

UITKOMSTEN INSTRUMENTONTWIKKELING FAIR PRACTICE VOOR FREELANCE KLASSIEKE MUSICI:
EINDRAPPORTAGE STARTTARIEVEN
KETENTAFEL FREELANCE KLASSIEKE MUSICI

MARC ALTINK – MADELON KLIPPEL – PIETER HUNFELD - OKTOBER 2023
CONCEPTVERSIE 2.3

INHOUD

1. Inleiding
 - 1.1 Achtergrond
 - 1.2 Vraagstelling
 - 1.3 Opzet deliverables en verantwoording
 - 1.4 Resultaten
 - 1.5 Scope en beperkingen
2. De beroepspraktijk van freelance klassieke musici
 - 2.1 Beroepspraktijken uit onderzoek
 - 2.2 Gerealiseerde beloning per beroepspraktijk
 - 2.3 Wegingsfactoren per beroepspraktijk
3. Wat is fair-practice voor freelance klassieke musici?
 - 3.1 Het fair-practice principe nader onder de loep genomen
 - 3.2 Onderzochte sectoren cao's HBO-afgestudeerden
 - 3.3 Resultaten
4. Onderbouwing ZZP-factor
 - 4.1 Wat is de ZZP-factor?
 - 4.2 De ZZP-factor in de context van freelance klassieke musici
5. Instrumentontwikkeling fair-practice
 - 5.1 Naar een instrument voor fair-practice
 - 5.2 Basis uurtarief
 - 5.3 Externe en interne factoren met onderbouwing
6. Omvang van de geconstateerde inkomenskloof
 - 6.1 Geconstateerde inkomenskloof
 - 6.2 Schets van de omvang van de markt
 - 6.3 De inkomenskloof op macroniveau
7. Conclusies en aanbevelingen voor verder onderzoek
 - 7.1 Conclusies
 - 7.2 Risico's bij implementatie
 - 7.3 Aanbevelingen voor verder onderzoek
8. Geraadpleegde bronnen

Bijlagen

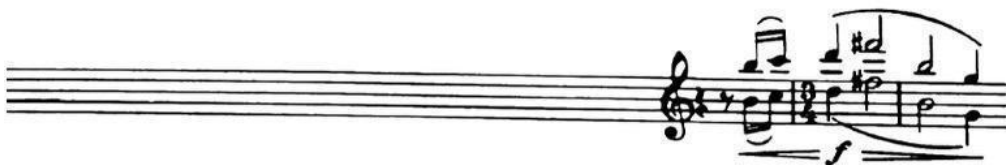
Bijlage A: Data (verdere) onderzoeks opbrengsten Beroepspraktijken - december 2022

Bijlage B: Data (verdere) onderzoeks opbrengsten Urenbesteding - mei 2023

Bijlage C: Berekeningen Kunstenbond ZZP-lasten

Bijlage D: Kort overzicht algemene voorgeschiedenis en specifieke vooronderzoeken

“Onze positie ten aanzien van de cultuur is te vergelijken met die van Bartóks Judith, wanneer zij vraagt om de laatste deur naar de nacht te openen.”



GEORGE STEINER – IN DE BURCHT VAN BLAUWBAARD (1991)

1. INLEIDING

1.1 Achtergrond

Platform ACCT is opgericht om de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector duurzaam te verbeteren en de positie, inclusief het inkomen, van de werkenden in deze sector te versterken. Dit doet het platform door middel van een voortdurende dialoog met vertegenwoordigers van werknemers, opdrachtgevers, werkgevers, en andere belanghebbenden, inclusief overheidsinstellingen.

Platform ACCT opereert vanuit een onafhankelijk en objectief standpunt en functioneert als een netwerkorganisatie voor partijen in de sector. Een belangrijk aandachtspunt is het versterken van de collectieve vertegenwoordiging van de culturele en creatieve sector. Platform ACCT wordt ondersteund door de voornaamste culturele organisaties in Nederland en ontvangt hoofdzakelijk financiering van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Het platform is verantwoordelijk voor de uitvoering en het bijwerken van de Arbeidsmarktagenda, een plan met verbeterpunten voor de arbeidsmarkt onder leiding van Kunsten '92. Het platform volgt ook de arbeidsmarktadviezen op die eerder zijn gegeven door instanties zoals de SER en Raad voor Cultuur.

Platform ACCT hanteert drie werkwijzen (analyseren, coördineren en activeren) en opereert op twee niveaus (beleidsontwikkeling en het bieden van hulpmiddelen en instrumenten). Het programma fairPACCT binnen Platform ACCT richt zich met name op de concretisering van fair pay gelet op de Fair Practice Code (Breure et al., 2019). Dit gebeurt met behulp van Ketentafels bestaande uit werkenden en werkverleners plus bemiddelaars en vakopleidingen, die gedurende 1 tot 1,5 jaar samenwerken aan praktijkinstrumenten hiervoor.

De praktijkinstrumenten hebben, conform doelennotitie van de ketentafel, als doel het inzichtelijk maken van verschillende beroepspraktijken en tijdsbesteding van freelance klassieke musici, een vergelijking bieden van inkomens en tarieven met andere HBO-geschoolden, inschalingen en beschrijvingen vervaardigen in de verschillende beroepspraktijken en de ontwikkeling van een gedifferentieerde tarievenrichtlijn, per beroepspraktijk en functie.

1.2 Vraagstelling

In opdracht van Platform ACCT en de Ketentafel Freelance Klassieke Musici, heeft KNYFE de taak gekregen om een instrument te ontwikkelen ter ondersteuning van de implementatie van het fair-practice-principe in het veld van freelance klassieke muziek. Het beoogde instrument dient aan verschillende cruciale criteria te voldoen.

Ten eerste moet het praktisch en intuïtief te gebruiken zijn, zodat uitgebreide instructies of begeleiding overbodig zijn. Ten tweede moet het diep geworteld zijn in gevestigde en breed geaccepteerde praktijken van functiebeschrijving en -waardering, zodat het instrument effectief kan bijdragen aan eerlijke en transparante arbeidsomstandigheden voor freelance klassieke musici.

Het meest uitdagende criterium, echter, is dat het ontworpen instrument compatibel moet zijn met de diverse uitvoeringspraktijken binnen de wereld van freelance klassieke musici.

Dit houdt in dat het instrument moet kunnen omgaan met, en zich aanpassen aan, de variëteit en complexiteit van werkomstandigheden die kenmerkend zijn voor deze groep musici. Het ontwikkelde instrument moet daarom zijn afgestemd op de specifieke behoeften en uitdagingen van deze groep professionals.

1.3 Opzet deliverables en verantwoording

Het voorgestelde oplossingsmodel behelst *niet* de ontwikkeling van volledige functieprofielen. Die zijn namelijk onderhevig aan verandering en daarmee zou het model dus regelmatig onderhoud nodig hebben. In plaats daarvan richten we ons op het definiëren van de componenten van functieprofielen. Deze componenten, gezien als puzzelstukken of tangramfiguren, worden zo gecombineerd dat er telkens een representatief beeld ontstaat van de beroepspraktijk van een specifieke freelance klassieke musicus. Voorbeelden van componenten zijn: de genoten opleiding, de soorten optredens, ontvangen prijzen, de recensies, eventuele muziekopnamen en de aard van de werkomgeving.

Door een onderzoek uit te voeren bij een diverse groep freelance klassieke musici kan deze lijst van componenten worden uitgebreid en verfijnd. Dit onderzoek bestaat uit de verspreiding en analyse van een enquête onder freelance klassieke musici. De distributie van deze enquête wordt voltrokken door alle betrokken partijen van de ketentafel, die zowel opdrachtgevers als opdrachtnemers vertegenwoordigen.

Gedurende het project zullen de volgende producten worden gerealiseerd:

1. Een gedetailleerde opsplitsing van de beroepspraktijk van freelance klassieke musici in afzonderlijke componenten op basis van onderzoek (onderzoek beroepspraktijken, december 2022);
2. Een studie naar het beloningsniveau van HBO-opgeleiden in verschillende relevante Cao's, gecombineerd met de resultaten van het urenonderzoek.;
3. Een onderzoek naar de opslag voor "zelfstandigen zonder personeel" (ZZP), die moet gelden voor freelance klassieke musici (de zogenoemde "ZZP-factor") (aan de hand van een onderzoek naar urenbesteding en beloning, mei 2023);
4. Een rekenmodule die de resultaten van producten 1, 2 en 3 integreert;
5. Een gebruikersinterface die praktisch en eenvoudig te gebruiken is, bedoeld als front-end voor de hierboven genoemde rekenmodule;
6. Een gefundeerde uitspraak over de omvang van het bedrag dat het fair-practice-principe voor alle freelance klassieke musici mogelijk maakt (de impact).

1.4 Resultaten

Deze eerste enquête (beroepspraktijken) is uitgezonden in december 2022. Met een totaal van 53 respondenten is het beoogde aantal van 41 respondenten ruimschoots behaald (voor een onderzoeksresultaat met een betrouwbaarheidsgraad van 95% en een foutmarge van maximaal 15%). Praktisch alle 53 respondenten hebben een HBO (master) Hoofdvak Instrument. De samenstelling bestaat uit 15 blazers, 12 vocalisten, 11 strijkers, 7 pianist/harpisten, en 7 niet-gespecificeerde.

Alle respondenten kwalificeren zichzelf als professioneel (alle instrumentalisten hebben uitvoeren als hoofdkomen of hebben een gemengde beroepspraktijk). De meeste

optredens van de respondenten (bijna $\frac{2}{3}$) worden georganiseerd door professionele concertzalen, theaters, of andere professionele instellingen, de rest door vrijwilligersstichtingen.

1.5 Scope en beperkingen

Dit project, uitgevoerd voor Platform ACCT en de Ketentafel Freelance Klassieke Musici, richt zich op het creëren van een instrument dat het fair-practice-principe binnen de freelance klassieke muziek bevordert. De hoofddoelen van dit hulpmiddel zijn om praktisch en intuïtief te zijn en in lijn te zijn met gevestigde praktijken voor functiebeschrijving en -waardering. Daarnaast is het essentieel dat dit instrument flexibel genoeg is om verschillende uitvoeringspraktijken in de freelance klassieke muziekwereld te accommoderen.

Hoewel de reikwijdte van dit project breed is, zijn er enkele inherente beperkingen:

1. Dit project beoogt de problematiek en de omvang van de beloning van freelance klassieke musici in kaart te brengen en duidelijkheid te scheppen. Als onderzoekende partij pretenderen wij niet dat de problematiek hiermee uitputtend is behandeld. Desalniettemin zijn de resultaten en bevindingen nog steeds van grote waarde om bruikbare instrumenten te ontwikkelen die de groep freelance klassieke musici kan helpen een fair-pay tarief te formuleren.
2. Gezien de aard van de freelance klassieke muziekwereld, is het onmogelijk om een instrument te ontwikkelen dat elke mogelijke situatie en omstandigheid zal dekken. Er zal altijd een zekere mate van aanpassing en interpretatie nodig zijn bij het gebruik van het instrument;
3. De effectiviteit van dit instrument is afhankelijk van de nauwkeurigheid van de input gegevens, die verkregen wordt via interviews met freelance klassieke musici en door het onderzoek naar beloningsniveaus van HBO-opgeleiden in verschillende relevante cao's. Het is dus belangrijk op te merken dat dit instrument slechts zo betrouwbaar is als de gegevens waarop het is gebaseerd.
4. Dit instrument is ontworpen als een leidraad en hulpmiddel voor eerlijke praktijken. Het kan dus niet garanderen dat alle freelance klassieke musici een eerlijke en gelijkwaardige beloning ontvangen, maar het kan wel helpen bij het bevorderen van dergelijke praktijken en het bewustzijn daarvan in de sector.
5. Ten slotte is dit instrument ontwikkeld voor de specifieke context van de Nederlandse culturele en creatieve sector. Hoewel het principes en methoden hanteert die mogelijk in andere contexten toepasbaar zijn, moet het voor gebruik in andere landen of (culturele) sectoren mogelijk worden aangepast of herzien.

2. DE BEROEPSPRAKTIJK VAN FREELANCE KLASSIEKE MUSICI

2.1 Beroepspraktijken uit onderzoek¹

De term "beroepspraktijk" verwijst naar de specifieke manieren waarop professionals in een bepaald veld of industrie hun werk doen. Het omvat de reeks taken, vaardigheden, kennis en gedragingen die typerend zijn voor een beroep, of deelsegment van een beroep, evenals de normen en richtlijnen die bepalen hoe dat werk moet worden uitgevoerd.

De beroepspraktijk kan verschillen per beroep en sector, en kan ook beïnvloed worden door factoren zoals locatie, cultuur en technologische veranderingen. De beroepspraktijk kan ook betrekking hebben op de ethische principes en waarden die worden gehanteerd in een bepaald beroep.

In de context van freelance klassieke musici, omvat de beroepspraktijk activiteiten zoals het oefenen en uitvoeren van muziek, het netwerken met andere professionals, het regelen van optredens, het onderhouden van instrumenten en het bijhouden van administratieve en financiële verplichtingen. Het kan ook verwijzen naar de specifieke uitdagingen en kwesties die deze musici tegenkomen, zoals het navigeren door onzeker en onregelmatig werk, of het balanceren van creatieve aspiraties met economische realiteiten.

De Ketentafel heeft in de loop van het proces aangegeven de eindrapportage te beschouwen als een handreiking voor de praktijk, omdat de geschetste fair pay meerkosten hoog zijn en zicht op compensatie door financiers, zeker in het niet-gesubsidieerde deel van de sector, op dit moment ontbreekt

Om te achterhalen wat de beroepspraktijk(en) van freelance klassieke musici is, is door KNYFE in december 2022 geënquêteerd onder freelance klassieke musici, deze beroepspraktijken zijn door de ketentafel onderschreven.

Dit onderzoek wees uit dat er een zevental beroepspraktijken valt te onderscheiden:

1. Orkest of koor met meer dan 16 instrumentalisten of zangers (>16);
2. Ensemble of koor met 16 instrumentalisten of zangers of minder (>8 en <=16);
3. Kamermuziek met 8 instrumentalisten of zangers, of minder (<8, >2);
4. Begeleidingen van koor en/of solisten in orkest;
5. Optreden als solist bij een koor of orkest (n=1, orkest/koor);
6. Solo- of duo-concert (<=2 solo/duo);
7. Studio-opnames.

Overige beroepspraktijken komen slechts sporadisch voor en worden buiten beschouwing gelaten (niet meer dan eenmaal genoemd, of vergelijkbaar met het al beschrevene).

