de totale meerkosten van Fair Pay voor het personeel in loondienst en het ingehuurd personeel met afstand het hoogste bij festivals, muziek, en beeldende kunst en creatieve industrie. Deze drie deelsectoren tellen relatief veel (middel)kleine organisaties die grotendeels op zzp'ers draaien. Dit leidt doorgaans tot hoge meerkosten van Fair Pay (zie ook paragraaf 3.4).

De in Tabel 3.3 gepresenteerde cijfers geven een indruk van de absolute omvang van de meerkosten, maar zijn zonder verdere context lastig te duiden. De absolute omvang van de meerkosten wordt bijvoorbeeld mede beïnvloed door de omvang van de personele lasten van de betreffende deelsectoren. Daarom vergelijken we in Figuur 3.4 de verdeling van de meerkosten over de deelsectoren met die van de personele lasten over de deelsectoren.

Figuur 3.4 Culturele sector: verdeling van de meerkosten en de personele lasten over de deelsectoren, 2022 (in %)<sup>a</sup>



a Meerkosten per deelsector in % van de meerkosten van de totale deelsector. Personele lasten per deelsector in % van de personele lasten van totale deelsector.

De meerkosten van Fair Pay zijn bij musea (€ 0,2 mln.) veruit het laagste, zeker in verhouding tot de personele lasten. Ter illustratie: musea zijn goed voor 1% van de totale meerkosten, hoewel ze 36% van de totale personele lasten voor hun rekening nemen. De meeste musea typeren het volgen van de Museum cao als 'vanzelfsprekend'. Voor de muziektheatergezelschappen geldt eveneens dat hun aandeel in de totale meerkosten van de totale meerjarig gesubsidieerde culturele sector beduidend geringer is dan hun aandeel in de totale personele lasten (5% versus 12%). Dat komt vooral door relatief lage meerkosten bij de (middel)grote muziektheatergezelschappen.

De meerkosten van Fair Pay zijn – in verhouding tot de personele lasten – het hoogste bij de festivals en bij de organisaties in de beeldende kunst en de creatieve industrie. Het betreft doorgaans

kleinere organisaties, die relatief veel gebruik maken van zzp'ers en vaak relatief beperkte subsidies ontvangen. Deze cumulatie van factoren zorgt voor relatief hoge meerkosten, ook bij kleinere organisaties in andere deelsectoren.

### 3.3.2 Resultaten per grootteklasse

Uit alle onderzoeken naar de meerkosten van Fair Pay – zowel op landelijk niveau als op gemeenteniveau – blijkt dat de grootte van organisaties een belangrijke determinant is van de meerkosten. Het huidige onderzoek bevestigt dit beeld: € 9,2 mln. (51%) van de totale meerkosten van € 17,8 mln. komt voor rekening van kleine organisaties (Tabel 3.4). Dat komt mede doordat veel kleine organisaties die in de huidige Cultuurnota voor de eerste keer een meerjarige subsidie ontvangen, kampen met relatief hoge meerkosten. Deze organisaties hebben in veel gevallen moeite om hun werkenden (geheel) conform de geldende cao's of beloningsrichtlijnen te honoreren. Daarnaast leiden (te) krappe aanstellingen en formaties bij kleine organisaties tot veel onbetaald structureel overwerk.

Tabel 3.4 Culturele sector: meerkosten van Fair Pay per grootteklasse naar component, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

	Tekortschietende beloning	Onbetaald structureel overwerk <sup>b</sup>	Totale meerkosten
Klein	4,9	4,3	9,2
Middelklein	1,9	2,0	3,9
Middelgroot	1,0	1,9	2,9
Groot	0,6	1,3	1,8
<b>Totaal</b>	<b>8,4</b>	<b>9,5</b>	<b>17,8</b>

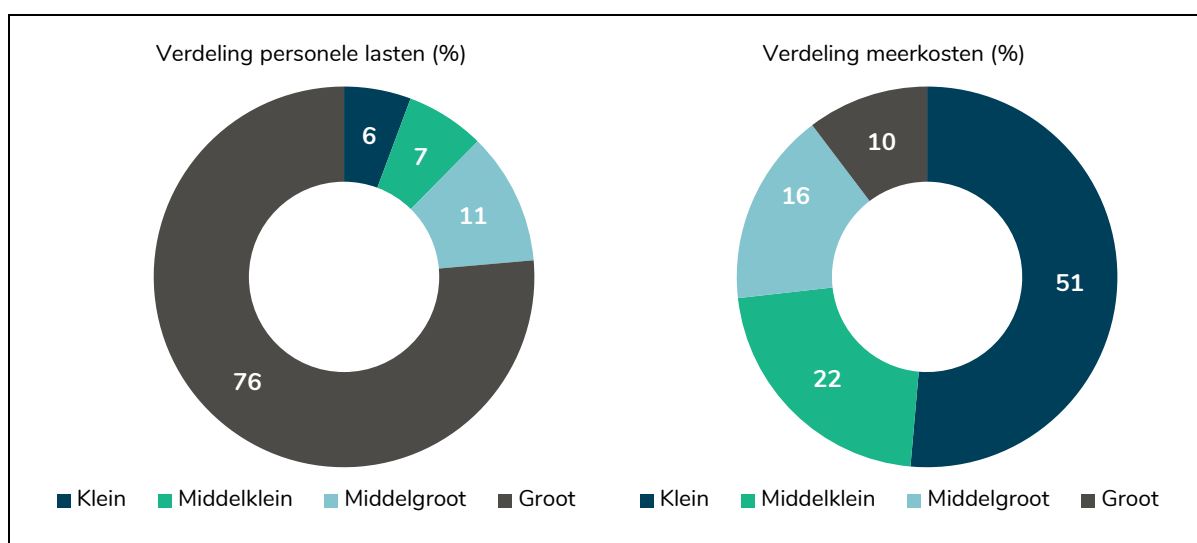
a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

b Berekend conform beloning op basis van Fair Pay.

Bij de kleine en middelkleine organisaties bestaan de meerkosten voor ruwweg de helft uit tekortschietende beloningen en voor de andere helft uit kosten van onbetaald overwerk. Bij de middelgrote en grote organisaties zijn de kosten van onbetaald structureel overwerk verantwoordelijk voor ruwweg twee derde van de meerkosten. Dat komt door krappe formaties, krapte op de arbeidsmarkt en marktconforme beloningen voor zzp'ers die op de arbeidsmarkt heel gewild zijn, maar die ten koste gaan van de middelen voor de formatie.

Figuur 3.5 illustreert nog eens overduidelijk dat de omvang van de meerkosten sterk samenhangt met de grootte van de organisaties. Vooral kleine organisaties worstelen met Fair Pay. Zij nemen maar liefst 51% van de meerkosten van meerjarig gesubsidieerde organisaties voor hun rekening, hoewel zij slechts goed voor 6% van de personele lasten van alle meerjarig gesubsidieerde organisaties. Bij de middelkleine en in iets mindere mate bij de middelgrote organisaties is het aandeel in de meerkosten aanzienlijk hoger dan hun aandeel in de personele lasten. Bij de grote organisaties is het beeld uiteraard geheel omgekeerd: 10% van de meerkosten van meerjarig gesubsidieerde organisaties tegen 76% van de personele lasten van de culturele sector.

Figuur 3.5 Culturele sector: verdeling van de meerkosten en de personele lasten over de grootteklassen, 2022 (in %)<sup>a</sup>



a Meerkosten per grootteklasse in % van de meerkosten van de totale deelsector. Personele lasten per grootteklasse in % van de personele lasten van totale grootteklasse.

Het beeld van de in verhouding hoge meerkosten bij kleine organisaties komt naar voren uit alle onderzoeken naar Fair Pay op landelijk en gemeenteniveau. Daaraan liggen verschillende oorzaken ten grondslag:

- Ten eerste is de kennis over cao's, beloningsrichtlijnen, en sociale en fiscale wetgeving bij kleine organisaties beperkt, mede omdat ze vaak geen (actief) lid zijn van een branchevereniging.
- Ten tweede vragen kleine organisaties vaak te weinig subsidie aan uit angst dat hun subsidieaanvraag anders wordt afgewezen.
- Ten derde draaien veel kleine organisaties vanwege hun beperkte bestaanszekerheid sterk op de inzet van doorgaans karig beloonde zzp'ers.

## 3.4 Meerkosten per type werkende, 2022

### 3.4.1 Resultaten per deelsector

Het leeuwendeel van de meerkosten komt voor rekening van zzp'ers (Tabel 3.5). Van de totale meerkosten heeft maar liefst € 10,6 mln. van de € 17,8 mln. betrekking op zzp'ers. De resterende € 7,2 mln. is gemoeid met meerkosten voor werknemers in loondienst. Hoge meerkosten voor zzp'ers treffen we vooral aan in de deelsectoren muziek, festivals, en beeldende kunst en creatieve industrie. In deze deelsectoren draaien vooral kleine en middelkleine organisaties overwegend op zzp'ers. Bij de festivals is de inzet van zzp'ers zelfs over de hele linie aanzienlijk. Dat is een direct gevolg van hun projectmatige manier van werken met een wisselende personeelsinzet gedurende de loop van het jaar (zie hoofdstuk 9).

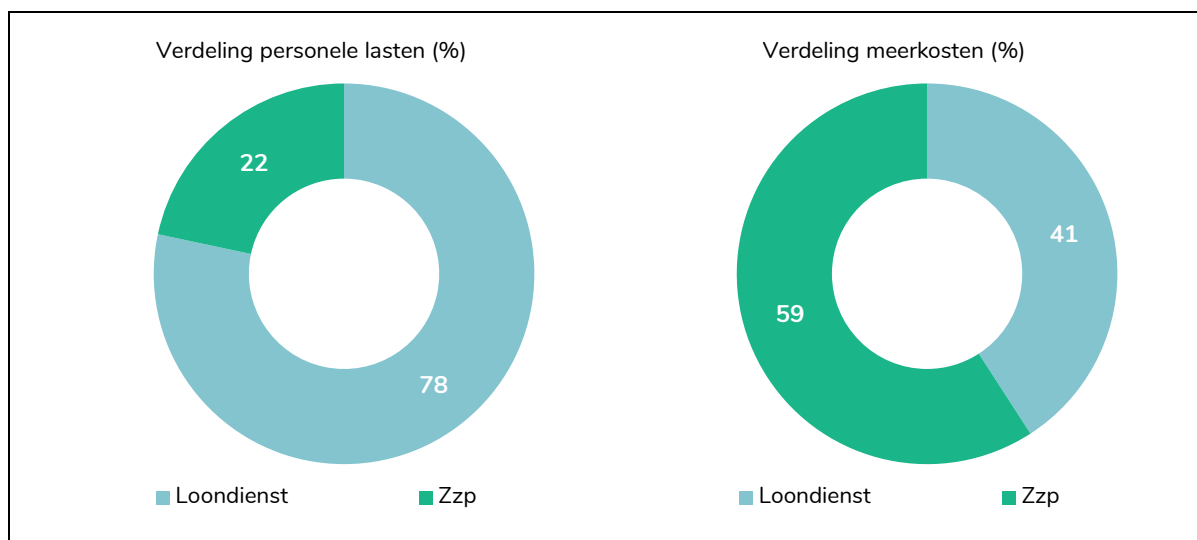
Tabel 3.5 Culturele sector: meerkosten van Fair Pay per deelsector naar type werkende, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

	Meerkosten loondienst	Meerkosten zzp'ers	Totale meerkosten
Dans	0,5	0,4	0,9
Theater	1,6	1,1	2,8
Muziektheater	0,2	0,8	1,0
Muziek	0,9	3,4	4,3
Jeugdpodiumkunsten	0,6	0,2	0,8
Festivals	1,7	2,9	4,7
Musea	0,2	0,0	0,2
Beeldende kunst en creatieve industrie	1,5	1,7	3,2
Totaal	7,3	10,6	17,8

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

Zzp'ers nemen 59% van de meerkosten van meerjarig gesubsidieerde organisaties voor hun rekening, hoewel hun aandeel in de totale personele lasten slechts 22% bedraagt (Figuur 3.6). Voor personeel in loondienst geldt het omgekeerde: 41% van de totale meerkosten tegen 78% van de personele lasten.

Figuur 3.6 Culturele sector: verdeling van de meerkosten en de personele lasten naar type werkende, 2022 (in %)<sup>a</sup>

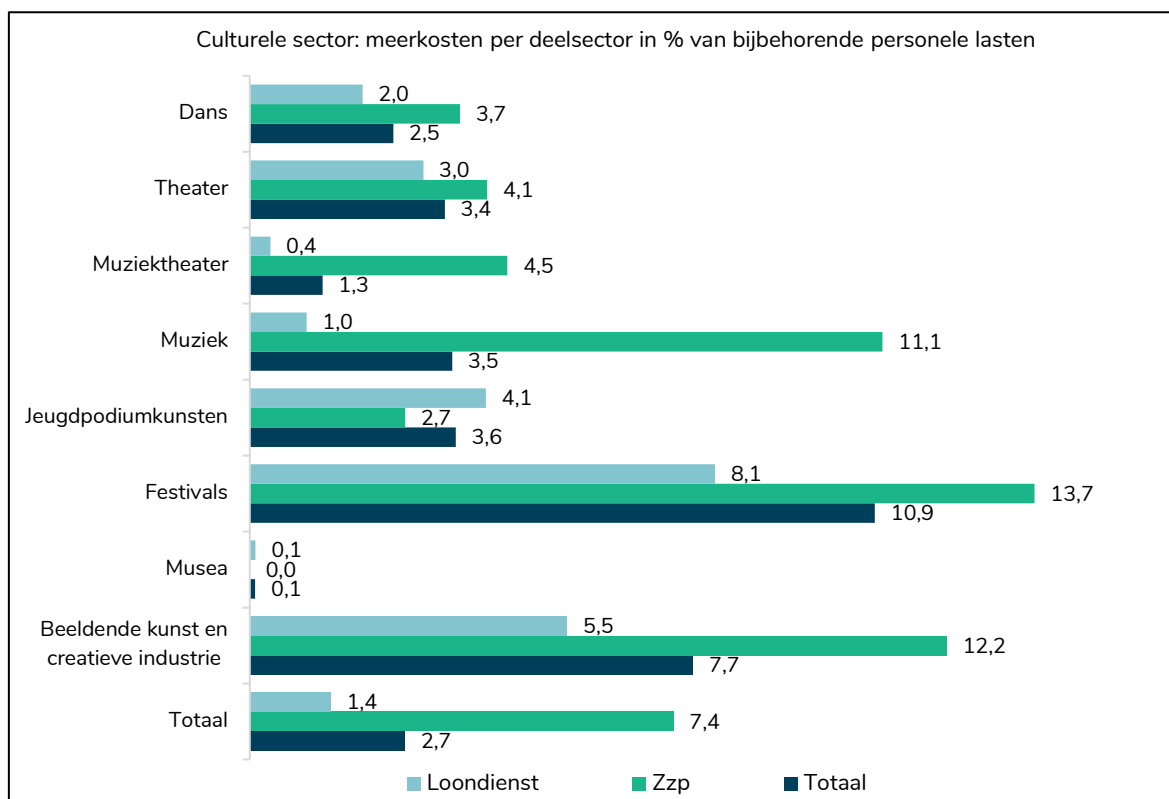


a Meerkosten per type werkende in % van de meerkosten van de gehele culturele sector. Personele lasten per type werkende in % van de personele lasten van gehele culturele sector.

Voor een goed beeld van het relatieve belang van de meerkosten voor deelsectoren en type werkenden toont Figuur 3.7 de *relatieve meerkosten* (= meerkosten als percentage van de bijbehorende personele lasten). Voor alle deelsectoren samen komen de relatieve meerkosten gemiddeld uit op 2,7%. In vijf van de acht deelsectoren zijn de relatieve meerkosten bovengemiddeld (meer dan 2,7%). De relatieve meerkosten zijn het hoogste bij de festivals (10,9%). Dat komt vooral

doordat festivals als projectorganisaties over de hele linie veel gebruik maken van karig beloonde zzp'ers. Bij musea zijn de relatieve meerkosten gemiddeld veruit het laagste (0,1%), mede omdat het vooral grote organisaties betreft die vrijwel geen beroep doen op zzp'ers.

Figuur 3.7 Culturele sector: meerkosten van Fair Pay naar type werkende per deelsector, 2022 (in % van de bijbehorende personele lasten)



De relatieve meerkosten van zzp'ers zijn gemiddeld ruim vijf keer zo hoog als die van personeel in loondienst (7,4% versus 1,4%), omdat in alle deelsectoren – met uitzondering van jeugdpodiumkunsten en musea – de relatieve meerkosten van zzp'ers beduidend hoger zijn dan die van personeel in loondienst.<sup>6</sup> Festivals, beeldende kunst en creatieve industrie en muziek kennen voor zzp'ers zelfs relatieve meerkosten van meer dan 10% tegen respectievelijk 8,1%, 5,5% en 1,0% voor personeel in loondienst. Deze deelsectoren tellen veel kleine organisaties (Figuur 3.1). Het grote verschil in relatieve meerkosten tussen personeel in loondienst en zzp'ers bij muziek hangt samen met de relatief lage meerkosten bij de orkesten, die overwegend met personeel in loondienst werken en de relatief hoge meerkosten van ensembles, waar overwegend zzp'ers werken.

### 3.4.2 Resultaten per grootteklasse

De meerkosten concentreren zich grotendeels bij de kleine organisaties (Tabel 3.6). Dat ligt voor de hand omdat deze organisaties vanwege hun beperkte bestaanszekerheid vooral met (te) karig beloonde zzp'ers werken. Het grote bedrag aan meerkosten voor zzp'ers bij kleine organisaties – maar liefst € 7,0 mln. – spreekt boekdelen.

<sup>6</sup> Daarnaast speelt een rol dat deelsectoren met veel zzp'ers per definitie extra zwaar wegen bij de bepaling van de relatieve meerkosten van zzp'ers.



Bij de middelgrote en grote organisaties blijven de meerkosten hoofdzakelijk beperkt tot het personeel in loondienst, omdat deze organisaties in verhouding veel personeel in loondienst inzetten met op de hogere niveaus relatief veel onbetaald structureel overwerk. Dat geldt in mindere mate ook voor middelkleine organisaties, die net iets minder personeel in loondienst inzetten dan zzp'ers (Figuur 3.3).

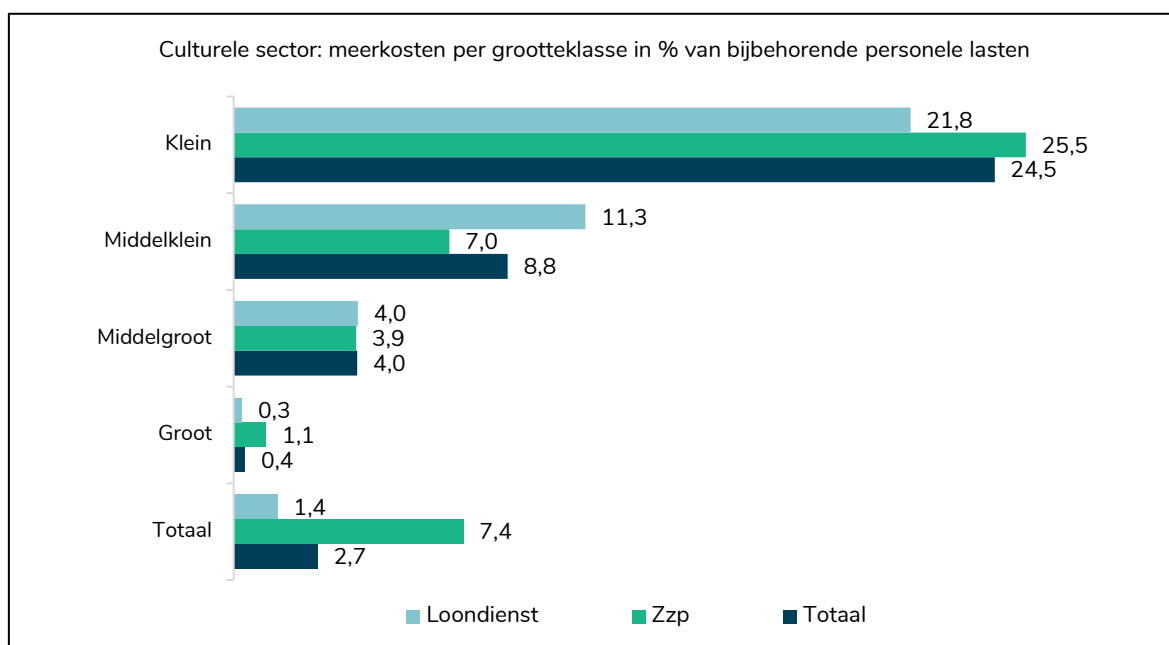
Tabel 3.6 Culturele sector: meerkosten van Fair Pay per grootteklasse naar type werkende, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

	Meerkosten loondienst	Meerkosten zzp'ers	Totale meerkosten
Klein	2,2	7,0	9,2
Middelklein	2,1	1,8	3,9
Middelgroot	1,7	1,2	2,9
Groot	1,2	0,6	1,8
Totaal	7,3	10,6	17,8

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

Tussen de grootte van de culturele organisaties en de relatieve meerkosten van Fair Pay bestaat een duidelijk verband (Figuur 3.8): des te kleiner de organisatie is des hoger zijn de relatieve meerkosten. De relatieve meerkosten nemen gemiddeld toe van 0,4% bij grote organisaties tot 24,5% bij kleine organisaties. Het grote gewicht en de lage meerkosten van grote organisaties drukken de gemiddelde relatieve meerkosten van de culturele sector tot 2,7%.

Figuur 3.8 Culturele sector: meerkosten van Fair Pay naar type werkende per grootteklasse, 2022 (in % van de bijbehorende personele lasten)



Bij kleine en grote organisaties, waar in absolute termen het grootste deel van de zzp'ers werkt, zijn de relatieve meerkosten beduidend hoger dan die van personeel in loondienst. Dat heeft te

maken met de samenstelling van beide grootteklassen naar deelsectoren. Onder de kleine organisaties komen veel festivals, organisaties in de beeldende kunst en creatieve sector en muziektheatergezelschappen voor. Deze organisaties tellen relatief veel zzp'ers en kampen met relatief hoge meerkosten voor deze groep werkenden. Voor de grote organisaties geldt dat een belangrijk deel van de zzp'ers bij festivals werkt, waar de relatieve meerkosten eveneens hoog zijn.

Middelkleine organisaties met hogere relatieve meerkosten voor personeel in loondienst dan voor zzp'ers (11,3% versus 7,0%) vormen een duidelijke uitzondering op het algemene beeld. Dit heeft vooral te maken met veel onbetaald structureel overwerk bij directies in loondienst van theater- en jeugdpodiumkunstgezelschappen, en organisaties in de beeldende kunst en creatieve industrie.

### 3.5 Vergelijking met eerder onderzoek

Geïnterviewde culturele organisaties ondersteunen over de hele linie het belang van de Fair Practice Code en specifiek van Fair Pay. Onze indruk is dat het bewustzijn van 'nut en noodzaak' van een fatsoenlijke beloning is toegenomen ten opzichte van 2019. Tegelijkertijd zijn de financiële mogelijkheden van (kleinere) culturele organisaties niet volledig meegegroeid met de financiële gevolgen van Fair Pay. Bovendien kampen de organisaties de eerste maanden 2022 nog met de gevolgen van de coronacrisis en daarna met uitdagingen op het gebied van opstart van de productie, inzet en beloning, (over)werk en verantwoorde inzet van coronasteun. Dat maakte het voor organisaties allesbehalve gemakkelijk om van Fair Pay altijd en overal een leidend principe te maken.

In paragraaf 2.6 hebben we uiteengezet dat een vergelijking met eerder onderzoek op landelijk niveau (Goudriaan en Geukema, 2019, en Goudriaan, Geukema en van der Woude, 2020) het beste kan worden gebaseerd op de relatieve meerkosten (= de meerkosten van Fair Pay als percentage van de personele lasten). Tabel 3.7 toont deze vergelijking. De tabel onthult dat de relatieve meerkosten van Fair Pay bij de meerjarig gesubsidieerde culturele organisaties zijn gedaald van 4,1% in 2019 naar 2,7%. Het beeld verschilt per deelsector, mede afhankelijk van veranderingen in de samenstelling per deelsector en andere specifieke ontwikkelingen per deelsector. Bij dat laatste gaat het onder meer om:

- de uitbreiding van de BIS met ontwikkelinstellingen en ensembles;
- de invoering van cao's en beloningsrichtlijnen voor respectievelijk (muziek)ensembles en organisaties in de beeldende kunst en creatieve industrie;
- de toevoeging of verbetering van arbeidsvoorwaarden voor zzp'ers in een groot aantal cao's in de culturele sectoren;
- het aanbieden van dienstverbanden aan eerder ingehuurde (schijn)zelfstandigen;
- de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) per 1 januari 2020,

De Wab berust op het principe van 'gelijk loon voor gelijk werk' en heeft aanzienlijke financiële gevolgen voor deelsectoren die veel payrollers, uitzendkrachten en vergelijkbare groepen inzetten.

Alleen bij dans en festivals zijn de relatieve meerkosten tussen 2019 en 2022 aantoonbaar gestegen. Dat komt vooral doordat er in de huidige Cultuurnotaperiode veel meer kleinere dansgezelschappen en festivals door het Fonds Podiumkunsten (FPK) worden gesubsidieerd alsmede door relatief veel onbetaald structureel overwerk in beide deelsectoren.

Tabel 3.7 Meerkosten van Fair Pay per deelsector, 2019 en 2022 (in % van de personele lasten)

	2019 <sup>a</sup>	2022
Dans	1,1	2,5
Theater	3,4	3,4
Muziektheater	4,2	1,3
Muziek	8,3	3,5
Jeugdpodiumkunsten <sup>b</sup>	-	3,6
Festivals	4,5	10,9
Musea	1,5	0,1
Beeldende kunst en creatieve industrie	14,6	7,7
<b>Totaal</b>	<b>4,1</b>	<b>2,7</b>

a Het veldwerk voor de onderzoeken is grotendeels verricht in 2019. De resultaten zijn opgeschaald met gegevens over de personele lasten in 2017 (destijds de meest recent beschikbare verantwoordingsinformatie).

b Jeugdpodiumkunsten zijn in 2019 naar discipline ingedeeld in de betreffende deelsectoren.

In vier deelsectoren zijn de relatieve meerkosten gedaald. Onder meer de volgende factoren hebben daaraan bijgedragen:

- Als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans zijn de lonen van remplaçanten bij orkesten sterk opgetrokken. Door de uitbreiding van de BIS met ensembles hebben de ensembles in de BIS meer financiële ruimte gekregen om zzp'ers arbeidscontracten aan te bieden en de in 2022 ingevoerde Cao muziekensembles te volgen.
- (Middel)grote muziektheatergezelschappen hebben stappen gezet om zzp'ers conform de cao te belonen.
- Door de toewijzing van extra middelen aan een aantal musea zijn deze sinds de nieuwe Cultuurnotaperiode in staat om de Museum cao te volgen.
- In de beeldende kunst en creatieve industrie is thans de Richtlijn functie- en loongebouw presentatie-instellingen van kracht die de organisaties een helder referentiekader geeft voor de honorering van werknemers en zzp'ers. Door de uitbreiding van de BIS beschikt een aantal organisaties in deze deelsector daarnaast over meer financiële ruimte om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren en zzp'ers in dienst te nemen.

## 3.6 Meerkosten van projectmatig gesubsidieerde organisaties

### 3.6.1 Geanalyseerde regelingen

De cultuurfondsen van het Rijk verstrekken naast meerjarige subsidies ook een groot aantal subsidies voor specifieke activiteiten van culturele organisaties al dan niet aangevraagd namens zelfstandige makers. Het betreft een bont scala van subsidies aan meerjarig gesubsidieerde organisaties, niet-meerjarig gesubsidieerde organisaties, (soms indirect) zelfstandige makers en in 2022 nog de laatste coronasteun. Voorbeelden van projectsubsidies zijn de Podiumregeling en de Subsidie nieuwe makers van het Fonds Podiumkunsten, de regeling Samen cultuurmaken van het Fonds Cultuurparticipatie, de regeling Kunstenaarshonorarium en de regeling Erfgoed Innovatie van het Mondriaan Fonds, de regelingen voor literaire activiteiten van het Letterenfonds en de

regelingen voor regionale filmfestivals van het Filmfonds. Een groot deel van deze projectsubsidies wordt verstrekt aan grotere organisaties (inclusief meerjarig gesubsidieerde organisaties).

Projectsubsidies aan meerjarig gesubsidieerde organisaties zijn als incidentele subsidies al begrepen in de verantwoordingsgegevens van de betreffende organisatie en zijn in de analyse van de projectsubsidies buiten beschouwing gebleven om dubbelstellingen te voorkomen. Dat geldt ook voor de tijdelijke coronasteun, die evenmin in de analyses is betrokken. Ook subsidieregelingen gekoppeld aan dwingende (minimum)honoreringseisen voor makers, zoals de regeling Kunstenaars-honorarium, zijn hier buiten beschouwing gebleven omdat Fair Pay dan gegarandeerd is.<sup>7</sup> We gaan ervan uit dat deze veelal tijdelijke regelingen ook na 2024 worden gecontinueerd, al dan niet met middelen voor Fair Pay. Met de overblijvende en in de analyse betrokken regelingen (zie hoofdstuk 12), die we samen steeds aanduiden als projecten, is in 2022 een subsidiebedrag van € 40,7 mln. gemoeid.

Verder omvat de analyse van projectmatig gesubsidieerde organisaties:

- Subsidies van het Filmfonds aan filmproducties, waarbij doorgaans een tijdelijke projectorganisatie wordt opgezet met vooral zzp'ers.
- De regeling voor eenjarige subsidies van het Stimuleringsfonds creatieve industrie.
- De regeling voor meerjarige subsidies van het Fonds voor Cultuurparticipatie (hierna: *cultuurparticipatie meerjarig*), omdat de subsidies en de beschikbare (verantwoordings)gegevens in het algemeen betrekking hebben op een (veelal beperkt) deel van de activiteiten van de gesubsidieerde organisaties.

### 3.6.2 Meerkosten van Fair Pay, 2022

Voor de projectmatig gesubsidieerde organisaties (inclusief producties) is vanwege de gewenste doorlooptijd en het beschikbare onderzoeksbudget geen specifiek veldwerk verricht. In plaats daarvan hebben we een indirecte benadering gevolgd, die is afgeleid van de resultaten voor meerjarig gesubsidieerde organisaties, waar relevant uitgesplitst naar deelsectoren, grootteklassen en typen werkenden (zie paragraaf 12.2 voor meer details over de aanpak van deze analyse).

Tabel 3.8 Meerkosten van projectmatig gesubsidieerde organisaties, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a b</sup>

	Totaal meerkosten (x € 1 mln.)
Cultuurparticipatie meerjarig	1,2
Creatieve industrie eenjarig	0,8
Filmproducties	6,9
Projecten	2,4
<b>Totaal</b>	<b>11,3</b>

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet noodzakelijk exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

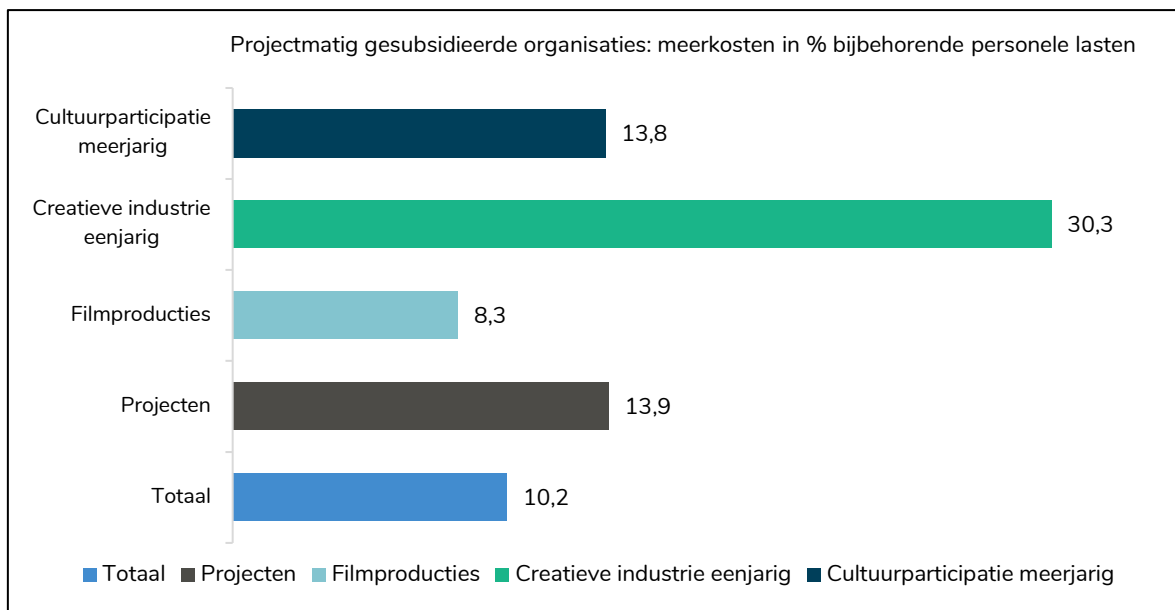
b Meerkosten berusten op verstrekte informatie door de cultuurfondsen, die mogelijk niet altijd volledig is.

<sup>7</sup> Als deze subsidies via meerjarig gesubsidieerde organisaties worden verstrekt, maken ze al deel uit van de analyse van deze organisaties.

In totaal is met de meerkosten van projectmatig gesubsidieerde organisaties naar schatting een bedrag gemoeid van € 11,3 mln. (Tabel 3.8). Het betreft vooral filmproducties en projecten van niet-meerjarig gesubsidieerde organisaties en zelfstandige makers.

Gemiddeld bedragen de relatieve meerkosten van projectmatig gesubsidieerde organisaties 10,2% (Figuur 3.9). Het wekt geen verbazing dat de relatieve meerkosten met 30,3% het hoogste zijn bij de eenjarig gesubsidieerde organisaties in de creatieve industrie. Het gaat om kleine organisaties die gezien de korte subsidieduur en het beperkte subsidiebedrag primair op zzp'ers draaien. Hetzelfde beeld treffen we ook aan bij meerjarig gesubsidieerde kleine organisaties voor beeldende kunst en creatieve industrie (hoofdstuk 11). Bij de filmproducties zijn de relatieve meerkosten het laagste (8,3%). Het betreft weliswaar vooral zzp'ers, maar tegelijkertijd betreft het ook in verhouding tot andere culturele organisaties qua omzet en ook personele lasten grotere (project)organisaties. Dat laatste geldt ook voor de organisaties met subsidies voor 'projecten'. Van de podiumregeling en veel erfgoedregelingen maken bijvoorbeeld vooral grotere organisaties gebruik.

