



FAIR POP PILOT

Op weg naar fair pay voor liveoptredens





Colofon

Amsterdam, maart 2025

Auteurs: Pauwke Berkers, Frank Kimenai en Thomas Calkins

Voorwoord: Jolanda Beyer en Rita Zipora

Feedback: Rita Zipora Verbrugge (voorzitter) (BAM! Popauteurs), Noud van de Rhee (Platform ACCT), Pieter Paauw (Platform ACCT), Jolanda Beyer (directeur Patronaat, coördinator Podia), Martijn Munk (Music Managers Forum NL), Will Maas (Ntb/Kunstenbond), Pien Feith (Hoofd Nederlandse Boeking, Friendly Fire), Marianne van de Velde (Fonds Podiumkunsten).

[Fairpacct.nl/ketentafel-popmusici](https://fairpacct.nl/ketentafel-popmusici)

Vormgeving: Femmy Hoogeveen, Grafisch Geluk.

Een onderzoeksrapport in opdracht van Platform ACCT met ondersteuning van Fonds Podiumkunsten, Fonds 21, het Cultuurfonds en het VSBfonds, geschreven tussen september 2024 en februari 2025.

De Fair Pop Pilot komt voort uit het programma fairPACCT van Platform ACCT en is een initiatief van de ketentafel Pop musici. Zie voor meer informatie www.fairpacct.nl.

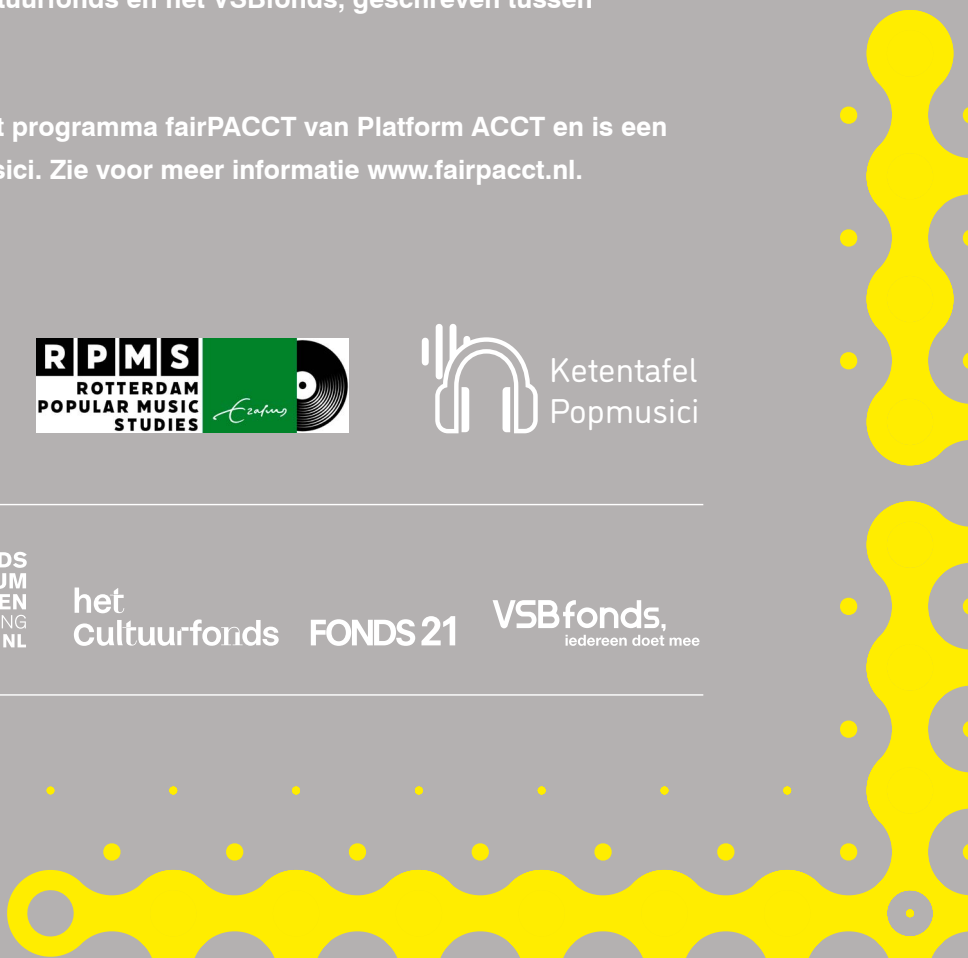


Mogelijk gemaakt door:

FONDS
PODIUM
KUNSTEN
PERFORMING
ARTS FUND NL

het
Cultuurfonds FONDSD21

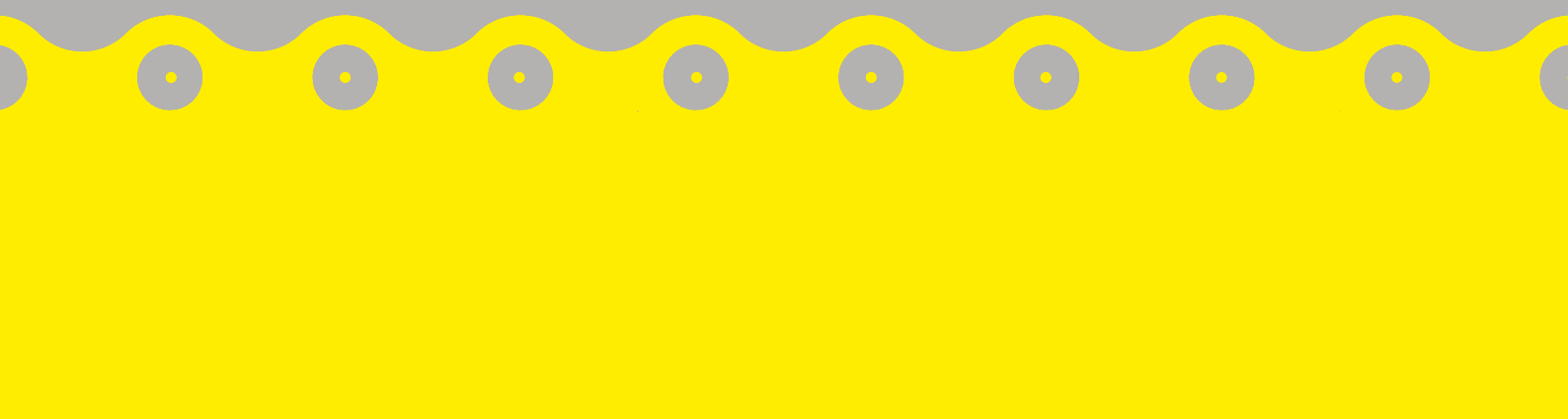
VSBfonds,
iedereen doet mee





Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Samenvatting	5
Woordenlijst	8
1 Context en doelen van onderzoek	9
1.1 Opzet Fair Pop Pilot	9
1.2 Doelen onderzoek	9
1.3 Uitvoering onderzoek	9
1.4 Financiering onderzoek	10
2 Methoden van onderzoek	11
2.1 Methoden overzicht	11
2.2 Online surveys	11
2.3 Semigestructureerde diepte-interviews	12
2.4 Analyse geldstromen	12
2.5 Onderzoeksethiek	12
3 Onderzoeksbevindingen	13
3.1 Fair pay richtlijn als mogelijke oplossing voor oneerlijke beloning	13
3.2 Evaluatie Rekentool	17
3.3 Evaluatie pilot	19
3.4 Kosten fair pay	22
4 Aanbevelingen	25
4.1 Aanbevelingen Rekentool	25
4.2 Aanbevelingen naar aanleiding van de pilot	25
4.3 Suggesties voor vervolgstappen	25
Referenties	27
Auteurs	27
Bijlage A Online surveys	28
Bijlage B Interview topic list	31



Voorwoord

Zo'n drie jaar geleden, om precies te zijn op 24 februari 2022, startten we onze missie: Fair Pay-richtlijnen voor popmuzikanten ontwikkelen en tools bedenken, samen met partners uit de hele keten. We gingen aan de slag onder begeleiding van Platform ACCT. Om ons heen werd sceptisch gereageerd – niet zo gek, want het is niet gemakkelijk om alle partijen hierover in openheid aan één tafel te krijgen. En zelfs als dat lukt, is succes allerminst gegarandeerd.

Maar voilà: in de afgelopen jaren hebben we echt stappen gezet. We zijn gezamenlijk én unaniem gekomen tot richtlijnen voor fair pay voor artiesten en muzikanten in verschillende fasen van hun carrière. We ontwikkelden een rekentool waarmee de carrièrefase bepaald kan worden en onderbouwden de richtlijnen met onderzoek, inclusief een helder beeld van de gage per artiest - en hoe zich dit vertaalt tot de uitkoopsom.

We zijn samen opgetrokken: de podia, de muzikanten, de boekers en managers. Dat op zich is al bijzonder, maar de onderzoekspilot Fair Pop – waarvan de resultaten in dit rapport worden gedeeld – is de kers op de taart. Voor het eerst in de Nederlandse geschiedenis werd op acht poppodia drie maanden lang een richtlijn voor fair pay toegepast, en kregen alle muzikanten en artiesten in Fase 1 en 2 van hun carrière een eerlijke beloning voor hun optredens. Daar zijn we trots op.

We zeggen het nog maar even: uit het onderzoek van Berenschot (2023) bleek dat Nederlandse popmuzikanten met een redelijke staat van dienst minder dan een derde van het sociaal minimum verdienen met hun liveoptredens, en slechts een kwart van wat als fair pay wordt beschouwd. Dat gaat over muzikanten die in staat zijn om een professioneel podium te bespelen met een capaciteit tot 500 man publiek. Met andere woorden: artiesten en muzikanten met een stabiele fanbase die gemiddeld twee keer per week optreden.

Uiteraard bevestigt ook deze onderzoekspilot dat er een groot gat is tussen de huidige gages en de richtlijnen. Om onderzoeker Frank Kimenai te citeren: "Ja d'uh, dat wisten we al; maar op 'ja d'uh' kun je geen beleid maken." Wat dit onderzoek heeft opgeleverd, is een breed gedragen gevoel van urgentie en een richting voor toekomstige aanpassingen, keuzes en focus. En eerlijk is eerlijk: met de huidige richtlijnen blijkt het verschil groter dan gedacht. We hebben simpelweg meer geld nodig. De podia kunnen deze financiering helaas niet zelf ophoesten. Dit onderzoek laat opnieuw zien dat shows van artiesten in carrièrefasen 1 en 2 verlieslatend zijn om te programmeren.

Maar: we zijn blij dat we deze pilot hebben kunnen realiseren – we hebben er veel van geleerd (en lol in gehad!). Nu is het tijd voor de volgende stap: een structurele oplossing én financiering voor fair pay. We zijn dus op zoek naar medestanders die fair pay voor artiesten en muzikanten net zo belangrijk vinden als wij. Aanmeldingen en ideeën zijn welkom!

Jolanda Beyer
(directeur Patronaat, coördinator Podia)

Rita Zipora Verbrugge
(BAM! Popauteurs, voorzitter begeleidingscommissie)

Samenvatting

Aanleiding en opzet Fair Pop Pilot

De live industrie is een bloeiende sector waar veel publiek van geniet. Je zou dan ook verwachten dat de optredende artiesten ook een fatsoenlijk inkomen hier uit zouden halen, net zoals dat het geval is in welke andere professie dan ook. Echter, de daadwerkelijke inkomsten van popmuzikanten uit liveoptredens met een redelijke staat van dienst zijn maar één vierde van de vastgestelde fair pay beloning.

Mede daarom is er van september tot en met november 2024 de Fair Pop Pilot gehouden waarbij alle Nederlandse opkomende (Fase 1) en zich ontwikkelende (Fase 2) populaire muzikantiesten die optreden op de acht deelnemende locaties een eerlijke vergoeding krijgen, zoals berekend door de Fair Pay Rekentool Popmusici.

