

|   |            |
|---|------------|
| 1. Context en achtergrond                   | p. 2       |
| 2. Over de cachetregel                      | p. 4 – 8   |
| 3. Over de cumulregel                       | p. 8 – 11  |
| 4. Over technici en ondersteunende functies | p. 11 – 14 |
| 5. Over zeevissers                          | p. 15      |
| 6. Flankerende maatregelen                  | p. 16 – 20 |
| 7. Alternatieve systemen                    | p. 20      |

## 1. CONTEXT EN ACHTERGROND

### CONTEXT:

Cultuurwerkers hebben een atypisch beroep: festivals, filmopnames, voorstellingen enzovoort zijn periodieke aangelegenheden met piekmomenten, met daartussen rustige momenten van werkloosheid. Bovendien zijn veel kunstenaars actief in de weer voor hun beroep op momenten dat ze geen opdracht uitvoeren: het onderhoud van talenten, het ontwikkelen van nieuwe creaties, opleidingen volgen, inspiratie opdoen door actief de kunstwereld te volgen, enzovoort. Het gaat om werktijd die systematisch niet vergoed wordt. Om deze redenen voorziet de overheid ook een atypische benadering voor dit beroep, om zo via maatwerk in regelgeving tegemoet te komen aan de verbetering van de sociale rechten.

De voorziene regelgeving ontwikkelde zich de voorbije jaren stapsgewijs en is aan verbetering toe. De precariteit in het werkveld blijft stijgen en ook de RVA stuurt aan op duidelijkere wetgeving. Medewerkers van RVA stelden bijvoorbeeld vast de cultuurwerkers in aanloop van hun aanvraag voor de voordeelregels in de werkloosheid (het zogenaamde ‘kunstenaarsstatuut’) onder bepaalde regimes willen werken (via taakloon, om zo sneller de aantoonbare dagen op te bouwen) maar van regime veranderen zodra ze de erkenning hebben, zonder dat er wezenlijk iets in hun werksituatie is veranderd. Het werken met taakloon voltrekt zich dus frequent in functie van het behalen van de voorwaarden van het kunstenaarsstatuut.

Om die reden kwam RVA in 2017 met een strengere interpretatie van de werkloosheid, vermoedelijk als maatregel om zo beleidsmatig duidelijkheid te krijgen, waardoor heel wat dossiers geblokkeerd geraakten. Vakbonden en werkgeversfederaties zijn toen een overleg gestart met minister van Werk Kris Peeters. Aangezien de sociale partners geen unanieme wetsvoorstellen konden suggereren – daar was meer tijd voor nodig – kwamen we tot de afspraak om op korte termijn een aantal criteria op te stellen die voor de RVA duidelijkheid bieden. Er werd in maart 2017 de afspraak gemaakt met Peeters dat we als sociale partners zouden bekijken of we deze criteria konden opnemen in een cao – waar een akkoord voor nodig is in vier verschillende paritaire comités – zodat we op relatief korte termijn een officiële oplossing hebben of we anderszinds met een voorstel tot wetswijziging konden komen (lange termijnoplossing).

Het overleg over zo’n cao was in de daaropvolgende maanden een intensieve en leerrijke oefening voor de sociale partners die hen hielp om meer grip te krijgen op de complexiteit van de situatie in praktijk en ook om elkaars standpunten beter te kunnen begrijpen (en de eigen standpunten beter te beargumenteren of te herzien). De opdracht was danig complex: het is niet zomaar dat het één jaar duurde om de cao rond te krijgen in alvast één paritair comité, 304. Hoewel dit paritair comité de meeste activiteiten omvat waarbij er vandaag via taakloon wordt gewerkt, is het risico reëel dat eenzelfde cao er niet komt in andere paritaire comités. Met als gevolg dat de RVA nog steeds van mening kan zijn dat werken met taakloon niet mogelijk is voor kunstenaars die arbeid verrichten in een andere sector dan podium of muziek. Dat geldt dan ook voor cultuurwerkers die artistiek actief zijn in bedrijven, restaurants, in het buitenland... . Het risico op geblokkeerde dossiers blijft bijgevolg reëel: onduidelijk troef voor cultuurwerkers, werkgevers en beleid. Want waarom kan dit voor de ene kunstenaar in het ene geval wel, in het andere geval niet?

Zo’n cao, waarbij we eigenlijk via arbeidsreglementering de wetgeving werkloosheid depanneren, is op zich ook alles behalve ideaal. Onze vakbond wil bijvoorbeeld geen ‘werken tegen taakloon’ want je kan cultuurwerkers perfect in uren of dagen vergoeden als je bereid bent die ook te berekenen. Werken tegen taakloon is een gevaarlijk instrument dat indruist tegen de centrale pijler van de arbeidswetgeving: de te verlonen arbeid bereken je in tijd, niet per taak. Zodra je per taak gaat werken, en arbeid dus loskoppelt van de gepresteerde uren, open je de deur voor misbruik: bijvoorbeeld cultuurwerkers wiens eventuele overuren onbetaald blijven of die gemiddeld per effectief gepresteerde uren veel minder krijgen dan waar ze via een vergoeding in uurloon recht op hebben. Werken met taakloon, als contractuele constructie, maakt in ideologisch opzicht deel uit van een sociaal

laboratorium om neoliberale flexmodellen uit te werken die de sociale rechten in andere sectoren onder druk kunnen zetten. De precariteit van cultuurwerkers mag hiertoe niet als hefboom gebruikt worden, het maatwerk dat we zoeken voor de atypische cultuurwerkers mag geen hellend vlak zijn.

Ook al is de betreffende cao taakloon slechts een verduidelijking van de bestaande wetgeving, en roept ze dus zelf geen nieuwe regelgeving in het leven, wij aanzien het als een tijdelijke noodoplossing om de blokkering van werkloosheidsdossiers te vermijden. Als vakbond kozen we ervoor die oplossing via een cao uit te werken zodat de sociale partners er de controle over behouden, inclusief de nietigverklaring ervan. Die zouden we verloren zijn als de bevoegde minister zelf criteria zou bepaald hebben bijvoorbeeld via een ministerieel besluit. Het zou kortom, zo vinden we als vakbond, niet verantwoord zijn de impasse van de RVA als strategie te gebruiken om druk te zetten op betere wetgeving. Vandaar de keuze voor een korte termijnoplossing als delicate tussenstap. Hoog tijd om naar een oplossing op lange termijn te zoeken.

Deze nota heeft tot doel om de denkoefening over de wetswijziging (lange termijn) te starten. We doen dat met een voorstel waarvan we hopen dat het een draagvlak vindt, en indien niet, dat de discussie hieromtrent argumenten (of voorstellen) opleveren die bijdragen aan een betere oplossing.

#### ACHTERGROND:

Op 7 februari 2014 werden met een KB<sup>1</sup> en MB<sup>2</sup> de (voordeel)regels met betrekking tot zij die artistieke activiteiten verrichten grondig herzien.

Deze regelgeving had tot doel:

- Uniformiseren van het toepassingsgebied van de voordeelregels.
  - o Van “muzikant” en artiest van het “spektakelbedrijf” naar “werknemer die artistieke activiteiten verricht.”
- Vereenvoudiging en wettelijke verankering administratieve praktijk RVA/VDAB.
  - o Het toepassen van een “cachetregel” om deze voordeelregels te berekenen, gekoppeld aan een “cumul-” of “omzettingsregel”.
- Het scheppen van een kader voor zij die technische en ondersteunende activiteiten in de sector verrichten.

Bovendien betekenden de wijzigingen een herbevestiging van de proportionaliteit van en de nood aan specifieke regels voor zij die artistieke prestaties leveren of actief zijn in de sector.

De opstellers waren van mening dat (1) deze wijzigingen budgetneutraal waren, (2) de administratieve last voor administraties en personen die artistieke prestaties leveren zouden beperken, (3) meer rekening hielden met de creatieperiodes die eigen zijn aan de culturele en creatieve sectoren en (4) de rechtszekerheid zouden verhogen.

