

## Kan men zonder cultuureconomie ?

Het integraal verslag van de conferentie door P-M. Menger : “De artiest als werknemer – utopieën over het werk als artiest” van de SMart Day 2006

### Inhoud

---

<b>Presentatie .....</b>	<b>2</b>
<b>De conferentie van P-M. Menger : “De artiest als werknemer – utopieën over het werk als artiest” .....</b>	<b>2</b>
<b>Aanbevolen lectuur .....</b>	<b>14</b>

## Presentatie

Met de SMart Day 2006 wou SMart wou een andere kijk bieden op de problematiek van de cultuureconomie. Is de kunstenaar een werknemer? Hoe past hij zich in in de maatschappij van de economie van de podiumkunsten?

De conferentie gegeven door Pierre-Michel Menger, waarvan we hier het integraal verslag weergeven, plaats zich binnen deze context.

*“Les intermittents du spectacle : sociologie d’une exception”*, zijn jongste publicatie, is als een bom ingeslagen in de sector in Frankrijk : “Dit werk levert een originele aanpak die, uitgaande van nooit vertoonde gegevens, de feiten vaststelt, de evolutie meet, de voor- en nadelen afweegt van een tewerkstelling met korte contracten en lange werkloosheid. Het maakt een origineel scenario van hervormingen mogelijk”. Deze franse aanpak is toch grotendeels bruikbaar in België. Hij biedt ons de mogelijkheid om, uitgaande van de openbare en private productiemethodes, een evaluatie te maken van het kwalitatief en kwantitatief belang van deze sector en een gesprek op gang te brengen met het oog op de regularisering van de praktijken en de democratisering van de cultuur.

Pierre-Michel Menger is socioloog van opleiding, filosoof van oorsprong, gewoon om te gaan met filosofen en economen. Zijn werken over de kunstenaars en hun arbeidssystemen berusten op uitgebreide kwantitatieve gegevensbanken en enquêtes, d.w.z. op materialen die het leveren van bewijzen voor de argumenten mogelijk maken.

## De conferentie van P-M. Menger : “De artiest als werknemer – utopieën over het werk als artiest”

Wanneer het gaat over kunst, vertoont de analyse te vaak de neiging af te glijden naar een beschrijving van aparte configuraties en een monografische ontleding van bijzondere gevallen, en tegelijk doet vergeten dat de hele sociale wetenschap op waarschijnlijkheid berust, en dat de waarschijnlijkheidsdimensie van de wetenschappelijke redenering het alfa en omega van het onderzoekswerk is, zowel in de studie van de kunsten als elders.

Waarom benadruk ik dit punt? Elke kunstenaar wil uniek, apart, origineel zijn. De kunstenaar moet apart zijn om voor zijn publiek te bestaan, om zich te onderscheiden van de anderen, om een waarde, een carrière te hebben, en om in de concurrentiestrijd een hefboom te vinden voor zijn fantasie en het plezier om zichzelf te bevestigen. Dit bezorgt de analist een hoop problemen, aangezien de sociale wetenschap met algemeenheden werkt, en niet gewoon met eindeloze beschrijvingen van aparte gevallen. Het gaat er dus om de juiste analysewerktuigen en de juiste empirische materialen te vinden. Ik zal u enkele voorbeelden geven van onderzoeken die kunnen worden gevoerd: het gaat erom, het arbeidssysteem van de kunstenaars te onderzoeken, en dan specifiek binnen de podiumkunsten.

### De kunstenaars in loondienst

Mijn uiteenzetting gaat voornamelijk uit van gegevens in de Franse situatie. Zoals we zullen zien, zijn de problemen echter grensoverschrijdend. Eventueel kom ik nog terug op internationale vergelijkingen, maar eerst wil ik de Franse situatie, die ik rechtstreeks heb bestudeerd, precies belichten.

In Frankrijk zijn er twee categorieën kunstenaars die, vanwege het statuut van hun activiteit, voor het grootste deel zelfstandigen zijn (ongeveer 80%): enerzijds de auteurs en de schrijvers, en anderzijds de plastische kunstenaars, schilders en “visuele” kunstenaars.

Alle anderen zijn, in Frankrijk, voor het overgrote deel loontrekkenden.

Ze zijn dit echter niet in de klassieke zijn van de loondienst. Ze zijn het door mechanismen die gelijkgesteld zijn aan loondienst. Sommigen op de klassieke manier, zoals leraren in de instellingen voor kunstonderwijs (conservatoria, theater- en dansscholen, enz.), die hun baan vaak cumuleren met artistieke activiteiten. In die gevallen van multiactiviteit, dient het onderwijs als “schuiloord”: het zorgt voor een goede arbeids- en loonzekerheid, en ondersteunt het “roepingswerk”, dat op creatie gericht is. Dit is een eerder klassiek systeem in de artistieke wereld, die voorzien is van een uitgebreid onderwijsapparaat. Niet alle kunstvakken bieden het echter op dezelfde wijze aan. De onderwijsactiviteiten zijn sterk ontwikkeld in de muziek, de dans, het theater en de plastische kunsten, maar de onderwijspraktijk is nauwelijks te vinden in de letterkunde, tenminste bij ons – de toestand is anders in de Verenigde Staten.

Stabiele werkgelegenheid is zeker te vinden in de kunsttechnische en technische activiteiten en de administratieve taken van de productie, het beheer en de verspreiding. Maar voor wat betreft de activiteiten die worden uitgevoerd door de kunstenaars, domineert de formule van de korte contracten per project. De muzikanten van de symfonische en operaorkesten, de koristen van de operahuizen of, in bepaalde landen, de permanente artistieke banen in theater- en dansgezelschappen vormen hierop een uitzondering: zij hebben de volle impact gevoeld van de door William Baumol vastgestelde “kostenziekte”, die leidt tot een stijgende subsidiëring als enige remedie tegen de stijgende kloof tussen inkomsten en uitgaven.

De nationale tradities kunnen grondig verschillen: de Britse klassieke musici hebben eerder dan wij kennis gemaakt met de coöperatieve organisatie in orkesten en de beroepsmobiliteit als gevolg van freelancewerk. In Duitsland, daarentegen, ligt het aandeel van de stabiele en vaste banen nog hoog in de orkesten, opera’s en theaters, maar de toestand evolueert: tegenwoordig gaat het erom na te gaan hoe men een wereld van vast werk kan combineren met de snelle opgang van het freelancewerk, waar de beroepszekerheid van de klassieke tewerkstelling helemaal niet aanwezig is.