Aan deze pilot namen acht podia verspreid over het hele land deel. In het totaal verzorgden 108 unieke acts bestaande uit 604 individuele muzikanten 151 optredens, onderverdeeld in 76 shows van hoofacts, en 75 shows van supportacts.

Onderzoek: doelen en opzet

Het onderzoek had de volgende doelstellingen:

1. Evaluatie van de verwerking en financiering van fair pay in de **Fair Pop Pilot**;
2. Evaluatie van de **Fair Pay Rekentool Popmusici**;
3. Het inzichtelijk maken van de **beleefde impact van fair pay** op popmusici, managers/boekingsagenten en programmeurs;
4. Bijdragen aan een robuuste kennisbasis voor de mogelijke **structurele implementatie en financiering van fair pay** in de popsector.

Het onderzoek dat aan de pilot was verbonden bestond uit een survey (49 respondenten), diepte-interviews (23 respondenten) en een analyse van de geldstromen van alle 604 artiesten. Hieronder volgt een samenvatting van de resultaten.

Fair pay richtlijn als mogelijke oplossing voor oneerlijke beloning

De bevindingen laten allereerst zien dat **fair pay een probleem is binnen de popsector**. 76% van de surveyrespondenten beoordeelt de huidige vergoedingen voor optredens als oneerlijk, en daarbij geeft 88% aan dat de mogelijkheden om financieel rond te komen als popmuzikant totaal oneerlijk zijn. De eerlijkheid van gages in Nederland in het algemeen wordt als wisselend beschouwd. Grotere artiesten en headliners worden over het algemeen (meer dan) fair betaald, maar beginnende artiesten en vooral supportacts hebben het hard te halen.

In het onderzoek is tevens het **gat tussen betaalde gages, gewenste gages en de fair pay standaarden** blootgelegd. Dit loopt op tot in sommige gevallen wel 374,50 per persoon per optreden. Speciale aandacht is er voor de positie van supportacts. Er heerst grote consensus bij de geïnterviewden dat juist supportacts een fair pay aanvulling moeten krijgen omdat ook zij volwaardig werkende muzikanten zijn. Er heerst echter ook consensus dat de fair pay vergoedingen zoals bepaald door de Rekentool, niet in lijn liggen met de wenselijkheid en realiteit.

Wanneer gevraagd wordt naar de redenen dat de betreffende gages zo laag zijn, ook voor eigen shows komen een viertal verklaringen naar boven: (1) financiële verklaringen, (2) popmuziek wordt gezien als hobby in plaats van een professie, (3) de dominantie van marktdenken en (4) de status-quo.

83% van de survey respondenten vindt dat fair pay op liveoptredens structureel ingevoerd zou moeten worden d.w.z. voor alle Nederlandse acts op alle Nederlandse podia.

Evaluatie Rekentool

De Rekentool is geëvalueerd op gebruiksvriendelijkheid en op representativiteit voor de carriërefasen. De **gebruiksvriendelijkheid van de tool wordt positief beoordeeld**. Het is gemakkelijk in gebruik, niet onnodig complex, en zit logisch in elkaar. De enige kanttekening die wordt gemaakt is de hoeveelheid informatie die moet worden opgezocht om de tool in te vullen zoals streamingaantallen en social media following.

80% van de surveyrespondenten vindt dat de Rekentool op een juiste manier hun carriërefase bepaald heeft, en ook geeft 87% van de surveyrespondenten aan dat de voorgestelde fair pay vergoeding past bij de betreffende carriërefase. Een aantal programmeurs waarschuwt wel voor enige scheefgroei tussen carriërefasen, de fair pay bedragen en daadwerkelijke bezoekersaantallen.

Er worden een **vijftal verbeterpunten voor de rekentool** gegeven: (1) controle op invullen (2) betere afstemming tussen streaming- en live indicatoren, (3) betere afstemming tussen kwantitatieve indicatoren en genres (4) incorporatie status individuele artiest vs. status van betreffende act, en (5) afstemming fair pay bedragen t.o.v. huidige marktpositie.

Evaluatie Fair Pop Pilot

Het **aanvragen** van de fair pay aanvulling kostte ongeveer een half uur, wat door 89% van de respondenten (zeer) acceptabel was.

De meningen zijn verdeeld over **wie de aanvulling het beste zou kunnen aanvragen**: 52% van de survey respondenten vond dat de zaal de fair pay aanvulling moet aanvragen en uitbetalen, terwijl 48% vindt dat de artiest de fair pay aanvulling zelf moet aanvragen. Opvallend is dat programmeurs unaniem van mening zijn dat de verantwoordelijkheid bij de artiest ligt, terwijl managers (71%) en boekingsagenten (67%) de aanvraagverantwoordelijkheid voornamelijk bij de zaal leggen.

Er komen een **drietal verbeterpunten** naar voren op basis van de pilot, vooral gericht op de vindbaarheid van de pilot informatie en aan te leveren data streamlines en centraliseren, en de communicatie over deelname verbeteren.

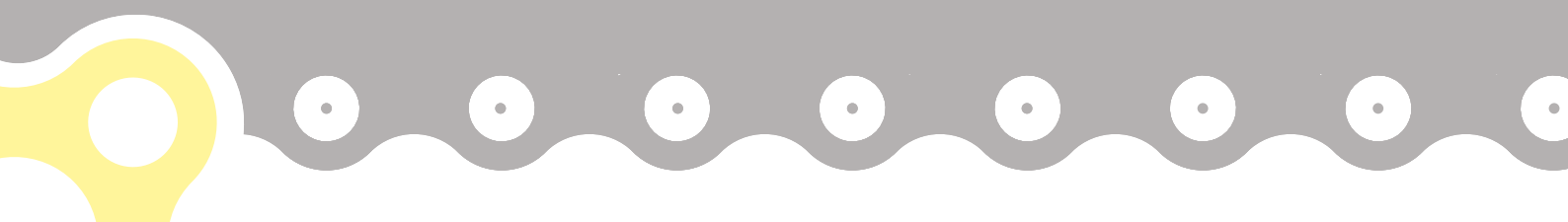
Respondenten is tevens gevraagd naar een **definitie van wat fair pay nu eigenlijk is of betekent**. Dit varieert van het zijn van een objectieve standaard of baseline voor artiestengages, tot een intuïtief juiste vergoeding. Tevens wordt de relatie tussen de investering van artiesten aan de ene kant, en de vergoeding aan de andere kant naar voren gebracht, het zogenaamde “loon naar werken”, maar fair pay wordt ook gezien als een erkenning van het professionele muzikantschap.

De **verwachte positieve impact van fair pay** vertaalt zich vooral richting duurzame investeringen en ontwikkeling van de artiestenloopbaan, meer ruimte voor innovatie en ontwikkeling, en een grotere focus op de artiestenloopbaan. Dit resulteert naar verwachting in een gezondere en meer diverse sector. De **verwachte nadelen** richten zich vooral op de betaalbaarheid van de regeling en de negatieve impact op betaalbaarheid en toegankelijkheid van concerten. Tevens verwacht men verstoring van de marktwerking door een loskoppeling van gages en publieksinteresse.

Wanneer gevraagd naar **mogelijke toekomstige impact van de implementatie van fair pay** worden een vijftal categorieën van scenario's naar voren gebracht: (1) minder risico in investeringen artiesten, resulterend in meer diversiteit en inclusiviteit in artiesten en programma, (2) versterkte duurzame ontwikkeling van de artiestencarrière, (3) de artiest kan zich meer focussen op het muzikantschap, (4) de marktwerking zal ten dele verstoord worden, en (5) de artiest krijgt een versterkte onderhandelingspositie t.o.v. zalen en festivals.

Kosten fair pay

In totaal omvatte de pilot 151 shows waarbij in het totaal 604 personen op het podium hebben gestaan. **De kosten om alle personen te vergoeden volgens het fair pay principe** bedroegen in het totaal € 206.155. Dit is het verschil tussen het totale bedrag wat nodig was om fair pay te betalen (€318.235) min het totale bedrag wat door de podia tezamen werd betaald op basis van de totale initiële gages (€112.080).



Als we dit terugbrengen naar de bezoekers, dan betekent dit dat voor shows van hoofdacts een extra bedrag nodig is om tot fair pay te komen van € 7,50 extra per bezoeker, of een aanvulling van 55% bovenop de initiële gage.

De resultaten bewijzen dat **betaalde gage, aantal bandleden, carrièrefase, hoofdact of supportact, en het hebben van een manager of boekingsagent impact hebben op de hoogte van de fair pay aanvulling.**

Tevens zien we dat acts in Fase 2 – zowel support als eigen shows – relatief meer aanvulling nodig hebben om tot de fair pay vergoeding te komen in vergelijking met Fase 1 acts met een eigen show. Acts in Fase 2 lijken hiermee kwetsbaar – ze zijn al een tijd succesvol bezig maar hun gages blijven in vergelijking met fair pay achter.

Respondenten werd gevraagd **wie fair pay uiteindelijk moet gaan betalen.** Hierin zijn ze eenduidig: dat is een verantwoordelijkheid van de markt én de overheid, bijvoorbeeld via subsidies, duurdere tickets, of extra middelen genereren via een ticket leevie of een investeringsverplichting voor de DSP's. Voor de uitvoering van de regeling zien de respondenten een gespecialiseerd orgaan voor zich dat de regeling uitvoert, bij voorkeur gelieerd aan een bestaande organisatie die ingericht is op het uitkeren van geld aan muzikanten.

Woordenlijst

Hieronder volgt een verklarende woordenlijst ter verduidelijking van een aantal van de vaktermen die in dit rapport gebruikt worden. De lijst is alfabetisch opgesteld.

Boekingsagent – Persoon die namens de artiest onderhandelt met zalen en festivals over de gage van de artiest en uiteindelijk de optredens verkoopt.

Costing – Een kosten-baten analyse die per optreden van een hoofdact in een popzaal wordt opgesteld. De costing wordt door de programmeur van de zaal samen met de boekingsagent opgesteld. Aan de kostenkant worden vaste en flexibele kosten (zaalhuur, BTW, Buma afdracht, marketingkosten, catering, supportact) in kaart gebracht; aan de inkomstenkant worden de verwachte opbrengsten uit ticketsales geschat. Het verschil tussen de verwachte inkomsten en de kosten vormt de garantie. De costing is de industriestandaard voor het onderhandelen en vaststellen van gages van shows van hoofdacts in popzalen.

DSP (Digital Service Provider) – De streamingdiensten zoals Spotify, Tidal en Deezer, maar ook door individuele artiesten beheerde platforms als Bandcamp en Soundcloud.

Garantie – Het bedrag dat uit de initiële berekening van de costing komt (zie "Costing"). Dit bedrag wordt door de zaal gegarandeerd uitbetaald, ook al zijn de bezoekersaantallen in werkelijkheid kleiner dan nodig om tot dit bedrag te komen via ticketsales. De zaal neemt hiervoor het risico bij het boeken van de artiest.

Hoofdact – In dit onderzoek spreken we van een (show van een) hoofdact op het moment dat de artiest op eigen naam is geboekt voor een optreden in een zaal, en de ticketverkoop gedragen wordt door deze boeking.

Manager – Persoon die de artiest bijstaat in strategische ontwikkeling van de carrière, het team rondom de artiest (boekingsagent, platenlabel, publisher, etc.) aanstuurt, en namens de artiest zakelijke onderhandelingen uitvoert.

Programmeur – Persoon die bij een popzaal (mede-) verantwoordelijk is voor de programmering en de optredens van de verschillende artiesten inkoop. De programmeur is degene die namens de zaal de onderhandelingen voert met de boekingsagent of direct met de artiest.

Supportact – In dit onderzoek spreken we van een (show van een) supportact op het moment dat de artiest in het voorprogramma speelt van een grotere artiest, en de ticketverkoop niet of nauwelijks wordt gedragen door deze artiest, maar door de grotere artiest (de headliner of hoofdact).

Streaming – Het via de DSP's online consumeren van muziek.