Bij wijze van oefening proberen we in wat volgt eerst nieuwe wijzigingen te formuleren die ingrijpen in de bestaande voordeelregels en problematieken die zij in het leven roepen en verder dezelfde

---

<sup>1</sup> KB 7 februari 2014 tot wijziging van de artikelen 27, 37, 71bis, 116 en 130 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, tot invoeging van een artikel 48bis en tot opheffing van artikel 74bis in hetzelfde besluit en tot wijziging van artikel 13 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel met bedrijfstoelag, BS 20 februari 2014.

<sup>2</sup> MB 7 februari 2014 tot wijziging van de artikelen 1, 10, 31 en 71 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering, BS 20 februari 2014.

redeneringen als de wetgever volgen. Daarna formuleren we enkele voorstellen die in overweging genomen dienen te worden in een voorstel tot wetswijziging.

OVER DE “CACHETREGEL”

In artikel 10 MB werkloosheid van 1991<sup>3</sup> werd een specifieke regeling en berekeningswijze in het leven geroepen voor het bewijs van het aantal arbeidsdagen dat geleverd moet worden voor:

- De eerste toelaatbaarheid tot de uitkering ( artikel 30 KB werkloosheid<sup>4</sup>).
- De eerste neutralisering (“bevriezing”) van de vergoedingsperiode en latere verlengingen (artikel 116 §5 KB werkloosheid).
- Het mogen weigeren van een niet-passende dienstbetrekking zonder nadeel (artikel 51 KB werkloosheid en artikel 31 MB werkloosheid).

Ter herinneringen zetten we het oude artikel 10 MB en het nieuwe (2014) naast elkaar. Het doel was de administratieve interpretatie van het artikel door RVA en VDAB wetgevend te verankeren, aangespoord door enkele negatieve uitspraken van de arbeidsrechtbank te Brussel<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering.

<sup>4</sup> Koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

<sup>5</sup> Arbrb. Brussel 28 juni 2013 (17<sup>e</sup> Kamer), nrs. 12/7586/A en 12/8893/A, AM 2013, afl. 6, 483.

## Huidig

“Voor de werknemer die artistieke activiteiten heeft verricht tijdens de referentieperiode die van toepassing is en wanneer deze activiteiten vergoed werden met een taakloon, wordt het aantal in aanmerking te nemen dagen bekomen door het voor deze tewerkstellingen ontvangen brutoloon te delen door 1/26 van het referentemaandloon bedoeld in artikel 5 van dit besluit.”

“Voor de toepassing van het eerste lid dient te worden verstaan onder taakloon, het loon dat door een werkgever wordt betaald aan de werknemer die een artistieke activiteit heeft verricht wanneer er geen rechtstreeks verband is tussen dit loon en het aantal arbeidsuren waaruit deze activiteit bestaat.”

Voor wie artistieke activiteiten verricht en bij wijze van taakloon vergoed wordt, wordt het aantal in aanmerking te nemen (arbeidsdagen) aldus bekomen door het voor deze tewerkstelling ontvangen brutoloon te delen door 1/26ste van het referentemaandloon (momenteel: 61,30).

$$\frac{\text{Bruto taakloon}}{\text{refertebedrag}} = \text{aantal in aanmerking te nemen dagen}$$

### 2.1 Problematieken met huidige toepassing

#### 1.1.1 Taakloon

Het begrip taakloon, als een van de voorwaarden voor de toepassing van de cachetregel zorgt al sinds de implementering ervan in 2014 voor interpretatieproblematieken<sup>6</sup>.

De definitie (“geen rechtstreeks verband tussen het loon en het aantal arbeidsuren waaruit de activiteit bestaat”) valt op geen enkele manier te verzoenen met de arbeidsrechtelijke of administratieve verplichtingen van een werkgever:

- Bepalen van de tewerkstellingsbreuk
- Dmfa-invulling
- Het volgen van minima uren in cao's, bijvoorbeeld de minimale repetitie-uren in Paritair Comité 304.

Daarnaast merken we dat het introduceren van dit begrip heeft ingegrepen in de manier waarop werkgevers en werknemers hun relatie vormgeven. Sommige werkgevers weigeren met “taakloon” te werken doordat zij in het verleden last hadden van arbeidsrechtelijke controles en onthouden zo hun

---

<sup>6</sup> Nationale Arbeidsraad (NAR), *Sociaal Statuut van de kustenaars – bijwerking van de adviezen nrs. 1.744, 1.810 en 1.931, 28 november 2016, nr. 2061, [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)*

## Vroeger

Voor de artiest-muzikant en voor de artiest van het spektakelbedrijf wordt een dagelijkse arbeidsprestatie van minder dan 5,77 uren als een arbeidsdag in aanmerking genomen indien het ontvangen brutoloon ten minste gelijk is aan 1/26ste van:

- 1° 772,51 EUR voor de artiest die ten minste 21 jaar is;
- 2° 575,63 EUR]<sup>2</sup> voor de artiest die minder dan 21 jaar is.

Deze bedragen worden gekoppeld aan de spilindex 103,14, geldend op 1 juni 1999 (basis 1996 = 100), volgens de regels bepaald in artikel 113 van het koninklijk besluit

werknemers een potentieel voordeel, andere werkgevers gebruiken de definitie als een handige manier om aan arbeidsflexibilisering te doen.

### 1.1.2 Interpretatie door RVA, anno 2017

De administratieve instructies van de RVA proberen dit begrip invulling te geven. Zij gebruiken daarbij echter arbeidsrechtelijke referenties voor een begrip dat zich enkel in de werkloosheidsreglementering bevindt<sup>7</sup>.

Bovendien - indien de soep zo heet zou worden opgegeten als zij wordt opgediend – leidt hun invulling tot een situatie waarbij er nooit sprake kan zijn van een vergoeding in taakloon. Arbeidsrechtelijke regels kunnen niet verzoend worden met het begrip “taakloon”. Ter illustratie citeren wij op de volgende pagina hun technische infobrief<sup>8</sup>:

|   | Taakloon?         |
|---|-------------------|
| Bruto-maandloon of bruto-uurloon (...)  | NEEN <sup>1</sup> |
| Arbeidsovereenkomst MET wekelijkse arbeiduur die lager ligt dan een voltijdse (x uur/week)  | NEEN <sup>1</sup> |
| Arbeidsovereenkomst MET dienstregeling (eventueel in bijlage)   | NEEN <sup>1</sup> |
| (...)   |                   |
| Loon berekend op basis van een arbeidstijd (bepaald in de arbeidsovereenkomst of in de cao) – ook wanneer het loon gelinkt is aan een welbepaalde arbeidstijd maar ongeacht het aantal werkelijke uren van de prestatie (zie voorbeeld 1 hieronder) | NEEN <sup>1</sup> |
| Loon per dienst of per prestatie <b>indien</b> de duur van de dienst/prestatie in de arbeidsovereenkomst of in de cao bepaald is (zie voorbeeld 2 hieronder)  | NEEN <sup>1</sup> |
| Dagloon voor een periode van 1 dag of meerdere dagen <b>indien</b> het aantal arbeidsuren bepaald is in de arbeidsovereenkomst of in de cao (eventueel met betaling van de overuren)  | NEEN <sup>1</sup> |
| (...) Forfaitair loon voor een periode van x dagen <b>indien</b> het aantal arbeidsuren per dag bepaald is in de arbeidsovereenkomst of in de cao (eventueel met betaling van de overuren)  | NEEN <sup>1</sup> |
| Forfaitair loon voor een periode van x dagen <b>indien</b> het aantal arbeidsuren dit moeten verdeeld worden over de x dagen bepaald is in de arbeidsovereenkomst of in de cao (eventueel met betaling van de overuren)                             | NEEN <sup>1</sup> |
| Forfaitair loon voor de realisatie van een bestelling   | JA <sup>2</sup>   |
| Prestatie waarvoor de arbeidsovereenkomst en de toepasselijke cao:<br>(...)<br>– <b>Noch</b> uurrooster<br>– <b>Noch</b> bruto-uurloon<br>– <b>Noch</b> een link bevatten tussen het loon en een welbepaalde arbeidstijd                            | JA <sup>2</sup>   |

<sup>7</sup> Rijksdienst voor Arbiedsvoorziening (RVA), Behandeling van de uitkeringsaanvragen van de werknemers die artistieke prestaties leveren en de technici uit de artistieke sector – bepaling van de vergoeding – behandeling van de aangiftes van activiteiten en inkomsten, RIODOC 140424, [diensten.rva.be](http://diensten.rva.be).