Figuur 3.9 Projectmatig gesubsidieerde organisaties: meerkosten van Fair Pay naar type subsidie, 2022 (in % van de bijbehorende personele lasten)



### 3.7 Totaaloverzicht van de meerkosten naar subsidiënt

In de voorgaande paragrafen zijn de meerkosten van Fair Pay van meerjarig en projectmatig gesubsidieerde organisaties aan de orde gekomen. In deze paragraaf geven we meer informatie over de meerkosten naar subsidiënten van deze organisaties (Tabel 3.9). De meerkosten van meerjarig en projectmatig gesubsidieerde organisaties belopen samen € 29,2 mln., waarvan € 17,8 mln. (61%) betrekking heeft op meerjarig gesubsidieerde organisaties en € 11,3 mln. (39%) op projectmatig gesubsidieerde organisaties. Voor meerjarig en projectmatig gesubsidieerde organisaties samen bedragen de relatieve meerkosten 3,8%.

De meerkosten van meerjarig gesubsidieerde organisaties komen hoofdzakelijk voor rekening van het Fonds Podiumkunsten en het ministerie van OCW (respectievelijk 57% en 28% van het totaal

van € 17,8 mln.). Dat is mede het gevolg van de omvang van de door deze subsidiegevers verstrekte subsidies. Het zwaartepunt van de meerkosten voor de projectmatig gesubsidieerde organisaties ligt bij het Filmfonds en het Fonds Cultuurparticipatie (met respectievelijk 61% en 21% van het totaal van € 11,3 mln.).

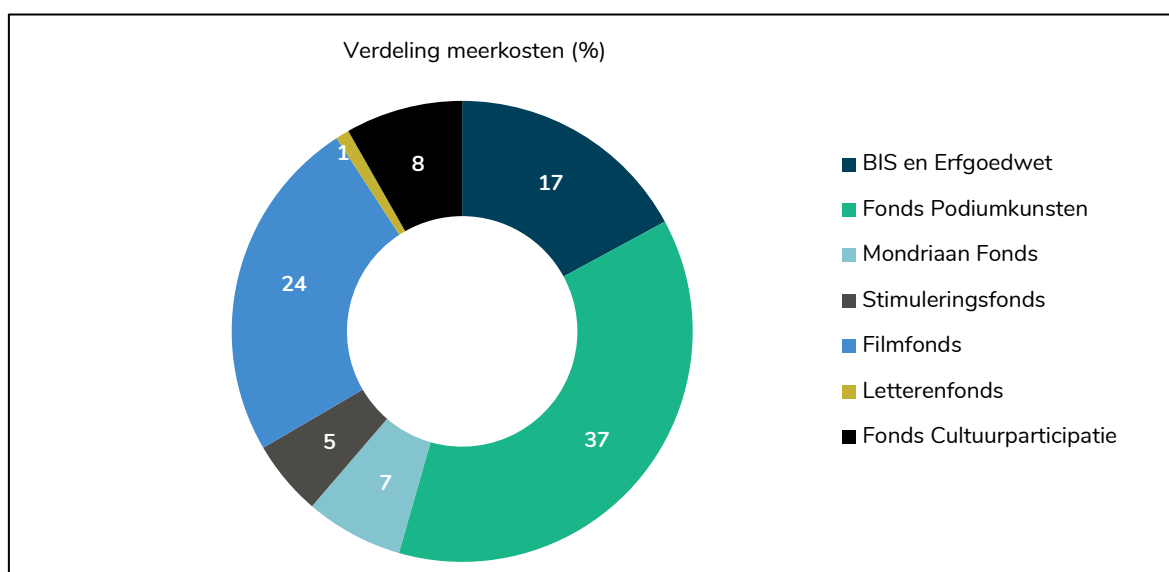
Tabel 3.9 Culturele sector: meerkosten van meerjarig en projectmatig gesubsidieerde organisaties naar subsidiënten, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

Subsidiënten	Meerkosten meerjarig gesubsidieerde organisaties (x € 1 mln.)	Meerkosten projectmatig gesubsidieerde organisaties (x € 1 mln.) <sup>b c</sup>	Totaal meerkosten (x € 1 mln.)
BIS en Erfgoedwet	5,0	0,0	5,0
Fonds Podiumkunsten	10,2	0,7	10,9
Mondriaan Fonds	1,5	0,5	2,0
Stimuleringsfonds	0,7	0,8	1,5
Filmfonds	0,1	7,0	7,1
Letterenfonds	0,3	0,0	0,3
Fonds Cultuurparticipatie		2,4	2,4
<b>Totaal</b>	<b>17,8</b>	<b>11,3</b>	<b>29,2</b>

- a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.  
 b Meerkosten berusten op de verstrekte informatie door de cultuurfondsen, die mogelijk niet altijd volledig is.  
 c Bij Fonds Cultuurparticipatie inclusief meerkosten meerjarig gesubsidieerde organisaties (€ 1,2 mln.).

De totale meerkosten van meerjarig én projectmatig gesubsidieerde organisaties hebben vooral betrekking op organisaties met een subsidie van het Fonds Podiumkunsten, het Filmfonds en het ministerie van OCW, die respectievelijk goed zijn voor 37%, 24% en 17% van de meerkosten (Figuur 3.10). Dit resultaat is een direct gevolg van het grote aandeel van het Fonds Podiumkunsten en het ministerie van OCW in de meerkosten van meerjarig gesubsidieerde organisaties en het grote aandeel van het Filmfonds in de meerkosten van projectmatig gesubsidieerde organisaties.

Figuur 3.10 Culturele sector: verdeling van de meerkosten van meerjarig en projectmatig gesubsidieerde organisaties over de subsidiënten, 2022 (in %)



### 3.8 Indexatie van de personele lasten en de meerkosten

De in het rapport gepresenteerde meerkosten hebben betrekking op het jaar 2022 en berusten op het loonpeil 2022. Op dit moment is nog sprake van een afzwakkende, maar nog steeds forse inflatie die inclusief de inhaaleffecten een sterke opwaartse invloed uitoefent op de loonontwikkeling. De culturele sector kan zich evenmin aan de gevolgen hiervan onttrekken. Daarom is het belangrijk dat de lonen in de culturele sector adequaat (kunnen) worden geïndexeerd. Anders loopt de achterstand van de culturele sector op de rest van de economie nog verder op en blijft Fair Pay uit het zicht, te meer omdat de culturele sector – in tegenstelling tot grote delen van de economie – beperkte mogelijkheden heeft om loonstijgingen op te vangen door arbeidsproductiviteitsverhogingen.<sup>8</sup> Dit fenomeen staat al ruim een halve eeuw bekend als de ziekte (of de wet) van Baumol (Baumol en Bowen, 1965 en 1966).

De actualisatie van de Verkenning middellange termijn tot en met 2028 en de Macro Economische Verkenning 2024 van het Centraal Planbureau (CPB 2023 en 2023a) geeft inzicht in de verwachte ontwikkeling van de bruto lonen inclusief de sociale lasten van werkgevers (loonvoet). Het CPB verwacht dat deze in 2023 stijgen met 6,8% en in 2024 en 2025 met respectievelijk 5,8% en 5,0%. Dat komt neer op een stijging van (afgerond) 18,6% ten opzichte van 2022 (= gemiddeld 5,9% per jaar).

Gegeven de verwachte ontwikkeling van de bruto lonen inclusief sociale lasten van werkgevers is aanvullend in totaal € 149,0 mln. voor indexatie nodig om in 2025 Fair Pay te kunnen realiseren (Tabel 3.10).

Tabel 3.10 Culturele sector: indexatie van personele lasten en meerkosten, 2022-2025  
(x € 1 mln.)<sup>a</sup>

	Loonpeil 2022	Loonpeil 2025	Nodig voor indexatie 2025
Personele lasten	770,0	913,5	143,6
Meerkosten	29,2	34,6	5,4
Totaal personele lasten Fair Pay	799,2	948,2	149,0

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

### 3.9 Conclusies

Het hoofdstuk behandelt ten eerste voor acht deelsectoren en vier grootteklassen de meerkosten van Fair Pay bij culturele organisaties met een meerjarige subsidie van het Rijk of de cultuurfondsen van het Rijk. Ten tweede geeft het hoofdstuk een inschatting van de meerkosten bij organisaties die projectmatig worden gesubsidieerd door de cultuurfondsen van het Rijk. De berekende meerkosten hebben steeds betrekking op de situatie in 2022.

<sup>8</sup> Voor de uitvoering van een strijkkwartet van Mozart zijn bijvoorbeeld al eeuwenlang vier musici nodig die het stuk (ongeveer) even snel spelen.

De hoofdconclusies van het hoofdstuk luiden:

- Met de meerkosten van meerjarig én projectmatig gesubsidieerde organisaties (inclusief producties) is in totaal een bedrag van (afgerond) € 29,2 mln. gemoeid (3,8% van de personele lasten). Daarvan heeft € 17,8 mln. betrekking op meerjarig gesubsidieerde organisaties en € 11,3 mln. op projectmatig gesubsidieerde organisaties.
- De totale meerkosten van meerjarig en projectmatig gesubsidieerde organisaties hebben vooral betrekking op organisaties met een subsidie van het Fonds Podiumkunsten, het Filmfonds en het ministerie van OCW, die respectievelijk goed zijn voor € 10,9 mln., € 7,1 mln. en € 5,0 mln. aan meerkosten.
- Bovenop de meerkosten van € 29,2 is aanvullend een bedrag van € 149,0 mln. nodig voor indexatie om in 2025 Fair Pay daadwerkelijk te kunnen realiseren. Anders loopt de achterstand van de culturele sector op de rest van de economie verder op.

Voor de meerjarig gesubsidieerde organisaties komen we tot de volgende conclusies:

- De totale meerkosten van Fair Pay bedragen € 17,8 mln. (2,7% van de personele lasten). Ze bestaan voor ongeveer de helft uit tekortschietende beloningen en voor de andere helft uit kosten van onbetaald structureel overwerk.
- De meerkosten zijn het hoogste bij festivals (€ 4,7 mln.), muziek (€ 4,3), en beeldende kunst en creatieve industrie (€ 3,2 mln.). Uitgedrukt als percentage van de personele lasten zijn de meerkosten het hoogste bij festivals (10,9%), beeldende kunst en creatieve industrie (7,7%). In beide gevallen gaat het om deelsectoren met relatief veel zzp'ers en veel kleine organisaties.
- Kleine organisaties kampen met de hoogste meerkosten (€ 9,2 mln. en 24,5% van de personele lasten) en grote organisaties ondervinden juist de laagste meerkosten (€ 1,8 mln. en 0,4% van de personele lasten). Dat komt doordat kleine organisaties voor 72% draaien op veelal karig beloonde zzp'ers, terwijl grote organisaties voor 89% werken met personeel in loondienst met in de regel via cao's geregelde arbeidsvoorwaarden en daarnaast minder te maken hebben met kortdurende subsidies en bestaansonzekerheid.
- Het grootste deel van de meerkosten is gemoeid met zzp'ers: € 10,6 mln. De resterende € 7,3 mln. heeft betrekking op personeel in loondienst. Uitgedrukt als percentage van de bijbehorende lasten zijn de meerkosten van zzp'ers ruim vijf keer zo hoog als die van personeel in loondienst (7,4% versus 1,4%).
- De meerkosten van meerjarig gesubsidieerde organisaties zijn als van percentage van de personele lasten gedaald van 4,1% in 2019 naar 2,7% in 2022. Dat is onder meer het gevolg van toegenomen bewustzijn over nut en noodzaak van Fair Pay, de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans, de uitbreiding van de BIS met ensembles en ontwikkelinstellingen, en de invoering van de Richtlijn functie- en loongebouw presentatie-instellingen en de Cao muziekensembles.

Voor de projectmatig gesubsidieerde organisaties (inclusief producties) leiden de uitgevoerde analyses tot de volgende conclusies:

- Met de meerkosten van projectmatig gesubsidieerde organisaties is naar schatting een bedrag van € 11,3 mln. (10,2% van de personele lasten) gemoeid. Het betreft vooral



filmproducties (€ 6,9 mln.), en projecten van niet-meerjarig gesubsidieerde organisaties en zelfstandige makers (€ 2,4 mln.).

- De meerkosten zijn uitgedrukt als percentage van de personele lasten het hoogste bij de eenjarig gesubsidieerde instellingen in de creatieve industrie (30,3%) en laagste bij de filmproducties (8,3%).

## 4 Meerjarig gesubsidieerde dans

### 4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk schenkt aandacht aan de meerkosten van Fair Pay voor de meerjarig gesubsidieerde dansgezelschappen. Deze groep organisaties duiden we verder aan met dans(gezelschappen). Het betreft zowel dansgezelschappen in de basisinfrastructuur (BIS) als gezelschappen met een meerjarige subsidie van het Fonds Podiumkunsten (FPK).

Meerjarig gesubsidieerde dansgezelschappen voor jeugd blijven hier buiten beschouwing, en maken deel uit van het hoofdstuk meerjarig gesubsidieerde jeugdpodiumkunsten (hoofdstuk 8). Het Nationale Ballet komt in dit hoofdstuk evenmin aan de orde. De cijfers voor het Nationale Ballet zijn inbegrepen in die van de Nationale Opera en Ballet en worden om die reden behandeld in het hoofdstuk meerjarig gesubsidieerd muziektheater (hoofdstuk 6).

Voor dans hanteren we de volgende indeling in grootteklassen op basis van de omvang van de jaaromzet in 2019:

- 1 klein: tot € 0,5 mln. omzet;
- 2 middelklein: € 0,5 mln. tot € 1 mln. omzet;
- 3 (middel)groot: € 1 mln. of meer omzet.

Middelgrote en grote dansgezelschappen zijn om statistische redenen in de presentatie samengevoegd. In het hoofdstuk bespreken we de belangrijkste resultaten. Voor de gekozen onderzoeksaanpak wordt verwezen naar hoofdstuk 2.

### 4.2 De situatie in 2022

De totale omzet van de 30 dansgezelschappen samen beloopt in 2022 € 55 mln., waarvan € 41 mln. aan subsidies van het Rijk (inclusief cultuurfondsen) en de andere overheden. De totale personele lasten bedragen in dat jaar € 36 mln. bij een totale betaalde personeelssterkte (inclusief in-huur) van bijna 600 fte's. Tabel 4.1 brengt per grootteklasse een aantal kengetallen in beeld voor het 'gemiddelde dansgezelschap' in 2022.

Tabel 4.1 Dans: gemiddelden per grootteklasse, 2022<sup>a</sup>

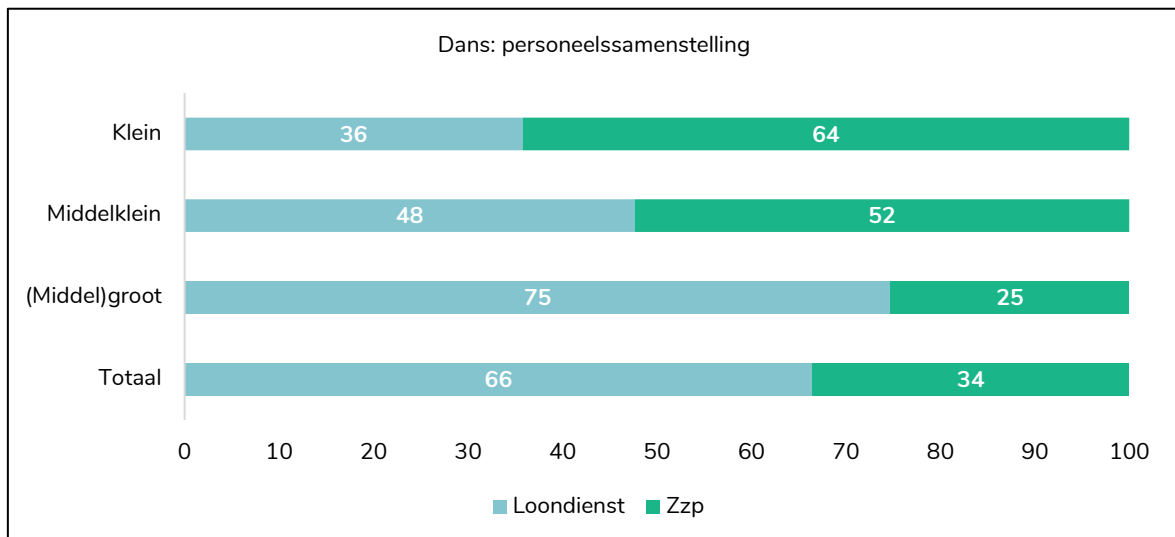
	Aantal organisaties	Totaal subsidies (x € 1 mln.)	Omzet (x € 1 mln.)	Personele lasten (x € 1 mln.)	Betaald personeel (fte's)	Organisaties in BIS (%)
Klein	12	0,3	0,4	0,3	4,8	0
Middelklein	8	0,7	1,0	0,7	11,8	25
(Middel)groot	10	3,2	4,3	2,8	42,6	60
Totaal	30	1,4	1,8	1,2	19,3	27

a Exclusief het Nationale Ballet en dansgezelschappen voor jeugd.

40% van de dansgezelschappen behoort tot de kleine organisaties. Het grootste deel daarvan ontvangt in de huidige subsidieperiode voor de eerste keer een meerjarige productiesubsidie van het FPK. (Middel)grote gezelschappen behoren in de meerderheid tot de BIS. (Middel)grote dansgezelschappen zijn qua omzet en betaald personeel respectievelijk 12 en 9 keer zo groot als kleine gezelschappen.

Bijna twee derde van het aantal fte's van de kleine dansgezelschappen en ruim de helft van het aantal fte's van middelkleine dansgezelschappen bestaat uit zzp'ers (Figuur 4.1). Deze groep gezelschappen kan het zich vaak niet veroorloven om personeel in loondienst te nemen vanwege de korte tijdschors van hun subsidiënten en de daarmee gepaard gaande onzekerheid over hun toekomstige subsidies. Bij de (middel)grote dansgezelschappen bestaat juist driekwart van de werkenden uit personeel in loondienst en krap een kwart uit zzp'ers. Gemiddeld maken dansgezelschappen voor twee derde gebruik van personeel in loondienst en voor een derde van zzp'ers.

Figuur 4.1 Dans: personeelssamenstelling per grootteklasse naar type werkende, 2022 (in %)



### 4.3 Meerkosten van Fair Pay, 2022

De meerkosten van Fair Pay belopen voor de dansgezelschappen in totaal € 0,9 mln. (Tabel 4.2). De meerkosten bestaan voor 30% uit tekortschietende beloningen en voor 70% uit kosten van onbetaald structureel overwerk. Het relatief grote aandeel van de kosten van onbetaald structureel overwerk in de meerkosten komt voor een belangrijk deel doordat dansers worden aangesteld of ingehuurd voor 0,9 fte, hoewel een werkdag in de praktijk (ten minste) full time is. Dit komt niet alleen voor bij kleine en middelkleine gezelschappen, maar ook bij (middel)grote gezelschappen. Deze situatie leidt tot onbetaald structureel overwerk voor dansers. De betaling van dansers geschiedt doorgaans conform de schaal en stap van de Cao toneel en dans. Bij de kleine en middelkleine gezelschappen wordt de repetitietijd niet in alle gevallen volledig vergoed.

Kleine dansgezelschappen zijn goed voor 51% van de meerkosten van alle dansgezelschappen, hoewel zij slechts een aandeel van krap 9% in de personele lasten van de deelsector dans hebben (Figuur 4.2). De meerkosten van deze gezelschappen bestaan overwegend uit kosten voor onbetaald structureel overwerk, in het bijzonder bij het directieteam. De directieformatie is doorgaans

noodgedwongen krap; zelfs bij aanstellingen van 0,8 fte tot 1 fte per teamlid is onbetaald structureel overwerk 'aan de orde van de dag' en verklaart dit mede het vele onbetaald structureel overwerk bij dans. Daarnaast is het directieteam vaak lager ingeschaald dan op grond van hun relevante werkervaring zou mogen worden verwacht.

Tabel 4.2 Dans: meerkosten van Fair Pay per grootteklasse naar component, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

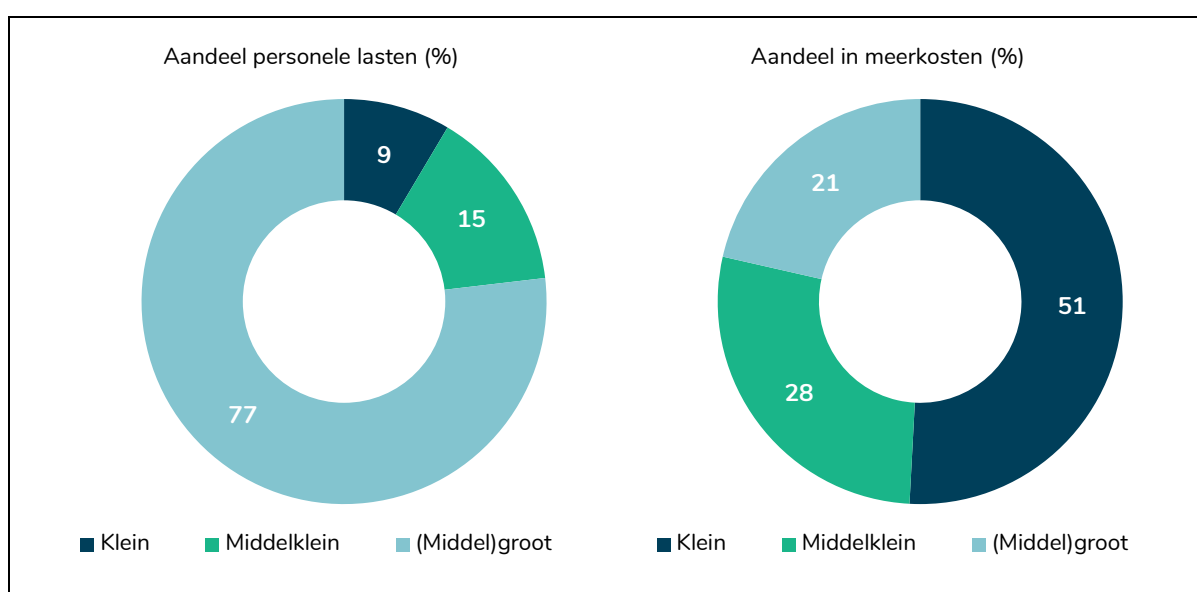
	Tekortschietende beloning	Onbetaald structureel overwerk <sup>b</sup>	Totale meerkosten
Klein	0,1	0,3	0,5
Middelklein	0,1	0,1	0,3
(Middel)groot	0,1	0,1	0,2
Totaal	0,3	0,6	0,9

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

b Berekend conform beloning op basis van Fair Pay.

Middelkleine dansgezelschappen nemen 28% van de meerkosten van de totale deelsector dans voor hun rekening, ondanks een aandeel van slechts 15% in de personele lasten van de totale deelsector. De achtergronden van hun meerkosten zijn vergelijkbaar met die van kleine gezelschappen, zij het iets minder uitgesproken. De absolute meerkosten van (middel)grote dansgezelschappen zijn in verhouding beperkt (€ 0,2 mln.). Daardoor is hun aandeel in de meerkosten van de totale deelsector dans beduidend geringer dan hun aandeel in de personele lasten van de gezamenlijke dansgezelschappen (21% versus 77%). Het betreft in ruim de helft van de gevallen gezelschappen die deel uitmaken van de BIS.

Figuur 4.2 Dans: verdeling van de meerkosten en de personele lasten over de grootteklassen, 2022 (in %)<sup>a</sup>



a Meerkosten per grootteklasse in % van de meerkosten van de totale deelsector. Personele lasten per grootteklasse in % van de personele lasten van totale deelsector.

## 4.4 Meerkosten per type werkende, 2022

Kleine dansgezelschappen hebben zowel de hoogste meerkosten van personeel in loondienst als van zzp'ers (Tabel 4.3). Bij de (middel)grote gezelschappen blijven de meerkosten voornamelijk beperkt tot het personeel in loondienst, omdat deze gezelschappen in verhouding weinig gebruik maken van zzp'ers.

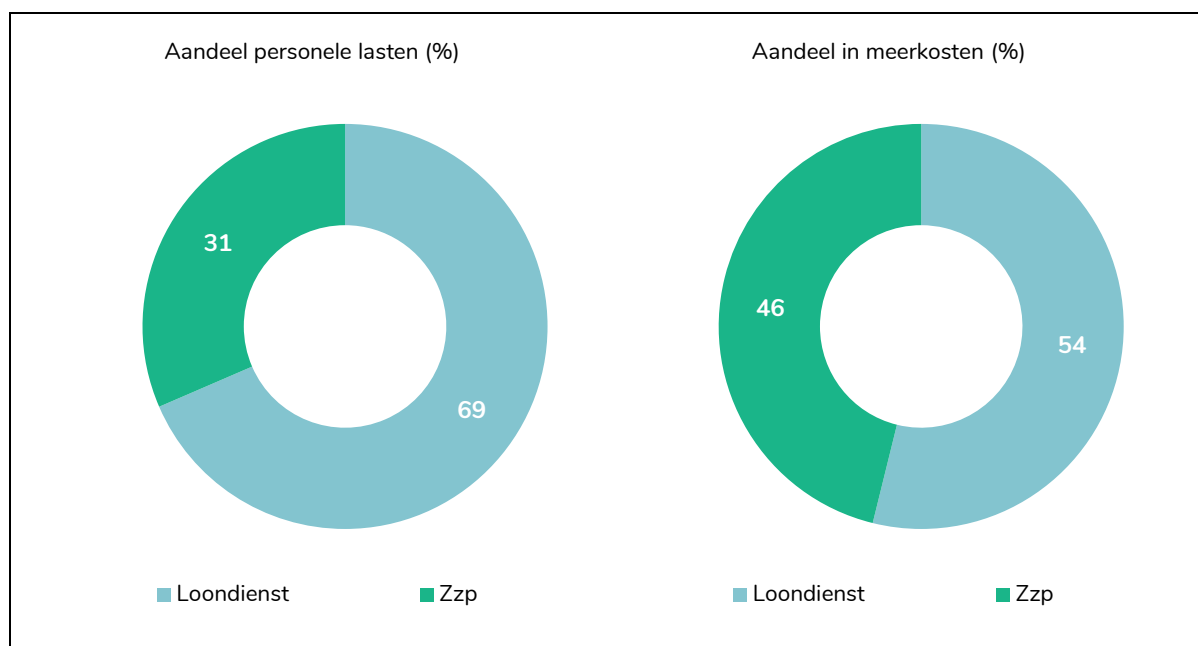
Tabel 4.3 Dans: meerkosten van Fair Pay per grootteklasse naar type werkende, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

	Meerkosten loondienst	Meerkosten zzp'ers	Totale meerkosten
Klein	0,3	0,2	0,5
Middelklein	0,1	0,2	0,3
(Middel)groot	0,2	0,0	0,2
Totaal	0,5	0,4	0,9

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

De meerkosten van Fair Pay zijn ogenschijnlijk bij dans redelijk gelijkmatig verdeeld over personeel in loondienst en zzp'ers: 54% versus 46% (Figuur 4.3). Dat neemt niet weg dat het aandeel van zzp'ers in de meerkosten van de totale deelsector aanzienlijk hoger is dan hun aandeel in de personele lasten van alle dansgezelschappen samen (46% tegen 31%).

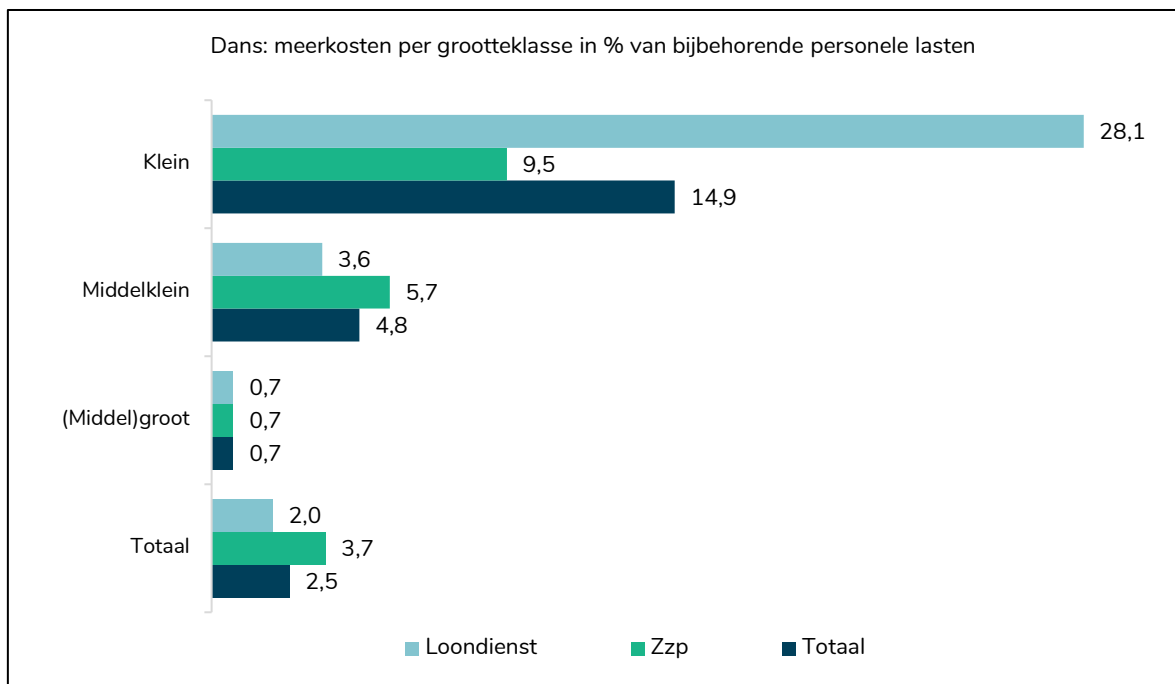
Figuur 4.3 Dans: verdeling van de meerkosten en de personele lasten naar type werkende, 2022 (in %)<sup>a</sup>



a Meerkosten per type werkende in % van de meerkosten van de gehele deelsector. Personele lasten per type werkende in % van de personele lasten van gehele deelsector.

De relatieve meerkosten (= meerkosten als percentage van de bijbehorende personele lasten) van dansgezelschappen bedragen gemiddeld 2,5%. Ze zijn gemiddeld hoger voor zzp'ers dan voor personeel in loondienst (3,7% versus 2,0%). Daarnaast illustreert Figuur 4.4 dat de relatieve meerkosten bij kleine gezelschappen aanzienlijk hoger zijn dan bij (middel)grote gezelschappen (14,9% tegen 0,7%). Opvallend is dat de relatieve meerkosten bij de kleine dansgezelschappen het hoogste zijn voor personeel in loondienst. Dat komt vooral door veel onbetaald structureel overwerk bij een aantal gezelschappen met een directieteam in loondienst.

Figuur 4.4 Dans: meerkosten van Fair Pay naar type werkende per grootteklasse, 2022 (in % van de bijbehorende personele lasten)



### Vrijwilligers en stagiairs

Dansgezelschappen maken beperkt gebruik van vrijwilligers (in totaal minder dan 10 fte's). Stagiairs (35 fte's) zijn vooral actief bij (middel)grote gezelschappen. Veelal vervullen deze stagiairs een 'bijrol' op het podium als onderdeel van talentontwikkeling en het opdoen van werkervaring. Zij ontvangen conform de Cao toneel en dans een stagevergoeding van (minimaal) € 350 per maand. Kleine dansgezelschappen maken nauwelijks gebruik van stagiairs, omdat zij doorgaans te weinig capaciteit hebben om stagiairs goed te begeleiden.

## 4.5 Conclusies

In het hoofdstuk zijn de meerkosten van Fair Pay bij de meerjarig gesubsidieerde dansgezelschappen aan de orde gekomen. Het hoofdstuk leidt tot de volgende conclusies:

- De meerkosten van Fair Pay belopen voor de meerjarig gesubsidieerde dansgezelschappen samen € 0,9 mln. Daarvan heeft € 0,5 mln. betrekking op personeel in loondienst en € 0,4 mln. op ingezette zzp'ers.
- Gerelateerd aan de personele lasten bedragen de meerkosten voor alle werkenden samen gemiddeld 2,5%. Voor personeel in loondienst is dat 2,0% en voor zzp'ers 3,7%.

- De meerkosten bestaan voor 30% uit tekortschietende beloningen en voor 70% uit kosten van onbetaald structureel overwerk. Het grote aandeel van onbetaald structureel overwerk is vooral het gevolg van:
  - aanstellingen of inhuur van 0,9 fte bij dansers, hoewel de werkdag in de praktijk (minimaal) full time is;
  - een te krappe formatie van directieteams, vooral bij kleine en middelkleine gezelschappen.
- Kleine dansgezelschappen, die meestal voor de eerste keer meerjarig worden gesubsidieerd door het Fonds Podiumkunsten, zijn goed voor 51% van de meerkosten van alle gezelschappen, hoewel zij slechts 9% van de totale personele lasten voor hun rekening nemen.
- Middelkleine dansgezelschappen nemen 28% van de meerkosten voor hun rekening ondanks een aandeel van maar 15% in de totale personele lasten van de deelsector dans. Daar staat tegenover dat 21% van de meerkosten op het conto komt van (middel)grote gezelschappen van Fair Pay, hoewel hun aandeel in de totale personele lasten van de deelsector maar liefst 77% bedraagt.
- Het grote aandeel van de (middel)grote dansgezelschappen in de totale personele lasten leidt – in combinatie met bescheiden meerkosten bij deze gezelschappen – tot verhoudingsgewijs lage relatieve meerkosten voor de gehele deelsector dans.

## 5 Meerjarig gesubsidieerd theater

### 5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de meerkosten die de toepassing van Fair Pay met zich meebrengt voor de meerjarig gesubsidieerde theatergezelschappen (inclusief circus en mime). Deze groep organisaties duiden we verder aan met theater(gezelschappen).<sup>9</sup> Het betreft zowel gezelschappen in de basisinfrastructuur (BIS) als gezelschappen met een meerjarige subsidie van het Fonds Podiumkunsten (FPK). Meerjarig gesubsidieerde theatergezelschappen voor de jeugd komen in hoofdstuk 8 aan de orde en blijven in dit hoofdstuk buiten beschouwing. Meerjarig gesubsidieerde theaterfestivals zijn als onderdeel van podiumkunstenfestivals opgenomen in hoofdstuk 9. Voor theater hanteren we de volgende indeling in grootteklassen op basis van de omvang van de jaaromzet in 2019:

- 1 klein: tot € 0,5 mln. omzet;
- 2 middelklein: van € 0,5 mln. tot € 1 mln. omzet;
- 3 middelgroot: van € 1 mln. tot € 2,5 mln. omzet;
- 4 groot: € 2,5 mln. of meer omzet.