Ticket levee – Een regeling uit het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk die een heffing van een vast bedrag (bijvoorbeeld 1 euro) op live tickets van grote optredens mogelijk maakt. Dit bedrag wordt afgeroomd en centraal verzameld, om vervolgens geïnvesteerd te worden in verschillende talentontwikkelingsprogramma's en de uitbetaling van opkomende artiesten die in de kleinere popzalen spelen.

1

Context en doelen van onderzoek

1.1 Opzet Fair Pop Pilot

Aanleiding

De live industrie is een bloeiende sector waar veel publiek van geniet. Je zou dan ook verwachten dat de optredende artiesten ook een fatsoenlijk inkomen hier uit zouden halen, net zoals dat het geval is in welke andere professie dan ook. Uit de analyse De kloof tussen inzet en inkomsten van popmuzikanten, uitgevoerd door adviesbureau Berenschot op basis van inzichten van Platform ACCT Ketentafel Popmusici en aanvullend onderzoek, werd pijnlijk duidelijk dat we daar nog lang niet zijn. De daadwerkelijke inkomsten van popmuzikanten uit liveoptredens met een redelijke staat van dienst zijn maar één derde van het sociaal minimum en maar één vierde van de vastgestelde fair pay beloning.

Om te werken aan een eerlijke beloning heeft Platform ACCT Ketentafel Popmusici een online tool – Fair Pay Rekentool Popmusici – ontwikkeld die een eerlijke beloning berekent op basis van 11 criteria die de carrièrefase van een artiest meten. Dit instrument is echter niet structureel ingezet en niet geëvalueerd.

Mede daarom is er van september tot november de Fair Pop Pilot gehouden waarbij alle Nederlandse opkomende (Fase 1) en zich ontwikkelende (Fase 2) populaire muzikartiesten die optreden op de acht deelnemende locaties een eerlijke vergoeding krijgen, zoals berekend door de tool.

Deelnemende podia en acts

De deelnemende podia betroffen Hedon (Zwolle, 23 optredens), Doornroosje (Nijmegen, 28 optredens), Melkweg (Amsterdam, 10 optredens), EKKO (Utrecht, 23 optredens), Paard (Den Haag, 21 optredens), Patronaat (Haarlem, 16 optredens), Effenaar (Eindhoven, 22 optredens) en Neushoorn (Leeuwarden, 8 optredens). In totaal betrof het 151 optredens bestaande uit 604 muzikanten (verzorgd door 108 unieke acts), onderverdeeld in 76 shows van hoofdacts en 75 shows van

supportacts. Om tot een representatief beeld van de popsector is bij de selectie van de deelnemende podia zo veel mogelijk rekening gehouden met geografische spreiding en diversiteit van programmering en genre.

Aanvraagroute

Om te onderzoeken welke manier van aanvragen het beste werkt – via de act of via het podium, zijn twee routes ingericht. Vier podia deden de aanvraag voor en uitbetaling van de fair pay aanvulling (Patronaat, Effenaar, Doornroosje, EKKO), en voor de optredens op de vier andere podia (Hedon, Melkweg, Neushoorn, Paard) werden de deelnemende acts gevraagd de aanvulling zelf (of via hun manager) aan te vragen bij Platform ACCT.

1.2 Doelen onderzoek

Deze studie heeft tot doel: de evaluatie van (1) de verwerking en financiering van fair pay in de Fair Pop Pilot alsmede (2) de Fair Pay Rekentool Popmusici, het inzichtelijk maken (3) van de beleefde impact van fair pay op popmusici, managers/boekingsagenten en programmeurs, en het bijdragen aan (4) een robuuste kennisbasis voor de mogelijke structurele implementatie en financiering van fair pay in de popsector.

1.3 Uitvoering onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd door Frank Kimenai, dr. Thomas Calkins en prof.dr. Pauwke Berkers, allen verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) – Rotterdam Popular Music Studies (RPMS), en vindt plaats in nauwe samenspraak met de begeleidingscommissie, bestaande uit: Rita Zipora Verbrugge (voorzitter) (BAM! Popauteurs), Noud van de Rhee (Platform ACCT), Pieter Paauw (Platform ACCT), Jolanda Beyer (directeur Patronaat, coördinator Podia), Martijn Munk (Music Managers Forum NL), Will Maas (Ntb/Kunstenbond), Pien Feith (Hoofd Nederlandse Boeking, Friendly Fire), Marianne van de Velde (Fonds Podiumkunsten).

1.4 Financiering onderzoek

De pilot en het onderzoek zijn gefinancierd door van Fonds Podiumkunsten, Fonds 21, het Cultuurfonds en VSBfonds.



Fiep, voorprogramma Johan, fair pop pilot avond

Locatie: stage 1 Patronaat

Foto: Reinier Hondema

2

Methoden van onderzoek

Tabel 1. Overzicht methoden van onderzoek

DOEL	METHODE	AANTAL RESPONDENTEN	STAKEHOLDERS
1. Evaluatie Pilot 2. Evaluatie Rekentool	Qualtrics online survey	49	Artiesten, managers, boekingsagenten, podia
3. Beleving Pilot en kijk op de toekomst	Teams interviews	23	
4. Financiering fair pay	Analyse geldstromen	604	

2.1 Methoden overzicht

Het onderzoek naar de Fair Pop Pilot kende vier doelen, die middels drie methodes in kaart zijn gebracht. Door middel van een **online survey** zijn de pilot en de reken-tool geëvalueerd. Door middel van **diepte-interviews** is vervolgens de beleving en de ervaringen van de stakeholders in kaart gebracht, alsmede hun kijk op mogelijke toekomstige implementatie van fair pay. Als laatste is er een **kwantitatieve analyse** van de geldstromen gedaan om inzichtelijk te krijgen wat de pilot kost en hoe de middelen zijn verdeeld over de deelnemende zalen en artiesten.

2.2 Online surveys

Doelen

De evaluatie van (1) de verwerking en financiering van fair pay in de Fair Pop Pilot alsmede (2) de Fair Pay Rekentool Popmusici.

Methode

Online survey via Qualtrics met een duur van ongeveer 10 minuten.

Steekproef

De online survey is via een e-mail uitgestuurd naar zowel alle deelnemende artiesten en hun managers en/of boekingsagenten alsmede de programmeurs van de deelnemende zalen. De e-mailgegevens werden

verstrekt door Platform ACCT of de programmeurs (afhankelijk van de aanvraagroute) en door hen geüpload in de beveiligde SURFdrive. De deelnemers ontvingen vervolgens een link naar de Qualtrics survey. In totaal is de survey uitgestuurd naar 122 respondenten. 49 respondenten hebben de survey (deels) ingevuld. De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 34 jaar. Van de 49 respondenten identificeerden zich 82% (40) als man, 16% (8) als vrouw en 2% (1) als non-binair. De survey is ingevuld door 27 artiesten, 8 managers, 7 boekingsagenten en 7 programmeurs. De betreffende optredens betroffen met name popmuziek algemeen (83%), en in minder mate hiphop & urban (12%) of elektronische (dance) muziek (5%). In 34% van de gevallen betrof het een optreden van een supportact.

Thema's

Met de survey maken we inzichtelijk hoe de deelnemers het instrument (Rekentool), het proces van aanvragen (Pilot) en het doel van de pilot (fair pay) ervaren, en welke verbeterpunten zij kunnen identificeren. De survey bestaat uit vier onderdelen:

- ACHTERGRONDINFORMATIE: leeftijd, gender, rol, genre
- REKENTOOL: gebruiksvriendelijkheid, beleefde validiteit (carrièrefase en vergoeding)
- PILOT: tijdsinvestering aanvragen fair pay, verbeterpunten aanvragen

D. FAIR PAY: mening over eerlijke beloning en loon naar werken, voor-nadelen fair pay live gages, structurele invoering fair pay op live gages en administratieve verantwoordelijkheid

Zie de volledige survey in Bijlage A: Survey

2.3 Semigestructureerde diepte-interviews

Doelen

Het inzichtelijk maken van de beleefde impact van fair pay op popmusici, managers/boekingsagent en programmeurs, en het bijdragen aan een robuuste kennisbasis voor de mogelijke structurele implementatie en financiering van fair pay in de popsector.

Methode

Semigestructureerde diepte-interviews met artiesten, hun managers en/of boekingsagenten en programmeurs van de deelnemende podia met een duur van 45 tot 60 minuten via Teams.

Corpus

Er zijn in het totaal 23 interviews afgenomen met in totaal 25 personen (17 mannen, 8 vrouwen), met een zo representatief mogelijke groep deelnemers, waarbij rekening is gehouden met o.a. gender, leeftijd, genre, carrièrefase en geografische spreiding. Deze 23 interviews zijn verdeeld over 9 muzikanten, 6 vertegenwoordigers van artiesten (3 managers, 3 boekingsagenten) en 8 programmeurs van de deelnemende zalen. De Interviews zijn online afgenomen via Teams en na afloop getranscribeerd en gecodeerd.

Thema's

De interviews bestaan uit vier onderdelen:

- A. ACHTERGRONDINFORMATIE
- B. WERK: taken en doelen
- C. IMPACT PILOT
- D. TOEKOMST FAIR PAY

Zie de volledige topiclist in Bijlage B: Interview topiclist

2.4 Analyse geldstromen

Doelen

Het bijdragen aan een robuuste kennisbasis voor de mogelijke structurele implementatie en financiering van fair pay in de popsector, specifiek door antwoord te

geven op de vraag: wat kost de fair pay aanvulling van live gages nu eigenlijk en hoe kunnen we deze kosten verklaren?

Methode

Middels een kwantitatieve analyse van de geldstromen maken we inzichtelijk wat de initiële gages zijn, wat de fair pay gage is die aangevraagd wordt, wat er toegevoegd wordt, en vergelijken dit met een aantal parameters. Met name: wat kost fair pay nu eigenlijk en wat verklaart verschillen in kosten? Zo kunnen we verschillen per genre inzichtelijk maken, maar ook verschillen per regio en gender. We deden hiervoor statistische analyses middels STATA op alle 151 optredens; brondata werd via het uitvoerende orgaan binnen PACCT verkregen.

Populatie

We analyseren de populatie d.w.z. alle deelnemende acts op alle 8 podia. Dit betrof een aantal van 151 acts bestaande uit 604 muzikanten (verzorgd door 108 unieke acts), onderverdeeld in 76 shows van hoofdacts en 75 shows van supportacts.

Thema's

Categorieën van variabelen:

- o Kenmerken podia: locatie, capaciteit, wel/niet fair pay aangevraagd
- o Kenmerken acts op basis optreden: gage costing, boekingsfee
- o Kenmerken acts op basis fair pay: carrièrefase, fair pay fee, aantal personen

2.5 Onderzoeksethiek

De onderzoeksmethodes en -opzet zijn getoetst en goedgekeurd door een ethische commissie binnen de EUR. Alle deelnemende individuele stakeholders geven hun goedkeuring aan medewerking middels een toestemmingsverklaring aan het begin van de survey, of middels de ondertekening van een Informed Consent Form aan het begin van het interview. De gegenereerde privacygevoelige data werden verzameld op een beveiligde Surfdrive van de EUR en zijn alleen toegankelijk voor onderzoekers van de EUR.

3

Onderzoeksbevindingen

De resultaten van het onderzoek bespreken we in vier delen: (1) fair pay richtlijn als mogelijke oplossing voor oneerlijke beloning, (2) evaluatie van de Rekentool, (3) evaluatie Fair Pop Pilot, en (4) de kosten van fair pay.

3.1 Fair pay richtlijn als mogelijke oplossing voor oneerlijke beloning

In sectie 3.1 komt aan de orde hoe fair pay een oplossing kan zijn voor oneerlijke beloning. Hoe ervaren de deelnemers inkomen en beloningen voor liveoptredens? Wat zeggen de cijfers? Hoe verklaren de deelnemers dergelijke – in hun ogen – oneerlijke beloningen? En wat is de mate van steun voor de structurele invoering van fair pay voor liveoptredens?