Dit debat heeft in het bijzonder betrekking op de vormgeving van de artistieke arbeidsmarkt in de grote stadsmetropolen. Daar krijgt men te maken met wat men in de economie de agglomeratie-effecten noemt: de ruimtelijke nabijheid tussen de actoren uit de artistieke wereld en de mogelijkheid om talrijke contacten en netwerken van informatie en onderlinge kennis te onderhouden, maken het organiseren per project beduidend gemakkelijker, door de transactiekosten te verlagen, terwijl de systemen van arbeid per project net tot individualisering aanzetten.

Even een precisering. In Europa en de rest van de wereld is de productie in de cultuurindustrie (film, televisie, muziekproductie, uitgeverij, multimedia) veel meer geconcentreerd in de grote metropolen dan het live-spektakel. In Frankrijk is bijna driekwart van de mankracht in de cultuurindustrie geconcentreerd in Parijs en de Parijse regio, terwijl voor het live-spektakel (dans, muziek, theater, straattheater, circus...) de verhouding rond 40% draait. Dit contrast heeft grote gevolgen: het uitbouwen van zijn loopbaan, zijn werkagenda, zijn beheer van de beroepsrisico's, zijn beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt varieert sterk naargelang de plaats van de activiteit en de densiteit van de uitwisselingen en transacties in de betrokken activiteitsruimte. De kunstambachten zitten hier in hetzelfde bootje als alle activiteiten met een hoge vernieuwingsgraad.

### **Spectaculaire ongelijkheid en flexibiliteit, de twee bijzondere kenmerken van de artistieke loondienst**

In zijn geheel beschouwd, is de loondienst een continent waarvan het territorium zich steeds meer heeft uitgebreid doorheen de 20<sup>ste</sup> eeuw: in alle Europese gemeenschappen is tegenwoordig 80% tot 90% van de actieve bevolking in loondienst. Maar het territorium wordt ook steeds meer opgesplitst; de loontrekkenden werken onder steeds meer verschillende arbeidsstelsels en arbeidsschema's. In Frankrijk, vormen de kunstenaars, kaderleden en technici van de podiumkunsten een zeer bijzondere illustratie van deze loondienst. En dit op ten minste twee wijzen. Door de spectaculaire ongelijkheid die er bestaat en door de buitensporige flexibiliteit die er gebruikelijk is. We zullen de twee punten achtereenvolgens bekijken.

#### ***De ongelijkheid***

Economisten hebben de gewoonte om te zeggen dat in de kunstwereld de verdeling van de situaties (bevoegdheid, talent, inkomen) niet "Gaussiaans" is (een spreiding die de individuen verdeelt volgens een klokvormig profiel), maar wel "Paretiaans", omdat men er te maken krijgt met extreme situaties, een succeskans die zeer laag kan zijn maar wel spectaculaire resultaten oplevert voor de winnaars van de competitie, en een middelmatige tot gewoon slechte situatie voor velen, die nochtans meer gediplomeerd zijn dan het gemiddelde van de actieven. Welnu, ondanks deze ongelijkheid, en dus ondanks de blijkbare risico's van het uitoefenen van deze beroepen, trekt deze sector vele kandidaten aan en, wat nog kenmerkender is, velen blijven erin, ook al ploeteren ze en kunnen ze slecht leven van hun kunst. Er is geen barrière bij de ingang van deze activiteitenwereld, maar wel bij de uitgang: erin zitten wordt vaak beschouwd als voordeliger en aantrekkelijker dan het uitoefenen van een meer banale, saaie baan, waar het werk minder opvalt. De loopbanen zijn er nochtans minder zeker dan elders en de veranderlijkheid van de arbeidsomstandigheden is er groter: de onzekerheid heeft haar glanzijde, de afwezigheid van routine en de min of meer sterke vernieuwing van de activiteit van de ene periode naar de andere, of het ene project naar het andere, in omstandigheden waarin mensen zelfstandiger en verantwoordelijker zijn; maar de onzekerheid heeft ook haar schaduwzijde, het risico op mislukking, de zeer intense competitie tussen individuen, het ontbreken van waarborgen voor de toekomst, zolang men geen vaste reputatie heeft, en dan nog kunnen de zaken ten slechte keren.

Een van de vreemdste tegenstellingen in de kunstwereld is, dat de kunstenaars en de cultuurmiddens ideologisch en politiek merendeels verankerd zijn in de linkse tot extreemlinkse hoek, zich inzetten voor talrijke sociale en humanitaire doelen die uitgaan van een sterk egalitairistisch en antihiërarchisch sociaal ideaal. En toch is de kunstwereld letterlijk geobsedeerd door het tentoonspreiden van zijn interne ongelijkheid: sinds onheuglijke tijden maakt men er gebruik van toernooien tussen

beroemdheden, vergelijkingen en klasseringen. Denk maar aan de hitparades, de filmfestivals (Gouden Palm en prijzen van het festival van Cannes, de Gouden Beer van Berlijn, de Oscars in Hollywood, de Gouden Leeuw van de Mostra van Venetië), de talloze wedstrijdceremonieën die het kunstnieuws beheersen – in Frankrijk, de Césars voor de film, de Molières voor het theater, de Victoires voor de muziek, van de meest befaamde tot de meest obscure litteraire prijzen). En aan de hele wedstrijdindustrie (vroeger de “crochetwedstrijden”, tegenwoordig de televisie-uitzendingen waarin wedstrijden worden georganiseerd om een zangster te worden, tot groot genoegen van de cultuurindustrie). Competitie is natuurlijk fascinerend, zowel in de kunst als in de sport, met zijn basisingrediënten – lijden en wisselvalligheid, zoals Roger Caillois aantoonde in zijn analyses van de spelen en de competitie-mechanismen erin. Er is echter ook een diepere reden: men kan de waarde van een kunstenaar, van een talent, van een werk niet op een absolute wijze meten, zonder referentiekader. In de kunst bestaat er geen absolute kwaliteitsnorm: er zijn illustere voorbeelden, meesterwerken, grote meesters, maar het creëren ontwikkelt zich door originaliteit en differentiatie en niet door het slaafs imiteren van wat was. Vandaar dat de activiteit van de creatieven voor een onophoudelijke evolutie zorgt in de criteria van dat waaraan de deskundigen, de critici en het publiek waarde hechten. Waarde wordt ontdekt en de waardering wordt opgebouwd door een voortdurende vergelijking van de kunstenaars, de werken, de tendensen, de stromingen. De klasseringen en de wedstrijden bewijzen het: van de 600 romans die elk jaar in Frankrijk uitkomen aan het begin van het litteraire jaar in september, gaan een twintigtal de strijd aan voor de voornaamste litteraire prijzen, en iets meer kennen succes bij de critici, maar niemand kan op voorhand zeggen wie het zal halen, welk talent erkend zal worden, welke romanschrijver er niet in zal slagen het succes van zijn eerste boek te herhalen. De vergelijking is een onontkoombare functionele noodzaak, de competitie door de vergelijkende evaluatie veroorzaakt spectaculaire verschillen in waardering, en de machinerie van de cultuurindustrie weet deze verschillen uit te buiten om kwaliteitsverschillen (die tot de klasseringen leiden) aanzienlijk te versterken, wat leidt tot een enorme ongelijkheid in de economische prestaties van de kunstenaars en de werken die worden aangeduid als de winnaars.

