

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 138

van **BART CARON**

datum: 16 april 2019

aan **SVEN GATZ**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN CULTUUR, MEDIA, JEUGD EN BRUSSEL

Kunsten- en cultuursector - Interimarbeid via sociale bureaus voor kunstenaars (SBK's)

Dit is een schriftelijke vraag die complementair is aan een vraag aan minister Muyters die enkel aspecten die gerelateerd zijn aan de interimarbeid behandelt. In deze schriftelijke vraag beperk ik mij tot de 'culturele' facetten.

In de kunstensector zien we dat steeds vaker een beroep wordt gedaan op interimwerk vanwege een toenemend belang van de sociale bureaus voor kunstenaars (SBK's). Een negatieve evolutie, want het werkt de precariteit van de cultuurwerkers in de hand.

Eind 2002 kreeg uitzendarbeid een artistiek kantje. Officiële uitzendkantoren kunnen een erkenning aanvragen als 'sociaal bureau voor kunstenaars' waarna ze zich voor creatieve beroepen over twee specifieke vormen van tijdelijke arbeid mogen ontfemen: opdrachten van een opdrachtgever die geen ander personeel in dienst heeft en opdrachtgevers buiten de kunstensector.

De categorie 'creatief beroep' bleek gaandeweg wel rekbaar en gaat van kunstenaars en technici actief in theater, beeldende kunst en muziek tot vormgeving, journalistiek, reclame en sociaal-cultureel werk. Het sociaal bureau voor kunstenaars werd als label in het leven geroepen met de intentie een kwalitatieve vorm van uitzendarbeid te creëren die voor meer rechtszekerheid zou zorgen in situaties waar het betalen van kunstenaars - hoeveel en door wie? - veel nalatigheid en ook verwaarlozing kende. Vandaag zijn er talrijke concurrentiële SBK's actief: Amplo, De Crew, Het Interimpaleis, Interpass, Manpower Belgium, Tentoo Payroll Services enzovoort.

Bijna twintig jaar later moeten we helaas concluderen dat die spin-offs van reguliere interimkantoren de tewerkstelling in de kunstensector steeds meer naar hun hand hebben gezet en daarbij ook mistoestanden in de hand werkten. Vanuit het legale motief 'tijdelijke vermeerdering van werk' ging men vrijwel elke creatieve activiteit verwerken waardoor uitzendarbeid niet de uitzondering maar de regel werd.

In vele gevallen waarin er een rechtstreekse band tussen kunstenaar en opdrachtgever aanwezig is en moet zijn, geeft men vandaag toch de voorkeur aan een contract via een SBK. Dat zorgt niet alleen voor een aanzienlijk lager nettoloon voor de cultuurwerkers, het is ook tegen de regelgeving in. SBK's rekenen soms ook in uren in plaats van de wettelijk verplichte dagvergoedingen. Tevens weigeren ze dikwijls anciënniteit in rekenschap te nemen en er zijn gevallen bekend waarbij ze geïnde auteursrechten vergaten over te dragen. Intussen breiden SBK's hun activiteiten gestaag uit naar

allerhande vergoedingsrelaties die in principe rechtstreeks met de opdrachtgever moeten verlopen. Zo vloeien veel inkomsten (en subsidies) van dikwijls precare cultuurwerkers onnodig naar deze commerciële entiteiten.

Bovendien zijn organisaties die subsidies ontvangen bij collectieve arbeidsovereenkomst (cao) verplicht bepaalde loonbarema's toe te passen. Maar SBK's vertrekken dikwijls vanuit de redenering dat dit voor een tewerkstelling bij zo'n organisatie via hen niet hoeft omdat ze als sociaal secretariaat zelf geen subsidies ontvangen.

Het SBK evolueerde van een handig hulpmiddel voor de kunstenaar naar een niet te omzeilen partner van de opdrachtgever. Sommige SBK's sloten deals met opdrachtgevers om hen als enige intermediair te kiezen voor al hun cultuurwerkers. Dat is bij de VRT het geval. Door de keuze van de opdrachtgever verliezen cultuurwerkers het recht om via vrije concurrentie tot een betere prijs of een meer voordelige multiplicator te komen

De precariteit beperkt zich echter niet tot de lagere verloning. Ook de psychosociale risico's - stress, burn-out enzovoort - liggen aanzienlijk hoger voor tijdelijke werknemers. Want bij wie kan men terecht als men ergens maar even werkt en men tevens extra kwetsbaar is vanwege de afhankelijkheid van meerdere (potentiële) werkgevers? Kortom, de bemiddelende SBK's die zijn opgericht als remedie voor een gebrek aan veerkracht en stabiliteit bij sommige kunstenaars, werken anno 2019 vanwege hun succes actief mee aan de precarisering van de kunstwereld. De kunstensector heeft vanuit de beste bedoelingen iets in het leven geroepen dat zich intussen onmisbaar wist te maken en men heeft er het label 'sociaal' op geplakt.

