



fair pay in het clubcircuit

*een onderzoek van VI.BE over
spanningsvelden en bouwstenen
voor een gedeeld referentiekader.
met de steun van LIVE2020 en het
Clubcircuit*

2026

0. Abstract

Sinds de hervorming van het Kunstendecreet in 2021 worden alle gesubsidieerde organisaties geacht *fair practices* toe te passen. In het uitvoeringsbesluit wordt dit verder gedetailleerd en o.a. gezegd dat alle prestaties waarvoor de aanvrager de rechtstreekse opdracht- of werkgever is, correct vergoed moeten worden. Dit geldt dus ook voor alle muziekclubs die werkingsubsidies ontvangen in dit decreet en ook als ze opkomend talent (eerste) speelkansen geven. Wat 'correct' is, wordt hierin niet decretaal vastgelegd. Voor prestaties in loondienst werden minimumlonen verankerd in de cao Podiumkunsten-Muziek. Voor zelfstandigen is er een sectoraal akkoord om vanaf 2024 als minimum factuurbedrag het brutoloon conform de minimumbarema's van de cao loon- en arbeidsvoorwaarden podiumkunsten en muziek voor de betreffende functie te vermenigvuldigen met een coëfficiënt van 1,46, exclusief btw.

Samengevat zou je kunnen stellen: professionele prestaties moeten professioneel vergoed worden en daarvoor zijn er vastgelegde minima. Voor niet-professionele prestaties is er de AKV, de amateurkunstenvergoeding, die een wettelijk kader en maxima bepaalt voor de forfaitaire onkostenvergoeding (géén loon) die aan een niet-professionele prestatie kan worden toegekend. In de sector van de niet-klassieke muziek is de lijn tussen amateur en professioneel echter erg dun. Daardoor is het niet altijd eenvoudig om te bepalen of het over een professionele prestatie gaat en wat dan een faire verloning is.

Daarbovenop speelt ook de economische realiteit een rol. Gesubsidieerde muziekclubs werken ook in een economische realiteit waarin de financiële risico's groot zijn en de marges klein. Omgekeerd geldt voor artiesten dat de inkomsten uit live-prestaties een steeds belangrijker onderdeel van het verdienmodel uitmaken. Muziek maken, opnemen, verkopen, spreiden en in aantrekkelijke live shows gieten zijn investeringsintensieve activiteiten.

Met dit onderzoek willen we een gedeeld referentiekader aanreiken waaruit bouwstenen gehaald kunnen worden voor de ontwikkeling van een breder gedragen visie en (afspraken)kader binnen het clubcircuit. Bij uitbreiding hopen we een referentiekader voor de bredere muzieksector te bieden. Daarom brengen we eerst een aantal zaken in kaart: 'hoe ziet de scheidingslijn tussen amateur en pro eruit in deze sector (carrière fasen van artiesten)?', 'hoe ziet de economische realiteit van kleine, middelgrote en grote clubs in het clubcircuit eruit?', 'welke Vlaamse en Federale regelgeving is er van toepassing en welke inspiratie kunnen we halen uit andere fair pay-modellen in Vlaanderen en het buitenland (o.a. de rekentool popmusici uit Nederland)?'. In het laatste hoofdstuk brengen we deze inzichten samen in een aantal bouwstenen voor toekomstige kaders voor fair pay in het Vlaamse en Brusselse clubcircuit.

Inhoud

1. Een kritisch betrokken onderzoek	4
2. Aanleiding en opzet	4
2.1. Waarom dit onderzoek?	4
2.2. Onderzoeksverloop	5
De sector betrokken in stuurgroepen en interviews	5
Bestaande onderzoeken en kaders als ijkpunt en inspiratiebron	7
3. Artiesten	8
3.1. Inleiding	8
3.2. De grote grijze zone tussen amateur en professioneel	9
De 5 carrièrefasen uit de Nederlandse rekentool	11
3.3. Uitgaven en inkomsten van artiesten	12
3.4. Naar een carrièrefasenmodel voor Vlaanderen?	16
Grote verzameling parameters uit de sector	16
Selectie van de kernparameters	17
Definiëring van Vlaamse carrièrefasen	18
Indeling van parameters per fase	19
Nood aan verdere ontwikkeling	20
3.5. Conclusies	20
Amateur versus pro: flou artistique	20
De winner takes it all en precariteit is de norm	21
4. Het clubcircuit: tussen missie en markt	21
4.1. Inleiding	21
4.2. Methodologie en scope	22
Onderzoeksverloop	22
Clubs in scope	23
4.3. Kosten en inkomsten van muziekclubs	24
Omzet naar gelang van schaalgrootte	24
Kosten en inkomsten van kleine muziekclubs	26
Kosten en inkomsten van middelgrote muziekclubs	27
Kosten en inkomsten van grote muziekclubs	28
4.4. De costing van een show	29
Intro	29
In een kleine club	30
In een middelgrote club	31
In een grote club	31
4.5. Conclusies	33
Een volle zaal is niet gelijk aan winst	33

Middelgrote clubs zijn structureel het kwetsbaarst	33
De loonkloof tussen supports en headliners wordt groter in elke schaal	34
5. Fair Pay in Vlaamse en federale spelregels	34
5.1. Inleiding	34
5.2. Basiskader: tewerkstelling, loon en vergoedingen	35
Wat is tewerkstelling?	35
Lonen & kostenvergoeding	36
Wettelijke minimumlonen	37
5.3. Het Kunstendecreet: fair practices en fair pay als een subsidievereiste	39
5.4. Juist is Juist - fair practice concreet gemaakt	40
Algemeen	40
Toepassing van Juist is Juist bij clubconcerten	44
5.5. De wettelijke minimale vergoeding voor een concert	44
Inleiding: een individueel recht in een collectieve prestatie	44
Een minimumvergoeding voor een solo artiest	45
Een minimumvergoeding voor een band met 4 leden	46
5.6. Conclusies	47
Kloof tussen huidige vergoeding en wettelijk minimum	47
Artiesten en clubs hanteren een andere financiële logica	48
De spanning tussen missie en markt blijft	48
6. Inspirerende praktijken voor fair pay modellen in binnen- en buitenland	49
6.1. De grootte van de venue - het 'présomption salariat' en cachet in Frankrijk	49
Het présomption salariat en de link met het arbeidsrecht	49
Het gesubsidieerde clubcircuit - zaalcapaciteit als parameter voor het 'cachet'	50
De vergoeding voor een band in Frankrijk versus Vlaanderen	51
6.2. 'Ervaring' als onderdeel van Fair Pay - de Podiumkunsten in Vlaanderen	52
De vergoeding van een band volgens de regels van de podiumkunsten	54
Flexibiliteit en faire verloning - wat kunnen we nog leren van de cao?	54
6.3. Solo of in groep - fair pay in de Beeldende Kunsten in Vlaanderen	55
Paritair Comité 329.01 - arbeidstijd is ook tijd	56
Juist is Juist - de vergoedingscalculator kunstenaars	57
6.4. In elke fase een andere faire vergoeding - de rekentool fair pay voor popmusici in Nederland	58
Een passend beloningsperspectief	58
Het Nederlandse model toegepast op Vlaanderen	60
6.5. Sectorbrede solidariteit en de rol van grote spelers	61
Nederland: Van pilootproject naar Fair Pop Fonds en de rol van commerciële spelers	61
Frankrijk: Een ticketingtaks als structureel solidariteitsmechanisme (CNM)	62

Verenigd Koninkrijk: De headliner als rechtstreekse investeerder in de basis (LIVE Trust)	63
Duitsland: Een autonoom en solidair fonds voor en door de sector (Live Music Fund)	64
6.6. Conclusies	64
De 'fair practice' is bijna altijd dynamisch: afhankelijk van context en artiest	64
We kunnen best wel wat leren van de podiumkunsten	65
Sectorbrede solidariteit als extra schakel?	65
7. Conclusies en aanbevelingen	66
7.1. Inleiding	66
7.2. Centrale conclusies	66
De tweedeling amateur/pro volstaat niet	66
De artiest staat altijd op het einde van de rekening	66
Fair pay is altijd contextgebonden	67
Fair pay zit tussen wensen, willen en kunnen	67
Extra middelen: subsidie in combinatie met sectorbrede solidariteit?	68
Slotconclusie	68
7.3. Aanbevelingen voor vervolgonderzoek	68
8. Colofon	69

1. Een kritisch betrokken onderzoek

Zoals in het abstract vermeld, is het belangrijk om elk onderdeel apart (carrièrefase van artiesten/ financiële realiteit van clubs/ juridische context) goed te begrijpen. Met deze bouwstenen kunnen de betrokkenen de puzzel leggen en zelf een toekomstbestendig kader ontwikkelen.

Dit rapport wil hierin een betrokken en kritische rol opnemen: we streven ernaar dat elke partij zich zo goed mogelijk kan vergewissen van alle factoren die een rol spelen in het verhaal en in staat is te reflecteren over het eigen aandeel. De mate waarin fair pay al dan niet altijd de norm is in deze sector ligt immers niet alleen aan de keuzes die clubs maken. Ook de mate waarin headliners aanvaardden dat in de *costing* voor een show een groot bedrag naar een voorprogramma gaat, speelt ook een grote rol.

Voor de beschrijving van elk van de onderdelen (artiesten, clubs, juridische context) hebben we ons gebaseerd op bestaande onderzoeken en aanvullende dataverzameling. Deze onderzoeken en data laten het niet altijd toe om algemeen geldende conclusies te trekken. De heterogeniteit van de sector en de complexiteit en specificiteit van individuele cases laten het ook niet toe om conclusies als algemeen geldend te bestempelen. Voor sommige aspecten is bijkomend onderzoek en meer diepgaande analyses op recentere data zeker aangewezen. In het hoofdstuk 'conclusies en aanbevelingen' geven we daartoe ook een aanzet.