In het hoofdstuk bespreken we de belangrijkste resultaten. Voor de gekozen onderzoeks aanpak verwijzen we naar hoofdstuk 2.

### 5.2 De situatie in 2022

De totale omzet van de 76 theatergezelschappen samen bedraagt in 2022 bijna € 134 mln., waarvan bijna € 98 mln. aan subsidies van het Rijk (inclusief de cultuurfondsen) en de andere overheden. De totale personele lasten bedragen in dat jaar ruim € 81 mln. bij een totale betaalde personeelssterkte (inclusief inhuur) van ruim 1.200 fte's. Tabel 5.1 brengt per grootteklasse een aantal kengetallen in beeld voor het 'gemiddelde theatergezelschap' in 2022.

Tabel 5.1 Theater, gemiddelden per grootteklasse, 2022<sup>a</sup>

	Aantal organisaties	Totaal subsidies (x € 1 mln.)	Omzet (x € 1 mln.)	Personele lasten (x € 1 mln.)	Betaald personeel (fte's)	Organisaties in BIS (%)
Klein	32	0,3	0,4	0,3	4,4	0
Middelklein	20	0,6	0,9	0,6	8,8	5
Middelgroot	14	1,0	1,5	0,9	12,8	14
Groot	10	6,2	8,1	4,8	71,8	100
Totaal	76	1,3	1,8	1,1	16,0	17

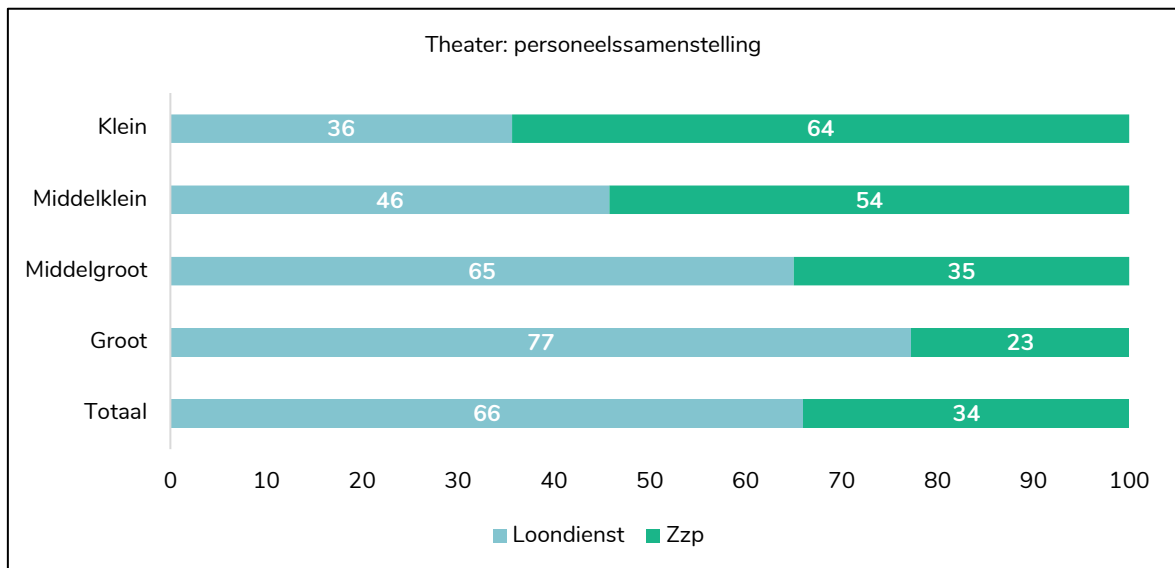
<sup>9</sup> De allergrootste theatergezelschappen beschikken over een of meer eigen podia. De baten en de lasten van die podia zijn opgenomen in de cijfers van de betreffende theatergezelschappen.



Ruim 40% van de theatergezelschappen behoort tot de kleine organisaties en ontvangt een meerjarige productiesubsidie van het FPK. Middelkleine en middelgrote theatergezelschappen ontvangen in de meeste gevallen eveneens een meerjarige productiesubsidie van het FPK. Alle grote theatergezelschappen maken deel uit van de BIS. Grote theatergezelschappen zijn qua omzet 19 keer zo groot als kleine gezelschappen en qua inzet van betaald personeel 16 keer zo groot.

Gemiddeld maken theatergezelschappen ruwweg voor twee derde gebruik van personeel in loondienst en voor een derde van zzp'ers (Figuur 5.1). Bij kleine theatergezelschappen is de verhouding omgekeerd en bestaat juist bijna twee derde van het aantal fte's uit zzp'ers. Evenals kleine dansgezelschappen voelen kleine theatergezelschappen zich vanwege de korte tijdshorizon van subsidiënten gedwongen om vooral gebruik te maken van zzp'ers. Bij de middelkleine theatergezelschappen bestaat de meerderheid van de werkenden eveneens uit zzp'ers, terwijl bij de middelgrote en grote theatergezelschappen personeel in loondienst de overhand heeft.

Figuur 5.1 Theater: personeelssamenstelling per grootteklasse naar type werkende, 2022 (in %)



### 5.3 Meerkosten van Fair Pay, 2022

Met de meerkosten van Fair Pay is voor de theatergezelschappen in totaal € 2,8 mln. gemoeid (Tabel 4.2). De meerkosten bestaan voor bijna een derde uit tekortschietende beloningen en voor ruim twee derde uit kosten van onbetaald structureel overwerk. Het relatief grote aandeel van de kosten van onbetaald structureel overwerk in de meerkosten komt vooral doordat directieteam een te krappe formatie hebben en/of een te kleine aanstelling. Dit komt voor bij theatergezelschappen van klein tot en met groot, zij het bij kleine en middelkleine gezelschappen veel vaker dan bij middelgrote en grote gezelschappen. Tijd voor tijd compensatie is weliswaar doorgaans de norm, maar in de praktijk lukt dat niet volledig ondanks een redelijk lange zomerstop. Bij kleine en middelkleine theatergezelschappen vindt daarnaast onbetaald structureel overwerk van acteurs en ondersteunend personeel plaats. Bij theatergezelschappen van deze grootte zijn beide groepen werkenden doorgaans als zzp'er werkzaam en maken zij lange werkdagen, die doorgaans niet volledig worden gecompenseerd in tijd of geld.

De tekortschietende beloningen zijn geconcentreerd bij de kleine en middelkleine theatergezelschappen. De betaling van het 'vaste team' – zowel personeel in loondienst als zzp'ers – is meer dan eens gekoppeld aan een te lage schaal of een te lage periodiek in de schaal gegeven hun functie en werkervaring. Veelal heeft dit te maken met een 'historische' beloningsachterstand, die met de huidige financiële middelen niet kan worden ingelopen. De acteurs worden meestal betaald volgens de Cao toneel en dans. Bij kleine en middelkleine gezelschappen komt het echter voor dat de repetitietijd niet volledig wordt vergoed.

Tabel 5.2 Theater: meerkosten van Fair Pay per grootteklasse naar component, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

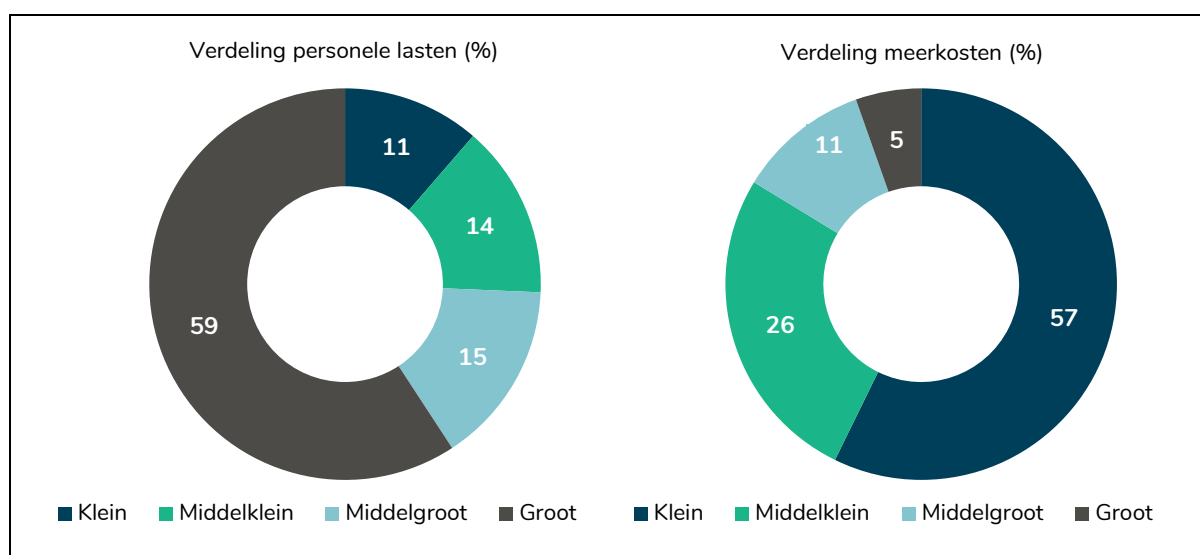
	Tekortschietende beloning	Onbetaald structureel overwerk <sup>b</sup>	Totale meerkosten
Klein	0,7	0,9	1,6
Middelklein	0,2	0,5	0,7
Middelgroot	0,0	0,3	0,3
Groot	0,0	0,1	0,1
<b>Totaal</b>	<b>0,9</b>	<b>1,9</b>	<b>2,8</b>

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

b Berekend conform beloning op basis van Fair Pay.

Kleine theatergezelschappen zijn goed voor 57% van de totale meerkosten van Fair Pay bij theatergezelschappen, hoewel hun aandeel in de personele lasten van de deelsector slechts 11% bedraagt (Figuur 5.2).

Figuur 5.2 Theater: verdeling van de meerkosten en de personele lasten over de grootteklassen, 2022 (in %)<sup>a</sup>



a Meerkosten per grootteklasse in % van de meerkosten van de totale deelsector. Personele lasten per grootteklasse in % van de personele lasten van totale deelsector.

Middelkleine gezelschappen dragen eveneens substantieel bij aan de totale meerkosten van theatergezelschappen (26% van de totale meerkosten tegen 14% van de personele lasten). De

achtergronden van hun meerkosten zijn vergelijkbaar met die van kleine gezelschappen, zij het minder uitgesproken. Het aandeel van de middelgrote gezelschappen in de totale meerkosten van theatergezelschappen is – in tegenstelling tot kleine en middelkleine gezelschappen – juist kleiner dan hun aandeel in de personele lasten (11% versus 15%). Dat geldt nog sterker voor de grote theatergezelschappen in de BIS: 5% van de meerkosten tegenover 59% van de personele lasten.

## 5.4 Meerkosten per type werkende, 2022

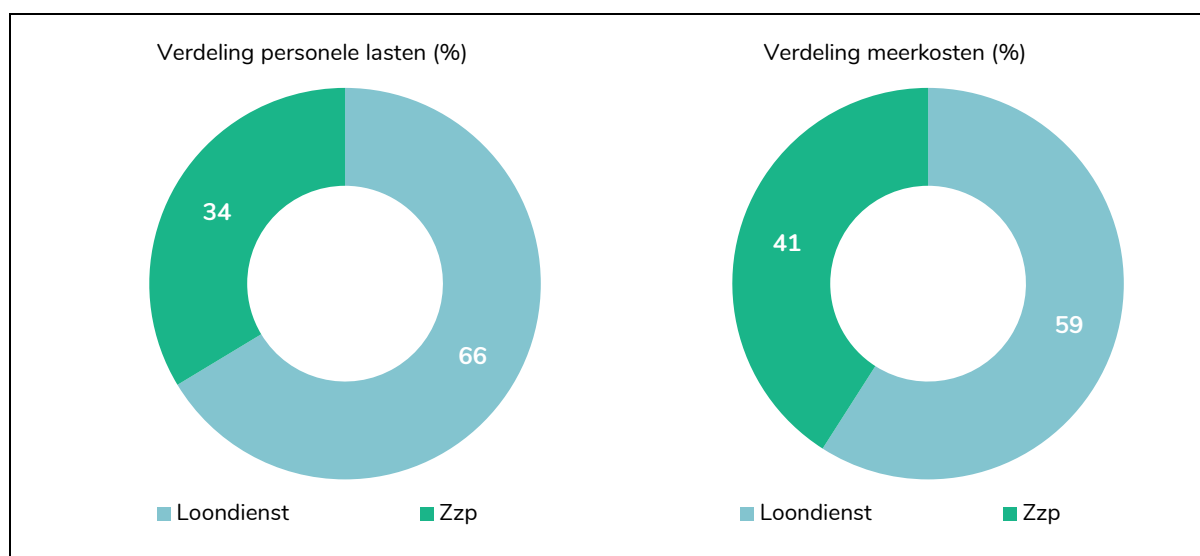
De meerkosten van theatergezelschappen hebben voor € 1,6 mln. betrekking op personeel in loondienst en voor € 1,1 mln. op zzp'ers (Tabel 5.3). Kleine theatergezelschappen kampen met de hoogste meerkosten, zowel bij personeel in loondienst (€ 0,7 mln.) als bij zzp'ers (€ 0,9 mln.). Bij de overige theatergezelschappen hebben de meerkosten voornamelijk betrekking op personeel in loondienst. Dit komt vooral door onbetaald structureel overwerk van directieteam, die bij gezelschappen van deze omvang veelal in loondienst werken.

Tabel 5.3 Theater: verdeling van de meerkosten en de personele lasten naar type werkende, 2022 (in %)<sup>a</sup>

	Meerkosten loondienst	Meerkosten zzp'ers	Totale meerkosten
Klein	0,7	0,9	1,6
Middelklein	0,6	0,2	0,7
Middelgroot	0,3	0,0	0,3
Groot	0,1	0,1	0,1
Totaal	1,6	1,1	2,8

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

Figuur 5.3 Theater: verdeling van de meerkosten en de personele lasten naar type werkende, 2022 (in %)<sup>a</sup>

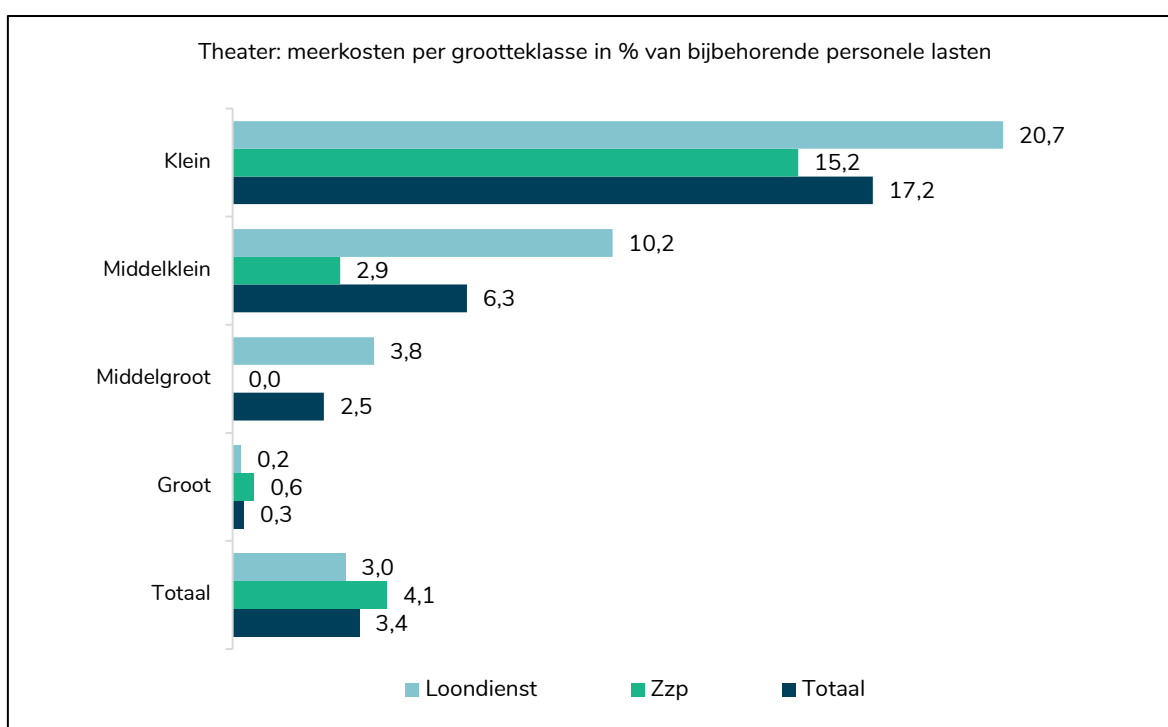


a Meerkosten per type werkende in % van de meerkosten van de gehele deelsector. Personele lasten per type werkende in % van de personele lasten van gehele deelsector.

Zzp'ers zijn goed voor 41% van de totale meerkosten van theatergezelschappen bij een aandeel van 34% in de personele lasten van de deelsector (Figuur 5.3). Daar staat tegenover dat 59% van de totale meerkosten betrekking heeft op personeel in loondienst, hoewel deze werkenden 66% van de totale personele lasten van theatergezelschappen voor hun rekening nemen.

De relatieve meerkosten (= meerkosten als percentage van de bijbehorende personele lasten) van theatergezelschappen bedragen gemiddeld 3,4% (Figuur 5.4). Ze zijn gemiddeld hoger voor zzp'ers dan voor personeel in loondienst (4,1% versus 3,0%), mede doordat een groot deel van de meerkosten betrekking heeft op zzp'ers die actief zijn bij kleine theatergezelschappen.

Figuur 5.4 Theater: meerkosten van Fair Pay naar type werkende per grootteklasse, 2022 (in % van de bijbehorende personele lasten)



Daarnaast illustreert de figuur dat de relatieve meerkosten van kleine theatergezelschappen veruit het hoogste zijn (17,2%), gevolgd door middelkleine gezelschappen (6,3%). Verder valt op dat de relatieve meerkosten van personeel in loondienst bij kleine t/m middelgrote gezelschappen hoger zijn dan die voor zzp'ers. Dat komt bij gezelschappen van deze grootte vooral door relatief veel onbetaald structureel overwerk van directieteam in loondienst.

### Vrijwilligers en stagiairs

Theatergezelschappen maken weinig gebruik van vrijwilligers (in totaal 70 fte's, vooral bij kleine en middelkleine gezelschappen). Stagiairs zijn vooral actief bij de middelgrote en grote gezelschappen. Zij ontvangen conform de Cao toneel en dans een stagevergoeding van ten minste € 350 per maand. Kleine en middelkleine theatergezelschappen zetten nauwelijks stagiairs in, omdat zij doorgaans te weinig capaciteit hebben om stagiairs goed te begeleiden. Daardoor bedraagt de inzet van stagiairs bij de dansgezelschappen evenals die van vrijwilligers in totaal slechts 70 fte's.

## 5.5 Conclusies

In het hoofdstuk zijn de meerkosten van bij de meerjarig gesubsidieerde theatergezelschappen aan de orde gekomen. Het hoofdstuk geeft aanleiding tot de volgende conclusies:

- Met de meerkosten van Fair Pay is bij theatergezelschappen (afgerond) in totaal € 2,8 mln. gemoeid, waarvan € 1,6 mln. voor personeel in loondienst en € 1,1 mln. voor zzp'ers.
- Gerelateerd aan de personele lasten bedragen de meerkosten voor het totale personeel inclusief zzp'ers gemiddeld 3,4%. Voor het personeel in loondienst is dat 3,0% en voor zzp'ers 4,1%.
- De meerkosten van Fair Pay bestaan voor krap een derde uit tekortschietende beloningen en voor ruim twee derde uit kosten van onbetaald structureel overwerk.
- Het relatief grote aandeel van de kosten van onbetaald structureel overwerk in de meerkosten van Fair Pay komt vooral doordat directieteam vaak een te krappe formatie hebben en/of een te kleine aanstelling. Dit is het geval bij theatergezelschappen van klein tot en met groot, zij het bij kleine en middelkleine organisaties veel meer dan bij middelgrote en grote organisaties. Bij kleine en middelkleine theatergezelschappen vindt daarnaast onbetaald structureel overwerk van acteurs en ondersteunend personeel plaats, die als zzp'er worden ingehuurd.
- Tekortschietende beloningen zijn geconcentreerd bij kleine en middelkleine theatergezelschappen, waar 'historische' beloningsachterstanden van het 'vaste team' om financiële redenen nog niet zijn gerepareerd.
- Acteurs worden doorgaans betaald volgens de Cao toneel en dans. Alleen bij kleine en middelkleine gezelschappen komt het voor dat de repetitietijd niet volledig wordt vergoed.
- Zzp'ers hebben een groter aandeel in de totale meerkosten van theatergezelschappen dan in de personele lasten: 41% van de meerkosten en 34% van de personele lasten van de deelsector.
- Kleine theatergezelschappen zijn goed voor 57% van de totale meerkosten van theatergezelschappen, hoewel deze gezelschappen slechts 11% van de totale personele lasten van de deelsector voor hun rekening nemen. Daar staat tegenover dat grote theatergezelschappen het grootste aandeel in de totale personele lasten (59%) hebben en juist het kleinste aandeel in de totale meerkosten (5%).

## 6 Meerjarig gesubsidieerd muziektheater

### 6.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op de meerkosten van Fair Pay bij meerjarig gesubsidieerde muziektheatergezelschappen. Deze groep organisaties duiden we verder aan met muziektheater(gezelschappen). Naast muziektheater in enge zin betreft het gezelschappen die zich richten op opera, operette en musical. Het betreft zowel gezelschappen in de basisinfrastructuur (BIS) als gezelschappen met een meerjarige subsidie van het Fonds Podiumkunsten (FPK). Meerjarig gesubsidieerde muziektheatergezelschappen voor jeugd komen in het hoofdstuk meerjarig gesubsidieerde jeugd-podiumkunsten (hoofdstuk 8) aan de orde en blijven in dit hoofdstuk buiten beschouwing. De cijfers van de Nationale Opera en Ballet bevatten eveneens die van het bijbehorende podium en het Nationale Ballet en worden integraal in de analyse betrokken.

Voor muziektheater hanteren we de volgende indeling in grootteklassen op basis van de omvang van de jaaromzet in 2019:

- 1 (middel)klein: tot € 1 mln. omzet;
- 2 (middel)groot: € 1 mln. of meer omzet.

Kleine en middelkleine muziektheatergezelschappen zijn om statistische redenen in de presentatie samengevoegd evenals middelgrote en de grote gezelschappen. In het hoofdstuk bespreken we de belangrijkste resultaten. Voor de onderzoeksopbouw verwijzen we naar hoofdstuk 2.

### 6.2 De situatie in 2022

De totale omzet van de 25 muziektheatergezelschappen samen bedraagt in 2022 bijna € 102 mln. De Nationale Opera en Ballet neemt daarvan het leeuwendeel voor haar rekening. Meer dan 70% van de omzet van de 25 gezelschappen bestaat uit subsidies van het Rijk (inclusief cultuurfondsen) en de andere overheden. De totale personele lasten komen in 2022 uit op € 77 mln. bij een totale betaalde personeelsinzet (inclusief inhuur) van bijna 900 fte's. Tabel 6.1 brengt per grootteklasse een aantal kengetallen in beeld voor het 'gemiddelde muziektheatergezelschap' in 2022.

Tabel 6.1 Muziektheater: gemiddelden per grootteklasse, 2022<sup>a</sup>

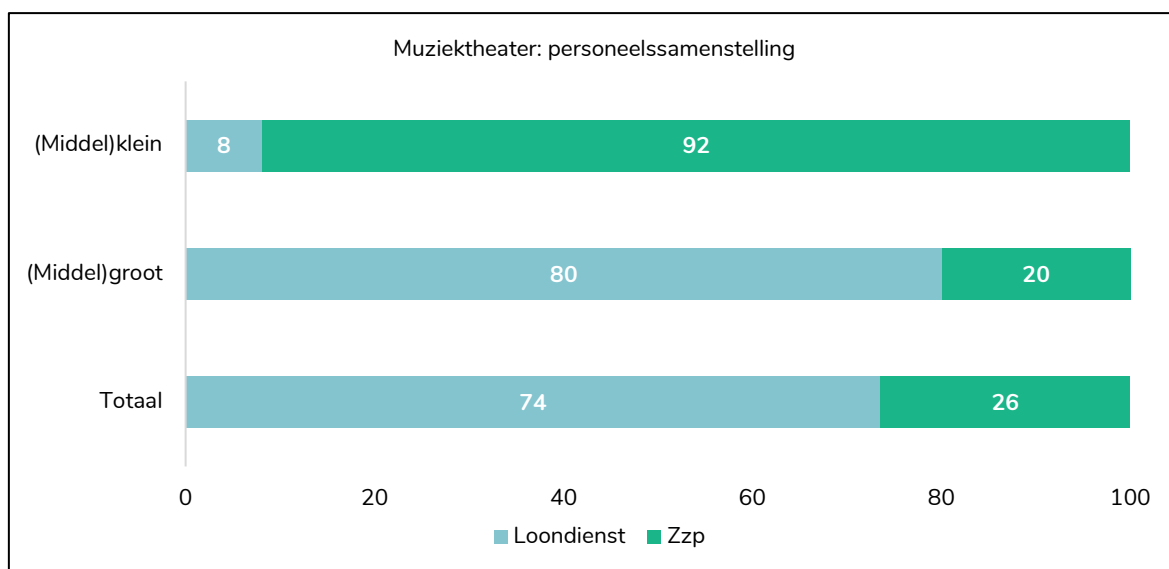
	Aantal organisaties	Totaal subsidies (x € 1 mln.)	Omzet (x € 1 mln.)	Personele lasten (x € 1 mln.)	Betaald personeel (fte's)	Organisaties in BIS (%)
(Middel)klein	16	0,3	0,5	0,3	5,0	0
(Middel)groot	9	7,5	10,5	8,0	89,3	56
Totaal	25	2,9	4,1	3,1	35,4	20

a Inclusief de Nationale Opera en Ballet; exclusief muziektheatergezelschappen voor jeugd.

Bijna twee derde van de muziektheatergezelschappen bestaat uit (middel)kleine gezelschappen met een meerjarige productiesubsidie van het FPK. De overige muziektheatergezelschappen zijn (middel)groot en wijken qua grootte sterk af van (middel)kleine gezelschappen. (Middel)grote gezelschappen zijn qua omzet en inzet van betaald personeel respectievelijk bijna 23 en 18 keer zo groot als (middel)kleine gezelschappen.

Figuur 6.1 onthult dat (middel)kleine muziektheatergezelschappen – in tegenstelling tot (middel)grote gezelschappen – vrijwel uitsluitend zzp'ers inzetten (92% tegen 20% van de fte's). Het betreft bij (middel)kleine muziektheatergezelschappen zowel uitvoerenden op het podium als zzp'ers in de 'vaste' staf. Deze groep muziektheatergezelschappen kan zich doorgaans niet permitteren om personeel in loondienst te nemen vanwege de korte tijdshorizon van hun subsidiënten en de daaruit voortvloeiende bestaansonzekerheid. Bij de (middel)grote muziektheatergezelschappen bestaat juist 80% van de werkenden uit medewerkers in loondienst, doorgaans met een vast dienstverband. Gemiddeld maken muziektheatergezelschappen voor bijna driekwart gebruik van personeel in loondienst en voor een ruim kwart van zzp'ers

Figuur 6.1 Muziektheater: personeelssamenstelling per grootteklasse naar type werkende, 2022 (in %)



### 6.3 Meerkosten van Fair Pay, 2022

De totale meerkosten van Fair Pay komen voor de muziektheatergezelschappen uit op € 1,0 mln., waarvan € 0,7 mln. betrekking heeft op (middel)kleine gezelschappen (Tabel 6.2). De meerkosten bestaan gemiddeld voor ruim de helft uit tekortschietende beloningen en voor bijna de helft uit kosten van onbetaald structureel overwerk.

(Middel)kleine muziektheatergezelschappen nemen maar liefst 73% van de meerkosten van de gezamenlijke muziektheatergezelschappen voor hun rekening, ondanks een aandeel van slechts 6% in de personele lasten van de totale deelsector (Figuur 6.2). Mede door de volgens hun directies doorgaans bescheiden uitkoopsommen is een fatsoenlijke honorering voor de 'vaste' staf van zzp'ers nauwelijks mogelijk. Contracten van veelal 0,5 fte à 0,8 fte leiden daarnaast vaak tot

onbetaald structureel overwerk. Voor uitvoerenden op het podium is volledige honorering van de repetitietijd niet altijd bij alle (middel)kleine gezelschappen haalbaar.

Tabel 6.2 Muziektheater: meerkosten van Fair Pay per grootteklasse naar componenten, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

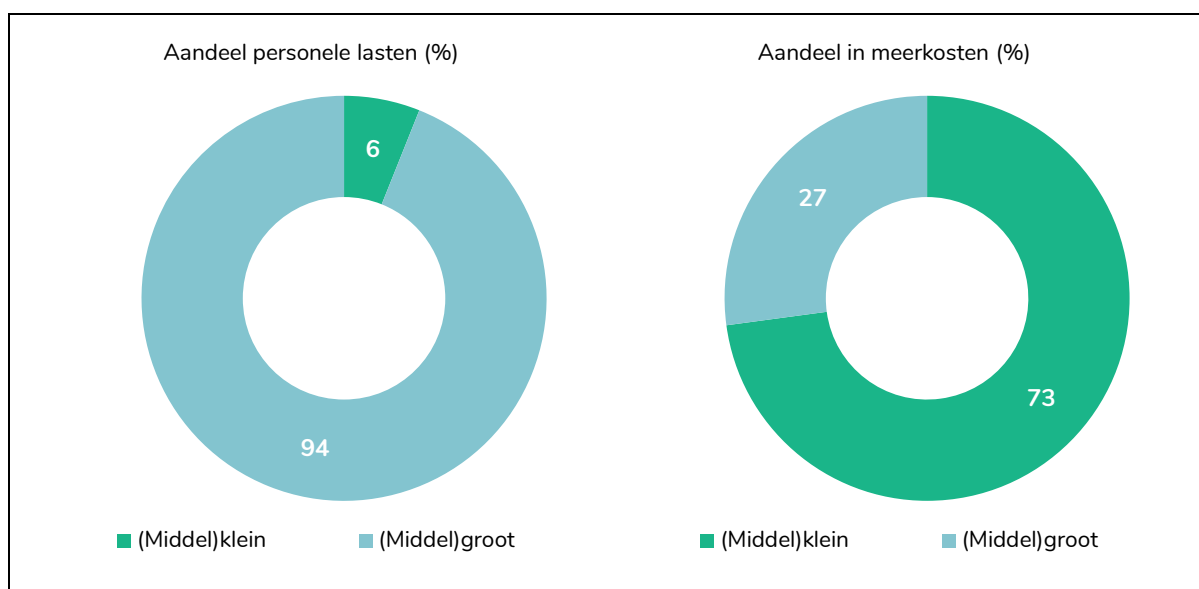
	Tekortschietende beloning	Onbetaald structureel overwerk <sup>b</sup>	Totale meerkosten
(Middel)klein	0,5	0,2	0,7
(Middel)groot	0,1	0,2	0,3
Totaal	0,5	0,4	1,0

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

b Berekend conform beloning op basis van Fair Pay.

(Middel)grote muziektheatergezelschappen zijn goed voor 27% van de meerkosten van de totale deelsector muziektheater en 94% van de personele lasten van de gezamenlijke gezelschappen. Bij de (middel)grote gezelschappen zijn de meerkosten hoofdzakelijk het gevolg van onbetaald structureel overwerk bij een beperkt aantal gezelschappen met een (te) krappe bezetting van de vaste staf. Ook komt het bij hen voor dat de uitvoerenden op het podium hun repetitietijd niet (volledig) uitbetaald krijgen.

Figuur 6.2 Muziektheater: verdeling van de meerkosten en de personele lasten over de grootteklassen, 2022 (in %)<sup>a</sup>



a Meerkosten per grootteklasse in % van de meerkosten van de totale deelsector. Personele lasten per grootteklasse in % van de personele lasten van totale deelsector.

## 6.4 Meerkosten per type werkende, 2022

Het leeuwendeel van de meerkosten van muziektheater is geconcentreerd bij zzp'ers (Tabel 6.3). Deze groep werkenden neemt in totaal € 0,8 mln. van de € 1,0 mln. aan meerkosten voor hun rekening. Dat is maar liefst 78% van de meerkosten van alle muziektheatergezelschappen samen,



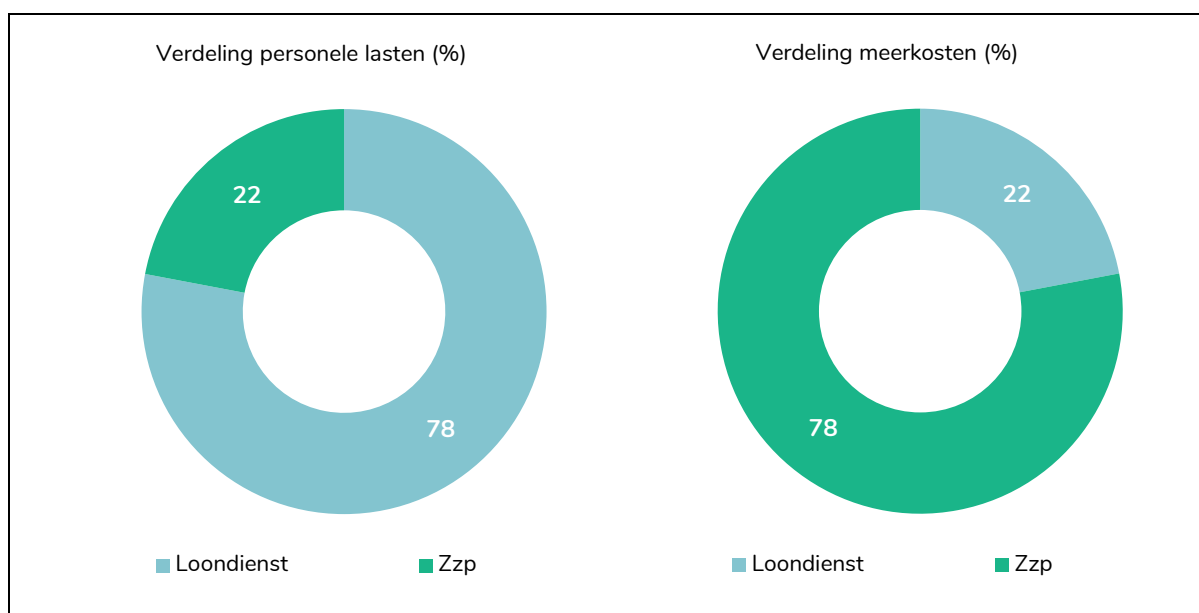
hoewel zzp'ers slechts 22% van de personele lasten van de totale deelsector ontvangen (Figuur 6.3). Bij het personeel in loondienst zijn de verhoudingen precies omgekeerd als bij de zzp'ers. Personeel in loondienst is daarentegen goed voor 22% van de meerkosten van de totale deelsector muziektheater en 78% van de personele lasten van de totale deelsector.