Vandaar dat de kunstwereld niet veel te benijden heeft aan andere werelden waar de verschillen in succes even spectaculair zijn: de sportwereld, de zakenwereld. Zelfs al geldt deze publieke tentoonstelling vooral voor de meest geïnternationaliseerde en speculatieve sectoren van de kunstproductie, die waarin men de technologieën voor de massaverspreiding en massabeïnvloeding (muziek, film, wereldwijd verspreide romans) weet te gebruiken, en die waarin de commerciële uitbating van de vernieuwing verbonden is met de competitie-mechanismen voor zeldzame goederen en tot fel oplaaiende speculaties leidt – wat het geval is voor de kunstmarkt.

De kunstenaars en de professionele kunstmiddens nemen binnen de wereld van de loondienst dan ook een vreemde plaats in: spectaculaire ongelijkheid, maar ook een sterke waardering van de niet-geldelijke aspecten van het werk, die de kunstenaar ertoe aanzetten te blijven, eerder dan iets anders te gaan doen, zelfs als het economisch moeilijk gaat, en in het algemeen, bovenop de aanzienlijke spreiding van de individuele situaties, middelmatige inkomstenniveaus die veel lager zijn dan in de beroepen met een vergelijkbaar bekwaamheidsniveau.

### ***De flexibiliteit***

Een andere verbazingwekkende bijzonderheid, tenminste in Frankrijk, is die vorm van beveiligde flexibiliteit die werd uitgevonden in de podiumkunsten en die de oorzaak vormt van de even indrukwekkende als onevenwichtige ontwikkeling van de werkgelegenheid in de kunsten. Op de Franse arbeidsmarkt bedraagt het aandeel van de actieven met een contract van beperkte duur in alle sectoren samen slechts 15%.

Maar in de sector van de podiumkunsten (film, audiovisueel, theater, muziek, dans, circus, straattheater, enz.), de voornaamste arbeidssector in de kunstwereld, bedraagt het aantal werknemers met contracten van korte duur bijna 52% en, voor de kunstenaars apart, bijna 80%. De flexibele loondienst is zodanig buitenproportioneel in de artistieke activiteiten, dat hij de gegevens van de hele arbeidsmarkt kan doen kantelen.

Na een grondige studie, zoals die, die ik heb uitgevoerd, moet men hier zelfs spreken van een systeem van contractuele hyperflexibiliteit. De banen die per contract worden aangeboden, “contract van bepaalde duur” genoemd (dat is de precieze naam voor wat men deeltijds werk noemt), hebben zeer variabele, maar meestal korte tot zeer korte looptijden, en de aanwerving en de beëindiging van de contractuele relatie zijn onderworpen aan geen enkele van de juridische beperkingen die het contract van bepaalde duur elders in de economie omkaderen. De zo tewerkgestelde loontrekkenden genieten dan weer een dekking van hun werkloosheidsrisico op basis van de mechanismen van de werkloosheidsverzekering van de loontrekkenden, maar met specifieke bepalingen die de tussenkomst van deze werkloosheidsverzekering even handig flexibel maken als het tewerkstellingsstelsel zelf. Zodanig zelfs, dat men moet spreken, niet van werk en tewerkstelling met perioden van werkloosheid die af en toe eens voorkomen als een onderbreking van het arbeidstraject, maar wel van een toestand van “werk/werkloosheid” waarin deze twee toestanden, gewoonlijk gescheiden en tegengesteld als een realiteit en het tegenovergestelde ervan, totaal met elkaar verweven zijn en elkaar onophoudelijk afwisselen in de toestand van het individu. De tewerkstelling gebeurt per project en met korte contracten, de werkloosheid is interstitieel en terugkerend. Al deze interstitiële werkloosheidsperiodes worden vergoed door de werkloosheidsverzekering voor wie voldoet aan de voorwaarden – in hoofdzaak, voldoende werkuren verzameld hebben binnen een bepaalde periode (507 uur binnen 12 maanden tot in 2003, en binnen 10 of 10,5 na de hervorming van 2003). In een dergelijk systeem, worden noch de tewerkstelling met korte contracten, noch de werkloosheidsfase beschouwd als bestraffend of stigmatiserend: deze afwisseling is een gemeenschappelijk lot, een banaal geworden flexibiliteit, zodanig dat het hoofdcriterium voor professionaliteit het “kunnen gaan stempelen” geworden is, m.a.w., genoeg werken om de werkloosheidssteun te genieten tussen twee contracten.

