

TWEEDE VLAAMS INTERSECTORAAL AKKOORD KUNSTEN VAN 1 OKTOBER 2018 VOOR DE PERIODE 2018-2020

*(addendum bij het vijfde Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA5) van 8 juni 2018
voor de social/-non profitsectoren)*

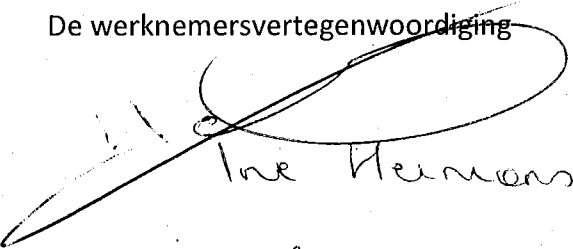
Tussen de vertegenwoordigers van:

- De Vlaamse werkgeversorganisatie "Overleg Kunstenorganisaties vzw" (oKo vzw);
- De representatieve werknemersorganisaties uit de kunstensector (PC 304) met vertegenwoordigers van ACLVB, ACOD Cultuur én LBC-NVK;
- De Vlaamse Regering als subsidiërende overheid,

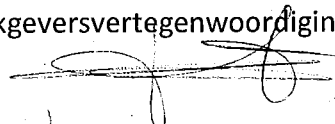
is op 1 oktober 2018 het hiernavolgend tweede Vlaams Intersectoraal akkoord voor de Kunstensector gesloten als addendum bij het vijfde Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA5) van 8 juni 2018 voor de social/-non profitsectoren.

De werknemersvertegenwoordiging

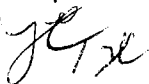
De werkgeversvertegenwoordiging


Robrecht Vandekerckhove

Ine Hermans LBC-NVK


Ine Hermans


Tommy Louchene - ACLVB



Namens de Vlaams Regering

De Vlaamse minister van Cultuur, Media, Jeugd en Brussel,


Sven GATZ

Inhoud

| | |
|---|----|
| INLEIDING | 3 |
| 1. Context..... | 3 |
| 2. Toepassingsgebied..... | 3 |
| 3. Algemene principes | 4 |
| 4. Budgettair kader | 4 |
| 5. Geldingsduur van dit akkoord..... | 4 |
| DEEL I. KOOPKRACHTMAATREGELEN | 5 |
| 1.1 Verhoging eindejaarspremie..... | 5 |
| 1.2 Verhoging syndicale premie | 6 |
| DEEL II. UITBREIDINGSBELEID | 7 |
| DEEL III. KWALITEITSMATREGELEN | 8 |
| 3.1 Loopbaanbeleid | 8 |
| 3.1.1 Uitwerken kader voor stages..... | 8 |
| 3.1.2 Correcte tewerkstelling stimuleren | 9 |
| 3.1.3 Loopbaanbeleid | 9 |
| 3.2 Psychosociale risico's..... | 10 |
| 3.2.1 Actieplan Werkbeleving..... | 10 |
| 3.2.2 Grensoverschrijdend gedrag..... | 10 |
| 3.2.3 Meer werkbaar werk, minder werkdruk | 10 |
| 3.3 Verbetering positie kunstenaar en niet-vaste medewerkers..... | 11 |
| 3.3.1 Rol subsidiërende overheid | 11 |
| 3.3.2 Flexwerkers..... | 12 |
| 3.4 Administratieve belemmeringen: 'professioneel aan de slag in de sector' | 13 |
| 3.5 Sociaal overleg | 14 |
| 3.5.1 Werken aan de verdere uitbouw van sociaal overleg op ondernemingsvlak | 14 |
| 3.5.2 Blijvend investeren in het sociaal overleg op sectorniveau | 14 |
| DEEL IV. BUGETTAIR OVERZICHT | 15 |
| DEEL V. MONITORING, EVALUATIE EN OPVOLGING..... | 15 |
| 5.1 Organisatie van de monitoring en opvolging..... | 15 |

Handwritten initials and marks in the bottom right corner, including 'HJ', 'Y', and 'R'.

INLEIDING

1. Context

Dit akkoord sluit aan bij het gebruik om voor de Vlaamse social/-non profitsectoren op regelmatige tijdstippen een meerjarig collectief sociaal akkoord te sluiten voor alle personeelsleden die onder de Vlaamse bevoegdheid vallen.

Daar waar de overige sectoren uit social/non-profitsectoren reeds een lange traditie hebben inzake intersectorale akkoorden, werd voor wat betreft de kunstensector pas op 17 oktober 2012 voor de eerste maal een Vlaamse Intersectoraal Akkoord – Kunsten gesloten. Het vormde een pendant bij het vierde Vlaamse Intersectorale Akkoord Social Profit van 2 december 2011.

Gezien de zeer specifieke situatie van de Kunstensector, met veelal ook een projectmatige werking en het veelvuldig gebruik van kortlopende contracten, werd bij de aanvang van de onderhandelingen aangaande het vijfde intersectoraal akkoord voor de Social Profit beslist om, net als bij het vorige akkoord, een apart onderhandelingstraject te lopen.