2. Aanleiding en opzet

2.1. Waarom dit onderzoek?

Dit onderzoek kwam tot stand op vraag van én met de financiële steun van het solidariteitsfonds LIVE2020¹ en van het Clubcircuit, de koepelorganisatie van Vlaamse en Brusselse muziekclubs en concertorganisatoren. Het doel van het onderzoek is de ontwikkeling van een gedeeld referentiekader in functie van faire verloning voor artiesten in verschillende gradaties van professionaliteit binnen de gesubsidieerde muziekclubs in Vlaanderen en Brussel.

De clubs die gesubsidieerd worden binnen het Kunstendecreet, moeten 1 december 2026 opnieuw een meerjarige subsidieaanvraag indienen voor de periode 2028-2032. Een van de onderdelen die in elk van die dossiers aan bod zal moeten komen is de visie op *fair practice*

¹LIVE2020 was het solidariteitsfonds dat tijdens en na de coronapandemie steun bood aan de muziksector. Keerde in totaal 1.070.000 euro uit, eerst aan artiesten en muziekorganisaties die geen recht hadden op overbruggingsmaatregelen; later o.a. aan relance-initiatieven, loopbaanbegeleiding, inspiratiewerking en onderzoek.

die de organisatie hanteert (cfr. infra). Daarnaast moet elke club ook een onderbouwde begroting maken van de financieringsnood voor de uitgetekende plannen.

Wat dit onderzoek mee inspireerde was de 'fair pay rekentool Popmusici' die sinds 2024 in Nederland steeds meer gehanteerd wordt². Deze rekentool tracht een helder referentiekader te bieden voor correcte gages voor artiesten al naargelang de carrièrefase waarin een artiest zich bevindt. De tool onderscheidt 5 carrièrefasen: *starting-up, upcoming, developing, mid-career en arrived*. Aan de hand van een vragenlijst wordt een artiest in een fase ingedeeld en vervolgens rolt er een 'honorariumrichtlijn' uit voor wat dan een faire vergoeding zou zijn. Meer hierover in het hoofdstuk inspirerende praktijken.

Voor VI.BE past dit onderzoek naadloos bij haar missie 'kansen voor artiest en sector in een gezond muziekklimaat'. Het spreekt voor zich dat VI.BE als steunpunt voor de niet-klassieke muzieksector pleit voor een faire vergoeding voor elke muzikale prestatie. De ervaring en vele onderzoeken leren dat het overgrote deel van de artiesten in onze sector in bijzonder precaire omstandigheden moet zien te overleven. Het mediaaninkomen voor een artiest in deze sector was volgens het onderzoek 'Loont passie?'³ in 2019 amper 16.000 euro per jaar, een paar honderd euro boven de armoededrempel van 14.760 euro per jaar in 2019⁴. Een gezond muziekklimaat vergt echter ook een betaalbaarheid voor alle betrokken partijen. Een kader dat ertoe zou leiden dat organisatoren minder speelkansen (kunnen) opzetten heeft ook een negatieve impact op het muziekklimaat. Beide zijn cruciaal.

Op het moment van het finaliseren van dit rapport werd ook de nieuwe Strategische Visienota Kunsten (2026-2030) gepubliceerd. Het eerste aandachtspunt bij de beoordeling van zowel werkingssubsidie als projectsubsidies luidt: "Versterken van de positie en ontwikkeling van kunstenaars en cultuurwerkers". Aanvragers worden concreet verwacht om de sociaaleconomische en maatschappelijke rol van kunstenaars en kunstwerkers te versterken, vanuit 'een brede invulling van fair practices'. Hieronder vallen uiteraard ook correcte verloning en eerlijke arbeidsvoorwaarden. Daarbij wordt evenwel erkend dat het spanningsveld tussen het beleid rond faire praktijken en de harde realiteit groot is. De publicatie van de Strategische Visienota Kunsten bevestigt dus dat er momentum is voor het fair pay debat. VI.BE wil met dit onderzoek een concrete basis en onderbouwde bijdrage leveren, alsook het gesprek met alle betrokken stakeholders verder blijven faciliteren.

2.2. Onderzoeksverloop

De sector betrokken in stuurgroepen en interviews

Aangezien dit onderzoek wil bijdragen aan praktijkontwikkeling in de sector werd de sector zelf van bij de start sterk betrokken. Het voorbeeld van de rekentool fair pay voor popmusici

²<https://rekentool.fairpacct.nl/rekentools/rekentool-musici-popmusici-optredens/>

³<https://vi.be/trends/research/loont-passie-2-de-socio-economische-positie-van-o-a-muzikanten-in-kaart>

⁴<https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/belgische-armoede-indicatoren-2019-volgens-regio-en-provincie>

(en het onderzoek dat daaraan voorafging in Nederland) leverde heel wat interessante gespreksstof op.

De eerste stuurgroep, georganiseerd op 23 juni 2025, bracht artiesten, managers en boekers samen rond twee centrale vragen: 'wat verstaan zij onder fair pay?', en 'hoe verloopt een muzikale carrière in Vlaanderen en Brussel volgens hun ervaring?'. In kleine groepjes werd gesproken over typische stappen in een carrière, de rol van investeringen en prefinanciering, en de manier waarop vergoedingen evolueren van symbolische kostenvergoeding naar marktgedreven gages. De verslagen tonen dat fair pay doorheen een carrière anders wordt ingevuld en dat verkochte tickets in bijna alle fasen als doorslaggevende factor worden gezien.

De tweede stuurgroep, op 6 oktober 2025, vertrok van een eerste schets van vijf carrièrefasen en een brede lijst mogelijke parameters. Deelnemers - opnieuw een mix van artiesten, managers, boekers aangevuld met clubprogrammatoren - kregen de opdracht om deze fasen te toetsen aan concrete voorbeelden en om parameters te rangschikken op relevantie en toepasbaarheid. In subgroepen werd gediscussieerd over de kwantitatieve afbakening van parameters zoals onder meer verkochte tickets, aantal shows, maandelijkse luisteraars, airplay, sociale media-volgers, de omvang van het team rond een artiest (crew en/of omkadering) en de herkenbaarheid van uitgewerkte scenario's (bijvoorbeeld een supportgagage van 250 euro of een verlieslatende eerste headlineshow).

Ter aanvulling op de stuurgroepen werden individuele semi-gestructureerde interviews afgenomen met artiesten, managers en boekers. Die gesprekken gingen dieper in op het concrete carrièreverloop, strategische keuzes (zoals showcasefestivals, buitenlandse tours of releaseplanning), de verdeling van risico's binnen een team en de persoonlijke drempels in onderhandelingen over gages. In totaal leverden de stuurgroepen en interviews input van 30 verschillende stakeholders, met een evenwichtige spreiding tussen uitvoerende artiesten en professionele omkadering en een mix van genres en carrièrefasen.

De stuurgroepen en interviews werden bewust samengesteld om verschillende posities in het live-ecosysteem rond artiesten te betrekken: creërende *performers*, hun omkadering en programmatoren van het Clubcircuit. In totaal namen 30 stakeholders deel aan minstens één stuurgroep en/of een individueel interview, met een mix van genres, carrièrefasen en rollen.

In de stuurgroepen zaten onder meer:

- scheppende en uitvoerende artiesten (solo en bands) die zich in verschillende fasen van het voorgestelde model bevinden, van *upcoming* tot *arrived*;
- managers die één of meerdere acts begeleiden, vaak met ervaring met zowel binnenlandse trajecten als internationale ontwikkeling;
- boekers uit onafhankelijke kantoren die dagelijks onderhandelen over gages, *garantees* en *partagedeals*;
- programmatoren uit gesubsidieerde muziekclubs aangesloten bij het Clubcircuit, met uiteenlopende schaal en profiel (van kleinere zalen zoals N9 of 4AD tot spelers als Het Depot, Trix of Ancienne Belgique).

De individuele interviews lieten ruimte om dieper in te gaan op het concrete carrièreverloop en de financiële logica achter keuzes. Onder de bevroegden bevonden zich o.a. een artiest met een traject van 'scoutsgroep tot bedrijf', een manager van een act met intensieve buitenlandse tournees, en een manager uit de hiphop- en popwereld. Ze gaven inzichten in hun strategie rond momentum, prijszetting en prefinanciering. Ook artiesten in de developing-fase met eerste club-headlines en artiesten die net doorstroomden naar grotere zalen kwamen aan bod, om zicht te krijgen op de kantelmomenten waar fair-pay-dilemma's het scherpst spelen.

Deze groep werd gekozen omdat ze samen de kernrelaties in het clubcircuit vertegenwoordigen: artiest ↔ management/boekter ↔ muziekclub. Artiesten brengen ervaring in met prefinanciering, mentale druk en de impact van verschillende vergoedingsvormen, managers en boekers maken de vertaalslag van artistieke ambitie naar strategie, costings en onderhandelingen en programmatoeren opereren op het snijpunt van artistiek mandaat, commerciële haalbaarheid en beleidskaders zoals Juist is Juist en het Kunstendecreet. Door deze perspectieven samen te brengen, kon het fasemodel zowel aansluiten bij de beleving van artiesten als bij de financiële en organisatorische realiteit van het clubcircuit, en werd vermeden dat het model enkel 'vanuit beleid' of enkel 'vanuit artiesten' gedacht werd.

In de laatste fase van het onderzoek, werd het voorlopig eindrapport voorgelegd aan de stuurgroep en hielden we een valideringsworkshop. Daarin werden ook de conclusies en aanbevelingen voor de sector met hen besproken i.f.v. verstaanbaarheid, gedragenheid en inzetbaarheid. Op deze manier konden we maximaal streven naar een rapport dat niet zomaar in een schuif zou belanden, maar actief ingezet kan worden om duurzame praktijken in het muziekveld te helpen ontwikkelen.

