

## Sociale Bureaus voor Kunstenaars: hoe sociaal zijn die echt?

Nieuws maandag 11 maart 2019

### **Het label ‘Sociaal Bureau voor Kunstenaars’ moest een vorm van kwalitatieve uitzendwerk creëren, die meer zekerheid zou bieden aan de doelgroep. Wat is daarvan in huis gekomen?**

Kunstenpunt, het steunpunt van de kunsten, trok aan de alarmbel in de publicatie Kunstenpocket#3: “Er is iets grondig mis wanneer professionele sectoren zo functioneren dat net hun kernspelers er niet in slagen om van hun praktijk te leven. Wanneer artistiek succesvolle artiesten aan het einde van de maand nog onder de rode lijn van de armoedegrens vallen, is dat een belangrijk signaal dat het hele systeem van werken, samenwerken, verlonen en sociale bescherming aan herziening toe is.

Een goedbedoelde uitvinding in het begin van deze eeuw had het leed en de preciaire situaties moeten milderen. Eind 2002 kreeg uitzendarbeid een artistiek kantje. Officiële uitzendkantoren kunnen een erkenning aanvragen als Sociaal Bureau voor Kunstenaars (SBK) waarna ze zich voor creatieve beroepen over twee specifieke vormen van tijdelijke arbeid mogen ontfermen: opdrachten van een opdrachtgever die geen ander personeel in dienst heeft en opdrachtgevers buiten de kunstensector. De categorie ‘creatief beroep’ bleek gaandeweg bijzonder rekbaar te zijn en gaat van kunstenaars en technici actief in theater, beeldende kunst en muziek tot vormgeving, journalistiek, reclame en sociaal-cultureel werk. Het Sociaal Bureau voor Kunstenaars werd als label in het leven geroepen met de intentie een kwalitatieve vorm van uitzendarbeid te creëren die voor meer rechtszekerheid zou zorgen in situaties waar het betalen van kunstenaars – hoeveel en door wie? – veel nalatigheid en ook verwaarlozing kende. Vandaag zijn er talrijke concurrerende SBK’s actief: Amplo, De Crew, Het Interimpaleis, Interpass, Manpower Belgium, Tentoo Payroll Services...

### **Scheefgroei**

Bijna twintig jaar later moeten we helaas concluderen dat die spin-offs van reguliere interimkantoren de tewerkstelling in de kunstensector steeds meer naar hun hand wisten te zetten en daarbij ook mistoestanden in de hand werkten. Vanuit het legale motief ‘tijdelijke vermeerdering van werk’ ging men vrijwel elke creatieve activiteit verwerken waardoor uitzendarbeid niet de uitzondering maar de regel is geworden. Nochtans moet rechtstreekse indienstneming wel de norm zijn en blijven. Het loopt zelfs mis in grote publieke instellingen: nadat de VRT van de overheid een maximumenveloppe voor eigen personeel vastgelegd kreeg, boemde het uitzendwerk. Daardoor kwam de personeelswerking van de openbare zender inzake sociale rechten onder druk.

In vele gevallen waarin er een rechtstreekse band tussen kunstenaar en opdrachtgever aanwezig is en moet zijn, geeft men vandaag de voorkeur aan een contract via een SBK. Dat zorgt niet alleen voor een aanzienlijk lager nettoloon voor de cultuurwerkers, het gaat ook tegen de regelgeving in. SBK’s rekenen soms ook in uren in plaats van de wettelijk verplichte dagvergoedingen. Bovendien weigeren ze al eens anciënniteit in rekening te nemen en er zijn gevallen bekend waarbij ze geïnde auteursrechten ‘vergeten’ over te dragen. Intussen breiden SBK’s hun activiteiten gestaag uit naar allerhande vergoedingsrelaties die in principe rechtstreeks met

de opdrachtgever moeten verlopen.