Wel werd er met het oog op een verdere stapsgewijze integratie van de Kunstensector in toekomstige globale akkoorden voor de Social Profit, zowel inzake het soort koopkrachtmaatregelen als inzake de financiering ervan, een duidelijke link gelegd met het vijfde intersectoraal akkoord voor de Social Profit dat op 8 juni 2018 werd ondertekend.

De maatregelen binnen dit tweede VIA Kunsten beogen, net als het voorgaande VIA-kunsten én het vijfde intersectoraal akkoord voor de Social Profit dat op 8 juni 2018 werd ondertekend, de verhoging van de koopkracht en de verbetering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden.

Het akkoord komt tegemoet aan de bekommernissen van de onderhandelende partners en voorziet een geheel van maatregelen, waardoor:

- de blijvende inzet van het personeel gewaardeerd wordt, door een inspanning te leveren naar koopkrachtverhoging.
- die groei ondersteund wordt door het werk aantrekkelijker te maken door kwaliteitsverbetering, zodat o.a. een antwoord wordt geboden aan de werkdruk en wendbaar en werkbaar werk gefaciliteerd worden;
- in kader van het uitbreidingsbeleid een verdere groei van het aanbod mogelijk wordt;

2. Toepassingsgebied

Het akkoord is van toepassing op alle door Vlaanderen erkende, vergunde en volledig of deels gesubsidieerde ondernemingen en werknemers uit PC304

3. Algemene principes

Ondertekenende partijen verklaren dat zij onderhavig akkoord te goeder trouw zullen uitvoeren. Daartoe zullen alle bepalingen van het akkoord waar nodig door de sociale partners worden omgezet in collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) binnen het paritaire comité 304 of in een protocol zoals voorzien in wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en in de uitvoeringsbesluiten bij deze wet. Voor deze CAO's zal de algemeen verbindende verklaring worden gevraagd.

Daar waar nodig zal de Vlaamse Regering de nodige reglementaire initiatieven nemen voor de financiering en/of de uitvoering van de in dit akkoord afgesproken maatregelen. Bij de uitvoering van de maatregelen overeengekomen in dit sociaal akkoord, zullen de subsidiëringmechanismen rekening houden met de inflatie, de evolutie van de anciënniteit en de ontwikkeling van het aanbod, tenzij anders bepaald in de vigerende subsidieregeling.

Ondertekenende partijen verklaren verder dat wanneer de Vlaamse Regering de subsidiëring van elementen van de loonkost toekent in kader van dit VIA-akkoord, die elementen ook effectief aan het personeel worden toegekend. Indien de Vlaamse Regering vaststelt dat dit principe niet overal wordt gerespecteerd, zal zij de gepaste maatregelen nemen om dit te doen respecteren.

Ondertekenende partijen beschouwen dit akkoord als een belangrijk element dat moet leiden tot sereniteit en sociale vrede.

4. Budgettair kader

Voor het totale pakket aan maatregelen is op kruissnelheid in de Kunstensector (PC 304) een budget van bijna 25 miljoen euro vrijgemaakt voor uitbreidingsbeleid, kwaliteitsmaatregelen en koopkracht.

De tabel met het koopkrachtbudget is opgenomen onder DEEL I. – Koopkrachtmaatregelen

De budgettaire overzichtstabel is opgenomen onder DEEL IV – Budgettair overzicht

5. Geldingsduur van dit akkoord

Dit akkoord wordt gesloten voor een termijn van 3 jaar, van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020.

DEEL I. KOOPKRACHTMAATREGELLEN

De Vlaamse Regering maakt - gelijklopend met de paritaire comités die gevat worden door het vijfde intersectoraal akkoord voor de Social Profit dat op 8 juni 2018 werd ondertekend - vanaf 2020 ook voor de Kunstensector een bedrag voor koopkrachtmaatregelen vrij ten belope van 1,1% van de loonkost.

Op basis van de loonkostgegevens van de RSZ voor het jaar 2016 (en rekening houdend met de ingeschatte effecten van de tax-shift) geeft dit voor PC 304 op kruissnelheid een bedrag van 1.923.897 euro.

| Par. Com. | Benaming | LOONKOST 2016 | BUDGET 1,1% | VTE 2016/4 |
|-----------|----------|---------------|-------------|------------|
| 304.00 | Kunsten | 174.899.686 | 1.923.897 | 3.402 |

Op dit bedrag (ingeschatte loonkostbasis 2016) zal naar 2020 toe de stijging van de onderliggende loonkost verrekend worden, zowel op basis van de evolutie van de index, als de evolutie van de anciënniteit en de evolutie van het aantal VTE.

In analogie met de sectoren uit het vijfde intersectoraal akkoord voor de Social Profit, wordt in aanloop naar de toekenning van het volledige budget in 2020 ook voor de Kunstensector een opstapbudget voorzien, nl.:

- In 2019 een opstap van 573.263,47 euro.