2.2 Gerealiseerde beloning per beroepspraktijk

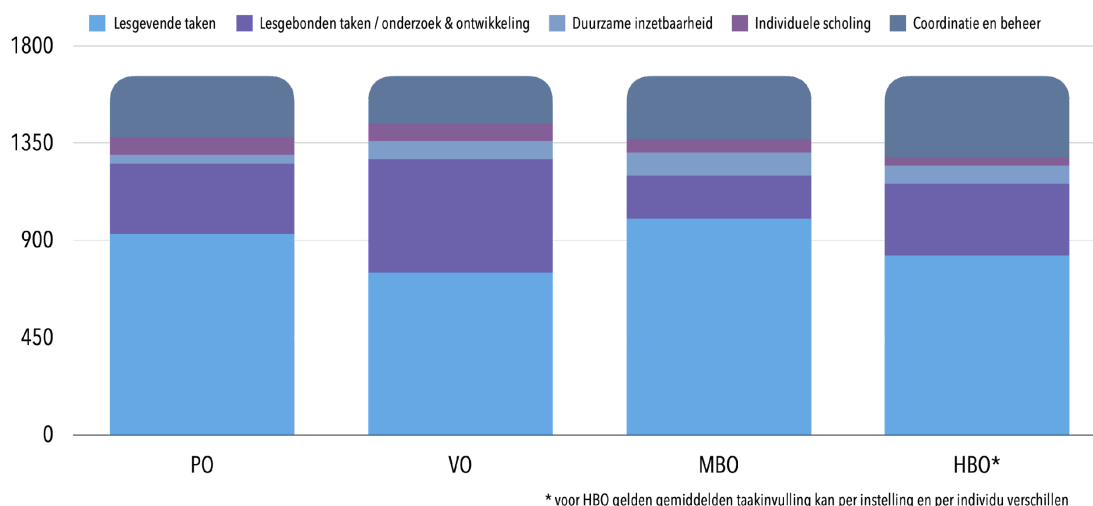
In hetzelfde onderzoek (beroepspraktijken) heeft KNYFE achterhaald wat de huidige beloning is voor de betaalde activiteit en de betaalde repetities die daaraan voorafgaan. Het gemiddelde beloningsniveau dat over deze 7 beroepspraktijken wordt gerealiseerd is €68,77 per contractueel overeengekomen uur (zie tabel 1). Dit lijkt op het eerste oog alleszins

¹ In bijlage D staat een kort overzicht van de algemene voorgeschiedenis en de specifieke vooronderzoeken die dienen als achtergrond bij voorliggend rapport.

redelijk, maar hier schuilt een addertje onder het gras. Het betreft namelijk niet alle uren die een freelance klassiek musicus maakt, want bijvoorbeeld de uren voor zelfstudie, vormbehoud, projectontwikkeling en administratie zijn hierin niet opgenomen. Ter vergelijking: zie figuur 1, waarin de normjaartaak voor onderwijssectoren is opgenomen en waarin duidelijk wordt dat directe inzet in contacturen wordt omgeven met andere urensoorten, die voor deze inzet noodzakelijk zijn. In hoofdstuk 6 komen we terug op de verhouding tussen betaalde en onbetaalde uren per beroepspraktijk en kan deze tabel worden berekend aan de hand van alle daadwerkelijk per project bestede uren.

Beroepspraktijk, huidige realisatie beloning op basis van onderzoek KNYFE	Gemiddeld gerealiseerd uurtarief
1. Orkest of koor met meer dan 16 instrumentalisten of zangers (>16)	€ 55,17
2. Ensemble of koor met 16 instrumentalisten of zangers of minder (>8 en <=16)	€ 57,83
3. Kamermuziek met 8 instrumentalisten of zangers, of minder (<8, >2);	€ 52,20
4. Begeleidingen van koor en/of solisten in orkest	€ 44,33
5. Optreden als solist bij een koor of orkest (n=1, orkest/koor);	€ 136,83
6. Solo- of duo-concert (<=2 solo/duo);	€ 60,33
7. Studio-opnames (geen repetitie)	€ 74,67
Gemiddeld over alle beroepspraktijken (alléén betaalde uren)	€ 68,81 Per uur

Tabel 1: gerealiseerd beloningsniveau en uurtarief per beroepspraktijk, uitgaande van betaalde uren (dus niet alle bestede uren), bedragen per uur, bruto, excl. btw.



Figuur 1: normjaartaak in onderwijssectoren, op basis van een jaartaak van 1659 uur

2.3 Wegingsfactoren per beroepspraktijk

Dit onderzoek streeft ernaar om een analyse te maken van de tariefstructuur die van toepassing is op freelance klassieke musici. Het doel hiervan is om inzicht te krijgen in de manier waarop deze tarieven zijn gestructureerd en welke factoren hierbij een rol spelen.

Een belangrijk onderdeel van het onderzoek was de analyse van de basis uurtarieven. Door deze te bestuderen, krijgen we een beter inzicht in de algemene tariefstructuur en kunnen we deze vergelijken met de tarieven in andere muzikale disciplines.

Daarnaast hebben we een aantal bepalende factoren geanalyseerd die invloed hebben op deze tarieven. Onder deze factoren vallen aspecten zoals de opleiding van de musicus, de aard van de werkzaamheden die worden uitgevoerd, de ervaring van de musicus, de complexiteit van de productie, de omvang van de opdracht en de impact van registratie/release.

Bijvoorbeeld, het niveau van opleiding zou een significant effect kunnen hebben op het tarief, met hoger opgeleide musici die vaak hogere tarieven ontvangen. Evenzo kunnen de aard van de werkzaamheden en de ervaring van de musicus aanzienlijk variëren, wat weer invloed kan hebben op het tarief.

De complexiteit van de productie is een andere belangrijke factor. Complexere producties vereisen doorgaans meer voorbereiding en expertise, wat kan leiden tot hogere tarieven. De omvang van de opdracht speelt ook een rol: grotere opdrachten kunnen hogere tarieven rechtvaardigen door de grotere tijdsinvestering en het potentieel hogere niveau van verantwoordelijkheid.

Tot slot heeft de impact van registratie/release een invloed. Dit verwijst naar het effect dat het registreren of vrijgeven van muziek kan hebben op het tarief, vooral als dit leidt tot extra inkomsten door royalties.

Door al deze factoren te onderzoeken, hoopt dit onderzoek een uitgebreid overzicht te geven van de tariefstructuur voor freelance klassieke musici en om suggesties te geven voor mogelijke verbeteringen of aanpassingen.

De resultaten van deze onderzoekslijn zijn verwerkt in het instrument en staan beschreven en worden verantwoord in hoofdstuk 5 van dit rapport.

3. WAT IS FAIR-PRACTICE VOOR FREELANCE KLASSIEKE MUSICI?

3.1 Het fair-practice principe nader onder de loep genomen

Fair-practice in de context van freelance klassieke musici houdt in dat er een eerlijke en transparante behandeling is voor alle betrokkenen. Om na te denken over fair practice binnen een gehele sector is het zinnig om te vertrekken vanuit het rechtvaardigheidsprincipe van Rawls (2001): 'Justice as fairness.' Hoe zou de culturele sector (of zelfs alleen de podiumkunsten) idealiter in elkaar steken, op een wijze waarin iedereen van plek zou kunnen en willen wisselen? Of anders gezegd, hoe zou de sector er uitzien en functioneren als iedereen eerlijk krijgt wat hij verdient?

Bij concrete onderhandelingen is 'fair practice' als principe zoals Scanlon (1998) dat beschreef ook behulpzaam. Daarbij is een fair practice de uitkomst van onderlinge afspraken die worden gemaakt tussen welwillende en redelijke partijen die leiden tot een overeenkomst die anderen niet redelijkerwijs kunnen afwijzen. Voor freelancers houdt dit onder andere in dat zij een redelijk tarief ontvangen voor hun werk, toegang hebben tot goede arbeidsvoorwaarden en eerlijke contracten, en dat zij respect en erkenning ontvangen voor hun bijdragen.

Over wat een redelijke overeenkomst is, kan ook nagedacht worden door de vergelijking te maken met overeenkomsten van afgestudeerde HBO'ers in andere beroepsgroepen. De vergelijking met HBO-afgestudeerden in een cao-verband kan lastig zijn, aangezien de werkomstandigheden en aard van het werk aanzienlijk kunnen variëren. Echter, er zijn enkele basisprincipes die – mede op verzoek van de ketentafel freelance klassieke musici – in acht kunnen worden genomen bij het beoordelen van fair-practice:

1. **Waardering en fair-pay:** De vergoeding voor freelance klassieke musici moet vergelijkbaar zijn met de inkomsten van andere HBO-afgestudeerden die werken onder een cao. Dit betekent dat freelancers een tarief moeten kunnen vragen dat een eerlijke reflectie is van hun opleidingsniveau, ervaring, vaardigheden en het werk dat ze uitvoeren. Dit tarief moet rekening houden met factoren zoals de aard en complexiteit van het werk, de benodigde voorbereidingstijd, en andere relevante factoren.
2. **Arbeidsvoorwaarden:** Ondanks de freelance status, zouden musici toegang moeten hebben tot een aantal basisarbeidsvoorwaarden die vergelijkbaar zijn met die van hun collega's in vaste dienst. Dit kan inhouden: fatsoenlijke werktijden, pauzes, gezonde en veilige werkomstandigheden, en respect voor intellectueel eigendom.
3. **Zekerheid:** Freelance klassieke musici moeten zoveel als mogelijk zekerheid hebben in hun werk. Dit kan betekenen dat er heldere afspraken zijn over het aantal te werken uren, de betalingsvoorwaarden, en de duur van de opdrachten.
4. **Professionele erkenning:** Freelance klassieke musici moeten worden erkend als professionals en als zodanig worden behandeld. Dit betekent dat ze inspraak en vertegenwoordiging moeten hebben in hun sector, en dat ze op een eerlijke en respectvolle manier moeten worden behandeld.

In een fair-practice omgeving worden deze principes gehandhaafd en beschermd, ongeacht of men een freelancer is, of werkt binnen een gestructureerd cao-verband. Het is belangrijk op te merken dat de specifieke details van wat fair-practice inhoudt, kunnen variëren

afhankelijk van de specifieke context en sector. In dit rapport wordt uitgegaan van de specifieke omstandigheden van de freelance klassieke musici.

3.2 Onderzochte sectoren cao's HBO-afgestudeerden

Dit deel van het onderzoek biedt een uitgebreide analyse van verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) die relevant zijn voor HBO-afgestudeerden, die werkzaam zijn in sectoren binnen (voornamelijk) het domein van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Het is ontworpen om inzicht te geven in de arbeidsvoorwaarden en -praktijken binnen deze sectoren, om te helpen bepalen wat fair-practice is voor freelance klassieke musici.

Het onderzoek richt zich op een breed scala aan sectoren en functies, waaronder muzikensembles, Nederlandse orkesten in verschillende rollen (tutti, assistent-aanvoerder en aanvoerder/solist), primair en voortgezet onderwijs (leraren en OOP-personeel), kunsteducatie, verpleeg- en verzorgingshuizen, thuiszorg en jeugdgezondheidszorg (verpleegkundige), toneel/dans (acteur), Nederlandse podia (educator), poppodia/festivals en hoger beroepsonderwijs. Het onderzoek betreft de volgende cao's (geselecteerd in opdracht van de ketentafel):

1. Cao Muziekensembles*
2. Cao Nederlandse Orkesten tutti (schaal 1)
3. Cao Nederlandse Orkesten assistent-aanvoerder (schaal 2)
4. Cao Nederlandse Orkesten aanvoerder/solist (schaal 3)
5. Cao PO (schaal leraar LB) / cao VO (schaal docent LB)
6. Cao PO (OOP schaal 8) / cao VO (OOP schaal 8)
7. Cao PO (OOP schaal 9) / cao VO (OOP schaal 9)
8. Cao Kunsteducatie (Cultuurconnectie): docent schaal 8
9. Cao Toneel/dans (acteur)
10. Cao Nederlandse podia 2022-23 (educator, schaal 5)
11. Cao Poppodia/festivals
12. Cao Hoger Beroepsonderwijs
13. Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT, verpleegkundige FWG45)**

**De cao Muziekensembles bevindt zich tot 2025 in een ingroefase. De beschreven uurlonen worden nog niet gerealiseerd. Ook is het studief forfait, in deze cao, d.w.z. studie-uren ten opzichte van podium uren, in de cao Muziekensembles lager dan in de cao Nederlandse Orkesten.*

***Deze Cao is op verzoek van de ketentafel toegevoegd omdat deze een beroepsgroep representeert die tevens in een non-profit sector werkzaam is. Door deze Cao toe te voegen verbreden we het onderzoek, maar wij zijn ons er tevens van bewust dat het ministerie van VWS volgens andere normen en standaarden werkt dan het ministerie van OCW.*

Ons doel is om inzicht te geven in de primaire arbeidsvoorwaarden binnen deze cao's, om te helpen bij het bepalen van een eerlijk tarief voor freelancers in vergelijkbare rollen en sectoren.

3.3 Resultaten

Voor de analyse en vergelijking tussen verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) is het van belang dat we de beloningsstructuren normaliseren. Het is cruciaal dat we een vergelijking maken die als het ware 'appels met appels' betreft in plaats van 'appels met peren'. Daarom kiezen we ervoor om het kale bruto salaris als uitgangspunt voor onze analyse te nemen, waardoor we de onderlinge vergelijkbaarheid verhogen.

Bij het kale brutosalaris laten we diverse toelagen en emolumenten buiten beschouwing. De volgende componenten zijn hierbij uitgesloten:

- Vakantietoeslag (8%)
- Bindingstoelagen (varieert per cao)
- Eindejaarsuitkering/13e maand (varieert per cao)
- Pensioenbijdragen
- Reiskostenvergoedingen
- Bijscholingen
- Overige emolumenten
- Werkgeverslasten (het bruto-bruto deel van sociale verzekeringen en premies)

Het is belangrijk op te merken dat de werktijdfactor (hoeveel uur een werknemer wordt geacht arbeid te verrichten bij een aanstelling van 1 FTE) per cao kan verschillen. Daarom baseren we de berekening van het uurtarief op het bruto maandsalaris. De formule voor deze berekening is: bruto maandsalaris * 12 gedeeld door de jaarlijkse normuren volgens de cao.

Ons onderzoek richt zich op drie specifieke meetpunten binnen elke cao, gebaseerd op de per oktober 2023 beschikbare gegevens:

1. De aanvang (trede 0/1)
2. Trede 7 (dit is ongeveer het mediaan punt, maar dit is niet altijd het geval. Dit punt komt ongeveer overeen met 7 ervaringsjaren)
3. Het einde (de eindtrede van de betreffende salarisschaal)

Door deze aanpak kunnen we een consistente vergelijking tussen de cao's garanderen, waardoor we een beter inzicht krijgen in de beloningsstructuren en -praktijken binnen verschillende sectoren.

