

## Handvat & checklist Fair Practice Regiegroep Arbeidsmarktagenda

Een check op toepassing van de Fair Practice Code, op weg naar duurzame en verantwoorde exploitatie van culturele instellingen. (15 oktober 2019)

### Aanleiding

In de Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector zijn de agendapunten opgenomen waaraan de sector en de overheid concreet kunnen werken om de arbeidsmarkt en de positie van de werkenden in de sector te verstevigen. De arbeidsmarktagenda omvat: het versterken van de sociale dialoog, het maken of verbeteren van afspraken, het stimuleren van professionele ontwikkeling en het vergroten van het verdienvermogen.

De rijksoverheid, provincies en gemeenten nemen deze agendapunten serieus en beschouwen toepassing van de *Fair Practice Code* als voorwaarde voor subsidieverlening<sup>1</sup>.

### Checklist

In onder meer contact tussen Raad voor Cultuur en de Regiegroep Arbeidsmarktagenda (cq het Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst) is de behoefte naar voren gekomen aan inzicht in toepassing van *fair practice* door instellingen die subsidieaanvragen doen voor de periode 2021-2024.

Daarnaast heeft het Ministerie van OCW de Regiegroep verzocht een checklist te maken die instellingen kan helpen bij het opstellen van een *fair practice proof* begroting.

Deze notitie gaat in op de eerste vraag: aandachtspunten voor de beoordeling en legt de basis voor de tweede: hulpmiddel voor de instellingen.

De instellingen kunnen overigens ook nu al gebruik maken van de informatie en de scan, zoals vanuit Kunsten '92 aangeboden<sup>2</sup> en trainingen, zoals onder meer het Fonds Podiumkunsten aanbiedt.

### Bedoeling van de checklist

De checklist biedt een concreet handvat voor en inzicht in de reality-check waar en in welke mate een subsidieaanvraag en bijbehorende begroting *fair practice* als uitgangspunt neemt. Dat alleen al helpt om er voor te zorgen dat niet verschillende partijen hun eigen wiel uitvinden en dat er een min of meer uniforme manier van kijken in de sector wordt gehanteerd. Ook in het veld is van alle kanten een duidelijke behoefte in deze richting uitgesproken. Het is de enige manier om te komen tot eenduidigheid en daarmee tot een rechtvaardige beoordeling.

Let wel: De feitelijke beoordeling en de repercussies op subsidietoekenning is uiteindelijk aan de adviesorganen, fondsen en overheden. We geven hier elementen aan waarop zij kunnen letten.

### Uitgangspunten van de checklist *fair practice*

Uitgangspunten zijn:

- een realistische begroting (qua inkomsten en qua uitgaven);
- een reële kosteninschatting gebaseerd op een reële tijdsinzet,
- een faire honorering en faire voorwaarden, vanuit het normatieve kader van de *Fair Practice Code*, en in overeenstemming met bestaande afspraken en richtlijnen en wettelijke kaders.

In de overwegingen moet terug te zien zijn wat, met betrekking tot output en kwaliteit, binnen de kaders van de checklist, nog wel of niet mogelijk is. In dat laatste geval zal er op een realistische wijze in de begroting uitvoering gegeven worden aan het bereiken van een situatie waarin de *fair practice*-norm alsnog binnen de subsidieperiode wordt gehaald. ("Pas toe en leg uit")

---

<sup>1</sup> Zie in Bijlage 1 statements uit het Advies van de Raad voor Cultuur en uit de Beleidsbrief van de Minister van OCW

<sup>2</sup> [www.fairpracticecode.nl](http://www.fairpracticecode.nl)

Wij baseren ons bij deze checklist mede op de Ontwerp-subsidieregeling culturele basisinfrastructuur 2021-2024<sup>3</sup>, waarin staat:

***criterium eerlijke beloning***

*Bij beoordeling van de aanvragen is eerlijke beloning belangrijker dan de kwantiteit van de productie. Instellingen moeten de Fair Practice Code onderschrijven en beschrijven hoe zij deze toepassen volgens het principe pas toe en leg uit. Instellingen worden geacht aan te sluiten bij bestaande afspraken over honorering (cao en honoreringsrichtlijnen). Zij moeten beschrijven hoe zij deze bestaande afspraken toepassen en inpassen in hun bedrijfsvoering. Een goede bedrijfsvoering is een noodzakelijke randvoorwaarde voor het goed functioneren van culturele instellingen. Een goede financieringsmix en goede toepassing van de Governance Code Cultuur zijn wezenlijk om tot eerlijke beloning te komen. Instellingen worden verder geacht aan te sluiten bij de sociale dialoog tussen werkgevers-opdrachtgevers en werknemers-opdrachtnemers. Ze moeten beschrijven welke rol zij gaan spelen in deze sociale dialoog.*

**Kanttekeningen en disclaimer.**

- De checklist is nu gericht op de aanvragen voor de nieuwe cultuurnota-periode. Aan de orde zijn hier plannen, bedoelingen, intenties en goede voornemens. Het is dus van belang dat halverwege de periode gemonitord wordt hoe het er in de praktijk van af wordt gebracht. Ook valt te denken aan het steekproefsgewijs houden van audits.
- Goede voornemens komen van twee kanten. De sector zal fair moeten belonen en de overheden zullen – na de enorme bezuinigingen in de sector en het veelal achterwege blijven van loon- en prijsaanpassingen- inhaalslagen moeten maken. Daarbij moet in het samenspel tussen overheden en instellingen worden voorkomen dat de *Fair Practice Code* als een boemerang gaat werken, en het doel juist verder weg komt te liggen in plaats van dichterbij.
- Evaluatie kan opleveren dat het redelijk is om met betrekking tot realistisch begroten aan grotere, professionelere en steviger gesubsidieerde instellingen scherpere eisen te stellen dan aan kleinere instellingen in ontwikkeling. Het is dan ook maatwerk. Vooralsnog worden alle organisaties gelijk behandeld en aangesproken met deze checklist.
- Nogmaals: dit handvat is uitdrukkelijk naast handreiking voor instellingen ook bedoeld als een richtlijn aan de beoordelende instanties. Het oordeel is aan hen en we kunnen geen verantwoordelijkheid nemen voor de uitkomsten daarvan.
- Het is aan de beoordelende instanties op welk detailniveau beantwoording van de vragen uit de stukken moet blijken, welke in een gesprek voorafgaande aan de beoordeling aan de orde komen en welke vooral tijdens de tussentijdse monitoring een rol spelen.
- De subsidievereisten ten aanzien van arbeid en personeelsbeleid zijn breder en meer omvattend dan het toepassen van de Fair Practice Code.

**Aanbod**

1. Het Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (voorheen ‘de Regiegroep’) biedt hierbij een vragenlijst aan.
2. In bijlage 1 is de vragenlijst meer in detail uitgewerkt. Dit kan bij een gesprek of monitoring helpen dieper in te gaan op de praktijk van het realistisch en fair begroten. We verwijzen ook graag naar het aanbod van de werkgroep Fair Practice ([www.fairpracticecode.nl](http://www.fairpracticecode.nl)).
3. Bijlage 2 bevat een aantal relevante tekstpassages uit beleidsstukken en de conceptregeling.
4. Ten derde is er een referentielijst. Dit is een aparte bijlage en is opgesteld door het Centrum voor arbeidsverhoudingen voor overheids personeel CAOP. Het betreft een uitgebreid overzicht van regelingen, cao’s, afspraken, richtlijnen en zo meer die een handvat bied voor professioneel HRM-beleid bij culturele instellingen.
5. Om de vragenlijst meer handen en voeten te geven wordt een rekenmodel ontwikkeld; daarin komt een aantal indicatoren langs voor een duurzame en verantwoorde exploitatie. Dit is ‘work in progress’. Het Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst gaat een rekentool publiceren om zzp-tarieven uit cao’s te destilleren.