<sup>8</sup> Idem, pgs. 19-20.

|   |                 |
|---|-----------------|
| Forfaitair loon voor een periode van x dagen <b>indien</b> de arbeidsovereenkomst of de cao het loon niet linkt aan een arbeidstijd | JA <sup>2</sup> |
| Loon per dienst of per prestatie <b>indien</b> de duur van de dienst/prestatie in de arbeidsovereenkomst of in de cao onbepaald is  | JA <sup>2</sup> |

### 1.1.3 Artikel 1bis-overeenkomsten

Voor zij die werken onder een aannemingsovereenkomst overeenkomstig artikel 1bis RSZ-wet stelt RVA dat dit altijd als taakloon wordt aanzien. Dit leidt in de praktijk tot onrechtmatig gebruik van overeenkomsten artikel 1bis.

We herinneren eraan dat het artikel 1bis enkel openstaat voor zij die artistieke prestaties leveren in opdracht en niet **konden** verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, omdat een van de essentiële elementen ontbreekt. Het ontbrekend essentieel element kan o.i. alleen maar “gezag” zijn. Dit is zeker en vast niet van toepassing op elke relatie kunstenaar - opdrachtgever. In de praktijk merken we dat artikel 1 bis ook gebruikt wordt als er wel gezag is en dusdanig kan aangetoond worden. Bovendien brengt 1bis enkel een gelijkstelling op het sociaalrechtelijk vlak met zich mee, niet op het arbeidsrechtelijk.

### 2.2 Voorstel

Wij stellen voor om het begrip taakloon als voorwaarde uit de wetgeving te schrappen. De cachetregel wordt daarmee zonder uitzondering toegepast op al wie artistieke activiteiten verrichten in het sociaal statuut van werknemer.

Wij zijn van mening dat deze wijziging (1) budgetneutraal is:

- Artikel 48bis KB (de omzettingsregel – zie supra) zal op iedereen van toepassing zijn die binnen de werkloosheidsreglementering artistieke activiteiten verricht in het sociaal statuut van werknemer. Kort: In ruil voor méér dagen die meetellen voor de verschillende voordeelregels en de toelating tot de uitkering, zullen meer dagen in de uitkering niet vergoedbaar worden.

Wij zijn van mening dat deze wijziging (2) de administratieve last beperkt en (4) rechtszekerheid verhoogt. Dit dient ook de (1) budgetneutraliteit:

- Er dient ter hoogte van werkgever/werknemer, vakbond, RVA of VDAB geen interpretatie meer te gebeuren of beslissing genomen te worden over het begrip “taakloon”.
- Er worden administratieve beroepen vermeden.
- Er worden procedures bij de arbeidsrechtbank vermeden.

Zonder dit arbeidsrechtelijk of cao-matig te verankeren (hetgeen zoals aangegeven een *slippery slope* zou zijn voor arbeidsflexibiliteit) respecteren we onbetaalde (3) creatie- en voorbereidingsperiodes die sowieso eigen zijn aan elke opdracht binnen de sector. Er is vrijwel geen enkele opdracht in de sector waar geen onbetaalde oefening, solo-repetitie, conceptuele uitwerking, ... aan voorafgaat. Dit weliswaar in tegenstelling tot “gewone” werknemers, die beschermd worden door regelgeving over overuren, overloon en récup.

### 2.3 Legislatief

Artikel 10 MB zou dan als volgt luiden:

“Voor de werknemer die artistieke activiteiten heeft verricht tijdens de referteperiode die van toepassing is wordt het aantal in aanmerking te nemen dagen bekomen door het voor deze

tewerkstellingen ontvangen brutoloon te delen door 1/26 van het referentemaandloon bedoeld in artikel 5 van dit besluit.”

## 2. OVER DE “OMZETTINGSREGEL” OF “CUMULREGEL”

In 2014 werd een omzettingsregel of “cumul” in het leven geroepen in artikel 48bis KB werkloosheid<sup>9</sup>, §2, paragraaf 6 en verder. Voor deze invoering werden enkel de activiteitsdagen op de controlekaart aangeduid en dus niet vergoed, hoewel dankzij artikel 10 MB (“cachetregel”) een groter aantal arbeidsdagen werd bewezen voor de toepassing van van artikel 116 §5 KB (“neutralisatie”) en artikel 31 MB werkloosheid (“niet-passende dienstbetrekking”).

Met het oog op het wegwerken van de uitbreiding van het toepassingsgebied en de budgetneutraliteit werd volgende cumulregel in het leven geroepen:

Zij die met “taakloon” vergoed worden zijn, naast het invullen van hun controlekaart voor de dagen waarop zij onder DIMONA vallen, vanaf 2014 verplicht maandelijks een C3-formulier in te vullen waarop zij het totaal bekomen taakloon invullen. Daarna volgt een herberekening die een aantal niet-vergoedbare werkloosheidsdagen oplevert.

De berekening houdt rekening met de op de controlekaart aangeduide activiteitsdagen alsook het verkregen bruto taakloon voor de activiteit, om zo te komen tot (enkele) niet vergoedbare/uitkeringsgerechtigde dagen.

De berekening ziet er als volgt uit:

$$\text{niet vergoedbare dagen} = \frac{Y_a - (C * Y)}{Y}$$

Waarbij:

- YA = bruto taakloon voor de activiteit
- C= aantal activiteitsdagen op de controlekaart
- Y = 3/52<sup>ste</sup> referentemaandloon (GGMMI) (momenteel = 91,95)

### 2.1 Problematieken met huidige toepassing

#### *3.1.1 Administratieve last*

Het invullen van een C3-formulier vormt een maandelijks administratieve last en het is een drempel die vaak door werkloosheidsuitkeringsgerechtigden, adviesverleners, werkgevers of zelfs vakbonden vergeten wordt. Bovendien moet dit formulier doorgegeven worden naar de RVA, waar de berekening moet gebeuren en waarvan vervolgens de werkloze op de hoogte moet gesteld worden. In sommige gevallen wordt het “taakloon” nooit aangegeven.

#### *3.1.2 “Switchen”*

We merken dat kunstenaars die hun eerste “neutralisering” hebben bewezen (156 dagen) en voor de hoogte van hun uitkering enkel nog 3 artistieke dagen per jaar moeten bewijzen (verlenging) switchen van “taakloon” naar uurloon om deze cumul te vermijden. Bepaalde belangenverdedigers raden dit ook actief aan.

Dit was, zoals hogerop reeds aangegeven, een van de redenen voor RVA om eind 2017 strenger te worden op hun interpretatie van en dus hun beslissingsmarge inzake het begrip taakloon.

---

<sup>9</sup> Artikel 48bis KB werkloosheid, §2, 6<sup>de</sup> paragraaf en verder.



Bovendien beseffen vele kunstenaars niet dat het uitschakelen van hun VDAB-verplichtingen (“weigeren van niet-passende dienstbetrekking”) niet daalt naar 3 artistieke dagen per jaar maar op 156 dagen blijft.

### 3.1.3 Het “Y”-refertegetal kent geen grond in de artistieke sector

Het “Y”-refertegetal ligt lager dan de minimumlonen voor artistieke functies binnen bepaalde CAO’s van de artistieke sector (onder andere de paritaire comités 303, 304 en 227). Dit heeft tot gevolg dat zij die vergoed worden met het minimumloon toch extra dagen in de werkloosheidsuitkering “bestraft” worden.