1. Nadat de VRT van de overheid een maximumenveloppe voor eigen personeel vastgelegd kreeg, boemde het uitzendwerk waardoor de personeelswerking van de openbare zender inzake sociale rechten onder druk kwam te staan.

Is het aanvaardbaar dat een SBK een vast kantoor heeft in de gebouwen van de VRT?

2. Wat vindt de minister over de ongekaderde band tussen de gesubsidieerde steunpunten of sociale fondsen en een van de vele SBK's? Zo heeft Amplo een partnerschap met Poppunt en Mediarte, zo staat Smart.be op de website van de stad Kortrijk als 'steunpunt'.

Zijn dit geen rollen die weggelegd zijn voor een organisatie met een neutrale en onafhankelijke positie zoals Cultuurloket?

3. Er zijn ernstige twijfels of de SBK's de cao's correct toepassen. Ik geef een voorbeeld: overeenkomstig paragraaf 2 van artikel 5 van de cao Podiumkunsten dient een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd die niet geheel overeenstemt met een volledige maand bezoldigd te worden a rato van 1/20 of 1/22ste maandloon, afhankelijk of het om een voorstellingsdag gaat dan op wel om een repetitiedag of reisdag. Naar verluidt wordt in de praktijk vaak afgeweken van deze regel en worden slechts de gepresterde uren (via interimkantoren) vergoed.

Wordt er in het kader van het Kunstendecreet toezicht gehouden op de organisaties die frequent een beroep doen op interimarbeid via SBK's? Immers, in het Kunstendecreet wordt uitdrukkelijk vermeld dat de cao moet worden gevolgd.

4. Worden er door het departement en door Cultuurloket stappen ondernomen om regulier werken aan te moedigen?

Vragen over hetzelfde onderwerp werden gesteld aan de ministers Philippe Muyters (390) en Sven Gatz (138).

SVEN GATZ

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN CULTUUR, MEDIA, JEUGD EN BRUSSEL

ANTWOORD

op vraag nr. 138 van 16 april 2019

van **BART CARON**

1. Ik heb de VRT over uw vraag gecontacteerd.

Voorafgaande toelichting van de VRT: evolutie inzet uitzendwerk door de VRT

De stijging van de inzet van aantal uitzendkrachten op de VRT in de voorbije jaren was slechts tijdelijk.

In 2016 steeg het aantal uitzendkrachten bij de VRT ten opzichte van 2015. Ook in de eerste helft van 2017 heeft deze stijging zich verdergezet.

De redenen voor de stijging waren onder andere:

- *Directie informatie*

De HD-opleidingen voor medewerkers van de directie informatie leidde tot het tijdelijk opvangen van opdrachten door het inzetten van uitzendkrachten. Bovendien zat deze directie in een overgangsfase met betrekking tot haar interne organisatie en een nieuwe manier van werken. Ook dat ging gepaard met veel opleidingen. Deze opleidingen leidden er toe dat ten dele extra vervangers met een uitzendcontract moesten ingezet worden om het aanbod te garanderen.

- *Sociaal plan*

Het sociaal plan had een impact in 2017. De realisatie van de besparingen en de aanpassing van de interne VRT-werking vergde wel de nodige tijd. Bij de televisiezenders bijvoorbeeld hadden verschillende medewerkers vroeger dan voorzien, de VRT vrijwillig verlaten. Dat terwijl (nieuwe) programma's reeds opgestart werden en deze niet meer stopgezet konden worden. Dat heeft geleid tot het inzetten van uitzendkrachten. Deze trend was merkbaar gedurende het volledig eerste seizoen van 2017.

In juli 2017 is de daling van het inzetten van uitzendkrachten echter ingezet. Dat daalde in de tweede helft van 2017 gemiddeld met meer dan 20% ten opzichte van de eerste helft van 2017. De VRT had voor 2018 doelcijfers vastgelegd voor het aantal uitzenddagen per directie, en dit zowel op maand- als op jaarbasis. Daardoor kon het inzetten van uitzendkrachten teruggebracht worden naar het niveau van 2014.