---

<sup>3</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kunst-en-cultuur/documenten/regelingen/2019/06/11/ontwerp-subsidieregeling-culturele-basisinfrastructuur-2021-2024>

Verantwoording

Voor het meedenken bedanken we René Goudriaan (SiRM), Henk Vinken (Pyrrhula), Peter Jansen (Scapino), Pien van Gemert (Werkgroep FPC K92) en Berend Schans (VNPF). Vanuit het Platform PACCT waren met name Caspar de Kieft (Kunstenbond), Jan Brands (Federatie Cultuur), Erik Akkermans (onafhankelijk voorzitter) en secretaris Wim Kronemeijer betrokken.

## **Vragenlijst Fair Practice begroten**

### **1 Personele lasten**

Zijn de personeelslasten (werknemers en zelfstandigen) te verantwoorden vanuit een geldende of aanverwante cao, andere collectieve afspraken of collectieve richtlijnen? Is de te verwachten werkelijke inzet aan uren gelijk aan het aantal te honoreren uren? Blijkt uit de aanvraag aandacht voor een passende beoordeling van de arbeidsrelaties (arbeidsovereenkomst / overeenkomst van opdracht)?<sup>4</sup>

### **2 Sociale voorzieningen**

Heeft de organisatie, -indien er geen cao geldt of aanverwante cao wordt toegepast- ter bescherming van werknemers voorzieningen en/of maatregelen getroffen voor alle arbeidsrisico's als inkomensverlies, pensionering, werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid? En betaalt de organisatie -voor zover ze zich niet al aan bestaande richtlijnen houdt- aan zzp'ers een faire opslag op het honorarium om hen in staat te stellen zich te verzekeren tegen al deze risico's?<sup>5</sup>

### **3 Auteursrechten**

Blijkt uit de aanvraag en begroting dat de overdracht of licentie van auteurs- en naburige rechten aan de organisatie niet verder gaat dan voor het gebruik of de exploitatie nodig is en dat degenen wier werk gebruikt of hergebruikt wordt hiervoor een billijke vergoeding ontvangen?

### **4 Professionele ontwikkeling**

Blijkt uit de (personeels-)begroting dat de organisatie ruimte biedt voor permanente professionele ontwikkeling? Is in de aanvraag zichtbaar dat de organisatie zijn medewerkers tijd en aandacht gunt voor reflectie op eigen functioneren, ambities en scholing? Op welke wijze is voorzien in de scholingsnoodzaak van zelfstandigen?

### **5 Veilige werkplek**

Hoe maakt de organisatie zich sterk voor een veilige en aangename werkplek voor alle werkenden (werknemers en zzp'ers) binnen de organisatie?

### **6 Solide begroting**

Garandeert de opzet van de begroting een duurzame exploitatie? Zijn financiële risico's om kwalitatieve prestaties te bereiken voldoende afgedekt? Is de eigen reserve op niveau? Is er een alternatieve begroting als uitgaven hoger of inkomsten lager uitvallen dan begroot?

### **7 Sociale dialoog**

Blijkt uit de aanvraag dat de organisatie via een (koepel)vereniging is verbonden met het Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst en/of blijkt hieruit dat de organisatie zich aansluit bij een sociale dialoog tussen werkgevers/opdrachtgevers en werknemers/opdrachtnemers en welke rol zij daarin opkomt.

### **8 En verder**

Worden andere codes gerespecteerd die relevant kunnen zijn voor fair practice (Code Culturele Diversiteit en Governance Code Cultuur)?

Is de organisatie een collegiaal onderdeel van de keten waarin hij functioneert? Wordt kennis en expertise rond HRM gedeeld met collega's en met anderen in het veld?

### **9 Aanvullende vragen behorende bij alle hierboven gestelde vragen**

Als dit niet (volledig, alle uren en artikelen en op niveau) het geval is, waarom niet en wanneer verwacht de organisatie dit wel te kunnen doen? Wat heeft de organisatie gedaan en/of wat is nodig om dit te kunnen doen?