Tabel 6.3 Muziektheater: meerkosten van Fair Pay per grootteklasse naar type werkende, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

	Meerkosten loondienst	Meerkosten zzp	Totale meerkosten
(Middel)klein	0,0	0,7	0,7
(Middel)groot	0,2	0,1	0,3
Totaal	0,2	0,8	1,0

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

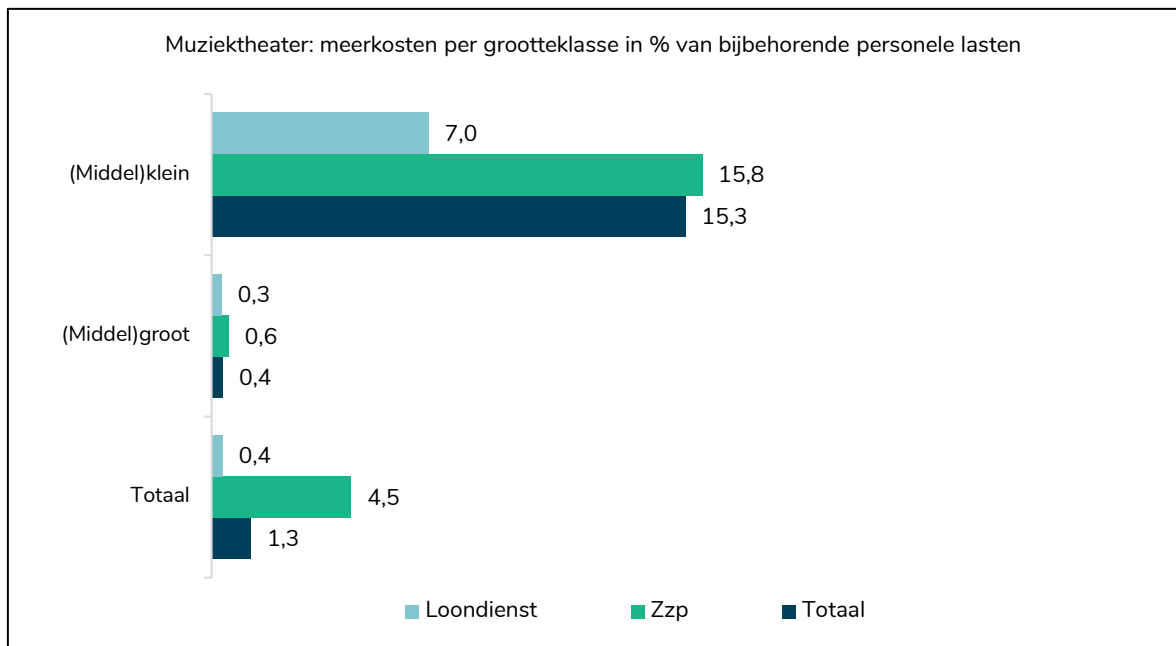
Figuur 6.3 Muziektheater: verdeling van de meerkosten en de personele lasten naar type werkende, 2022 (in %)<sup>a</sup>



a Meerkosten per type werkende in % van de meerkosten van de gehele deelsector. Personele lasten per type werkende in % van de personele lasten van gehele deelsector.

De relatieve meerkosten (= meerkosten als percentage van de bijbehorende personele lasten) van muziektheatergezelschappen komen voor alle werkenden samen gemiddeld uit op 1,3% (Figuur 6.4). De relatieve meerkosten van zzp'ers zijn maar liefst gemiddeld 12,5 keer zo hoog als die van personeel in loondienst (4,5% versus 0,4%). Vooral bij de (middel)kleine gezelschappen zijn de relatieve meerkosten hoog: 15,3% voor het totale personeel (voor 92% bestaande uit zzp'ers).

Figuur 6.4 Muziektheater: meerkosten van Fair Pay naar type werkende per grootteklasse, 2022 (in % bijbehorende personele lasten)



### Vrijwilligers en stagiairs

Muziektheatergezelschappen maken – evenals veel andere typen gezelschappen voor podiumkunst – spaarzaam gebruik van vrijwilligers. In totaal betreft het nog geen 15 fte's, vooral bij (middel)kleine gezelschappen. Stagiairs daarentegen treffen we juist uitsluitend aan bij (middel)grote muziektheatergezelschappen (in totaal 35 fte's). Stagiairs vervullen dan als onderdeel van talentontwikkeling 'serieuze' taken, en ontvangen een stagevergoeding van (minimaal) € 350 per maand, vergelijkbaar met de honorering in de Cao toneel en dans. (Middel)kleine muziektheatergezelschappen hebben te weinig capaciteit om stagiairs te begeleiden en maken daarom geen gebruik van stagiairs.

## 6.5 Conclusies

In het hoofdstuk zijn de meerkosten van Fair Pay voor meerjarig gesubsidieerde muziektheatergezelschappen aan de orde gekomen. De belangrijkste conclusies van het hoofdstuk luiden:

- De meerkosten van de muziektheatergezelschappen belopen in totaal € 1,0 mln. Daarvan betreft € 0,2 mln. meerkosten voor personeel in loondienst en € 0,8 mln. meerkosten voor zzp'ers.
- Uitgedrukt als percentage van de personele lasten bedragen de meerkosten voor alle werkenden samen gemiddeld 1,3%. Voor personeel in loondienst is dat 0,4% en voor zzp'ers 4,5%.
- De meerkosten van Fair Pay bestaan voor ruim de helft uit tekortschietende beloningen en voor krap de helft uit de kosten van onbetaald structureel overwerk.
- Zzp'ers nemen – ondanks een aandeel van slechts 22% in de totale personele lasten – maar liefst 78% van de totale meerkosten van muziektheatergezelschappen voor hun rekening.

- De meerkosten zijn geconcentreerd bij (middel)kleine muziektheatergezelschappen, die grotendeels afhankelijk zijn van de inzet van zzp'ers. Deze gezelschappen zijn goed voor 73% van de totale meerkosten van muziektheatergezelschappen, hoewel zij slechts 6% van de totale personele lasten van de deelsector voor hun rekening nemen. Bij deze categorie gezelschappen is een fatsoenlijke honorering voor de 'vaste' staf aan zzp'ers vaak niet haalbaar. De bescheiden contracten van veelal 0,5 fte à 0,8 fte leiden daarnaast in de praktijk tot onbetaald structureel overwerk.
- (Middel)grote muziektheatergezelschappen zijn goed voor 27% van de totale meerkosten, hoewel hun aandeel in de totale personele lasten van muziektheatergezelschappen 94% bedraagt. De meerkosten van Fair Pay zijn daar vooral het gevolg van onbetaald structureel overwerk bij een beperkt aantal gezelschappen met een (te) krappe bezetting van de vaste staf.
- Bij muziektheatergezelschappen van (middel)klein tot (middel)groot komt het voor dat de uitvoerenden op het podium de repetitietijd niet (volledig) vergoed krijgen. Dat heeft meerkosten tot gevolg.

# 7 Meerjarig gesubsidieerde muziek

## 7.1 Inleiding

Dit hoofdstuk behandelt de meerkosten van Fair Pay bij de meerjarig gesubsidieerde organisaties in de muziek. Het betreft zowel ensembles (klassiek, jazz, pop, koren et cetera) als orkesten. Deze groep organisaties duiden we verder aan als muziek(organisaties) of afhankelijk van de context als ensembles en orkesten. Het betreft zowel organisaties in de basisinfrastructuur (BIS) als organisaties met een meerjarige subsidie van het Fonds Podiumkunsten (FPK). Meerjarig gesubsidieerde organisaties in de muziek die zich (overwegend) richten op de jeugd komen bij de meerjarig gesubsidieerde jeugdpodiumkunsten (hoofdstuk 8) aan de orde en blijven in dit hoofdstuk buiten beschouwing. Meerjarig gesubsidieerde muziekfestivals maken als onderdeel van de podiumkunstenfestivals deel uit van hoofdstuk 9.

Voor muziek hanteren we de volgende indeling in grootteklassen op basis van de omvang van de jaarmzet in 2019:

- 1 klein: tot € 0,5 mln. omzet;
- 2 middelklein: van € 0,5 mln. tot € 1 mln. omzet;
- 3 middelgroot: van € 1 mln. tot € 2,5 mln. omzet;
- 4 groot: € 2,5 mln. of meer omzet.

Kleine, middelkleine en middelgrote organisaties in de muziek omvatten uitsluitend ensembles. De grote organisaties bestaan op twee na volledig uit orkesten. In het hoofdstuk bespreken we de belangrijkste resultaten. Voor de gekozen onderzoeksaanpak verwijzen we naar hoofdstuk 2.

## 7.2 De situatie in 2022

De totale omzet van de 50 meerjarig gesubsidieerde organisaties in de muziek belooft in 2022 € 161 mln., waarvan € 115 mln. aan subsidies van het Rijk (inclusief de cultuurfondsen) en de andere overheden. De totale personele lasten komen in dat jaar uit op krap € 123 mln. bij een totale betaalde personeelssterkte (inclusief ingehuurd personeel) van ruim 1.400 fte's. Tabel 7.1 brengt per grootteklasse een aantal kengetallen in beeld voor de 'gemiddelde organisatie in de muziek' in 2022.

Van de organisaties in de muziek behoort 82% tot de ensembles, waarvan weer ruim 60% bestaat uit kleine ensembles met een meerjarige productiesubsidie van het FPK. Ensembles zijn gemiddeld goed voor krap een kwart van de omzet en de personele lasten van alle organisaties in de muziek. Ook binnen de ensembles verschillen de verhoudingen sterk. Zo is een middelgroot ensemble qua omzet en qua omvang van het betaalde personeel (inclusief ingehuurd personeel) gemiddeld respectievelijk vijf en vier keer zo groot als een klein ensemble. De orkesten zijn in termen van omzet en betaald personeel (inclusief inhuur) gemiddeld respectievelijk vijftien en twaalf keer zo groot als ensembles. Alle grote organisaties in de muziek, waaronder de orkesten, zijn opgenomen in BIS.

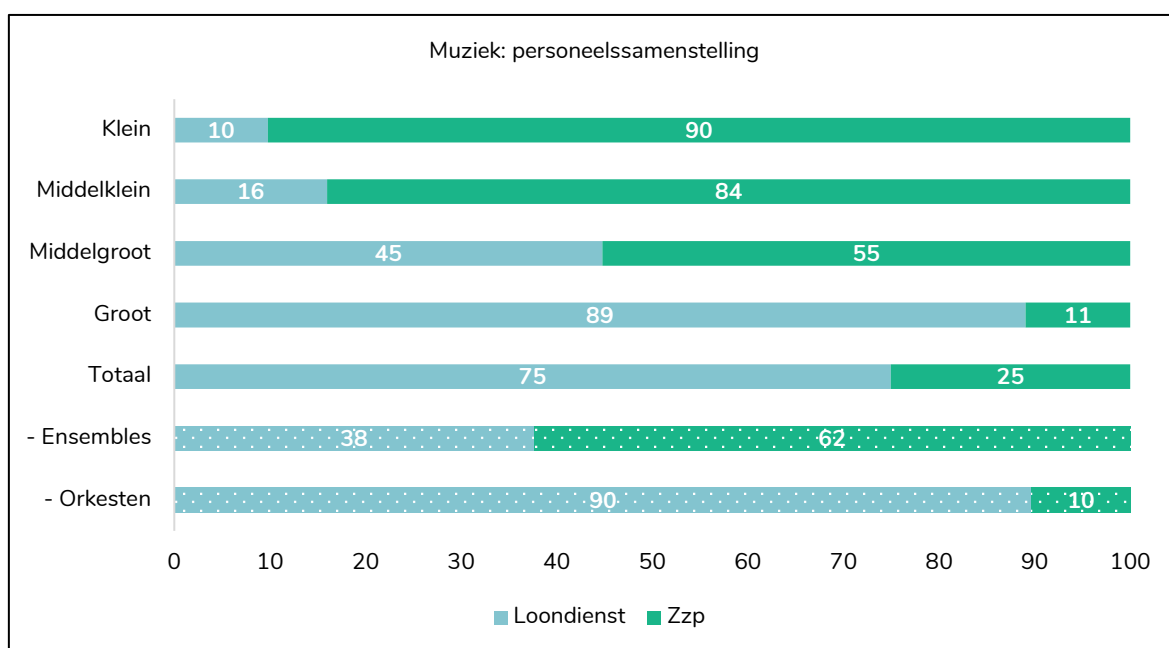
Alle kleine ensembles en de meeste middelkleine ensembles ontvangen een meerjarige productie-subsidies van het FPK.

Tabel 7.1 Muziek: gemiddelden per grootteklasse, 2022

	Aantal organisaties	Totaal subsidies (x € 1 mln.)	Omzet (x € 1 mln.)	Personele lasten (x € 1 mln.)	Betaald personeel (fte's)	Organisaties in BIS (%)
Klein	25	0,2	0,4	0,3	4,4	0
Middelklein	7	0,6	1,0	0,7	12,1	14
Middelgroot	7	1,1	2,0	1,2	15,9	71
Groot	11	8,8	11,9	9,3	100,5	100
Totaal	50	2,3	3,2	2,5	28,2	34
- Ensembles	41	0,5	0,9	0,7	9,8	20
- Orkesten	9	10,3	13,7	10,7	112,4	100

Driekwart van de werkenden in de deelsector bestaat uit personeel in loondienst (Figuur 7.1). Dat komt vooral door de orkesten, waar 90% van de werkenden in loondienst is. Bij de ensembles is loondienst minder gebruikelijk: bij hen is slechts 38% van de werkenden in loondienst. Kleine en middelkleine ensembles draaien grotendeels op zzp'ers. Dat geldt zowel voor de musici als voor de 'vaste' staf. Bij een deel van de middelgrote ensembles zijn de musici in loondienst, terwijl zij bij een ander deel van de middelgrote ensembles overwegend als zzp'er werkzaam zijn.

Figuur 7.1 Muziek: personeelssamenstelling per grootteklasse naar type werkende, 2022 (in %)



### 7.3 Meerkosten van Fair Pay, 2022

Met de meerkosten van ensembles en orkesten is in totaal ruim € 4,3 mln. gemoeid, waarvan (afgerond) krap € 4,1 mln. betrekking heeft op ensembles en krap € 0,3 mln. op orkesten (Tabel 7.2). De meerkosten bestaan gemiddeld voor 59% uit tekortschietende beloningen en voor 41% uit

kosten van onbetaald structureel overwerk. Alleen bij ensembles schieten de beloningen ten opzichte van de cao duidelijk tekort. Bij de orkesten blijven de meerkosten beperkt tot enig onbetaald structureel overwerk.

Tabel 7.2 Muziek: meerkosten van Fair Pay per grootteklasse naar componenten, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

	Tekortschietende beloning	Onbetaald structureel overwerk <sup>b</sup>	Totale meerkosten
Klein	1,4	0,9	2,3
Middelklein	0,4	0,2	0,6
Middelgroot	0,6	0,2	0,8
Groot	0,2	0,5	0,7
Totaal	2,5	1,8	4,3
- Ensembles	2,5	1,5	4,1
- Orkesten	0,0	0,3	0,3

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

b Berekend conform beloning op basis van Fair Pay.

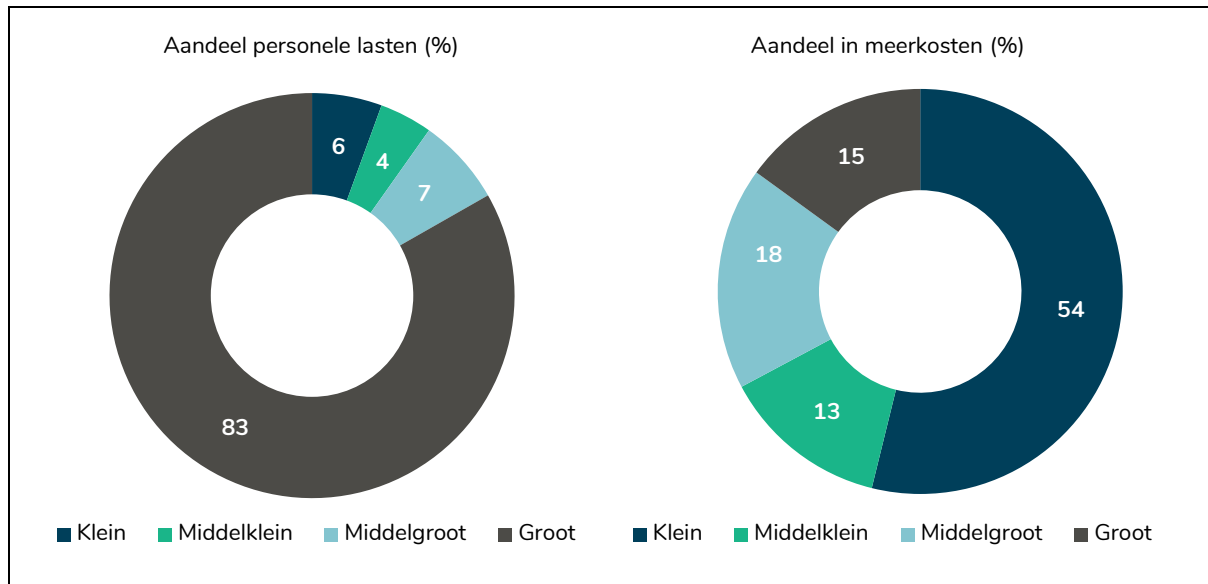
Tekortschietende beloningen ontstaan doordat het de meeste ensembles (nog) niet lukt om de in 2022 ingevoerde Cao muziekensembles volledig te volgen. Ensembles onderschrijven doorgaans 'nut en noodzaak' van de nieuwe cao, maar ontberen op dit moment veelal de financiële middelen om de cao volledig te kunnen volgen. In veel gevallen worden musici noodgedwongen te laag ingeschaald, en wordt repetitietijd en reistijd niet of onvolledig vergoed. Ook passen een aantal ensembles de opslagfactor van minimaal 50% bovenop de cao-lonen voor zzp'ers niet volledig toe. Onbetaald structureel overwerk komt overwegend voor bij de directieteam, maar ook bij de musici.

Onbetaald structureel overwerk is de enige bron van meerkosten bij orkesten en komt incidenteel voor bij met name de vaste staf 'onder' het directieteam. Dit zorgt voor € 0,3 mln. aan meerkosten bij de orkesten. Tekortschietende beloningen en de daaruit voortvloeiende meerkosten komen niet meer voor bij orkesten. De orkesten betalen werkenden conform cao's, die voldoen aan de juridische kaders. Dat is het gevolg van de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in balans (Wab) per 1 januari 2020. Om te voldoen aan de Wab hebben de orkesten destijds de arbeidsvoorwaarden voor remplaçanten in de Cao remplaçanten in balans gebracht met die van orkestleden in loondienst. Orkesten hebben deze cao in 2022 – ondanks de significante kostenstijging – onverkort toegepast. Orkesten geven aan dat het voor hen de vraag is of zij dit op termijn kunnen volhouden zonder aanvullende middelen.

De meerkosten van Fair Pay hebben voor 54% (ruim € 2,3 mln.) betrekking op de kleine ensembles en voor 15% op grote organisaties, zoals orkesten. Daar staat tegenover dat kleine ensembles slechts 6% van de personele lasten van de totale deelsector muziek voor hun rekening nemen tegen maar liefst 83% voor de grote organisaties. Middelkleine en middelgrote ensembles hebben

evenals kleine ensembles een aanzienlijk groter aandeel in de meerkosten van de totale deelsector muziek dan in de personele lasten.

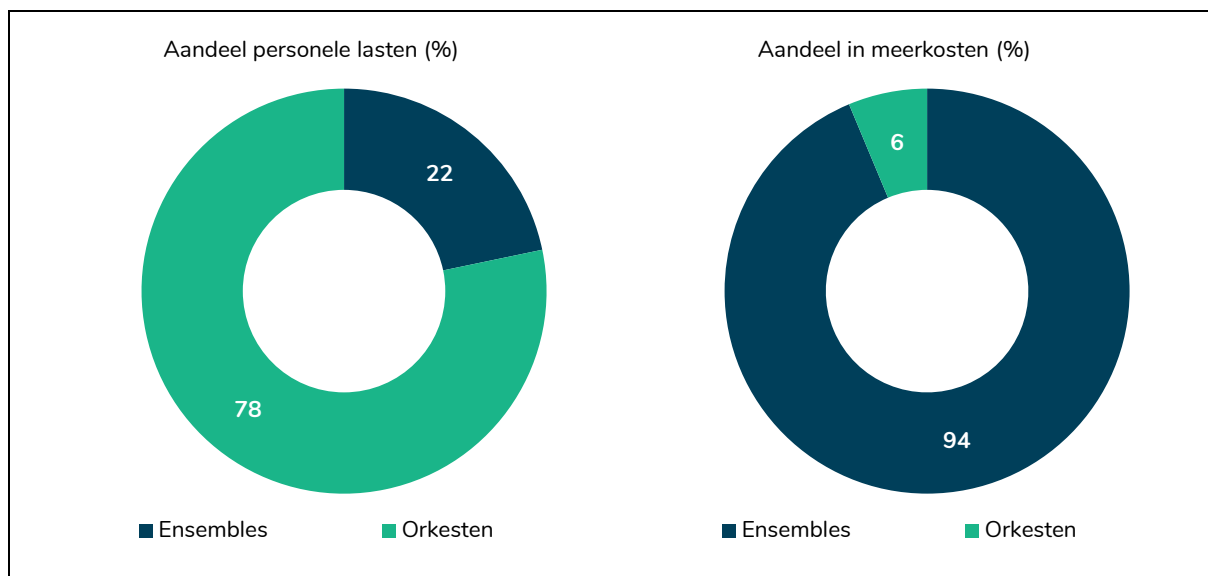
Figuur 7.2 Muziek: verdeling van de meerkosten en de personele lasten over de grootteklassen, 2022 (in %)<sup>a</sup>



a Meerkosten per grootteklasse in % van de meerkosten van de totale deelsector. Personele lasten per grootteklasse in % van de personele lasten van totale deelsector.

Gegeven het voorgaande is het geen verrassing dat de meerkosten bij muziek voor 93% betrekking hebben op ensembles en voor 7% op orkesten (Figuur 7.3). De verdeling van de personele lasten over ensembles en orkesten vertoont daarentegen een tegenovergesteld beeld: ensembles zijn goed voor slechts 17% van de personele lasten en orkesten voor de resterende 83%.

Figuur 7.3 Muziek: verdeling van de meerkosten en de personele lasten over ensembles en orkesten, 2022 (in %)<sup>a</sup>



a Meerkosten per type organisatie in % van de meerkosten van de totale deelsector. Personele lasten per type organisatie in % van de personele lasten van totale deelsector.

De achtergronden van de meerkosten van Fair Pay komen weliswaar bij alle ensembles in de onderscheiden grootteklassen overeen, maar de omvang daarvan verschilt afhankelijk van de grootte van de organisaties. Door de beperktere financiële middelen zijn de afwijkingen van Fair Pay vaak groter bij kleine ensembles dan bij de overige ensembles. Laatstgenoemden hebben de meerkosten van Fair Pay kunnen beperken door een beroep te doen op tijdelijke middelen, zoals coronasteun en/of een tijdelijk exploitatietekort. Deze situatie is volgens de ensembles op termijn niet houdbaar zonder aanvullende middelen.

## 7.4 Meerkosten per type werkende, 2022

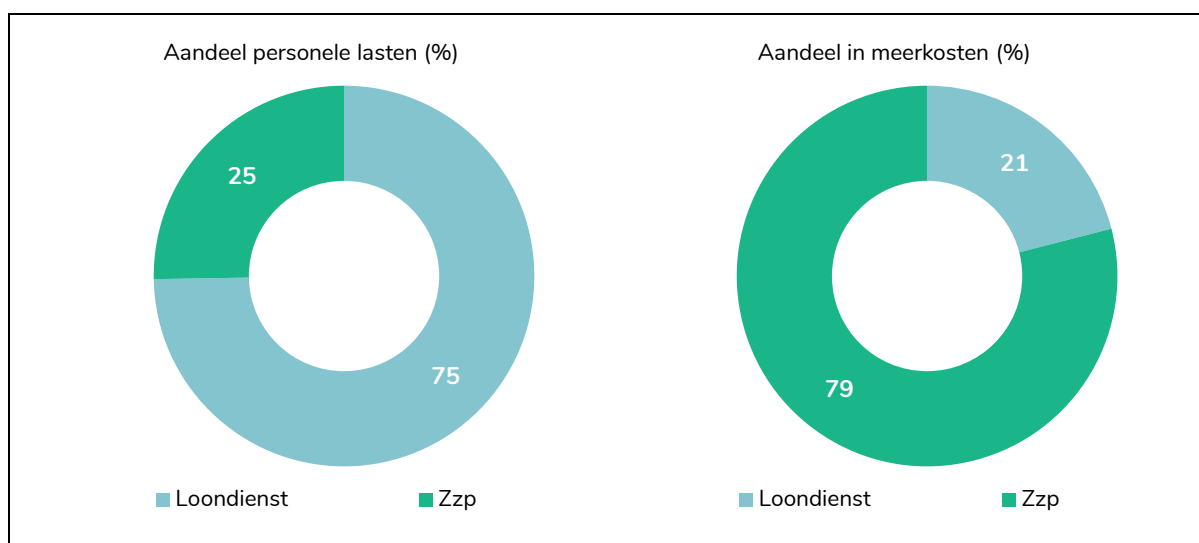
Het leeuwendeel van de meerkosten komt voor rekening van zzp'ers (Tabel 7.3). Van de meerkosten heeft maar liefst € 3,4 mln. van de € 4,3 betrekking op zzp'ers. De resterende € 0,9 mln. betreft meerkosten voor personeel in loondienst.

Tabel 7.3 Muziek: meerkosten van Fair Pay per grootteklasse naar type werkende, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

	Meerkosten loondienst	Meerkosten zzp'ers	Totale meerkosten
Klein	0,2	2,1	2,3
Middelklein	0,0	0,5	0,6
Middelgroot	0,2	0,6	0,8
Groot	0,5	0,2	0,7
Totaal	0,9	3,4	4,3
- Ensembles	0,6	3,4	4,1
- Orkesten	0,3	0,0	0,3

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

Figuur 7.4 Muziek: verdeling van de meerkosten en de personele lasten naar type werkende, 2022 (in %)<sup>a</sup>



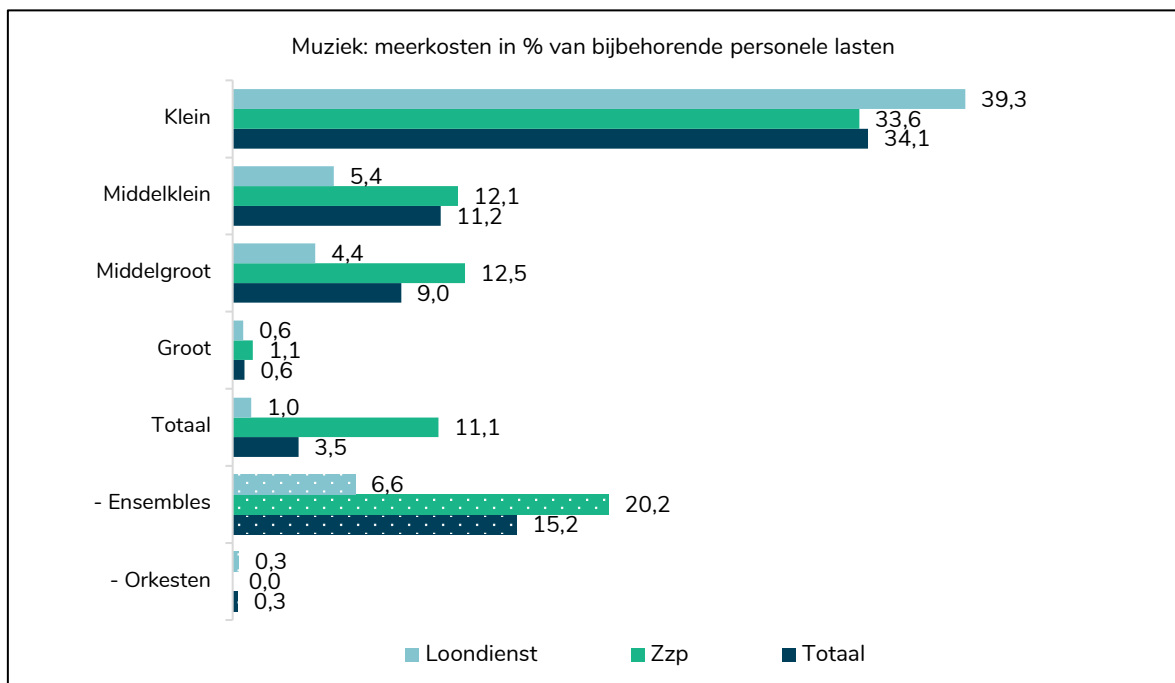
a Meerkosten per type werkende in % van de meerkosten van de gehele deelsector. Personele lasten per type werkende in % van de personele lasten van gehele deelsector.



Meerkosten voor de zzp'ers treffen we vooral aan bij ensembles van klein t/m middelgroot, die hoofdzakelijk op zzp'ers draaien. Dat blijkt uit het feit dat zzp'ers goed zijn voor 79% van de meerkosten in de deelsector muziek, hoewel zij slechts 25% van de personele lasten van de totale deelsector voor hun rekening nemen (Figuur 7.4). Voor personeel in loondienst is nagenoeg het omgekeerde aan de hand: 21% van de meerkosten en 75% van de personele lasten.

De relatieve meerkosten (= meerkosten als percentage van de bijbehorende personele lasten) bedragen voor muziek gemiddeld 3,5% (Figuur 7.5). Dit is het resultaat van 15,2% relatieve meerkosten bij ensembles en 0,3% relatieve meerkosten bij orkesten. De in verhouding beperkte meerkosten van de deelsector muziek zijn een direct gevolg van het grote aandeel van orkesten in de personele lasten in combinatie met hun relatief beperkte meerkosten.

Figuur 7.5 Muziek: meerkosten van Fair Pay naar type werkende per grootteklasse, 2022 (in % van bijbehorende personele lasten)



De relatieve meerkosten van kleine ensembles zijn met 34,1% beduidend hoger dan die van andere organisaties. De relatieve meerkosten van de bij de kleine ensembles beperkte groep personeel in loondienst zijn hoger dan die van zzp'ers bij kleine ensembles. Dat komt vooral door veel onbetaald structureel overwerk bij een enkel gezelschappen met een directie in loondienst.

### Vrijwilligers en stagiairs

Stagiairs treffen we bij organisaties in de muziek in beperkte mate aan, hoofdzakelijk bij orkesten. Het gaat in totaal om nog geen 20 fte's. Vrijwilligers (in totaal 10 fte's) zijn zo mogelijk nog zeldzamer bij ensembles en orkesten.

## 7.5 Conclusies

In het hoofdstuk zijn de meerkosten van Fair Pay bij meerjarig gesubsidieerde ensembles en orkesten aan de orde gekomen. Het hoofdstuk geeft aanleiding tot de volgende conclusies:

- Met de meerkosten van Fair Pay voor ensembles en orkesten is in totaal € 4,3 mln. gemoeid, waarvan € 3,4 mln. (79%) betrekking heeft op zzp'ers en € 0,9 mln. (21%) op personeel in loondienst. Daar staat tegenover dat de zzp'ers slechts 25% van de personele lasten voor hun rekening nemen en het personeel in loondienst de overige 75%.
- Uitgedrukt als percentage van de personele lasten bedragen de meerkosten gemiddeld 3,5%. Voor personeel in loondienst is dat 1,0% en voor zzp'ers maar liefst 11,1%.
- De verschillen in meerkosten tussen personeel in loondienst vinden hun oorsprong in verschillen in meerkosten tussen ensembles en orkesten. Het lukt veel ensembles nog niet om de in 2022 ingevoerde Cao muziekensembles volledig te volgen, terwijl we bij de orkesten juist geen tekortschietende beloningen (meer) hebben geconstateerd.
- De meerkosten voor ensembles, die vooral op zzp'ers draaien, komen daardoor uit op € 4,1 mln. (94% van de meerkosten en 15,2% van de personele lasten). Bij orkesten gaat het om € 0,3 mln. aan meerkosten (6% van de meerkosten en 0,3% van de personele lasten).
- De meerkosten bij orkesten zijn voor 100% toe te schrijven aan onbetaald structureel overwerk en bij de ensembles voor 38%. Gemiddeld bestaat 41% van de meerkosten in de muziek uit kosten van onbetaald overwerk en 59% uit tekortschietende beloningen.
- Kleine ensembles nemen met € 2,3 mln. aan meerkosten het grootste deel van de meerkosten van de totale deelsector muziek (54%) voor hun rekening. Dat is voor een belangrijk deel het gevolg van hun in verhouding beperkte financiële middelen.

## 8 Meerjarig gesubsidieerde jeugdpodiumkunsten

### 8.1 Inleiding

In het hoofdstuk gaan we in op de meerkosten van Fair Pay voor de meerjarig gesubsidieerde gezelschappen voor jeugdpodiumkunst. Deze groep organisaties duiden we verder aan met gezelschappen voor jeugdpodiumkunst of jeugdpodiumkunsten. De gezelschappen voor jeugdpodiumkunst spelen voor de specifieke doelgroep jeugd (peuters, kleuters, schoolgaande kinderen en jongeren). De gezelschappen verzorgen een breed scala van podiumkunsten. Het betreft zowel gezelschappen in de basisinfrastructuur (BIS) als gezelschappen met een meerjarige productiesubsidie van het Fonds Podiumkunsten (FPK).