Bestaande onderzoeken en kaders als ijkpunt en inspiratiebron

Parallel aan de stuurgroepen en interviews met actoren uit de sector brachten we (wetenschappelijke) bronnen in kaart die ons kunnen helpen met de beschrijving en analyse van de vier basiscomponenten van dit onderzoek (artiesten in verschillende carrièrefasen, economische realiteit van clubs, bestaande wetgeving en inspirerende praktijken).

Voor het perspectief van de artiesten wilden we het 'normale' carrièreverloop in beeld brengen om zo een zicht krijgen op de grote grijze zone tussen amateur en pro. Daarbij werd ook gekeken naar inkomsten, uitgaven en tijdsbesteding van artiesten. Daarvoor keken we naar bestaand onderzoek. Een eerste belangrijke bron was de studie 'Loont passie?' van UGent (2022) waarin de sociaal-economische positie van de kunstenaar wordt onderzocht. Ook wordt er een hoofdstuk gewijd aan artiesten uit de niet-klassieke muzieksector. Daarnaast gaf het Amateurkunstenonderzoek van UGent en Forum voor Amateurkunsten (2019)⁵ heel wat informatie over inkomsten, uitgaven en tijdsbesteding van artiesten. In dit onderzoek werden de doelgroepen van alle 9

⁵<https://vi.be/files/research/ledenonderzoek-amateurkunsten-2019.pdf>

amateurkunstenorganisaties (waaronder ook Poppunt voor de niet-klassieke muziek) met elkaar vergeleken aan de hand van gerichte enquêtes. De vooronderzoeken die in Nederland gebeurden in functie van de uitwerking van de rekentool popmusici gaven net als een aantal andere modellen uit binnen- en buitenland inspiratie in functie van de beschrijving van de verschillende carrièrefasen en/of kantelpunten (milestones) die van belang zijn voor artiesten in deze sector.

De economische realiteit van muziekclubs werd recent zeer grondig in beeld gebracht in de masterproef van **Fran Van Assche** 'Gage als sluitpost? Onderzoek naar fair pay in de kosten- en opbrengstenbalans van Vlaamse en Brusselse muziekclubs'. Voor haar thesis maakte ze een zeer gedetailleerde analyse van de jaarrekeningen en werkingsverslagen van Vlaamse en Brusselse clubs uit 2023 (op dat moment de meest recente volledig goedgekeurde verslagen). Onze analyses bouwen grotendeels voort op de inzichten en de studie van Van Assche. We vulden deze aan met een eigen dataverzameling van VI.BE waarbij we aan de betrokken clubs aanvullende informatie opvroegen (van het werkjaar 2023) over aantal concerten, binnen- en buitenlandse acts, gages, en een model costing voor een concert in een 'gewone' staande setting. Dit liet ons toe om naast de analyses voor een volledig jaar ook een analyse te maken van de costing⁶ van een 'typisch' concert in een kleine, middelgrote of grote club.

Voor de analyse van geldende regelgeving en inspirerende praktijken uit binnen- en buitenland deden we beroep op het juridisch adviesbureau Twee-eiige Drieling (Twiid). Tobias Van Royen maakte een overzicht van de belangrijkste geldende regels en reikte ook een aantal andere kaders aan die net als de rekentool popmusici streven naar de ontwikkeling van fair paymodellen in bepaalde sectoren.

3. Artiesten

3.1. Inleiding

Vooraleer we het kunnen hebben over faire verloning i.f.v. de carrièrefase waarin een muzikant zich bevindt, moeten we het hebben over muzikale carrières *as such*. In de traditionele muziekindustrie wordt een carrière gezien als een verticale opmars langs vaste instituten (start → cafécircuit → clubcircuit → label deal → radio → grote zalen en festivals). De academische consensus is dat dit model niet meer representatief is voor de meerderheid van de artiesten. De manieren waarop artiesten bekendheid kunnen verwerven zijn diverser en onvoorspelbaarder geworden en sociale media (bv. TikTok) speelt hier een steeds belangrijkere rol in.

⁶'Costing' is vakjargon uit de livemuzieksector voor het financieel overzicht dat tussen zaal en artiest wordt gedeeld. Daarin worden zowel de inkomsten uit ticketverkoop als de kosten voor de organisatie van het concert samengebracht. Dit overzicht vormt de basis voor de onderhandeling over de gage.

3.2. De grote grijze zone tussen amateur en professioneel

In zowel de Vlaamse als Federale regelgeving wordt er (impliciet) een tweedeling gemaakt tussen professionele en niet-professionele artiesten. Op Vlaams niveau is er in het algemeen een vrij strikte scheiding tussen de kunstensector (het professionele veld) en de amateurkunstensector (het niet-professionele veld). Het Amateurkunstendecreet van 8 maart 2024 definieert in art. 3 een amateurkunstenaar als: “amateurkunstenaar: een natuurlijk persoon die in de vrije tijd kunst beoefent”.⁷

In de memorie van toelichting en de bespreking in het parlement werd benadrukt dat amateurkunstenaars vaak een hoog artistiek niveau hebben maar geen structurele professionele inkomsten of arbeidsrelatie in de kunsten. Semiprofessionele of ‘gevoorderde’ amateurgroepen met hoge ambities blijven in principe binnen het amateurkader zolang hun praktijk niet aan de criteria van het Kunstendecreet voldoet. Ook in het Kunstendecreet bestaat er geen harde afbakening tussen amateur en professioneel. Het criterium van ‘professioneel actief zijn als artiest’ in het kader van subsidieaanvragen wordt per geval beoordeeld door een commissie van experts. Hierbij wordt in de praktijk vooral gekeken naar het artistieke CV van de betrokken artiesten en minder naar hun financiële situatie.

Naast de tweedeling amateur-pro bestaan er ook verschillende andere modellen die muzikale carrières beschrijven. Hieronder worden vier benaderingen kort geschetst: piramidemodellen van talentontwikkeling, milestone- en reputatiemodellen, datagedreven fasenmodellen en portfolio- en trajectbenaderingen.

Een eerste cluster zijn **piramidemodellen** van talentontwikkeling. Veldman et al. (2020) werken bijvoorbeeld met een piramide waarin een brede humuslaag van (semi)amateurs en lokaal talent geleidelijk versmalt naar een top van nationaal en internationaal doorgebroken artiesten, gekoppeld aan verschillende niveaus van infrastructuur en ondersteuning (lokale podia, regionale coaching, landelijke steun, export)⁸. Dit type model benadrukt selectiviteit en schaarste naar de top, en wordt vaak gebruikt in beleidsdocumenten en innovatieagenda’s om in- en doorstroomlijnen in het ecosysteem te structureren.

“Een deel van de beoefenaars van popmuziek die formeel gezien de amateurstatus kennen, koestert de ambitie om met popmuziek het brood te verdienen. Zij staan aan het begin van een gedroomde carrière die doorgaans slechts voor een beperkt deel van hen werkelijkheid wordt.” (Veldman et al. p.33)

Daarnaast zijn er **milestone- en reputatiemodellen**, waarin carrières niet als vaste ladder, maar als opeenvolging van mijlpalen worden beschreven. Musgrave et al. (2022) analyseren bijvoorbeeld ‘milestones in music’ zoals eerste: officiële release, airplay, belangrijke festivalboekingen, labeldeals en prijsnominaties en tonen hoe zulke gebeurtenissen fungeren als kwaliteits- en reputatiesignalen in de verdere loopbaan van muzikanten. In deze benadering verschuift de focus van formele status

⁷<https://www.vlaanderen.be/cjm/nl/cultuur/amateurkunsten/amateurkunstendecreet-van-8-maart-2024>

⁸<https://dialogic.nl/projecten/stand-van-zaken-nederlandse-popmuzieksector/>

(amateur/professioneel) naar de vraag welke symbolische en zichtbare stappen een artiest zet in het veld (Musgrave et al., 2022)⁹.

Een derde groep zijn **datagedreven fasenmodellen**, waarin carrièrestadia expliciet worden gekoppeld aan publieks- en markt cijfers. Een bekend voorbeeld is de Chartmetric-typologie, die vijf carrièrestadia onderscheidt van 'baby artist' tot 'superstar' op basis van een samengestelde score met onder meer streams, volgers, airplay en typische zaalcapaciteiten waarin een artiest speelt. Dergelijke modellen werken met kwantitatieve drempels (bijvoorbeeld overstap van kleine zalen naar 300–500-cap-clubs, of naar arena's) en worden vooral gebruikt in de muziekindustrie en data-analyse om groei en marktpositie te monitoren (Chartmetric, 2023)¹⁰. Ook de Nederlandse rekentool popmusici onderscheidt vijf muzikale carrièrefasen op basis van strategische mijlpalen en parameters zoals publieksbereik, artistieke ervaring en zakelijke professionalisering.¹¹

Tot slot beschrijft een reeks studies muzikale carrières vanuit een **portfolio- en trajectperspectief**. Langlopende onderzoeken naar 'portfolio musicians' tonen hoe musici doorheen de tijd een combinatie van rollen opbouwen (uitvoerend, lesgevend, producerend, organiserend) in plaats van een eenduidige, lineaire ladder van beginner naar ster te volgen. Recente trajectstudies kijken daarbij expliciet naar overgangsmomenten - bijvoorbeeld van student naar professional, of van uitvoerend muzikant naar coach of manager - en verbinden die aan identiteitsvorming, motivatie en copingstrategieën in een precaire arbeidsmarkt (zie o.a. de carrière-constructiebenadering bij podiumkunstenaren in Menger, 2023)¹². Naast deze academische literatuur ontstaan ook praktijkgerichte 'mapping'-initiatieven die een schaal van hobbyist tot 'frontline artist business' beschrijven, met nadruk op de ontwikkeling van zowel artistieke output als ondernemersvaardigheden. Dit sluit ook aan bij de realiteit van multiple jobholding die de norm is voor muzikanten in de niet-klassieke muziek. Ongeveer 9% van de professionele artiesten in Vlaanderen en Brussel leeft volledig van muzikaal kernwerk. De overige 91% combineert muziek met andere jobs en/of vervangingsinkomens (kunstwerkuitkering, werkloosheid, ziekte, pensioen, leefloon)¹³.