	ME	OR1	OR2	OR3	PO/VO LB	PO/VO 8	PO/VO 9
Trede 0/1	€21,91	€ 21,38	€ 22,83	€ 24,43	€ 21,70	€ 17,64	€ 19,93
Trede 7	€27,62	€ 26,37	€ 27,82	€ 29,42	€ 26,06	€ 23,60	€ 27,18
Eindtrede	€33,26	€ 29,28	€ 30,73	€ 32,33	€ 33,08	€ 26,66	€ 30,12

	KE 8	TON / DANS	THEATER	POP	HBO 10	HBO 11	VVT FWG45
Trede 0/1	€ 19,80	€ 17,65	€ 16,35	€ 14,81	€ 24,38	€ 30,63	€ 18,85
Trede 7	€ 23,16	€ 22,45	€ 19,75	€ 16,68	€ 30,35	€ 36,79	€ 22,37
Eindtrede	€ 30,62	€ 27,87	€ 22,06	€ 21,57	€ 36,31	€ 42,94	€ 22,85

GEMIDDELD	
Trede 0/1	€ 20,88
Trede 7	€ 25,69
Eindtrede	€ 29,98

Tabel 2: kaal bruto uurloon, per cao, in 3 treden

1. ME = Cao Muziekensembles
2. OR1 = Cao Nederlandse Orkesten tutti (schaal 1)
3. OR2 = Cao Nederlandse Orkesten assistent-aanvoerder (schaal 2)
4. OR 3 = Cao Nederlandse Orkesten aanvoerder/solist (schaal 3)
5. PO/VO LB = Cao PO (schaal leraar LB) / cao VO (schaal docent LB)
6. PO/VO 8 = Cao PO (OOP schaal 8) / cao VO (OOP schaal 8)
7. PO/VO 9 = Cao PO (OOP schaal 9) / cao VO (OOP schaal 9)
8. KE 8 = Cao Kunsteducatie (Cultuurconnectie): docent schaal 8
9. TON/DANS = Cao Toneel/dans (acteur)
10. THEATER = Cao Nederlandse podia 2022-23 (educator, schaal 5)
11. POP = Cao Poppodia/festivals (productieleider, schaal 6)
12. HBO 10 = Cao Hoger Beroepsonderwijs, schaal 10
13. HBO 11 = Cao Hoger Beroepsonderwijs, schaal 11
14. VVT FWG45 = Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT, verpleegkundige FWG45)

Het gemiddeld kale uurloon van deze meetpunten voor de 3 genoemde tredes staat aangegeven. In onderstaande grafische weergave staan tevens het modaal uurloon voor 21-jarigen en ouder en het minimum uurloon voor 21-jarigen en ouder ingetekend.

Het minimumloon is het laagste bedrag dat een werkgever wettelijk verplicht is te betalen aan werknemers voor het werk dat ze verrichten. In Nederland wordt het minimumloon vaak uitgedrukt in een week-, maand-, of jaarloon, en het uurloon kan worden berekend door dit te delen door het aantal gewerkte uren. Het minimumloon is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer, met een volwassen minimumloon dat geldt vanaf de leeftijd van 21. Per 1 juli 2023 is het minimum uurloon €12,79 (bij een werkweek van 36 uur) (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, n.d.). Overigens zal het minimumloon per 1 januari 2024 gaan stijgen naar €13,27 bij een 36-urige werkweek.

Het modale loon is het meest voorkomende salaris in een bepaalde set van loondata. Het is een maatstaf voor het gemiddelde inkomen van werknemers en wordt vaak gebruikt om de belastingdruk en de waarde van sociale uitkeringen te berekenen. Ook het modale loon wordt meestal uitgedrukt in een bruto jaarinkomen, maar kan worden omgerekend naar

een uurtarief. Het modale salaris, dat bruto wordt uitgedrukt en inclusief vakantiegeld, vertoont over de jaren een stijgende trend. Ter illustratie, in het jaar 2000 bedroeg het modaal inkomen 24.958 euro, dat steeg tot 32.500 euro in 2010 en vervolgens tot 36.500 euro in 2020. In de komende jaren wordt volgens het Centraal Planbureau (2023) een verdere toename van het bruto modale inkomen verwacht.

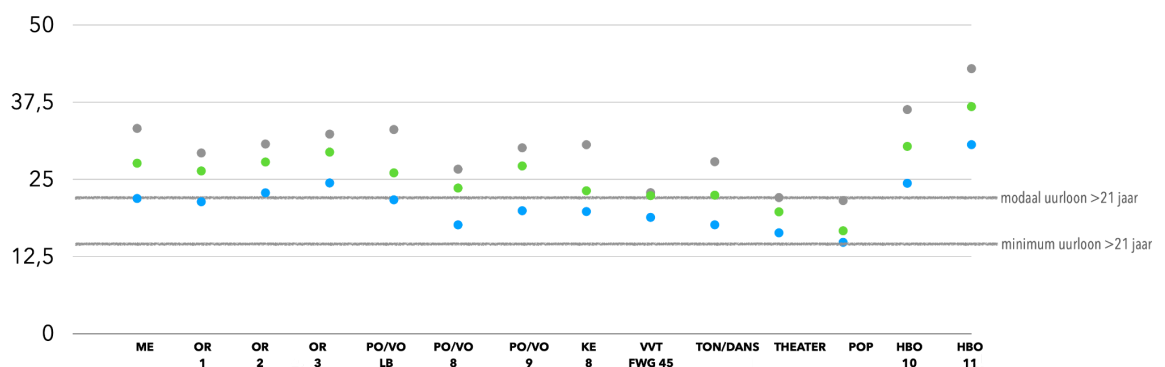
Voor 2023 heeft het CPB een prognose gemaakt waaruit blijkt dat een persoon met een modaal inkomen naar verwachting 40.000 euro bruto per jaar zal verdienen.

Om het modale uurloon te berekenen, gebaseerd op een 36-urige werkweek en exclusief wettelijke vakantietoeslag, volgen we de onderstaande stappen:

1. Eerst verminderen we het bruto jaarsalaris (€40.000) met het wettelijk vakantiegeld (8%), wat een gecorrigeerd brutojaarsalaris van €36.800 oplevert.
2. We bepalen het bruto weekloon door het aangepaste jaarlijkse bruto-inkomen te delen door het aantal werkweken in een jaar (46 weken). Dit resulteert in een geschat weekloon van ongeveer €800.
3. Het uurloon wordt vervolgens berekend door dit weekloon te delen door het aantal uren in een werkweek (36 uur). Hieruit volgt een geschat modaal uurloon, exclusief vakantiegeld, van ongeveer €22,22.

Belangrijk: deze berekening is een benadering en het daadwerkelijke uurloon kan variëren, afhankelijk van het exacte aantal gewerkte uren en weken binnen een bepaald jaar.

Grafische weergave van ● **aanvang** ● **mediaan** ● **eindtrede** ● **o.b.v. kale uurlonen**



Figuur 2: grafische weergave van kale bruto cao-uurlonen t.o.v. modaal en minimum uurloon

De ketentafel freelance klassieke musici heeft het gewogen gemiddelde van de HBO-cao's op trede 0 (**€ 20,88**) als het basistarief voor de te ontwikkelen tool bepaald (zie hoofdstuk 5). Dit is gebaseerd op gegevens uit 2023. Jaarlijkse herberekening of indexatie is gewenst.

4. ONDERBOUWING ZFP-FACTOR

4.1 Wat is de ZFP-factor?

De ZFP-factor, of zelfstandigheidsfactor, wordt gebruikt om rekening te houden met extra kosten die ZFP'ers (zelfstandige zonder personeel) hebben in vergelijking met werknemers in loondienst. Dit getal is gebaseerd op factoren zoals:

- De noodzaak voor de ZFP'er om zelf belastingen, pensioenbijdragen en verzekeringen (zoals arbeidsongeschiktheidsverzekering) te betalen.
- De onzekerheid van inkomen, aangezien ZFP'ers niet verzekerd zijn voor werkloosheid.
- Het niet doorbetaald krijgen bij ziekte.
- De tijd en kosten die geassocieerd zijn met het runnen van een eigen bedrijf (bijv. administratie, acquisitie, "snijverlies" tussen projecten, opleidingen, enz.).

Daarom wordt het "kale" uurloon van een werknemer in loondienst vaak vermenigvuldigd met de ZFP-factor om tot een vergelijkbaar uurloon voor een ZFP'er te komen.

4.2 De ZFP-factor in de context van freelance klassieke musici

Ook freelance klassieke musici worden geconfronteerd met diverse extra kosten die hun collega's in loondienst niet hebben. Deze extra kosten worden opgenomen in de ZFP-opslagfactor die boven op het basale uurloon wordt berekend.

Echter, de precieze waarde van deze factor is momenteel onbekend en onberedeneerd. De collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor Muziekensembles hanteert bijvoorbeeld een factor van 1,5, maar deze waarde is niet gebaseerd op onderzoek (of, althans, de uitkomst van onderhandeling). Daarnaast suggereren websites zoals "Zelfstandige Zonder Problemen" (dezzp.nl) en "ZFP Desk" (zfpdesk.nl) een factor van 2, hoewel deze waarde ook niet grondig is onderbouwd.

Om deze reden heeft de ketentafel KNYFE gevraagd een empirische onderbouwing te leveren voor de ZFP-factor in de context van de beroepspraktijk van freelance klassieke musici. Het uiteindelijke doel is om zekerheid te bieden over het opslagpercentage dat van toepassing zou moeten zijn op zelfstandige professionals in de klassieke muzieksector (en mogelijk ook daarbuiten).

Voor de berekening van de ZFP-factor dienen de volgende elementen te worden overwogen:

1. Opslagpercentage voor niet-declarabele uren (waaronder administratie, acquisitie en snijverlies);
2. De wettelijke vakantietoeslag van 8%.

Bovendien moeten de volgende werkgeverslasten in de berekening van de ZFP-factor worden meegenomen:

1. Bijdrage aan de Werkloosheidswet (WW)
2. Bijdrage aan de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)
3. Bijdrage aan de Ziektewet (ZW)
4. Bijdrage aan de Zorgverzekeringswet (Zvw)

Tot slot dient er rekening gehouden te worden met de pensioenpremie, die wordt berekend over het uurtarief plus de vakantietoeslag.

STAP 1:

De niet-declarabele tijd voor freelance klassieke musici. Om de niet-declarabele uren in het tarief te verrekenen is een opslagpercentage niet-declarabele tijd benodigd van 22,45%.

Stap 1a: Welke uren worden in loondienstverband niet gewerkt, maar wel doorbetaald?	
1. In de sector cultuur is de meest voorkomende voltijds-contractvorm die voor 36 uur/week (dit komt neer op 7,2 uur per werkdag). Een bruto-werkjaar beslaat dan (52*36 =)	1.872,0 uur
2. Vakantiedagen bedragen volgens het wettelijk minimum 4 weken op jaarbasis (4*36 =)	-144,0 uur
3. Feestdagen bedragen gemiddeld 6 dagen per jaar (6*7,2 =)	-43,2 uur
4. Een netto-werkjaar (dus zonder vakantie- en feestdagen) beslaat derhalve (1.872-144-43,2 =)	1.684,8 uur
In de urenberekening laten wij (vooralsnog) buiten beschouwing:	
<ul style="list-style-type: none"> - Extra vrije dagen - Ziekteverzuim (gemiddeld 5%) - Studie en/of cursusdagen, eindejaarsuitkeringen en overige emolumenten 	
Stap 1b: Wel houden wij rekening met de onderstaande niet declarabele urensoorten (forfaitair):	
Administratie (1 uur per week):	-52,0 uur
Acquisitie (1 uur per week)	-52,0 uur
Andere niet-declarabele uren (1 uur per week)	-52,0 uur
Totaal beschikbare productieve werktijd (100%)	1.528,8 uur
Opslagpercentage op uurtarief (o.b.v. 1.528,8 uur, teneinde te komen tot 1.872 bruto doorbetaalde werkuren =) 22,45%	

Tabel 3: Berekening van het opslagpercentage op uurtarief op basis van de productieve werktijd van de ZZP'er

STAP 2:

Op basis van het basistarief en het berekende opslagpercentage niet-declarabele tijd bedraagt de ZZP-factor in de context van freelance klassieke musici 1,89.

Basistarief op de basis van onderzoek KNYFE gewogen gemiddelde cao's		€20,75
1. Opslagpercentage niet-declarabele uren (zie tabel 3)	22,45%	€25,41
2. Vakantiegeld wettelijk	8,00%	€27,44
Daarnaast dienen de volgende percentages werkgeverslasten in de totstandkoming van de zzp-factor te worden meegenomen:		
3. Werkloosheidswet (WW)*	7,64%	
4. Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)**	7,98%	
5. Ziektewet (ZW)**	9,00%	
6. Zorgverzekeringswet (Zvw)	5,43%	
Subtotaal werkgeverslasten	30,07% %	€35,69
7. Pensioenpremie over uurtarief + vakantiegeld	12,90%	€3,54
ZZP uurtarief na toepassing opslagfactoren		€39,23
ZZP-factor (€39,23 / €20,75)	1,89	

Tabel 4: Berekening van de ZZP-factor

*(Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, 2014a)

** (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, 2022)

Het zij opgemerkt dat freelancers natuurlijk niet echt de genoemde werkgeverslasten betalen. Echter, zij moeten wel vergelijkbare kosten dragen, wat betekent dat ze in plaats daarvan hun eigen verzekeringen en voorzieningen moeten regelen (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, 2022). Het exacte percentage van deze kosten kan variëren afhankelijk van verschillende factoren zoals de individuele situatie van de freelancer, hun inkomen, leeftijd, en risicotolerantie.

Hier zijn enkele ruwe schattingen van deze kosten, hoewel deze variëren:

1. Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV): De premie voor een AOV kan variëren van 2% tot 8% van het inkomen, afhankelijk van factoren zoals de gekozen dekkingsgraad, wachttijd, en de leeftijd en gezondheid van de freelancer (Ruts, 2023).

2. Zorgverzekeringspremie: Deze kosten zijn redelijk stabiel en liggen in Nederland rond de 100-150 euro per maand, afhankelijk van de gekozen dekking en het eigen risico. Dit zou ongeveer 2-4% van het inkomen kunnen zijn voor iemand met een modaal inkomen.
3. Voorziening voor omzetverlies/werkeloosheid: Dit is sterk afhankelijk van de individuele situatie en risicotolerantie van de freelancer. Het kan variëren van een klein percentage van het inkomen (bijv. 5%) voor iemand met een hoge risicotolerantie en andere inkomstenbronnen, tot een aanzienlijk deel van het inkomen (bijv. 20%) voor iemand die volledig afhankelijk is van het freelance inkomen. Het is natuurlijk zo dat freelance klassieke musici onvermijdelijk te maken krijgen met een terugloop in werkzaamheden tijdens de zomermaanden, tussen de culturele seizoenen in. Een ZZP'er zou deze voorziene tijdelijke 'werkeloosheid' wel moeten mogen doorrekenen in een 'werkloosheidsvoorziening' in het uurtarief.