Voor jeugdpodiumkunsten hanteren we de volgende indeling in grootteklassen op basis van de omvang van de jaaromzet in 2019:

- 1 (middel)klein: tot € 1 mln. omzet;
- 2 (middel)groot: € 1 mln. of meer omzet.

Kleine en middelkleine gezelschappen voor jeugdpodiumkunst zijn om statistische redenen in de presentatie samengevoegd evenals middelgrote en de grote gezelschappen. In het hoofdstuk bespreken we de belangrijkste resultaten. De gekozen onderzoeks aanpak is eerder aan de orde gekomen in hoofdstuk 2.

### 8.2 De situatie in 2022

De totale omzet van de 22 jeugdpodiumkunstgezelschappen samen komt in 2022 uit op € 31 mln., waarvan € 23 mln. aan subsidies van het Rijk (inclusief cultuurfondsen) en de andere overheden. De totale personele lasten bedragen in dat jaar € 21 mln. bij een totale betaalde personeelssterkte (inclusief ingehuurd personeel) van ruim 300 fte's. Tabel 8.1 brengt per grootteklasse een aantal kengetallen in beeld voor het 'gemiddelde gezelschap voor jeugdpodiumkunst' in 2022.

Tabel 8.1 Jeugdpodiumkunsten: gemiddelden per grootteklasse, 2022

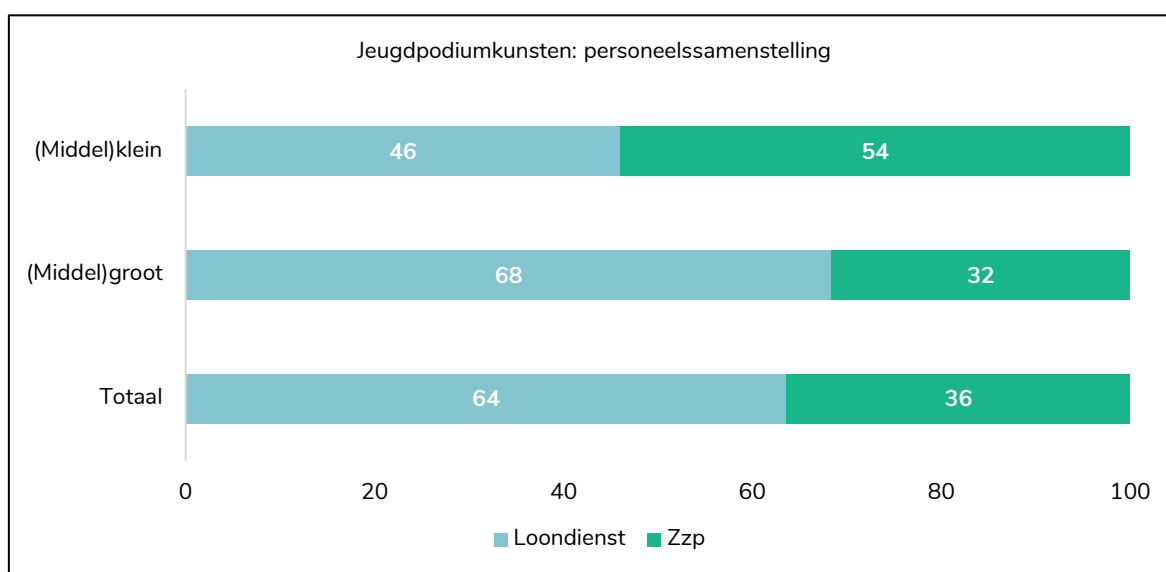
	Aantal organisaties	Totaal subsidies (x € 1 mln.)	Omzet (x € 1 mln.)	Personele lasten (x € 1 mln.)	Betaald personeel (fte's)	Organisaties in BIS (%)
(Middel)klein	10	0,4	0,6	0,4	6,8	10
(Middel)groot	12	1,6	2,1	1,4	20,9	92
Totaal	22	1,1	1,4	1,0	14,5	55

Circa 45% van de gezelschappen voor jeugdpodiumkunst behoort tot de (middel)kleine organisaties. De helft daarvan ontvangt in de huidige subsidieperiode voor de eerste keer een meerjarige

productiesubsidie van het FPK. De (middel)grote gezelschappen behoren overwegend tot de BIS. Zij zijn zowel qua omzet als omvang van het betaald personeel ruim drie keer zo groot als (middel)kleine gezelschappen.

Gemiddeld maken de jeugdpodiumkunsten voor krap twee derde gebruik van personeel in loondienst en voor ruim een derde van zzp'ers (Figuur 8.1). (Middel)grote gezelschappen zetten verhoudingsgewijs net iets meer dan gemiddeld personeel in loondienst in. Bij de (middel)kleine gezelschappen bestaat daarentegen een krappe meerderheid van de werkenden uit zzp'ers.

Figuur 8.1 Jeugdpodiumkunsten: personeelssamenstelling per grootteklasse naar type werkende, 2022 (in %)



### 8.3 Meerkosten van Fair pay, 2022

De meerkosten van Fair Pay bedragen voor de jeugdpodiumkunsten in totaal € 0,8 mln., waarvan afgerond € 0,2 mln. (20%) door tekortschietende beloningen en € 0,6 mln. (80%) door kosten van onbetaald structureel overwerk (Tabel 8.2). Als overkoepelende reden voor de ontstane meerkosten van Fair Pay wijzen de gezelschappen meestal op de lage uitkoopsommen als gevolg van de in verhouding lage toegangsprijzen voor de jeugd. Daarnaast zijn de uitkoopsommen de afgelopen jaren niet of nauwelijks geïndexeerd.

Het relatief grote aandeel van de kosten van onbetaald structureel overwerk in de meerkosten komt voor een belangrijk deel doordat directieteam een te krappe formatie hebben en – in het bijzonder bij de (middel)kleine gezelschappen – ook een te beperkte aanstelling. Doorgaans is ‘tijd voor tijd compensatie’ mogelijk, maar blijkt het in de praktijk niet te lukken om alle overuren te compenseren. Bij de (middel)kleine gezelschappen komt daar bovenop dat directieteam – naast hun directietaken – meer dan eens nog een groot aantal andere taken vervullen van op- en afbouw tot begeleiding van vrijwilligers. Bij de (middel)grote gezelschappen komt het ook voor dat uitvoerenden worden aangesteld of ingehuurd voor 0,9 fte, hoewel hun werkweek in de praktijk (minimaal) fulltime is.

Tabel 8.2 Jeugdpodiumkunsten: meerkosten van Fair Pay per grootteklasse naar componenten, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

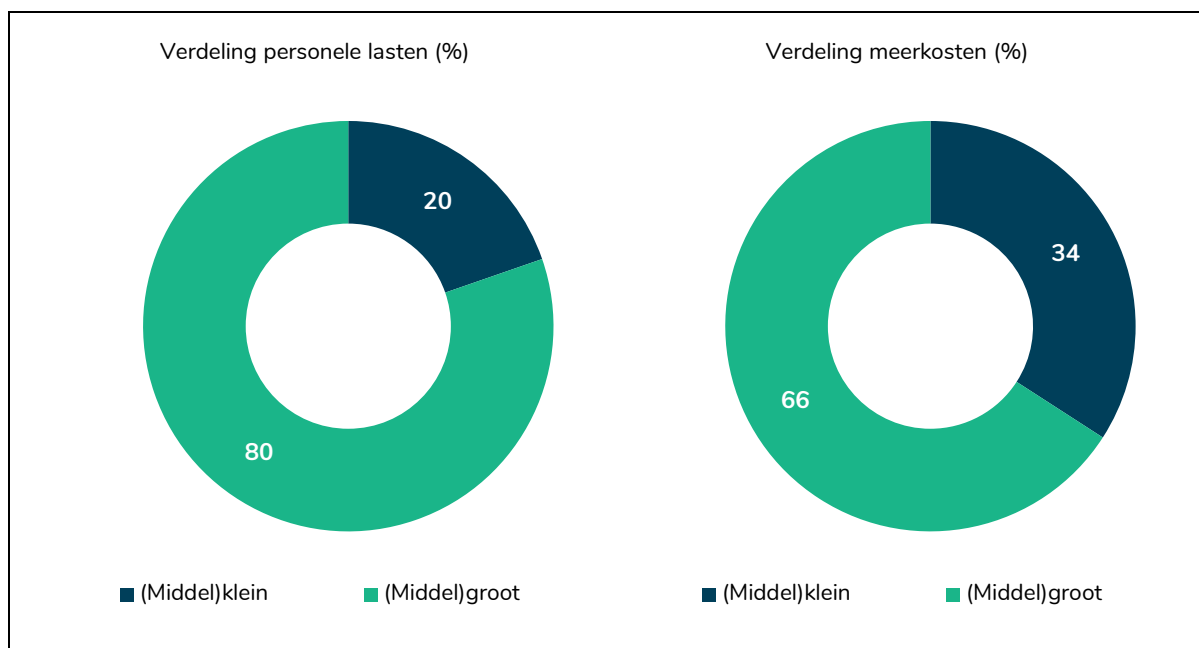
	Tekortschietende beloning	Onbetaald structureel overwerk <sup>b</sup>	Totale meerkosten
(Middel)klein	0,1	0,2	0,3
(Middel)groot	0,0	0,5	0,5
Totaal	0,2	0,6	0,8

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

b Berekend conform beloning op basis van Fair Pay.

De beloning van werkenden bij gezelschappen voor jeugdpodiumkunst is in het algemeen conform de schaal en de bijbehorende trede van de Cao toneel en dans. Toch komt het soms voor – vooral bij (middel)kleine gezelschappen – dat de vaste staf of de spelers op het podium noodgedwongen (te) laag worden ingeschaald.

Figuur 8.2 Jeugdpodiumkunsten: verdeling van de meerkosten en de personele lasten over de grootteklassen, 2022 (in %)<sup>a</sup>



a Meerkosten per grootteklasse in % van de meerkosten van de totale deelsector. Personele lasten per grootteklasse in % van de personele lasten van totale deelsector.

(Middel)kleine gezelschappen nemen met € 0,3 mln. aan meerkosten 34% van de meerkosten van de deelsector jeugdpodiumkunsten voor hun rekening, hoewel hun aandeel van in de personele lasten van de totale deelsector slechts 20% bedraagt (Figuur 8.2). Ook de (middel)grote gezelschappen voor jeugdpodiumkunst – veelal opgenomen in de BIS – dragen met € 0,5 mln. substantieel bij aan de meerkosten van de jeugdpodiumkunsten (66% van de totale meerkosten van alle gezelschappen voor jeugdpodiumkunst), hoewel ze goed zijn voor 80% van de personele lasten van de deelsector.

## 8.4 Meerkosten per type werkende, 2022

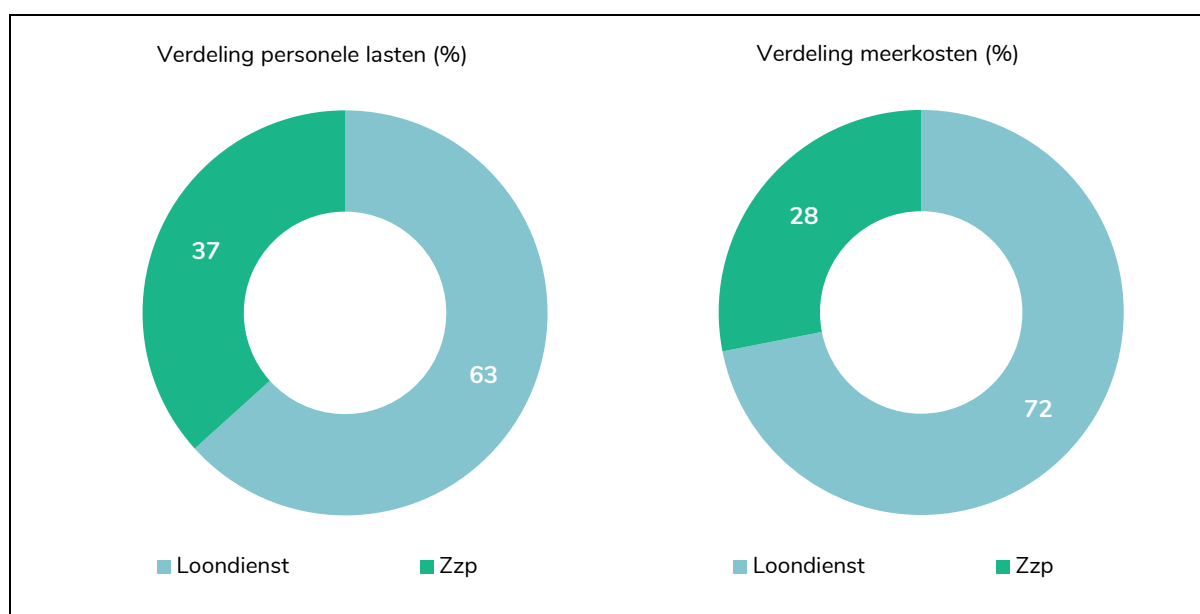
In absolute zin vormen de meerkosten voor personeel in loondienst bij de (middel)grote gezelschappen de grootste post. Ze beslaan ongeveer de helft van de meerkosten van de totale jeugd-podiumkunsten: € 0,4 mln. van de in totaal € 0,8 mln. (Tabel 8.3). Qua absolute omvang zijn de meerkosten voor zzp'ers uiteraard geringer dan die voor personeel in loondienst (krap twee derde van de werkenden). Bij de (middel)kleine gezelschappen zijn de meerkosten gelijk verdeeld over personeel in loondienst en zzp'ers.

Tabel 8.3 Jeugdpodiumkunsten: meerkosten van Fair Pay per grootteklasse naar type werkende, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

	Meerkosten loondienst	Meerkosten zzp	Totale meerkosten
(Middel)klein	0,1	0,1	0,3
(Middel)groot	0,4	0,1	0,5
Totaal	0,6	0,2	0,8

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

Figuur 8.3 Jeugdpodiumkunsten: verdeling van de meerkosten en de personele lasten naar type werkende, 2022 (in %)<sup>a</sup>

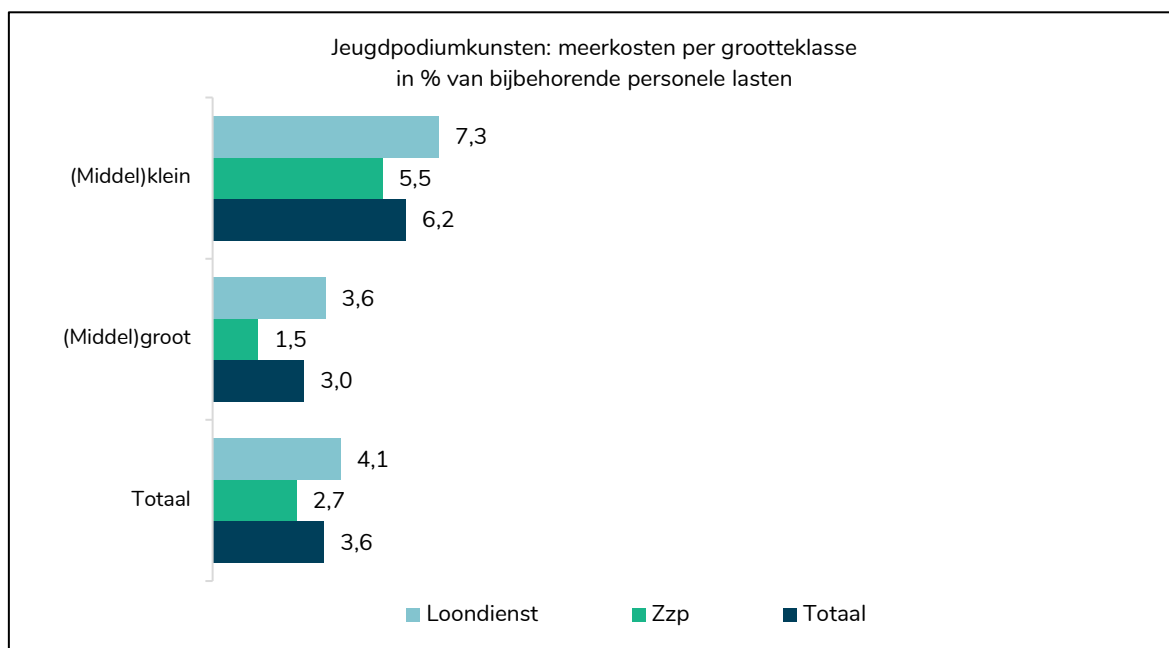


a Meerkosten per type werkende in % van de meerkosten van de gehele deelsector. Personele lasten per type werkende in % van de personele lasten van gehele deelsector.

De verdeling van de meerkosten naar type werkende komt redelijk overeen met de verdeling van de personele lasten. In tegenstelling tot veel andere deelsectoren in de culturele sector is bij personeel in loondienst het aandeel in de meerkosten van de deelsector jeugdpodiumkunsten hoger dan hun aandeel in de personele lasten: 72% versus 63% (Figuur 8.3). Dit komt vooral doordat (middel)grote gezelschappen kampen met substantiële meerkosten door veel onbetaald structureel overwerk van personeel in loondienst.

De relatieve meerkosten (= meerkosten als percentage van de bijbehorende personele lasten) van de jeugdpodiumkunsten bedragen gemiddeld 3,6% (Figuur 8.4). Ze zijn in deze deelsector bij uitzondering hoger voor personeel in loondienst dan voor zzp'ers (4,1% versus 2,7%). Daarnaast onthult de figuur dat de relatieve meerkosten voor het totale personeel bij (middel)kleine gezelschappen gemiddeld ruim twee keer zo hoog zijn als bij (middel)grote gezelschappen (6,2% tegen 3,0%).

Figuur 8.4 Jeugdpodiumkunsten: meerkosten van Fair Pay naar type werkende per grootteklasse, 2022 (in % van bijbehorende personele lasten)



### Vrijwilligers en stagiairs

Jeugdpodiumkunstgezelschappen maken sporadisch gebruik van vrijwilligers (in totaal slechts 5 fte's). Veel (middel)grote gezelschappen voor jeugdpodiumkunst maken gebruik van stagiairs, zij het in bescheiden mate (in totaal nog geen 20 fte's). Stagiairs ontvangen conform de Cao toneel en dans een stagevergoeding van (minimaal) € 350 per maand. Kleine gezelschappen geven doorgaans aan te weinig capaciteit te hebben om stagiairs goed te begeleiden.

## 8.5 Conclusies

In het hoofdstuk zijn de meerkosten van Fair Pay voor meerjarig gesubsidieerde jeugdpodiumkunsten aan de orde gekomen. De belangrijkste conclusies van het hoofdstuk luiden:

- De meerkosten van Fair Pay bedragen voor de jeugdpodiumkunstgezelschappen in totaal € 0,8 mln. Daarvan betreft € 0,6 mln. (72%) meerkosten voor personeel in loondienst en € 0,2 mln. (28%) meerkosten voor zzp'ers.
- Uitgedrukt als percentage van de personele lasten bedragen de meerkosten voor alle werkenden samen gemiddeld 3,6%. Voor personeel in loondienst is dat 4,1% en voor zzp'ers 2,7%. Het hogere percentage meerkosten voor personeel in loondienst is het gevolg van

veel onbetaald structureel overwerk van deze groep werkenden, in het bijzonder bij de (middel)grote gezelschappen.

- De meerkosten van Fair Pay bestaan voor circa 20% uit tekortschietende beloningen en voor 80% uit de kosten van onbetaald structureel overwerk.
- Het relatief grote aandeel van de kosten van onbetaald structureel overwerk in de totale meerkosten komt voor een belangrijk deel doordat directieteams een te krappe formatie hebben en – in het bijzonder bij (middelkleine) gezelschappen - een te beperkte aanstelling.
- Het relatief kleine aandeel van tekortschietende beloningen in de meerkosten geeft aan dat de gezelschappen voor jeugdpodiumkunst zowel hun personeel in loondienst als hun zzp'ers meestal belonen conform de schaal en de bijbehorende trede van de Cao toneel en dans.
- (Middel)kleine gezelschappen nemen 34% van de meerkosten van de totale deelsector jeugdpodiumkunsten voor hun rekening, hoewel hun aandeel in de personele lasten van de totale deelsector slechts 20% bedraagt.



## 9 Meerjarig gesubsidieerde festivals

### 9.1 Inleiding

Het voorliggende hoofdstuk beschrijft de meerkosten van Fair Pay bij de meerjarig gesubsidieerde festivals. Deze groep organisaties duiden we verder aan met festivals. Het betreft zowel organisaties in de BIS als organisaties met een meerjarige subsidie van het Fonds Podiumkunsten (FPK), het Nederlands Letterenfonds of het Nederlands Filmfonds.<sup>10</sup> De categorie letterenfestivalen omvat tevens een aantal organisaties met een meerjarige subsidie van het Letterenfonds. Deze beperkte groep organisaties is niet in te delen in een van de andere deelsectoren.

Voor festivalorganisaties hanteren we de volgende indeling in grootteklassen op basis van de omvang van de jaaromzet in 2019:

- 1 klein: tot € 0,5 mln. omzet;
- 2 middelklein: van € 0,5 mln. tot € 1 mln. omzet;
- 3 middelgroot: van € 1 mln. tot € 2,5 mln. omzet;
- 4 groot: € 2,5 mln. of meer omzet.

In het hoofdstuk bespreken we de belangrijkste resultaten. We onderscheiden drie categorieën festivals: filmfestivals, letterenfestivalen en festivals waar podiumkunsten centraal staan. Bij deze laatste categorie zijn ook de festivals met een 'genreoverstijgend' aanbod ondergebracht.

Voor de gekozen onderzoeks aanpak verwijzen we naar hoofdstuk 2. Specifiek voor de deelsector festivals hebben we de lasten van uitkoop bewust buiten beschouwing gelaten om bij optredens van meerjarig gesubsidieerde optredende dubbeltellingen in de meerkosten te voorkomen.

### 9.2 De situatie in 2022

De totale omzet van de 93 festivals samen bedraagt in 2022 ruim € 116 mln., waarvan 56% bestaat uit subsidies van het Rijk (inclusief de cultuurfondsen) en de andere overheden. De totale personele lasten bedragen in dat jaar bijna € 43 mln. bij een totale betaalde personeelssterkte (inclusief inhuur) van 650 fte's. Daarnaast maken de onderzochte festivals gebruik van 160 fte's aan vrijwilligers en stagiairs. Tabel 9.1 brengt per grootteklasse en per festivalcategorie een aantal kengetallen in beeld voor het 'gemiddelde festival' in 2022.

In vergelijking met ons eerdere landelijk onderzoek (Geukema, Goudriaan en van der Woude 2020) is het aantal festivals in de meerjarig gesubsidieerde festivals met 40 toegenomen. Ruwweg drie kwart van deze nieuw toegevoegde festivals bestaat uit kleine festivals met een meerjarige subsidie van het FPK. Deze uitbreiding van het aantal festivals zorgt ervoor dat 44% van het aantal festivals tot de kleine festivals behoort en 77% van de festivals zich richt op podiumkunsten. Het aantal kleine festivals is groot vergeleken met het aantal kleine organisaties in andere deelsectoren.

<sup>10</sup> Er is ook een aantal festivals dat door meer dan één van de cultuurfondsen van het Rijk meerjarig worden ondersteund

De grote festivals behoren vrijwel allemaal tot de BIS en zijn qua omzet en betaald personeel ruwweg twaalf keer zo groot als de kleine festivals. De omzet en de personeelssterkte van de festivals lopen geleidelijk op bij een toenemende grootte van de festivals. Filmfestivals behoren qua omzet en personeelssterkte tot de grotere festivals. Letterenfestivals zijn in het algemeen wat kleiner evenals de podiumkunstenfestivals.

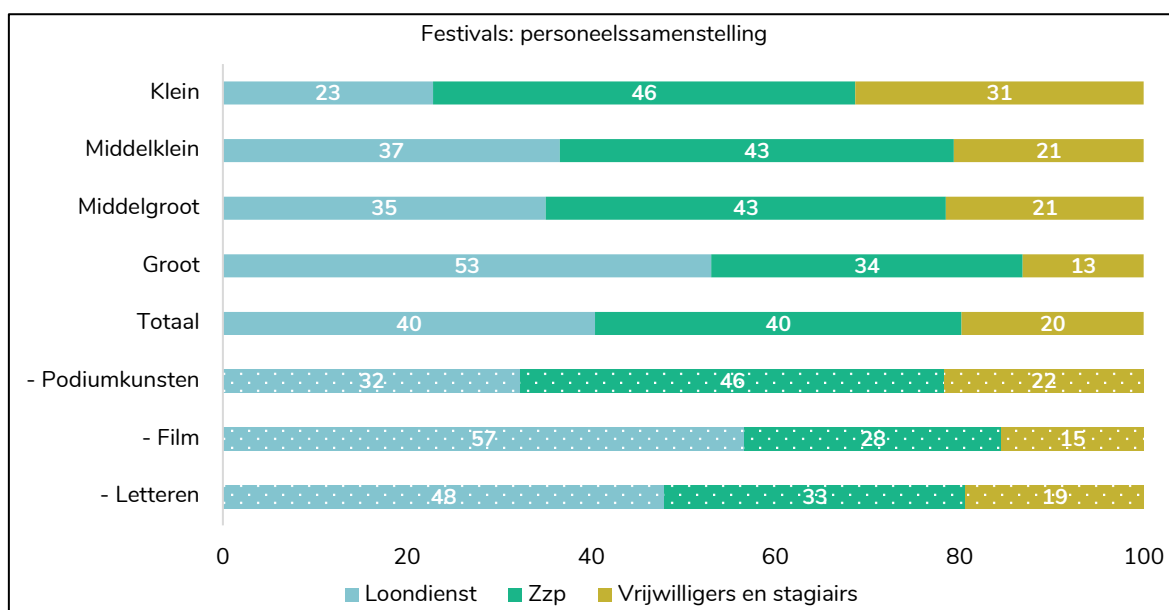
Tabel 9.1 Festivals: gemiddelden per grootteklasse, 2022

	Aantal organisaties	Totaal subsidies (x € 1 mln.)	Omzet (x € 1 mln.)	Personele lasten (x € 1 mln.)	Betaald personeel (fte's)	Organisaties in BIS (%)
Klein	41	0,2	0,4	0,2	2,6	0
Middelklein	22	0,5	0,8	0,3	4,4	9
Middelgroot	21	0,7	1,5	0,5	7,3	24
Groot	9	3,1	5,3	2,1	32,6	89
Totaal	93	0,7	1,3	0,5	7,0	16
- Podiumkunsten	72	0,6	1,1	0,4	5,6	14
- Film	6	2,8	4,7	1,9	30,4	67
- Letteren <sup>a</sup>	15	0,4	0,7	0,3	4,5	7

a Inclusief overige letterenorganisaties met een meerjarige subsidie van het Letterenfonds maar exclusief ondersteunende letterenorganisaties in BIS.

De opbouw en samenstelling van een festivalorganisatie kent in het algemeen een zekere 'harmocabeweging' afhankelijk van de fase waarin de organisatie van een festival zich bevindt. Naast de vaste kern die het gehele jaar bij het festival betrokken is, worden in de maanden voorafgaande aan het festival veel zzp'ers ingezet. Tijdens het festival vervullen vrijwilligers doorgaans een belangrijke rol.

Figuur 9.1 Festivals: personeelssamenstelling per grootteklasse naar type werkende, 2022



Bij festivals van klein tot groot is het gebruikelijk dat in de ‘vaste staf’ ook zzp’ers zijn opgenomen. Een aantal middelgrote (pop)festivals draait bijvoorbeeld volledig op zzp’ers. Dit zorgt ervoor dat zowel zzp’ers als personeel in loondienst elk gemiddeld 40% van de fte’s van festivals omvatten (Figuur 9.1). Bij de podiumkunsthfestivals bestaat 46% van de fte’s uit zzp’ers, mede door het grote aantal kleine festivals dat uitsluitend met zzp’ers werkt. Bij de film- en bij de letterenfestivals speelt dit minder. Deze festivals werken vooral met personeel in loondienst (respectievelijk 57% en 48%). Festivals zijn voor 20% afhankelijk van de inzet van onbetaald personeel, veelal vrijwilligers. Zij worden meestal beloond met gratis toegang tot het festival. Bij de kleine festivals is zelfs bijna een derde van de fte’s vrijwilliger of stagiair.

### 9.3 Meerkosten van Fair Pay, 2022

De meerkosten van Fair Pay bedragen voor de festivals in totaal € 4,7 mln. (Tabel 9.2). Daarmee ervaren de festivals – gemeten in euro’s – de hoogste meerkosten. De meerkosten zijn nagenoeg gelijk verdeeld over tekortschietende beloningen en kosten van onbetaald structureel overwerk.

Tabel 9.2 Festivals: meerkosten van Fair Pay per grootteklasse naar componenten, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

	Tekortschietende beloning	Onbetaald structureel overwerk <sup>b</sup>	Totale meerkosten
Klein	1,2	0,8	2,0
Middelklein	0,4	0,4	0,9
Middelgroot	0,2	0,6	0,8
Groot	0,4	0,6	1,0
<b>Totaal</b>	<b>2,3</b>	<b>2,4</b>	<b>4,7</b>
- Podiumkunsten	1,8	1,8	3,6
- Film	0,3	0,4	0,7
- Letteren	0,2	0,1	0,3

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

b Berekend conform beloning op basis van Fair Pay.

Aan de hoge meerkosten van Fair Pay bij festivals ligt een aantal oorzaken ten grondslag:

- Maar liefst 44% van de festivals bestaat uit kleine festivals. Het is een ervaringsfeit dat kleine organisaties vrijwel altijd kampen met relatief hoge meerkosten.
- Het aandeel van zzp’ers in het betaalde personeel van festivals (50%) is het hoogste van alle deelsectoren. Zelfs bij de grote festivals is door het projectmatige karakter van de activiteiten sprake van een aanzienlijke inzet van zzp’ers. Zzp’ers worden in veel gevallen (te) karig beloond.
- Festivals zijn met 44% eigen inkomsten veel afhankelijker van de eigen inkomsten dan de andere deelsectoren. Daardoor bestaat voor werkenden tot het laatst toe veel onzekerheid over de omvang van hun inzet, de hoogte van hun beloningen en afspraken over hun werktijden.

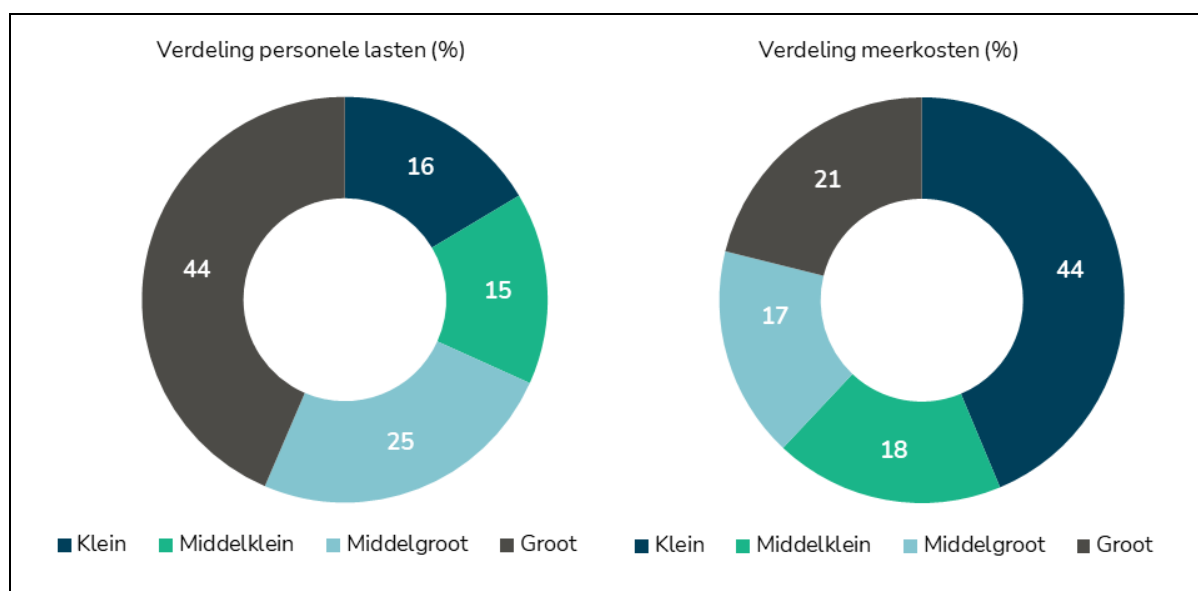
- Festivals werken sterk projectmatig. Daardoor hebben festivals – in tegenstelling tot organisaties in andere deelsectoren – gedurende het jaar beperkte mogelijkheden om beloningen te verhogen en/of onbetaald structureel overwerk te compenseren.

Verder speelt bij kleine en middelkleine festivals dat tekortschietende beloningen in veel gevallen te maken hebben met een 'historische' beloningsachterstand. Deze festivals zijn vaak doorgroeid vanuit organisaties met lage kosten waar met instemming van alle leden van de 'vaste staf' tegen lage honoraria werd gewerkt. Doorgaans gebeurt dit om een betere beloning van artiesten te kunnen realiseren. Ook bij festivals die al jaren bestaan, blijft de vaste staf zich bewust van de bescheiden financiële mogelijkheden. Meer dan eens hekelen de geïnterviewde leden van de staf het nieuwe/jonge personeel dat op basis van de cao of van marktconforme beloningen al snel meer vraagt dan de oprichters van het festival.

Bij festivals van klein tot groot is onbetaald structureel overwerk de norm. Dit is veelal te herleiden tot de directieteams met een te krappe formatie en/of te krappe aanstelling. Ook bij productie-teams is de afgesproken tijdsinzet vaak te krap, mede door veel ad hoc en 'last minute' werk. Zelfs als in beginsel op basis van 'tijd voor tijd' compensatie mogelijk is, lukt dit niet altijd, omdat de meeste werkenden na de afloop van het festival al weer bij een volgend festival betrokken zijn.

Bij alle categorieën festivals spelen bovenstaande aspecten een rol, zij het bij film- en letterenfestivals in mindere mate dan bij de podiumkunsthfestivals. Dit heeft onder meer te maken met het meer ad-hoc karakter van de werkzaamheden bij de podiumkunsthfestivals en de daarmee gepaard gaande grote inzet van zzp'ers.