Aangaande de aanwezigheid van SBK in de gebouwen van VRT

De vraagsteller stelt: "*Het SBK evolueerde van een handig hulpmiddel voor de kunstenaar naar een niet te omzeilen partner van de opdrachtgever. Sommige SBK's sloten deals met opdrachtgevers om hen als enige intermediair te kiezen voor al hun cultuurwerkers. Dat is bij de VRT het geval. Door de keuze van de opdrachtgever verliezen cultuurwerkers het recht om via vrije concurrentie tot een betere prijs of een meer voordelige multiplicator te komen*"

De vraagsteller verwijst hier naar de gangbare praktijk van de werking van een SBK waarbij (anders dan bij een regulier uitzendkantoor) het de cultuurwerker zelf is die rechtstreeks met een opdrachtgever een afspraak maakt (het zogenaamde facturatiebedrag) en vervolgens met deze afspraak naar een SBK gaat. Die laatste maakt dan een omrekening van het facturatiebedrag naar een loon voor de te leveren prestaties.

Bij de VRT is dat niet het geval en wordt er eigenlijk gewerkt op de manier waarop er in de "klassieke" uitzendarbeid gewerkt wordt. De omroep geeft door aan het uitzendkantoor wie er gaat werken als uitzendkracht en welk loon er voor deze uitzendkracht moet toegepast worden.

Het argument dat cultuurwerkers door de samenwerking tussen de VRT en een enkel SBK het recht verliezen om via vrije concurrentie tot een betere prijs of een meer voordelige multiplicator te komen klopt niet. Het loon waarop een uitzendkracht recht heeft is bij de VRT immers hetzelfde als het loon dat voorzien is voor een vaste contractuele werknemer van de VRT in een gelijkaardige situatie.

Dat betekent ook dat een samenwerking van de VRT met meerdere uitzendkantoren dus voor de cultuurwerker niet tot een financieel voordeel zou leiden.

Het klopt dat het uitzendkantoor aanwezig is binnen het VRT-gebouw. Dat is een praktijk die regelmatig wordt toegepast bij (grotere) bedrijven. De aanwezigheid van zo een kantoor heeft als voordeel dat er een betere communicatie mogelijk is tussen enerzijds de VRT en het SBK en anderzijds tussen het SBK en de uitzendkracht. Dat zorgt voor een betere en meer kwalitatieve opvolging van de tewerkstelling en de verloning van de uitzendkrachten. De kennis die het SBK op deze manier verkrijgt over de werking en de arbeidsvoorwaarden bij de VRT, draagt bij tot een betere dienstverlening. Bovendien verloopt de keuze van het uitzendkantoor met een aanbesteding.

Het uitzendkantoor in de gebouwen van de VRT werkt niet enkel als SBK voor cultuurmedewerkers, maar ook andere functies worden ingehuurd als uitzendkracht. Dit telkens volgens het protocol dat met vakorganisaties werd afgesproken.

Uitzendkrachten hebben dezelfde 'loonvoorwaarden' als vaste werknemers bij VRT. Ze worden ingezet volgens 3 tewerkstellingsprofielen:

- *vervanging, schorsing overeenkomst:*
ter vervanging van een vaste werknemer die tijdelijk geen arbeidsprestaties kan uitvoeren
- *tijdelijke vermeerdering van werk:*
 - ☐ tewerkstelling van studenten
 - ☐ diversiteitsstages
 - ☐ opvangen pieken in werking
- *bij uitzonderlijk werk:*
 - ☐ uitvoerende kunstenaars
 - ☐ opdrachten die door hun aard niet door functiehouders kunnen worden uitgevoerd
 - ☐ opdrachten die door hun specificiteit als uitzonderlijk werk worden beschouwd
 - ☐ opdrachten van minder dan 33% van een voltijdse betrekking
 - ☐ opdrachten in het kader van korte experimentele en innovatieve projecten

De aanwezigheid van een SBK in de gebouwen van VRT is een operationele aangelegenheid die conform artikel 14 van het mediadecreet toekomt aan de gedelegeerd bestuurder van de VRT om hierover een beslissing of beslissingen te nemen.

2. SBK's dienen zich aan de arbeidsreglementering te houden. Zij vallen enerzijds onder het toezicht van de Vlaamse Sociale Inspectie en anderzijds onder het toezicht van de arbeidsinspectie, met name de Dienst Toezicht op de Sociale Wetten (TSW).

Er zijn verschillende SBK's en ze leggen allen specifieke accenten in de eigen organisatie en aanpak van hun dienstverlening en prijszetting. Cultuurloket behoudt hierin als steunpunt een neutrale en onafhankelijke positie en kiest er bewust voor om geen partnerschap aan te gaan met een van de SBK's.