### **Werk/werkloosheid in de podiumkunsten: een evolutie naar onevenwicht**

Het systeem van tewerkstelling per project in de podiumkunsten is in Frankrijk verschenen in de jaren 1930, in de filmindustrie. Deze industrie was een pionier in het uitvinden van een gedesintegreerde arbeidsmarkt, die berust op het contract en de markt, eerder dan op een in een stabiele organisatie geïntegreerde band van tewerkstelling. Er waren filmproductiebedrijven geweest, die, naar het voorbeeld van de Hollywoodstudio's van de jaren 1920 en 1930, maar op een veel kleinere schaal, film na film leverden met dezelfde teams van kunstenaars en technici die onder jaarcontract stonden. Deze productievorm verdween echter geleidelijk aan: de kosten waren hoog, en de originaliteit en vernieuwing waren gemakkelijker gebaat bij wisselende en steeds nieuwe combinaties rond een project. De eerste reglementering van een zo atypische vorm van tewerkstelling per project in de film verscheen in Frankrijk onder het Front Populaire, in 1936. Het ging er dus om, de tewerkstellingsvormen aan te passen aan de functionele behoeften van de organisatie per project: een team werd samengebracht voor een film, en vervolgens ontbonden zodra de film klaar was. Het was echter pas veel later dat de specifieke mechanismen van werkloosheidsverzekering werden ingevoerd die overeenstemmen met deze contractuele flexibiliteit: de bijzondere toepassingen van de werkloosheidsvergoeding voor tijdelijk werk dateren uit 1964 voor de technici en 1969 voor de kunstenaars.

Dit reglementaire kader bleef in grote lijnen ongewijzigd, de details ervan werden gepreciseerd en aangepast, maar de tandem tewerkstelling per project / interstitiële werkloosheidsvergoeding leverde een zeer stabiel kader voor de zeer sterke, maar ook zeer onevenwichtige groei van de culturele tewerkstelling in Frankrijk vanaf de jaren 1980. Wat gebeurt er in deze periode in Frankrijk? De Staat verdubbelt de begroting van het ministerie van Cultuur, en sleurt de lokale overheden (steden, departementen en regio's) mee in zijn cultureel elan, meer bepaald om de hele sector van het live spektakel te begunstigen. Voor wat betreft de cultuurindustrie, is dit het decennium van de liberalisering van de productie en de radio- en tv-uitzendingen: einde van het staatsmonopolie, verveelvoudiging van de privé-zenders, snel groeiend programma-aanbod, meezuigefect op de muziekindustrie, en sterke ontwikkeling van de filmproductie, met de invoering van de mechanismen van de verplichte deelname van de tv-stations (grote afnemers van bioscoopfilms) in de financiering van de productie.

Deze groei heeft een rechtstreekse weerslag op de arbeidsmarkt van de kunstenaars en technici: het door allerlei werkgevers gevraagde volume aan werk bleef maar stijgen. Maar het werk werd systematisch steeds meer gevraagd in de vorm van tijdelijke contracten: de klassieke tewerkstelling met contracten van onbepaalde duur werd vervangen door de tewerkstelling met contracten van bepaalde duur; en de overgrote meerderheid van alle nieuwe structuren en bedrijven die ontstonden (theater-, dans-, circusgezelschappen, klassieke muziekensembles, pop-, rock- en rapgroepen, film- en tv-productiebedrijven, enz.) maakten gebruik van de meest soepele en goedkoopste tewerkstellingsformule, de tijdelijke loondienst.

Het vreemdste resultaat van deze dynamiek van groeiende artistieke en technisch-artistieke tewerkstelling is wel het volgende: het tewerkstellingsvolume is gestegen, maar de werkloosheid ook. Sterker nog, de werkloosheid steeg sneller dan de tewerkstelling, en dat terwijl de sector in volle groei verkeerde, terwijl er werk werd gecreëerd. Een onbegrijpelijk resultaat voor wie in de normale termen redeneert: gewoonlijk daalt de werkloosheid als de tewerkstelling stijgt. Hier gebeurt het omgekeerde.

### **Een raadsel: waarom gaan tewerkstelling en werkloosheid samen de hoogte in?**

Hoe kan dit gebeuren? Waarom kunnen werkloosheid en tewerkstelling tegelijk stijgen? Bekijken we eerst de cijfers die deze onevenwichtige groei uitdrukken. Op 20 jaar tijd is het bestand van de tijdelijke loontrekkenden in de spektakelsector (audiovisueel, film, live spektakel) verviervoudigd; het werkvolume, dat overeenstemt met het totaal van de werkdagen in een systeem van tewerkstelling per contract, is slechts verdubbeld. M.a.w., steeds meer beroeps- of kandidaat-beroepsmensen, maar voor een hoeveelheid werk die twee keer minder snel toeneemt. Resultaat: ook al neemt de werk vraag toe (ze verdubbelt), toch blijft het gemiddelde jaarlijkse werkvolume van de tijdelijken afnemen en blijft de onderlinge ongelijkheid toenemen. Het werk wordt immers toegekend per project, en in functie van de reputatie, beschikbaarheid en kwaliteiten van steeds talrijker en meer diverse mensen die elkaar beconcurreren. De tekenen zijn dus perfect tegenstrijdig: er ontstaat nieuw werk, dat is het goede nieuws, de spektakelsector breidt uit. Maar hij trekt een zeer hoog aantal actieven aan: de podiumberoepen zijn aantrekkelijk, de media onderhouden graag de fascinatie voor de aanwerving in activiteiten waar de slaagkans iets heeft van een loterij met veel spelers en enkele winnaars die enorme winsten opstrijken. En de werkgevers laten maar begaan, om te profiteren van de aanzienlijke reserve aan mankracht die zich opbouwt, en waaruit ze maar te putten hebben voor elk van hun projecten. In elk geval betalen ze

hun werknemers slechts voor de exacte duur van een contract, kort of lang, het maakt niet uit.

Het aantal tijdelijke loontrekkenden groeit, maar ze werken gemiddeld minder naarmate het personeelsbestand aanzwelt; ze doen dan ook meer en meer beroep op de werkloosheidsverzekering om zich in te dekken tegen de risico's van een tewerkstellingsgebrek. Op twintig jaar tijd zijn de uitgaven van de werkloosheidsverzekering 9 maal hoger geworden, terwijl de loonmassa gevormd door de lonen van alle tijdelijken slechts 3 maal hoger werd. We gaan terug naar onze paradox: terwijl in een normaal tewerkstellingsstelsel de werkloosheid daalt wanneer de activiteit groeit, stijgt de werkloosheid hier wanneer de tewerkstelling toeneemt. Waarom? Men zou kunnen zeggen dat dit nogal logisch is; het gaat immers om banen die worden toegekend in de vorm van korte contracten, met onvermijdelijke tussenperiodes van werkloosheid tussen twee contracten: als de gelijktijdige toename van de tewerkstelling en de werkloosheid de logische uitvloeier zou zijn van deze permanente afwisseling van werk en werkloosheid opgelegd door contracten per project, zouden de groeicurves van de tewerkstelling en de werkloosheid gelijk moeten oplopen. Dat blijkt echter niet zo te zijn: het volume van werkloosheidsdagen en van vergoede werkloosheidsdagen is veel sneller toegenomen dan het totale volume van vergoede werkdagen. M.a.w., de sector van de podiumkunsten laat zijn groei steeds meer gepaard gaan met vergoede werkloosheid.