Oneerlijke beloning

De bevindingen laten allereerst zien dat fair pay een probleem is binnen de popsector:

- De huidige (gemiddelde) vergoedingen voor optredens zonder de fair pay aanvulling beoordeelt 76% van de surveyrespondenten als (totaal) oneerlijk.
- De mogelijkheden om (financieel) rond te komen als popmuzikant beoordeelt 88% van de surveyrespondenten als (totaal) oneerlijk.
- Ongeveer de helft van de surveyrespondenten vindt het totale inkomen dat je als artiest hebt (met het project waarmee in de pilot is opgetreden) als (totaal) oneerlijk.

Uit de diepte-interviews komt een vergelijkbaar beeld naar voren, zoals deze representatieve quotes.

Ik schaam mij soms de ogen uit mijn hoofd over wat ik een act mag bieden in de huidige context

(programmeur)

Aan de bovenkant vind ik vaak dat de gage aan de hoge kant is, maar ik merk vooral aan de onderkant, dat het gewoon zo vaak niet uit kan.

(manager)

Wanneer gevraagd naar de eerlijkheid van de huidige gages in Nederland wordt door de meerderheid aangegeven dat dit wisselend is, en dat grotere artiesten en headliners over het algemeen (meer dan) fair worden betaald, maar dat beginnende artiesten en vooral supportacts het hard te halen hebben.

Gages voor liveoptredens

De respondenten is gevraagd aan te geven wat de gewenste gages zijn voor optredens van zowel supportacts als hoofdacts. Uit de analyse van de geldstromen weten we wat de daadwerkelijk betaalde gages zijn. Deze gages zijn tevens vergeleken met de door de ketentafel vooraf vastgestelde honoraria van € 284 per persoon (Fase 1) of € 456,50 per persoon (Fase 2) per optredend bandlid. De hoogte van deze bedragen is vastgesteld in het onderzoek De kloof tussen inzet en inkomsten van popmuzikanten (2023) en geïndexeerd voor de Fair Pop Pilot. Dit fair pay gage is het bruto bedrag dat individuele muzikanten per optreden dienen te verdienen om op fair pay niveau te komen. In de pilot werd dit bedrag vervolgens nog aangevuld met een vergoeding voor reis- en techniekkosten, en een eventuele vergoeding voor management (15%, max. € 300)¹ en boekingsagent (15%, max. € 300). Bij elkaar opgeteld vormen deze bedragen de fair pay vergoeding.

¹ In de ontwikkeling van de pilot is een maximum fair pay vergoeding van 300 euro ingesteld in verband met potentieel te hoog oplopende kosten voor boekers en managers. In werkelijkheid kunnen deze kosten dus hoger uitvallen.

Rekenvoorbeeld

Bijvoorbeeld hoofdact X bestaande uit 4 personen zit in Fase 1 volgens de Rekentool, en heeft geen manager maar wel een boekingsagent.

Fair pay € 1.691

4 x €284 + €250 techniek + €135 reiskosten + €170 boekingsfee

Podium gage € 460

400 + 15% fee voor de boekingsagent €60

Fair pay aanvulling € 1.691

€1691 - €460 = €1231

Wanneer we de betaalde gages, gewenste gages en fair pay gages vergelijken, dan zien we het volgende:

Tabel 2. Betaalde, gewenste en fair pay gages (in euro's, per persoon)

	FASE 1		FASE 2	
	SUPPORT	HOOFD	SUPPORT	HOOFD
Betaalde gages (gemiddelde)	€ 75	€ 161	€ 82	€ 327
Gewenste gages (gemiddelde)				
-door bands	€ 206	€ 422	€ 206	€ 422
-door programmeurs	€ 113	€ 258	€ 113	€ 258
Fair pay gages	€ 284	€ 284	€ 456,50	€ 456,50

Noot: De betaalde gages komen uit de financiële data en geven een totaalbedrag weer (inclusief boekingsfee, techniek, reiskosten etc.), terwijl de gewenste en fair pay vergoeding nettobedragen zijn. De data van de gewenste fee komt uit de survey. Er is hier geen onderscheid gemaakt in fases. De fair pay gages zijn vaste bedragen welke komen uit de Rekentool waarbij geen onderscheid wordt gemaakt tussen support en eigen show.

Hoewel de data niet helemaal vergelijkbaar is (zie noot), geeft het toch een goed beeld waarom de huidige situatie als oneerlijk wordt ervaren: de betaalde gages zijn in vergelijking met de gewenste situatie – en al helemaal

met de fair pay vergoeding – laag. Wat opvalt, is het grote verschil tussen de wensen van programmeurs en die van muzikanten. Dit valt mogelijk te verklaren doordat muzikanten de vraag vooral vanuit een individueel ideaal-scenario hebben beantwoord, en programmeurs meer vanuit het perspectief van de institutionele realiteit van het poppodium. Het andere grote verschil, dat tussen supportacts en hoofdacts, leggen we hieronder uit.

Positie supportacts

De rol van een supportact in het live-circuit kent een eigen dynamiek. Economische logica is ver te zoeken, en voor gages die amper het niveau van een onkostenvergoeding bedragen spelen opkomende – maar ook verder ontwikkelde – bands in het voorprogramma van grotere artiesten. Hiervoor zijn tal van – op de korte termijn – niet-economische redenen aan te wijzen, zoals de kans om

voor een nieuw publiek te spelen, ervaring opdoen in grotere zalen en het opbouwen van een profiel.

Economische verklaringen voor de lage fee zijn dat de supportact betaald wordt uit de opbrengst van de hoofdact en er, ondanks een direct belang (het publiek wordt opgewarmd voor de eigen show) weinig geld voor overheeft of beschikbaar heeft, of dat de supportact in veronderstelling geen extra tickets verkoopt.

75 van de 151 optredens in de pilot bedroegen

shows van supportacts. Er heerst grote consensus bij de geïnterviewden dat juist supportacts een fair pay aanvulling moeten krijgen omdat ook zij volwaardig werkende muzikanten zijn:

“Natuurlijk vind ik dat supportacts ook fair pay moeten krijgen. Maar wie support wie hè? Vaak zeggen ze [de zaal]: ‘Doe nog maar een paar supportacts.’ Maar dat moet ik dan ook nog betalen uit het weinige dat ik al overhoud. We proberen het te regelen, maar een potje voor voorprogramma’s zou handig zijn.” (artiest)

“Omdat ik vind dat zodra een professioneel podium je gaat uitnodigen, al is het voor een support, dan ben je wat mij betreft geen amateur.” (boekingsagent)

Er heerst echter ook consensus dat de fair pay vergoedingen zoals bepaald door de Rekentool, niet in lijn liggen met de wenselijkheid en realiteit. Zo geven enkele respondenten aan dat supportacts vooral nog aan het investeren zijn in hun ontwikkeling en niet op hetzelfde professionele niveau opereren als artiesten die een eigen show kunnen verkopen. Daarnaast geeft men aan dat er een risico is op paradoxale situaties waarbij de supportact een hogere fee ontvangt dan de hoofdact.

“Ik vond het gek dat je een uitverkochte zaal hebt met een internationale act die ik boek, waar je een Nederlandse act support voor doet en dat met de fair pay de supportact meer betaald krijgt dan de headliner.” (boekingsagent)

Over het algemeen zijn de respondenten het erover eens dat de vergoedingen voor support shows omhoog moeten, maar men geeft ook aan dat dit niet zo hoog hoeft te zijn als bij een eigen show. We komen hier in de Aanbevelingen op terug.

Beleefde redenen voor “oneerlijke” gages

De vraag is vervolgens wat de redenen zijn dat de betreffende gages laag zijn, ook voor eigen shows. Uit de inzichten van de respondenten komen een viertal verklaringen naar boven (zie ook Whiting (2024) voor meer achtergrondinformatie):

1. **Financiële verklaringen** – het financieringsmodel van de podia (vooral het lage percentage overheids-subsidie t.o.v. andere culturele instellingen); de

kosten van professionalisering van de podia die doorberekend worden in gages; de financiële positie van podia waardoor er weinig ruimte is om risico te nemen. Een boekingsagent zegt daarover het volgende: “Er is sprake van doorgesloten professionalisering; er verdwijnt te veel geld uit het ticket. Dat kan anders. Aan de kostenkant valt nog veel te halen...”

2. **Popmuziek als professie** – de muzikant wordt vaak gezien als hobbyist, en popmuziek wordt niet als serieuze kunstvorm beschouwd, zoals geïllustreerd door een boekingsagent: “Mensen denken nog steeds dat het een verkapte hobby is volgens mij. En dat zit heel erg in de cultuur in Nederland, in het calvinisme... Dan is het lastig uit te leggen dat het anders zit.”

3. **Dominantie van marktdenken** – door overaanbod wordt de prijs omlaag gedreven, de costing-logica waardoor de artiest onderaan de streep eindigt domineert de onderhandeling, en artiesten hebben een slechte onderhandelingspositie in dit proces. Een van de survey respondenten merkte op dat muzikanten in het huidige model letterlijk onderaan het betaalmiddel staan. De gage van een artiest is het bedrag dat overblijft nadat alle kosten zoals zaalhuur en promotiebudget zijn afgetrokken van de verwachte inkomsten. De respondent geeft aan dat “het niet zo moet zijn dat de muzikant krijgt ‘wat over is’ als de rest betaald is.”

4. **Status-quo** – het is historisch zo gegroeid, of “het gaat nu eenmaal zoals het gaat”, en er is weinig reden voor verandering. Het huidige stelsel van professionele popzalen en daarbij horende kosten is significant veranderd t.o.v. de tijd dat het popcircuit zich ontwikkelde. De beloning van artiesten heeft deze verandering echter niet naar rato gevolgd. Een muzikant geeft aan dat “Ik denk dat venues er niet zo veel energie in willen steken [in het verhogen van de gages]. Die zitten wel goed zo. Terwijl ik, ik zit in de stress.” Een programmeur zegt: “Ik weet niet precies hoe dit [de lage gages] zo ontstaan is; het is al zo lang zo, dat het normaal is... en daar is het heel moeilijk van losbreken.”



The Indien, hoofdact fair pop pilot

Locatie: stage 2 Patronaat

Foto: Reinier Hondema

Kortom: veel steun voor structurele invoering fair pay voor liveoptredens

Gezien bovengenoemde antwoorden is het niet verrassend dat 83% van de surveyrespondenten vindt dat fair pay op liveoptredens structureel ingevoerd zou moeten worden d.w.z. voor alle Nederlandse acts op alle Nederlandse podia.

Dit roept de vraag op hoe fair pay nu het beste ingevoerd kan worden, dat wil zeggen, hoe zijn de ervaringen met de Rekentool, hoe is de Pilot zelf verlopen, en wat kost het?

3.2 Evaluatie Rekentool

Om tot een eerlijke beloning voor liveoptredens te komen wordt er gebruik gemaakt van de Fair Pay Rekentool Popmusici. Deze is geëvalueerd met de survey op de onderstaande punten: (1) gebruiksvriendelijkheid (2) validiteit, (3) uitkomsten en (4) verbeterpunten.

Gebruiksvriendelijkheid

De gebruiksvriendelijkheid van de tool wordt positief beoordeeld (zie figuur 1). Het is gemakkelijk in gebruik, niet onnodig complex, en zit logisch in elkaar. De enige kanttekening die wordt gemaakt is de hoeveelheid informatie die moet worden opgezocht om de tool in te vullen (b.v. streamingaantallen en social media following). Dit kost enige tijd, maar dit wordt niet als zeer onoverkomelijk ervaren.