De sociale partners gaan akkoord dat eventuele verschillen t.a.v. de 1,1% van de loonkost in de sector niet kunnen ten laste gelegd worden van de Vlaamse Regering. De middelen worden integraal besteed aan een reële verhoging van de koopkracht van de personeelsleden. De sociale partners zullen de exacte bedragen vastleggen bij CAO.

De sociale partners binnen PC 304 zetten hierbij in op twee koopkrachtmaatregelen:

- Een verhoging van de eindejaarspremie
- Een verhoging van de syndicale premie

1.1 Verhoging eindejaarspremie

De Vlaamse Regering garandeert dat de kost voor de verhoging van de eindejaarspremie in toepassing van dit akkoord, wordt gesubsidieerd. De sociale partners zullen de hier gemaakte afspraken omzetten in sectorale CAO's.

De sociale partners zullen het sectorale koopkrachtbudget van 573.263,47 euro voorzien voor de opstap in 2019, toevoegen aan het reeds bestaande budget voor koopkrachtmaatregelen

Handwritten signature and date: 17/2/19

zoals dat werd voorzien in uitvoering van het eerste VIA Kunsten en waarvoor in 2018 een bedrag (geïndexeerd) van 1.564.771 euro is voorzien.

Tot en met 2018 worden, er conform het eerste VIA-Kunsten, twee koopkrachtmaatregelen gehanteerd: eindejaarspremie en ecocheques.

De eindejaarspremie wordt als een subsidie uitbetaald aan de organisaties-werkgevers voor de uitvoering van de 'collectieve arbeidsovereenkomst van 1 oktober 2013 inzake de toekenning van een eindejaarspremie'. Op basis van deze CAO ontvangen werknemers, die met contracten van 4 of meer maanden tewerkgesteld zijn bij organisaties van PC 304 een eindejaarspremie. In 2017 werd hiervoor afgerond een totaal van 1,044 miljoen euro voorzien.

De tweede koopkrachtmaatregel, de ecocheques, wordt uitgevoerd door het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten (SFP). Daarvoor kreeg het in 2017 een subsidie van 473k euro. Deze middelen worden volgens de modaliteiten van de CAO van 27 februari 2013 tot wijziging van 'de CAO van 5 december 2012 houdende invoering van een systeem van ecocheques' verdeeld. Dit betekent dat de werknemers, die met contracten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk tewerkgesteld zijn bij organisaties van PC 304, die binnen het beleidsdomein CJSM decretaal gesubsidieerd worden, ecocheques ontvangen. In principe wordt per gewerkte dag een ecocheque toegekend. Dit gebeurt op basis van de tewerkstellingsgegevens van 2016. Per werknemer mag het uitbetaalde bedrag de 250 euro niet overschrijden. Wanneer de werknemer eveneens voldoet aan de voorwaarden voor een eindejaarspremie, vervalt het recht op ecocheques.

In artikel 3 van die CAO wordt ook een vergoeding voor de administratieve kosten voorzien, verbonden aan de uitvoering van zowel de maatregelen ecocheques en eindejaarspremie als de kwaliteitsmaatregelen door het SFP. De vergoeding voor deze administratieve kosten wordt in haar totaliteit aangerekend op het budget voorzien voor de koopkrachtmaatregelen.

De sociale partners bereikten een akkoord om vanaf 2019 af te stappen van de maatregel inzake ecocheques. Het sectorale koopkrachtbudget zal vanaf dan *(op uitzondering van de administratieve kosten en de verhoging van de syndicale premie, zie punt 1.2)* volledig ingezet worden voor de toekenning van een eindejaarspremie aan alle werknemers van PC304 die door het VIA gevat zijn. De eindejaarspremie wordt vanaf dan uitbetaald door het SFP.

1.2 Verhoging syndicale premie

Bij het afsluiten van het eerste VIA-Kunsten werd vanaf 2012 een stelsel van syndicale premies ingevoerd voor vakbondsleden die prestaties verrichten voor gesubsidieerde organisaties in PC 304. Het Sociaal Fonds zorgt voor de verspreiding van de aanvraagformulieren. De uitbetaling gebeurt door de drie vakbonden zelf en wordt afgerekend met de vzw Sociaal Fonds Non-Profit.

De maximale toegekende syndicale premie mag volgens het eerste VIA-Kunsten nooit meer bedragen dan deze toegekend in PC 329.01

De maatregel werd binnen het eerste VIA-Kunsten betaald vanuit de middelen voorzien onder het kwaliteitsluik. Aangezien het budget daarvan in het eerste VIA-Kunsten werd vastgeklit en er de voorbije jaren een grote stijging was van het aantal aanvragen daalde deze syndicale premie stelselmatig.

De sociale partners bereikten een akkoord om een beperkt deel van het koopkrachtbudget te reserveren om de premie terug te laten evolueren naar de maximale premie (80€).