Figuur 9.2 Festivals: verdeling van de meerkosten en de personele lasten over de grootteklassen (in %), 2022<sup>a</sup>



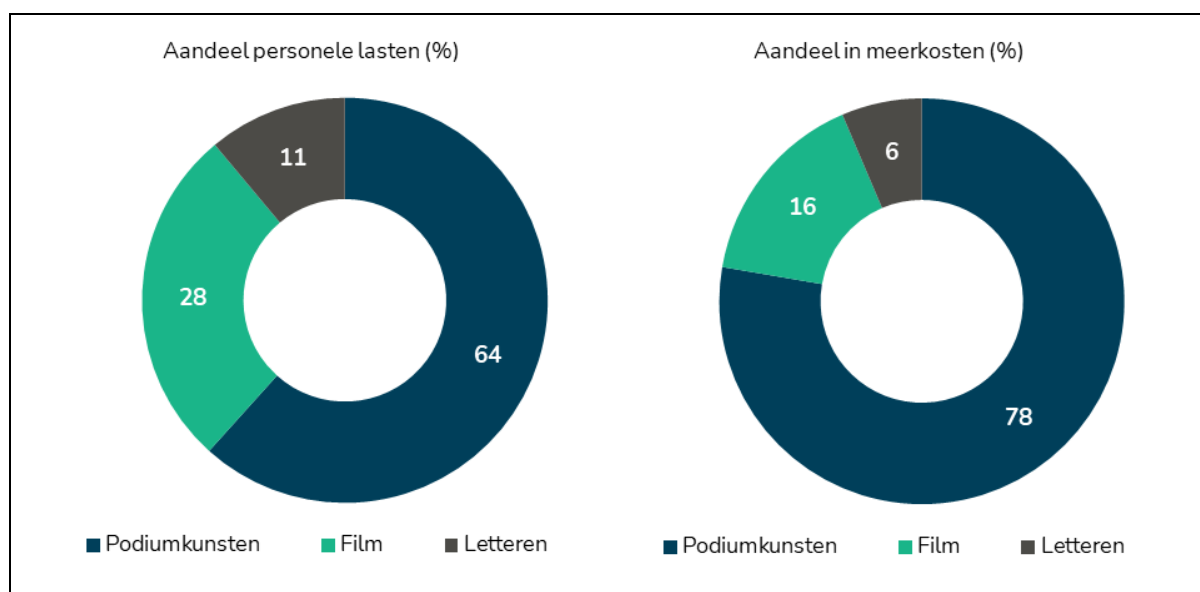
a Meerkosten per grootteklasse in % van de meerkosten van de totale deelsector. Personele lasten per grootteklasse in % van de personele lasten van totale deelsector.

Kleine festivals zijn goed voor 44% van de totale meerkosten van alle festivals, ondanks een aandeel van slechts 16% in de personele lasten van de totale deelsector (Figuur 9.2). Festivals in de

andere drie grootteklassen dragen voor 17 à 21% bij aan de meerkosten van de totale deelsector. Bij grote festivals – vrijwel allemaal opgenomen in de BIS – is het aandeel in de meerkosten van de totale deelsector ruim twee keer zo groot als hun aandeel in de personele lasten (44% versus 21%). Dat laat onverlet dat achtergronden van de meerkosten bij grotere festivals niet wezenlijk afwijken van die bij andere festivals, zij het dat deze minder pregnant optreden.

Festivals voor podiumkunst nemen 78% van de meerkosten van alle festivals samen voor hun rekening (Figuur 9.3). Dat aandeel is hoger is dan hun aandeel in de personele lasten van de totale deelsector (78% versus 64%). De podiumkunstsfestivals tellen relatief veel kleine festivals met in verhouding hoge meerkosten. Tevens zetten podiumkunstsfestivals doorgaans aanzienlijk meer zzp'ers in dan de film- en de letterenfestivals (zie ook Figuur 9.1).

Figuur 9.3 Festivals: verdeling van de meerkosten en de personele lasten over de festival-categorieën (in %), 2022<sup>a</sup>



a Meerkosten per festivalcategorie in % van de meerkosten van de totale deelsector. Personele lasten per festival-categorie in % van de personele lasten van totale deelsector.

## 9.4 Meerkosten per type werkende, 2022

Van de totale meerkosten van festivals heeft € 2,9 mln. betrekking op zzp'ers (Tabel 9.3). De resterende € 1,7 mln. betreft meerkosten voor personeel in loondienst. De meerkosten van zzp'ers concentreren zich bij de kleine festivals, die veelal vrijwel volledig draaien op zzp'ers en die overwegend podiumkunstsfestivals zijn. Filmfestivals, die hoofdzakelijk tot de grote festivals behoren, nemen 29% (€ 0,5 mln.) van de meerkosten van personeel in loondienst voor hun rekening. Dit hoge bedrag is vooral het gevolg van veel onbetaald structureel overwerk bij directieteam in loondienst.

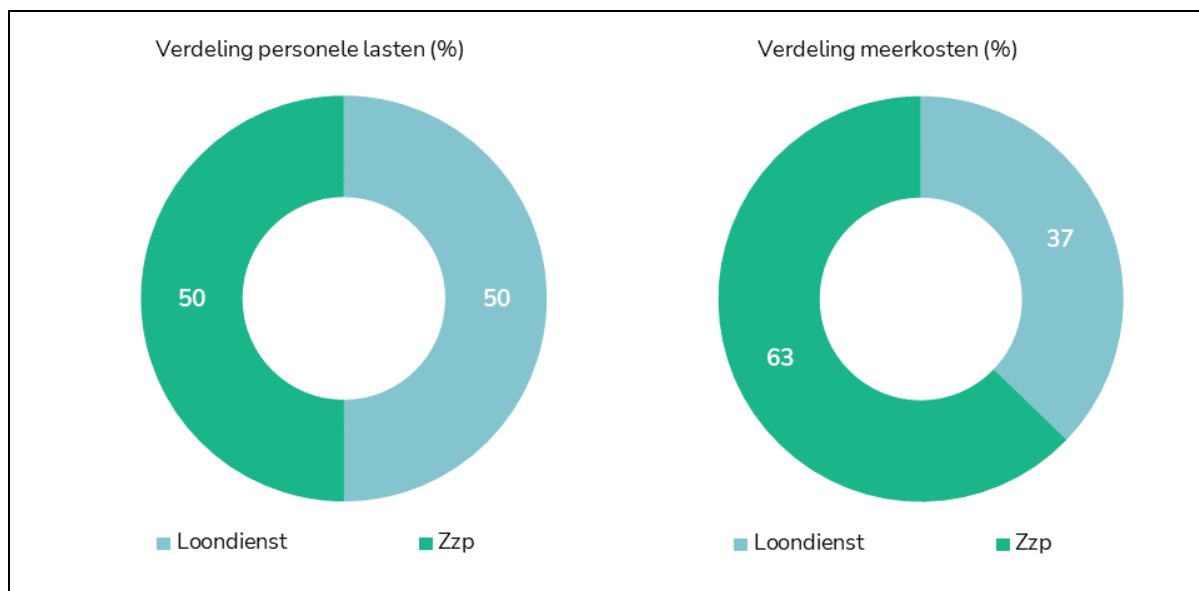
Tabel 9.3 Festivals: meerkosten van Fair Pay per grootteklasse naar type werkende, 2022  
(bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

	Meerkosten loondienst	Meerkosten zzp'ers	Totale meerkosten
Klein	0,4	1,6	2,0
Middelklein	0,3	0,5	0,9
Middelgroot	0,4	0,4	0,8
Groot	0,6	0,4	1,0
Totaal	1,7	2,9	4,7
- Podiumkunsten	1,0	2,6	3,6
- Film	0,5	0,2	0,7
- Letteren	0,2	0,1	0,3

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

De gepresenteerde resultaten betekenen dat zzp'ers bij de festivals goed zijn voor 63% van de meerkosten van de totale deelsector, hoewel zij slechts 50% van de personele lasten van festivals voor hun rekening nemen (Figuur 9.4). Personeel in loondienst kampt eveneens met meerkosten van Fair Pay, maar dit probleem is bij hen minder groot dan bij de zzp'ers: hun aandeel in de meerkosten van de festivals bedraagt 37% tegen een aandeel van 50% in de personele lasten.

Figuur 9.4 Festivals: verdeling van de meerkosten en de personele lasten naar type werkende (in %), 2022<sup>a</sup>

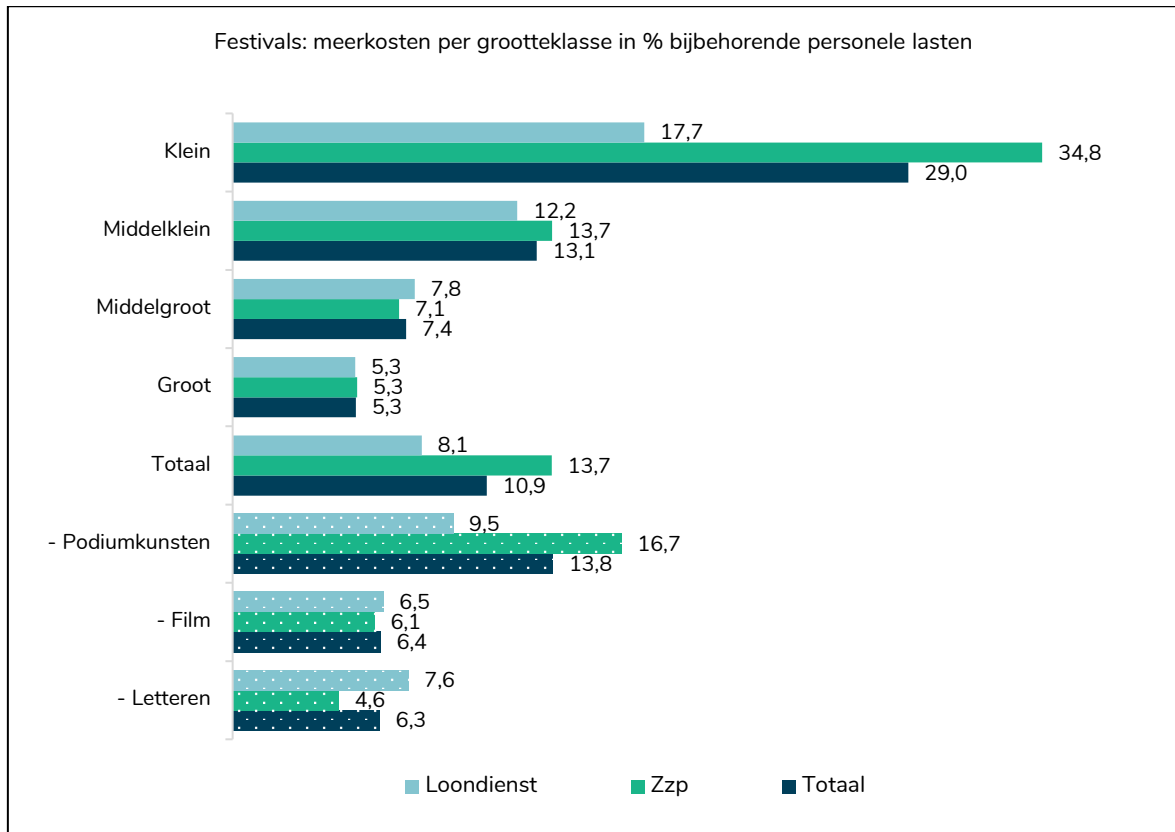


a Meerkosten per type werkende in % van de meerkosten van de gehele deelsector. Personele lasten per type werkende in % van de personele lasten van gehele deelsector.

De relatieve meerkosten (= meerkosten als percentage van de bijbehorende personele lasten) bedragen bij festivals gemiddeld 10,9% (Figuur 9.5). Dat zijn met afstand de hoogste relatieve

meerkosten van alle onderzochte deelsectoren. De relatieve meerkosten van festivals zijn hoger dan in eerder onderzoek (Geukema, Goudriaan en van der Woude 2020).<sup>11</sup>

Figuur 9.5 Festivals: meerkosten van Fair Pay naar type werkende per grootteklasse (in % van bijbehorende personele lasten)



Gemiddeld zijn de relatieve meerkosten van zzp'ers 1,7 keer zo hoog als die van personeel in loondienst (13,7% versus 8,1%). De onderliggende oorzaken van de meerkosten zijn in alle grootteklassen hetzelfde, maar ze manifesteren zich het meest duidelijk bij de kleine festivals (relatieve meerkosten 29,0%). Dat neemt niet weg dat ook bij grote festivals sprake is van gemiddeld hoge relatieve meerkosten (5,3%). Door de aanwezigheid van veel kleine podiumkunstenfestivals en de grote inzet van zzp'ers zijn de relatieve meerkosten verreweg het hoogste bij de podiumkunstenfestivals (13,8%). Ook bij de film- en letterenfestivals zijn de relatieve meerkosten hoog (6,4% en 6,3%) vergeleken met de percentages in veel andere deelsectoren.

## 9.5 Conclusies

In dit hoofdstuk zijn de meerkosten van Fair Pay bij meerjarig gesubsidieerde festivals aan de orde gekomen. Het betreft festivals op het gebied van podiumkunsten, film en letteren. Het hoofdstuk leidt tot de volgende conclusies:

<sup>11</sup> Dat komt doordat we in het eerder onderzoek niet in staat waren om de lasten van uitkoop uit de lasten te verwijderen, hoewel we de mogelijke meerkosten van de uitkoop niet in beschouwing namen om dubbelstellingen bij meerjarig gesubsidieerde organisaties te vermijden. In het huidige onderzoek blijft de uitkoop bij de meerkosten buiten beschouwing en bleek het door aanvullende gegevens ook mogelijk te zijn om de uitkoop uit de personele lasten te verwijderen. Daardoor geven de huidige resultaten een beter beeld van de relatieve meerkosten van festivals dan in het eerdere onderzoek.

- De meerkosten van Fair Pay komen voor de festivals in totaal uit op (afgerond) € 4,7 mln. Daarvan betreft € 2,9 mln. (63%) meerkosten voor zzp'ers en € 1,7 mln. (37%) meerkosten voor personeel in loondienst.
- Uitgedrukt als percentage van de personele lasten bedragen de meerkosten voor alle werkenden samen gemiddeld 10,9%. Voor zzp'ers is dat 13,7% en voor personeel in loondienst is dat 8,1%.
- De meerkosten van festivals zijn zowel gemeten in euro's als uitgedrukt als percentage van de personele lasten het hoogste van de acht onderzochte deelsectoren.
- De meerkosten zijn nagenoeg gelijk verdeeld over tekortschietende beloningen en kosten van onbetaald structureel overwerk.
- In alle grootteklassen en bij alle drie festivalcategorieën zijn de meerkosten van Fair Pay aanzienlijk. Dit heeft de volgende oorzaken:
  - Maar liefst 44% van de festivals bestaat uit kleine festivals met zoals gebruikelijk relatief hoge meerkosten. Een niet onaanzienlijk deel daarvan ontvangt in de huidige Cultuurnotaperiode voor het eerst een meerjarige subsidie.
  - Het aandeel van (doorgaans te karig beloonde) zzp'ers in het betaalde personeel van festivals (50%) is het hoogste van alle acht deelsectoren. Ook grote festivals maken veel gebruik van zzp'ers.
  - Festivals zijn met 44% eigen inkomsten veel afhankelijker van de eigen inkomsten dan de andere deelsectoren. Daardoor bestaat voor de werkenden tot het laatste moment toe veel onzekerheid over de omvang van hun inzet, de hoogte van hun beloningen en afspraken over hun werktijden.
  - Festivals werken sterk projectmatig. Daardoor hebben festivals – in tegenstelling tot organisaties in andere deelsectoren – gedurende het jaar beperkte mogelijkheden om beloningen te verhogen en/of onbetaald structureel overwerk te compenseren.
- Kleine festivals (€ 2,0 mln.) en podiumkunsthoeven (€ 3,6 mln.) nemen een groot deel van de meerkosten van festivals voor hun rekening. Dat komt ten eerste door (forse) tekortschietende beloningen door een 'historische' beloningsachterstand en ten tweede door het grote aantal kleine podiumkunsthoeven dat in de huidige Cultuurnotaperiode voor de eerste keer meerjarig wordt gesubsidieerd.



# 10 Meerjarig gesubsidieerde musea

## 10.1 Inleiding

Dit hoofdstuk behandelt de meerkosten van Fair Pay voor meerjarig gesubsidieerde musea.<sup>12</sup> Deze groep organisaties met een subsidie van het ministerie van OCW duiden we verder gemakshalve aan als musea. Het betreft zowel de regionale musea die deel uitmaken van de basisinfrastructuur (BIS regionaal) als de musea die in de Erfgoedwet zijn opgenomen. Kunstmuseum Flevoland blijft hier vanwege gebrek aan gegevens buiten beschouwing. Het Nieuwe Instituut – zowel opgenomen in de Erfgoedwet als in de deelsector ontwerp van de BIS – komt als onderdeel van de creatieve industrie in hoofdstuk 11 aan de orde.

De betrokken musea hebben een jaaromzet van € 1 mln. of meer. We hanteren daarom de volgende indeling in grootteklassen op basis van de omvang van de jaaromzet in 2019:

- 1 middelgroot: van € 1 mln. tot € 2,5 mln. omzet;
- 2 groot: € 2,5 mln. of meer omzet.

In het hoofdstuk bespreken we de belangrijkste resultaten uitgesplitst naar grootteklasse en naar regionale BIS-musea en musea in de Erfgoedwetmusea. De gekozen onderzoeksaanpak is in hoofdstuk 2 behandeld.

## 10.2 De situatie in 2022

De totale omzet van de 38 musea belooft in 2022 € 537 mln., waarvan 58% bestaat uit subsidies van het Rijk (inclusief de cultuurfondsen) en de andere overheden. De personele lasten bedragen in 2022 in totaal bijna € 236 mln. De totale betaalde personeelssterkte – inclusief ingehuurd personeel en exclusief vrijwilligers en stagiairs – komt uit op 3.050 fte's. Daarnaast maken de onderzochte musea gebruik van circa fte's aan vrijwilligers en stagiairs. Tabel 10.1 brengt per grootteklasse een aantal kengetallen in beeld voor het 'gemiddelde museum' in 2022.

Tabel 10.1 Musea: gemiddelden per grootteklasse, 2022

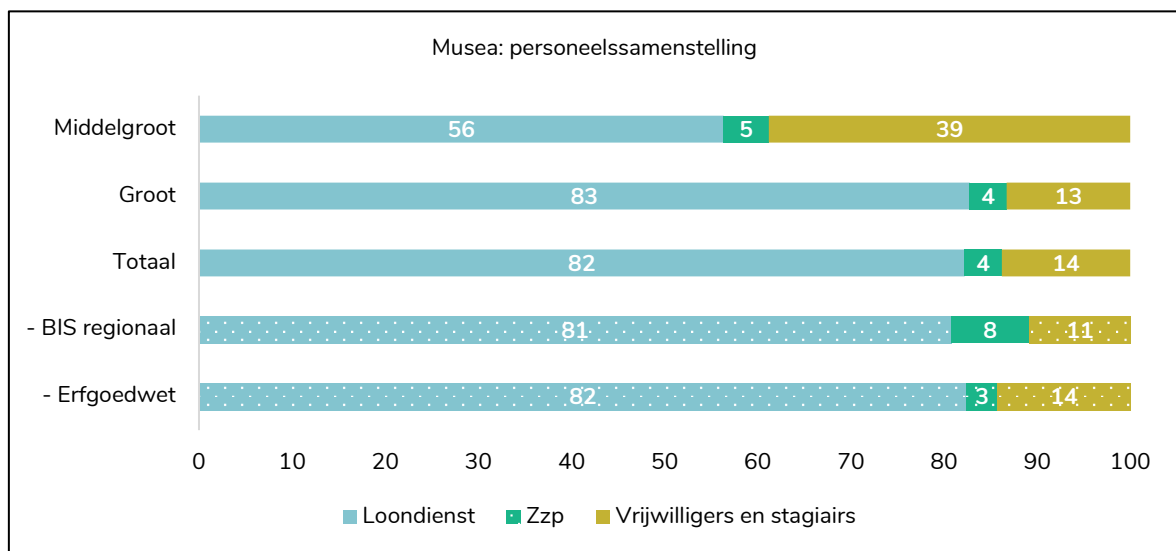
	Aantal organisaties	Totaal subsidies (x € 1 mln.)	Omzet (x € 1 mln.)	Personele lasten (x € 1 mln.)	Betaald personeel (fte's)	Organisaties in BIS (%)
Middelgroot	4	1,1	1,5	0,7	12,7	0
Groot	34	9,1	15,6	6,8	103,0	32
Totaal/gemiddeld	38	8,2	14,1	6,2	93,5	29
- BIS regionaal	11	5,0	7,8	3,4	45,4	100
- Erfgoedwet	27	9,5	16,7	7,3	113,0	0

<sup>12</sup> In eerder onderzoek (Geukema en Goudriaan 2019) onderzochten we alle 150 middelgrote en grote musea, zowel meerjarig als niet-meerjarig gesubsidieerd. Afzonderlijke resultaten voor meerjarig en niet-meerjarig gesubsidieerde musea zijn opgenomen in Geukema, Goudriaan en van der Woude 2020).

Grote musea vormen met bijna 90% van het totaal aantal musea de grootste groep. Ze zijn qua omzet ruim tien keer zo groot als middelgrote musea en zetten ruim acht keer zo veel betaald personeel in. Regionale musea in de BIS zijn gemiddeld beduidend kleiner dan musea in de Erfgoedwet.

Musea zijn evenals organisaties in de beeldende kunst en creatieve industrie sterk afhankelijk van de inzet van onbetaald personeel, zoals vrijwilligers en stagiairs. Dat geldt in het bijzonder voor middelgrote musea, waar deze personeelcategorie goed is voor 39% van het aantal fte's, tegen 13% voor grote musea (Figuur 10.1). Dat neemt niet weg dat personeel in loondienst in alle onderscheiden grootteklassen verreweg de grootste personeelcategorie is (gemiddeld 82% van het totale personeel).

Figuur 10.1 Musea: personeelssamenstelling per grootteklasse naar type werkende, 2022 (in %)



Musea werken vergeleken met andere deelsectoren nauwelijks met zzp'ers (4% van het aantal fte's). Het betreft onder meer inhuur van beeldend kunstenaars of vervanging bij ziekte op zzp-basis, en in sommige musea rondleiders. Regionale musea in de BIS en musea in de Erfgoedwet verschillen qua aandeel van personeel in loondienst nauwelijks.

### 10.3 Meerkosten van Fair Pay, 2022

De meerkosten van Fair Pay voor musea bedragen in totaal € 0,2 mln. (Tabel 10.2). De meeste musea typeren de volledige toepassing van de museum cao als 'vanzelfsprekend'. De meerkosten bestaan bij musea in 2022 voor een derde uit tekortschietende beloningen en voor twee derde uit kosten van onbetaald structureel overwerk.

De meerkosten blijven beperkt tot middelgrote musea in de Erfgoedwet. Deze groep musea is samen goed voor 1% van de personele lasten en 100% van de meerkosten (Figuur 10.2). Dat komt doordat niet alle middelgrote musea in staat zijn om de Museum cao volledig te volgen, met een tekortschietende beloning en de bijbehorende meerkosten als gevolg. Daarnaast kampt een deel van deze musea met onbetaald structureel overwerk, doordat zij als gevolg van bezuinigingen niet in staat zijn geweest de formatie volledig op sterkte te brengen. Grote musea inclusief de regionale

musea in de BIS volgen de Museum cao volledig. Daardoor treden bij deze groep musea geen meerkosten op.

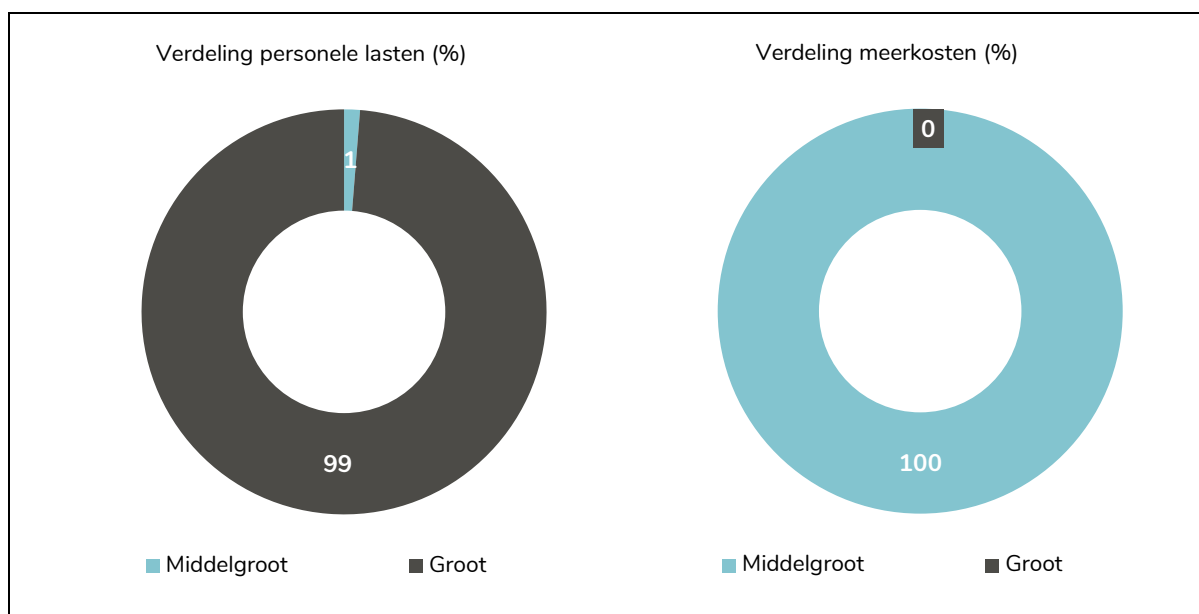
Tabel 10.2 Musea: meerkosten van Fair Pay per grootteklasse naar componenten, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

	Tekortschietende beloning	Onbetaald structureel overwerk <sup>b</sup>	Totale meerkosten
Middelgroot	0,1	0,1	0,2
Groot	0,0	0,0	0,0
Totaal	0,1	0,1	0,2
- BIS regionaal	0,0	0,0	0,0
- Erfgoedwet	0,1	0,1	0,2

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

b Berekend conform beloning op basis van Fair Pay.

Figuur 10.2 Musea: verdeling van de meerkosten en de personele lasten over de grootteklassen, 2022 (in %)<sup>a</sup>



a Meerkosten per grootteklasse in % van de meerkosten van de totale deelsector. Personele lasten per grootteklasse in % van de personele lasten van totale deelsector.

## 10.4 Meerkosten per type werkende, 2022

Uitsluitend bij personeel in loondienst is sprake van meerkosten van Fair Pay (Tabel 10.3 en Figuur 10.3). De beperkte inhuur van zzp'ers (zie Figuur 10.1) gaat voor deze categorie werkenden niet gepaard met meerkosten van Fair Pay. Hoewel de Museum cao geen bepalingen bevat over de honorering van zzp'ers, weten de onderzochte musea de gangbare honoreringsrichtlijnen toe te passen. Voor de inhuur van beeldend kunstenaars wordt bijvoorbeeld ten minste de richtlijn

Kunstenaarshonoraria gevolgd en bij tijdelijke vervanging van personeel door zzp'ers minimaal de uitkomsten van de calculator van Digipacct.

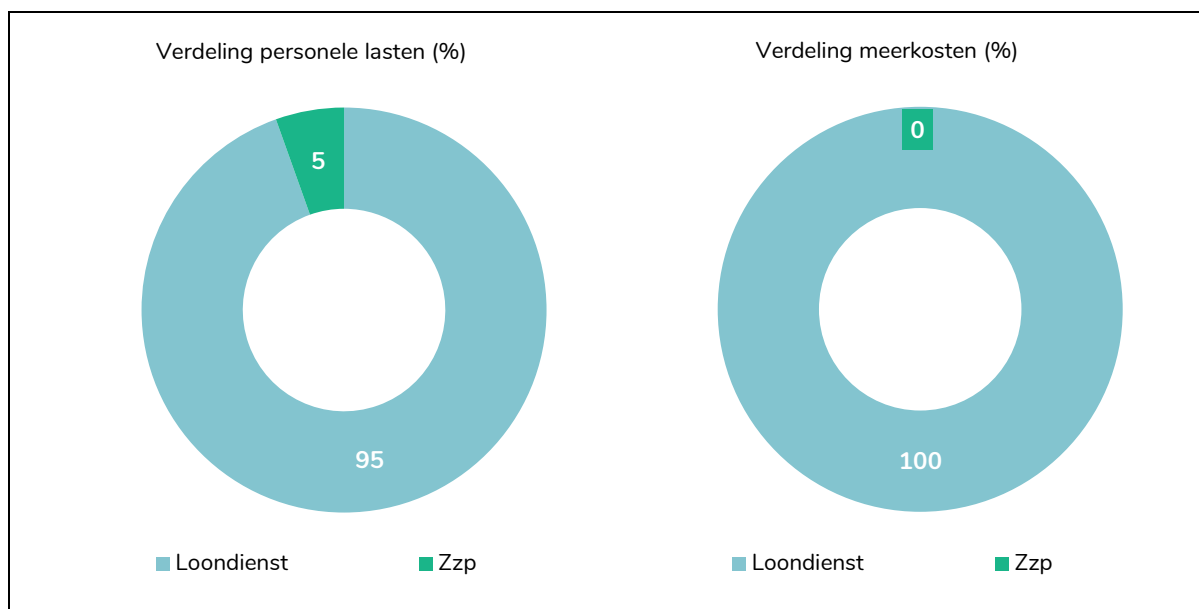
Tabel 10.3 Musea: meerkosten van Fair Pay per grootteklasse naar type werkende, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

	Meerkosten loondienst	Meerkosten zzp'ers	Totale meerkosten
Middelgroot	0,2	0,0	0,2
Groot	0,0	0,0	0,0
Totaal	0,2	0,0	0,2
- BIS regionaal	0,0	0,0	0,0
- Erfgoedwet	0,2	0,0	0,2

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

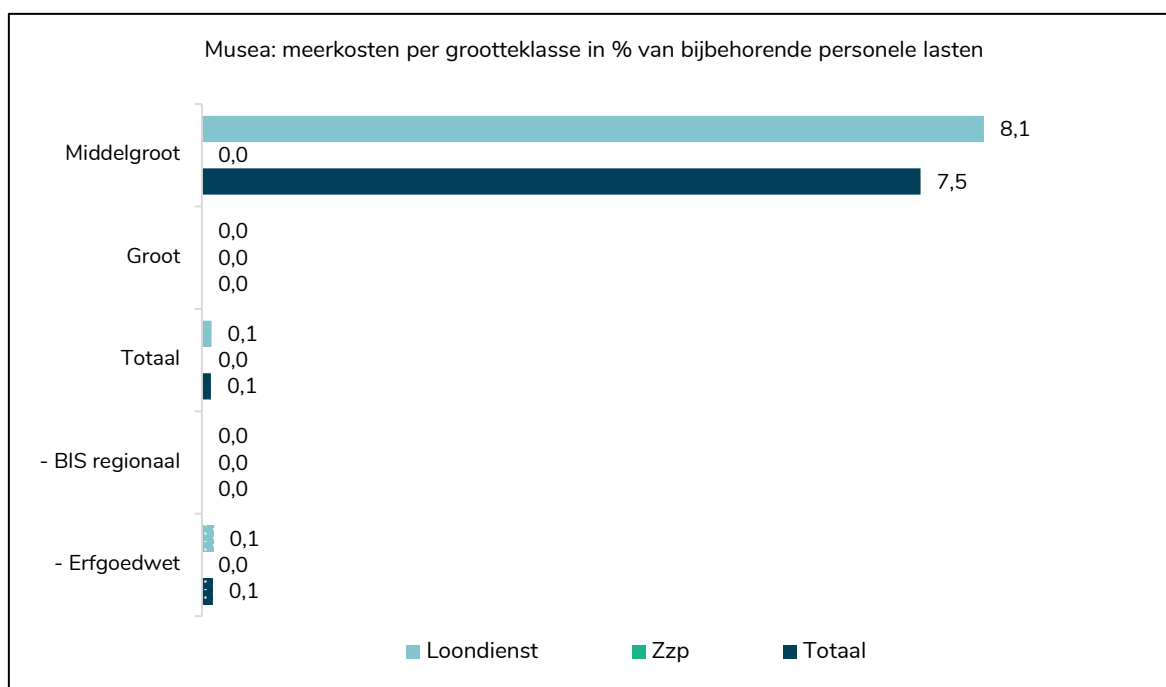
De relatieve meerkosten (= meerkosten als percentage van de bijbehorende personele lasten) zijn voor alle musea samen gemiddeld heel bescheiden (Figuur 10.4), zeker vergeleken met de rest van de culturele sector. Dat komt door de in verhouding geringe absolute meerkosten ten opzichte van de substantiële personele lasten. Dat laat echter onverlet dat de relatieve meerkosten bij middelgrote musea voor personeel in loondienst 8,1% bedragen en gemiddeld 7,5% voor het totale personeel (inclusief ingehuurd personeel).

Figuur 10.3 Musea: verdeling van de meerkosten en de personele lasten naar type werkende, 2022 (in %)<sup>a</sup>



a Meerkosten per type werkende in % van de meerkosten van de gehele deelsector. Personele lasten per type werkende in % van de personele lasten van gehele deelsector.

Figuur 10.4 Musea: meerkosten van Fair Pay naar type werkende per grootteklasse, 2022 (in % bijbehorende personele lasten)



### Vrijwilligers en stagiairs

Veel musea geven aan dat vrijwilligers en/of stagiairs in de praktijk vrijwel onmisbaar zijn en voor hen een grote waarde vertegenwoordigen. In totaal gaat het om circa 380 fte's aan vrijwilligers en 180 fte's aan stagiairs. Vrijwilligers en stagiairs verrichten relatief vaak structurele werkzaamheden, hoewel de mate waarin dat gebeurt per museum uiteenloopt. Doorgaans krijgen vrijwilligers als tegenprestatie een onbelaste vrijwilligersvergoeding en/of reiskostenvergoeding. Stagiairs ontvangen veelal een stagevergoeding, die vergelijkbaar is met de stagevergoeding in de Cao toneel en dans.