<sup>4</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/06/24/kamerbrief-voortgang-uitwerking-maatregelen-039-werken-als-zelfstandige039>

<sup>5</sup> PACCT heeft een tool ontwikkeld/in ontwikkeling waarmee voor de meeste gevallen eenvoudig een passend zzp-tarief uit cao-salarissen kan worden gedestilleerd

## **Bijlage 1: verdiepende vragen/ indicatoren (work in progress)**

### **Bij checklist fair practice, op weg naar een duurzame en verantwoorde exploitatie**

#### 1. Personele lasten

- a) Welke cao, afspraak of richtlijn wordt gehanteerd? Welke artikelen niet/gedeeltelijk?
- b) Hoe realistisch is het begrote aantal uren?
- c) Wat heeft de instelling binnen het activiteitenplan en de beheerslasten gedaan om een eventueel verschil tussen de realistisch noodzakelijke inzet aan uren en het maximaal aantal uren dat in de begroting passend kon worden opgenomen te overbruggen?
- d) Wat is het beleid, (termijn van) actieplan van de instelling ingeval de verwachting is dat het aantal werkuren dat nodig is om aan het activiteitenplan te kunnen voldoen volledig te kunnen betalen?
- e) Wordt senioriteit voldoende meegewogen in de honorering? Ook bij zelfstandigen?
- f) Is de honorering van zelfstandigen voldoende in balans met die van mensen in loondienst (exclusief de noodzakelijke toeslagen)?

Zo nee, waarom niet en wat heeft de organisatie gedaan, om een eventueel verschil te overbruggen? Wat is het beleid en wat is (de termijn van) het actieplan van de organisatie om hier wel aan te kunnen voldoen? Of wat heeft de organisatie nodig om hier wel aan te kunnen voldoen?

#### Kwalificatie arbeidsverhouding

- a) Hoe wordt beoordeeld welke arbeidsverhouding (arbeidsovereenkomst/overeenkomst van opdracht) bij welk type werk en contract past?
- b) Welke rol spelen de kosten van een werknemer of een zzp'er hierin? En om welk financieel verschil zou het gaan?
- c) Welke maatregelen worden er getroffen om schijnzelfstandigheid tegen te gaan?

Zo nee, waarom niet en wat heeft de organisatie gedaan, om een eventueel verschil te overbruggen? Wat is het beleid en wat is (de termijn van) het actieplan van de organisatie om hier wel aan te kunnen voldoen? Of wat heeft de organisatie nodig om hier wel aan te kunnen voldoen?

#### 2. Sociale voorzieningen

- a) Is de toeslag, bij de omrekening van een werknemerssalaris naar de honorering van de zzp'er, minimaal of voldoende op niveau?
- b) Is in de medezeggenschap meegenomen dat medewerkers (werknemers en zzp'ers) worden betrokken bij planontwikkeling, subsidieverzoeken etc.?

Zo nee, waarom niet en wat heeft de organisatie gedaan, om een eventueel verschil te overbruggen? Wat is het beleid en wat is (de termijn van) het actieplan van de organisatie om hier wel aan te kunnen voldoen? Of wat heeft de organisatie nodig om hier wel aan te kunnen voldoen?

#### Opslag voor overige arbeidsvoorwaarden

- a) Dekkt de opslag op het honorarium van zzp'ers ook vakantietoeslag (8%), compensatie feestdagen (ongeveer 2,6%, afhankelijk van de cao), vakantiedagen (ongeveer 10%, afhankelijk van de cao), pensioenopbouw (10-20%, afhankelijk van de regeling en cao-afspraken), eindejaarsuitkering (1,15%, afhankelijk van cao), ADV-dagen (4,5%, afhankelijk van cao), compensatie van loopbaanregelingen (2%, afhankelijk van cao), bijdrage aan kinderopvang, zwangerschapsverlof e.d.?

Zo nee, waarom niet en wat heeft de organisatie gedaan, om een eventueel verschil te overbruggen? Wat is het beleid en wat is (de termijn van) het actieplan van de organisatie om hier wel aan te kunnen voldoen? Of wat heeft de organisatie nodig om hier wel aan te kunnen voldoen?

#### 3. Auteursrechten

- a) Blijkt uit de begroting dat de organisatie de auteursrechten waarborgt van degenen wier werk gebruik wordt?

- b) Blijkt dat de organisatie in de contracten alleen afspraken maakt over gebruik van rechten en exploitatieomvang die nodig zijn voor het uitvoeren van de mee gesubsidieerde taak of activiteit?
- c) Blijkt dat de rechthebbenden voor de licentie of overdracht van rechten een passende vergoeding ontvangen?