Er zijn – buiten bovenstaande maatregelen - geen andere koopkrachtmaatregelen voorzien in PC 304.

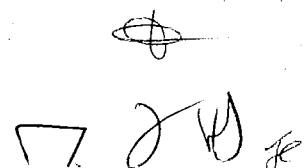
DEEL II. UITBREIDINGSBELEID

Aangezien het moeilijk is om inzake het uitbreidingsbeleid, het aandeel kunsten (PC 304) en soc-cultureel (PC 329.01) in sommige organisaties (die met beide paritaire comités werken) te onderscheiden, werd met de sociale partners afgesproken om zowel in dit akkoord als in het vijfde intersectoraal akkoord voor de Social Profit onderstaande omschrijving te hanteren.

Vanaf 2018 worden er voor 8,2 miljoen euro aan structurele en eenmalige middelen ingezet in de beleidsdomeinen Cultuur en Jeugd. Deze middelen worden voornamelijk ingezet voor bijkomende projecten en bijkomende werkgelegenheid in de bestaande organisaties en om voldoende dynamiek, professionalisering en vernieuwing in de sectoren te stimuleren

Daarnaast is er een injectie van 14,2 miljoen euro voorzien voor investeringen in infrastructuur. Een deel van deze middelen werd reeds in 2017 versneld ingezet om onder meer tegemoet te komen aan de Europese richtlijnen inzake arbeidsvoorwaarden.

De ondertekenende partijen erkennen de noodzaak om ook in de toekomst blijvend te investeren in de Kunstensector met bijzondere aandacht voor jobcreatie.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

DEEL III. KWALITEITSMATREGELEN

Ook in het eerste Vlaamse Intersectorale Akkoord voor de kunsten werd een luik opgenomen aangaande kwaliteitsmaatregelen. Het akkoord voorziet hiervoor jaarlijks een bedrag van 491.000 euro. Door de verschillende indexaties bedragen de middelen voor 2018 (afgerond) 518.000 euro. Het bedrag voor de uitvoering van de kwaliteitsmaatregelen wordt volledig uitbetaald aan het Sociaal fonds voor de Podiumkunsten van de Vlaamse Gemeenschap (SFP) en wordt jaarlijks via een subsidiebesluit toegekend op basis van een in te dienen plan van aanpak.

Ter verantwoording van de subsidie moet het SFP jaarlijks een financieel- en een werkingsverslag aanleveren.

In voorliggend akkoord wordt afgesproken dat het Sociaal fonds voor de Podiumkunsten van de Vlaamse Gemeenschap (SFP), naast de verdere uitvoering van de maatregelen die reeds werden voorzien in het eerste VIA-Kunsten en in zoverre dat ze nog niet zijn afgewerkt, de uitvoering van de kwaliteitsmaatregelen die hierna worden opgesomd verder coördineert en uitvoert.

Daartoe zal het SFP een jaarlijkse dotatie ontvangen die wordt vastgesteld op 520k euro (jaarlijks te indexeren)

3.1 Loopbaanbeleid

De sociale partners onderschrijven volop de missie van het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten (SFP) waarbij gesteld wordt dat: *'Elke medewerker in de podiumkunsten- en muzieksector een kwaliteitsvolle loopbaan moet kunnen uitbouwen. Om dat te bereiken, versterken wij organisaties in hun rol als werkgever en bieden we ontwikkelingskansen aan wie wil werken, werkt of gewerkt heeft in deze sector. We hebben daarbij in het bijzonder oog voor groepen die minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt.'*

In dit akkoord worden dan ook verdere maatregelen en afspraken opgenomen om een professioneel loopbaanbeleid in de Kunstensector in te voeren.

3.1.1 Uitwerken kader voor stages

Om de kwaliteit van de stages te verhogen en de doorstroom van studenten naar de sector te vergemakkelijken, zullen afspraken worden gemaakt tussen de sociale partners over hoe om te gaan met stagairs en stageplaatsen. In dat afsprakenkader op sectorniveau zullen onder meer de verschillende soorten stages worden gedefinieerd. Doelstelling is studenten d.m.v. stages op een kwaliteitsvolle manier snel met de werkvloer in contact te brengen.

Volgende principes zullen bij deze besprekingen aan bod komen:

- *Stages dienen tijdens een opleiding te gebeuren met een opleidingsinstelling*
- *Stages zijn onbetaald, tenzij tegemoetkoming in onkosten: maaltijden, woonwerkverkeer, verblijf*
- *Stage mag geen vervanging zijn van betaalde tewerkstelling*
- *Er moet een overeenkomst zijn tussen stagiair en stageplaats en tussen stageplaats en opleidingsinstelling*
- *De overweging om een standaardmaximumduur te bepalen met mogelijkheid tot afwijking*
- *Verduidelijken van de rol van het sociaal fonds. Stageplaatsen bekend maken, overeenkomsten checken?*
- ...