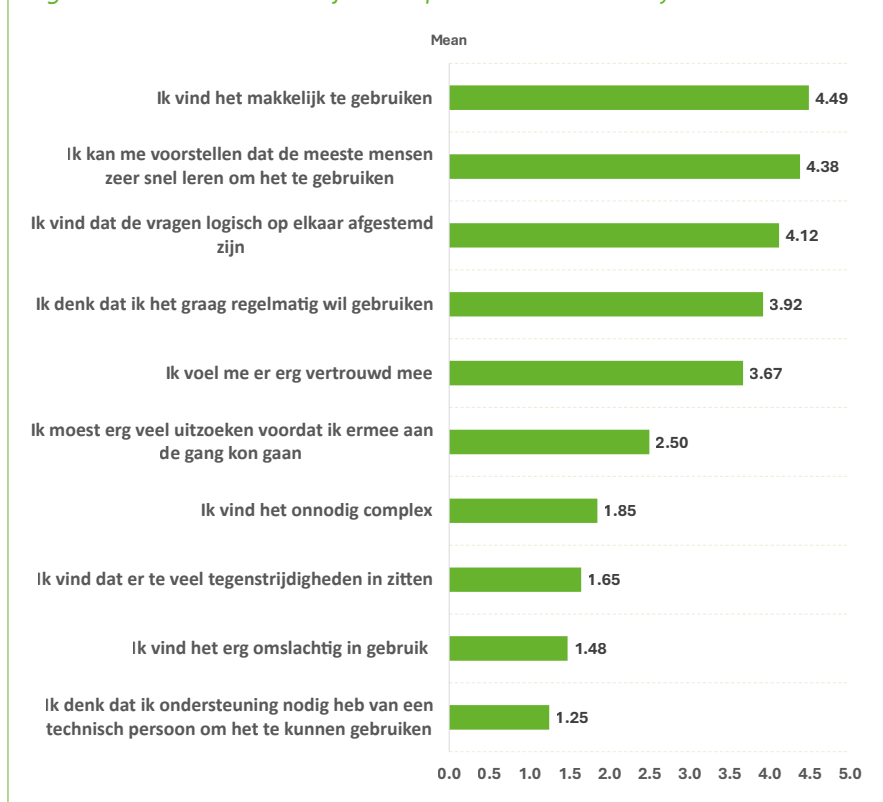
Hoewel de aantallen klein zijn en we dus enige voorzichtigheid dienen te betrachten in het trekken van conclusies, lijken programmeurs wat minder enthousiast over de gebruiksvriendelijkheid van de Rekentool in vergelijking met artiesten en managers/boekingsagenten. Dit is enerzijds logisch, omdat programmeurs de Rekentool in de praktijk niet invullen (maar hen wel is gevraagd de gebruiksvriendelijkheid te beoordelen). Ze beschikken niet over alle informatie van de geboekte artiesten, en het kost voor hen dus tijd deze informatie op te zoeken,

waardoor de Rekentool complex en omslachtig lijkt. Anderzijds ervaren ze de afstemming van de vragen in de Rekentool als iets minder logisch en wat meer tegenstrijdig.

Validiteit

80% van de surveyrespondenten vindt dat de Rekentool op een juiste manier hun carrièrefase bepaald heeft. Of zoals een geïnterviewde manager het omschreef: *“Ik denk dat ik het wel redelijk duidelijk in mijn hoofd heb wat ik logisch en fair vind en ben ik blij dat Fair Pop zich daar redelijk aan meet.”* Hoewel de aantallen klein zijn, hebben met name programmeurs relatief het vaakst ‘nee’ geantwoord op deze vraag. Een aantal programmeurs geeft aan dat de tool zorgt voor een bepaalde mate van “scheefgroei” tussen de bepaalde carrièrefase en daarbij horende gage, en de hoeveelheid bezoekers die de artiest trekt, zowel in het geval van een show van een hoofdact als die van een supportact.

Figuur 1. Gebruiksvriendelijkheid op basis van de survey.



Uitkomst

Ook geeft 87% (34) van de surveyrespondenten aan dat de voorgestelde fair pay vergoeding past bij de betreffende carrièrefase. Enkele geïnterviewde artiesten gaven aan dat het invullen van de Rekentool hen ook hielp zich te positioneren wat betreft hun carrièrefase en hierop de reflecteren: *“Ik vond alleen al het invullen van dat ding heel leuk, want dan kan je zien waar je staat en dat klopt ook zo goed.”* Opmerkelijk is dat het invullen van de rekentool ook onverwachte bijvangsten heeft opgeleverd. Twee daarvan springen in het oog. Een aantal artiesten geeft aan dat het vaststellen van de carrièrefase en het daarbij behorende bedrag het gevoel van eigenwaarde vergroot: *“... 95% van de muzikanten wordt nooit succesvol. Dus ik vond het wel fijn dat ik [na het invullen van de tool] dacht ‘dat heb ik mooi voor elkaar gekregen’.”* Daarnaast helpt de tool bij het versterken van de onderhandelingspositie van artiesten doordat het een objectief vastgestelde benchmark biedt.

Mogelijke verbeterpunten

Ondanks de hoge beleefde gebruiksvriendelijkheid, validiteit en passendheid van de uitkomst komen uit de survey en de interviews enkele suggesties tot verbetering van de Rekentool: (1) controle op invullen (2) betere afstemming tussen streaming- en liveindicatoren, (3) betere afstemming tussen kwantitatieve indicatoren en genres (4) incorporatie status individuele artiest vs. status van betreffende act, en (5) afstemming fair pay bedragen t.o.v. huidige marktpositie.

1. Ten eerste wordt door bijna alle betrokkenen in de pilot opgemerkt dat **de controle op het invullen van de Rekentool ontbreekt**. Verschillende programmeurs merken op dat de Rekentool soms wat erg optimistisch wordt ingevuld. *“Je moet nu afgaan op mensen hun goede intenties. Als ik een triangelspeler aan mijn band toevoeg voor een nummertje, dan krijg ik extra geld, zeg maar...”*
2. Ten tweede signaleren enkele deelnemers aan de pilot dat **streamingindicatoren zwaar meewegen in een Rekentool die bedoeld is voor de live sector**. Echter, veel streams betekent niet per se hoge bezoekersaantallen tijdens liveoptredens, wat het eerdergenoemde gevoel van scheve verhoudingen weer voedt. Of zoals een survey respondent het verwoordt: *“Het gaat om compensatie op het gebied*

van live inkomsten; streamen en social media following hebben nu een veel te grote invloed op het bepalen van de uitkomst van de carrièrefase. Je kan 10 miljoen streams hebben, maar dat garandeert nog lang niet dat je zalen kunt uitverkopen.”

3. Bovenstaand mechanisme heeft ook impact op genres waarin **kwantitatieve streaming-indicatoren minder sterk samenhangen met carrièrefase of professionaliteit**, zoals experimentele muziek of underground genres. Een artiest verwoordt het zo: *“In ons geval is de band al 10 jaar bezig en duidde de tool de band als ‘opkomend’, terwijl er een internationale carrière ligt. Doordat deze zich met name in underground popcultuur afspeelt en daarmee niet aan commerciële doeleinden of hogere streamingcijfers voldoet, word je automatisch gekwalificeerd als iets wat niet voldoet aan de gestelde standaard om in een andere fase te komen.”*
4. Ten vierde neemt de Rekentool de status van de act als uitgangspunt waarbij **de ervaring van de artiest buiten beschouwing blijft**. Ervaren muzikanten die een nieuwe act starten, beginnen met deze tool onderaan de ladder. *“Er zat een pauze in mijn carrière, waardoor ik uit de test kwam als beginner. Dit kwam alleen maar omdat er steeds ‘afgelopen 4 jaar stond’. Mocht bijvoorbeeld Tim Knol vijf jaar niks doen, is hij natuurlijk geen beginner als hij het weer oppakt”,* verwoordt een survey respondent dit probleem.
5. Ten vijfde wordt een enkele keer een kanttekening geplaatst bij **de hoogte van de voorgestelde vergoeding t.o.v. de huidige realiteit**. Belangrijkste reden die wordt opgegeven is dat er ook een vorm van marktwerking moet zijn – je bent in Fase 1 en 2 feitelijk een startup – en dat de vergoeding voor Fase 2 wat hoog ligt waardoor er relatief minder artiesten zo’n aanvulling zouden kunnen krijgen. Een respondent uit de survey zegt daarover: *“Dat muzikanten nu bijzonder weinig betaald worden is zeker waar! Maar ik vind ook dat er zoiets als marktwerking moet zijn. Denk zeker in fase 1 en 2 dat modaal niet de standaard hoeft te zijn. Technisch gezien ben je een startende onderneming.”*
[de fair pay gages in fase 1 zijn gebaseerd op minimumloon, zie Berenschot 2023]

3.3 Evaluatie pilot

De werking van de pilot zelf is geëvalueerd op de onderstaande aspecten.

Tijdsinvestering aanvraagproces

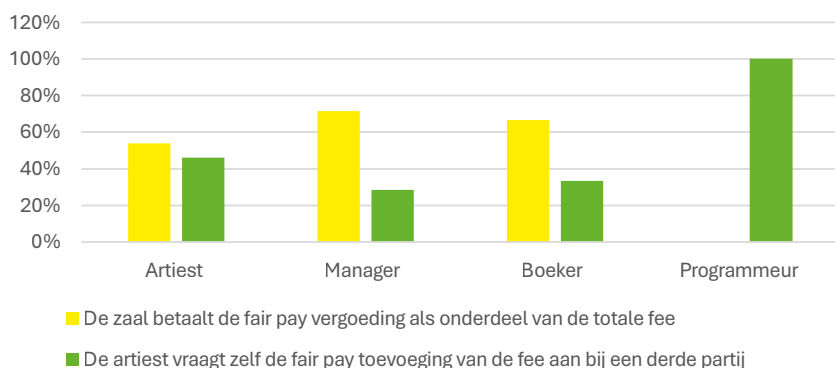
Survey respondenten (28) geven aan dat het aanvragen van de fair pay vergoeding in het geheel, inclusief vooronderzoek naar bijvoorbeeld aantal streams, **ongeveer een half uur** gekost heeft, wat door 89% van de respondenten als goed, weinig of te verwaarlozen werd ervaren. 11% vond de tijdsinvestering groot.

Procesgang aanvragen fair pay aanvulling

De meningen zijn verdeeld over wie de aanvulling het beste zou kunnen aanvragen: 52% van de survey respondenten vindt dat de zaal de fair pay aanvulling moet aanvragen en uitbetalen als onderdeel van de totale fee, terwijl 48% vindt dat de artiest de fair pay aanvulling zelf moet aanvragen bij een derde partij. Opvallend is dat programmeurs unaniem van mening zijn dat de verantwoordelijkheid bij de artiest ligt, terwijl managers (71%) en boekingsagenten (67%) de aanvraagverantwoordelijkheid voornamelijk bij de zaal leggen. De artiesten zelf zijn verdeeld.

Figuur 2. Administratieve verantwoordelijkheid

Wie zou de administratieve verantwoordelijkheid moeten dragen voor de fair pay betaling in het geval van structurele invoering fair pay? (n = 46)



Als argument om de route via de zaal te laten lopen wordt daarnaast een **principiële reden** aangevoerd: *“Een artiest wordt gevraagd om te spelen. [...] dan moet een podium kunnen zeggen, ja of nee, wij gaan dit doen.*

Ik denk dat dan in hun begroting, in hun boeking en in hun programma de verantwoordelijkheid besloten ligt om dat op een verantwoorde manier, op een fair pay manier te doen.” (artiest)

Als **pragmatische redenen** om de route via de artiest te laten lopen worden aangevoerd dat deze procesgang de minste schakels kent en daarmee ook de kleinste kans op verstoringen, en het leidt tot ordentelijke verantwoording. Ook zouden de administratieve kosten voor de zalen om deze aanvraag te doen voor alle Nederlandse artiesten die ze programmeren te hoog zijn. *“Ik denk dat de pilot laat zien dat het systeem het mooiste zou werken als de artiest dit samen met een centraal orgaan, een fonds of een bureau, zou afhandelen. Ik denk dat het nut van daar nog een persoon, of een organisatie tussen zetten, zoals een podium, het systeem ingewikkeld maakt, en het voegt niet toe aan het snellere of het vlotter of het beter afhandelen van de administratieve zaken.”* (programmeur)

Verbeterpunten aanvraagproces

Het aanvraagproces is vanwege onderzoeksdoelenden in twee routes opgesplitst. Een route waar de zaal verantwoordelijkheid draagt over de aanvraag en uitbetaling van de fair pay aanvulling, en een route waarbij de artiest dit zelf moet doen. Onderstaande verbeterpunten zijn gericht op deze specifieke pilot, niet op fair pay als principe of op de uiteindelijke vorm.