⁹https://www.researchgate.net/publication/357992219_Milestones_in_music_Reputations_in_the_career_building_of_musicians_in_the_changing_Dutch_music_industry

¹⁰<https://hmc.chartmetric.com/chartmetric-artist-career-stage-growth/>

¹¹<https://rekentool.fairpacct.nl/rekentools/rekentool-musici-popmusici-optredens>

¹²https://www.researchgate.net/publication/350431538_The_Economics_of_Creativity_Art_and_Achievement_under_Uncertainty

¹³<https://vi.be/trends/research/loont-passie-2-de-socio-economische-positie-van-o-a-muzikanten-in-kaart>

De 5 carrièrefasen uit de Nederlandse rekentool¹⁴

Nadat je het soort muziek hebt aangegeven, worden er in de tool 12 vragen gesteld. Bij elke vraag kun je kiezen uit 5 antwoorden. Antwoord 1 is 0 punten, oplopend tot antwoord 5 met 4 punten. In de tool wordt voor genres zoals hiphop en elektronisch een iets andere berekening van de antwoorden gemaakt. Voor deze genres zijn er namelijk afwijkende kanalen om je act te laten zien en/of horen. De 5 antwoorden op vraag 7 en 8 zijn elk met een factor 2 verhoogd, dus 0, 2, 4, 6 en 8.

Fase 0 = Starting-up (< 9 punten)

Je act is nog niet zo lang bezig met muziek uitbrengen of spelen onder deze naam. Je fanbase is ook nog 'starting-up', die moet nog groeien om voet aan de grond te krijgen en door te stoten naar de volgende fase.

Fase 1 = Upcoming (9 tot en met 18 punten)

Je bent lekker op weg, de kop van je act komt al boven het maaiveld uit en in de (muziek)industrie weet men wie je bent. De fanbase is groeiende, zowel op sociale media als streaming en de kans is groot dat je op de (inter)nationale radio bent gedraaid.

Fase 2 = Developing (19 tot en met 29 punten)

Je fanbase is flink gegroeid en de stappen richting bekendheid bij een groter publiek worden gezet. In de (muziek)industrie weet iedereen wie je bent, en je werkt inmiddels met een boeker, management, label en/of publisher. Je act toert langs de kleine zalen van de VNPF-podia, maar verkoopt deze nog niet altijd uit. Ligt je focus meer op het buitenland, dan heb je daar gespeeld op een aantal (kleinere) podia en festivals.

Fase 3 = Mid-career (30 tot en met 40 punten)

Je hebt een aanzienlijke fanbase op streaming en sociale medias, en het grote publiek weet wie je bent. Je act speelt op toonaangevende festivals en podia, verkoopt de kleine zalen van de VNPF-podia uit, en ook de grote zalen gaan hard. Er is aandacht van radio, tv en andere media, natuurlijk wisselend per genre.

Fase 4 = Arrived (> 40 punten)

Je bent in staat grote zalen uit te verkopen, je kunt je eigen tournee bekostigen en verdient voldoende voor een goed inkomen. Je nieuwe tracks worden opgepikt door radio en andere media, en in Nederland ben je echt een grote act. Gefeliciteerd!

¹⁴<https://rekentool.fairpact.nl/rekentools/rekentool-musici-popmusici-optredens/>

FAIR PAY REKENTOOL POPMUSICI

In welke carrièrefase is jouw act? Wat is een eerlijke gage voor deze fase? Reken het uit via deze tool!

Voor welk jaar wil je deze berekening doen?

2026

Indexprognose t.o.v. 2025: fases 0 tot en met 3 is 4,30%; fase 4 is n.t.b.

1 Tot welk soort muziek behoort je act?

Popmuziek algemeen

2 Hoe lang ben je al bezig met deze act/onder deze naam?

0 tot 6 maanden 6 maanden tot 2 jaar 2 tot 5 jaar
 5 tot 10 jaar Meer dan 10 jaar

3 Hoeveel tracks heb je uitgebracht?

0 1 tot 5 5 tot 10 10 tot 30 30 of meer

4 Hoeveel headliner shows op VNPF-podia heb je de afgelopen vier jaar gespeeld met deze act?

0 tot 5 5 tot 10 10 tot 20 20 tot 30
 30 of meer

5 Hoeveel shows op festivals en support shows op VNPF-podia heb je de afgelopen vier jaar gespeeld met deze act?

0 tot 5 5 tot 10 10 tot 20 20 tot 30
 30 of meer

6 Hoeveel shows op overige podia heb je de afgelopen vier jaar gespeeld met deze act?

0 tot 15 15 tot 30 30 tot 50 50 tot 75
 75 of meer

7 Hoeveel shows speelde je met deze act op (professionele) buitenlandse podia in de afgelopen vier jaar?

0 1 tot 5 5 tot 15 15 tot 50 50 of meer

8 Wat was het afgelopen jaar het hoogst aantal maandelijkse luisteraars op spotify voor je act?

1.000 tot 5.000 5.000 tot 50.000 50.000 tot 300.000
 300.000 tot 800.000 800.000 of meer

9 Wat is het totaal aantal streams voor je act?

minder dan 50.000 50.000 tot 100.000
 100.000 tot 5.000.000 5.000.000 tot 10.000.000
 10.000.000 of meer

10 Hoeveel landelijke airplay heeft je act de afgelopen twee jaar gehad? (live-optredens vallen hier niet onder)

0 tot 10 10 tot 30 30 tot 80 80 tot 150
 150 of meer

11 Hoe vaak heeft je act de afgelopen twee jaar landelijke media-aandacht gehad?

0 1 tot 4 4 tot 10 10 tot 25 25 of meer

12 Hoeveel volgers heeft je act in totaal op social media?

minder dan 1.000 1.000 tot 5.000 5.000 tot 15.000
 15.000 tot 100.000 100.000 of meer

13 Hoeveel professionele erkenning heeft je act tot nu toe gekregen? Het gaat hierbij om nominaties, prijzen en selecties.

0 1 tot 5 5 tot 15 15 tot 30 30 of meer

Zowel in 'Loont passie?' als in het Amateurkunstenonderzoek zien we een grote groep semi-pro's (dus niet louter hobby, maar ook nog niet volwaardig professioneel). Op de schaal amateur-professioneel plaatst in het Amateurkunstenonderzoek 54% zich in de bovenste drie categorieën, met 13% die zichzelf expliciet als professioneel inschat en 41% die in de tussenzone zit. In 'Loont passie?' werd niet met een expliciete schaal amateur-professioneel gewerkt zoals in het ledenonderzoek, maar via zelfinschatting van de loopbaansituatie. Bij muzikanten en componisten beschouwt 62% zichzelf als 'gevestigd creatief professional', 27% als 'opkomend creatief professional' en 11% als 'amateur met professionele ambitie' of 'anders'. Dat betekent dat ongeveer 89% zich minstens (opkomend) professioneel positioneert en dus niet meer als louter amateur.

3.3. Uitgaven en inkomsten van artiesten

In 'Loont passie?'¹⁵ wordt het inkomstenmodel van niet-klassieke muzikanten beschreven als een sterk versnipperd en precair geheel, waarin meerdere soorten inkomsten noodzakelijk zijn om een basisinkomen te halen. De muzikale kernactiviteiten zoals

¹⁵<https://vi.be/trends/research/loont-passie-2-de-socio-economische-positie-van-o-a-muzikanten-in-kaart>

optreden, componeren, opnemen en uitbrengen, vormen weliswaar het hart van het beroep, maar leveren voor de meeste muzikanten minder dan de helft van hun persoonlijk inkomen op. Daarom combineren zij die kern met andere creatieve of ondersteunende activiteiten binnen muziek, zoals lesgeven in het DKO of privé, educatieve projecten, coaching, repetitor-werk of projectleiding, die vaak een stabielere en voorspelbaardere inkomenscomponent vormen. Daarnaast werkt een aanzienlijk deel van de muzikanten ook buiten de muziek- of kunstensector, in jobs die dienen om inkomensschommelingen op te vangen; jobcombinaties worden in het rapport expliciet als eerder regel dan uitzondering beschreven.

Het onderzoek toont verder dat inkomsten uit auteurs- en naburige rechten, hoewel soms substantieel voor een beperkte groep, voor de meeste muzikanten klein of sterk fluctuerend blijven. Alternatieve vergoedingsvormen - zoals: amateurkunstenvergoedingen (AKV, voordien KVR) of vrijwilligersvergoedingen (forfaitaire onkostenvergoedingen en dus geen verloning), vergoedingen in natura en occasioneel ook niet-geregistreerd werk - maken wezenlijk deel uit van de praktijk, vooral in live- en podiumcontext, maar versterken tegelijk de ondoorzichtigheid van het financiële plaatje. Slechts een minderheid van individuele muzikanten ontvangt structureel subsidies of beurzen; waar dergelijke middelen aanwezig zijn, functioneren ze voornamelijk als project- of ontwikkelingsfinanciering en minder als rechtstreeks persoonlijk loon. Een deel van de respondenten kanaliseert inkomsten bovendien via een vzw of vennootschap (bijvoorbeeld als bandstructuur), waaruit lonen worden uitgekeerd, wat het beeld van het inkomstenmodel nog complexer maakt. Een eerder klein deel (de toplaag) werkt met een vennootschap, waaruit bestuurdersvergoedingen worden uitgekeerd. Ten slotte spelen vervangingsinkomens - zoals kunstwerk- of werkloosheidsuitkeringen, ziektevergoedingen, pensioen of een leefloon - in bepaalde fasen van de loopbaan een belangrijke aanvullende rol.