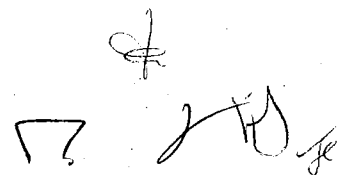
3.1.2 Correcte tewerkstelling stimuleren

De sociale partners stimuleren en staan voor een correcte en reguliere tewerkstelling. Zij engageren zich tot het maken van modelcontracten en het gebruik ervan te promoten.

3.1.3 Loopbaanbeleid

Elke medewerker in de kunstensector moet een kwaliteitsvolle loopbaan kunnen uitbouwen. Elke job in de sector is waardevol en verdient erkenning. Een kwaliteitsvolle loopbaan is een loopbaan met goede werkomstandigheden. Van bij de start én in elke periode van die loopbaan. De sociale partners werken dit loopbaanbeleid uit voor de verschillende levensfasen die een medewerker doormaakt en hebben daarbij specifieke aandacht voor flexwerkers. Als sector hebben de ondertekende partijen hierin een verantwoordelijkheid om ook voor deze groep een beleid uit te werken. Daarbij zal aandacht worden besteed aan:

- Starters wegwijs maken in de sector en in de geldende afspraken.
- De sociale partners engageren zich om op sectorniveau ook CAO's aangaande SWT, tijdskrediet/thematische verloven en landingsbanen af te sluiten en daarbij in te tekenen op de mogelijkheden die geboden worden door interprofessionele afspraken.
- De sociale partners zetten in op innovatieve manieren om mensen langer werkbaar aan de slag te houden.
- De sociale partners engageren zich ertoe om de onderhandelingen op te starten voor een CAO 104. Ze wisselen good practices uit.
- De sociale partners streven ernaar de dienstverlening van het Sociaal fonds te verbreden en te ontsluiten voor flexwerkers.
- De sociale partners streven er naar om maximaal in te tekenen op de mogelijkheden die er zijn op gebied van vorming en ondersteuning. Het meester-leerlingtraject in de sector van het immaterieel erfgoed dat werd uitgewerkt door minister van cultuur Sven Gatz wordt als zeer waardevol bevonden om mee aan de slag te gaan en kan een inspiratiebron zijn.



3.2 Psychosociale risico's

3.2.1 Actieplan Werkbeleving

Naar aanleiding van de bevraging die de sociale partners onder coördinatie van het Sociaal fonds voor de Podiumkunsten van de Vlaamse Gemeenschap (SFP) deden naar werkbeleving in de sector en waarvan de resultaten werden gepresenteerd in het voorjaar 2017, werd door de sociale partners een sectorplan opgemaakt. Voor de uitwerking van dit sectorplan wordt verwezen naar punt 3 in dit hoofdstuk.

De bevraging legt alvast een aantal urgenties bloot, maar bracht ook goed nieuws. Medewerkers werken graag in de sector. Werknemers halen veel voldoening uit hun werk en ervaren hun job als afwisselend en uitdagend. De betrokkenheid is groot. Dat bleek ook uit de studie 'Loont passie?'. Om en bij de 90 % van de werknemers voelt zich geëngageerd in zijn werk en ervaart plezier in het werk. Voor deze positieve indicatoren scoort de sector beter dan de gemiddelde arbeidsmarkt, in het bijzonder voor het plezier in het werk.

Keerzijde van de medaille in dit rapport is dat 47 % van de respondenten herstelnood ervaart. Herstelnood betekent dat men zich vermoeid voelt door het werk en nood heeft aan rust. Iets meer dan de helft hiervan geeft aan deze nood altijd te ervaren. Ook in de eerder vermelde studie 'Loont passie?' bleek dat net de arbeidsvreugde een valkuil kan zijn of het werk precair kan maken: als de goesting groot is, ben je snel geneigd om heel ver te gaan in je engagement.

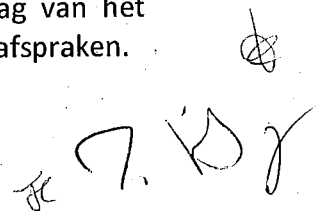
3.2.2 Grensoverschrijdend gedrag

Samen met het Sociaal fonds voor de Podiumkunsten van de Vlaamse Gemeenschap (SFP) maakten de sociale partners een ontwerp van actieplan op. Dit plan richt zich naar individuen, organisaties en de sector. Er wordt ingezet op preventie, op beleidsondersteuning, op opvang, op ethisch leiderschap, op kennisdelen en opleidingen.

Dit ontwerp werd voorgelegd aan de sector en met deze bevindingen werken de sociale partners het actieplan verder uit in het najaar van 2018. Ze voeren dit plan verder uit. Bij de uitwerking van dit plan zoeken de sociale partners aansluiting bij het actieplan van minister Sven Gatz.

