



POSITION PAPER FNV MEDIA & CULTUUR

T.b.v. Debat Cultuur en Media Tweede Kamercommissie O, C en W op 11 april 2024

5 april 2024

FNV Media & Cultuur is de vakbond voor werkenden in de cultuur- en mediasector, voor zowel werknemers als zzp'ers. Samen met werkenden zetten wij ons dagelijks in voor het verbeteren van arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Wij maken collectieve afspraken met werkgevers en opdrachtgevers, zoals cao's, sociaal plannen en 'Fair Practice Codes'.

In deze 'Position Paper' informatie en aanbevelingen van FNV Media & Cultuur op de volgende onderwerpen:

- *Voorkom en bestrijd ongewenst gedrag op de werkvloer. Herstel van de machtsbalans is noodzakelijk!*
- *Vergroot de werkzekerheid en bestaanszekerheid van werkenden in de sector; aanbevelingen tot beperken van onzekerheid in cultuur en media.*
- *Investeer in de secto; voorstellen tot verbetering van de financiering van de sector met oog voor reparatie van achterstanden en indexatie.*

Het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag op de werkvloer

De onthullingen over grensoverschrijdend gedrag in de sector Media & Cultuur buitelen over elkaar heen. Na The Voice, DWDD, NOS Sport, de orkesten, de dans volgde onlangs nog WNL. En het einde lijkt nog niet in zicht.

De omvang van ongewenst gedrag in deze sector is groter dan wij kennen binnen andere sectoren, bleek uit de uitkomst van een [enquête](#) die wij vorig jaar naar buiten brachten. Het rapport van de commissie Van Rijn bevestigt dit. Een giftige cocktail van bestaansonzekerheid en verstoorde machtsverhoudingen is de belangrijkste oorzaak van grensoverschrijdend gedrag. In meer dan de helft van de gevallen geven medewerkers aan dat de leidinggevenden de oorzaak zijn van hun negatieve ervaring, ofwel omdat dit gedrag van hunzelf afkomstig was, ofwel doordat zij niet ingrepen. De machtsbalans in de sector Cultuur en Media is verstoord en moet weer worden hersteld. Een cultuurverandering, waarbij de werkvloer serieus wordt genomen is noodzakelijk.

De werkgevers zijn op basis van de Arbowet en goed werkgeverschap verplicht om te zorgen voor een veilige werkplek voor alle werkenden. Werkgevers hebben een actieve zorgplicht die reikt van preventie tot aan effectieve behandeling van klachten. Daarin schieten zij tekort. FNV Media & Cultuur wijst werkgevers met regelmaat op deze verplichting en doet aan hen concrete aanbevelingen. Dit ontslaat de overheid naar onze mening echter niet van het scheppen van voorwaarden die dit kunnen ondersteunen. Wij denken dan bijvoorbeeld aan:



*Samen staan we sterker! Maak een collega lid van de FNV en ontvang 10 euro. Een nieuw lid betaalt de eerste 4 maanden slechts € 25,- Kijk op fnv.nl/iemand-anders-aanmelden.

Zorg voor adequate wet- en regelgeving

- Verplichte vertrouwenspersoon (initiatiefvoorstel TK in behandeling in EK).
- Verplichte gedragscode en sanctiebeleid.
- Verplichte klachtenregeling en klachtencommissie.
- ILO C 190 (Violence and Harassment Convention, 2019) ratificeren en vertalen in wetgeving.
- Betere inspectie en handhaving van Arbowetgeving en Medezeggenschapbepalingen.
- Meer en beter toezicht door de Arbeidsinspectie en/of een Raad van Toezicht.
- Verbod op zwijgcontracten. Dus geen schikkingen met werkgever waarbij het slachtoffer gedwongen wordt te zwijgen over de negatieve ervaringen.

Zorg voor sectorale collectieve afspraken

- Ketensamenwerking van stakeholders.
- Stimuleer de totstandkoming van een fonds voor ondersteuning slachtoffers.

Effectief en concreet beleid als hierboven beschreven is wat ons betreft onderdeel van een breder pakket van maatregelen. Investerings in arbeidsvoorwaarden en verbetering van arbeidsomstandigheden (sociale veiligheid, goed leiderschap, een fijne werkcultuur, etc.) zijn noodzakelijk. Uit recent [FNV-onderzoek](#) naar werken in de publieke sector blijkt namelijk dat onveiligheid, onzekerheid en ontbreken van perspectief zelfs leidt tot vertrek.

Voorstellen voor inkomenszekerheid in de sector Cultuur en Media

Wij vroegen de staatssecretaris eerder en vragen haar opnieuw om meer voorwaarden te stellen aan de verstrekking van de financiële middelen aan de publieke omroepen.

De financiering hiervan is wankel en er is gebrek aan transparantie. Het doorschuiven van verantwoordelijkheid door uit- en aanbestedingen maakt dat er met publieke middelen van alles misgaat, zonder dat er voldoende controle is op de (wijze van) besteding. Dit gebeurt in de hele keten van Ministerie-npo-omroepen-productiehuizen- facilitaire bedrijven-zzp'ers. Wij vinden dat als er financiële middelen van het ministerie doorgeleid worden naar anderen in de keten, dat de verantwoordelijkheid voor fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en vaste banen mee overgaat en dat dit gecontroleerd moet worden. De publieke omroep heeft hierin een voorbeeldfunctie.