Een simpel voorbeeld illustreert: Een muzikant die voor 4 dubbele repetities de minimum dienstvergoeding van 129,11 euro krijgt en vergoed wordt met een “taakloon” (of in ons voorstel: sowieso onder de cachetregel valt), moet volgende C3-berekening laten gebeuren:

$$\text{niet vergoedbare dagen} = \frac{516,44 (4 * 129,11) - 367,8 (4 * 91,95)}{91,95}$$

De uitkomst van deze berekening is 1,616.

De muzikant, die 4 dagen uitbetaald werd volgens de minimumlonen, verliest dus nog een extra dag in de uitkering. **De dagen van deze 'niet - vergoedbare periode' zijn niet 'gelijkgesteld' voor alle sectoren van de sociale zekerheid.** Enkel m.b.t. ziekteverzekering en kinderbijslag worden deze dagen gelijkgesteld met dagen van gecontroleerde werkloosheid. Voor andere (zoals pensioen) niet.

Merk op: de werkloosheidsreglementering in zijn huidige vorm bestraft dus wie vergoed wordt volgens de minimumlonen van een cao.

## 2.2 Voorstel

Door het afschaffen van het begrip “taakloon” (zie supra) wordt ook deze cumulregel op iedereen van toepassing die artistieke activiteiten verricht in het sociaal statuut van werknemer in de werkloosheidsuitkering.

Daarnaast moeten echter enkele sociale correcties worden toegevoegd:

- Ofwel wordt de “Y” gekoppeld aan de minimumlonen van de geldende cao, of wordt minstens rekening gehouden met deze laatste in het bepalen van de teller in de berekening afhankelijk van het GGMMI;
- en/ofwel worden de dagen van deze ‘niet-vergoedbare periode’ gelijkgesteld voor alle sectoren van de sociale zekerheid.

Wij zijn van mening dat deze wijziging (1) budgetneutraal is:

- Het automatisch toepassen van de regel zal tot meer niet-vergoedbare dagen in de werkloosheidsuitkering leiden. Op dit moment glijpen sommigen door de mazen van het net.

Wij zijn van mening dat deze wijziging (2) de administratieve last beperkt en (4) de rechtszekerheid verhoogt. Dit dient ook de (1) budgetneutraliteit:

- Het invullen en doorgeven van het C3-document aan de RVA wordt overbodig.
- De herberekening kan op basis van DmfA of loongegevens automatisch gebeuren ter hoogte van RVA of vakbond, evenwel na ontvangst van de controlekaart door de werkloosheidsuitkeringsgerechtigde. Het hoeft niet meer “getriggerd” te worden door de afgifte van een C3-formulier. Op dit moment glijpen sommigen momenteel door de mazen van het net.

- De rechtszekerheid van de werkloosheidsuitkeringsgerechtigde wordt verhoogd door de automatische gelijkstelling met alle sectoren van de sociale zekerheid.

Het invoeren van de sociale correctie houdt (3) meer rekening met de collectieve arbeidsovereenkomsten van de artistieke en creatieve sectoren. De omzettingsregel dient zo puur om de proportionaliteit van de werkloosheidsuitkering ten goede te komen, niet om wie werkt te bestraffen

### 2.3 *Legislatief*

Er zal moeten ingegrepen worden in artikel 48bis, §2 KB vanaf de zesde paragraaf. De passages aangeduid in het vet veranderen (mogelijk).

Wanneer de in het derde lid, 4°, bedoelde activiteit **vergoed wordt met een taakloon** of onderworpen is aan de sociale zekerheid van de loontrekkenden, in toepassing van artikel 1bis van de wet van 27 juni 1969, moet de activiteit onverminderd de toepassing van § 1, tweede en derde lid, **bovendien het voorwerp vormen van een bijkomende maandelijke aangifte aan de uitbetalingsinstelling.**

**De in het vorige lid bedoelde bijkomende aangifte, moet gebeuren op een formulier waarvan de inhoud en het model worden bepaald door het beheerscomité en volgens de regelen bepaald door de Rijksdienst en moet ten minste het brutobedrag vermelden dat het voorwerp heeft gevormd van de onderwerping en een verklaring op eer die preciseert welke vermeldingen aangebracht op de controlekaart overeenstemmen met de betreffende activiteit.**

**De uitbetalingsinstelling dient het in het vorige lid bedoelde formulier binnen de maand na ontvangst in bij het werkloosheidsbureau.**

De werkloze moet een kopie van de arbeidsovereenkomsten of de bewijsstukken die verband houden met de onderwerping op basis van artikel 1bis van de voormelde wet van 27 juni 1969 ter beschikking houden van de Rijksdienst.

Wanneer de in het derde lid, 4°, bedoelde activiteit **vergoed wordt met een taakloon** of onderworpen is aan de sociale zekerheid van de loontrekkenden, in toepassing van artikel 1bis van de wet van 27 juni 1969, wordt, onverminderd de toepassing van artikel 130 en van het vijfde lid, een aantal dagen waarvoor het recht op uitkeringen wordt ontzegd, vastgelegd door toepassing van de formule  $[YA - (C \times Y)] / Y$ , waarbij :

- YA overeenstemt met het brutoloon dat voortvloeit uit de in dit lid bedoelde activiteit die het voorwerp heeft gevormd van de onderwerping aan de sociale zekerheid van de loontrekkenden;

- C overeenstemt met het aantal activiteitsdagen vermeld op de controlekaart overeenkomstig het derde lid, 4°, en die betrekking hebben op de activiteiten bedoeld in het zesde lid;

- **Y overeenstemt met 3/52e van het referentemaandloon bepaald door de Minister in uitvoering van artikel 28, § 2, van dit besluit.**

De berekening gebeurt door het werkloosheidsbureau op kwartaalbasis.

Het resultaat bekomen op basis van het vorige lid, afgerond naar de lagere eenheid, vertegenwoordigt het aantal kalenderdagen, behalve de zondagen, van de niet vergoedbare kalenderperiode; deze kalenderperiode wordt gesitueerd vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissing aan de uitbetalingsinstelling, indien deze kennisgeving zich situeert tijdens de laatste drie werkdagen die voorafgaan aan "de theoretische betaaldatum" bedoeld in artikel 161 of vanaf de eerste dag van de maand van de kennisgeving in de andere gevallen en in voorkomend geval aansluitend aan een andere periode die niet vergoedbaar is ingevolge de toepassing van deze bepaling.

De in het vorige lid bedoelde niet vergoedbare periode dekt een maximale periode van 156 kalenderdagen, behalve de zondagen, die een aanvang neemt vanaf de datum waarop de in het vorige lid bedoelde beslissing uitwerking heeft.

Onverminderd de toepassing van artikel 130, leidt de in het derde lid, 5°, bedoelde activiteit

tot het verlies van een uitkering voor de dagen die gelegen zijn in de periode van aanwerving in het kader van de statutaire tewerkstelling en voor de dagen bedoeld in de artikelen 55, 7°, of 109.

De directeur kan het recht op uitkeringen schorsen indien de werkloze geen gevolg heeft gegeven aan de vraag om indiening van het formulier bedoeld in het zevende lid. Deze schorsing heeft uitwerking de eerste dag van de maand die volgt op de kennisgeving aan de uitbetalingsinstelling, indien deze kennisgeving zich situeert tijdens de laatste drie werkdagen die voorafgaan aan "de theoretische betaaldatum" bedoeld in artikel 70, § 2bis, tweede lid, of de eerste dag van de maand van de kennisgeving in de andere gevallen. De schorsing wordt met terugwerkende kracht ingetrokken van zodra het behoorlijk ingevulde formulier ontvangen wordt op het werkloosheidsbureau.