Kenmerkend in dit model is dat een groot deel van de professionele tijd niet of slechts gedeeltelijk vergoed wordt: creatie (research, songwriting, preproductie, studiotijd), repetities, promotie, netwerking, etc. worden vaak gezien als noodzakelijke maar onbetaalde investeringen in symbolisch kapitaal. Het rapport wijst erop dat vooral oudere artiesten met status en makers uit meer gegoede milieus zich dergelijke onbetaalde periodes makkelijker kunnen permitteren dan jongere of sociaal minder geprivilegieerde muzikanten, voor wie die investeringen een reële drempel vormen en zelfs tot uitstroom uit de sector kunnen leiden. Ondanks een zeer hoog opleidingsniveau blijven de mediaan netto-inkomens van muzikanten onder het Vlaamse gemiddelde, met grote onderlinge inkomensverschillen en een structurele afhankelijkheid van jobcombinaties om rond te komen.

Langs de inkomstzijde ontstaat een complex, gefragmenteerd palet van bronnen dat doorheen de carrièrefasen verschuift. In vroege fasen zijn live-inkomsten vaak beperkt en onregelmatig, en spelen kleine gages, onkostenvergoedingen (AKV of vrijwilligersvergoeding) en occasionele prijzengelden, beurzen of subsidies een grotere rol, aangevuld met inkomsten uit andere jobs. Naarmate artiesten doorgroeien, nemen bruto-inkomsten uit live toe via hogere gages en partagedeals, gevolgd door meer substantiële rechteninkomsten (auteurs- en naburige rechten, royalty's uit platenverkoop en

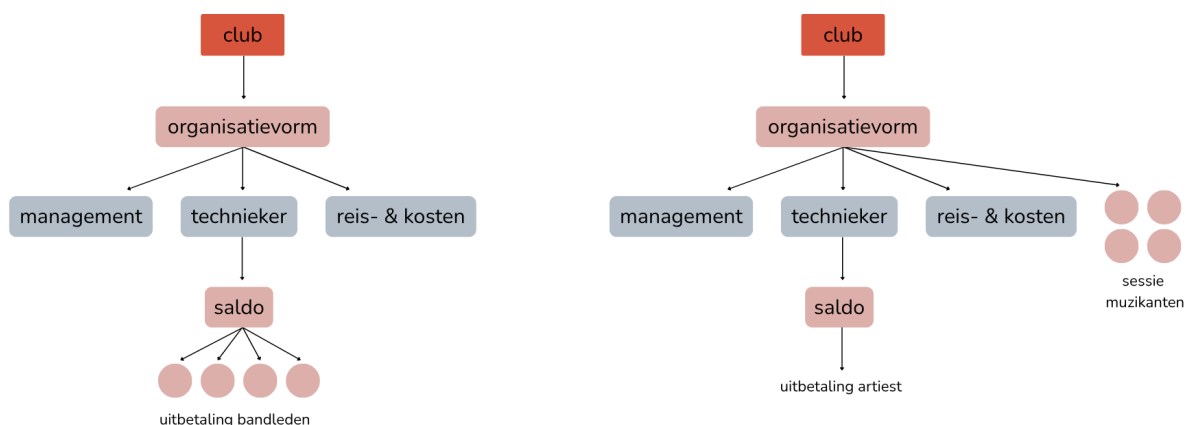
streaming), sync-deals en soms advances van labels of publishers; toch toont 'Loont passie?' dat slechts een minderheid van de muzikanten een voltijds inkomen uit de eigen muziekpraktijk haalt (ca. 9 procent).

De verschuiving naar streamingplatformen als dominante distributievorm heeft het inkomstenmodel voor artiesten drastisch uitgehold: waar platenverkoop ooit een betekenisvolle inkomstenbron was, levert streaming voor het overgrote deel van de artiesten slechts verwaarloosbare bedragen op. Inkomsten uit liveoptredens worden daardoor belangrijker dan ooit en vormen voor steeds meer muzikanten het voornaamste verdienmodel. Dat maakt een faire vergoeding voor elk optreden des te crucialer.

Voor 2019 rapporteren muzikanten en componisten dat gemiddeld ongeveer 60% van hun professionele werktijd naar artistieke kernactiviteiten binnen muziek gaat (optreden, componeren, opnemen, enz.). Ongeveer 24% van de tijd gaat naar andere aan muziek gerelateerde activiteiten zoals lesgeven, coaching, administratie, zakelijk werk of technische taken, 4% gaat naar artistiek werk in andere disciplines en 12% naar werk buiten de kunstensector. Daarnaast wordt uitgesplitst hoeveel uren per week aan kernactiviteiten worden besteed: 38% van de muzikanten besteedt 24 uur per week of minder aan de artistieke kern (0–24 uur), terwijl 43% tussen 25 en 40 uur per week rapporteert en 19% meer dan 40 uur per week.

'Loont passie?' toont dat muzikanten en componisten uit de niet-klassieke muziek (pop, rock, jazz, enz.) met relatief lage inkomens kampen, maar tegelijk zeer hoge beroepskosten dragen. Zij rapporteren gemiddeld rond 7.000 à 8.000 euro beroepskosten per jaar, met uitschieters richting 10.000 euro en meer, terwijl hun mediaan netto-inkomen als creatieve professional op 16.000 euro ligt. Belangrijke uitgavenposten zijn instrumenten en backline, opname- en productiekosten, huur van repetitieruimtes, vervoer en verblijf rond optredens, promotie (video's, foto's, sociale media, PR) en vergoedingen aan crew en sessiemuzikanten. In de focusgroepen benadrukken niet-klassieke muzikanten dat inkomsten uit optredens en releases vaak meteen terugvloeien naar studio, clips, tourkosten en nieuwe gear, zodat er weinig of geen 'loon' overblijft na aftrek van kosten.

Als we dit doortrekken naar concerten in het clubcircuit (want daar gaat het in dit onderzoek tenslotte over), komt daar nog bij dat er rekening gehouden moet worden met de betaling van vaste crew (muzikanten en techniekers), omkadering (commissies van management, boeker, soms zelfs platenlabel, ...) en extra productiekosten. In onderstaande schema's zie je dat creërende artiesten altijd op het einde van de rekening staan. We maken bewust een onderscheid tussen artiesten die optreden als vaste groep of band enerzijds (linkerschema) en solo artiesten die alleen optreden of begeleid worden door sessiemuzikanten anderzijds (rechterschema). Voor die tweede groep zijn muzikanten vaak nog een extra kost, waardoor liveoptredens nog minder opbrengen voor de artiest die het project zowel artistiek als praktisch trekt. Meer nog: hier zien we dat de creërende artiest in bepaalde gevallen zelfs uit eigen zak bijlegt om de (sessie-)muzikanten te betalen. In 'deel 3: Wettelijke kaders' gaan we verder in op de invloed van de veel gebruikte vzw-vorm in dit verhaal.



Ongeveer gelijktijdig met het ‘Loont passie?’ onderzoek voor professionele kunstenaars liep er ook een grootschalige bevragen voor amateurkunstenaars uit verschillende disciplines.¹⁶ Uit het Amateurkunstenonderzoek kunnen we ook een aantal interessante cijfers halen. Respondenten geven gemiddeld ongeveer 3.700 euro per jaar uit aan hun muziekactiviteit. De meeste Poppunt-respondenten hebben beperkte inkomsten uit hun muziekactiviteit: het merendeel rapporteert 0 tot maximaal enkele honderden euro’s per jaar aan gages, verkoop, prijzengeld of vergoedingen; er is maar een kleine groep die boven de 1.000 euro uitkomt. Als we ‘Loont passie?’ en het Amateurkunstenonderzoek naast elkaar leggen, stellen we vast dat de kloof tussen gemiddelde inkomsten voor amateur- en professionele artiesten redelijk groot is (maal vier).

Over de kleine groep ‘grootverdieners’ in het professionele muziekveld is relatief weinig geweten. Er bestaat geen wetenschappelijk onderzoek dat de schaalgrootte en het vermogen van die groep in beeld brengt. Kijken we naar de jaarverslagen van de beheersvennootschappen, dan zien we bij Playright bijvoorbeeld dat in 2023¹⁷ slechts 54 van de 101.379 begunstigde uitvoerende artiesten meer dan 25.000 euro ontving. Uit de tabel kun je afleiden dat de grootste verdieners (alles boven 10.000 euro) met een heel klein aantal personen een zeer groot deel van de totale pot naar zich toetrekken. Als je de schijven ruw middelt, kom je in orde grootte uit op ongeveer 30–40% van het totale uitbetaalde bedrag dat naar die 188 topontvangers gaat, terwijl zij minder dan 0,3% van alle rechthebbenden uitmaken. Sabam publiceert dit soort verdeling niet meer in haar jaarverslagen¹⁸, maar bijvoorbeeld in het jaarverslag van 2017 zien we dat ongeveer 2% van de rechthebbenden (272 op 12.854) een bedrag ontving van meer dan 20.000 euro. Spotify geeft aan dat het aantal Belgische artiesten dat >10.000 euro per jaar uit streamingrechten haalt, groeit. Volgens Sabam zijn er slechts ‘een honderdtal’ die boven 10.000 euro rechten uit streaming ontvangen en hoogstens een tiental voor wie streamingrechten op zich een volwaardig jaarinkomen vormen¹⁹. Kijken we naar de cijfers die we kregen van muziekclubs over de gages die betaald werden voor headliners, dan zien we een zeer grote kloof tussen de gages voor een opkomende artiest (support) versus een headliner. De verhouding varieert van 4x meer tot bijna 100x meer (cfr. infra).