Zo nee, waarom niet en wat heeft de organisatie gedaan, om een eventueel verschil te overbruggen? Wat is het beleid en wat is (de termijn van) het actieplan van de organisatie om hier wel aan te kunnen voldoen? Of wat heeft de organisatie nodig om hier wel aan te kunnen voldoen?

#### 4. Professionele ontwikkeling

- a) Welk percentage van de personeelsbegroting besteedt de instelling aan permanente professionele ontwikkeling. (x% (minimum) - x% (wenselijk)). (Ter indicatie: de VNG-begrotingsnorm voor scholing is 2% van de loonsom.)
- b) Is het zichtbaar dat de organisatie zijn medewerkers tijd en aandacht gunt voor reflectie op eigen functioneren, ambities en scholing?
- c) Wordt bijgedragen aan een (sectoraal) scholings-/PPO-fonds?
- d) Is zichtbaar hoe geborgd is dat het scholingsbudget ten goede komt aan alle werkenden.
- e) Op welke wijze is aandacht besteed aan scholingsnoodzaak van zelfstandigen?

Zo nee, waarom niet en wat heeft de organisatie gedaan, om een eventueel verschil te overbruggen? Wat is het beleid en wat is (de termijn van) het actieplan van de organisatie om hier wel aan te kunnen voldoen? Of wat heeft de organisatie nodig om hier wel aan te kunnen voldoen?

#### 5. Veilig en aangenaam werken

- a) Is het aannemelijk dat de organisatie zich sterk maakt voor een veilige en aangename werkplek? Denk hierbij aan maatregelen tegen werkdruk, ongewenst gedrag, veiligheidsrisico's of beroepsziektes. Denk ook aan de regeling van medezeggenschap en het betrekken van medewerkers bij beleid en begroting.
  - b) Levert de organisatie deze veilige aangename werkplek ook voor (schijn)zelfstandigen?
- Zo nee, waarom niet en wat heeft de organisatie gedaan, om een eventueel verschil te overbruggen? Wat is het beleid en wat is (de termijn van) het actieplan van de organisatie om hier wel aan te kunnen voldoen? Of wat heeft de organisatie nodig om hier wel aan te kunnen voldoen?

#### 6. Solide begroting

- a) Garandeert de opzet van de begroting een duurzame exploitatie?
- b) Is er nagedacht over en zijn er veranderingen zichtbaar/beschreven met betrekking tot de kwaliteit-output-kosten.
- c) Is er rekening gehouden met eventuele kostenverhogingen als gevolg van wettelijke veranderingen (denk bijvoorbeeld aan: Wet Arbeidsmarkt in Balans, minimumuurtarief voor zzp'ers, handhaving wet DBA, ontwikkelingen in de Arbeidsmarktagenda, maar ook ontwikkelingen buiten de arbeidsmarkt die effect kunnen hebben op de exploitatiekosten).

Zo nee, waarom niet en wat heeft de organisatie gedaan, om een eventueel verschil te overbruggen? Wat is het beleid en wat is (de termijn van) het actieplan van de organisatie om hier wel aan te kunnen voldoen? Of wat heeft de organisatie nodig om hier wel aan te kunnen voldoen?