1. Vindbaarheid van de informatie streamlinen en centraliseren (“alles op 1 plek”), bijvoorbeeld: *“De Rekentool, aanvraagformulier op de website. Nu moet ik de rekentool invullen, vervolgens downloaden en meesturen met een mail naar de organisatie. Vervolgens moet ik het ene optreden claimen bij het poppodium zelf en het andere optreden bij Platform ACCT. Dat voelde wel onnodig onhandig.”*

2. **Communicatie over deelname aan de pilot is voor verbetering vatbaar**, bijvoorbeeld: *“Duidelijkere communicatie vanuit de venues; wij hadden meerdere fair pay shows, maar moesten zelf chasen bij de podia om de info goed door te krijgen. Aan het begin van het traject misschien één grote infomail van het fonds over alle optredens die erbinnen vallen?”*

3. **Vindbaarheid aan te leveren Rekentool data**, bijvoorbeeld: *“Door automatisering van het ophaalproces via linken van data van platforms. Dit verkleint de kans op fraude en is makkelijker voor de artiesten.”*

Definitie van fair pay

Uit de interviews komen een aantal definities naar boven welke artiesten, managers en boekingsagenten en programmeurs hanteren inzake het concept “fair pay”. Deze zijn in de volgende categorieën onder te verdelen:

1. Als een **objectieve standaard**, vergelijkbaar met een modaal salaris, en/of vergelijkbaar met een vergoeding die in andere (culturele) sectoren ook gangbaar is. *“...naast modaal te leggen of naast wat gebruikelijk is ook in andere industrieën.”* (artiest)
2. Als een duidelijke **relatie tussen de investering aan de ene kant, en de vergoeding aan de andere kant**. Als loon naar werk, loon naar waarde of loon naar geïnvesteerde tijd. Programmeurs leggen hier ook de relatie met het aantal verkochten tickets. *“Dat je ervoor zorgt dat degene naar rato van werk wordt betaald, dus op het moment dat die dat een artiest... betaald wordt naar hoe groot het aandeel is van wat zij doen in de hele keten.”* (manager)
3. Als een **vergoeding** die ten minste **kostendekkend** is en kan voorzien in een (deel van) het levensonderhoud. *“...dat iemand letterlijk redelijk vergoed wordt voor datgene wat hij kon doen op dat podium en dat dit in balans is met de kosten die gemaakt worden.”* (boekingsagent) Of als een **vergoeding die intuïtief juist aanvoelt**. Eén van de geïnterviewde managers geeft aan dat het *“ook een soort van onderbuikgevoel kan zijn, dat het eerlijk moet voelen.”* En een programmeur vatte het zeer doeltreffend samen als *“fair pay is een beloning die voor beide partijen goed voelt.”*

4. Als een **erkenning** van het muzikantschap als professioneel werk dat meer is dan een veredelde hobby: *“...op een gegeven moment een soort van grens is tussen wat dan een hobby is, en wat dan een soort van werk is.”* (artiest)

5. Als – in de ogen van programmeurs – een **afpraak** als onderdeel van de fair practice code: *“een soort baseline, zodat je niet elke keer hoeft uit te leggen wat je gage is.”* (artiest)

Beleefde impact van fair pay op live gages

De beleefde impact van fair pay op liveoptredens laat zich tevens vangen in door respondenten genoemde voor- en nadelen van fair pay.

Als **positieve impact** worden de volgende factoren genoemd:

1. De **artiestenloopbaan kan duurzaam worden ontwikkeld** door mogelijkheden om te **investeren in act en carrière**, met hierbij wel de kanttekening dat de fair pay gage vooral bedoeld is om de muzikant zelf uit te betalen voor hun tijd en inzet, en niet als investeringsgeld voor ontwikkeling van de act, of, zoals een artiest het zegt:

“Maar we zijn professioneel muzikant, alleen we kunnen het onszelf nu nog niet veroorloven om dat te zijn.” (artiest)

2. Daarnaast is er **meer ruimte voor (artistieke) innovatie en ontwikkeling**, zowel vanuit de kant van de artiest als vanuit de kant van de programmeur. Een programmeur geeft aan *“...dat je net wat meer risico durft te nemen, dus dat je wel wat diverser gaat boeken en meer dingen gaat uitproberen. Misschien krijg je wel een wat avontuurlijker programma.”*

3. Tevens verwacht men **meer focus op de artiestenloopbaan** als de noodzaak van een bijbaan vervalt. *“Ik zou direct stoppen met lesgeven op het moment dat dit [fair pay] ingevoerd wordt. Ik zou me focussen hierop [muziek maken] en ook denk ik dat het een bepaald gevoel zou opleveren van serieus genomen worden in wat ik doe. En, ik denk dat dat ook het werk ten goede zou komen.”* (artiest)

4. Naast deze voordelen verwacht men dat de **sector en werksfeer gezonder en meer divers worden**, bijvoorbeeld door een betere work-life balance en door een gezondere onderhandelingsrelatie tussen de verschillende stakeholders, en een algemeen gevoel van kansengelijkheid en grotere waardering voor popmuziek.

“Als ik weet dat er geld binnenkomt met spelen, dan zou ik tijd hebben voor rust in mijn hoofd en een dagje met mijn meisje op pad. Weet je wel dat soort dingen?”

(artiest)

Als **beleefde nadelen** worden genoemd:

1. De **betalbaarheid** van de regeling. Er zijn grote vraagtekens bij waar de financiering van een fair pay regeling vandaan moet komen. Dit gaat gepaard met een vrees dat de **toegankelijkheid** van culturele evenementen zoals concerten omlaag zal gaan en dat er minder speelplekken zullen zijn voor opkomende artiesten. Een boekingsagent zegt: *“Ik ben er heel bang voor dat het gros van de festivals dan echt gaat kiezen voor alleen maar de grotere namen, waardoor de onderkant van de acts minder geboekt worden.”* Fair pay heeft daarnaast het risico in zich om prijzen flink op te drijven, wat zich vertaalt in duurdere tickets.
2. Ook wordt het verstoren van de marktwerking door het **loskoppelen van gages en publieksinteresse**, en de negatieve weerslag die dit kan hebben op kwaliteit en doorstroming. Een boekingsagent zet het volgende scenario uiteen: *“Met een relatief onbe-*

kende band 20 kleine clubshows in Nederland spelen waar je wel veel subsidie voor krijgt, maar vervolgens geen publiek is, is niet per se hetgeen wat de markt beter maakt. Dit is ook niet beter voor die artiest.” Aan de andere kant geeft een programmeur juist aan dat *“in de praktijk kan ik me voorstellen ze iets minder gaat bieden vanuit ons [de zaal], omdat ik weet dat het weer wordt aangevuld.”*

Toekomst van fair pay op liveoptredens

Wanneer gevraagd naar het effect van de introductie van fair pay komen een aantal interessante toekomstvoorspellingen naar voren.

Artiesten

Een aanzienlijk deel van de artiesten verwacht een **initiële boost in het aantal muzikanten en een overaanbod**, onder meer door het wegvallen van een belangrijk selectie criterium, te weten het volhouden in moeilijke (financiële) omstandigheden. Een ander deel van de artiesten ziet een **positievere impact door het verkleinen van ongelijkheid tussen grote en kleinere artiesten, door een verduurzaming van het middenssegment, en door een programmering die meer risico kan nemen**. Daarnaast wordt aangegeven dat de regeling financiële duidelijkheid verschaft en bijdraagt aan professionalisering, bijvoorbeeld voor het inhuren van gastmuzikanten. Een artiest die regelmatig gastmuzikanten inhuurt stelt bijvoorbeeld: *“Het [fair pay] is voor mij heel erg behulpzaam. Dit is wat zij [de gastmuzikanten] waard zijn. Dit moeten zij sowieso krijgen. Dat maakt mij ook weer sterker naar onderhandelingen, naar zalen en boekers toe.”*

Managers en boekingsagenten

Wanneer de **managers en boekingsagenten** worden gevraagd wat ze verwachten dat een structurele implementatie van fair pay voor hen zou betekenen, wordt vooral een positieve impact op de ontwikkeling van de artiest genoemd.² **De ontwikkeling van Fase 1 naar Fase 2 wordt makkelijker, en de carrière van de artiest kan duurzamer ontwikkeld worden.**

² Er wordt weinig gezegd over wat dit voor de rol van de manager zelf betekent wat kenmerkend is voor de rol van manager waarbij de artiest centraal staat.

"Als deze vorm [van fair pay] structureel zou worden, dan zou dat betekenen dat dit soort artiesten echt gewoon een carrière op kunnen bouwen, hè!" (manager)

Er kan meer focus op het muzikantschap plaatsvinden en investeren in de artiest wordt wat makkelijker omdat het financiële risico kleiner is. Daarnaast geeft fair pay duidelijkheid op de lange termijn, zowel qua financiën als qua planning, bijvoorbeeld doordat het mogelijk wordt om financiële buffers aan te leggen. Ook wordt verwacht dat de programmering meer divers zal worden en de artistieke keuzes zuiverder, hoewel overaanbod kan optreden. Een boekingsagent geeft aan dat er mogelijk ongelijkheid kan ontstaan tussen wel en niet aangesloten popzalen.

Programmeurs

De programmeurs van de popzalen verwachten dat **een structurele implementatie van fair pay van invloed zal zijn op marktwerking**, bijvoorbeeld door de andere beloning van support-acts dan strikt door de markt, maar ook door verkleining financieel risico met betrekking tot programmering. Men verwacht ook een bepaalde pragmatische houding richting de regeling, bijvoorbeeld door lagere garanties te gaan bieden omdat gages toch wel aangevuld worden. **Wat betreft de positie van de artiest verwachten de programmeurs dat de onderhandelingspositie versterkt zal worden**, en de dealmaking tussen programmeur en vertegenwoordiger zal veranderen. Hier zal vooral de costing buiten spel worden gezet of op een andere manier worden bekeken. **Qua programma verwacht men een meer divers en inclusief programma met een meer risicovolle programmering en een impuls wat betreft de artistieke kwaliteit.** *"En dat er dus meer vrouwen de kans krijgen om mee te draaien in het circuit wat zichzelf bedruipt. Nu is het toch ook een harde keuze tussen werken, kinderen krijgen en een en een artiest zijn."*

(programmeur). Enkele van de programmeurs maken wel de kanttekening dat de administratieve kant extra werk met zich zal meebrengen. Deze capaciteit is niet in elke zaal meteen voorhanden.

3.4 Kosten fair pay

Uitleg fair pay aanvulling

De deelnemende artiesten (of hun manager) vulden zelf de Fair Pay Rekentool Popmusici ('Rekentool') in, die vervolgens bepaalde in welke carrièrefase de artiest zich bevond, en daarbij een door de ketentafel vooraf vastgesteld honorarium toekende van € 284 per persoon (Fase 1) of € 456,50 per persoon (Fase 2) per optreden. **Dit is het bruto bedrag dat individuele muzikanten per optreden dienen te verdienen om op fair pay niveau te komen.** Dit bedrag werd vervolgens nog aangevuld met een vergoeding voor reis- en techniekkosten, en een eventuele vergoeding voor management (15%, max. € 300) en boekingsagent (15%, max. € 300). Bij elkaar opgeteld vormen deze bedragen de fair pay vergoeding.

Het verschil tussen deze fair pay vergoeding en de gage zoals bepaald door het podium leidt tot een fair pay aanvulling.

Omvang en gemiddelde kosten

In totaal omvatte de pilot 151 shows waarbij in het totaal 604 personen op het podium hebben gestaan. De kosten om alle personen te vergoeden volgens het fair pay principe bedroegen in het totaal € 206.155. Dit is het verschil tussen het totale bedrag wat nodig was om fair pay te betalen (€318.235) min het totale bedrag wat door de podia tezamen werd betaald op basis van de totale initiële gages (€112.080).