## 10.5 Conclusies

In het hoofdstuk zijn de meerkosten van Fair Pay bij de meerjarig gesubsidieerde musea in de BIS en de Erfgoedwet aan de orde gekomen. Het betreft middelgrote en grote musea. Het hoofdstuk leidt tot de volgende conclusies:

- De totale meerkosten van Fair Pay bedragen voor de meerjarig gesubsidieerde musea samen € 0,2 mln. Uitgedrukt als percentage van de totale personele lasten is dat slechts 0,1%.
- De meerkosten van Fair Pay bestaan voor circa een derde uit tekortschietende beloningen en voor twee derde uit kosten van onbetaald structureel overwerk.
- De meerkosten van Fair Pay concentreren zich volledig bij personeel in loondienst van de middelgrote musea (in de Erfgoedwet). Daardoor bedragen de relatieve meerkosten bij de middelgrote musea 8,1% voor het personeel in loondienst en 7,5% voor het totale betaalde personeel (inclusief inhuur). De grote musea inclusief de regionale musea in de BIS zijn in staat om de Museum cao volledig toe te passen. Bij deze groep musea treden geen meerkosten op.

- Musea maken beperkt gebruik van zzp'ers (4% van de totale personeelsinzet). Bij deze categorie werkenden is geen sprake van meerkosten.
- De inzet van vrijwilligers en stagiairs blijkt in de praktijk onmisbaar voor veel musea, ook voor structurele werkzaamheden. Daarom maken musea verhoudingsgewijs veel gebruik van vrijwilligers en stagiairs (14% van de totale personeelsinzet).

## II Meerjarig gesubsidieerde beeldende kunst en creatieve industrie

### 11.1 Inleiding

Dit hoofdstuk behandelt de meerkosten van Fair Pay voor meerjarig gesubsidieerde organisaties in de beeldende kunst en de creatieve industrie. Het betreft organisaties die een meerjarige subsidie ontvangen van het Mondriaan Fonds, het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie of het ministerie van OCW. Het betreft een heterogene groep organisaties variërend van de 'klassieke' presentatie-instellingen tot 'festivalachtige' organisaties en organisaties waar ontwerp en onderzoek centraal staan.

Voor de beeldende kunst en creatieve industrie passen we de volgende indeling in grootteklassen toe op basis van de omvang van de jaaromzet in 2019:

- 1 klein: tot € 0,5 mln. omzet;
- 2 middelklein: € 0,5 mln. tot € 1 mln. omzet;
- 3 (middel)groot: € 1 mln. of meer omzet.

Middelgrote en grote organisaties zijn om statistische redenen in de presentatie samengevoegd. Organisaties met een meerjarige subsidie van het Mondriaan Fonds rekenen wij tot de beeldende kunst en organisaties met een meerjarige subsidie van het Stimuleringsfonds tot de creatieve industrie.<sup>13</sup> Organisaties in de BIS waar ontwerp centraal staat, zijn ingedeeld bij creatieve industrie.<sup>14</sup> Presentatie-instellingen voor beeldende kunst in de BIS of met een vierjarige subsidie van het ministerie van OCW zijn vanzelfsprekend tot de beeldende kunst gerekend. Een deel van de ontwikkelinstellingen is ook tot de beeldende kunst of creatieve industrie gerekend (zie bijlage *Indeling ontwikkelinstellingen*). Het hoofdstuk beperkt zich tot een bespreking van de belangrijkste resultaten. De gekozen onderzoeks aanpak is behandeld in hoofdstuk 2.

### 11.2 De situatie in 2022

De totale omzet van de 55 organisaties in de beeldende kunst en de creatieve industrie samen belooft in 2022 € 76 mln., waarvan bijna driekwart bestaat uit subsidies van het Rijk (inclusief cultuurfondsen) en de andere overheden. De personele lasten bedragen in 2022 in totaal ruim € 41 mln. De betaalde personeelssterkte – inclusief ingehuurd personeel en exclusief vrijwilligers en stagiairs – komt in totaal uit op ruim 650 fte's. Daarnaast zetten de onderzochte organisaties ruim 150 fte's aan vrijwilligers en stagiairs in. Tabel 11.1 toont per grootteklasse een aantal kengetallen voor de 'gemiddelde organisatie in de beeldende kunst en de creatieve industrie' in 2022.

<sup>13</sup> Meerjarig gesubsidieerde presentatie-instellingen voor beeldende kunst op de Antillen blijven hier buiten beschouwing. Melkweg Expo is niet opgenomen in de analyse, omdat uitsluitend geconsolideerde cijfers voor de totale Melkweg (inclusief het qua omzet veel grotere poppodium) zijn geleverd.

<sup>14</sup> Vanwege de geconsolideerde verantwoordingsinformatie van Sonsbeek/State of Fashion is deze organisatie volledig tot de creatieve industrie gerekend.

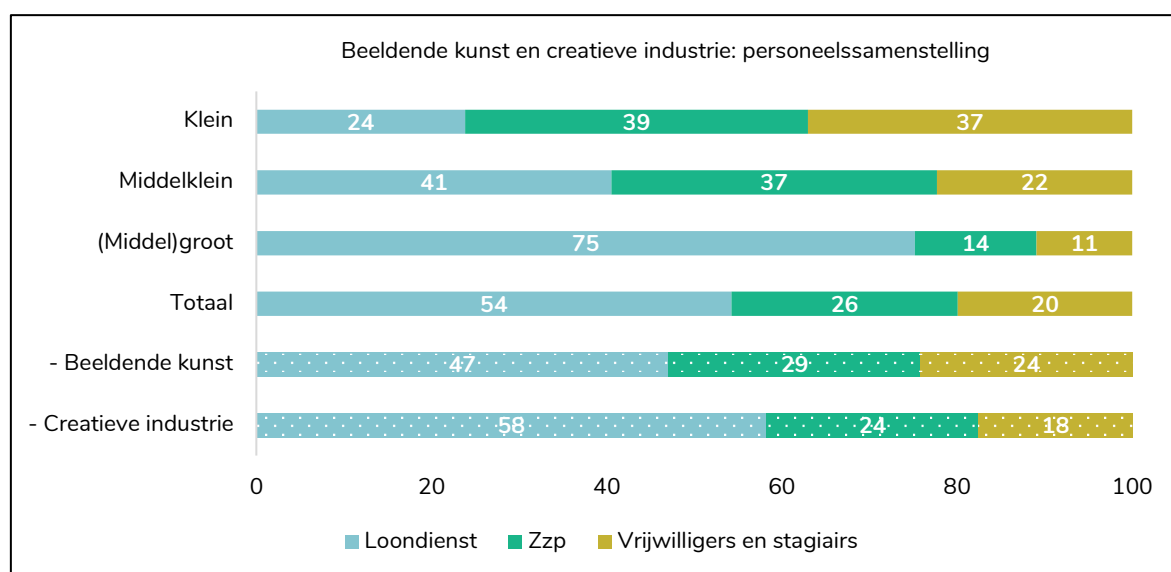
Van de organisaties in de beeldende kunst en creatieve industrie behoort 60% tot de presentatie-instellingen voor beeldende kunst. Qua omzet en qua betaald personeel zijn de organisaties in de creatieve industrie gemiddeld drie keer zo groot als presentatie-instellingen. Ruim de helft van alle organisaties in de beeldende kunst en creatieve industrie behoort tot de kleine organisaties. Daarnaast zijn zowel middelkleine als (middel)grote organisaties elk goed voor een kwart van het totaal aantal organisaties. Ruim driekwart van de (middel)grote organisaties is opgenomen in de BIS.

Tabel 11.1 Beeldende kunst en creatieve industrie: gemiddelden per grootteklasse, 2022

	Aantal organisaties	Totaal subsidies (x € 1 mln.)	Omzet (x € 1 mln.)	Personele lasten (x € 1 mln.)	Betaald personeel (fte's)	Organisaties in BIS (%)
Klein	28	0,3	0,4	0,2	4,2	11
Middelklein	14	1,1	1,5	0,8	12,3	29
(Middel)groot	13	2,4	3,4	1,9	28,4	77
Totaal	55	1,0	1,4	0,8	12,0	31
- Beeldende kunst	33	0,5	0,7	0,4	6,8	24
- Creatieve industrie	22	1,7	2,4	1,3	19,8	41

Kleine en middelkleine organisaties in de beeldende kunst en creatieve industrie zijn sterk afhankelijk van de inzet van vrijwilligers en stagiairs (Figuur 11.1). Daarnaast maken de organisaties en in het bijzonder de kleine en middelkleine organisaties veel gebruik van zzp'ers: gemiddeld 26% van het totaal aantal fte's. Gemiddeld is 54% van de werkenden in loondienst. Bij de kleine organisaties ligt dat percentage – met 24% – echter beduidend lager, terwijl dat percentage bij de (middel)grote organisaties – met 75% – juist aanzienlijk hoger ligt. In de creatieve industrie, met in verhouding meer grotere organisaties zijn de werkenden vaker in loondienst dan in de beeldende kunst.

Figuur 11.1 Beeldende kunst en creatieve industrie: personeelssamenstelling per grootteklasse naar type werkende, 2022 (in %)





### 11.3 Meerkosten van Fair Pay, 2022

Met de meerkosten van Fair Pay is in de beeldende kunst en de creatieve industrie in totaal € 3,2 mln. gemoeid (Tabel 11.2). De meerkosten bestaan voor de helft uit tekortschietende beloningen en voor de andere helft uit de kosten van onbetaald structureel overwerk. De meerkosten hebben voor 63% betrekking op de beeldende kunst en voor 37% op de creatieve industrie. Het grote aandeel van de beeldende kunst in de meerkosten is het gevolg van de vele kleine en middelkleine organisaties die de beeldende kunst telt en de doorgaans beperkte en kortdurende subsidies die het Mondriaan Fonds hen verstrekt. De tekortschietende beloningen zijn voor een deel het gevolg van het ontbreken van adequate pensioenvoorzieningen bij kleine en middelkleine organisaties.

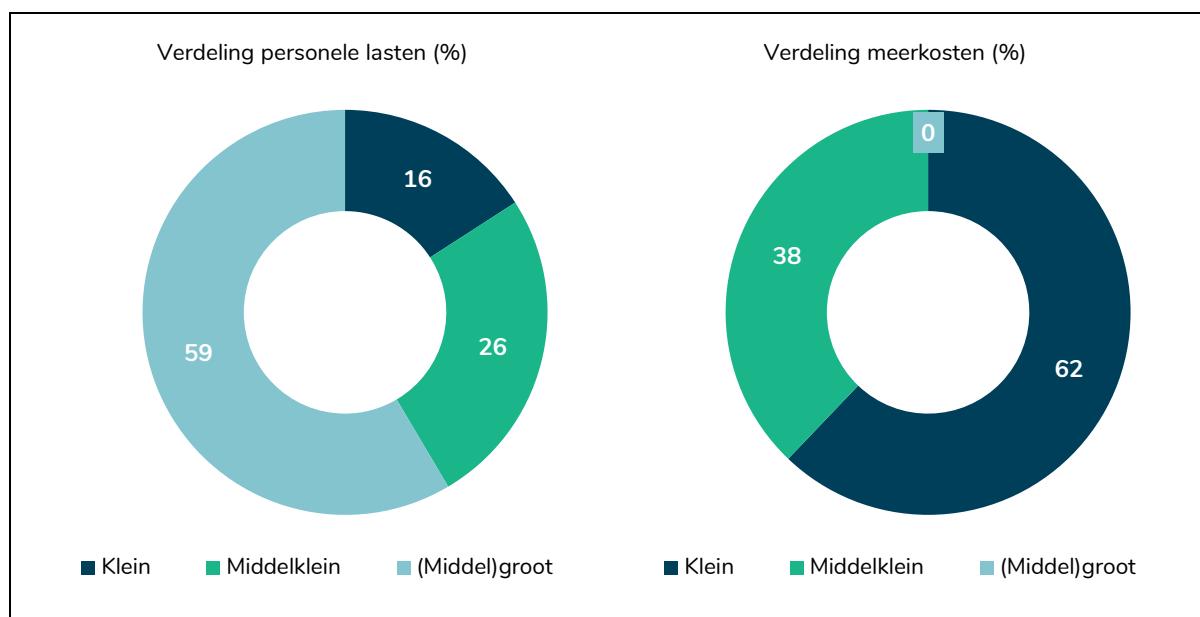
Tabel 11.2 Beeldende kunst en creatieve industrie: meerkosten van Fair Pay per grootteklasse naar componenten, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

	Tekortschietende beloning	Onbetaald structureel overwerk <sup>b</sup>	Totale meerkosten
Klein	0,9	1,1	2,0
Middelklein	0,7	0,5	1,2
(Middel)groot	0,0	0,0	0,0
Totaal	1,6	1,6	3,2
- Beeldende kunst	1,1	0,9	2,0
- Creatieve industrie	0,6	0,6	1,2

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

b Berekend conform beloning op basis van Fair Pay.

Figuur 11.2 Beeldende kunst en creatieve industrie: verdeling van de meerkosten en de personele lasten over de grootteklassen, 2022 (in %)<sup>a</sup>

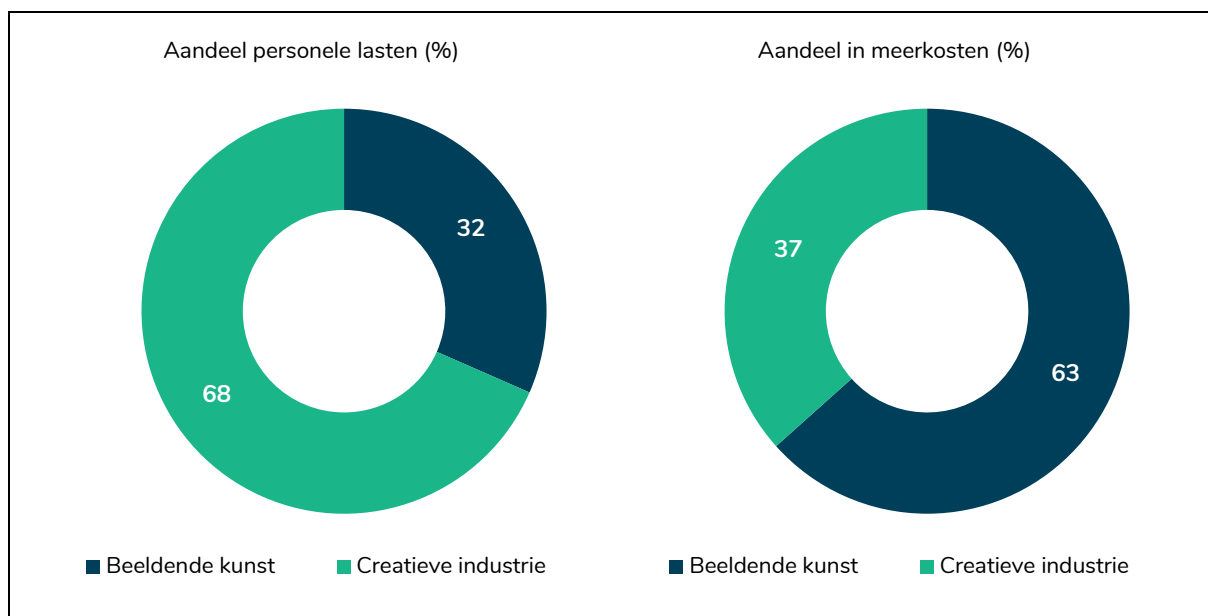


a Meerkosten per grootteklasse in % van de meerkosten van de totale deelsector. Personele lasten per grootteklasse in % van de personele lasten van totale deelsector.

Kleine organisaties in de beeldende kunst en de creatieve industrie zijn maar liefst goed voor 62% van de meerkosten van Fair Pay, hoewel zij slechts een aandeel van 16% in de personele lasten van deze deelsector hebben (Figuur 11.2). Het betreft vooral presentatie-instellingen voor beeldende kunst. Dat zien we ook terug in Figuur 11.3. Presentatie-instellingen zijn goed voor 63% van de meerkosten ondanks een aandeel van slechts 32% in de personele lasten van de totale deelsector. Mede door de kortdurende subsidies werken (kleine) presentatie-instellingen noodgedwongen voor een groot deel met (te) karig beloonde zzp'ers. De in 2019 ingevoerde Richtlijn functie- en loongebouw presentatie-instellingen is weliswaar een stap in de goede richting, maar veel kleine organisaties worstelen nog steeds met Fair Pay door hun beperkte financiële middelen.<sup>15</sup> Daarnaast is eerder gebleken dat de helft van het personeel en een klein deel van de organisaties niet bekend is met het bestaan van de Richtlijn (Goudriaan en Geukema 2023).

Bij de (middel)grote organisaties in de beeldende kunst en de creatieve industrie hebben wij geen tekortschietende beloningen en onbetaald structureel overwerk geconstateerd. Deze organisaties, die vaak zijn opgenomen in BIS, volgen meestal 'royalere' cao's dan de Richtlijn functie- en loongebouw presentatie-instellingen en beschikken over goede pensioenregelingen. (Middel)grote organisaties vinden de bedragen van de Richtlijn gegeven de knelpunten op de arbeidsmarkt vaak te laag, in het bijzonder voor de zzp'ers die ook buiten de culturele sector veel gevraagd worden.

Figuur 11.3 Beeldende kunst en creatieve industrie: verdeling van de meerkosten en de personele lasten over de disciplines, 2022 (in %)<sup>a</sup>



a Meerkosten per discipline in % van de meerkosten van de totale deelsector. Personele lasten per discipline in % van de personele lasten van totale deelsector.

<sup>15</sup> Eerder hebben wij bij de evaluatie van Richtlijn functie- en loongebouw presentatie-instellingen de conclusie getrokken dat kleine presentatie-instellingen hun werkenden net iets meer dan het wettelijk minimumloon betalen, maar dat zij in het algemeen ruim onder de loonbedragen van de Richtlijn blijven (Goudriaan en Geukema 2023, blz. 8).

## 11.4 Meerkosten per type werkende, 2022

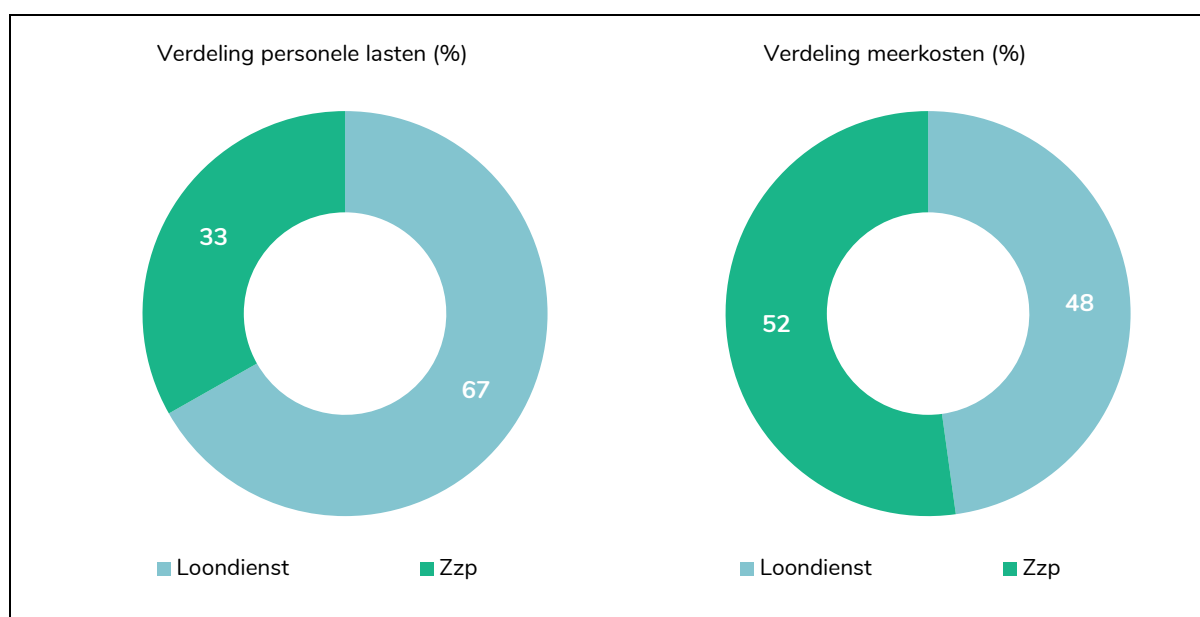
De meerkosten van Fair Pay in de beeldende kunst en de creatieve industrie bestaan voor ruim de helft (€ 1,7 mln.) uit meerkosten van zzp'ers en voor krap de helft (€ 1,5 mln.) uit meerkosten van personeel in loondienst (Tabel 11.3). De meerkosten van zzp'ers concentreren zich bij de kleine organisaties en bij de presentatie-instellingen voor beeldende kunst. Dat is niet verrassend, want deze organisaties draaien voor een belangrijk deel op de inzet van zzp'ers. Middelkleine organisaties, waar het merendeel van de werkenden uit personeel in loondienst bestaat, nemen daarentegen bijna twee derde van de meerkosten bij het personeel in loondienst voor hun rekening. De meerkosten zijn zowel voor personeel in loondienst als voor zzp'ers vergeleken met de creatieve industrie hoger in de beeldende kunst.

Tabel 11.3 Beeldende kunst en creatieve industrie: meerkosten van Fair Pay per grootteklasse naar type werkende, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a</sup>

	Meerkosten loondienst	Meerkosten zzp'ers	Totale meerkosten
Klein	0,5	1,4	2,0
Middelklein	1,0	0,2	1,2
(Middel)groot	0,0	0,0	0,0
Totaal	1,5	1,7	3,2
- Beeldende kunst	0,9	1,1	2,0
- Creatieve industrie	0,6	0,6	1,2

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

Figuur 11.4 Beeldende kunst en creatieve industrie: verdeling van de meerkosten en de personele lasten naar type werkende, 2022 (in %)<sup>a</sup>

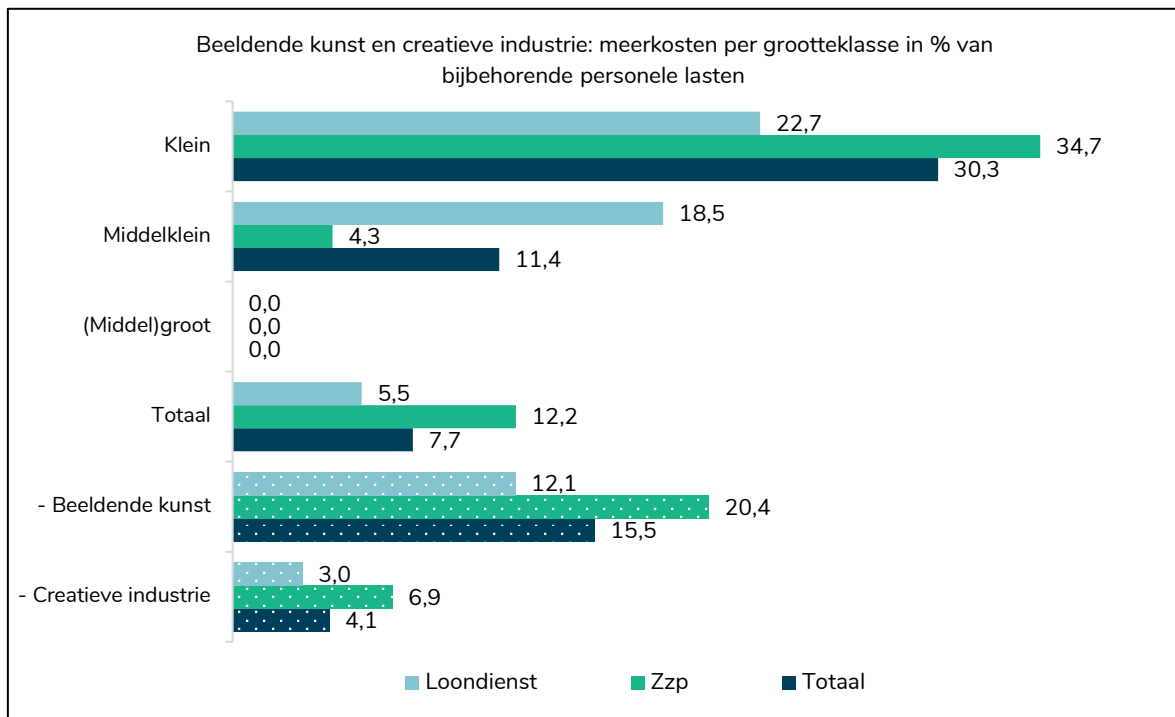


a Meerkosten per type werkende in % van de meerkosten van de gehele deelsector. Personele lasten per type werkende in % van de personele lasten van gehele deelsector.

In totaal komt 52% van de meerkosten van alle werkenden in de beeldende kunst en creatieve industrie op het conto van zzp'ers, hoewel ze slechts goed zijn voor een derde van de totale personele lasten van de deelsector (Figuur 11.4). Het aandeel van het personeel in loondienst in de meerkosten is daarentegen beduidend kleiner dan hun personele lasten (48% versus 67%).

Gegeven deze resultaten wekt het geen verbazing dat de relatieve meerkosten (= meerkosten als percentage van de bijbehorende personele lasten) van zzp'ers gemiddeld ruim twee keer zo hoog zijn als die van het personeel in loondienst (12,2% versus 5,5%). Figuur 11.5 illustreert dit en maakt bovendien pijnlijk duidelijk dat de relatieve meerkosten van kleine organisaties in de beeldende kunst gemiddeld maar liefst 30,3% bedragen. Dat is na muziek het op een na hoogste percentage voor kleine organisaties in het onderzochte deel van de culturele sector. Dat is vooral het gevolg van de in verhouding hoge meerkosten van zzp'ers (34,7%). Verder valt op dat de relatieve meerkosten van personeel in loondienst bij de middelkleine organisaties hoger zijn dan van de zzp'ers. Dat heeft bij deze organisaties vooral te maken met de afwezigheid van adequate pensioenvoorzieningen bij een deel van deze organisaties, te laag ingeschaalde medewerkers en een te krappe bezetting van de vaste staf.

Figuur 11.5 Beeldende kunst en creatieve industrie: meerkosten van Fair Pay naar type werkende per grootteklasse, 2022 (in % bijbehorende personele lasten)



De relatieve meerkosten van presentatie-instellingen voor beeldende kunst zijn gemiddeld drie à vier keer zo hoog als die van organisaties in de creatieve industrie (15,5% tegen 4,1%). Dat komt vooral door de aanwezigheid van veel relatief kleine en middelkleine organisaties in de beeldende kunst met veel zzp'ers en met beperkte, kortdurende subsidies. Organisaties in de creatieve industrie zijn immers gemiddeld drie keer zo groot als presentatie-instellingen voor beeldende kunst en hebben mede daardoor lagere meerkosten.

## Vrijwilligers en stagiairs

Presentatie-instellingen voor beeldende kunst en organisaties in de creatieve industrie kunnen niet zonder vrijwilligers en stagiairs. Die afhankelijkheid van vrijwilligers en stagiairs delen ze met festivals en musea. In het bijzonder voor kleine organisaties is de inzet van stagiairs en vrijwilligers een absolute noodzaak. De inzet van vrijwilligers en stagiairs neemt af bij een toenemende organisatiegrootte. Vrijwilligers voeren vooral faciliterende activiteiten uit. Stagiairs soms ook, maar meestal voeren zij vooral ondersteunende taken op uitvoerend en beleidsmatig niveau uit. Stagiairs zijn vooral actief bij (middel)grote organisaties. De stagevergoeding bedraagt doorgaans circa € 350 per maand. De totale inzet van vrijwilligers en stagiairs in de deelsector bedraagt respectievelijk 95 en 70 fte's.

## 11.5 Conclusies

In het hoofdstuk zijn de meerkosten van Fair Pay bij meerjarig gesubsidieerde organisaties voor beeldende kunst en creatieve industrie in kaart gebracht. De belangrijkste conclusies van het hoofdstuk luiden:

- De meerkosten van Fair Pay bedragen voor de beeldende kunst en creatieve industrie in totaal € 3,2 mln., Daarvan heeft € 1,5 mln. (krap de helft) betrekking op de meerkosten van personeel in loondienst en € 1,7 mln. (ruim de helft) op de meerkosten van zzp'ers.
- Uitgedrukt als percentage van de personele lasten bedragen de meerkosten voor alle werkenden samen gemiddeld 7,7%. Voor personeel in loondienst is dat 5,5% en voor zzp'ers 12,2 %.
- De meerkosten van Fair Pay bestaan voor de helft uit tekortschietende beloningen en voor de andere helft uit kosten van onbetaald structureel overwerk.
- De meerkosten hebben voor € 2,0 mln. (63%) betrekking op de beeldende kunst en voor € 1,2 mln. (37%) op de creatieve industrie. Het grote aandeel van de beeldende kunst in de meerkosten is het gevolg van de vele kleine en middelkleine organisaties die de beeldende kunst telt en de doorgaans beperkte en kortdurende subsidies die zij ontvangen.
- Kleine organisaties (€ 2,0 mln.) en presentatie-instellingen in de beeldende kunst (€ 2,0 mln.) nemen ruim 60% van de meerkosten voor hun rekening, hoewel zij slechts goed zijn voor respectievelijk 16% en 32% van de personele lasten van de gehele deelsector beeldende kunst en creatieve industrie.
- Ondanks de sinds 2019 ingevoerde Richtlijn functie- en loongebouw presentatie-instellingen worstelen veel kleine en middelkleine organisaties vanwege hun beperkte financiële middelen nog steeds met Fair Pay. Voor personeel in loondienst ontbreekt bijvoorbeeld in sommige gevallen een pensioenvoorziening.
- Bij de (middel)grote organisaties is geen sprake van meerkosten van Fair Pay. Deze organisaties volgen meestal 'royalere' cao's dan de Richtlijn functie- en loongebouw presentatie-instellingen en beschikken over goede pensioenregelingen.

# 12 Projectmatig gesubsidieerde organisaties

## 12.1 Inleiding

In tegenstelling tot de voorgaande hoofdstukken richt dit hoofdstuk zich op projectmatig gesubsidieerde organisaties. De cultuurfondsen van het Rijk verstrekken naast meerjarige subsidies ook een groot aantal subsidies voor specifieke activiteiten van culturele organisaties al dan niet aangevraagd namens zelfstandige makers. Het betreft een bont scala van subsidies aan meerjarig gesubsidieerde organisaties, niet-meerjarig gesubsidieerde organisaties, (soms indirect) zelfstandige makers en in 2022 daarnaast nog de laatste coronasteun. We streven er in het hoofdstuk naar om de meerkosten van deze organisaties zo goed mogelijk in kaart te brengen, voor zover de beschikbaar gestelde gegevens dat toelaten.

Voor de analyse van de meerkosten van projectmatig gesubsidieerde organisaties onderscheiden we de volgende categorieën subsidies:

- Een breed scala van subsidieregelingen voor specifieke activiteiten van culturele organisaties (hierna: *projecten*). Voorbeelden hiervan zijn de Podiumregeling en de Subsidie nieuwe makers van het Fonds Podiumkunsten, de regeling Samen cultuurmaken van het Fonds Cultuurparticipatie, de regeling Kunstenaarshonorarium en de regeling Erfgoed Innovatie van het Mondriaan Fonds, de regelingen voor literaire activiteiten van het Letterenfonds en de regelingen voor regionale filmfestivals van het Filmfonds.
- Subsidies van het Filmfonds voor onder meer speelfilms, documentaires, animatiefilms, en experimentele korte films. Voor deze filmproducties wordt doorgaans een tijdelijke projectorganisatie opgezet met vooral zzp'ers (hierna: *filmproducties*).
- De regeling voor eenjarige subsidies van het Stimuleringsfonds creatieve industrie (hierna: *creatieve industrie eenjarig*).
- De regeling voor meerjarige subsidies van het Fonds voor Cultuurparticipatie (hierna: *cultuurparticipatie meerjarig*), omdat de subsidies en de beschikbare (verantwoordings)gegevens in het algemeen betrekking hebben op een (veelal beperkt) deel van de activiteiten van de gesubsidieerde organisaties.

We kiezen er bewust voor om de onderzoeksaanpak voor de projectmatig gesubsidieerde organisaties in het voorliggende hoofdstuk te bespreken (paragraaf 12.2). Dit doen we om de specifieke werkwijze en gemaakte keuzes vooraf te laten gaan aan de presentatie en bespreking van de resultaten (paragraaf 12.3). We sluiten het hoofdstuk in paragraaf 12.4 af met de conclusies.

## 12.2 Onderzoeksaanpak

### 12.2.1 Inleiding

Voor de projectmatig gesubsidieerde organisaties is vanwege het grote aantal organisaties, de gewenste doorlooptijd en het beschikbare onderzoeksbudget geen specifiek veldwerk verricht. In plaats daarvan hebben we voor de projectmatig gesubsidieerde organisaties een indirecte benadering gevolgd, die is afgeleid van de resultaten voor meerjarig gesubsidieerde organisaties met – waar relevant – een uitsplitsing naar deelsectoren, grootteklassen en type werkenden.

We bespreken allereerst de gevolgde aanpak voor de regelingen aangeduid als projecten in drie stappen. De aanpak voor de andere drie groepen van projectmatig gesubsidieerde organisaties heeft overwegend betrekking op de laatste stap, omdat het ministerie van OCW en de cultuurfondsen ons gegevens ter beschikking hebben gesteld waarmee de andere twee stappen (vrijwel) direct zijn gerealiseerd.

### 12.2.2 Projecten

Voor deze categorie subsidieregelingen heeft het ministerie van OCW ons een overzicht gegeven van door de cultuurfondsen verstrekte projectsubsidies in 2022. Wij kunnen niet instaan voor de volledigheid en kwaliteit van deze informatie. De informatie die per projectsubsidie is uitgevraagd bestaat naast de naam en KvK-nummer van de organisatie, uit de subsidieregeling, de naam van het subsidiërende cultuurfonds en het verstrekte subsidiebedrag aan de organisatie. Informatie over de exploitatie (baten en de lasten) van de gesubsidieerde organisaties is niet beschikbaar, laat staan informatie over de personele lasten van deze organisaties. Met inachtneming van deze kanttekeningen bestaat de analyse uit de volgende drie stappen:

- 1 selectie van te analyseren subsidieregelingen;
- 2 clustering van de projectsubsidies en organisaties, gevolgd door de bepaling van de personele lasten van de organisaties;
- 3 berekening meerkosten.