3.2.3 Meer werkbaar werk, minder werkdruk

- Het resultaat van de Taxshelter en taxshift op de tewerkstelling in de sector, zal na verloop van termijn worden gemonitord en geanalyseerd.
- De afwezigheid van arbeidsongeschikte werknemers kan de werkdruk bij de collega's verhogen. De sociale partners moedigen de organisaties aan de noodzaak tot vervanging te bekijken na afloop van het gewaarborgd maandloon en informeren de organisaties over de mogelijkheden.
- werk/levenbalans: de inzichten die werden geformuleerd op de infodag van het Cultuurloket zullen verder worden onderzocht en omgezet naar sectorale afspraken.



- De sociale partners sensibiliseren de sector verder rond dit thema. Het binnen organisaties bespreekbaar maken van factoren als stress, vermoeidheid en werkbeleving is cruciaal. De studie werkbeleving is daar een goede aanleiding toe en kan het aanknopingspunt zijn om het overleg tussen personeel en directie op te starten.
- Het correct inschatten van de juiste oorzaken van herstelnood is nodig. De passie en de dadendrang van de medewerkers doet zich ook voor op het niveau van de kunstorganisaties. Artistieke ontwikkeling, maatschappelijk engagement en innovatie zijn en blijven de drijfveer van artistieke organisaties. Anderzijds wordt de sector geconfronteerd met een grote mate van bestaansonzekerheid, beperkte budgetten, besparingen, beperkte indexering van de subsidies, onzekerheden rond de waardering van de werking en rond de toekomst van de eigen organisatie ...

Kunstorganisaties willen beter leren omgaan met het spanningsveld tussen externe verwachtingen en beleidsmatige keuzes enerzijds en het verlies aan koopkracht anderzijds. De beoogde output beter kunnen afstemmen op de financiële mogelijkheden, daarbij rekening houdend met tal van factoren maar zeker met de draagkracht en het welbevinden van de medewerkers, is het streefdoel.

Bij het opmaken van de programmatie moeten ook onmiddellijk de effecten ervan op de werkplanning in kaart worden gebracht, zodat tijdig bijgestuurd kan worden. Op die manier kan de arbeid efficiënter georganiseerd en een vermindering van het werktempo nagestreefd worden: de twee elementen die bepalend zijn om de herstelnood te verlagen. De tools en de condities die nodig zijn om dit te realiseren, ontbreken op dit ogenblik en moeten worden ontwikkeld.

- De kwaliteit van de tewerkstelling moet ook gegarandeerd kunnen worden bij initiatieven die eerder projectmatig aan de slag gaan.
- Bij de toekenning van subsidies moet er rekening gehouden worden met een realistische personeelskost gekoppeld aan een correct werktempo.
- De sociale partners zijn ervan overtuigd dat voldoende rust en tijdig loskoppelen van het werk een belangrijk element is in een duurzame loopbaan. Ze maken hieromtrent afspraken en helpen organisaties hiermee aan de slag te gaan.

3.3 Verbetering positie kunstenaar en niet-vaste medewerkers

3.3.1 Rol subsidiërende overheid

Bij het berekenen en het afrekenen van subsidies (projectsubsidies aan organisaties, projectsubsidies aan kunstenaars, meerjarige werkingssubsidies, ...) moet worden nagegaan hoe kunstenaars worden/werden vergoed en moet worden nagegaan of deze vergoeding correct was op basis van loonmassa en aantal VTE's.

De subsidiërende overheid zal hiertoe de beheersovereenkomsten doorlichten en de 'best practices' bundelen en ontsluiten voor de sector

De administratie informeert de sociale partners jaarlijks over haar bevindingen hieromtrent.

3.3.2 Flexwerkers

3.3.3.I Taakloon:

Begin 2017 werd door RVA, het bevoegde kabinet en de sociale partners een kader uitgezet voor de toepassing van taakloon in de artistieke sector. Dit kader moet nu verder verfijnd worden in een sectorale CAO die bepaalt in welke omstandigheden en onder welke voorwaarden kan gewerkt worden met taakloon.

- De sociale partners willen deze CAO in 2018 afsluiten.

3.3.3.II Verloning korte contracten en anciënniteit

Voor de ultrakorte contracten (dagcontracten, dienstprestaties) blijkt het anciënniteitsmechanisme moeilijker toepasbaar en moeten we onderzoeken of we een alternatief kunnen vinden dat makkelijk toepasbaar is en rekening houdt met het meer precaire karakter van deze tewerkstellingsvorm.

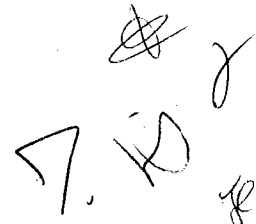
- De sociale partners bespreken het anciënniteitsartikel (artikel 8) uit de CAO, rekening houdend met de bevindingen van voorgaand onderzoek.

3.3.3.III minimumvergoeding ook voor artikel1bis en zelfstandigen

Vandaag bestaan er geen minimumvergoedingen voor zelfstandigen in de kunstensector: het kunstendecreet bepaalt wel dat zelfstandige kunstenaars hetzelfde moeten ontvangen als de loonkost van kunstenaar-werknemers. Werknemers die aan de slag gaan met een 1bis statuut vallen evenwel niet onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomsten en ontvangen dus niet de sectoraal bepaalde minimumlonen.