Berekeningen van de Kunstenbond (bijlage C) laten zien dat de optelsom van voorzieningen vergelijkbaar met die van de werkgeverslasten, op minimaal 36% uitkomen. Omdat deze voorzieningen een deels niet-verplicht karakter kennen, zijn wij in de berekening van de ZZP-factor uitgegaan van de beredeneerbare werkgeverslasten. Laat onverlet dat een ZZP'er in een fair-practice situatie (dus: vergelijkbaar met medewerkers in een cao-dienstverband en met gereduceerd ondernemersrisico), rekening zal moeten houden met de in bijlage C genoemde percentages.

Bij de beoordeling van fiscale voordelen voor ZZP-ers, waaronder de zelfstandigenaftrek, kan het lijken alsof er aanzienlijke voordelen zijn ten opzichte van werknemers in loondienst. Deze fiscale voordelen zijn inderdaad een realiteit, echter moeten ook andere aspecten in overweging worden genomen.

Een werknemer in loondienst heeft doorgaans toegang tot een reeks secundaire arbeidsvoorwaarden, die niet in deze berekening zijn opgenomen. Deze omvatten onder andere extra vakantiedagen bovenop de wettelijke minimumvereisten, mogelijk een dertiende maand of eindejaarsuitkering, ziekteverlof met doorbetaling, en andere emolumenten.

Een andere belangrijke factor die buiten beschouwing is gelaten, is de arbeidszekerheid. Een vaste aanstelling biedt een zekere mate van stabiliteit en voorspelbaarheid die vaak ontbreekt bij freelancers of ZZP-ers. Deze arbeidszekerheid kan bijdragen aan minder stress en een betere levenskwaliteit.

Daarnaast is het belangrijk op te merken dat, hoewel er fiscale voordelen kunnen zijn voor ZZP-ers, deze vaak gepaard gaan met hogere administratieve lasten. Dit omvat onder andere het bijhouden van een administratie, het voorbereiden en indienen van belastingaangiften en het naleven van andere wettelijke verplichtingen. Niet zelden worden voor deze verplichtingen daartoe gekwalificeerde professionals ingeschakeld, waarvoor door de ZZP'er betaald moet worden. Bovendien wordt er al enige tijd gesleuteld aan de omvang van de fiscale voordelen en zullen deze in de nabije toekomst alleen maar afnemen. De zelfstandigenaftrek wordt bijvoorbeeld stapsgewijs verlaagd van €5.030 in 2023, naar €900 in 2027 (Kamer van Koophandel, 2023).

Zowel de fiscale voordelen voor ZZP-ers, als de additionele materiële en immateriële voordelen voor werknemers in loondienst lijken -hoewel onderscheiden grootheden- in zekere mate tegen elkaar op te wegen en zijn in deze berekeningen verder buiten beschouwing gelaten.

5. INSTRUMENTONTWIKKELING FAIR-PRACTICE

5.1 Naar een instrument voor fair-practice

Met de informatie uit de voorgaande hoofdstukken (beroepspraktijken, wegingsfactoren per beroepspraktijk, mediaan cao-beloningen en de ZP-factor voor freelance klassieke musici) is een instrument ontwikkeld dat de fair-pay-component van fair-practice uitrekent. Dit instrument dient gezien te worden als een hulpmiddel in het berekenen van het fair-pay-tarief voor activiteiten/optredens in de verschillende beroepspraktijken.

Het instrument is te vinden op:

knyfe.org/acct

Voor dit instrument zijn de volgende wegingsfactoren uitgewerkt en gehanteerd:

5.2 Basis uurtarief

Het basis uurtarief (a) is vastgesteld aan de hand van een onderzoek naar gerelateerde collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) en twee onderzoeken naar ureninzet van freelance klassieke musici. Het uurtarief is bekrachtigd door de ketentafel freelance klassieke musici. In deze tool is een ZP-factor van 1,89 op dit tarief toegepast, conform hoofdstuk 4 van dit rapport.

Voor een opdracht die in totaal minder dan een dagdeel beslaat wordt in de tool een minimumgage van dagdeel berekend (4 uur). Een opdracht die in totaal minder dan één dagdeel van vier uur beslaat is daarmee niet mogelijk.

5.3 Externe en interne factoren met onderbouwing

a. Opleiding

Verschillen in opleidingsniveau beïnvloeden het uurtarief. Specifiek, afgestudeerden op master- en bachelorniveau kennen geen verandering in het uurtarief. Echter, voor degenen die nog studeren, is een factor van -0,1 toegepast op het tarief, terwijl voor degenen zonder opleiding een factor van -0,2 is toegepast.

Opleiding	Factor x op uurtarief a
Master en bachelor afgerond	-
Nog studerende (aanloopschaal 8 versus 10 in aanpalende cao's)	-0,1 (aanloopschaalfactor)
Geen opleiding (aanloopschaal 7 versus 10 in aanpalende cao's)	-0,2 (aanloopschaalfactor)

Tabel 5: opleidingsfactor op het uurtarief

Onderbouwing:

Diverse cao's (bijvoorbeeld de cao primair onderwijs), kennen het fenomeen aanloopschaal, of aanloopfunctie voor die personen die nog geen gekwalificeerd beroepsbeoefenaar zijn, maar (bijvoorbeeld) nog in opleiding. Op basis van het verschil in beloning in de diverse treden van de aanloopschaal en de reguliere HBO-schaal, is de aanloopschaalfactor bepaald.

b. Aard van de werkzaamheden

De aard van de werkzaamheden, of ze nu worden uitgevoerd in een ensemble of orkest van 9 of meer musici, of in kleinere groepen of solo, heeft ook invloed op het uurtarief. Bij grotere groepen is de volgende toeslag van toepassing op het uurtarief: 0,5 voor orkesten of koren met meer dan 16 instrumentalisten en 0,6 voor ensembles of koren met 9 tot 16 instrumentalisten. (Voor de oplettende lezer, meer dan 16 personen en begeleiding van koor en of solisten zijn hier samengevoegd tot één categorie, omdat de beloning en functie gelijk zijn.)

Aard van de werkzaamheden: ensemble of orkest vanaf 9 musici	Toegevoegde factor x uurtarief
Orkest/koor: meer dan 16 instrumentalisten of zangers (beroepspraktijk 1 en 4)	0,5
Ensemble/koor: 9-16 instrumentalisten of zangers (beroepspraktijk 2)	0,6

Tabel 6: factor op het uurtarief met betrekking tot de aard van de werkzaamheden bij optredens met meer dan 8 musici

Onderbouwing: Forfait op basis van het onderzoek urenbesteding. Dit is gelijk aan het forfait cao Nederlandse orkesten en bij bezetting 9-16 instrumentalisten een factor 0,6, op basis van onderzoek urenbesteding en verhouding CAO Nederlandse Orkesten ten opzichte van CAO-muziekensembles. **Bij meer dan 8 musici berekent de tool automatisch een studie-uren forfait boven op de collectieve podium-uren.** Het forfait is gebaseerd op de uitkomsten van de enquête urenbesteding en komt overeen met het forfait in CAO Nederlandse orkesten. Deze factor is voor groepen kleiner dan 8 musici niet in te vullen, op basis van uitkomsten van de enquête. Hier zal men zelf de studie- en repetitie-uren in moeten vullen.

N.b.: podium-uren zijn de uren die men gezamenlijk besteedt aan repetities en optredens bij groepen vanaf 9 personen. Het forfait voor individuele studie-uren t.o.v. podium-uren is veelal de verhouding 1:2. Ook in de cao's voor het onderwijs zijn er voorbereidingsuren (zie figuur 1).

Aard van de werkzaamheden: solo, studio of kamermuziek minder dan 9 musici (studie en repetitie uren zelf invullen, in tegenstelling tot ensemble of orkest vanaf 9 musici hierbij geen forfait over podiumuren)	Toegevoegde factor x uurtarief
Kamermuziek: 6-8 instrumentalisten (beroepspraktijk 3)	0,5
Optreden als solist bij een koor of orkest (beroepspraktijk 5)	1,0

Aard van de werkzaamheden: solo, studio of kamermuziek minder dan 9 musici (studie en repetitie uren zelf invullen, in tegenstelling tot ensemble of orkest vanaf 9 musici hierbij geen forfait over podiumuren)	Toegevoegde factor x uurtarief
Solo of duo, trio, kwartet of kwintet (beroepspraktijk 6)	0,7
Studio-opnames (beroepspraktijk 7)	1,0

Tabel 7: factor op het uurtarief met betrekking tot de aard van de werkzaamheden bij collectieve optredens met 8 musici of minder, of bij solo-optredens

Onderbouwing:

- 1-8 musici. **Geen studie-uren in uurtarief, maar apart in te vullen**, verderop in de tool.
- Studio-opname factor 1 op uurtarief. Gebaseerd op tarieven mediatoeslag en opname forfait zoals ook in cao's opgenomen.

c. Ervaring

Ervaring heeft een progressieve impact op het uurtarief, met toenemende toeslagen voor musici met 1-4 jaar (0,12), 4-7 jaar (0,18), 7-10 jaar (0,24) en meer dan 10 jaar (0,52) ervaring.

Ervaring	Toegevoegde factor x uurtarief a
0-1 jaar ervaring	0
1-4 jaar ervaring	0,12
4-7 jaar ervaring	0,18
7-10 jaar ervaring	0,24
> 10 jaar ervaring	0,52

Tabel 8: factor op het uurtarief met betrekking tot het ervaringsniveau

Onderbouwing: factor op basis van cao gemiddelden KNYFE-onderzoek (hoofdstuk 3)

d. Complexiteit van de productie

De complexiteit van de productie beïnvloedt ook het uurtarief, met een toeslag van 0,5 voor zeer complexe producties of producties die uit het hoofd moeten worden uitgevoerd.

Complexiteit van de productie	Toegevoegde factor x uurtarief a
Normaal	0
Zeer ingewikkeld en/of uit het hoofd	0,5

Tabel 9: factor op het uurtarief met betrekking tot de complexiteit van de productie

Onderbouwing: forfait 2:1 op uit het hoofd en/of zeer complex.

e. Omvang van de opdracht

De duur van de opdracht kan ook van invloed zijn op het uurtarief, met een reductie van -0,1 voor opdrachten die langer dan een maand duren.

Omvang van de opdracht (optioneel)	Toegevoegde factor x uurtarief a
Kort, 1 tot 4 weken	0
Langer dan een maand	-0,1

Tabel 10: factor op het uurtarief met betrekking tot de omvang van de opdracht

Onderbouwing: Op basis van flexicurity-principe en uitkomsten ketentafel.

f. Registratie/release

De intentie om de opnames commercieel uit te brengen heeft een toegevoegde factor van 0,1 op het uurtarief.

Registratie/release	Toegevoegde factor x uurtarief a
Nee, of enkel promotioneel	0
Commercieel	0,1

Tabel 11: factor op het uurtarief met betrekking op de vorm van registratie

Onderbouwing: Mediavergoeding in bekende cao's (orkesten, muzikensembles), teruggerekend naar dagloon.

5.4 Voorbeelden conform rekentool

Let op. De gemiddelde gerealiseerde uurbedragen, komen uit het onderzoek beroepspraktijken (hoofdstuk 2.2) lijken hoger dan het nu geadviseerde basistarief. Dit lijkt zo omdat het basistarief wordt aangepast als de musicus de stappen in de tool doorloopt. persoonlijke factoren als ervaring, opleiding en reistijd beïnvloeden het uurtarief. Collectieve omstandigheden als studieforfait, repetitie en wachttijd beïnvloeden de hoeveelheid uren. Per voorbeeld zullen wij aangeven of en wat de percentuele stijging van de gage is gelet op het tariefmodel en de rekentool van dit rapport.

VOORBEELD 1

Karen, met een afgeronde masteropleiding en 5 jaar ervaring, speelt in een orkest (36 musici). Ze heeft 6 uur repetitie, en een concert van 3 uur. De productie is normaal qua moeilijkheid.

Er worden enkel wat beeldopnames gemaakt voor sociale media.

Aantal uur podiumactiviteiten: 9*
Aantal uren projectontwikkeling en administratie: nihil
Reis en wachttijd: 3 uur totaal
Reiskosten: €22,50

Aantal uur totaal besteed: 12
Uurtarief op basis van ingevoerde informatie: €66,29
Totaal adviesgagage: €818,01 (aantal uur x uurtarief)

Huidig gemiddeld gage conform onderzoek urenbesteding, enkel podiumuren vergoed: €496,53

afwijking tarieventool versus huidig tarief: +65%

*Omdat het gezelschap uit meer dan 9 musici bestaat, wordt de studietijd van de individuele musicus automatisch meegerekend. Een half uur voor ieder podium-uur. Conform uitkomsten enquête urenbesteding freelance klassieke musici, waarvan de uitkomst overeenkomt met het urenforfait in de cao Nederlandse Orkesten.

VOORBEELD 2

Mike, met een afgeronde masteropleiding en 3 jaar ervaring, speelt in een octet dat hij zelf organiseert. met standaard repertoire. Het octet repeteert 9 uur en heeft 3 concerten van 1 uur, een kortlopende productie.

52,20

Er worden enkel wat beeldopnames gemaakt voor sociale media.

Aantal uur concerten: 3
Aantal uur repetities: 9
Aantal uur zelfstudie: 10*
Aantal uren projectontwikkeling en administratie: 3
Reis en wachttijd: 5 uur totaal
Reiskosten: €62,50

Aantal uur totaal besteed: 30
Uurtarief op basis van ingevoerde informatie: €63,93
Totaal adviesgagage: € 1.980,26 (€660,09 per concert) (aantal uur x uurtarief + reiskosten)
Huidig gemiddeld gage conform onderzoek urenbesteding, repetities en concerten vergoed**: €1.040,94
afwijking tarieventool versus huidig tarief: + 90%

*Bij een bezetting tot en met 8 musici is het aantal studieuren niet collectief te bepalen. Dit komt voort uit het onderzoek urenbesteding. Om deze reden vult de musicus de studieuren voor dit project zelf in.

**In het onderzoek urenbesteding ging men bij het concert uit van een werkzaamheid van 3u, (ivm een korte voorrepetitie) dit is in deze berekening als uitgangspunt genomen om zo realistisch mogelijk te rekenen. Totaal aantal podiumuren: 18.

VOORBEELD 3

Francien, met een afgeronde masteropleiding en 10 jaar ervaring, speelt in een kwartet dat zij zelf organiseert, met gangbaar repertoire. Het kwartet repeteert 12 uur en heeft 8 concerten van 2 uur, over enkele weken verspreid: een kortlopende productie.

Er worden enkel wat beeldopnames gemaakt voor sociale media.