## **Bijlage 2**

### **Uit het Advies Raad voor Cultuur:**

- “Daarvoor adviseert de raad dat de Fair Practice Code een subsidievoorwaarde wordt voor organisaties die worden ondersteund door het Rijk, cultuurfondsen en/of overheden binnen stedelijke cultuurregio’s. Hiervoor moet een ‘pas toe of leg uit’-clausule gelden.”
- ”Het gaat hierbij nadrukkelijk ook om het stimuleren van de juiste mentaliteit, waarbij fair practice het nieuwe ‘normaal’ wordt en de sector zich gezamenlijk inspant voor goed werkgever- en opdrachtgeverschap.”
- “De raad vindt de eerlijke beloning een belangrijke en ook principiële kwestie, die boven kwantitatieve doelstellingen gaat en ook boven de werkgelegenheid. Hoeveel het toepassen van een eerlijke-betalingsprincipe precies gaat kosten, is niet te zeggen.”
- “Het is sterk afhankelijk van de staat van elke sector, discipline of zelfs (groep) instelling(en) daarbinnen in hoeverre de Fair Practice Code al volledig kan worden toegepast, met name waar het de vraag naar een cao- of normconforme betaling betreft.”
- “Omdat nog aan het fundament wordt gebouwd, stelt de raad voor om de Fair Practice Code wel als subsidievoorwaarde te introduceren, maar er tot 2024 een ‘pas toe of leg uit’-principe aan te verbinden. Zo zal het voor (deel)sectoren met veel zzp’ers en zonder cao of normbedragen meer inspanningen vergen om de betaling van werk op orde te brengen dan voor (deel)sectoren met veel medewerkers in vaste dienst die al wel een cao en normbedragen zijn overeengekomen. In 2024 moet de sector er klaar voor zijn om aan de code te voldoen.”<sup>6</sup>

### **Uit de Uitgangspunten brief van de Minister:**

- “Het gaat om een knock-out criterium: organisaties die de codes niet onderschrijven, ontvangen geen subsidie. Over de toepassing van de codes ga ik periodiek met organisaties in gesprek, volgens het principe: pas toe en leg uit.”
- “Elke instelling met subsidie vanuit het Rijk moet verplicht aansluiten bij bestaande afspraken over honorering (cao en honoreringsrichtlijnen) en de sociale dialoog.”
- ”Toepassing van de Fair Practice Code, de Governance Code Cultuur en de Code Culturele Diversiteit is een voorwaarde om voor subsidie in aanmerking te komen.”<sup>7</sup>

### **Uit de Subsidievoorwaarden OCW:**

#### **Artikel 3.6. Weigeringsgrond**

Onverminderd artikel 2.9 wordt subsidieverlening in ieder geval geweigerd, voor zover de aanvrager in de aanvraag niet verklaart dat hij:

- a. de navolgende codes onderschrijft:
  - 1° Fair Practice Code;
  - 2° Governance Code Cultuur;
  - 3° Code Culturele Diversiteit; en
- b. aansluit bij:
  - 1° bestaande afspraken over honorering; en
  - 2° de sociale dialoog tussen werkgevers-opdrachtgevers en werknemers-/opdrachtnemers.

<sup>6</sup> Cultuur dichtbij, dichtbij cultuur; <https://toekomst-cultuurbeleid.cultuur.nl/cultuurbestel/>

<sup>7</sup> ‘Uitgangspunten Cultuurbeleid 2021-2024’; <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kunst-en-cultuur/documenten/beleidsnota-s/2019/06/11/uitgangspunten-cultuurbeleid-2021-2024>

**Artikel 3.7. Algemene beoordelingscriteria**

Bij de beoordeling van aanvragen voor subsidie houdt de minister in ieder geval rekening met:

- a. artistieke kwaliteit;
- b. vernieuwing;
- c. eerlijke beloning;

**Toelichting bij criterium eerlijke beloning**

Bij beoordeling van de aanvragen is eerlijke beloning belangrijker dan de kwantiteit van de productie. Instellingen moeten de Fair Practice Code onderschrijven en beschrijven hoe zij deze toepassen volgens het principe pas toe en leg uit. Instellingen worden geacht aan te sluiten bij bestaande afspraken over honorering (cao en honoreringsrichtlijnen). Zij moeten beschrijven hoe zij deze bestaande afspraken toepassen en inpassen in hun bedrijfsvoering. Een goede bedrijfsvoering is een noodzakelijke randvoorwaarde voor het goed functioneren van culturele instellingen. Een goede financieringsmix en goede toepassing van de Governance Code Cultuur zijn wezenlijk om tot eerlijke beloning te komen. Instellingen worden verder geacht aan te sluiten bij de sociale dialoog tussen werkgevers-opdrachtgevers en werknemers-opdrachtnemers. Ze moeten beschrijven welke rol zij gaan spelen in deze sociale dialoog.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kunst-en-cultuur/documenten/regelingen/2019/06/11/ontwerp-subsidieregeling-culturele-basisinfrastructuur-2021-2024>