Poppunt en Mediarte kiezen er inderdaad wel voor om samen te werken met commerciële partners, met name Amplo. Hierbij geeft Poppunt aan dat het belangrijk is dat (commerciële) partners haar doelstellingen en waarden onderschrijven.

Mediarte.be (in de eerste plaats een federaal Sociaal Fonds dat beheerd wordt door de sociale partners, de vakbonden en de werkgeversfederaties, van de audiovisuele sector) waakt via verschillende initiatieven mee over de toepassing van arbeidsvoorwaarden in de sector, met inbegrip van de uitzendkrachten.

3. Het klopt dat het naleven van de toepasselijke CAO een van de subsidiëeringsvoorwaarden is die het Kunstendecreet kent. Deze controle gebeurt door mijn administratie rechtstreeks bij de organisaties die projectsubsidies ontvangen of een meerjarige werkingssubsidie.

In 2018 deed het Departement CJM nog een proefonderzoek bij 60 structureel gesubsidieerde organisaties waarin medewerkers van deze organisaties werden ondervraagd (onder meer) over hun verloning, werkbelasting, extralegale voordelen etc. In dit algemeen onderzoek kwam het gebruik van SBK's door de sector niet specifiek aan bod.

Een doorgedreven controle op het gebruik van SBK's binnen het Kunstendecreet ligt echter buiten de bevoegdheden van het departement CJM. Dit valt, zoals hierboven reeds vermeld onder de bevoegdheid van mijn collega-ministers bevoegd voor Werk.

4. Binnen de dienstverlening van Cultuurloket is correct vergoeden en vergoed worden een belangrijk onderdeel van de werking. Het eerstelijnsadvies van Cultuurloket wordt aangeboden via

- Een online kennisbank op [cultuurloket.be](https://www.cultuurloket.be) met duidelijke informatie over correcte verloning. Zie bijvoorbeeld volgende pagina's:
 - o Algemeen over verloond worden als werknemer of zelfstandige <https://www.cultuurloket.be/nl/mst/4765>
 - o Pagina specifiek over verloning als werknemer voor een artistieke prestaties in opdracht: <https://www.cultuurloket.be/nl/advies/vergoedingen/als-werknemer>
 - o Specifiek over het werken via Sociale Bureaus voor Kunstenaars <https://www.cultuurloket.be/fr/node/5064>
- Nieuwsbrieven waarin de sector o.a. geïnformeerd wordt over het correct gebruiken van verschillende vergoedingswijzen. Voorbeelden
 - o 8 januari 2019: <https://www.kunstenloket.be/nl/nieuws/kvr-veelgestelde-vragen>
 - o 8 maart 2019: <https://www.kunstenloket.be/nl/nieuws/de-25-dagenregel-de-socioculturele-sector>
 - o 25 april 2019: <https://www.cultuurloket.be/nl/nieuws/hoeveel-moet-ik-verdienen>
- Telefonische en persoonlijke adviesgesprekken op afspraak verspreid over Vlaanderen en Brussel. In deze adviesgesprekken wordt steeds aandacht besteed aan correcte vergoedingswijzen en het onderscheid tussen vergoed worden via een SBK dan wel rechtstreeks in dienst bij een werkgever.
- Infosessies over statuten en vergoedingen door Cultuurloket georganiseerd over Vlaanderen en Brussel. In 2019 werden al vijf gratis infosessies over statuten en vergoedingen gegeven en/of gepland in de volgende steden
 - o 22 januari Aalst,
 - o 8 april Brussel
 - o 17 april Turnhout
 - o 14 mei Roeselare
 - o 12 juni Sint Niklaas

In de tweede jaarhelft van 2019 wordt een gelijkaardig aantal gratis infosessies over dit onderwerp gepland.

- Opleidingen op maat op vraag van organisaties en opleidingen rond statuten en vergoedingen in de cultuursector. Volgende opleidingen werden al gegeven en/of gepland in 2019
 - o 15 januari: studenten Conservatorium Brussel
 - o 23 januari: jonge makers Monty Antwerpen
 - o 4 februari: leerlingen Kunsthumaniora Brussel
 - o 13 februari: studenten LUCA School of Arts
 - o 15 februari: circusartiesten Circuscentrum Gent
 - o 4 maart: dansdocenten tijdens de inspiratiedag van Danspunt
 - o 24 maart: studenten en alumni Film en Audiovisuele Kunsten Hogeschool Gent
 - o 13 mei: Statuten en vergoedingen voor amateurkunstenaars Wevelgem
 - o 17 juni: Statuten en vergoedingen voor medewerkers CJM