Aantal uur concerten: 16

Aantal uur repetities: 12

Aantal uur zelfstudie: 8*

Aantal uren projectontwikkeling en administratie: 6

Reis en wachttijd: 8 uur totaal

Reiskosten: €125

Aantal uur totaal besteed: 50

Uurtarief op basis van ingevoerde informatie: €76,55

Totaal adviesgag: € 3.952,62 (€494,08 per concert) (aantal uur x uurtarief + reiskosten)

Huidig gemiddeld gage conform onderzoek urenbesteding, repetities en concerten vergoed**: €1.879,20

afwijking tarieventool versus huidig tarief: + 110%

*Bij een bezetting tot en met 8 musici is het aantal studieuren niet collectief te bepalen. Dit komt voort uit het onderzoek urenbesteding. Om deze reden vult de musicus de studieuren voor dit project zelf in.

**In het onderzoek urenbesteding ging men bij het concert uit van een werkzaamheid van 3u, (ivm een korte voorrepetitie) dit is in deze berekening als uitgangspunt genomen om zo realistisch mogelijk te rekenen. Totaal aantal podiumuren: 36.

VOORBEELD 4

Rik wordt gevraagd voor een studioopname van 2 uur, voor een commerciële release. Hij zit in het 3^e jaar van de bacheloropleiding. De opname is van blad, voorbereidingstijd is niet van toepassing.

Aantal uur podiumactiviteiten: 2

Aantal uur repetities: 0

Aantal uur zelfstudie: 0

Aantal uren projectontwikkeling en administratie: 0

Reis en wachttijd: 2 uur totaal

Reiskosten: €35

Aantal uur totaal besteed: 4

Uurtarief op basis van ingevoerde informatie: €78,92

Totaal adviesgag: € 350,68 (aantal uur x uurtarief + reiskosten)

Huidig gemiddeld gage conform onderzoek urenbesteding, indien alle uren vergoed: €299,04

afwijking tarieventool versus huidig tarief: +17%

VOORBEELD 5

Marga, zangeres met een afgeronde masteropleiding, zingt in een koor van 18 zangers. Ze heeft 6 jaar ervaring. Het repertoire is 'standaard'. Naast 9 uur repetitie heeft ze 4 concerten van 3 uur. Het concert wordt opgenomen en uitgebracht.

Aantal uur podiumactiviteiten: 21*
Aantal uren projectontwikkeling en administratie: 0
Reis en wachttijd: 5 uur totaal
Reiskosten: €72

Aantal uur totaal besteed: 26
Uurtarief op basis van ingevoerde informatie: €70,24
Totaal adviesgag: € 1.898,21 (€474,55 per concert) (aantal uur x uurtarief + reiskosten)
Huidig gemiddeld gage conform onderzoek urenbesteding, repetities en concerten vergoed: €1.158,57
afwijking tarieventool versus huidig tarief: +64%

*Omdat het gezelschap uit meer dan 9 musici bestaat, wordt de studietijd van de individuele musicus automatisch meegerekend. Een half uur voor ieder podium-uur. Conform uitkomsten enquête urenbesteding freelance klassieke musici, waarvan de uitkomst overeenkomt met het uren forfait in de cao Nederlandse Orkesten.

VOORBEELD 6

Karla, met een afgeronde masteropleiding en 3 jaar ervaring, speelt een hoornconcert als solist bij een orkest. Ze heeft 2 repetities van 2 uur en 3 concerten van een uur. Ze heeft aan dit project 40 studie uren besteed en speelt uit het hoofd. Echter speelt ze het soloconcert later in het jaar nog 3 keer bij een ander orkest. In dit geval rekent ze 20 studieuren toe aan dit project, en 20 later dit jaar. Er wordt geen opname gemaakt.

Aantal uur podiumactiviteiten: 7
Aantal uren projectontwikkeling en administratie: 1
Studie en repetitie-uren: 20 (verdeeld over 2 projecten)
Reis en wachttijd: 6 uur totaal
Reiskosten: €115

Aantal uur totaal besteed: 34
Uurtarief op basis van ingevoerde informatie: €91,55
Totaal adviesgag: € 3.227,60 (€1075,87 per concert) (aantal uur x uurtarief + reiskosten)
Huidig gemiddeld gage conform onderzoek urenbesteding, repetities en concerten vergoed**: €1.778,79
afwijking tarieventool versus huidig tarief: + 81%

**In het onderzoek urenbesteding ging men bij het concert uit van een werkzaamheid van 3u, (ivm een korte voorrepetitie) dit is in deze berekening als uitgangspunt genomen om zo realistisch mogelijk te rekenen. Totaal aantal podiumuren: 13.

6.OMVANG VAN DE GECONSTATEERDE INKOMENSKLOOF

6.1 Geconstateerde minimale inkomenskloof

In mei 2023 heeft KNYFE een onderzoek uitgevoerd om inzicht te krijgen in de werkelijke urenbesteding van freelance klassieke musici in hun beroepspraktijk. Dit onderzoek heeft het mogelijk gemaakt om de betaalde uren (zoals vastgesteld in het eerdere onderzoek van KNYFE) te vergelijken met de daadwerkelijke uren (dat wil zeggen: ook de onbetaalde) die aan elke beroepspraktijk werden besteed. Dit onderzoek omvatte de directe (dat wil zeggen: aan het project gebonden), maar onbetaalde, uren (bijvoorbeeld zelfstudie). De resultaten van dit onderzoek zijn gecorrigeerd voor de niet-projectgebonden onbetaalde uren, die als een improductiviteitsopslag in de ZFP-factor zijn verwerkt.

Fair-pay uurloon

Het gemiddelde basistarief van de onderzochte cao's (op trede 0/1, wat het minimumniveau inhoudt) was €20,88 per uur. Door dit tarief te vermenigvuldigen met de vastgestelde ZFP-factor (1,89) komen we tot een tarief van minimaal €39,46 dat per gewerkt uur had moeten worden gerealiseerd. Dit tarief zullen we hierna het fair-practice-basistarief noemen.

Het onderzoek laat zien dat dit fair-practice basistarief in de huidige realiteit alleen wordt gehaald in beroepspraktijk 5 (optreden als solist bij een koor of orkest) en beroepspraktijk 7 (studio-opnames). Daarbij moet opgemerkt worden dat dit verschil kleiner wordt/omslaet in een tekort, wanneer de verzwarende factoren uit hoofdstuk 5 in ogenschouw worden genomen.

Gemiddeld genomen over de 7 beroepspraktijken, toont het onderzoek een inkomenskloof aan van € 5,23 per gewerkt uur. Hierbij moet opgemerkt worden dat niet onderzocht is hoe omvangrijk de beroepspraktijken zijn ten opzichte van elkaar. Het gemiddelde betreft derhalve geen gewogen gemiddelde.

Beroepspraktijk	Gerealiseerd uurtarief (zie tabel 1)	Verhouding Uren betaald : niet-betaald	Gerealiseerd uurtarief alle uren	Fair practice basistarief x ZFP-factor	Tariefkloof per uur
1. Orkest of koor met meer dan 16 instrumentalisten of zangers (>16)	€ 55,17	1: 1,04	€ 27,04	€39,46	€12,42
2. Ensemble of koor met 16 instrumentalisten of zangers of minder (>8 en <=16)	€ 57,83	1:1,70	€ 21,42	€ 39,46	€ 18,04
3. Kamermuziek met 8 instrumentalisten of zangers, of minder (<8, >2);	€ 52,20	1:1,38	€ 22,06	€ 39,46	€ 17,40
4. Begeleidingen van koor en/of solisten in orkest	€ 44,33	1:0,74	€ 25,48	€ 39,46	€ 13,98

Beroepspraktijk	Gerealiseerd uurtarief (zie tabel 1)	Verhouding Uren betaald : niet-betaald	Gerealiseerd uurtarief alle uren	Fair practice basistarief x ZFP-factor	Tariefkloof per uur
5. Optreden als solist bij een koor of orkest (n=1, orkest/koor);	€ 136,83	1:1,5	€ 54,73	€ 39,46	-€15,27
6. Solo- of duo-concert (<=2 solo/duo);	€ 60,33	1:3,25	€ 14,20	€ 39,46	€ 25,26
7. Studio-opnames (geen repetitie)	€ 74,67	1:0	€ 74,67	€ 39,46	-€ 35,21
Gemiddeld over alle beroepspraktijken (alle projectgerelateerde uren)	€ 68,81 Per uur		€ 34,23	€ 39,46	€ 5,23

Tabel 12: Berekeningen van de tariefkloof per uur per beroepspraktijk bij fair-practice basistarief (zonder wegingsfactoren)

Uitkomst minus uitschieters.

De ketentafel heeft verzocht om ook een gemiddelde berekening zonder de beroepspraktijken solist bij orkest en/of koor en studio opnames. Dit omdat de tool bij deze beroepspraktijken door de in de praktijk gerealiseerde tarieven niet nodig blijkt. De hier geconstateerde (toegenomen) loonkloof van €17,42 per uur wordt later meegenomen om de bandbreedte van de totale loonkloof te berekenen.

Beroepspraktijk	Gerealiseerd uurtarief (zie tabel 1)	Verhouding Uren betaald : niet-betaald	Gerealiseerd uurtarief alle uren	Fair practice basistarief x ZFP-factor	Tariefkloof per uur
1. Orkest of koor met meer dan 16 instrumentalisten of zangers (>16)	€ 55,17	1: 1,04	€ 27,04	€39,46	€12,42
2. Ensemble of koor met 16 instrumentalisten of zangers of minder (>8 en <=16)	€ 57,83	1:1,70	€ 21,42	€ 39,46	€ 18,04
3. Kamermuziek met 8 instrumentalisten of zangers, of minder (<8, >2);	€ 52,20	1:1,38	€ 22,06	€ 39,46	€ 17,40
4. Begeleidingen van koor en/of solisten in orkest	€ 44,33	1:0,74	€ 25,48	€ 39,46	€ 13,98
6. Solo- of duo-concert (<=2 solo/duo);	€ 60,33	1:3,25	€ 14,20	€ 39,46	€ 25,26

Beroepspraktijk	Gerealiseerd uurtarief (zie tabel 1)	Verhouding Uren betaald : niet-betaald	Gerealiseerd uurtarief alle uren	Fair practice basistarief x ZZP-factor	Tariefkloof per uur
Gemiddeld over beroepspraktijken excl categorie 5 en 7. (alle projectgerelateerde uren)	€ 53,97 Per uur		€ 22,04	€ 39,46	€ 17,42

Tabel 13: Berekeningen van de tariefkloof per uur per beroepspraktijk bij fair-practice basistarief (zonder wegingsfactoren) zonder solist bij koor en of orkest en studio opnames.

Modaal uurloon

Afgezet tegen het modaal uurloon (zie hoofdstuk 3) van €22,22, wordt de inkomenskloof (inclusief alle beroepspraktijken) enigszins groter, namelijk € 7,77. De enige beroepspraktijk die nu nog meer dan het modaal uurtarief realiseert, is beroepspraktijk 5 (optreden als solist bij een koor of orkest).

Beroepspraktijk	Gerealiseerd uurtarief (zie tabel 1)	Verhouding Uren betaald : niet-betaald	Gerealiseerd uurtarief alle uren	Modaal uurloon x ZZP-factor	Tariefkloof per uur
1. Orkest of koor met meer dan 16 instrumentalisten of zangers (>16)	€ 55,17	1: 1,04	€ 27,04	€ 42,00	€ 14,96
2. Ensemble of koor met 16 instrumentalisten of zangers of minder (>8 en <=16)	€ 57,83	1:1,70	€ 21,42	€ 42,00	€ 20,58
3. Kamermuziek met 8 instrumentalisten of zangers, of minder (<8, >2);	€ 52,20	1:1,38	€ 22,06	€ 42,00	€ 19,94
4. Begeleidingen van koor en/of solisten in orkest	€ 44,33	1:0,74	€ 25,48	€ 42,00	€ 16,52
5. Optreden als solist bij een koor of orkest (n=1, orkest/koor);	€ 136,83	1:1,5	€ 54,73	€ 42,00	-€ 12,732
6. Solo- of duo-concert (<=2 solo/duo);	€ 60,33	1:3,25	€ 14,20	€ 42,00	€ 27,80
7. Studio-opnames (geen repetitie)	€ 74,67	1:0	€ 74,67	€ 42,00	€ -32,76
Gemiddeld over alle beroepspraktijken (alle projectgerelateerde uren)	€ 68,81 Per uur		€ 34,23	€ 42,00	€ 7,77

Tabel 14: Berekeningen van de tariefkloof per uur per beroepspraktijk bij een modaal uurloon (x ZZP-factor)

Minimum uurloon

Afgezet tegen het minimum uurloon van €12,79 (zie hoofdstuk 3) vermenigvuldigd met de ZFP-factor (wat uitkomt op € 24,17), blijkt dat bij beroepspraktijken 1, 2, 3 en 4 tarieven op of enigszins onder, of net boven het minimumloon wordt gerealiseerd. Uitzonderingen zijn de vrijwel altijd zelf-georganiseerde (en veel voorkomende) beroepspraktijk van solo- en duoconcerten, die ver onder het minimumloon betaald wordt en de beroepspraktijken 5 en 7 die ruim boven het minimumloon uitkomen. Het gemiddelde komt € 10,06 per uur hoger uit dan het minimum-uurloon. Nogmaals moet hierbij opgemerkt worden dat dit géén gewogen gemiddelde betreft. Beroepspraktijk 7 (studio-opnames) komt in de praktijk weinig voor, maar beïnvloedt wel het gemiddelde tarief positief. Een voorzichtige conclusie dat doorgaans een tarief op minimumloon-niveau wordt gerealiseerd, lijkt meer op zijn plaats.

Beroepspraktijk	Gerealiseerd uurtarief (zie tabel 1)	Verhouding Uren betaald : niet-betaald	Gerealiseerd uurtarief alle uren	Minimum uurloon x ZFP-factor	Tariefkloof per uur
1. Orkest of koor met meer dan 16 instrumentalisten of zangers (>16)	€ 55,17	1: 1,04	€ 27,04	€ 24,17	- € 2,87
2. Ensemble of koor met 16 instrumentalisten of zangers of minder (>8 en <=16)	€ 57,83	1:1,70	€ 21,42	€ 24,17	€ 2,75
3. Kamermuziek met 8 instrumentalisten of zangers, of minder (<8, >2);	€ 52,20	1:1,38	€ 22,06	€ 24,17	€ 2,11
4. Begeleidingen van koor en/of solisten in orkest	€ 44,33	1:0,74	€ 25,48	€ 24,17	- € 1,31
5. Optreden als solist bij een koor of orkest (n=1, orkest/koor);	€ 136,83	1:1,5	€ 54,73	€ 24,17	-€ 30,75
6. Solo- of duo-concert (<=2 solo/duo);	€ 60,33	1:3,25	€ 14,20	€ 24,17	€ 9,97
7. Studio-opnames (geen repetitie)	€ 74,67	1:0	€ 74,67	€ 24,17	- € 50,50
Gemiddeld over alle beroepspraktijken (alle projectgerelateerde uren)	€ 68,81 Per uur		€ 34,23	€ 24,17	- € 10,06

Tabel 15: Berekeningen van de tariefkloof per uur per beroepspraktijk bij het minimumloon (x ZFP-factor)

6.2 Schets van de omvang van de markt

Hoeveel freelance klassieke musici zijn er in Nederland? En hoeveel concerten en activiteiten verzorgen zij gemiddeld jaarlijks over de verschillende beroepspraktijken? Dat zijn vragen die -naar blijkt- makkelijker zijn te stellen dan te beantwoorden.