¹⁶<https://amateurkunsten.be/home/leeswijzer/>

¹⁷<https://playright.be/wp-content/uploads/2024/06/Jaarverslag-2023-NL.pdf>

¹⁸<https://www.sabam.be/nl/over-sabam/jaarverslagen>

¹⁹<https://www.belganewsagency.eu/spotify-paid-out-34m-euros-in-belgian-music-royalties-last-year>

3.4. Naar een carrièrefasenmodel voor Vlaanderen?

De rekentool uit Nederland gaat uit van 13 parameters met elk 5 antwoordopties die zo leiden naar een score en een carrièrefase. In de gesprekken met het veld (stuurgroepen en interviews) werd een eerste oefening gedaan van mogelijke parameters in functie van een gelijkaardige opdeling.

Uit de stuurgroepen en interviews kwam 'momentum' naar voren als kernbegrip: niet één indicator, maar de samenloop van publieks- en marktsignalen die aangeven of een artiest 'aan het gaan is'. Dat momentum wordt in de praktijk vooral afgelezen uit ticketverkoop, airplay, streamingbereik, media-aandacht en de mate van zakelijke omkadering, en stuurt mee welke gages 'mogelijk' en 'verdedigbaar' zijn in onderhandelingen.

In de fase van de **starting-up** ligt de nadruk op eerste releases en lokale shows; parameters als aantal shows en eerste, beperkte ticketverkoop zijn hier vooral een teken dat er iets in beweging komt. In **upcoming** verschuift de focus naar het combineren van meer shows (vaak als support), eerste airplay, zichtbare groei in social-mediavolgers en soms selecties voor muziekwedstrijden; streamingcijfers en online buzz vormen signalen die verdere investering verantwoorden. In **developing** worden verkochte tickets voor eigen shows en de frequentie van club-headlines doorslaggevend genoemd, aangevuld met stabielere airplay en maandelijkse luisteraars, en de opbouw van een professioneel team (boekermanager, label, FOH/LD). In **mid-career** is hard ticket sales de dominante parameter: partagedeals en gages worden daarop gebouwd, terwijl internationale shows, grotere producties en een uitgebreid team de kostenkant sterk doen stijgen. In **arrived** bevestigen grote ticketvolumes, sterke airplay en hoge streams de marktwaarde van een act; in de discussies werd benadrukt dat fair pay hier vooral betekent dat die marktwaarde toelaat om eerdere prefinanciering te compenseren en duurzaam te investeren.

Grote verzameling parameters uit de sector

Uit de brede invulling van momentum door onze stakeholders konden we verschillende parameters puren, als basis voor onze methodiek om artiesten in te delen in corresponderende carrièrefasen. Om te beginnen maakten we een eerste grote verzameling op basis van input uit onze eerste stuurgroep en interviews, aangevuld met literatuuronderzoek:

over de artiest	artistieke ervaring (live)	artistieke ervaring (recorded/rechten)
<ul style="list-style-type: none"> • genre • levensduur • opleidingsachtergrond • frequentie van repetities • hoeveelheid erkenning (bv. (nominaties voor) awards, eindejaarslijsten...) • hoeveel landelijke media-aandacht (bv. TV-optreden, gedrukt- of radio-interview...) • samenstelling van team en/of omkadering (bv. manager, boeker, FOH...) 	<ul style="list-style-type: none"> • aantal verkochte tickets per optreden • gemiddeld aantal verkochte tickets • aantal optredens op podia binnen clubcircuit • aantal optredens op festivals en podia buiten clubcircuit • aantal optredens op buitenlandse podia • aantal selecties voor showcasefestivals • frequentie van live-optredens 	<ul style="list-style-type: none"> • aantal gereleasde tracks • aantal gereleasde albums en/of EPs • totaal aantal streams over muziekstreamingplatformen • hoogste aantal maandelijkse Spotify-luisteraars • hoeveelheid landelijke airplay • aantal volgers op sociale media • hoeveelheid professionele erkenning, (bv. awards, aantal playlists op muziekstreamingdiensten)

Deze longlist weerspiegelt de brede waaier aan elementen die volgens de sector meespelen in de inschatting van een artiest: niet alleen 'harde' cijfers, maar ook symbolische erkenning en de mate van professionalisering.

Selectie van de kernparameters

Omdat een model met twintig verschillende indicatoren onwerkbaar zou zijn, is de longlist teruggebracht tot een shortlist van 7–8 kernparameters. Bij die selectie hanteerde de onderzoeksgroep drie criteria:

1. **Meetbaarheid:** de parameter moet door veel artiesten relatief eenvoudig en betrouwbaar gerapporteerd kunnen worden (zonder complexe administratieve data).
2. **Toepasbaarheid in alle fasen:** hij moet relevant zijn voor zowel starting-up als arrived, zodat dezelfde set in het hele model gebruikt kan worden.
3. **Onderscheidend vermogen:** hij moet volgens de stuurgroepen effectief verschil maken tussen fasen (geen indicator die in elke fase ongeveer hetzelfde zegt).

Daaruit kwamen de volgende kernparameters naar voren:

1. aantal verkochte tickets voor eigen (headliner)shows;
2. aantal binnenlandse shows per jaar als headliner;
3. aantal buitenlandse shows per jaar;
4. aantal gereleasde EP's en/of albums;

5. aantal maandelijks luisteraars op Spotify;
6. hoeveelheid relevante nationale airplay in het voorbije jaar;
7. aantal volgers op Instagram en TikTok (of vergelijkbaar beeldgericht platform);
8. omvang van het omkaderend team (bijv. geen team / enkel FOH / FOH + boeker / + manager / + label, enz.).

Andere parameters zijn bewust niet weerhouden. Playlists en prijzen bleken te uitzonderlijk of te label-gedreven om breed toepasbaar te zijn; showcase-selecties zijn relevant voor bepaalde genres en vroege fasen, maar nauwelijks voor arrived-acts; totale streams zijn inhoudelijk betekenisvol, maar moeilijker te interpreteren dan maandelijks luisteraars in de Belgische context. Door die elementen niet als kernparameter te gebruiken, wordt vermeden dat bepaalde genres of trajecten structureel bevoordeeld of benadeeld worden in de inschaling.

Definiëring van Vlaamse carrièrefasen

In stuurgroep 2 werden vijf carrièrefasen gepresenteerd aan artiesten, managers, boekers en programmatoren. De woordelijke definities konden op brede gedragenheid rekenen. Tegelijk kwamen er belangrijke nuances naar boven: veel parameters zijn genre- en circuitafhankelijk, de fasen zijn niet strikt lineair en een artiest kan in de praktijk tussen fasen zweven of een stap terug zetten. De definities hieronder zijn dan ook geen harde afbakening, maar eerder kwalitatieve referentiepunten die als basis kunnen dienen voor verdere gesprekken over fair pay in de muzieksector.

1. Starting-up: je maakt nog niet zo lang muziek. Je hebt al een aantal lokale of regionale shows gespeeld en denkt na over je eerste release. Je fanbase is nog heel beperkt en je hebt je misschien al ingeschreven voor een muziekwedstrijd. Professionele omkadering is in deze fase nog niet aan de orde.

2. Upcoming: je momentum groeit: je brengt meer tracks of een EP uit en je naam begint te circuleren in de sector. Dat vertaalt zich in eerste shows in het clubcircuit, bijvoorbeeld als support, of in deelnames aan muziekwedstrijden. media-aandacht en airplay komen stilaan op gang en je fanbase groeit gestaag.

3. Developing: je houdt je momentum vast met opgepikte releases, meer shows, groeiende airplay en/of streams. Iedereen in de muzieksector weet wie je bent en professionele omkadering - boeker, manager, label en/of publisher - dient zich aan. Je toert in het clubcircuit en hebt een vaste fanbase opgebouwd die je volgt op sociale media en tickets en merchandise koopt. Een eerste verkenning van het buitenland (showcases en/of support tour) behoort tot de mogelijkheden, maar is genre- en contextafhankelijk.

4. Mid-career: je speelt op grotere podia en festivals en het grote publiek weet wie je bent. Je haalt een betekenisvol deel van je inkomen uit muziek, al hoeft dat niet

noodzakelijk een voltijds inkomen te zijn. Media-aandacht, airplay en/of aanwezigheid op sociale media zijn meestal sterk in deze fase. Ook in het buitenland gaat de bal aan het rollen en groeit de fanbase, al blijft dit genre- en contextafhankelijk.

5. Arrived: je hebt een stevige en duurzame positie opgebouwd in het muzieklandschap. Je verkoopt grote zalen uit en kan leven van je muziek. Sommige arrived artiesten scoren sterk op radio en (sociale) media, anderen bouwen verder op een trouwe live fanbase zonder noodzakelijk veel airplay of (sociale) media-aandacht. Wat deze fase definieert is duurzaamheid: het vermogen om ook op langere termijn een publiek te blijven bereiken en bespelen en dit in binnen en/of buitenland.

Indeling van parameters per fase

Naast de kwalitatieve invulling van de carrièrefasen, werd in stuurgroep 2 ook per kernparameter besproken welke kwantitatieve afbakeningen ongeveer passen bij de vijf fasen. Op basis van concrete voorbeelden en praktijkschattingen zijn voor elk van de acht parameters indicatieve zones afgesproken, bijvoorbeeld:

- Verkochte tickets per headliner-show:
 - starting-up: ca. 0–50/70 tickets;
 - upcoming: tot ca. 250 tickets;
 - developing: ca. 150–800 tickets;
 - mid-career: ca. 800–2000 tickets;
 - arrived: ca. 4000+ tickets (eventueel optelsom van meerdere shows in 1 zaal).
- Aantal binnenlandse headliner shows:
 - starting-up: 0–2;
 - upcoming: 1–5;
 - developing: 1–20;
 - mid-career: 1–40;
 - arrived: 1–60.