### 3. OVER TECHNICI EN ONDERSTEUNENDE FUNCTIES IN DE WERKLOOSHEIDSREGLEMENTERING

In 2014 werd ook een kader uitgetekend voor technici en ondersteunende functies in de werkloosheidsreglementering. Een neutralisering en verlenging, gelijkaardig aan die voor zij die artistieke activiteiten verrichten, vinden we terug in artikel 116 §5bis - 8 KB werkloosheid, zij het met enkele opmerkelijke verschillen:

“Onverminderd de toepassing van de §§ 1 en 2, heeft de werknemer die niet-artistieke activiteiten heeft uitgeoefend, op zijn vraag, bij het verstrijken van de derde fase van de eerste vergoedingsperiode voor een periode van twaalf maanden recht op de daguitkering voorzien voor deze derde fase, evenwel berekend in functie van het grensbedrag A bepaald in artikel 111, indien hij tijdens een referentieperiode van achttien maanden voorafgaand aan het verstrijken van deze derde fase minstens 156 arbeidsdagen aantoot, in de zin van artikel 37 van het koninklijk besluit, ingevolge technische activiteiten in de artistieke sector in het kader van **arbeidsovereenkomsten van zeer korte duur zoals bedoeld in § 8.**

In afwijking van het vorige lid kan, om de 156 dagen bedoeld in het vorige lid te bewijzen, echter rekening gehouden worden met de arbeidsdagen in de zin van artikel 37 van het koninklijk besluit ingevolge activiteiten in een andere sector dan de artistieke sector, ten belope van maximum 52 dagen.”

“Voor de toepassing van de §§ 1ter en 5bis, **moet worden verstaan onder arbeidsovereenkomst van zeer korte duur, de arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan 3 maanden.**

Voor de toepassing van de §§ 1ter en 5bis, moet worden verstaan onder technische activiteiten in de artistieke sector, de activiteiten uitgeoefend als technicus of in een ondersteunende functie, die bestaan in :

- 1° de medewerking aan de voorbereiding of aan de publieke vertoning van een intellectueel werk waaraan minstens één artiest van het spektakelbedrijf fysiek deelneemt of aan de opname van een dergelijk werk;
- 2° de medewerking aan de voorbereiding of de vertoning van een cinematografisch werk;
- 3° de medewerking aan de voorbereiding of de uitzending van een radio- of televisieprogramma van artistieke aard;
- 4° de medewerking aan de voorbereiding of de realisatie van een publieke tentoonstelling van een kunstwerk in het domein van de plastische kunsten.”

Het is de RVA die verder beslist wat verstaan wordt onder een “technicus” of een “ondersteunende functie”. Een indicatieve tabel kan gevonden worden op het einde van de technische infobrief<sup>10</sup>.

Merk op dat technici en ondersteunende functies geen toegang hebben tot het mogen weigeren van een niet-passende dienstbetrekking zonder nadeel (artikel 51 KB werkloosheid en artikel 31 MB werkloosheid). Artikel 31 MB werkloosheid handelt namelijk enkel voor zij die artistieke activiteiten verrichten:

“Voor **de werknemer die artistieke activiteiten heeft verricht, wordt een betrekking aangeboden in een ander beroep dan dat van kunstenaar als niet passend beschouwd** indien hij, in een referentieperiode van achttien maanden voorafgaand aan het aanbod, minstens 156 arbeidsdagen aantoont in de zin van artikel 37 van het koninklijk besluit, ingevolge artistieke activiteiten.

In afwijking van het vorige lid kan, om de 156 dagen bedoeld in het vorige lid te bewijzen, evenwel rekening gehouden worden met arbeidsdagen in de zin van artikel 37 van het koninklijk besluit, ingevolge niet-artistieke activiteiten ten belope van maximum 52 dagen.”

Aangezien er geen wetsvoorbereidende werken aanwezig zijn voor het opstellen van een KB en MB is het onduidelijk waarom technici en ondersteunende functies a) enkel met korte contracten hun neutralisering en verlenging moeten bewijzen en b) geen toegang hebben tot het voordeelregel over de niet-passende dienstbetrekking.

Mogelijks gaat het voor a) om een overblijfsel van oudere voordeelregels voor kunstenaars en dus een legislatieve vergetelheid. Mogelijks heeft b) te maken met het gegeven van budgetneutraliteit en het feit dat zij een “andere doelgroep” zijn dan zij die artistieke activiteiten verrichten en dus “minder” voordeelregels genieten.

### *3.1 Problematieken met huidige toepassing*

#### *3.1.1 Contracten van zeer korte duur*

Er lijkt ons geen logische redenering te vinden om technici enkel met korte contracten hun neutralisering en verlenging te laten bewijzen. Deze regel geldt niet voor artiesten, maar ook niet voor bijvoorbeeld een “normale” werkloze die de hoogte van zijn uitkering of die andere voordelen wenst te genieten in de werkloosheidsuitkering. Bovendien geldt hij ook niet voor de toegang tot de uitkering voor technici en ondersteunende functies.

Aangezien de sector en zij die erin actief zijn geneigd zijn zich te regelen naar de voordelen in de werkloosheidsreglementering (in plaats van omgekeerd) is er een *incentive* gecreëerd voor interim – en irreguliere arbeid die mensen in een meer onzeker statuut (“freelancer”) heeft geduwd. Pogingen om coöperatieve bedrijven op te richten om dit statuut te ondersteunen (zie Pianofabriek – Peanuts) zijn daar een uitloper van.

#### *3.1.2 Weigeren niet-passende dienstbetrekking*

Ook technici en ondersteunende functies met 156 activiteiten in de artistieke sector uit contracten van korte duur moeten zich nog houden aan de “zoekgedrag”-regels van de VDAB. Dit betekent dat ook zij met dergelijke activiteitsgraad verplicht zijn in te gaan op sollicitaties, jobaanbiedingen, ... in de niet-artistieke sector. Dit in tegenstelling tot zij die artistieke activiteiten verrichten.

---

<sup>10</sup>Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA), Behandeling van de uitkeringsaanvragen van de werknemers die artistieke prestaties leveren en de technici uit de artistieke sector – bepaling van de vergoeding – behandeling van de aangiftes van activiteiten en inkomsten, RIODOC 140424, [diensten.rva.be](http://diensten.rva.be).

Naast de zoektocht naar een verklaring leidt deze regel ook tot rechtsonzekerheid op het terrein. Bepaalde VDAB-regio's zullen dit voordeel voor kunstenaars *mutatis mutandis* op technici toepassen. Anderen niet. De technicus of ondersteunende functie met voldoende prestaties is dus overgeleverd aan de willekeur van de VDAB in tegenstelling tot zij die in dezelfde sectoren artistieke activiteiten verrichten.

### 3.1.3 Toepassing “cachet”-regel op technici

Er gaan stemmen op om ook de cachetregel op technici en ondersteunende functies van toepassing te laten zijn. Hierdoor zouden zij makkelijker de toegang en de neutralisering en verlengingen van de werkloosheidsuitkering bewijzen.

### 3.2 Voorstel

Ons voorstel:

- a) de voorwaarde van de korte contracten af te schaffen en
- b) wat betreft de regels van het zoekgedrag de technici gelijk te stellen met zij die artistieke activiteiten verrichten.

Wij zijn van mening dat deze wijziging (1) budgetneutraal is:

- Het afschaffen van de *incentive* tot onzekere statuten promoot reguliere, duurzame arbeid in de sector. Dit verhoogt de belastbare basis voor socialezekerheidsbijdragen en de fiscus.
- Eventueel in tandem met het voorstel uit Hoofdstuk 3 (cumul of omzettingsregel) (principe van de communicerende vaten).
- Eventueel in tandem met de voorstellen uit Hoofdstuk 6 (flankerende maatregelen) (principe van de communicerende vaten).
- Voor een deel van de technici en ondersteunende functies de voordelige regels van het zoekgedrag sowieso al toegepast worden.

Wij zijn van mening dat deze wijziging (2) de administratieve last beperkt en (4) rechtszekerheid verhoogt. Dit dient ook de (1) budgetneutraliteit:

- Het wordt ter hoogte van VDAB duidelijk wat het statuut is van deze technici en ondersteunende functies.
- Duurzame arbeid vermindert de administratieve last voor vakbonden, RVA, VDAB, ...