Aantal klassieke concerten

Wat betreft de concerten: de Nederlandse Federatie Artiesten & Concerts Managements (NFACM, een samenwerkingsverband van een tiental impresariaten) meldt 1.195 optredens in seizoen 2019/2020 en 1.119 optredens in seizoen 2020/2021. Gecorrigeerd voor Corona-effecten mogen we in een "normaal" seizoen uitgaan van zo'n 1.200 optredens. Vanuit de begeleidingsorkesten worden 800 concerten per jaar georganiseerd. Duidelijk moge zijn dat deze twee opgaven het topje van de spreekwoordelijke ijsberg betreffen en slechts een beperkt deel van de geconstateerde beroepspraktijken afdekken. De Vereniging voor Schouwburg en Concertzaal Directies (VSCD) meldt bij alle aangesloten podia in 2019 (dus vóór Corona) 27.000 uitvoeringen, waarvan 14% klassieke muziek. Dit betreft 3.780 concerten. Ter adstructie van het getal van 3.780 concerten: het CBS registreert in 2021 (dus deels tijdens Corona) 24.421 concerten op professionele podia, waarvan 2.285 klassiek. In 2019 (dus voor Corona) was het aantal klassieke concerten op professionele podia 4.539. We mogen aannemen dat de VSCD-podia een (grote) subset zijn van de door het CBS benoemde professionele podia en dat daarom in normale (lees: niet-Corona) omstandigheden een aantal van 4.539 concerten aannemelijk is op professionele podia. Zelfs in het geval dat de 1.200 en 800 eerder genoemde concerten deel uitmaken van dit getal, is het een ondergrens van een praktijk die in realiteit veel groter is: de optredens op niet-professionele en informele/gelegenheidspodia zijn buiten beschouwing gelaten.

We mogen er overigens van uit gaan dat de 4.539 concerten op professionele podia voor het overgrote deel door onder cao's vallende ensembles zijn gegeven (cao orkesten, cao muziekensembles). Uit de KNYFE-enquête naar urenbesteding bleek dat 30,8% van de respondenten heeft geremplaceerd in cao-ensembles. Wanneer we aannemen dat 30,8% (grotendeels) overeenkomt met de bovengenoemde 4.539 concerten, dan beslaan de onderscheiden beroepspraktijken voor freelance klassieke musici in totaliteit zo'n 14.737 activiteiten.

Aantal freelance klassieke musici

De tweede grootheid die we moeten beredeneren om een uitspraak te kunnen doen over de inkomstenkloof op macro-niveau (paragraaf 6.3) is het aantal actieve freelance klassieke musici in de door ons beschreven beroepspraktijken. Ook hiervan zijn geen concrete, geregistreerde gegevens voorhanden.

Het Platform voor Freelance Musici (PvFM) verenigt 3.400 freelance musici, maar niet alle leden zijn klassieke musici. De Nederlandse Orkesten gaan volgens opgave van de VvNO (Vereniging van Nederlandse Orkesten) uit van zo'n 800 remplaçanten (ZZP-ers). Hoewel de 800 remplaçanten aan een cao zijn gebonden (de cao remplaçanten), is dit wel een getal om ons op te baseren: zoals tevens blijkt uit de genoemde onderzoeken van KNYFE, houden ook freelance klassieke musici die voor een deel van de werkzaamheden onder een cao vallen, en dus buiten scope zijn van deze rapportage, er een gemengde beroepspraktijk op na. Met andere woorden: vrijwel iedere remplaçant verzorgt ook activiteiten in de andere – wel in scope van dit onderzoek vallende – beroepspraktijken. Daarnaast zijn er in de diverse Nederlandse professionele koren naar schatting enkele honderden freelance klassieke

zangers actief. Enerzijds vallen deze voor hun werkzaamheden onder een cao (Stichting Omroepmuziek, Muziekensembles, Opera, Muziekeducatie) en daarmee buiten scope van deze rapportage. Anderzijds opereren zij binnen de door ons onderscheiden beroepspraktijken. Daarnaast hebben we te maken met een groot aantal “ongebonden” freelance klassieke musici (dus niet deels remplacerend of gecontracteerd binnen een cao, maar wel actief in de genoemde beroepspraktijken van freelance klassieke musici). Al met al mag gesteld worden dat een aantal van 1.000 freelance klassieke musici een conservatieve schatting is en dat er met een aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid een veel groter aantal musici als ZZP-er aan de slag is in de beroepspraktijken van de klassieke muziek.

Wanneer wij ook hier weer de onderzochte urenbesteding toepassen, dan mogen we concluderen dat $(100 - 30,8 =) 69,2\%$ van hun werkzame uren werd besteed binnen één of meerdere van de onderscheiden beroepspraktijken. Voor een voltijder betreft dat 69,2% van 1.528,8 uur (zie hoofdstuk 4). Dat is 1.058 uur. Maar niet iedereen is voltijder.

Het CBS becijfert dat in Nederland 52% van de arbeidzame mensen voltijd werkt en 48% in deeltijd. Deeltijdwerkers zijn, in de definitie van het CBS, alle 15- tot 75-jarige personen die in Nederland wonen en minder dan 35 uur in de week betaalde arbeid verrichten. Uit de enquête van KNYFE blijkt geen deeltijdpraktijk bij freelance klassieke musici (eerder het tegenovergestelde: een meer-dan-voltijd-werkpraktijk). Desalniettemin gaan we bij de berekeningen in paragraaf 6.2 uit van de “standaardverdeling” van het CBS en een (aangenomen) deeltijdfactor van 50%.

6.3 De inkomenskloof op macroniveau

In paragraaf 6.1 hebben we de inkomstenkloof per gewerkt uur voor freelance klassieke musici ten opzichte van andere HBO-afgestudeerden bepaald op €5,23. In paragraaf 6.2 hebben we de hoeveelheid actieve freelance klassieke musici gesteld op (minimaal) 1.000 en *for arguments sake* hebben we de standaardverdeling van 48-52 deeltijd-voltijd van het CBS aangehouden. Dit leidt tot de volgende berekening:

Freelance Klassieke Musici (n=1.000)	Aantal musici	Aantal uren per jaar totaal	% werkzaam als freelance buiten cao	Aantal uren per jaar freelance buiten cao	Inkomstenskloof per jaar
1. Voltijds werkzaam (1.528,8 uur op jaarbasis)	520	794.976	69,2%	550.123	€ 2.877.143
2. Deeltijd werkzaam (764,4 uur op jaarbasis)	480	366.912	69,2%	253.903	€ 1.327.913
Totalen	1.000	1.161.888	69,2%	804.026	€ 4.205.056

Tabel 16: Berekening inkomstenskloof freelance klassieke musici t.o.v. andere HBO-afgestudeerden, basis €5,23

Echter, er is ook een andere berekening mogelijk: in tabel 13 hebben we de inkomstenkloof op €17,42 berekend (de berekening van het gemiddelde van de beroepspraktijken, minus de uitschieters). Indien dit bedrag als basis van de berekening wordt genomen, ontstaat de volgende tabel:

Freelance Klassieke Musici (n=1.000)	Aantal musici	Aantal uren per jaar totaal	% werkzaam als freelance buiten cao	Aantal uren per jaar freelance buiten cao	Inkomstenkloof per jaar
1. Voltijds werkzaam (1.528,8 uur op jaarbasis)	520	794.976	69,2%	550.123	€ 9.583.143
2. Deeltijd werkzaam (764,4 uur op jaarbasis)	480	366.912	69,2%	253.903	€ 4.442.990
Totalen	1.000	1.161.888	69,2%	804.026	€ 14.006.133

Tabel 17: Berekening inkomstenkloof freelance klassieke musici t.o.v. andere HBO-afgestudeerden, basis €17,42

Een plausibele verdubbeling, of zelfs verdriedubbeling van het aantal freelance klassieke musici (het aantal van 1.000 is een zeer conservatieve schatting), maakt dit bedrag twee- tot driemaal hoger. Daarmee is de bandbreedte van deze (beredeneerde) inkomstenkloof 4 miljoen tot 42 miljoen euro.

Nogmaals en ten overvloede, dit betreft een berekening op een schatting van het aantal *actieve* freelance klassieke musici en hun urenbesteding in de onderscheiden beroepspraktijken (dus niet de uren die zij in cao-verband verloond krijgen).

7. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN VOOR VERDER ONDERZOEK

7.1 Conclusies

Freelance klassieke musici kennen diverse beroepspraktijken, van orkestwerk tot solo-optredens en studio-opnames. Deze verscheidenheid vereist een hoge mate van flexibiliteit en een breed scala aan vaardigheden. Het is van belang vast te stellen dat de omvang van hun werkzaamheden doorgaans verder gaat dan alleen de betaalde uren: zelfstudie, onderhoud van instrumenten, administratieve taken en netwerken. Dit draagt bij aan de complexiteit en de uitdagingen van hun beroep.

De beloning voor deze uiteenlopende taken varieert aanzienlijk, wat duidt op een hoge mate van variabiliteit in de beloning van deze professionals. Hoewel de gemiddelde beloning per contractueel overeengekomen uur redelijk lijkt, reflecteert dit niet altijd de daadwerkelijke beloning, omdat vele essentiële (al dan niet projectgebonden) taken buiten de betaalde uren vallen.

De tarieven voor freelance klassieke musici worden beïnvloed door factoren als opleidingsniveau, aard van de werkzaamheden, ervaring, complexiteit van de productie en omvang van de opdracht. Het is duidelijk dat tarieven flexibel zijn en aangepast moeten worden aan de specifieke omstandigheden van elke opdracht. Er is echter meer onderzoek nodig naar deze factoren om te zorgen voor een eerlijke en adequate beloning.

Het principe van fair-practice - dat wil zeggen, eerlijke en transparante behandeling - wordt ook toegepast op freelance klassieke musici. Dit omvat redelijke betaling, toegang tot degelijke arbeidsvoorwaarden en contracten, en respect en erkenning voor hun bijdragen. De tarieven voor freelance klassieke musici worden ook beïnvloed door de bredere context, zoals de wettelijke minimumlonen en het modale loon. Dit onderzoek draagt bij aan een beter begrip van wat als fair-practice kan worden beschouwd voor deze professionals.

Een bijzonder aandachtspunt voor deze groep is de zogenaamde ZZP-factor, die rekening houdt met de extra kosten en onzekerheden die freelancers ervaren in vergelijking met werknemers in loondienst. Freelance klassieke musici worden geconfronteerd met extra kosten, zoals een arbeidsongeschiktheidsverzekering en voorzieningen voor omzetverlies/werkeloosheid, die niet worden gedragen door werknemers in loondienst. Deze ZZP-factor wordt gebruikt om een eerlijke vergelijking te maken tussen de lonen van freelancers en werknemers in loondienst.

Om freelance klassieke musici te helpen bij het bepalen van eerlijke tarieven, is door KNYFE een instrument ontwikkeld. Dit instrument maakt gebruik van diverse wegingsfactoren en indicatoren, waaronder de onderscheiden beroepspraktijken, het mediane cao-loon voor HBO-afgestudeerden en de ZZP-factor. Het is echter bedoeld als een hulpmiddel, geen voorschrijvend middel.

Er is sprake van een aanzienlijke inkomenskloof voor freelance klassieke musici. Gemiddeld over de zeven onderzochte beroepspraktijken bedraagt deze kloof minimaal €5,23 uur in vergelijking met het fair-practice basistarief en, wanneer de uitschieters buiten beschouwing worden gelaten, zelfs €17,42. Deze kloof is het gevolg van de vele onbetaalde uren die freelance klassieke musici aan hun beroepspraktijk besteden, uren die vaak niet

erkend worden in de vergoedingen die ze ontvangen. Het is essentieel om deze inkomenskloof aan te pakken om de levensvatbaarheid en duurzaamheid van de sector te waarborgen. Zonder voldoende compensatie voor hun werk, zullen freelance klassieke musici het steeds moeilijker vinden om in hun beroep te blijven, wat een negatieve impact zou kunnen hebben op de kwaliteit en diversiteit van de klassieke muzieksector.

7.2 Risico's bij implementatie

Er zijn verschillende mogelijke risico's verbonden aan de implementatie van een instrument voor fair pay en fair practice voor freelance klassieke musici:

1. **One-size-fits-all benadering:** Een instrument dat ontworpen is om eerlijke tarieven te bepalen, kan de unieke aspecten van verschillende beroepspraktijken, rollen, ervaringsniveaus en andere factoren over het hoofd zien. Dit kan ertoe leiden dat sommige musici onderbetaald worden, terwijl anderen mogelijk te veel worden betaald.
2. **Moeilijkheden bij de handhaving:** Hoewel een instrument dat eerlijke tarieven aanbeveelt, nuttig kan zijn, kan het moeilijk zijn om te zorgen dat deze tarieven in de praktijk ook daadwerkelijk worden nageleefd. Dit is met name het geval in een sector waar veel van het werk freelance is en waar er veel onderlinge concurrentie kan zijn.
3. **Negatieve gevolgen voor de creatieve sector:** De implementatie van een dergelijk instrument kan leiden tot hogere kosten voor organisaties die freelance klassieke musici inhuren. Dit kan een negatief effect hebben op kleinere organisaties of evenementen met een beperkt budget, waardoor er mogelijk minder mogelijkheden zijn voor freelance klassieke musici.
4. **Ongewenste marktverstoring:** Het implementeren van vaste tarieven kan de dynamiek van de markt verstoren en kan resulteren in onbedoelde gevolgen, zoals het verminderen van het aantal beschikbare banen of het creëren van een kunstmatige looninflatie.
5. **Implementatie en aanvaarding:** Het zal tijd en middelen kosten om een dergelijk instrument te implementeren en er zal waarschijnlijk weerstand zijn tegen verandering, vooral als sommige partijen het gevoel hebben dat ze er niet bij gebaat zijn.

