

Creatieve professionals en het arbeidsrecht

Kunstenaars kunnen tegen betaling een prestatie voor een opdrachtgever verrichten zonder dat er een arbeidscontract (d.w.z. zonder dat er een band van ondergeschiktheid bestaat) aan te pas komt. Toch hebben ze toegang tot de sociale zekerheid van de loontrekkenden. Deze mogelijkheid wordt voorzien door het artikel 1 bis. De programmawet van 24 december 2002 voegde dat toe aan de wet van 27 juni 1969. Daarmee ontstond het sociaal statuut van de kunstenaar¹.

Deze maatregel vormt een efficiënte en kwaliteitsvolle bescherming die uitermate goed afgestemd is op de sociaaleconomische omstandigheden van dit ongewone publiek. Het arbeidsrecht kan niet toegepast worden op prestaties die volgens het artikel 1 bis gebeuren omdat het als enige bedoeling heeft om toegang te verlenen tot de sociale zekerheid van de loontrekkenden.

De mening van SMartBe

SMartBe staat achter de toepassing van de beschermingsregels van het arbeidsrecht, en de sociale verworvenheden die daarmee samengaan, op artistieke prestaties die uitgevoerd worden voor een opdrachtgever. Maar het zou beter zijn om een arbeidsrecht in te voeren waarvan de beschermingsregels effectief op dit publiek toegepast kunnen worden en dit op zodanige wijze dat ze er voordeel bij hebben. Het is daarom dat we er voorstander van zijn om de geldende regels van het arbeidsrecht een voor een te herzien en na te gaan of ze toepasbaar zijn en de werkkrachten een efficiënte bescherming bieden.

We moeten de moed aan de dag leggen om deze regels aan te passen aan de specifieke realiteit van de talrijke kunstenaars die voornamelijk op projectbasis met tijdelijke contracten van korte duur werken. Dat is de enige manier om het mogelijk te maken dat deze bescherming ook echt geldt voor de prestaties van dit publiek. Het is nutteloos en zelfs onfair om terug te vallen op de bestaande beschermingsmaatregelen zonder na te gaan of ze wel toepasbaar zijn of steek houden. Twee elementen zijn heel belangrijk bij deze controle:

1. Uit de praktijk blijkt dat het kunstenaarspubliek dat wij vertegenwoordigen de vereiste drempels die toelaten om aanspraak te maken op de voordelen van het arbeidsrecht niet halen. Dat wil zeggen dat deze regels niet afgestemd zijn op deze arbeidsomstandigheden.
2. Het budget dat de kunstenaar en zijn opdrachtgever onderhandelen moet volstaan om te betalen voor deze beschermingsmaatregelen. Wij vrezen dat voor de meeste prestaties de druk op het beschikbare budget te groot zal zijn in het geval dit onmiddellijk en zonder compensatie ingevoerd wordt. Dat heeft als gevolg dat zwartwerken of onaanvaardbare arbeidsomstandigheden gestimuleerd worden. Dat kan natuurlijk niet de bedoeling zijn.

Enkel een verlaging van deze drempels waarop deze beschermingsmaatregelen gebaseerd zijn – en dus een aanpassing aan de realiteit van tijdelijk werk – kan voor een gepaste en voldoende bescherming zorgen. Om deze bescherming te financieren moeten er solidariteitsmaatregelen ingevoerd worden. Dat kan door een sociaal fonds op te richten en de beschikbare middelen en financiële diensten te mutualiseren.

Voor deze nieuwe beschermingsmaatregelen, kunnen we ons inspireren op bestaande regels. We zouden het appreciëren indien naast de huidige sociale partners ook organisaties met terreinkennis over tijdelijke werk een plaats in de paritaire commissies zouden krijgen. Hun bijdrage is noodzakelijk als het de bedoeling is om een arbeidsrecht uit te bouwen dat rekening houdt met de realiteit van de meeste kunstenaars en dat dus ook toepasbaar is op alle artistieke prestaties.

De bestaande regels in het arbeidsrecht zijn in de praktijk niet toepasbaar voor tijdelijke werkkrachten. Zij werken immers met contracten van tijdelijke duur en hebben vaak verschillende opdrachtgevers.

¹ Cfr. punt 3 over het sociaal statuut van de kunstenaar

Drie voorbeelden²:

1. Eindejaarspremies

De paritaire commissies verwijzen allemaal naar andere drempels (zoals 110 of 120 gewerkte dagen) om te bepalen of een prestatieverstrekker recht heeft op een eindejaarspremie. Onder deze drempel wordt er geen premie uitbetaald.

Voor uitzendwerk geldt als drempel 65 gewerkte dagen. Van het beschikbare budget wordt 9,77% afgehouden en doorgestort aan het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten. Van dat bedrag wordt 8,22% gebruikt voor de uitbetaling van de eindejaarspremie. Kunstenaars die met een uitzendcontract werken, betalen ook bijdragen aan dit Fonds. Maar de meesten van hen bereiken niet de noodzakelijke 65 dagen om hun eindejaarspremie te kunnen aanvragen. Iemand die gedurende 60 dagen uitzendwerk verricht heeft, en dus ook bijdragen aan het Fonds heeft afgestaan, heeft geen recht op een eindejaarspremie.

Het is volgens ons dan ook voor de hand liggend en eerlijk om alle drempels weg te werken en het recht op een eindejaarspremie toe te staan aan alle kunstenaars die een (artistieke) prestatie voor een opdrachtgever uitvoeren. Anders doen de bijdragen voor de eindejaarspremies de totale kostprijs van de prestatie stijgen zonder dat daar iets tegenover staat. De opdrachtgever, noch de kunstenaar hebben daar voordeel bij.

Een voorbeeld van een maatregel die de goede richting uitgaat, zien we bij het paritair comité 304 (cao "podiumkunsten / muziek"). Dit PC voorziet in twee baremaroosters: een voor contracten van meer dan 4 maanden, de andere voor contracten van minder dan 4 maanden. Onder dit PC ontvangen werknemers geen eindejaarspremie voor contracten van minder dan 4 maanden. In de plaats daarvan hebben ze recht op hogere loonbarema's waardoor ze hun eindejaarspremie meteen met hun loon uitbetaald krijgen. Voor contracten van vier maanden of meer zijn er bijdragen voorzien die wel recht geven op een eindejaarspremie.

2. Wettelijke feestdagen

In het geval van tijdelijk werk is het heel moeilijk om een compensatiedag op te nemen voor een wettelijke feestdag. Als de kunstenaar voor een enkele opdrachtgever werkt, kan hij die vragen om een compensatiedag uit te betalen. Maar dat wordt bijna onmogelijk als hij werkt voor verschillende opdrachtgevers. Wie moet er immers betalen?

De uitbetaling van een compensatiedag kan in het geval van tijdelijk werk trouwens ook voor druk op het budget voor de artistieke prestatie zorgen. Vooral de kleinste opdrachtgevers moeten voorzien in bijkomende financiële middelen als ze tijdens of na de prestatie een compensatiedag moeten uitbetalen. Dit probleem zou omzeild kunnen worden door een solidair systeem onder de vorm van een garantiefonds. Zo is het eenvoudiger om compensatiedagen uit te betalen zonder conflicten over wie deze wel moet betalen.

² We willen hier niet alle betrokken wetteksten vermelden, maar eerder een voorbeeld geven van de kloof die gaapt tussen de wet en de werkelijke sociaaleconomische voorwaarden waarmee een heel groot aandeel van de kunstenaars en de creatieve professionals tegenwoordig te maken krijgen.