De rekening van dit bijzondere stelsel van werkloosheidsverzekering is steeds meer systematisch verlieslatend geworden: uitgedrukt in euro, bedroegen de uitgaven voor vergoedingen 260 miljoen in 1991, terwijl de inkomsten uit de bijdragen van loontrekkenden en werkgevers in de sector slechts 31 miljoen bedroegen. In 2004, bedragen deze cijfers respectievelijk 1164 miljoen voor de uitgaven en 199 voor de inkomsten uit geïnde bijdragen. Het deficit van dit bijzondere stelsel van werkloosheidsverzekering werd vermenigvuldigd met 4, terwijl het aantal personen dat erdoor werd vergoed met 2,5 werd vermenigvuldigd.

### **Het gedrag wordt aangepast, maar niet de verzekeringslogica**

Hoe gedragen de loontrekkenden en werkgevers zich in dit systeem van werk/werkloosheid?

Bekijken we eerst de loontrekkenden. Hun aantal stijgt sneller dan het aangeboden werk: ze gaan steeds vaker en voor langere periodes stempelen en ze hebben geleerd zich te bedienen van de regels van de werkloosheidsverzekering om zich zo goed mogelijk in te dekken tegen de hogere werkloosheidsrisico's. In 1980, deden slechts een derde van de loontrekkenden in de podiumkunsten die voldoende actief waren om te kunnen worden vergoed in geval van werkloosheid een beroep op hun rechten en werden dan ook vergoed: de twee andere derden hadden veel werk of, in sommige gevallen, kenden de regels niet voldoende. Het werk was ook niet erg versnipperd. In 1992, kregen 90% van de tijdelijken die voldoende actief waren om voor uitkeringen in aanmerking te komen ook daadwerkelijk uitkeringen. Iedereen had geleerd het systeem te gebruiken. Er is echter nog een belangrijk cijfer: in 1980, had een tijdelijke gemiddeld vier maal afgewisseld tussen een periode van werk en een periode van werkloosheid. In 1992, was het aantal afwisselingen gestegen tot 16, en aan het einde van de jaren 1990 bedroeg het 27. Dit betekent dat het door de werkgevers aangeboden werk steeds meer gefragmenteerd werd in korte tot zeer korte contracten, en dat de tijdelijke loontrekkenden geleerd hebben korte contracten en werkloosheidsuitkeringen steeds nauwer met elkaar te verweven. Het hele systeem is flexibeler geworden: de toekenning van werk en de vergoeding van de werkloosheidsperiodes.

En de werknemers? Hun aantal is sneller gestegen dan dat van de loontrekkenden. De structuren die een beroep doen op tijdelijken zijn steeds diverser geworden: grote bedrijven (televisie, radio, operahuizen, enz.), kleine culturele organisaties (dans-, theater-, circusgezelschappen, enz.), kortstondige, occasionele of seizoensgebonden werkgevers (festivals, eenmalige culturele manifestaties, restaurants die optredens aanbieden, handelszaken die voor animatie zorgen, privé-personen die kunstenaars inhuren voor een avond, enz.). Al deze werkgevers kunnen onbeperkt vele en diverse loontrekkenden aanwerven voor elke duur die ze wensen – nieuwe talenten, beginnelingen die zich willen lanceren, doorgewinterde vaklui, befaamde kunstenaars of technici, enz. Zo wordt hun arbeidsvraag gespreid over een steeds bredere bevolking van kandidaat-werknemers, zonder dat ze zich enige zorgen moeten maken over een al dan niet stijgende werkloosheid; er wordt immers van uitgegaan dat ze slechts in stukken en beetjes werk per contract aanbieden (drie uur, twee dagen, een week, enz.). Zo beschikken zij over een ideaal gevarieerd personeelsbestand tegen de beste prijs: de personeelskosten zijn volledig variabel, terwijl ze op de klassieke arbeidsmarkt praktisch volledig vastliggen. En dat alles gebeurt zonder speciale beperkingen om aan te werven en te ontslaan. De werkgevers in deze sector betalen slechts een klein deeltje van de reële kostprijs van de vergoede werkloosheid die zij veroorzaken door hun tewerkstellingspraktijken: zeven achtste van de uitgaven van de werkloosheidsverzekering voor de tijdelijken in het spektakel zijn verliesposten, die opgaan in het geheel van de rekeningen van het hele orgaan van de werkloosheidsverzekering, en die moeten worden gefinancierd door de bijdragen van alle loontrekkenden en de werkgevers van de hele economische privésector. Dat is wat men in Frankrijk de interprofessionele solidariteit noemt: alle andere sectoren (behalve de overheidssector) financieren de werkloosheidsdekking van de stelsels van de privépersonen, en meer bepaald de meest deficitaire daarvan, de tijdelijken en de uitzendkrachten. De uitzendkrachten werken in alle economische sectoren, al vindt men ze meestal in de bouw en de openbare werken en de industrie, meer bepaald de auto-industrie, maar het uitzendwerk breidt zich ook uit in de diensten. De solidariteit van alle sectoren is logischer voor de uitzendkrachten dan voor het stelsel van de tijdelijken in het spektakel, die slechts in één sector werken. Ander cruciaal verschil: wanneer de economie weer aantrekt, gaat het uitzendwerk eerst stijgen en vormt zo een vroege indicator van de economische groei, en vervolgens weer dalen omdat de gecreëerde banen veranderen in vast i.p.v. tijdelijk (uitzend) of kort werk (contracten van korte duur). In het spektakel gebeurt sinds 20 jaar het omgekeerde: als er nieuw werk werd gecreëerd, ging het meestal, en later praktisch exclusief om contracten van korte duur, tijdelijk werk.