#### Stap 1 Selectie van te analyseren projecten

Het ministerie van OCW heeft ons een gegevensbestand geleverd met informatie over ruim 2.000 projecten met een gezamenlijk subsidiebedrag van bijna € 193 mln. Niet alle projecten zijn relevant voor het huidige onderzoek en zijn daarom bewust buiten beschouwing gebleven. Het betreft ten eerste de tijdelijke coronasteun (subsidiebedrag bijna € 135 mln.) Ten tweede laten we projectsubsidies buiten beschouwing waarvoor dwingende (minimum)honoreringseisen gelden voor makers, zodat Fair Pay is gegarandeerd.<sup>16</sup> Een voorbeeld is de regeling Kunstenaarshonorarium. We gaan ervan uit dat deze veelal tijdelijke regelingen met relatief bescheiden subsidiebedragen ook na 2024 worden gecontinueerd, al dan niet met middelen voor Fair Pay. Ten derde laten we regelingen voor reiskosten en projecten buiten Nederland buiten de analyse. Ten vierde zijn projectsubsidies aan meerjarig gesubsidieerde organisaties uit de gegevens verwijderd. Deze

---

<sup>16</sup> Als deze subsidies via meerjarig gesubsidieerde organisaties worden verstrekt, maken ze al deel uit van de analyse van de meerkosten van deze organisaties.

subsidies zijn als incidentele subsidies al begrepen in de verantwoordingsgegevens van de betreffende organisaties en blijven hier uiteraard buiten beschouwing om dubbelstellingen met de in de voorgaande hoofdstukken berekende meerkosten te voorkomen.

De overblijvende en in de analyse betrokken projecten zijn samen goed voor € 40,7 mln. aan subsidies. Een groot deel van de overblijvende subsidies wordt verstrekt aan grotere organisaties, zoals de Podiumregeling van het Fonds Podiumkunsten, de regelingen Kunst Erfgoed Presentatie en Erfgoed Innovatie van het Mondriaan Fonds. Voor een gedetailleerd overzicht van de geanalyseerde subsidieregelingen verwijzen we naar de bijlage *Geanalyseerde projectsubsidies*. We merken op dat in deze lijst ook projecten staan van het Filmfonds en van het Fonds voor Cultuurparticipatie. Het betreft andere subsidieregelingen dan de regelingen die zijn benoemd als filmproducties en cultuurparticipatie meerjarig.

## **Stap 2 Clustering van projecten en organisaties, en toerekening van personele lasten**

In deze stap delen we allereerst de subsidie-ontvangende organisaties in – op basis van de ons beschikbare gegevens uit andere bronnen – in de vier onderscheiden grootteklassen. In die gevallen waarin dit niet lukt, kiezen we ervoor om de organisatie in te delen in de grootteklasse klein. Daarna groeperen we de projecten en de subsidie-ontvangende organisaties naar zes inhoudelijke clusters en bijbehorende grootteklassen. Daarvan zijn de regelingen voor (pop)podia en popfestivals (ruim € 23 mln.), musea en erfgoed (€ 6,1 mln.) en beeldende kunst (€ 5,8 mln.) de drie grootste clusters.

Daarna is voor musea, podia en poppodia op basis van informatie van de brancheverenigingen (Museumvereniging 2023, VSCD 2023 en VNPf 2023) gezien wat bij deze organisaties gemiddeld het aandeel is van de personele lasten in de totale lasten. Datzelfde hebben wij op basis van de in de voorgaande hoofdstukken gebruikte verantwoordingsinformatie gedaan voor beeldende kunst, popfestivals, film(festivals), letteren(festivals) en zelfstandige makers.

Deze aandelen voor de personele lasten passen we vervolgens toe op de toegekende subsidiebedragen om de personele lasten van de betreffende activiteiten te bepalen. Deze vormen de basis voor de berekening van de meerkosten.

## **Stap 3 Berekening meerkosten per project**

Op basis van de voorgaande stappen zijn voor de activiteiten per subsidie-ontvangende organisatie de geclusterde subsidieregelingen, de personele lasten de grootteklasse en de deelsector bekend. Vervolgens berekenen we de meerkosten door het meest passende meerkostenpercentage uit de analyses van meerjarig gesubsidieerde organisaties te vermenigvuldigen met de bijbehorende personele lasten van de projectmatig gesubsidieerde organisaties. Met passend bedoelen we zo goed mogelijk vergelijkbaar naar deelsector en grootteklasse. Voor de regelingen voor popfestivals gebruiken we bijvoorbeeld het percentage van kleine festivals voor podiumkunst (39,1%).

### **12.2.3 Filmproducties**

Het Filmfonds heeft voor de categorieën filmproducties die het fonds subsidieert de 'productievolumes' (kosten) en de bijbehorende percentages personele lasten per categorie beschikbaar



gesteld. Het betreft onder meer speelfilms, documentaires, korte (animatie)films, experimentele films en fictie, animatie en documentaireseries. De totale kosten van de filmproducties bedragen in 2022 ruim € 159 mln. De percentages voor de personele lasten variëren tussen de 50 en 78,9.

Voor filmproducties wordt doorgaans een projectorganisatie opgezet die vrijwel uitsluitend uit zzp'ers bestaat. Het projectmatige karakter van de filmproducties is redelijk vergelijkbaar met de organisatie van een festival. De ingezette categorieën werkenden treffen we ook aan bij theater (bijvoorbeeld acteurs, technici en productiemedewerkers). Daarom gebruiken we voor de bepaling van de meerkosten het gewogen gemiddelde van de percentages voor zzp'ers in de deelsectoren theater en festivals (gemiddeld 8,3%).

#### 12.2.4 Creatieve industrie eenjarig

De eenjarige regelingen in de creatieve industrie hebben betrekking op kleine organisaties. Voor deze organisaties beschikken wij op basis van de (verantwoordings)gegevens over cijfers van de personele lasten. Voor de berekening van de meerkosten hanteren we het percentage van kleine organisaties in de beeldende kunst en creatieve industrie (30,3%).

#### 12.2.5 Cultuurparticipatie meerjarig

De subsidies en de beschikbare (verantwoordings)gegevens van de meerjarig door het Fonds voor Cultuurparticipatie gesubsidieerde organisaties hebben in het algemeen betrekking op een (veelal beperkt) deel van de activiteiten. Het zwaartepunt ligt bij activiteiten gerelateerd aan de podiumkunsten. Van deze kleine en middelkleine organisaties kennen we de personele lasten. Voor de bepaling van de meerkosten gebruiken we het percentage voor (middel)kleine organisaties in de podiumkunsten (13,8%).

## 12.3 Meerkosten van Fair Pay, 2022

Tabel 12.1 geeft allereerst informatie over de meerkosten van Fair Pay bij de projecten. De totale meerkosten daarvan bedragen naar schatting € 2,4 mln. (gemiddeld 13,9% van de personele lasten).

Tabel 12.1 Meerkosten van projecten, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a b</sup>

	Totale meerkosten	Meerkosten in % van personele lasten
Musea en Erfgoed	0,1	4,7
Podia, poppodia en popfestivals	1,0	12,0
Beeldende kunst	0,9	28,8
Film	0,1	4,4
Letteren	0,0	4,6
Makers	0,3	25,5
<b>Totaal</b>	<b>2,4</b>	<b>13,9</b>

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

b Meerkosten berusten op de verstrekte informatie door de cultuurfondsen die mogelijk niet altijd volledig is.

Het leeuwendeel van de meerkosten van projecten heeft betrekking op podia, poppodia en pop-festivals (€ 1,0 mln.) en beeldende kunst (€ 0,9 mln.). Als percentage van de personele lasten zijn de meerkosten het hoogste in de beeldende kunst (28,8%) en bij de zelfstandige makers (25,5%).

Voor het totaal van de projectmatig gesubsidieerde organisaties komen de meerkosten naar schatting uit op € 11,3 mln. (Tabel 12.2). De meerkosten hebben vooral betrekking op filmproducties (€ 6,9 mln., 61% van het totaal) en projecten van niet-meerjarig gesubsidieerde organisaties en zelfstandige makers (€ 2,4 mln., 21% van het totaal). De meerkosten van de projectmatig gesubsidieerde organisaties komen vooral voor rekening van het Filmfonds en Fonds Cultuurparticipatie (samen goed voor meer dan 80% van de meerkosten).

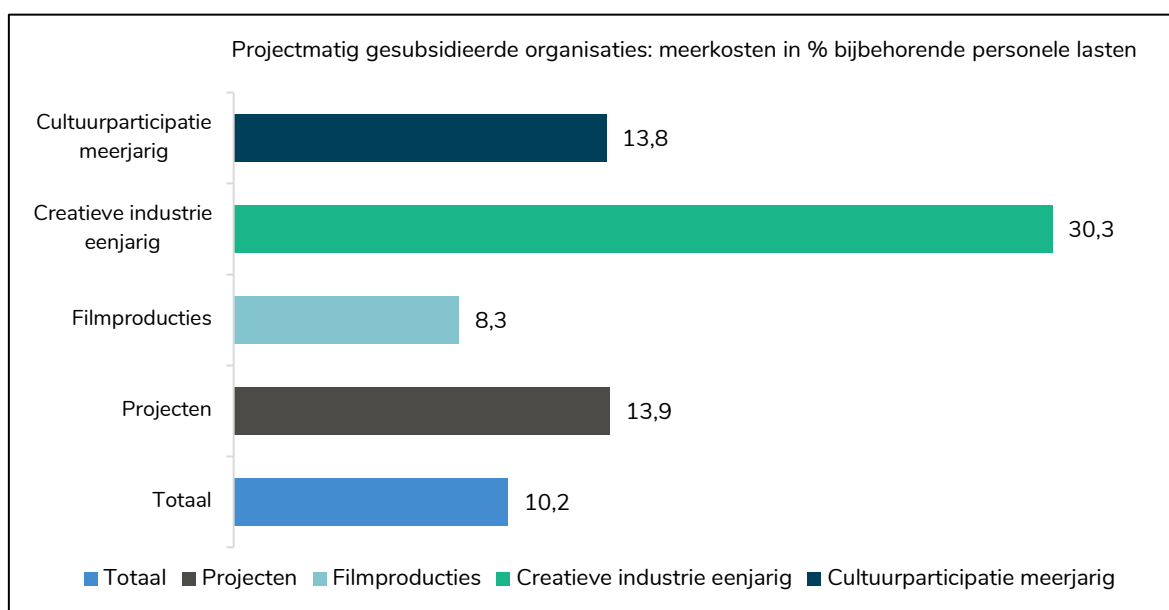
Tabel 12.2 Meerkosten van projectmatig gesubsidieerde organisaties, 2022 (bedragen x € 1 mln., loon- en prijspeil 2022)<sup>a,b</sup>

	Totale meerkosten
Cultuurparticipatie meerjarig	1,2
Creatieve industrie eenjarig	0,8
Filmproducties	6,9
Projecten	2,4
<b>Totaal</b>	<b>11,3</b>

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen niet exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

b Meerkosten berusten op door de cultuurfondsen verstrekte informatie, die mogelijk niet altijd volledig is.

Figuur 12.1 Projectmatig gesubsidieerde organisaties: meerkosten van Fair Pay naar type subsidie, 2022 (in % van de bijbehorende personele lasten)



Gemiddeld bedragen de relatieve meerkosten van projectmatig gesubsidieerde organisaties 10,2% (Figuur 12.1). Het is niet verrassend dat de relatieve meerkosten met 30,3% het hoogste zijn bij de eenjarig gesubsidieerde organisaties in de creatieve industrie. Het gaat om kleine

organisaties die gezien de korte subsidieduur en het beperkte subsidiebedrag primair op zzp'ers draaien. Hetzelfde beeld treffen we ook aan bij meerjarig gesubsidieerde kleine organisaties voor beeldende kunst en creatieve industrie (hoofdstuk 11). Bij de filmproducties zijn de relatieve meerkosten het laagste (8,3%). Het betreft weliswaar vooral zzp'ers, maar tegelijkertijd betreft het ook in verhouding tot andere culturele organisaties qua totale omzet en personele lasten grotere (project)organisaties. Dat laatste geldt ook voor de projecten. Van de podiumregeling en veel erfgoedregelingen maken bijvoorbeeld vooral grotere podia en musea gebruik.

## 12.4 Conclusies

In het hoofdstuk zijn de meerkosten van Fair Pay voor de projectmatig gesubsidieerde organisaties aan de orde gekomen. Het hoofdstuk leidt tot de volgende conclusies:

- Met de meerkosten van projectmatig gesubsidieerde organisaties is in totaal een bedrag van € 11,3 mln. (10,2% van de personele lasten) gemoeid. Het betreft vooral filmproducties (€ 6,9 mln.), en projecten van niet-meerjarig gesubsidieerde organisaties en zelfstandige makers (€ 2,4 mln.).
- In totaal komt ruim 80% van de meerkosten van projectmatig gesubsidieerde organisaties voor rekening van het Filmfonds en het Fonds Cultuurparticipatie.
- De meerkosten zijn uitgedrukt als percentage van de personele lasten het hoogste bij de eenjarig gesubsidieerde instellingen in de creatieve industrie (30,3%) en laagste bij de filmproducties (8,3%).

# 13 Conclusies

## 13.1 Inleiding

Het voorliggende rapport bevat een analyse van de minimale meerkosten van Fair Pay in 2022 voor culturele organisaties met een meerjarige of een projectmatige subsidie van het Rijk dan wel van een van de cultuurfondsen van het Rijk. Het is een actualisatie van onze eerdere studie *Op weg naar het nieuwe normaal* uit 2019. Het veldwerk voor onderzoek – op basis van diepte-interviews met zakelijk leiders van meerjarig gesubsidieerde organisaties – is uitgevoerd in de periode april 2023 tot en met september 2023. Voor de projectmatig gesubsidieerde organisaties is vanwege het grote aantal organisaties, de beschikbare gegevens, en de gewenste doorlooptijd en het beschikbare budget van het project geen specifiek veldwerk verricht. In plaats daarvan hebben we voor de projectmatig gesubsidieerde organisaties een indirecte benadering gevolgd, die is afgeleid van de resultaten voor meerjarig gesubsidieerde organisaties met – waar relevant – een uitsplitsing naar deelsectoren, grootteklassen en type werkenden.

In het onderzoek staat fatsoenlijke honorering van zowel personeel in loondienst als zzp'ers centraal. Huidige – soms door gebrek aan voldoende financiële middelen beperkte – cao's en beloningsrichtlijnen in de culturele sector fungeren als referentiekader voor een fatsoenlijke beloning (Fair Pay). Afwijkingen van Fair Pay bestaan ten eerste uit tekortschietende beloningen ten opzichte van de cao of beloningsrichtlijn en ten tweede uit kosten van onbetaald structureel overwerk. Bij de bepaling daarvan gaan we uit van het huidige aanbod. De in het rapport gepresenteerde meerkosten van Fair Pay zijn de kosten die in 2022 gemoeid zijn met het ongedaan maken van deze beloningsafwijkingen.

## 13.2 Meerkosten van Fair Pay, 2022

### **In totaal minimaal € 29,2 mln. aan meerkosten van Fair Pay**

De meerkosten van Fair Pay in het onderzochte deel van de culturele sector belopen (afgerond) € 29,2 mln. (loon- en prijspeil 2022). De meerkosten bestaan voor krap de helft uit tekortschietende beloningen en voor ruim de helft uit de kosten van onbetaald structureel overwerk. De meerjarig gesubsidieerde organisaties in de acht onderscheiden deelsectoren en de vier grootteklassen zijn samen goed voor € 17,8 mln. (61% van het totaal) aan meerkosten. De projectmatig gesubsidieerde organisaties (inclusief producties) nemen daarnaast € 11,3 mln. (39% van het totaal) aan meerkosten voor hun rekening. De meerkosten daarvan zijn gemeten in euro's het hoogste bij film (€ 7,0 mln.), festivals (€ 4,7 mln.) en muziek (€ 4,3 mln.).

### **Meerkosten zijn relatief hoog bij kleine organisaties en zzp'ers**

Meer dan de helft van de meerkosten van meerjarig gesubsidieerde organisaties heeft betrekking op kleine organisaties (met een jaaromzet van minder dan € 0,5 mln. in 2019). De meerkosten van

meerjarig gesubsidieerde organisaties bestaan (mede daarom) voor 59% (€ 10,6 mln.) uit meerkosten van zzp'ers en voor 41% (€ 7,3 mln.) uit meerkosten voor personeel in loondienst.

De relatieve meerkosten (= meerkosten als percentage van de personele lasten) bedragen voor de meerjarig gesubsidieerde organisaties gemiddeld 2,7%. Dat is een bescheiden percentage omdat de meerkosten geconcentreerd zijn bij kleine en middelkleine organisaties met beperkte personele lasten. De relatieve meerkosten zijn met een percentage van gemiddeld 10,2% beduidend hoger voor de projectmatig gesubsidieerde organisaties dan voor de meerjarig gesubsidieerde organisaties.

De relatieve meerkosten zijn in alle onderzoeken op landelijk en gemeenteniveau het hoogste bij kleine organisaties. Dat is ook nu het geval met 24,5% relatieve meerkosten bij kleine organisaties tegenover bijvoorbeeld slechts 0,4% relatieve meerkosten bij grote organisaties (veelal opgenomen in de BIS). De achtergrond hiervan is dat kleine organisaties – afgezien van hun beperkte kennis van cao's, beloningsrichtlijnen, en sociale en fiscale wetgeving – kampen met beperkte financiële middelen en onzekerheid over toekomstige subsidies. Daardoor draaien deze organisaties vooral op de inzet van doorgaans (te) karig beloonde zzp'ers (gemiddeld 72% van de werkenden).

### **Relatief hoge meerkosten bij festivals, beeldende kunst en creatieve industrie, en projectmatig gesubsidieerde organisaties**

In het meerjarig gesubsidieerde deel van de culturele sector zijn de relatieve meerkosten het hoogste bij de festivals (10,9%), gevolgd door de beeldende kunst en de creatieve industrie (7,7%), en zijn ze het laagste bij de musea (0,1%). Het is zeker niet toevallig dat festivals, en beeldende kunst en creatieve industrie juist relatief veel kleine organisaties (met veel zzp'ers) tellen en de meerjarig gesubsidieerde musea in het geheel niet. Gemiddeld zijn de relatieve meerkosten van zzp'ers maar liefst ruim vijf keer zo hoog als die voor personeel in loondienst (7,4% tegen 1,4%).

De relatieve meerkosten van projectmatig gesubsidieerde organisaties (inclusief producties) zijn in het algemeen hoog (gemiddeld 10,2%) doordat filmproducties vooral op de inzet van zzp'ers draaien en doordat organisaties op het terrein van de cultuurparticipatie veelal klein of middelklein zijn.

## **13.3 Indexatie van de personele lasten en de meerkosten**

### **Indexatie van beloningen als medicijn**

De in het rapport gepresenteerde cijfers berusten op het loonpeil 2022. Met het oog op de start van de nieuwe Cultuurnotaperiode is het van groot belang dat een realistische indexatie van de personele lasten en de bijbehorende meerkosten tussen 2022 en 2025 plaatsvindt. Indexatie is een wezenlijk onderdeel van Fair Pay, ook al wordt de indexatie uit een 'ander potje' betaald. Bij onvolledige indexatie loopt de achterstand van de culturele sector op de rest van de economie immers verder op, te meer omdat de culturele sector – in tegenstelling tot grote delen van de economie – beperkte mogelijkheden heeft om loonstijgingen op te vangen door arbeidsproductiviteitsverhogingen. Dit is de bekende wet of ziekte van Baumol. William Baumol is weliswaar al een

aantal jaren overleden maar zijn ziekte is nog steeds 'alive and kicking'. Indexatie is het enige beschikbare medicijn.

### **In totaal € 149,0 mln. nodig voor indexatie en Fair Pay in 2025**

Gegeven de door het Centraal Planbureau verwachte ontwikkeling van de bruto lonen (inclusief sociale lasten van de werkgevers) is bovenop de meerkosten van € 29,2 mln. aanvullend een bedrag van € 149,0 mln. nodig voor indexatie om in 2025 Fair Pay te kunnen realiseren. Het bedrag bestaat uit € 5,4 mln. voor de indexatie van de meerkosten en € 143,6 voor de indexatie van de huidige personele lasten.

## 13.4 Conclusies

### **Fair Pay dichterbij**

Culturele organisaties hebben de afgelopen jaren stappen gezet om Fair Pay te realiseren. Vergelijken met 2019 zijn de relatieve meerkosten van meerjarig gesubsidieerde organisaties gedaald van 4,1% naar 2,7%. Dat is geen reden om tevreden achterover te leunen, te meer omdat Fair Pay voor veel vooral kleine organisaties op dit moment nog niet haalbaar is. De lonen in cao's en beloningsrichtlijnen in de culturele sector blijven bij krapte aan financiële middelen bovendien duidelijk achter bij de lonen in het bedrijfsleven en de overheid. Dat verzwakt de arbeidsmarktpositie van de culturele sector en zijn in de in het rapport gepresenteerde meerkosten nadrukkelijk te beschouwen als een minimumschatting.

Het goede nieuws is dat Fair Pay dichterbij komt doordat (thans demissionair) staatssecretaris Uslu van OCW € 34,1 mln. structureel beschikbaar heeft gesteld om Fair Pay in de nieuwe Cultuurnotaperiode te realiseren. Dat bedrag is op landelijk niveau in beginsel voldoende om Fair Pay te realiseren bij de onderzochte culturele organisaties, te meer omdat ruwweg driekwart van de meerkosten betrekking heeft op kleine en middelkleine organisaties. Daar staat echter tegenover dat Fair Pay ook iets vraagt van de culturele organisaties. Fair Pay vereist in de eerste plaats een goede bedrijfsvoering met een *realistische balans* tussen activiteiten en beschikbare middelen. In de tweede plaats is het gewenst dat culturele organisaties beschikken over *uitgewerkte plannen* voor de invoering van Fair Pay (welke stappen worden gezet?). In de derde plaats is het van belang dat (kleinere) organisaties hun kennis over de Fair Practice Code, de arbeidsvoorwaarden, en de sociale en fiscale wetgeving vergroten. De brancheverenigingen en Platform ACCT zouden daarbij behulpzaam kunnen zijn.

### **Beloningsrichtlijnen in ontwikkeling**

Niet alle delen van de culturele sector beschikken op dit moment over cao's of beloningsrichtlijnen. Het ontbreken hiervan betekent dat organisaties in deze delen van de culturele sector een helder referentiekader missen voor de beloning van hun werkenden. Dat leidt in de praktijk doorgaans tot aanzienlijk tekortschietende schietende beloningen. Bij de ketentafels van Platform ACCT zijn op dit moment een groot aantal beloningsrichtlijnen in ontwikkeling voor de deelsectoren die een eigen cao of beloningsrichtlijn ontberen. De verwachting is dat een belangrijk deel daarvan op korte

termijn in werking treedt. Ook dat brengt Fair Pay dichterbij, maar vergt mogelijk aanvullende financiële middelen voor de betreffende culturele organisaties.

#### **Verder onderzoek projectmatig gesubsidieerde organisaties wenselijk**

Voor projectmatig gesubsidieerde organisaties hebben we vanwege het grote aantal organisaties, de beschikbare gegevens, en de doorlooptijd en het beschikbare budget van het project noodgedwongen een indirecte methode moeten hanteren. Voor deze organisaties is verder onderzoek naar de meerkosten wenselijk. Dat vereist in veel gevallen uitgebreidere gegevens dan nu beschikbaar zijn. Wij streven ernaar om daaraan een bijdrage te leveren, te starten met een gedetailleerd onderzoek naar de meerkosten van Fair Pay bij filmproducties.

#### **Informatiepositie van het ministerie van OCW en de culturele sector blijft een achilleshiel**

Ten slotte is het van groot belang dat de informatiepositie van het ministerie van OCW, de cultuurfondsen en niet in de laatste plaats de culturele organisaties zelf aanzienlijk wordt versterkt. Op dit moment moeten wij wederom evenals in *Ongelijk getroffen, ongelijk gesteund II* constateren dat er nog steeds geen sprake is van adequate beleidsinformatie. Dat heeft ons niet alleen bij het huidige onderzoek parten gespeeld, maar het leidt ook tot een wankel basis voor huidig en toekomstig (arbeidsmarkt)beleid in de culturele sector.

# Begeleidingscommissie

Voor het project heeft Kunsten '92 een begeleidingscommissie ingesteld bestaande uit:

- Marianne Versteegh (voorzitter, Kunsten '92);
- Anna Pedroli (Nederlandse Audiovisuele Producenten Alliantie);
- Daan van de Veerdonk (Ministerie van OCW);
- Hanna Marije Booij (Museumvereniging);
- Lisa Wolters (Stimuleringsfonds creatieve industrie);
- Lydia Jongmans (Platform ACCT);
- Maarten Treurniet (De Creatieve Coalitie);
- Nicolien Luttels (Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten);
- Piet van Gennip (Het Balletorkest).



# Geanalyseerde projectsubsidies

Subsidieregeling	Subsidiënt	Bedrag <sup>a</sup>
Regelingen voor regionale filmfestivals en filmeducatiehubs	Filmfonds	3.634.000
2P: verbinden van produceren en presenteren	Fonds Podiumkunsten	447.431
Fast Forward	Fonds Podiumkunsten	324.175
Podiumregeling	Fonds Podiumkunsten	11.575.000
Productiesubsidie	Fonds Podiumkunsten	3.769.237
Programma internationale promotie	Fonds Podiumkunsten	173.250
Programma Urban Projecten	Fonds Podiumkunsten	38.642
SKIP	Fonds Podiumkunsten	12.000
Subsidie collectieve internationale promotie	Fonds Podiumkunsten	500.000
Subsidie nieuwe makers	Fonds Podiumkunsten	606.081
Subsidie opdracht compositie en libretto	Fonds Podiumkunsten	228.100
Subsidie programmering popfestival	Fonds Podiumkunsten	62.059
Upstream: Music	Fonds Podiumkunsten	557.673
Archeologieparticipatie	Fonds voor Cultuurparticipatie	50.000
Creatief gebruik digitaal erfgoed	Fonds voor Cultuurparticipatie	49.994
Cultuureducatie mbo	Fonds voor Cultuurparticipatie	202.101
Cultuureducatie vmbo vso pro	Fonds voor Cultuurparticipatie	1.085.950
Erfgoed Maken: categorie 1	Fonds voor Cultuurparticipatie	71.750
Erfgoed Maken: categorie 2	Fonds voor Cultuurparticipatie	398.439
Erfgoed Maken: categorie 3	Fonds voor Cultuurparticipatie	274.915
Immaterieel erfgoed	Fonds voor Cultuurparticipatie	10.000
Impulsregeling zzp'ers	Fonds voor Cultuurparticipatie	848.850
Incidentele subsidie	Fonds voor Cultuurparticipatie	101.500
Internationale coproducties	Fonds voor Cultuurparticipatie	175.839
Internationale Samenwerking: Open Call Nederland-Duitsland Jonge Kunst 2022	Fonds voor Cultuurparticipatie	70.500
Internationale samenwerking: Samenwerken	Fonds voor Cultuurparticipatie	151.203
Internationale samenwerking: Verkennen	Fonds voor Cultuurparticipatie	50.000
Mediakunst- en Erfgoededucatie	Fonds voor Cultuurparticipatie	101.573
Samen Cultuurmaken 2022-2024	Fonds voor Cultuurparticipatie	5.561.700
TO Informele Netwerken	Fonds voor Cultuurparticipatie	147.500
TO Urban Coach	Fonds voor Cultuurparticipatie	45.000
TO Urban Talent	Fonds voor Cultuurparticipatie	75.000
TO Versterking Talentketen	Fonds voor Cultuurparticipatie	35.425
Vernieuwen van cultuurmaken: MeeMaakPodia	Fonds voor Cultuurparticipatie	862.106
Vernieuwen van cultuurmaken: Ontwikkeling	Fonds voor Cultuurparticipatie	222.093
Vernieuwen van cultuurmaken: Samenwerking	Fonds voor Cultuurparticipatie	133.809
Versterking CE in het VMBO	Fonds voor Cultuurparticipatie	61.321
Regeling projectsubsidies Literaire activiteiten	Letterenfonds	316.355
Erfgoed Innovatie	Mondriaan Fonds	2.206.930
Herdenking Slavernijverleden	Mondriaan Fonds	200.000
Internationale Samenwerkingsprojecten Erfgoedinstellingen	Mondriaan Fonds	219.500
Kunst Erfgoed Presentatie	Mondriaan Fonds	1.989.425
Kunst Media	Mondriaan Fonds	401.209
Kunst Verbinding	Mondriaan Fonds	234.380
Mobiel Erfgoed	Mondriaan Fonds	50.000
Open Oproep - Open Call	Mondriaan Fonds	644.000
Pilotprojecten	Mondriaan Fonds	1.030.520
Publicaties	Mondriaan Fonds	154.163
Restauratie Mobiel Erfgoed	Mondriaan Fonds	476.260
Skyfinanciering	Mondriaan Fonds	34.000
<b>Totaal</b>		<b>40.670.958</b>

a De subsidiebedragen zijn exclusief projectsubsidies aan meerjarig gesubsidieerde organisaties.

# Indeling ontwikkelinstellingen

Voor de indeling van de ontwikkelinstellingen naar deelsectoren gelden de volgende overwegingen:

- De activiteiten van een deel van de ontwikkelinstellingen hebben een multidisciplinair karakter. Voor de indeling in deelsector kijken we waar het zwaartepunt van de activiteiten ligt. Voor de bepaling van het zwaartepunt baseren we ons op:
  - de indelingen die de cultuurfondsen in de voorgaande cultuurnotaperiode hebben gemaakt;
  - het advies van de Raad voor Cultuur over de BIS 2021-2024, dat waar mogelijk beslissend is voor de uiteindelijke indeling.
- Urban is consequent ingedeeld bij dans conform de eerdere indeling van het FPK.
- Textiellab is niet meegenomen in de analyses, omdat voor deze organisatie geen afzonderlijke verantwoordingsgegevens beschikbaar zijn (alleen de geconsolideerde gegevens voor het gehele Mommerskwartier, waaronder het Textielmuseum als dominant organisatieonderdeel).
- De Raad legt het zwaartepunt voor De Nieuwe Oost bij popmuziek. Daarom is er deze keer voor gekozen om dit te volgen, hoewel de cultuurfondsen en wijzelf in hun voetspoor in het verleden andere keuzes hebben gemaakt. Bovendien maken de geconsolideerde verantwoordingsgegevens het niet mogelijk om de drie onderdelen van De Nieuwe Oost afzonderlijk te analyseren.
- Tetem hebben we op grond van het advies van de Raad (nadruk op digitale cultuur) en na consultatie van het betrokken lid van de begeleidingscommissie tot de creatieve industrie gerekend, hoewel deze organisatie in het verleden een meerjarige subsidie ontving van het Mondriaan Fonds. De betreffende keuze heeft overigens geen effect op de kwantitatieve resultaten vanwege de afwezigheid van meerkosten in deze grootteklasse.
- Bij Popwaarts ligt het zwaartepunt van de activiteiten volgens de Raad bij het showcasefestival Popronde. Popwaarts is om die reden tot de (muziek)festivals gerekend.

Tabel B.1 toont – met inachtneming van het voorgaande – de gekozen indeling van ontwikkelinstellingen in deelsectoren.

Tabel B.1: Indeling ontwikkelinstellingen in de BIS naar deelsector

Organisatie	Aanduiding	Deelsector
Urban Eindhoven (Emoves)	Urban	Dans
BioArt Laboratories	Ontwerp	Creatieve industrie
De Nieuwe Oost	Pop	Muziek
DOX	Urban	Dans
Grand Theatre (Grand Futura)	Theater	Theater
HipHopHuis	Urban	Dans
Korzo	Dans	Dans
Likeminds	Theater	Theater
Textiellab	Ontwerp	Niet meegenomen <sup>a</sup>
Musicalmakers	Musical	Muziektheater
Orkater	Muziektheater	Muziektheater
Popwaarts	Pop	(Muziek)festivals
Tetem	Ontwerp	Creatieve industrie
Toneelschuur	Theater	Theater
WORM	Beeldende kunst	Beeldende kunst

- a Onderdeel van het Mommerskwartier, waarvan het grootste deel van de omzet en lasten betrekking heeft op het Textielmuseum. De beschikbare verantwoordingsgegevens hebben betrekking op de gehele Stichting het Mommerskwartier.

# Literatuur

- Baumol, W. J., en W. G. Bowen, 1965, "On the Performing Arts: The Anatomy of Their Economic Problems." *The American Economic Review*, vol. 55, no. 1/2, pp. 495-502.
- Baumol, W. J. and W.G. Bowen, 1966, *Performing Arts, The Economic Dilemma: a study of problems common to theater, opera, music, and dance*. Cambridge, Mass.: M.I.T. Press.
- CPB, 2023, *Concept Macro economische verkenning 2024 (inclusief Actualisatie verkenning middellange termijn tot en met 2028)*, Den Haag: Centraal Planbureau.
- CPB, 2023a, *Macro economische verkenning 2024*, Den Haag: 2023.
- Geukema, R., en R. Goudriaan, 2019, *Op weg naar het nieuwe normaal: Minimale meerkosten van de toepassing van de Fair Practice Code in de culturele en sector*, Utrecht: SiRM/PPMC.
- Geukema, R., R. Goudriaan en D. van der Woude, 2020, *Gevolgen van de toepassing van de Fair Practice Code: Een analyse voor de meerjarig gesubsidieerde instellingen en festivals*, Utrecht: SiRM/PPMC.
- Goudriaan, R., 2023, *Wat kost Fair Pay? Een synthese van onderzoek op lokaal niveau naar de meerkosten van Fair Pay*, Utrecht: SiRM.
- Goudriaan, R., en R. Geukema, 2023, *Onderzoeksverslag evaluatie en herijking richtlijn functie- en loongebouw*, Utrecht: SiRM.
- Goudriaan, R., R. Brom en J.J. Knol, 2023, *Ongelijk getroffen, ongelijk gesteund II: Effecten van de coronacrisis in de culturele sector*, Utrecht/Amsterdam: SiRM/Boekmanstichting.
- Ministerie van OCW, 2022, *Meerjarenbrief 2023-2025: De kracht van creativiteit*, Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Ministerie van OCW, 2023, *Kamerbrief over voortgang arbeidsmarkt culturele en creatieve sector*, Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Museumvereniging, 2023, *Museumcijfers 2022*, Amsterdam: Museumvereniging.
- Nederlands Filmfonds, 2023, *Film Facts & Figures of The Netherlands*, Amsterdam: Nederlands Filmfonds.
- Raad voor Cultuur, 2023, *Advies aanvraag- en beoordelingsproces BIS, Culturele basisinfrastructuur 2025-2028*, Den Haag: Raad voor Cultuur
- VNPF, 2023, *Poppodia en -festivals in cijfers 2022*, Amsterdam: VNPF.
- VSCD, 2023, *Podia 2022, jaarcijfers schouwburgen en concertgebouwen in Nederland 2022*, Amsterdam: VSCD.