- De sociale partners wensen een sectorale richtlijn te ontwikkelen aangaande een minimumvergoeding van zelfstandigen in de kunstensector. Ze willen onderzoeken of én hoe de minimumlonen die gelden in de sector, ook verplicht kunnen worden toegepast voor de 1bis contracten.

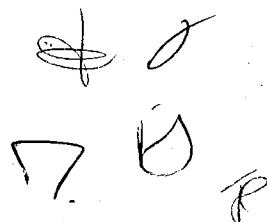
3.3.3 Kunstenaars en organisaties versterken door informatie, advies en educatie

Handwritten signature and initials: 

3.4 Administratieve belemmeringen: 'professioneel aan de slag in de sector'

Bij het werken en het tewerkstellen in de kunstensector zijn er heel wat administratieve belemmeringen die een kunstenaar, een opdrachtgever, een werkgever, ... ervaren. In voorliggend akkoord worden onderstaand een aantal belemmeringen opgesomd. Alle ondertekenende partijen engageren zich ertoe deze belemmeringen op het juiste politieke niveau aan te kaarten. Aandachtspunten daarbij zijn:

- De werkloosheidsreglementering omvat heel wat regels die moeilijk toepasbaar zijn op de onregelmatige arbeidsduur van kunstenaars en technische beroepen. Ook de praktische toepassing van het begrip taakloon verloopt vaak moeilijk.
- Door het grillige en gefragmenteerde arbeidsprofiel van de kunstenaars is een duurzame opbouw van sociale zekerheid erg moeilijk. De opbouw van sociale rechten moet hier beter op afgestemd worden.
- Er komt heel wat administratie kijken bij tewerkstelling op basis van zeer korte contracten.
- De sociale partners gaan in gesprek met de federatie van sociale secretariaten om de contractvoorwaarden voor organisaties die slechts sporadisch personeel in dienst hebben, te bespreken en te verbeteren.
- De sociale partners willen de problematiek van inning van rechten door een vzw en de dubbele belasting uitklaren, zodat slechts éénmaal een inning gebeurt.
- Internationale mobiliteit en de complexiteit ervan
- Annaliteitsprincipe belasting zelfstandige kunstenaars
- De invulling van het begrip artistieke prestatie is extra moeilijk bij medewerkers die verschillende functie-inhouds combineren. De ene functie-inhoud kan erkend zijn als artistieke activiteit, de andere niet. Bv. Lichtontwerper (= artistiek) die ook de belichting doet tijdens de voorstelling (= technische activiteit).
- De controle op het gebruik van de kunstenaarskaart/Kleine Vergoedingsregeling voor Kunstenaars (KVR) en art1bis moet beter. De registratie van de gebruikte KVR per kaart én de registratie van de tewerkstelling via artikel 1bis via een digitaal platform is noodzakelijk om controle mogelijk te maken. Er is ook nood aan een sanctiebeleid in geval van misbruik.
- De beschikbaarheid van kunstenaars op de arbeidsmarkt moet onder de loep worden genomen: artiesten die in hun opstartfase een uitkering ontvangen, voldoen logischerwijze vaak niet aan de nodige arbeidsdagen om enkel beschikbaar te moeten zijn voor het beroep van artiest. Hiervoor moet men 156 dagen gewerkt hebben in een periode van 18 maanden.
- De rapportage aan de administratie CJM van de besteding van de VIA-middelen moet op een eenvoudige en makkelijke manier blijven verlopen.



3.5 Sociaal overleg

De sociale partners zullen het sociaal overleg in de sector verder uitbouwen.

3.5.1 Werken aan de verdere uitbouw van sociaal overleg op ondernemingsvlak

De sociale partners onderzoeken hoe sociaal overleg kan worden georganiseerd in organisaties waar geen Comité en/of Ondernemingsraad aanwezig is. Hiervoor zullen de sociale partners eerst de toepassing van artikel 22 van de CAO arbeids- en loonsvoorwaarden van 19 december 2016, zoals gewijzigd door de CAO van 28 juni 2017 in december 2019 evalueren.

Deze evaluatie zal gebeuren op basis van een combinatie van twee methodieken:

1. Een bevraging in te vullen door werkgevers en werknemers uit de sector.
2. Een deelname van de sectorale sociale partners aan de personeelsvergaderingen.

De praktische uitwerking van de evaluatiemethodologie wordt eind 2018 vastgelegd in een protocol. De evaluatie wordt doorgevoerd vanaf november 2018 tot en met november 2019. De bevindingen (frequentie, aantal, agenda en verloop van de vergaderingen) worden vastgelegd eind 2019. Op basis van deze evaluatie zal artikel 22 verder verfijnd en aangepast worden.