De tewerkstelling per project is een functionele noodzaak geworden, naarmate er een economie van gevarieerde producties en creaties, en een veelvoud van het aanbod buiten de permanente instellingen ontstond. Maar het is ook een buitenkans gebleken, aangezien de financiering van een ongewoon hoog werkloosheidsrisico niet ten laste kwam van de rekeningen van de werkgevers, maar in hoofdzaak van de interprofessionele solidariteit.

De culturele productie is verdeeld over een profitsector, die de cultuurindustrie domineert, en een verenigings- en non-profitsector, die het live spektakel domineert. Maar de twee raken steeds meer verweven, meer bepaald via het tijdelijk werk: de platenmaatschappijen tekenen contracten met de kunstenaars die slechts een klein deel dekken van de kosten die deze laatsten aangaan om te creëren en te werken, behalve als ze zeer succesvol zijn. De meesten van deze kunstenaars maken carrière door de concerten die zij op de meest diverse plaatsen geven, en dus door het combineren van gages als tijdelijken en werkloosheidsuitkeringen. Voor wat betreft de verenigingssector, hebben de staat en de territoriale besturen een veelvoud aan lichte structuren opgericht om de ontwikkeling van de productie en de verspreiding van spektakels te financieren: deze structuren vallen onder het persoonsrecht, maar worden veelal gesubsidieerd door openbare fondsen. De centrale en lokale overheden hebben dus ook, evenveel als de privésector in het spektakel, aanzienlijk geprofiteerd van de

omvorming van de vaste personeelskosten tot variabele kosten en het afschuiven van de werkloosheidskosten op de loontrekkenden en werkgevers van de hele privésector.

Wie coördineert het systeem? De werkloosheidsverzekering, die als enige de individuele tewerkstellingsrekeningen van elke loontrekkende bijhoudt, om na te gaan of hij in aanmerking komt voor werkloosheidsuitkeringen en om hem zijn prestaties uit te keren. De werkgevers betalen bijdragen, maar tegen een eenvormig tarief, ongeacht hoeveel werkloosheid zij veroorzaken in de rangen van hun loontrekkenden. En wie beheerst de werkloosheidsverzekering? De organisaties van loontrekkenden en werkgevers, aangezien dit in Frankrijk een paritair systeem is. Vandaar de vraag: wie zou er belang bij hebben het systeem van de werkloosheidsverzekering van de tijdelijken te hervormen en te moderniseren?

### **Het onvermogen om te hervormen volgens de klassieke logica**

Er werden meerdere hervormingspogingen ondernomen, die deze evolutie nooit hebben afgeremd. De jongste, in 2003, ging verder in de wijziging van de regels, maar de protesten en conflicten tegen de toepassing en voor de afschaffing ervan waren ook radicaler, spectaculairder en duurzamer: annuleringen van festivals, bezettingen, stakingen, interpellaties van de overheid op de televisievloer, enz., uiterst doeltreffende verslagen in de geschreven pers, op radio en televisie, enz.. Deze acties waren sinds een twintigtal jaar gewone kost geworden, maar ze werden een stuk intenser in 2003 en 2004. Het protest zou een hoge politieke prijs hebben, terwijl het normaal om paritaire onderhandelingen tussen werknemers- en werkgeversverenigingen ging, zonder dat de Staat moest ingrijpen, in theorie.

De hervormingen van vóór 2003 liepen al snel vast in onderhandelingen die uiteindelijk onleesbaar werden en slechts millimetergewijs beweging brachten in een systeem dat op sterven na dood was, en hebben dan ook nooit tot iets geleid. Die van 2003 heeft twee verrassende resultaten bereikt. Ze heeft geleid tot een verhoogde uitkering voor het personeel dat in het gewijzigde systeem binnenraakte en zich daar kon handhaven, maar ze heeft het aantal uitkeringsgerechtigden niet echt verlaagd, zoals verwacht was. Het andere effect van de hervorming was immers, dat de Staat tot ingrijpen gedwongen werd het uiterst efficiënte protest dat zich ontwikkeld had te kalmeren. De Staat heeft een voorlopig fonds opgericht om de tijdelijken de kans te geven te genieten van de regels die golden vóór 2003 en, eens vergoed door het fonds, terug in het systeem te stappen. M.a.w., de Staat heeft een mechanisme gefabriceerd om het tijdelijk verblijf in een overgangssituatie van de door de nieuwe regels uitgesloten tijdelijken te financieren, tot hun rechten volgens de nieuwe regels opnieuw opgebouwd waren.

### **Waarom falen alle hervormingen?**

De werkgevers in de sector van de podiumkunsten, die meestal niets gemeen hebben met bedrijfsleiders, hebben er alle belang bij een systeem te verdedigen dat hun loonuitgaven omvormt tot variabele lasten, exact gemodelleerd rond de contouren van elk project, en niet onderworpen aan enige juridische en procedureverplichtingen voor de aanwerving en het ontslag, eigen aan zowel de contracten van onbepaalde als van beperkte duur, waarover de bazen zich overal elders beklagen. Waarom zouden ze een systeem hervormen dat zo gemakkelijk te gebruiken en zo goedkoop is, zolang de kosten voor de werkloosheidsverzekering van hun door werktekort geplaagde

personeel niet worden aangerekend aan hun werkgeversrekeningen, maar solidair met alle andere activiteitensectoren worden betaald?

Op die manier beschikken de werkgevers, tegen een onklopbare kostprijs, over een zo gevarieerd en overvloedig mogelijke mankracht. Waarom zouden ze dan ook de loontrekkenden niet steunen in hun strijd tegen pogingen om de regels van dit stelsel te wijzigen? De werkgevers en loontrekkenden uit het spektakel zijn dus gaan samenwerken tegen de werkgevers van alle andere sectoren, en tegen de werknemersvakbonden die het verzekeringsdeficit van het tijdelijk werk willen verminderen. Overigens is geen enkele werkgever uit de spektakelsector aangesloten bij een werkgeversorganisatie om te onderhandelen met de werknemersvakbonden die de tijdelijken vertegenwoordigen over het bepalen van de regels van het tijdelijkenstelsel binnen de overeenkomst omtrent de werkloosheidsverzekering die om de twee of drie jaar wordt herzien. Geef toe dat het moeilijk is om te onderhandelen over de regels, en een systeem als dat van de tijdelijken te hervormen, wanneer de loontrekkenden en hun werkgevers onderling afspreken om een conflict te ontketenen tegen de andere werkgevers en tegen de overheid om de status quo te handhaven.