Om deze risico's te beperken, is het belangrijk om een veelzijdige en flexibele benadering te blijven hanteren, rekening houdend met de diversiteit van de beroepspraktijken in de klassieke muziek. Bovendien zal er een sterk engagement zijn van alle stakeholders, inclusief musici, orkesten, ensembles, organisaties en beleidsmakers moeten ontstaan, om fair pay en fair practice-principes te ondersteunen en te implementeren.

7.3 Aanbevelingen voor verder onderzoek

1. **Dieper onderzoek naar de aard en omvang van de beroepspraktijken:** Hoewel dit onderzoek inzicht geeft in een breed scala aan beroepspraktijken in de klassieke muziek, zijn er waarschijnlijk nog vele andere aspecten die nader onderzoek vereisen. Dit zou kunnen variëren van de specifieke vaardigheden en competenties die nodig zijn voor verschillende rollen, tot de manieren waarop musici hun tijd verdelen tussen verschillende taken, tot de relatieve omvang de verschillende beroepspraktijken, tot een meer nauwkeurige inschatting van de hoeveelheid freelance klassieke musici die in iedere beroepspraktijk werkzaam zijn.

2. **Verfijning van de ZFP-factor:** De ZFP-factor is een nuttig instrument om rekening te houden met de extra kosten en onzekerheden die freelancers ervaren. Echter, er is meer onderzoek nodig om te verfijnen hoe deze factor wordt berekend en toegepast, en om ervoor te zorgen dat het op een eerlijke en consistente manier wordt gebruikt.
3. **Indexatie van het basis uurtarief:** De in het onderzoek genoemde uurtarieven bedragen zijn gebaseerd op cao's en andere data uit 2023. Een jaarlijkse indexatie op bedragen is noodzakelijk. Dat kan op basis van de indexaties in de gebruikte cao's of een selectie daarvan. Bijvoorbeeld cao Nederlandse Orkesten of Muziekensembles.
4. **Casestudies van best practices:** Het zou nuttig zijn om casestudies te verzamelen van organisaties, evenementen en individuen die succesvol fair pay en fair practice principes hebben geïmplementeerd. Dit zou kunnen dienen als een bron van inspiratie en begeleiding voor anderen in de sector.
5. **Onderzoek naar de impact van beleid en wetgeving:** Het beleid en de wetgeving rondom freelancers en de creatieve industrie heeft een grote invloed op de beloning en arbeidsvoorwaarden van freelance klassieke musici. Het is belangrijk om een beter inzicht te krijgen in hoe deze factoren de sector beïnvloeden, en hoe ze kunnen worden aangepast om betere resultaten te bereiken.
6. **Evaluatie van het instrument van KNYFE:** Hoewel het instrument van KNYFE een belangrijke stap is naar fair pay en fair practice, is het belangrijk om zijn effectiviteit te evalueren en te verfijnen. Dit zou kunnen inhouden dat de methode voor het berekenen van tarieven wordt bijgesteld, feedback van gebruikers wordt verzameld, en wordt nagegaan hoe goed het instrument in de praktijk werkt.
7. **Onderzoek naar de inkomstenkloof:** Dit onderzoek heeft een aanzienlijke inkomstenkloof aan het licht gebracht voor freelance klassieke musici. Het is van essentieel belang om deze kloof verder te onderzoeken, om te begrijpen welke factoren bijdragen aan de ongelijkheid, en welke maatregelen kunnen worden genomen om de kloof te dichten.
8. **Onderzoek naar de levensvatbaarheid van de sector:** Ten slotte, gezien de uitdagingen waarmee freelance klassieke musici worden geconfronteerd, is het cruciaal om de levensvatbaarheid van de sector als geheel te onderzoeken. Dit zou kunnen leiden tot strategieën om de duurzaamheid en veerkracht van de sector te verbeteren, en om de carrière- en inkomensperspectieven voor musici te verbeteren.

Geraadpleegde bronnen

20230511 Ketentafel Film AV 11 mei 2023, Berenschot-Presentatie Opdracht
Kompas incl. Opzet zzp-opslagpercentage.pdf

2304_KNYFE instrumentontwikkeling ACCT 17 april_v1.8.pdf

2305_KNYFE instrumentontwikkeling ACCT 22 mei_v2.1.pdf

Belastingdienst. (2023a, 8 augustus). *Percentages inkomensafhankelijke bijdrage ZVW.*

https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privewerk_en_inkomen/zorgverzekeringswet/veranderingen-bijdrage-zvw/percentages-zvw

Belastingdienst. (2023b, augustus 17). *Premiedifferentiatie WW: lage en hoge AWF-premie.*

<https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/personeel-en-loon/content/remiedifferentiatie-ww-lage-en-hoge-ww-premie>

Breure, A. (et al.) (2019) Fair Practice Code. Amsterdam: Kunsten '92.

<https://fairpracticecode.nl/wordpress/wp-content/uploads/2023/04/fairpractice-code-nl-2019-digitaal.pdf>

Centraal Planbureau. (2023, 19 september). *Macro Economische Verkenning (MEV) 2024 | CPB.nl.* <https://www.cpb.nl/macro-economische-verkenning-mev-2024>

Declarabele uren per jaar berekenen | BerekenHet.nl. (n.d.).

<https://www.berekenhet.nl/ondernemen/declarabele-uren.html>

Dijksterhuis, E., P. van Gemert en M. Versteegh (red.) (2021) Navigeren met de Fair Practice. Amsterdam: Kunsten '92.

Kamer van Koophandel. (2023). Zelfstandigenaftrek verder omlaag.

ondernemersplein.kvk.nl.

<https://ondernemersplein.kvk.nl/zelfstandigenaftrek-verder-omlaag/>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2023, June 12). *Voortgangsbrief*

*“werken als zelfstandige.”*Kamerstuk | Rijksoverheid.nl.

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/06/15/voortgangsbrief-werken-als-zelfstandige>

Pannekoek, J. (2019). *Rubricering ingrediënten fair pay*. CAOP.

Pensionfonds Zorg en Welzijn. (z.d.) *UW premie in 2023 | PFZW*.

<https://www.pfzw.nl/particulieren/pensioen-bij-ons/ik-bouw-pensioen-op/wat-is-pensioen/uw-premie.html>

Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst. (2023). Verantwoording en toelichting rekentool ‘Cao-lonen naar zzp-tarieven’. In *Digipacct* (Nr. 191220).

https://www.digipacct.nl/system/files/2023-03/191220_cao-lonen-naar-zzp-tarieven_toelichting-platform-acct_def.pdf

Rawls, J., & Kelly, E. (2001). *Justice as fairness: a restatement*. Harvard University Press.

Rekentool: Cao-loon naar Zzp-tarief | DigiPACCT. (z.d.).

<https://www.digipacct.nl/cao-loon-naar-zzp-tarief>

Ruts, H. (2023). Dit gaat de verplichte AOV voor zelfstandigen kosten. en uitkeren.

ZiPconomy.

<https://zipconomy.nl/2023/04/dit-gaat-de-verplichte-aov-voor-zelfstandigen-kosten-en-uitkeren/>

Scanlon, T. (1998). *What we owe each other*. Harvard University Press.

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. (2014a, December 15). *Premies en bedragen voor werkgevers | UWV | Werkgevers*.

<https://www.uwv.nl/werkgevers/bedragen-en-premies/detail/ww-premie>

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. (2014b, december 15). *Premies en bedragen voor werkgevers | UWV | Werkgevers*.

<https://www.uwv.nl/werkgevers/bedragen-en-premies/detail/premiepercentages-vrijwillige-verzekeringen>

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. (2022, December 1).

Premievaststelling Vrijwillige verzekeringen 2023.

<https://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/premieadviezen-social-fo ndsen/premievaststelling-vrijwillige-verzekeringen-2023.aspx>

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. (z.d.). *Actuele bedragen | UWV | Particulieren*. Geraadpleegd op 29 september 2023.

<https://www.uwv.nl/particulieren/bedragen/detail/minimum-jeugd-loon>

Werkgroep arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector. (2017). *Arbeidsmarkt agenda culturele en creatieve sector 2017-2023*. Kunsten '92.

Zoet, J. (2018). *De Fair Practice Code*. In: *Boekman*, jaargang 30, nr.117:10-13.

Bijlage A: Data (verdere) onderzoeks opbrengsten Beroepspraktijken - december 2022

Van de 53 respondenten:

- Opleiding:
 - genoot 68% een HBO Master hoofdvak instrument, 30% een HBO hoofdvak instrument en 2% een WO opleiding
- Werken onder CAO:
 - speelde 30,8% in de 12 maanden voor het meetmoment bij een orkest, koor of ensemble dat aangesloten is/was bij een CAO.
- Soort optredens (meerdere antwoorden per respondent mogelijk):
 - treedt 53.8% op met een orkest/koor (meer dan 16 instrumentalisten)
 - treedt 53.8% op met een ensemble/koor (16 instrumentalisten of minder)
 - treedt 67.3% op met kamermuziek (8 instrumentalisten of minder)
 - treedt 36.5% op als begeleiding van een koor en/of solisten in een orkest
 - treedt 40.4% op als solist bij een koor en/of orkest
 - treedt 50.0% op als solist of duo
 - treedt 38.5% op voor studio-opnames
 - treedt 11.5% anderszins op (o.a. solist bij operahuizen, muziektheater, koorbegeleiding op piano en orgel, dirigent, live-opnames, workshops bij concerten)
- samenstelling:
 - spelen bij de studio-opnames en solo/duo-concerten respectievelijk 100% en 98% professionals mee.
 - spelen bij orkesten/koren(>16) 70% professionals mee (plus 25% semiprofessioneel en 5% amateurs)
 - spelen bij koren(≤ 16)/ensembles/kamermuziek en in de begeleiding daarvan tussen de 80-95% professionals mee
 - spelen de relatief de minste professionals op als solist bij een koor of orkest (40%), het aandeel amateurs dat in die hoedanigheid optreedt is bij deze groep het grootst met 40%. Amateurs hebben in de andere soorten optredens een significant lager aandeel (niet meer dan 10%).

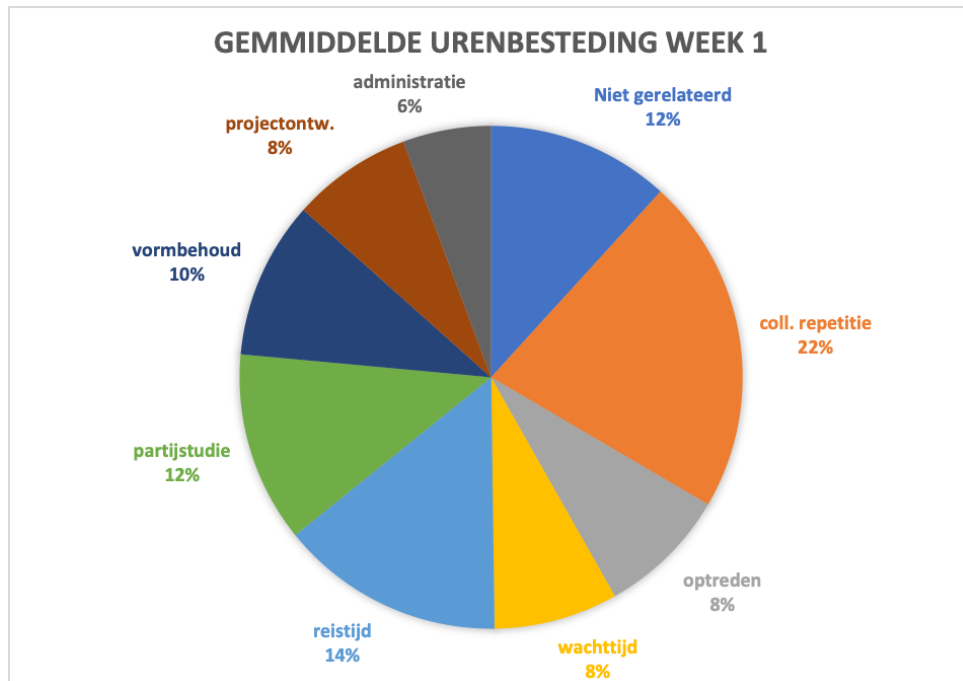
Bijlage B: Data (verdere) onderzoeks opbrengsten Urenbesteding - mei 2023

Van de 37 respondenten van de mei 2023 enquête, waarbij verschillende freelance klassieke musici hun urenbesteding in verband met hun werkzaamheden als muzikant moesten bijhouden:

week 1:

- werkten zij gemiddeld 45 uur en 5 minuten De variabiliteit in de totaal gewerkte uren is vrij hoog. De laagste waarde is 10 uur, en de hoogste waarde 65. Van de totaal gewerkte uren, spendeerden zij gemiddeld 5 uur en 18 minuten aan werkzaamheden die *niet* gerelateerd waren aan hun werk als freelance klassieke musicus
- besteedden zij gemiddeld 9 uur en 46 minuten aan collectieve repetitietijd
- besteedden zij gemiddeld 3 uur en 46 minuten op het podium voor een optreden
- besteedden zij gemiddeld 3 uur en 36 minuten aan 'wachtijd' (wachten op locatie)
- besteedden zij gemiddeld 6 uur en 30 minuten aan reistijd voor repetities en concerten
- besteedden zij gemiddeld 5 uur en 32 minuten aan partijstudie
- besteedden zij gemiddeld 2 uur en 32 minuten aan vormbehoud (buiten partijstudie om)
- besteedden zij gemiddeld 3 uur en 29 minuten aan projectontwikkeling
- besteedden zij gemiddeld 2 uur en 33 minuten aan administratie
- met een gemiddelde gage (incl. reis- en onkosten, excl. btw) van €646,-

Deze resultaten zijn hieronder verwerkt in een diagram waarin het aandeel van de activiteiten percentueel is uitgedrukt.