Voor shows van hoofdacts (76) bedraagt dit een extra bedrag dat nodig is om tot fair pay te komen van € 7,50 extra per bezoeker, of een aanvulling van 55% bovenop de initiële gage. In deze berekening zijn de shows van supportacts niet meegerekend omdat er geen specifieke bezoekersaantallen voor deze acts kunnen worden vastgesteld.

Verschillen

Wel is het mogelijk om **de benodigde fair pay aanvulling te berekenen per carrièrefase en per type act**.

We zien hier duidelijk verschillen in de grootte van de benodigde aanvulling (in euro's):

De aanvulling is gemiddeld het grootst in Fase 2, met name voor shows van supportacts, wat in lijn is met wat hierover eerder is geconcludeerd.

Tabel 3. Gemiddelde benodigde aanvulling per fase en type act (in euro's, per persoon)

TYPE ACT	SHOW VAN SUPPORTACT	SHOW VAN HOOFDACT
FASE		
Fase 1	€ 264	€ 179
Fase 2	€ 482	€ 377

Er zijn **grote verschillen tussen de podia** in het percentage dat aangevuld moet worden om fair pay te betalen. Als we kijken naar alle 151 optredens, varieert de fair pay aanvulling van 52% tot 77%. Als we inzoomen op shows van hoofdacts, varieert de fair pay aanvulling van 35% tot 72%.

Factoren van invloed op de hoogte van de aanvulling

Voorts hebben we onderzocht welke factoren in welke mate bijdragen aan de hoogte van de benodigde aanvulling om tot fair pay te komen. Vanwege de noodzaak om een sample van voldoende omvang te hebben, is gekozen om alle optredens mee te nemen in de analyse (beide fases, shows van hoofdacts en van supportacts).

De resultaten bewijzen dat betaalde **gage, aantal bandleden, carrièrefase, hoofdact of supportact, en het hebben van een manager of boekingsagent** statistisch significant zijn. Dat is niet geheel verrassend: hoe hoger de gage, hoe lager de aanvulling en hoe hoger het aantal bandleden, hoe hoger de aanvulling. Ook het positieve effect van het hebben van een manager en/of boekingsagent is weinig verrassend, aangezien hier een extra fair pay bedrag voor wordt toegekend. Als we kijken naar fase en support/eigen show zien we dat acts in Fase 2 – zowel support als eigen shows – in

vergelijking meer aanvulling nodig hebben om tot de fair pay vergoeding te komen in vergelijking met Fase 1 acts met een eigen show. Acts in Fase 2 lijken hiermee kwetsbaar – ze zijn al een tijd succesvol bezig maar hun gages blijven in vergelijking met fair pay nog verder achter. Zaalgrootte is wel relevant maar niet statistisch significant – waarschijnlijk omdat deze impliciet al in de costing variabele zit. Ofwel: in een kleinere zaal leidt de costing tot een lagere gage, omdat er minder tickets verkocht kunnen worden dan in een grotere zaal, waardoor de aanvulling hoger is.

Wie gaat fair pay betalen?

Gezien de kosten van fair pay is een logische vervolgvraag: wie gaat de rekening betalen? **Alle geïnterviewde stakeholders zijn hier eenduidig: dat is een verantwoordelijkheid van de markt én de overheid.** Het geld moet komen uit de industrie zelf en vanuit de consument, maar ook vanuit subsidies die speciaal gericht zijn op het creëren van een fair pay vergoeding in de muziek. Zoals een boekingsagent het formuleerde:

“...het zal denk ik altijd een mix moeten zijn van geld uit de industrie en wat daar eventueel bij moet vanuit de overheid of private financiers die graag geld in de cultuursector steken.” (boekingsagent)

We vinden wel enkele kwalitatieve verschillen tussen de stakeholders:

Artiesten

Artiesten zien een grote rol voor de overheid middels subsidies, waarbij wel meteen kennis wordt gegeven van de huidige politieke realiteit. Ook wordt er gekeken naar de zalen, hoewel wordt erkend dat die het niet allemaal breed hebben. Interessant is dat er ook een verantwoordelijkheid wordt gelegd bij financieel succesvolle artiesten en grote boekingskantoren, die beter zorg zouden kunnen dragen voor de kleinere en opkomende artiesten. *“Het makkelijkste is zeggen “de zalen”, maar zalen hebben het ook niet al te breed. Ja, de overheid, maar ja, dat is een beetje hopeloos nu.”* (artiest)

Managers en boekingsagenten

Managers en boekingsagenten erkennen ook de rol van de overheid, maar leggen meer nadruk op de industrie en de consument. Labels of boekingskantoren zouden

hun verantwoordelijkheid kunnen nemen om bij te dragen, en er wordt ook nagedacht over een investeringsverplichting voor de DSP's zoals Spotify. Ook een surplus op tickets (een zogenaamde ticket levee, zoals in de UK) voor grote shows kan een oplossing bieden, in combinatie met een centraal fonds die deze gelden beheert en distribueert. *"...hoe de CNM het nu doet in Frankrijk bijvoorbeeld, met de live taxatie en ook taxatie op streaming, die direct naar een bureau gaan dat in de wet is ingebouwd, waardoor ze niet afhankelijk zijn van politieke swings...om het om het weer de sector in te stoppen."* (boekingsagent)

Programmeurs

Ook de programmeurs noemen de ticket levee regelmatig (ten tijde van de interviews was hier regelmatig nieuws over vanuit de UK), maar ook een solidariteitsprincipe met grote artiesten wordt opgeworpen, dat wil zeggen, grote artiesten staan een iets groter deel af van hun gage aan supportacts. Daarnaast is er een

verantwoordelijkheid voor grotere boekingskantoren om financieel bij te dragen. Men geeft aan niet té bang te zijn voor iets hogere ticketprijzen. *"Ja wat mij betreft moet er echt gewoon een euro op elk ticket in de Ziggo Dome of AFAS Live, en dat moet gewoon terugvloeien naar de onderkant"* (programmeur)

Hoe uit te voeren?

Wanneer gevraagd wordt naar wie de fair pay regeling moet uitvoeren in het geval dat deze ingevoerd zou worden, zijn de respondenten redelijk eenduidig. **Zij zien een gespecialiseerd orgaan voor zich dat de regeling uitvoert**, bij voorkeur gelieerd aan een bestaande organisatie die ingericht is op het uitkeren van geld aan muzikanten. Als voorbeelden hiervoor worden BumaS-temra, Sena en het Fonds Podiumkunsten genoemd. Een aantal respondenten geven aan dat hierbij goed bestuur, controle en richtlijnen belangrijk zijn, de overheadkosten beperkt blijven, en de financiële middelen zo veel mogelijk bij de artiesten terecht komen.



Rens, Jaïr en Ome Uncle

Locatie: Doornroosje Merleyn

Foto: Wilco Lamers

4 Aanbevelingen

4.1 Aanbevelingen Rekentool

Op basis van de uitkomsten van het onderzoek worden de volgende aanbevelingen over de Rekentool naar voren gebracht:

- **Verificatie en controle**
 - Verificatie van de input van data, bijvoorbeeld door meeleveren van streamingcijfers en speellijsten
 - Toetsing van de toekenningen op accuraatheid door middel van steekproeven, bijvoorbeeld het aantal bandleden.
- **Live prestaties zwaarder laten wegen**
 - Weinig streams betekent niet per definitie dat een artiest weinig live bezoekers trekt, en andersom betekent veel streams ook niet per se veel bezoekers. Dit voedt een gevoel van oneerlijkheid. Ontkoppel dit deels, en zoek een manier waarop bestaande live prestaties evenwichtiger gewogen worden.
 - Maak nog meer onderscheid tussen verschillende podia, tussen kroegen, kernpodia en andere significante plekken. Volg mogelijk de richtlijnen toetsing aantal en type live-shows van de Snelloket regeling van het Fonds Podiumkunsten.
- **Genreverschillen in streamingaantallen**
 - Bepaalde genres worden minder gestreamd dan andere, en bepaalde artiesten ook. Houd hier rekening mee, en maak link met live prestaties.
 - Laat naast streaming ook fysieke verkoop van platen meewegen.
 - Koppel streamingaantallen niet alleen aan Spotify, maar geef mogelijkheden voor informatie uit andere online platformen die voor sommige genres relevanter zijn (Bandcamp, Soundcloud, Tidal)
- **Status muzikant versus status act**
 - Maak in de tool een eenduidige parameter voor oudere of meer ervaren muzikanten die een nieuwe act beginnen.
- **Stel een aparte regeling voor supportacts**
 - Neem supportacts niet mee in de Rekentool, maar verhoog wel de huidige vergoeding.
 - Stel een vast bedrag per bandlid of per act vast dat in ieder geval onkostendekkend is.

4.2 Aanbevelingen naar aanleiding van de pilot

Op basis van de uitkomsten van het onderzoek naar het verloop van de pilot worden de volgende aanbevelingen naar voren gebracht voor de verdere implementatie van een fair pay regeling:

- Verduidelijk de **communicatielijnen en -stromen** naar alle stakeholders. Maak duidelijk wie er wel en wie er niet mee doen en waarom.
- Kies een **aanvraagroute**. Gaat het via de artiesten of via de podia. De meningen zijn gewogen en er lijkt zich een voorkeur af te tekenen om de aanvraagroute via de artiesten te laten lopen. Er is dan het minste kans op belangenverstreming, het aantal schijven is het kleinst, en de kans op fouten in informatieoverdracht het geringst.
- Formuleer **heldere criteria** wie er wel en wie er niet mee kunnen doen, en welke optredens er wel en niet binnen vallen. Denk hierbij aan reeds gesubsidieerde artiesten, of optredens op festivals zoals Popronde.
- Ga **geld** zoeken. Er is momentum, het is bekend hoe het grofweg moet, en wat het kost. De gesprekken met overheden, fondsen, industrie en publiek moeten nu gestart worden.
- Combineer deze gesprekken met **bewustwordingscampagnes**, vooral naar publiek, zodat deze groep weet waar ze (extra) voor betalen en waarom.

4.3 Suggesties voor vervolgstappen

Hier volgen een aantal suggesties voor vervolgonderzoek, variërend van heel praktisch tot meer academisch. De Fair Pop Pilot was een unieke pilot die het verdient om verder uitgewerkt te worden.

- Een vervolgonderzoek naar financiering – op welke manieren kan het benodigde bedrag bij elkaar gesprokkeld worden?
- Een vervolgonderzoek om duidelijkheid te verkrijgen inzake BumaStemra afdrachten en BTW-plicht van de fair pay aanvullingen.

- Onderzoek het temporele component van fair pay. Regelmatig kwam er naar voren dat artiestengages niet voor altijd aangevuld hoeven te worden. Hoe lang dan wel, en waarom na verloop van tijd niet meer?
- Van Fair Pay naar Fair Chain. Hoe kan de fair pay regeling het begin zijn van een ripple-effect het ecosysteem in? Hoe draagt het bij aan eerlijkere waardeketens en ecosysteem?
- Het effect van fair pay op diversiteit in de sector. Wat is de gender-dimensie, hoe heeft het effect op culturele achtergrond, socio-economische afkomst, opleidingsniveau, etc.
- Een groter onderzoek naar waar de verantwoordelijkheid voor talentontwikkeling en grassroots muziek ligt, en wie daar al dan niet in investeert. Betrek hier met name ook de industrie en commerciële sector bij.
- Een socialistische pilot in een kapitalistische sector – koppeling van fair pay aan Basisinkomen en discussies over precariteit.
- Koppeling aan mentale gezondheid van muzikanten en wat fair pay daar voor invloed op heeft?



The Indien, hoofdact fair pop pilot

Locatie: stage 2 Patronaat

Foto: Reinier Hondema

Referenties

Bangor, A., Kortum, P. T., & Miller, J. T. (2008). *An empirical evaluation of the system usability scale*. Intl. Journal of Human-Computer Interaction, 24(6), 574-594.