Resultaat: de werkgevers sluiten zich aan bij het gewettigde protest van hun loontrekkenden, die de volle prijs voor het werkloosheidsrisico niet willen betalen: nochtans zorgt de uitbreiding van de tijdelijke arbeid voor een voortdurende mechanische stijging van dit risico, met of zonder hervorming, de hogergenoemde cijfers bewijzen het. Het gaat hier om een oplichting, waarvan de loontrekkenden nooit de omvang hebben ingezien.

En wanneer een vakbond, de CFDT, de onbillijkheid inroept van wat een tweede culturele belasting is die uitsluitend op de privésector wordt geheven, en hervormingen wil doorvoeren, in naam van de intersectoriële gelijkheid tegenover het verkleinen van de arbeidsmarkt, wordt hij teruggebliskemd door de coalitie die belang heeft bij de *status quo*.

Wat betreft de samenwerkingsverbanden van tijdelijken die zich regelmatig buiten de vakbondsafvaardiging vormen, telkens wanneer zich een kritische fase aandient in de onderhandelingen over het stelsel van de werkloosheidsverzekering: zij willen de werkloosheidsverzekering een herverdelende rol geven, om de ongelijke verloning eigen aan een hyperflexibele arbeidsmarkt, waar de werkkans afhangt van de reputatie, op te vangen, wat een bevestiging zou vormen van de roeping van de werkloosheidsverzekering om een aanvullend i.p.v. een vervangingsinkomen te leveren, tegen de huidige opdrachten van de Unedic in.

**De werkloosheid in de hyperflexibele tewerkstelling: een onverzekerbaar risico? Neen, op voorwaarde dat er eindelijk vernieuwing komt**

Waar ligt de oplossing? Als men zich alleen bezighoudt met de uitgaven en de uitkeringsregels, wordt de puzzel zo complex dat wat men denkt te besparen al snel geannuleerd wordt, omdat de loontrekkenden en hun werkgevers zich snel aanpassen aan de nieuwe regels: de bereikte compromissen wakkeren de conflicten aan of verzwakken ze, maar brengen nooit een oplossing voor het probleem, en het volgende protocol zal hierop geen uitzondering vormen als het door de gewone scenario's werd geïnspireerd. Zolang een systeem van risicodekking er niet op gericht is het niveau en de structuur van zijn inkomsten te bepalen in functie van het gedrag van zijn uitgaven, zet het de deur open voor allerhande ontfaaringen en protesten. Hoe moet er

vernieuwd worden? Tegelijk met een strak gestructureerd tewerkstellingsbeleid, dat alternatieven biedt voor de “naturalisatie” van het contract van korte duur, is een andere aanpak nodig van de verzekerbaarheid van het werkloosheidsrisico in deze context van hyperflexibel werk.

Er bestaat een beroemd precedent in het arbeidsrecht, i.v.m. een ander risico dan de werkloosheid: de wet op de arbeidsongevallen die in 1898 in Frankrijk werd ingevoerd. Deze wet wilde een risico (arbeidsongeval) verzekerbaar maken, dat tot dan toe aanleiding gaf tot een schandalig onbillijke behandeling van de slachtoffers (niet aangeven van ongevallen, minimaliseren, niet erkennen door de werkgevers), of tot rechtszaken die, wanneer ze toch eens leidden tot een rechtvaardige vergoeding van de slachtoffers, meer bepaald de zwaarste slachtoffers en de gezinnen van overleden loontrekkenden, de kleine bedrijven zodanig veel kostten dat faillissementen onvermijdelijk waren. Het eerste principe bestond erin, het risico “arbeidsongeval” onder de onderlinge solidariteit te brengen om het verzekerbaar te maken: alle bedrijven moesten solidair bijdragen en het verzekeringssysteem voor de vergoeding financieren. Tegelijk met deze onderlinge solidariteit werd echter een tweede principe ingevoerd, om de werkgevers aan te zetten de ongevallen te voorkomen en te vermijden: de bijdragen voor de arbeidsongevallenverzekering werden gemoduleerd in functie van de voorvallen in de bedrijven, en in functie van hun kenmerken (omvang, omzet, min of meer gevaarlijke activiteit). Zo werd een voorheen ongedekt risico toch verzekerbaar, terwijl tegelijk werd aangezet om het te verkleinen. Overigens is het vanuit deze wet dat de “onderneming” als juridische entiteit werd gecreëerd en omschreven in het Franse recht. Nu hij juridisch bestond, werd de ondernemer tegelijk sociaal en financieel verantwoordelijk gemaakt.

In de artikels en boeken die ik aan deze vragen heb gewijd en die ik heb geciteerd aan het begin van mijn uiteenzetting, heb ik een vernieuwd systeem van werkloosheidsverzekering voorgesteld, aangepast aan een flexibele arbeidscontext. Hierbij moet eerst een “werkgeversrekening” worden gecreëerd, waarop verschijnt wat elke werkgever, door zijn tewerkstellingspraktijken die uitkeringsrechten opleveren, doet uitgeven aan de instelling voor de werkloosheidsverzekering. Eens deze informatie beschikbaar is, moet een principe van modulatie van de werkgeversbijdragen aan de werkloosheidsverzekering worden ingevoerd, in functie van het gedrag van elke werkgever, volgens het mechanisme dat werd uitgevonden voor de arbeidsongevallen.

Vandaar een architectuur in drie lagen.

De inkomsten van de verzekeraar worden dan zodanig berekend dat ze overeenstemmen met de uitgaven, en niet eeuwig ondermaats blijven en tot een permanent deficit leiden. Deze inkomsten worden gevoed uit drie bronnen: de bijdragen van de werkgevers en loontrekkenden, een principe van interprofessionele solidariteit, en een overheidsbijdrage. In plaats van een eenvormige tarifiering van de werkgeversbijdragen, zouden ze worden gemoduleerd in functie van de min of meer hoge uitkeringsrechten van de werkloosheidsverzekering die elke werkgever in een bepaald jaar heeft bezorgd aan zijn loontrekkenden: de modulatietechniek, welbekend in de autoverzekering als bonus/malusgraad, bestond reeds in de arbeidsongevallenverzekering, zoals ik hierboven heb uitgelegd. Het gaat dus om een vernieuwing in de werkloosheidsverzekering in Frankrijk, maar niet om een vernieuwing in andere verzekeringssectoren, en ook geen vernieuwing in het beheer van de werkloosheidsverzekering zoals het wordt toegepast in andere landen.