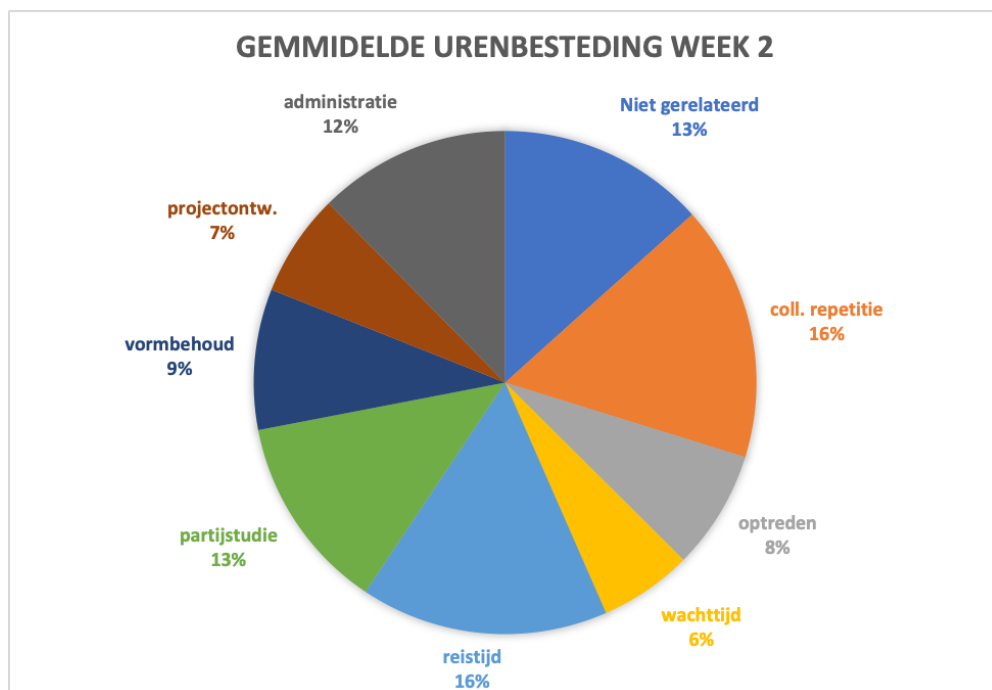


Figuur 3: Percentages van de urenbesteding van de respondenten in week 1

week 2:

- werkten zij gemiddeld 39 uur en 36 minuten als freelance klassiek musicus. De variabiliteit in de totaal gewerkte uren is vrij hoog. De laagste waarde is 0 uur, en de hoogste waarde 65. Van de totaal gewerkte uren, spendeerden zij gemiddeld 4 uur en 56 minuten aan werkzaamheden die *niet* gerelateerd waren aan hun werk als freelance klassieke musicus
- besteedden zij gemiddeld 6 uur en 5 minuten aan collectieve repetitietijd
- besteedden zij gemiddeld 2 uur en 50 minuten op het podium voor een optreden
- besteedden zij gemiddeld 2 uur en 13 minuten aan 'wachtijd' (wachten op locatie)
- besteedden zij gemiddeld 5 uur en 54 minuten aan reistijd voor repetities en concerten
- besteedden zij gemiddeld 4 uur en 40 minuten aan partijstudie
- besteedden zij gemiddeld 3 uur en 21 minuten aan vormbehoud (buiten partijstudie om)
- besteedden zij gemiddeld 2 uur en 26 minuten aan projectontwikkeling
- besteedden zij gemiddeld 4 uur en 35 minuten aan administratie
- met een gemiddelde gage (incl. reis- en onkosten, excl. btw) van €592,29

Deze resultaten zijn hieronder verwerkt in een diagram waarin het aandeel van de activiteiten percentueel is uitgedrukt.



Figuur 4: Percentages van de urrebesteding van de respondenten over week 2

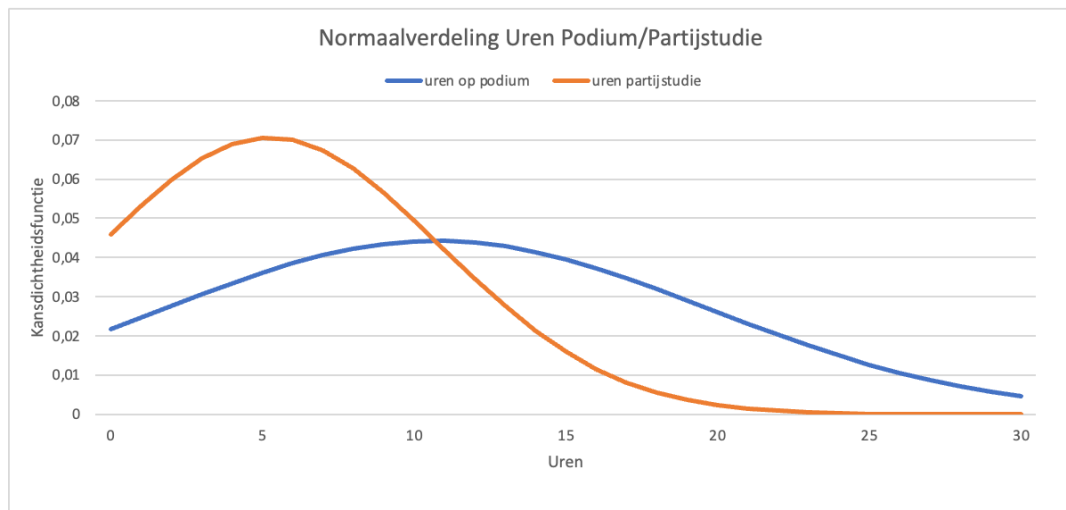
Urenbesteding

Uit het onderzoek naar de urenbesteding van freelance klassieke musici blijkt dat de respondenten gemiddeld over de twee weken, per week

- 10 uur en 44 uur op het podium (σ 9 uur 1 minuut) en;
- 5 uur en 15 minuten aan partijstudie (σ 5 uur 39 minuten) besteden.

De factor 2:1 uit de cao lijkt hier dus te kloppen. De respondenten besteden daarnaast gemiddeld 4 uur en 35 minuten aan vormbehoud (σ 4 uur 31 minuten).

Maar, zoals verwacht, is de afwijking van deze gemiddelden in de steekproefpopulatie vrij hoog, zoals te zien is in figuur 5. Zo is te zien dat de uren op het podium (collectieve repetitie en concert) sterk uiteenlopen. De uren die besteed worden aan de partijstudie liggen dicht bij elkaar rond het gemiddelde. Dit laat zien dat, relatief gezien, de uren besteed aan partijstudie van de meeste musici minder worden wanneer zij meer tijd besteden op het podium.



Figuur 5: Normaalverdeling wekelijks aantal uren op het podium (repetitie + concert) en uren besteed aan partijstudie

Bijlage C: Berekeningen Kunstenbond ZZZ-lasten

	Opslagpercentages zpp (bottom up)	2023
sociale zekerheid	toelichting	
leegloop (werk/opdrachtloosheid)	10,00%	Eigen afronding, geen goede onderzoeksbron beschikbaar voor specifieke opslag. Algemene bedrijfskosten; UWV-WW-premie met sectoropslag
ziekte (korte termijn <2jr)	5,00%	broodfonds, UWV
arbeidsongeschiktheid (lange termijn >2jr)	8,00%	ibo zpp, UWV
Inkomensafhankelijke bijdrage Zww	5,43%	Belastingdienst
pensioen	7,90%	doorneepremie bij vrijwillige voorzetting, modaal loon, premie PFZW afgerond 50/50 verdeling
totaal	36%	
algemene bronnen:		
monitor zelfstandige arbeid		https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/rapport-zea-2021/
IBO ZZZ		https://www.rijksfinancien.nl/sites/default/files/extrainfo/ibos/2014-2015%20IBO%20zelfstandigen%20zonder%20personeel%20taakopdracht.pdf
tarieven zpp'ers		https://www.seo.nl/publicaties/karakteristieken-en-tarieven-zppers/
PFZW		https://www.pfzw.nl/werkgevers/premie-en-factuur/premiepercentages-en-franchises.html
CBS		https://www.cbs.nl/nl-nl/arbeid-en-inkomen/arbeid-en-sociale-zekerheid
Belastingdienst		https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privewerk_en_inkomen/zorgverzekeringswet/bijdrage_zorgverzekeringswet/inkomensafhankelijke_bijdrage_zorgverzekeringswet
Belastingdienst		https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/personeel-en-loon/content/premiedifferentiatie-ww-lage-en-hoge-ww-premie
Broodfonds		https://www.broodfonds.nl/hoer_het_werkt
UWV		https://www.uwv.nl/particulieren/rekenhulpen/verzekering-van-uwv/index.aspx

38.000,00	30000	38000	45000
14.714,00	6,57%	7,90%	8,68%
23.286,00			
OP	6007,79		
AP	647	niet meegerekend om dubbelstelling met AOV te voorkomen	
premie	6007,79		
50/50	3003,894	7,90%	

Tabel 5.1 Verdeling van het aandeel kosten in het berekende uurtarief (exclusief BTW) naar kostencategorieën op basis van de bottom-up methode voor zpp'ers met zakelijke opdrachtgevers (gewogen percentages)

Kostencategorie	Aantal	Gem.	Q10	Q25	Q50	Q75	Q90	Geen
Geleverde producten	350	19%	2%	5%	10%	25%	50%	1.334
Grondstoffen, materialen, hulpmiddelen	497	15%	2%	5%	10%	20%	35%	1.187
Overige opdracht gerelateerde kosten	790	13%	3%	5%	10%	15%	27%	894
Algemene bedrijfskosten	1.010	15%	3%	5%	10%	20%	30%	674
Arbeidsongeschiktheidsverzekering	257	8%	2%	4%	5%	10%	15%	1.427
Pensioenvoorziening	208	7%	2%	5%	5%	10%	10%	1.476
Belastingen (excl. BTW) en premies	815	22%	5%	10%	20%	30%	40%	869

Bron: Enquête Medial en SEO Economisch Onderzoek, bewerking SEO

Bijlage D: Kort overzicht algemene voorgeschiedenis en specifieke vooronderzoeken

Advies 'Passie gewaardeerd' met oproep ontwikkelen vergoedingenrichtlijnen, 2017

In 2017 brachten de Raad voor Cultuur en de Sociaal-Economische Raad het adviesrapport 'Passie gewaardeerd' uit. Het verdienvermogen van werkenden in de culturele en creatieve sector blijft achter, zo constateerden zij. De raden riepen op om richtlijnen te ontwikkelen voor redelijke vergoedingen. Het advies is tot stand gekomen op basis van de eerdere 'Verkenning arbeidsmarkt culturele sector' uit 2016 en op grond van nieuwe onderzoeksgegevens en literatuur. Zowel ten behoeve van het adviesrapport als de verkenning was er een speciale adviescommissie. Bij de totstandkoming van het advies zijn er daarnaast twee consultatiegesprekken gevoerd met partijen uit het veld. Aan hen en aan andere partijen is bovendien gevraagd om in een position paper oplossingen aan te dragen die kunnen leiden tot een betere arbeidsmarktpositie van de werkenden in de sector. Dit heeft geresulteerd in 32 position papers die zijn meegenomen in de gedachtevorming over het advies.

Arbeidsmarktagenda en Fair Practice Code, 2017

Op basis van dit advies kwam er in 2017 een Arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector met drie speerpunten: structurele sociale dialoog, verdienvermogen versterken, arbeidsvoorwaarden verbeteren. Ook ontstond in dat jaar de Fair Practice Code met drie principes: fair pay, fair share, fair chain. Jarenlang bleef het echter vrij stil rond de uitwerking van het onderdeel fair pay.

Vooronderzoek en voorstel voor vervolgstappen te beginnen in vijf deelsectoren, 2020/2021

Per 2020 is de Arbeidsmarktagenda onder auspiciën van een nieuwe landelijke organisatie Platform ACCT gebracht. In overleg met OCW zijn vijf deelsectoren aangewezen waar de noden qua arbeidsvoorwaarden incl. tariefvergoedingen hoog zijn: archeologie, cultuureducatie/ amateurkunst, film/av, freelance muziek, letteren.

Voor deze vijf aangewezen deelsectoren zijn vervolgens specifieke onafhankelijke vooronderzoeken gedaan en vervolgstappen benoemd:

1. Vooronderzoek

'Tariefafspraken voor freelance musici. Resultaten van een onderzoekstraject', november 2020, bureau HTH met behulp van deskundige begeleidingscommissie.

Aan dit vooronderzoek hebben honderden musici meegewerkt, naast popmusici 127 klassieke en 34 musici met een diverse beroepspraktijk. Hierbij bleek o.a. het volgende.

1.1. Musici treden gemiddeld 80 keer per jaar op en deze optredens duren bij de twee groepen musici (pop en klassiek) rond de twee uur gemiddeld.

1.2. Per optreden/concert hebben beide groepen musici gemiddeld een gage van 276 euro.

De eerste 50 procent van de musici haalt niet meer dan 200 euro (mediaan). Deze groep krijgt geen vergoeding voor repetitie- of studietijd of reistijd.

1.3. Beide groepen verdienen in 2019 gemiddeld 16.150 euro (omzet, ex BTW) door op te treden of concerten te geven. De eerste 50 procent verdiende niet meer dan 11.000 euro (mediaan).

1.4. Volgens de helft van de musici legt een opdrachtgever niet uit waarom welk tarief wordt betaald, vier op vijf musici onderhandelen met een opdrachtgever. Ongeveer 80 procent vindt desondanks de betaalde tarieven (zeer) laag.

1.5. Volgens de musici, gemiddeld, is 439 euro een goed tarief voor optredens/concerten. Dat is 163 euro per optreden/concert meer dan de 276 euro die gemiddeld geboden wordt. Bandleiders en koor-, ensemble-, orkestleiders vinden gemiddeld 336 euro een goed tarief voor hun uitvoerende musici, nog steeds 60 euro meer wat er geboden wordt.

2. Voorstel voor vervolgstappen

'Betere Arbeidsvoorwaarden en Werkomstandigheden in de Culturele en Creatieve Sector. Een voorstel voor vervolgstappen 2021-2024', maart 2021, bureau HTH.
Ten behoeve van de freelance musici zijn de onderstaande vervolgstappen geformuleerd.

2.1. Bewustwording.

Reken uit wat optredens/concerten kosten en opleveren voor alle partijen en deel deze informatie én Schets kosten betaling van alle musici volgens cao's, b.v. de cao ensembles.

2.2. Ontwikkeling.

Ontwikkel (als start) een zo simpel mogelijke honoreringsrichtlijn, b.v. een eenvoudig dagtarief, tarief per optreden/concert, etc.

2.3. Onderzoek.

Onderzoek de mogelijkheid, aard en inhoud van een solidariteitsfonds voor musici.

2.4. Borging en structurele sociale Dialoog.

Later te bepalen.

FairPACCT en Ketentafels m.b.v. onafhankelijke onderzoeksbureaus vanaf 2022

Om meer vaart in het proces naar betere arbeidsvoorwaarden en tariefvergoedingen te krijgen is door OCW per 2022 een driejarige subsidie verstrekt aan Platform ACCT voor het programma fairPACCT. Dit moet met behulp van onafhankelijke (voor)onderzoekers en van Ketentafels bestaande uit de geledingen werkenden en werkverleners plus bij voorkeur bemiddelaars en vakopleidingen concrete, objectieve en gemotiveerde praktijkinstrumenten voor fair pay in diverse deelsectoren ontwikkelen. Met name daar waar geen (werkveldbrede) Cao is en waar de beoogde structurele sociale dialoog in de vorm van georganiseerd overleg ontbreekt. In juni 2022 is de Ketentafel Freelance Klassieke Musici gevormd, bestaande uit de beoogde geledingen en vervolgens is onafhankelijk bureau Knyfe ingeschakeld voor het maken van voorliggende tariefrichtlijnen.