We zijn er niet van overtuigd dat ook een gelijkstelling voor de “cachetregel” nog (1) budgetneutraal is. Bovendien moeten we ons afvragen op basis van welke (3) sectorspecifieke noodzaak deze gelijkstelling nodig of proportioneel is. De redenen voor de toepassing van de cachetregel (onbetaalde repetities, creatieperiodes, ...) zijn bij technici en ondersteunende functies veel minder aanwezig. Ter illustratie: de lichttechnicus op de set van een filmproductie zal voor zijn aanwezige en gepresteerde uren vergoed worden “below the line”. Dit kan veel minder gezegd worden voor de scenarist die met een deels onbetaalde creatieperiode zit (“above the line”).

### 3.3 Legislatief

Er zal moeten ingegrepen worden in artikel 116§1ter en §5bis KB:

Onverminderd de toepassing van § 1 wordt het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering van de volledig werkloze opnieuw vastgelegd vanaf de eerste fase van de eerste vergoedingsperiode bedoeld in artikel 114, na een werkhervatting ten belope van 156 werkdagen in de zin van artikel 37 van het koninklijk besluit ingevolge technische activiteiten in de artistieke sector in het kader van overeenkomsten van zeer korte duur zoals bepaald in § 8, gedurende een referteperiode van 18 maanden.

In afwijking van het vorige lid kan, om de 156 dagen bedoeld in het vorige lid te bewijzen, echter rekening gehouden worden met de arbeidsdagen in de zin van artikel 37 van het koninklijk besluit ingevolge activiteiten in een andere sector dan de artistieke sector, ten belope van maximum 52 dagen.

Onverminderd de toepassing van de §§ 1 en 2, heeft de werknemer die niet-artistieke activiteiten heeft uitgevoerd, op zijn vraag, bij het verstrijken van de derde fase van de eerste vergoedingsperiode voor een periode van twaalf maanden recht op de daguitkering voorzien voor deze derde fase, evenwel berekend in functie van het grensbedrag A bepaald in artikel 111, indien hij tijdens een referteperiode van achttien maanden voorafgaand aan het verstrijken van deze derde fase minstens 156 arbeidsdagen aantoont, in de zin van artikel 37 van het koninklijk besluit, ingevolge technische activiteiten in de artistieke sector ~~in het kader van arbeidsovereenkomsten van zeer korte duur zoals bedoeld in § 8.~~

In afwijking van het vorige lid kan, om de 156 dagen bedoeld in het vorige lid te bewijzen, echter rekening gehouden worden met de arbeidsdagen in de zin van artikel 37 van het koninklijk besluit ingevolge activiteiten in een andere sector dan de artistieke sector, ten belope van maximum 52 dagen.”

~~“Voor de toepassing van de §§ 1ter en 5bis, moet worden verstaan onder **arbeidsovereenkomst van zeer korte duur, de arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan 3 maanden.**~~

Voor de toepassing van de §§ 1ter en 5bis, moet worden verstaan onder technische activiteiten in de artistieke sector, de activiteiten uitgevoerd als technicus of in een ondersteunende functie, die bestaan in :

- 1° de medewerking aan de voorbereiding of aan de publieke vertoning van een intellectueel werk waaraan minstens één artiest van het spektakelbedrijf fysiek deelneemt of aan de opname van een dergelijk werk;
- 2° de medewerking aan de voorbereiding of de vertoning van een cinematografisch werk;
- 3° de medewerking aan de voorbereiding of de uitzending van een radio- of televisieprogramma van artistieke aard;
- 4° de medewerking aan de voorbereiding of de realisatie van een publieke tentoonstelling van een kunstwerk in het domein van de plastische kunsten.”

...en artikel 31 MB (toevoeging):

**“Voor de werknemer die technische activiteiten heeft verricht wordt een betrekking aangeboden in een ander beroep dan dat van technicus als niet passend beschouwd** indien hij, in een referteperiode van achttien maanden voorafgaand aan het aanbod, minstens 156 arbeidsdagen aantoont in de zin van artikel 37 van het koninklijk besluit, ingevolge technische activiteiten **in de artistieke sector, zoals bedoeld in artikel 116§8 van het koninklijk besluit.**

In afwijking van het vorige lid kan, om de 156 dagen bedoeld in het vorige lid te bewijzen, echter rekening gehouden worden met de arbeidsdagen in de zin van artikel 37 van het koninklijk besluit ingevolge activiteiten in een andere sector dan de artistieke sector, ten belope van maximum 52 dagen.

#### 4. OVER ZEEVISSERS

De bovenstaande voorstellen lijken ons meer proportioneel en minder ingrijpend dan de stemmen die opgaan om voor zij die artistieke, technische en ondersteunende activiteiten verrichten gelijkaardige regels als die voor de zeevissers te implementeren:

- De zeevissers zijn een veel kleiner contingent (dat daadwerkelijk seizoensgebonden werkt).
- Voor de zeevissers is er een afzonderlijke administratieve opvolging voorzien bij de RVA en VDAB. Gaat men die ook voorzien voor de cultuurwerkers, numeriek een veel grotere groep over heel het land verspreid?
- De zeevissersregel is enkel van toepassing op de toelaatbaarheid tot de werkloosheidsreglementering en het bewijs van het vereist aantal dagen om uitkeringsgerechtigd te worden bevonden. Zij zegt niets over de andere regels waarvoor een aantal arbeidsdagen bewezen moet worden (neutralisering vergoedingsperiodes, zoekgedrag, ...).

Wijzigingen die hier inspiratie uit willen halen dienen naar artikel 28 juncto 31 KB werkloosheid te kijken: het gaat om erkende zeevissers (een soortgelijk systeem bestaat niet voor kunstenaars, zeker niet voor de werkloosheidsreglementering) die **een minder aantal arbeidsdagen** moeten bewijzen om toegang te krijgen tot de werkloosheidsreglementering.

De voordeelregels voor kunstenaars en technici/ondersteunende functies gingen tot nu toe uit van het feit dat zij op geen enkele manier verschillen van gewone werkloosheidsuitkeringsgerechtigden, maar enkele voordelige berekeningen en regels krijgen omwille van hun sectorspecifieke noden.

Ons inspireren op zeevissers betekent dat men een argumentatie moet opstellen waarom zij die artistieke activiteiten verrichten en technici/ondersteunende functies dusdanig verschillen van zij die reguliere arbeid verrichten dat zij veel sneller toegang moeten krijgen tot de werkloosheidsreglementering. Die argumentatie is nodig, want je kan louter uit solidariteit van andere beroepsgroepen geen privileges verwachten.

Bovendien worden de problematieken die we hierboven behandelden in 2-4 hiermee niet opgelost. Wat bepaalt de zeevissersregel over taakloon? Over de cachetregel? Over de cumulregel? Over de niet-passende dienstbetrekking voor technici en ondersteunende functies? Is het voorstel dan om dat allemaal af te schaffen?

## 5. FLANKERENDE MAATREGELEN

In het kader van de nood naar budgetneutraliteit zien we samen met bovenstaande voorstellen en eventueel grotere voordelen voor technici en ondersteunende functies in de sector een aantal opportuniteiten om misbruiken of onevenwichtigheden uit de wereld te helpen. Deze brengen zowel de werkloosheidsreglementering specifiek als de sociale zekerheid in het algemeen meer geld op.

### 5.1 Huidige manier van neutraliseren en verlengen

Zoals reeds vermeld<sup>11</sup> bevindt zich in artikel 116 KB zowel voor zij die artistieke activiteiten verrichten als technici en ondersteunende functies in de artistieke sector alle regels omtrent neutraliseren, verlengen en terugkeren van/naar de eerste vergoedingsperiode.