Tweede laag van het systeem: de Staat of de lokale overheden kunnen beslissen een deel van de vanwege deze modulatie teveel betaalde bijdragen terug te storten, en wel aan de werkgevers die kandidaat zijn voor deze hulp in functie van precieze criteria (aan de hand van de staat van hun “werkgeversrekening werkloosheidsverzekering”) en

om de wil te bevestigen om de culturele of artistieke tewerkstelling te steunen. Terloops weze opgemerkt dat, aangezien de overheidsinstellingen belangrijke opdrachtgevers zijn in de spektakelsector, via de verenigingen die zij financieren en die vele tijdelijken tewerkstellen, de Staat en de lokale overheden zouden bijdragen aan de financiering van de werkloosheid, terwijl de openbare sector, waar de tewerkstelling gewaarborgd is en er dus geen werkloosheid bestaat, niet bijdraagt aan de werkloosheidsverzekering. De opdracht van openbare dienst zou er minder hypocriet door worden. De volgens dit mechanisme van gedeeltelijke compensatie van teveel geïnde bijdragen volgens precieze criteria en doelstellingen toegekende uitgave, zou precies afgewogen worden, en zou verschijnen in de begroting van de culturele uitgaven van de nationale en lokale overheid.

En ten slotte de derde laag: de interprofessionele solidariteit, die het kenmerk is van een paritair systeem, blijft bewaard, maar voor een kleiner gedeelte van de uitgaven. Het is een feit dat, in landen zoals de Verenigde Staten waar de “experience rating” wordt toegepast, d.w.z. de modulatie van de bijdragen voor de werkloosheidsverzekering van de werkgevers, ongeveer 40% van de uitgaven ongemoduleerd blijven en ten laste blijven van het onderling solidariteitsfonds voor de uitgaven. In plaats van een ongeremd beroep op de solidariteit, om zeven achtste van de uitgaven op te slorpen, zou men het mechanisme van onderlinge solidariteit tussen alle economische actoren opnieuw legitimeren, om de podiumkunsten tussen de economische sectoren te plaatsen, maar niet als een uitzondering die zich ontwikkelt ten koste van de anderen door hen de risico's te laten financieren die zij gebruikt als brandstof voor haar vernieuwing.

Nadat de inkomsten van het verzekeringsstelsel zo zijn hervormd, zou de onderhandeling over de uitgaven en de vergoedingsregels voor de loontrekkenden tot een jaarlijks feit worden gemaakt, en verbonden worden met de onderhandeling over de inkomsten.

Zonder een echte wijziging in de aanpak, zal de belangencoalitie om het systeem alleen zijdelings te hervormen, en vervolgens de negatieve effecten van deze zijdelingse hervormingen te annuleren, het – tegenwoordig nochtans zo doorslaggevende – probleem van de uit te vinden mechanismen om de stijgende vraag om meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt en de veiligheid die wordt geboden aan de loontrekkenden in evenwicht te brengen volledig onopgelost laten. Vele andere sectoren buiten de podiumkunsten kunnen zich laten inspireren door de hier voorgestelde vernieuwingen, als men eindelijk de tandem arbeidsmarkt/werkloosheidsverzekering zou willen moderniseren.

### **Welke kans maakt een vernieuwing die verantwoordelijkheden schept?**

Het moderniseren van het tewerkstellingssysteem en, daarmee verbonden, de bescherming die wordt gegeven aan de loontrekkenden staat op de agenda van alle verzorgingsstaten die flexibeler willen worden. De weg is lang. Het geval van de tijdelijken is spectaculair: hoe meer men het systeem wil corrigeren, hoe ingewikkelder het wordt, omdat men steeds weer dezelfde, volledig verouderde recepten gebruikt. De werkgevers van alle andere sectoren dan die van het spektakel protesteren tegenwoordig tegen het deficit dat op hen weegt vanwege de verplichte solidariteit die hen wordt opgelegd door het beheer van bijzondere stelsels als het tijdelijk werk; anderzijds vrezen ze dat, als het systeem wordt gemoderniseerd, het idee van de bonus/malus ook wordt toegepast op hun beheer van onzekere banen en flexibele contracten. De vakbonden verdedigen graag de meest beschermde banen (het Franse

syndicalisme heeft zijn bastions in de openbare diensten en de grote overheidsondernemingen), maar kunnen niet vernieuwen als het gaat om het creëren van een nieuw, minder tot ongelijkheid aanzettend evenwicht tussen het beschermde werk van de “insider” en het onzekere, te risicovolle werk van de “outsider”.

Zijn de kunstenaars de enigen die het voorbeeld vormen van een hyperflexibiliteit die op zoek is naar leefbare beroepszekerheden? Zeker niet: journalisten, sportlui, consultants, zelfstandige beroepslui, designers, freelance onderwijzers; de lijst wordt steeds langer van de beroepen en activiteiten die zich ontwikkelen volgens andere formules dan de eenvoudige opsplitsing tussen contracten van onbepaalde en van bepaalde duur, tussen loondienst en zelfstandig werk, tussen activiteit en werkloosheid. Dat is het rasterwerk dat verschijnt achter de kwestie van het tijdelijk werk in de podiumkunsten, een van de meest hopeloos ingewikkelde problemen van de jongste kwarteeuw in Frankrijk, en dat, hoewel marginaal vanuit het standpunt van het aantal banen dat erbij betrokken is, toch zeer symbolisch blijkt voor wat betreft de inzet en de weerklank van de conflicten die zich er afgespeeld hebben.

## Aanbevolen lectuur

*Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, Parijs, Editions de l'EHESS, 2005 ; *Profession artiste. Extension du domaine de la création*, Parijs, Textuel, 2005 ; “L'employeur, le salarié et l'assureur dans l'hyperflexibilité contractuelle : les intermittents du spectacle”, *Droit Social*, 2004 september-oktober, nr.9-10, pp. 825-833. Verder wijs ik op de verschijning, aan het einde van dit jaar, van een “Handbook on the economics of the arts and culture” onder leiding van Victor Ginsburgh en David Throsby, waarin ik het probleem van de loopbaan en de arbeidsmarkt van de kunstenaars behandel.