De sociale partners engageren er zich toe om vanaf begin 2020 de onderhandelingen aan te vatten om te komen tot een sectorale CAO 'sociaal overleg' voor die organisaties waar geen Comité en/of Ondernemingsraad aanwezig is. Bij deze onderhandelingen zal rekening gehouden worden met de specificiteit van de sector. Er zal ook naar worden gestreefd om de losse medewerkers expliciet te betrekken in dit sociaal overleg op ondernemingsvlak.

3.5.2 Blijvend investeren in het sociaal overleg op sectorniveau

De sociale partners hebben op sectorniveau reeds een sterk sociaal overleg en een goede samenwerking. Ze willen dit verder uitbouwen. De werkgeversfederatie en de sector zijn de syndicale werking erkentelijk en evalueren de sector als een progressieve sector die open staat voor sociale maatregelen. Een extra inspanning om de belangen te verenigen is aan de orde.

Het is van belang dat de sociale partners hierin het voortouw nemen en de kunstensector bijstaat in de zoektocht naar nieuwe overlegmodellen (cfr de 'fair practice code' in Nederland, sociaal charter,...). In het najaar 2018 zal het Overleg Kunstenorganisaties vzw (oKo) het voorbereidende werk met betrekking tot het charter ontsluiten en aftoetsen met de vakbonden. Op dat moment zal het verdere traject met de sociale partners worden uitgezet.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

DEEL IV. BUGETTAIR OVERZICHT

| Budgettaire Tabel PC 304 | | | | | |
|----------------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|--|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | |
| | | | <i>Opstap</i> | <i>100%</i> | |
| VIA 2 | | | <i>573.264</i> | 1.923.897 | |
| Koopkracht | 1.546.000 | 1.564.771 | 2.136.035 | 3.486.668 | |
| Ecocheques | 472.954 | | / | / | |
| EJP | 1.043.546 | | 2.056.035 | 3.406.668 | |
| Adm Kost | 29.500 | 29.500 | 30.000 | 30.000 | |
| verhoging syndicale premie | | | 50.000 | 50.000 | |
| Kwaliteit | 506.000 | 518.000 | 520.000 | 520.000 | |
| TOTALEN | 2.052.000 | 2.082.771 | 2.656.035 | 4.006.668 | |
| | | | <i>plus index</i> | <i>plus index</i> | |

DEEL V. MONITORING, EVALUATIE EN OPVOLGING

5.1 Organisatie van de monitoring en opvolging

Voor wat betreft de monitoring, evaluatie en opvolging van voorliggend akkoord, wordt verwezen naar de bepalingen in Deel IV van het vijfde intersectoraal akkoord voor de Social Profit dat op 8 juni 2018 werd ondertekend. Daarin werden met de sociale partners afspraken gemaakt aangaande de opvolging, evaluatie, monitoring en rapportage via een ambtelijke werkgroep en centrale evaluatiegroep. Tevens werden in dat deel afspraken vastgelegd inzake een meer structurele gegevensverzameling.

Bij het opstarten van de VIA-onderhandelingen, bleek immers dat de bestaande (cijfer)gegevens onvoldoende precies en te weinig gesystematiseerd waren. Daarom werd het

Handwritten signatures and initials

initiatief genomen om een structurele datastroom te organiseren tussen de VIA-coördinatie en de RSZ.

De Vlaamse Regering zal de nodige stappen zetten om de machtigingen te verkrijgen die nodig zijn om een structurele gegevensverzameling op te zetten met het oog op het gebruik van de DMFA gegevens.

Deze nieuwe informatiestroom zal periodiek gegevens leveren op sub-sectorniveau over:

- De effectieve bezoldiging en de loonkost;
- De tewerkstelling (koppen, VTE, prestaties, sub-paritair comité, TW-plaats, enz.)
- De personeelskenmerken (in-uitdienst, statuut, TW-breuk, leeftijd, geslacht, enz.)

Ook de data aangaande PC 304 zal via deze structurele gegevensverzameling beschikbaar zijn.

De administratieve werkgroep met de betrokken beleidsdomeinen, gecoördineerd door het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, zal de effectieve uitvoering van de verschillende VIA-maatregelen opvolgen. Zij stelt rapporten op per (deel)sector waarin de impact gemeten wordt van de genomen maatregelen zowel op het vlak van de tewerkstellingsevoluties en loonkostontwikkelingen als op het vlak van de budgetten. De uitvoering en evaluatie van de maatregelen in voorliggend akkoord voor de Kunstensector, zullen door de bevoegde administratie CJM in deze werkgroep worden opgevolgd

Deze administratieve werkgroep rapporteert aan de centrale evaluatiegroep (CEG) die werd samengesteld naar aanleiding van de onderhandelingen rond het vijfde intersectoraal akkoord voor de Social Profit en waarin ook de administratie CJM en het kabinet van de bevoegde minister voor Cultuur een vertegenwoordiging heeft.

Over de resultaten van het akkoord wordt jaarlijks gerapporteerd aan de Vlaamse Regering.