In de cultuursector is een eerste grote stap naar een eerlijke beloning gezet: per 2025 wordt 'Fair Pay' verplicht voor culturele instellingen die geld ontvangen uit de basisinfrastructuur (BIS). De culturele instellingen moesten al eerder de 'Fair Practice Code' onderschrijven om aanspraak te maken van gelden uit de BIS. De staatssecretaris heeft vanaf de nieuwe BIS-periode tenminste 34 miljoen euro structureel ter beschikking gesteld om culturele instellingen te verplichten werkenden eerlijk te belonen. De verdeling van deze gelden is gebaseerd op een onderzoek naar de meerkosten van 'Fair Pay' in diverse deelsectoren.

Organisaties die door gemeenten of provincies worden gefinancierd vallen buiten dit onderzoek en buiten de verplichte 'Fair Pay', evenals makers en creatieve professionals die worden ingehuurd door commerciële opdrachtgevers. De staatssecretaris roept de sector zélf op om van 'Fair Pay' een succes te maken. Wij vinden dat naleving en verbetering van arbeidsvoorwaarden structureel zou moeten zijn. Zo moet er onder andere een ondergrens gelden, op basis van de [tarieventool](#), voor het percentage niet gewerkte uren van een zelfstandige, dat niet declarabel zou zijn. Daar horen financiële middelen bij. Wanneer er niet geïnvesteerd wordt, als met andere woorden de zogenoemde 'taart' voor loongevoelige cultuursubsidies niet groter wordt, kan een betere beloning van cultuurmakers de consequentie hebben dat het aantal culturele en creatieve activiteiten afneemt. De inkomens van BIS makers in de culturele sector staan al jaren onder druk: door

bezuinigingen, verlies door de pandemie en wederopbouw en vervolgens de stijgende energielasten zijn werkgevers niet in staat om de lonen voldoende mee te laten stijgen met de inflatie. De arbeidsmarkt in de sector is ernstig verstoord. Makers verlaten de sector door gebrek aan werk – en inkomenszekerheid. Er is extra geld nodig om deze sector te laten herstellen, vernieuwen en groeien. Bezuinigingen door lagere overheden bedreigen de diversiteit en kwaliteit van het culturaanbod. Wettelijke verankering van cultuur kan de oplossing bieden rekening houdend met de gevolgen voor financiering van de arbeidsvoorwaarden in de sector. De bibliotheeksector heeft daar ervaring mee via de wet Stelsel Openbare Bibliotheken (WSOB). Dat heeft geleid tot een stabiele basis al blijft de financiering van gedecentraliseerde rijkstaken vaak achter. Extra middelen als via de Specifieke Uitkering (SPUK)-regeling blijven nodig om te garanderen dat het geld bij de bibliotheken terecht komt.

Onze aanbevelingen om de situatie te verbeteren zijn:

- **Neem goed werkgever-/opdrachtgeverschap op als voorwaarde voor financiering.**
 - Voorwaarde voor overheidsfinanciering en subsidieverstrekking.
- **Zorg voor verdere invoering van 'Fair Pay' en de 'Fair Practice Code'.**
 - De (verdere) invoering van 'Fair Pay' en de 'Fair Practice Code' moet door alle partijen gefinancierd kunnen worden. Daarvoor en voor de arbeidsvoorwaarden voor werkenden in loondienst, is aanvullende financiering nodig.

Aanbevelingen tot beperken van de onzekerheid op de arbeidsmarkt in cultuur en media

De arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector functioneert slecht, zo constateert de staatssecretaris in de brief van 8 juni 2023 (agendapunt 8). Ook de FNV wijst al jaren op de slechte arbeidsmarktpositie van álle werkenden in de héle keten van de mediasector, zowel werknemers als zzp'ers, werkend voor de (publieke) omroepen, voor de facilitaire broadcastbedrijven en de producenten. Zo heeft ongeveer 1 op de 3 medewerkers een tijdelijk contract bij de publieke omroep en werken vele duizenden als zzp'er in de keten. Deze kwetsbare arbeidsmarktpositie werkt ongewenst gedrag in de hand.

In de cultuursector zien wij een vergelijkbaar patroon van tijdelijke contracten en hoge inzet van zzp'ers. Ook daar wijst de FNV op de doorgeslagen flexibilisering met als gevolg de grote bestaansonzekerheid, weinig vaste banen en de te lage tarieven. Terwijl de cultuursector veel werk genereert en een bijdrage aan het BNP levert van 3,7%. Voorkomen moet worden dat eventuele toekomstige bezuinigingen op het gemeente- en provinciefonds worden afgewenteld op cultuurmakers en uitvoerders, met desastreuze gevolgen voor de zekerheid en welzijn.

- **Verstevig de positie van werkenden.**
 - Eis meer vaste contracten bij de publieke omroepen (geef uitvoering aan de aangenomen moties van het lid Kwint van 6 december 2022, agendapunt 15)
 - Verbeter de wettelijke positie van zzp'ers en bestrijd schijnzelfstandigheid
 - Geef uitvoering aan de aanbevelingen uit het [SER MLT advies](#).

Tot slot

In de brief van 13 maart 2023 (agendapunt 15) kondigt de staatssecretaris aan met FNV Media & Cultuur in gesprek te gaan. Tot heden heeft dit gesprek niet plaatsgevonden. FNV Media & Cultuur is uiteraard beschikbaar voor een dergelijk gesprek. Wij zien een uitnodiging graag tegemoet en organiseren graag een ontmoeting met werkenden, die zich hebben georganiseerd in FNV Media & Cultuur. Dit aanbod geldt ook voor de leden van uw commissie.