Op dit moment zijn de regels de volgende:

- Bij afloop van de derde fase van de eerste vergoedingsperiode (normaliter na 12 maanden in de uitkering, tenzij er zich verlengende gebeurtenissen hebben voorgedaan) wordt **18 maanden** achteruit gekeken, en:
  - o Moet de kunstenaar 156 gewerkte dagen als werknemer bewijzen, waarvan minstens 104 artistiek en ten hoogste 52 niet-artistiek.
  - o Moet de technicus en/of ondersteunende functie in de sector 156 gewerkte dagen als werknemer bewijzen, waarvan minstens 104 in de artistieke sector en ten hoogste 52 niet in de artistieke sector. Deze moeten voortkomen uit korte contracten (zie opmerking daarover hierboven).
- 12 maanden na deze neutralisatie (verlenging):
  - o Moet de kunstenaar 3 artistieke prestaties bewijzen die overeenstemmen met minstens 3 arbeidsdagen.
  - o Moet de technicus en/of ondersteunende functie in de artistieke sector 3 arbeidsovereenkomsten van zeer korte duur (zie opmerking daarover hierboven) die overeenstemmen met minstens 3 arbeidsdagen bewijzen.
  - o Dit gebeurt elke 12 maanden.
- Voor wie toch in de 2<sup>de</sup> of 3<sup>de</sup> vergoedingsperiode terechtkomt, kan een terugkeer naar de eerste fase van de eerste vergoedingsperiode bekomen worden, daarvoor:
  - o Moet de kunstenaar in een referteperiode van 18 maanden 156 gewerkte dagen als werknemer bewijzen, waarvan minstens 104 artistiek en ten hoogste 52 niet-artistiek.
  - o Moet de technicus en/of ondersteunende functie in de sector in een referteperiode van 18 maanden 156 gewerkte dagen als werknemer bewijzen, waarvan minstens 104 in de artistieke sector en ten hoogste 52 niet in de sector. Deze moeten voortkomen uit korte contracten (zie opmerking daarover hierboven).

#### 5.1.1 *Problematiek*

De problematiek zit hem in het samenspel van de verlenging van de neutralisering met het zoekgedrag. In principe of in de geest van de wet wordt het feit dat iemand in de derde fase van de eerste vergoedingsperiode kan blijven door 3 arbeidsdagen per 12 maanden te bewijzen, opgevangen door de regels van het zoekgedrag.

Het mogen weigeren van een niet-passende dienstbetrekking blijft namelijk verbonden aan de voorwaarde van de 156 (minimum 104 artistiek (sector) en maximum 52 niet-artistiek (sector)) dagen in

---

<sup>11</sup>Zie o.a. pagina 3 e.v., pagina 12 e.v.



een referentieperiode van 18 maanden. Indien de kunstenaar niet aan dit minimum komt, zal hij strikter worden opgevolgd door VDAB, Actiris, ... en in een ultieme fase werkonwillig verklaard worden.

Op dit moment wordt deze ‘zoekgedragverplichting’ te vaak ‘vergeten’ door zij die actief zijn in de sector. Dit kan liggen aan het feit dat eens de neutralisering bekomen wordt, het niet halen van het minimum voor het zoekgedrag geen **onmiddellijke** financiële impact heeft op de werkloosheidsuitkering of de performantie van VDAB, Actiris, ... .

In ieder geval wordt geen *incentive* gecreëerd om blijvend als werknemer aan de slag te gaan. Zeker in ons voorstel om **alle** artistieke activiteiten als werknemer aan de cachetregel te onderwerpen, kan de suggestie ontstaan dat het nog makkelijker wordt om aan de voorwaarden van de verlenging te voldoen.

Ter illustratie, 3 arbeidsdagen bewijzen voor de verlenging is dankzij de cachetregel op dit moment gelijk aan een brutoloon over 12 maanden van  $3 \times 61,30 = 183,90$  EUR. 156 dagen bewijzen (voor de hypothese volledig op een artistieke manier) is dankzij de cachetregel op dit moment gelijk aan een brutoloon over 12 maanden van  $156 \times 61,30 = 9.562,80$  EUR.

#### 5.1.2 Voorstel

We stellen voor om de verschillende ‘bewijzen’ gelijk te trekken. We zijn ervan overtuigd dat dit voor de sector de regels makkelijker te begrijpen maakt, werken als werknemer en zo de sociale zekerheidskas vullen aanmoedigt en bepaalde gaten in het systeem dicht.

Dit kan in verschillende combinaties gebeuren. Zo kan er bijvoorbeeld geopteerd worden om:

- 104 artistieke dagen te eisen gelijkgesteld voor zowel neutralisering, verlenging, zoekgedrag als terugkeer en de verwarrende niet-artistieke dagen te laten vallen. Ter illustratie, in de hypothese dat alle artistieke activiteiten onder de cachetregel vallen betekent dit een brutoloon over 12 maanden van  $104 \times 61,30 = 6.375,20$  EUR ofwel 531,26 EUR per maand.
- 104 artistieke dagen te eisen voor enkel de verlenging. Hierdoor blijft de kans voor kunstenaars bestaan om hun neutralisering, zoekgedrag en terugkeer te bekomen met een deel niet-artistieke dagen, maar worden de onbeduidende “3” dagen los gelaten om het voordeel te verlengen. Ter illustratie, in de hypothese dat alle artistieke activiteiten onder de cachetregel vallen betekent dit een brutoloon over 12 maanden van  $104 \times 61,30 = 6.375,20$  EUR ofwel 531,26 EUR per maand.
- 156 artistieke dagen te eisen voor zowel neutralisering, verlenging, zoekgedrag als terugkeer. Ter illustratie, in de hypothese dat alle artistieke activiteiten onder de cachetregel vallen betekent dit een brutoloon over 12 maanden van  $156 \times 61,30 = 9.562,80$  EUR ofwel 796,9 EUR per maand.

Er dient vervolgens overwogen te worden om deze “verstrenging” ook voor technici en/of ondersteunende functies door te voeren, uiteraard enkel in de veronderstelling dat zij deze niet meer moeten bewijzen met arbeidsovereenkomsten van korte duur.

#### 5.1.3 Legislatief

Er zal ingegrepen worden in het artikel 116 KB en het artikel 31 MB werkloosheid.

#### 5.2 Zelfstandigheid in bijberoep en werkloosheidsuitkering

Zij die toegang hebben tot een werkloosheidsuitkering wordt toegestaan om een zelfstandig bijberoep voor artistieke activiteiten te 1) starten of 2) behouden naast de werkloosheidsuitkering<sup>12</sup>.

Voor niet-artistieke activiteiten is het worden van zelfstandige in bijberoep voorbehouden tot specifieke situaties, toelatingen, of maximum 1 jaar in de zogeheten “springplank”. Artikel 130 KB werkloosheid beschrijft de “cumulregel” die hierop van toepassing is. Kort door de bocht komt het erop neer dat de inkomsten uit auteurs- en naburige rechten, occasionele inkomsten en inkomsten uit zelfstandigheid samen worden verrekend.

Is de netto-belastbare inkomst niet hoger dan 4.446 euro, blijft het bedrag aan werkloosheidsuitkeringen volledig behouden. Verdient iemand meer, dan wordt de daguitkering voor het volgende jaar verminderd met 1/312ste van het overschrijdende bedrag.

Het bedrag moet ingeschat worden via de C1-artiest.

In het geval van het ontbreken van een aangifte of in geval van onvolledige, onjuiste of laattijdige aangifte, wordt een “verzwaarde cumul” toegepast. Die komt erop neer dat er niet kan genoten worden van de vrijgestelde inkomstenschijf van 4.446 euro. Alle netto-winst wordt verrekend met de werkloosheidsuitkering (artikel 130 KB, §3).

#### 5.2.1 Problematiek

In theorie is deze uitzondering handig voor het vormgeven van situaties waarbij de kunstenaar vanwege zijn hybride profiel niet anders kan dan voor sommige activiteiten zelfstandige worden.

Bijvoorbeeld: de muzikant die ook beeldend kunstenaar is en werk verkoopt, of de muzikant die zijn/haar eigen cd's verkoopt. In de praktijk zien we dat dit voordeel voor kunstenaars wordt gebruikt om een “potje” tot 4.446 euro te vullen waarop minder sociale bijdragen worden betaald, mét behoud van de volledige werkloosheidsuitkering.