## Duur en onvrij

Zo vloeien veel inkomsten (en subsidies) van dikwijls preciaire cultuurwerkers onnodig naar deze commerciële entiteiten. Hoeveel? Daarover zijn cijfers noch parlementaire vragen bekend. Evenmin is er transparantie inzake het aandeel dat een SBK precies voor eigen rekening neemt. Ze werken immers met een algemene multiplier bovenop het brutoloon die commissie, sociale bijdragen en andere kosten dekt. Maar die multiplier lijkt wel immuun voor verlagingen van werkgeversbijdragen of andere sociale kortingen.

Voorts zijn organisaties die subsidies ontvangen bij cao verplicht bepaalde loonbarema's toe te passen. Maar SBK's vertrekken dikwijls van de redenering dat dit voor een tewerkstelling bij zo'n organisatie via hen niet hoeft omdat ze zelf geen subsidies ontvangen. Dergelijke praktijken ondergraven de opbouw van een duurzaam en rechtvaardig werkveld via collectieve arbeidsovereenkomsten.

Het SBK evolueerde van een handig hulpmiddel voor de kunstenaar soms ook naar een niet te omzeilen partner van de opdrachtgever: sommige SBK's sloten deals met opdrachtgevers om hen als enige intermediair te kiezen voor al hun cultuurwerkers. Als de opdrachtgever zo'n keuze maakt, dan verliezen cultuurwerkers het recht om via vrije concurrentie tot een betere prijs of een meer voordelige multiplier te komen. Precariteit is overigens niet beperkt tot de lagere (netto) verloning. Ook de psychosociale risico's – stress, burn-out, een ontspoorde work-life balans – liggen aanzienlijk hoger voor tijdelijke werknemers die op SBK's aangewezen zijn omdat ze met veel meer onzekerheid te kampen hebben en extra kwetsbaar zijn vanwege hun afhankelijkheid van verschillende (potentiële) werkgevers.

## Kies voor rechtstreekse aanstellingen

De bemiddelende SBK's die zijn opgericht als remedie voor een gebrek aan veerkracht en stabiliteit bij sommige kunstenaars en die op veel vlakken natuurlijk ook verdienstelijk werk leveren, werken vandaag vanwege hun succes en expansiedrang de precarisering van de kunstwereld actief mee in de hand. De kunstensector heeft vanuit de beste bedoelingen iets in het leven geroepen dat zich intussen onmisbaar wist te maken en men heeft er het label 'sociaal' opgeplakt. Om de scheefgroei tegen te gaan, is het van belang dat opdrachtgevers hun verantwoordelijkheid opnemen en cultuurwerkers ook in sociaaleconomisch opzicht flexibiliteit en 'vrijheid' bieden: wie een rechtstreeks en degelijk contract wil, moet die vrije keuze krijgen.

## De voordelen van een rechtstreeks contract als werknemer zijn evident.

- Afhankelijk van de sector, heb je recht op een opleidingskrediet. Voor de muziek- en podiumsector bedraagt dat budget 600 euro per jaar.
- De werkgever betaalt bovenop het loon mee voor de opbouw van een aanvullend pensioen en dat vanaf de eerste dag in dienst.
- De werkgever is verplicht de minimumlonen en andere bepalingen, bijvoorbeeld voor overuren, vakantie, tijdskrediet en werkloosheid met bedrijfstoeslag, toe te passen. Duurt het contract minder dan vier maanden, dan heb je in sommige gevallen recht op een loon dat 5,5

procent hoger ligt dan dat van een collega met een langer contract.

- Bij een voltijds contract betaalt de (gesubsidieerde) werkgever actief in de muziek- en podiumsector jaarlijks een eindejaarspremie van minimaal 600 euro bruto. Ben je minder dan vier maanden in dienst, dan is de premie lichtjes hoger en betaalt het sociaal fonds deze uit.

**Robrecht Vanderbeeken**

*Dit artikel verscheen in Tribune 75.11*