Calkins, T., Berkers, P., Wijngaarden, Y. & Kimenai, F. (2024). *Music management in Europe*. 2023 report. European Music Managers Alliance / Erasmus University Rotterdam.

Kim, T. Y., Wang, J., Chen, T., Zhu, Y., & Sun, R. (2019). *Equal or equitable pay? Individual differences in pay fairness perceptions*. Human Resource Management, 58(2), 169-186.

Vinkenburg, B. & Clemens, S. (2023). *De kloof tussen inzet en inkomsten van popmuzikanten*. Berenschot.

Whiting, S. (2024). *'A Rising Tide Lifts All Boats': On a Musician's Minimum Rate, Cultural Labour, and the Live Music Sector*. In The Palgrave Handbook of Critical Music Industry Studies (pp. 505-523). Cham: Springer Nature Switzerland.

Wijngaarden, Y., Berkers, P., Kimenai, F., & Everts, R. (2024). *Basic income, post-precarious outcome? How creative workers perceive participating in an experiment with basic income*. Cultural Trends, 1-16.

Over de auteurs

Pauwke Berkers is hoogleraar Sociologie van Populaire Muziek aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en leidt het onderzoekscentrum Rotterdam Popular Music Studies (RPMS). Hij doet onderzoek naar sociale ongelijkheid in de popmuziek, onder andere in relatie tot inkomenspositie, en werkt graag samen met partners uit de muziekindustrie.

Frank Kimenai is muzieksector onderzoeker aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en adviseur voor de Europese cultuursector en creatieve industrie bij KEA European Affairs in Brussel. Hij werkte 20 jaar in de Nederlandse muziekindustrie als programmeur, boekingsagent en manager.

Thomas Calkins is wetenschappelijk docent aan de Erasmus Universiteit Rotterdam bij de afdeling Kunst- en Cultuurwetenschappen. Hij doet onderzoek naar de creatieve industrie, en de relatie tussen productie en consumptie van cultuur en steden.

Online surveys

A. ACHTERGRONDINFORMATIE

Eerst stellen we je graag enkele korte vragen over je achtergrond.

1. LEEFTIJD

Wat is je geboortjaar?

- Jaar

2. GENDER

Hoe identificeer je je?

- Man
- Non-binair
- Vrouw
- Ik beschrijf het liever zelf

3. ROL

In welke rol vul je de survey in?

- Artiest
- Manager
- Boeker
- Programmeur > naar vraag 6

4. VOORPROGRAMMA

Betreft het optreden tijdens de Fair Pop Pilot een voorprogramma?"

- Nee
- Ja

5. GENRE

In welk genre ben je / is de act die je als manager vertegenwoordigt voornamelijk actief? (We gebruiken hier dezelfde genre-indeling als de Rekentool)

- Popmuziek algemeen
- Hiphop & urban
- Electronische (dance) muziek

B. REKENTOOL

De volgende vragen hebben betrekking op de Fair Pop Rekentool Popmusici. (hierna: "de rekentool")

6. AFZENDER

Heb je de rekentool zelf ingevuld?

- Ja > vraag 7
- Nee > vraag 9

7. GEBRUIKSVRIENDELIJKHEID TOOL³

Vink één optie aan voor elk van de onderstaande stellingen die het best jouw ervaringen met de rekentool beschrijven (likert: geheel oneens – enigszins oneens – Niet een/niet oneens – enigszins eens – geheel mee eens)

- Ik denk dat ik het graag regelmatig wil gebruiken
- Ik vind het onnodig complex
- Ik vind het makkelijk te gebruiken
- Ik denk dat ik ondersteuning nodig heb van een technisch persoon om het te kunnen gebruiken
- Ik vind dat de verschillende vragen logisch op elkaar zijn afgestemd
- Ik vind dat er te veel tegenstrijdigheden in zitten
- Ik kan me voorstellen dat de meeste mensen zeer snel leren om het te gebruiken
- Ik vind het erg omslachtig in gebruik
- Ik voel me er erg vertrouwd mee
- Ik moest erg veel leren voordat ik ermee aan de gang kon gaan

BELEEFDE VALIDITEIT VAN DE TOOL³

8a. In jouw beleving, bepaalt de rekentool op een juiste manier de carrière fase?

- Ja
- Nee > 8b

8b. Kun je hieronder aangeven waarom dit volgens jou niet het geval is?

- Open vraag

³ Gebaseerd op de gevalideerde System Usability Scale (zie Bangor et al. 2018)

9a. In jouw beleving, past de voorgestelde fair pay vergoeding bij de betreffende carrière fase?

- o Ja
- o Nee > 9b

9b. Kun je hieronder aangeven waarom dit volgens jou niet het geval is?

- o Open vraag

C. PILOT

De onderstaande vragen gaan over de Fair Pop Pilot.

10. Heb je de fair pay vergoeding zelf aangevraagd?

- o Ja > vraag 11
- o Nee > vraag 13

11. Hoe veel tijd heeft de aanvraag van de fair pay vergoeding je in het geheel gekost, inclusief vooronderzoek naar bijvoorbeeld aantal streams?

- o In minuten

11a. Ik vond de tijdsinvestering:

- o te verwaarlozen – klein – goed – groot – veel te groot

12. Heb je suggesties hoe het proces van aanvragen verbeterd zou kunnen worden?

- o Open vraag

D. FAIR PAY

De afsluitende vragen gaan over het principe van eerlijke beloning.

13. DESERVED PAY

MUZIKANT / MANAGER / BOEKINGSAGENT

13a1. Wat zou je minimaal moeten over houden/verdiene, na aftrek van kosten, per muzikant voor een eigen show (dus niet support) op een Nederlands poppodium?

- o Bedrag in euros

13b1. Wat zou je minimaal moeten over houden/verdiene, na aftrek van kosten, per muzikant voor een voorprogramma (dus niet eigen show) op een Nederlands poppodium?

- o Bedrag in euros

PROGRAMMEUR

13a2. Wat zou een individuele muzikant minimaal moeten over houden/verdiene, na aftrek van kosten, voor een eigen show (dus niet support) op een Nederlands poppodium?

- o Bedrag in euros

13b2. Wat zou een individuele muzikant minimaal moeten over houden/verdiene, na aftrek van kosten, voor een voorprogramma (dus niet eigen show) op een Nederlands poppodium?

- o Bedrag in euros

14. PAY FAIRNESS⁴

Hoe eerlijk (fair) vind je:

(likert: totaal oneerlijk – oneerlijk – niet oneerlijk/niet eerlijk – eerlijk – totaal eerlijk)

- o De huidige (gemiddelde) vergoedingen voor optredens zonder de fair pay aanvulling?
- o Het totale inkomen wat je als artiest hebt (binnen het project waarmee je in de pilot hebt opgetreden?)
- o De mogelijkheden om (financieel) rond te komen als popmuzikant?

15. MERIT PRINCIPLE

Vink één optie aan voor elk van de onderstaande stellingen welke het best bij jouw mening past:

(likert: geheel oneens – oneens – niet oneens/niet eens – eens – geheel eens)

- o Iemands financiële beloning moet een afspiegeling zijn van de tijd en energie die iemand in zijn werk stopt
- o In het algemeen moeten mensen toekomen waar ze recht op hebben
- o Leden van een team zouden verschillend beloond moeten worden afhankelijk van hun bijdrage aan het geheel

16. SWOT FAIR PAY

16a. Wat zijn volgens jou de voordelen van fair pay op live gages? (Deze voordelen kunnen zowel artiesten, podia, de sector of andere stakeholders betreffen)

- o Open vraag

⁴ Deze vragen zijn gebaseerd op bestaande onderzoek naar percepties van eerlijke beloning (zie Kim et al. 2018).

16b. Wat zijn volgens jou de nadelen van fair pay op live gages? (Deze nadelen kunnen zowel artiesten, podia, de sector of andere stakeholders betreffen)

- o Open vraag

16c. Zou fair pay op live optredens structureel ingevoerd moeten worden d.w.z. voor alle Nederlandse band op alle Nederlandse podia?

- o Ja > Vraag 16c1
- o Nee > Vraag 16c2

16c1. Waarom zou fair pay op live optredens volgens jou wel structureel ingevoerd moeten worden?

- o Open vraag

16c2. Waarom zou fair pay op live optredens volgens jou niet structureel ingevoerd moeten worden?

- o Open vraag

16d. Wie zou de administratieve verantwoordelijkheid moeten dragen voor de fair pay betaling in het geval van structurele invoering fair pay?

- o De zaal betaalt de fair pay vergoeding als onderdeel van de totale fee
- o De artiest vraagt zelf de fair pay toevoeging van de fee aan bij een derde partij

Interview topic list

A. ACHTERGROND

- o Kun je vertellen over je carrière als artiest / manager / boeker / programmeur / directeur podium? (opleiding, motivatie, genre etc.)

B. WERK⁵ (alle deelnemers)

- o Kun je omschrijven welke taken je werk omvat?
 - Wat vind je het leukst, minst leuk?
- o Zou je kunnen vertellen welke doelen je zou willen behalen in de muziek? (bv artistiek, financieel etc.)
 - Hoe zie je je toekomst in de muziek?
- o Welke skills heb je nodig om deze doelen te bereiken? (bv ondernemerschap, social media vaardigheden etc.)
 - Welke obstakels zie je wat betreft het bereiken van deze doelen? (bv op niveau individu, industrie etc., gender en andere ongelijkheden, precarity etc.)
- o Hoe ziet je inkomen eruit?
 - Welke deel haal je uit je werk in de muzieksector? (live in het bijzonder)
- o Hoe fair vind je de huidige beloningen, met name voor live optredens?

C. IMPACT PILOT (popmusici)

De pilot betreft uiteraard slechts een of enkele optredens.

- o Welke impact heeft de pilot op jou gehad? (bv op jezelf / eigenwaarde, op je professionele bestaan, op de sector)
- o Heeft de pilot impact gehad op anderen? (bv bandleden, supportact, management maar ook familie etc.)
- o Hoe evalueer je de pilot? (bv komt het geld op de juiste plek terecht, hoe is het geld verdeeld binnen het team en de band)?

Mocht deze vorm van fair pay structureel worden...

- o Wat zou dat voor jou betekenen? (bv carrière perspectief, professionele en privé keuzes, impact van administratief werk in termen van tijdsinvestering etc.)

- o Waaraan zou je deze inkomsten besteden? (carrière artistiek of materieel, meer ademruimte etc.)

C. IMPACT PILOT (programmeurs en managers/boekers)

De pilot betreft uiteraard slechts een of enkele optredens.

- o Welke impact heeft de pilot op jou gehad? (op jezelf, je functioneren als programmeur of manager/boeker, op de sector)
- o Hoe evalueer je de pilot?
- o Heeft het voor jou de waardebeoordeling voor artiesten die je boekt / managed beïnvloed?
- o Wat vond je van de administratieve handelingen?

Mocht deze vorm van fair pay structureel worden...

- o Wat zou dat voor jou betekenen? (dynamiek van het boeken of managen, autonomie, professionele en privé keuzes, impact van administratief werk in termen van tijdsinvestering etc.)

D. TOEKOMST FAIR PAY IN DE MUZIEKSECTOR (alle deelnemers)

- o Wat is volgens jou fair pay? (focus op live, maar ook breder, individu en sector, doorvragen naar Fair Chain en positie supportacts)
- o Hoe denk je over fair pay en waarom vind je het wel/niet belangrijk?
- o Effect op de marktwerking en marktwaarde?
- o Rol concurrentie buitenland en buitenlandse acts?
- o Effect op aanbod (minder?). Is dat erg?
- o Wie zou de verantwoordelijkheid moeten nemen voor fair pay?
- o Waar moet het geld vandaan komen?
- o Wie moet de uitvoering doen van een regeling als deze (artiest, podium) en waarom?
- o Wat voor obstakels voorziet je als fair pay structureel gaat worden geïmplementeerd?
- o Waarom is er nu eigenlijk geen fair pay?

⁵ Vragen deels gebaseerd op onderzoek naar basisinkomen in popmuziek (zie Wijngaarden et al. 2024).