Voor andere parameters (maandelijkse luisteraars, airplay, social-mediavolgers, teamomvang) zijn gelijkaardige zones geformuleerd, telkens met een duidelijke waarschuwing dat het om richtwaarden gaat en geen 'harde drempels'. Zo werden drempels voor Spotify-luisteraars bewust lager gelegd dan in de Nederlandse rekentool omdat de Belgische markt kleiner is. Het aantal Spotify-gebruikers in Nederland ligt historisch veel hoger en miljoenen luisteraars zijn voor de meeste acts niet realistisch. Bij airplay werd benadrukt dat het belang per genre verschilt en dat releasecycli zorgen voor jaren met veel en weinig rotatie; daarom beginnen alle fasen bij 0 plays, om ruimte te laten voor stiltemomenten. Voor social-mediavolgers werd rekening gehouden met generatieverschillen en het feit dat sommige oudere arrived-acts minder online actief zijn, maar toch hoge ticketverkoop realiseren.

Nood aan verdere ontwikkeling

Binnen het bestek van dit onderzoek was het niet haalbaar om een kant en klare rekentool voor een Vlaamse vertaling van een carrièrefasemodel te ontwikkelen. In vergelijking met het Nederlandse model zien we een belangrijk verschil in de Vlaamse aanzet die wellicht nog wat meer reflectie nodig heeft: momentum versus 'fase'.

Binnen de stuurgroepen was er een sterk pleidooi om te kijken naar het feit of een band/artiest 'aan het gaan' is (momentum). In het Nederlandse model wordt voor wat live betreft steeds gekeken naar het aantal performances op bepaalde podia in een periode van de voorbije vier jaar. Het meerjarenperspectief heeft als voordeel dat pro-actief rekening gehouden wordt met het feit dat een band niet elk jaar én een festivaltournee én een clubtour doet en zeker in het jaar van het maken van een plaat vaak bewust weg blijft van de podia. Het voordeel van de focus op een kortere periode en het momentum is dat de actuele 'marktwaarde' van een artiest meer in rekening kan worden gebracht. Nog niet voor elk van de parameters in de aanzet binnen de stuurgroep werd al een tijdsframe bepaald waarin de zelfrapportage van een artiest moet gebeuren. Deze afbakening in de tijd (of duurtijd van de terugblik) zal een belangrijke invloed hebben op de mate waarin er hoofdzakelijk naar 'carrièrefase' dan wel 'momentum' gekeken wordt.

De kwalitatieve definities van de vijf carrièrefasen die in dit onderzoek werden uitgewerkt, konden in stuurgroep 2 op brede gedragenheid rekenen. Dat de sector zich herkent in deze omschrijvingen - ondanks de grote diversiteit aan genres, trajecten en contexten - is op zich al een betekenisvol resultaat. De valideringsworkshop bevestigde dat woordelijke definities een waardevol vertrekpunt zijn voor verdere gesprekken in de sector: eerder als gedeelde taal en referentiekader, dan als strikte afbakening of directe koppeling aan minimumvergoedingen. De kwantitatieve uitwerking - met parameters, cijfermatige afbakeningen en een eventuele rekentool op Vlaamse maat - is een logische volgende stap, maar vergt bijkomend onderzoek en een breed gedragen proces met alle betrokken actoren. De definities in dit rapport zijn daarvoor een eerste, gedragen bouwsteen.

3.5. Conclusies

Amateur versus pro: flou artistique

De analyse in dit hoofdstuk maakt duidelijk dat muzikale carrières in de niet-klassieke muziek niet langer te vatten zijn in een eenvoudige tweedeling tussen amateur en professional, noch in een lineaire ladder van "cafés naar festivals". Zowel de academische literatuur als de Nederlandse rekentool en de focusgroepen en 1-op-1 gesprekken die we deden wijzen op een continuüm van carrièrefasen. Daarbij zien we dat een brede humuslaag van hoogopgeleide, sterk geëngageerde semi-professionele artiesten - vaak met aanzienlijke investeringen, gevorderd artistiek niveau en duidelijke professionele ambities - structureel tussen de formele categorieën valt.

'Loont passie?' en het Amateurkunstenonderzoek tonen dat veel muzikanten zichzelf niet meer als louter amateur zien, maar evenmin over stabiele professionele inkomsten of statuten beschikken; het gros bevindt zich in de upcoming en developing zones met wisselend momentum, hybride combinaties van rollen en een uitgesproken afhankelijkheid van multiple jobholding. Een fair pay model dat rekening wil houden met deze complexiteit zal een fijnmaziger onderscheid moeten hanteren dan de tweedeling professioneel of niet-professioneel. Het carrièrefasenmodel (met bijhorende rekentool) zoals het in Nederland bestaat kan een inspiratiebron zijn maar is niet 1-op-1 toepasbaar in de Vlaamse context.

De winner takes it all en precariteit is de norm

Niet-klassieke muzikanten dragen hoge structurele kosten (\pm 7.000–8.000 euro beroepskosten per jaar voor professionals; \pm 3.700 euro voor semi-pro's) tegenover versnipperde en onzekere inkomsten, waarbij kernactiviteiten zelden een voltijds loon opleveren en 91% aangewezen blijft op jobcombinaties, vervangingsinkomens en alternatieve vergoedingsvormen. Een aanzienlijk deel van de professionele tijd - creatie, repetitie, promotie, netwerkwerk - blijft onbetaald of wordt slechts indirect gevaloriseerd, wat vooral beginnende, opkomende en sociaal minder geprivilegieerde artiesten in een kwetsbare positie duwt en uitstroomrisico's vergroot. Artiesten verkeren gedurende lange periodes in staat van prefinanciering/investering en staan bij de uitbetaling van optredens vaak op het einde van de rekening.

De droom van vele artiesten is om ooit tot de absolute top te behoren. Alle jaren van schaarste zouden dan goed gemaakt kunnen worden door de geneugten van het mega succes. Hierdoor blijft de investeringslogica primeren op het fair pay vergoeden van individuele muzikanten, zo ook in de cruciale periode wanneer de sprong van amateur naar pro gemaakt kan worden.

4. Het clubcircuit: tussen missie en markt

4.1. Inleiding

Muziekclubs in Vlaanderen en Brussel zijn tegelijk kunstorganisaties en ondernemingen. Ze hebben een artistieke en maatschappelijke opdracht om publiek te verbinden, nieuwe muziek te presenteren en speelkansen te creëren voor artiesten in verschillende carrièrefasen, maar moeten die missie vertalen naar een financieel haalbare werking waarin ticketverkoop, baropbrengsten, subsidies en andere inkomstenbronnen in evenwicht blijven.

Voor gesubsidieerde clubs komt daar nog bij dat ze onder het Kunstendecreet gebonden zijn aan fair pay-vereisten en daarvoor geacht worden het kader van Juist is Juist te volgen. In theorie garandeert die combinatie van publieke middelen en richtlijnen dat artiesten

correct worden vergoed, zeker op podia die expliciet speelkansen en talentontwikkeling centraal stellen. Maar de realiteit is complexer. Enerzijds zijn de clubs vaak niet de juridische opdrachtgever of werkgever omdat artiesten factureren vanuit een andere rechtspersoon (vzw of SBK, cfr. infra), waardoor de verantwoordelijkheid rond eerlijke verloning ook bij de omkadering (boekers, managers) of de artiesten zelf ligt. Anderzijds botsen clubs op stijgende kosten voor personeel, techniek, infrastructuur en productie, terwijl subsidies slechts beperkt meestijgen en de ruimte om ticket- en drankprijzen op te trekken niet onbeperkt is.

Daardoor bevinden clubs zich permanent in een spanningsveld tussen hun artistieke missie en de marktlogica die nodig is om het huis overeind te houden. Ze moeten keuzes maken over zaalcapaciteit, ticketprijzen, programmatie en gages, en schuiven voortdurend met interne gedeelde financiering tussen winstgevende en verlieslatende shows. In dit hoofdstuk zoomen we in op die spanningslijn. We doen dit eerst op jaarbasis, via de analyse van Fran Van Assche van de resultatenrekeningen van kleine, middelgrote en grote clubs. Daarna hertalen we dit naar een kostenmodel op het niveau van een individuele show in een kleine, middelgrote of grote club.

4.2. Methodologie en scope

Onderzoeksverloop

Dit hoofdstuk vertrekt van een kwantitatieve analyse van jaarrekeningen en begrotingen van gesubsidieerde muziekclubs in Vlaanderen en Brussel, aangevuld met context uit interviews en vragenlijsten met zakelijk en (artistiek-)zakelijk leiders zoals opgehaald door Fran Van Assche bij het schrijven van haar thesis. Voor elke club werd het boekjaar 2023 geanalyseerd, met bijzondere aandacht voor de samenstelling van inkomsten en uitgaven, de verhouding tussen artistieke kosten en overhead, en het saldo op jaarbasis.

Daarnaast werd een bijkomende dataverzameling opgezet op het niveau van de individuele show. Clubs leverden cijferbijlagen aan uit hun subsidieverantwoording, voorbeeldcostings en exports uit hun interne administratie, samen met een door VI.BE ontwikkelde costingtemplate per zaalcapaciteit. In die template worden per zaal onder meer capaciteit, gemiddelde ticketprijs, aantal eigen producties en coproducties, gages voor headliner en support, productie- en personeelskosten, Sabam, catering- en promotiekosten en inkomsten uit tickets, bar en sponsoring opgevraagd.

Om vergelijkingen mogelijk te maken, zijn clubs gegroepeerd naar schaalgrootte op basis van maximumcapaciteit, jaaromzet en aantal concerten per jaar (kleine, middelgrote en grote clubs). Binnen die categorieën worden kernindicatoren zoals totale bedrijfsopbrengsten, aandeel eigen inkomsten versus subsidies en de verhouding tussen programmatie-, personeels- en infrastructuurkosten systematisch vergeleken.