Bijvoorbeeld: de acteur die de ene dag op de filmset staat (als werknemer) en de volgende dag een stem inspreekt voor een radioreclame (als zelfstandige). Op het moment dat het potje van 4.446 euro gevuld is, wordt eropnieuw overgeschakeld naar een werknemersschap zonder verdere gevolgen voor de werkloosheidsuitkering.

#### 5.2.2 Voorstel

Om dit soort uitwassen tegen te gaan, zien we twee oplossingen. We stellen voor:

- om een *controle* in te voeren na 2 jaar voor zij die deze statuten combineren met een werkloosheidsuitkering. Na 2 jaar is de kans namelijk groot dat de neutralisering bewezen werd en het minder noodzakelijk wordt om als werknemer aan de slag te gaan in de sector.

Wordt de zelfstandigheid in bijberoep zonder afdoende verklaring gebruikt voor gelijkaardige activiteiten als die van de werknemersactiviteiten, dan wordt de werkloosheidsuitkeringsgerechtigde automatisch onderworpen aan de “verzwaarde cumulregel”.

Hij/zij verliest dus niet het recht op werkloosheidsuitkering of om daarnaast zelfstandige in bijberoep te zijn. Wel is het de bedoeling zij die *shoppen* in hun statuut te responsabiliseren en de impact op de werkloosheidsuitkering minder groot te maken. Activiteiten als werknemer kennen bovendien hogere sociale zekerheidsbijdragen, hetgeen de kas ten goede komt.

---

<sup>12</sup>Zie bijvoorbeeld [https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t53#h2\\_3](https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t53#h2_3).

Bovendien promoot dit het ondernemerschap en verhoogt het de *incentive* om zelfstandige in hoofdberoep te worden en het werkloosheidssysteem te verlaten. Ook dit komt de kas ten goede. Die zelfstandigen hebben sowieso 15 jaar lang recht om terug te keren indien ze hun zelfstandigheid in hoofdberoep minimum 6 maanden uitoefenen. Er gaat voor hen dus geen vangnet verloren.

Deze maatregel kan de budgetneutraliteit garanderen voor de ingrepen in de bestaande voordeelregels voor kunstenaars, technici en ondersteunende functies.

- Uitdrukkelijk de combinatie met een zelfstandig bijberoep uit te sluiten voor dezelfde of “gelijksoortige” activiteit(en). Deze beoordeling zal gebeuren bij de aanvraag bij wijze van de C1-artiest.

### 5.2.3 *Legislatief*

Een ingreep in artikel 130 KB werkloosheid zal nodig zijn.

**Merk op dat op dit moment daar geen onderscheid wordt gemaakt tussen auteurs- en naburige rechten, zelfstandigheid in bijberoep en occasionele inkomsten. Legislatief zal dit verschil dus geïmplementeerd moeten worden.**

### 5.3 *Doelgroepverminderingen kunstenaars en interimkantoren*

Doelgroepverminderingen compenseren (voor een deel) de sociale zekerheidsbijdragen die de werkgever moet leveren bovenop het brutoloon (‘patronale bijdragen’).

De specifieke doelgroepvermindering ‘kunstenaars’ bedraagt maximum 517,00 euro per kwartaal voor de werkgever. Daarnaast zijn er andere voorwaarden, zoals het hanteren van minimumlonen<sup>13</sup>. Deze doelgroepverminderingen kunnen ook door interimkantoren geïnd worden<sup>14</sup>.

Het is o.i. niet logisch dat een uitzonderingssysteem financieel ondersteund wordt vanuit de sociale zekerheid. Reguliere, rechtstreekse arbeid is in België nog steeds de regel. Uitzendarbeid de uitzondering. Bovendien zijn de gevallen waarin uitzendarbeid toegelaten wordt strikt omschreven:

- om een vaste werknemer te vervangen (bijvoorbeeld een actrice van een toneelgezelschap in zwangerschapsverlof);
- als er tijdelijk meer werk is (als er bijvoorbeeld bij de opening van een cultureel centrum voor het openingsfeest een beroep gedaan wordt op kunstenaars);
- om uitzonderlijk werk uit te voeren (bijvoorbeeld een bedrijf organiseert een tentoonstelling om het tienjarig bestaan te vieren).
- Tewerkstelling in het kader van een door het gewest erkend tewerkstellingstraject voor langdurige werklozen en gerechtigden op financiële sociale bijstand.

Voor de tewerkstelling van kunstenaars en podiumtechnici kunnen opdrachtgevers bovendien een SBK aanspreken als ze een ‘occasionele gebruiker’ zijn:

- De opdrachtgever heeft geen hoofdactiviteit in de artistieke sector.

---

<sup>13</sup>Zie

[https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreducti  
on\\_targetgroupreductions/artists.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreducti<br/>on_targetgroupreductions/artists.html)

<sup>14</sup>[https://www.werk.be/faq/doelgroepverminderingen/komen-uitzendbureaus-aanmerking-voor-de-  
doelgroepverminderingen](https://www.werk.be/faq/doelgroepverminderingen/komen-uitzendbureaus-aanmerking-voor-de-<br/>doelgroepverminderingen)

- De opdrachtgever stelt geen ander personeel tewerk (ook geen productiemedewerkers).

Zeker gezien het grote aandeel van kunstenaars die sowieso al via een interimkantoor werken (en de mate waarin de bovenstaande uitzonderingen met de voeten worden getreden), zou het opportuun zijn om een voorstel te lanceren dat interimkantoren uitsluit van de doelgroepvermindering kunstenaars en deze voor te behouden om reguliere arbeid te promoten.

Deze maatregel kan de budgetneutraliteit garanderen voor de ingrepen in de bestaande voordeelregels voor kunstenaars, technici en ondersteunende functies.

## 6. ALTERNATIEVE SYSTEMEN

Er zijn de laatste jaren ook stemmen opgegaan en voorstellen gelanceerd om het hele systeem te herbekijken en te herbeginnen vanaf nul.

Dit idee komt voort uit het feit dat de huidige voordeelregels op verschillende manieren te kort schieten:

- Ze houden te weinig rekening met de échte creatie- versus speel- of verkoopperiode van de kunstenaar.
  - o Een neutralisatie bewijzen en verlengen, een zoekgedrag bewijzen na telkens 12 maanden houdt te weinig rekening met cycli van bijvoorbeeld 3 jaar (ander half jaar creatie periode, ander half jaar “toeren”).
- Ze moedigen werkloosheidsuitkeringsgerechtigden te weinig aan om als kunstenaar-werknemer te werken.
  - o Bijvoorbeeld: het brutoloon waarop de werkloosheidsuitkering wordt berekend, wordt gefixeerd bij de eerste toetreding tot de werkloosheidsuitkering tenzij er een onderbreking van 2 jaar plaatsvindt.

Een kunstenaar die op basis van zijn geneutraliseerd dagbedrag bijvoorbeeld recht heeft op 800 euro werkloosheidsuitkering per maand omdat hij de toegang kreeg op basis van een laag brutoloon, kan op geen enkele manier (bijvoorbeeld door een jaar goed te verdienen) deze uitkering naar omhoog tillen.

Dit moedigt *statuutshopping* aan, veelvuldig gebruik van KVR en kostenvergoedingen in plaats van degelijke verloning, of potjesopbouw bij SMART.

Ook op andere vlakken kunnen er nog voordelen voor kunstenaars bekomen worden. We denken aan:

- Het annualiteitsprincipe in de fiscaliteit.
- De hoge sociale zekerheidsbijdragen voor zelfstandigen (berekend op een “fictief” minimum winst van 13.550,50 euro).
- De gelijkstelling van de cachetregel voor andere takken van de sociale zekerheid.

Ons aanvoelen is dat de geesten niet rijp of bewust genoeg zijn voor een complete revisie van het systeem, met naast voordelen in de werkloosheidsreglementering bijvoorbeeld ook andere aanpassingen in het sociaal statuut van de zelfstandige en de fiscaliteit. Sowieso moet een complete herziening vanaf nul gebeuren in een coöperatieve denktank, met zowel theoretici als ervaringsdeskundigen. Deze ambitie valt niet onder de opzet van deze nota.