Deze methodologie kent duidelijke beperkingen. Jaarrekeningen en interne overzichten zijn niet overal op dezelfde manier gestructureerd, waardoor sommige posten (bv. techniek, vrijwilligersvergoedingen of communicatie) niet één-op-één vergelijkbaar zijn tussen clubs en daarom in bredere categorieën zijn samengenomen. De cijfers in dit hoofdstuk moeten daarom gelezen worden als goed onderbouwde benaderingen en illustratieve casussen, niet als exacte gemiddelden voor het volledige veld.

Clubs in scope

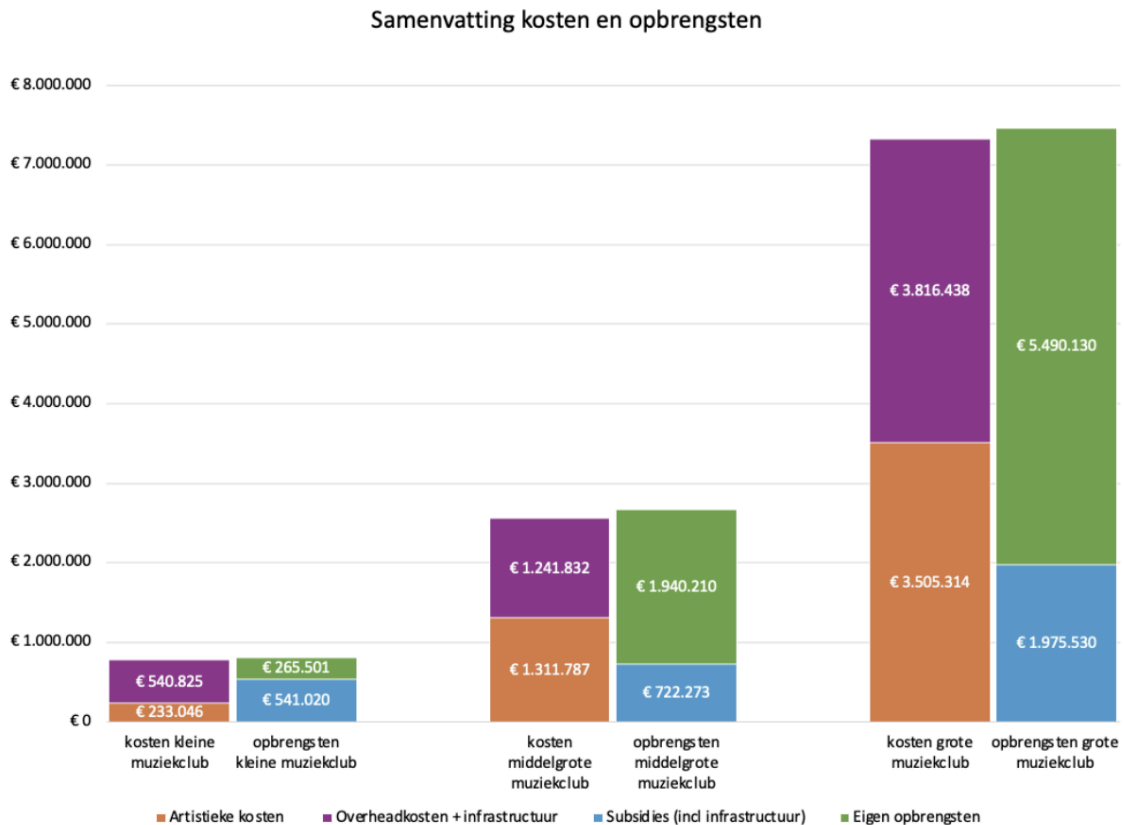
Voor de analyse worden clubs die aangesloten zijn bij het Clubcircuit ingedeeld in categorieën op basis van een combinatie van criteria: zaalcapaciteit (typisch staande setting), totale jaarmzet en het jaarlijkse aantal concerten. Vanwege hun uiteenlopende maximumcapaciteiten en hun afhankelijkheid van eigen inkomsten uit vooral ticketverkoop, en het belang van ticketverkoop voor de ontwikkeling van artiesten, kozen we ervoor om de clubs op te delen in klein, middelgroot, en groot net zoals gebeurde in het werk van Van Assche. Aan de hand daarvan bestuderen we gemiddelde kosten en inkomsten per grootteorde van muziekclubs, en het aandeel dat elke grootteorde uitgeeft aan artiestengages.

- kleine muziekclubs, met een capaciteit tot 600 personen:
 - 4AD (Diksmuide, West-Vlaanderen)
 - N9 (Eeklo, Oost-Vlaanderen)
- middelgrote muziekclubs, met een capaciteit van 600 tot 1.000 personen:
 - Wilde Westen (Kortrijk, West-Vlaanderen)
 - De Zwerver (Leffinge, West-Vlaanderen)
 - De Casino (Sint-Niklaas, Oost-Vlaanderen)
 - Het Depot (Leuven, Vlaams-Brabant)
 - Cactus (Brugge, West-Vlaanderen)
- grote muziekclubs, met een capaciteit van meer dan 1.000 personen:
 - Trix (Antwerpen, Antwerpen)
 - Democracy (Gent, Oost-Vlaanderen)²⁰
 - Ancienne Belgique (Brussel, Brussel Hoofdstedelijk Gewest).

²⁰Voor Democracy dient hierbij te worden opgemerkt dat ze in verschillende infrastructuren shows organiseren. Enkel voor de concerten die in de concertzaal van Viernulvier worden georganiseerd horen ze tot de laatste categorie. Het gros van de shows van Democracy zit in de schaalgrootte van de middelgrote clubs.

4.3. Kosten en inkomsten van muziekclubs

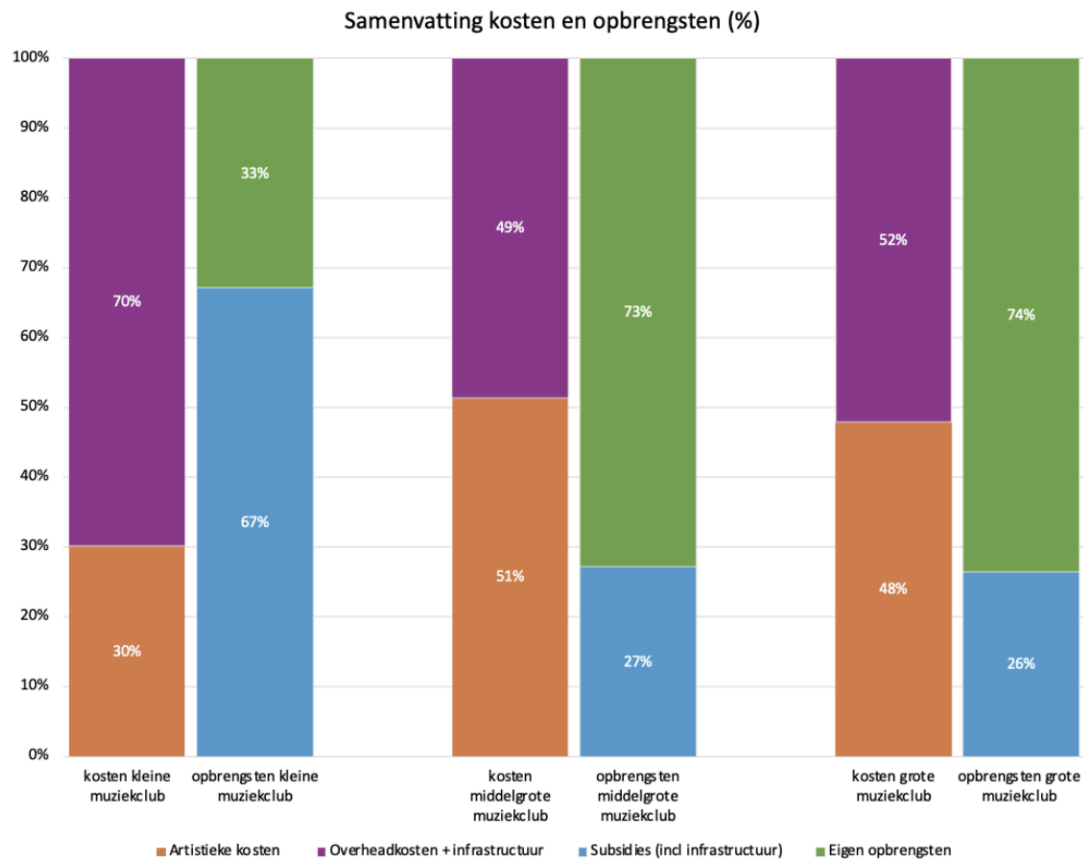
Omzet naar gelang van schaalgrootte



Kijken we om te beginnen naar de absolute verschillen tussen de verschillende grootteordes, dan zien we dat de **absolute werkingskosten** (inclusief die voor infrastructuur) sterk toenemen naargelang de grootte van de club. Vooral de artistieke kosten stijgen opvallend hard: bij middelgrote clubs liggen ze ongeveer 5,5 keer hoger dan bij kleine clubs, grote clubs tellen er zelfs een vijftienvoud voor neer op jaarbasis. Overhead- en infrastructuurkosten zien we in verhouding minder snel toenemen met grootteordes: bij grote clubs zijn ze bijvoorbeeld ‘slechts’ 7 keer hoger dan bij kleine clubs. Dat wijst op een schaalvoordeel: grotere organisaties kunnen vaste kosten zoals publiek, energie en inkoop makkelijker spreiden over meer shows en publiek, waardoor er relatief meer ruimte is voor artistieke kosten.

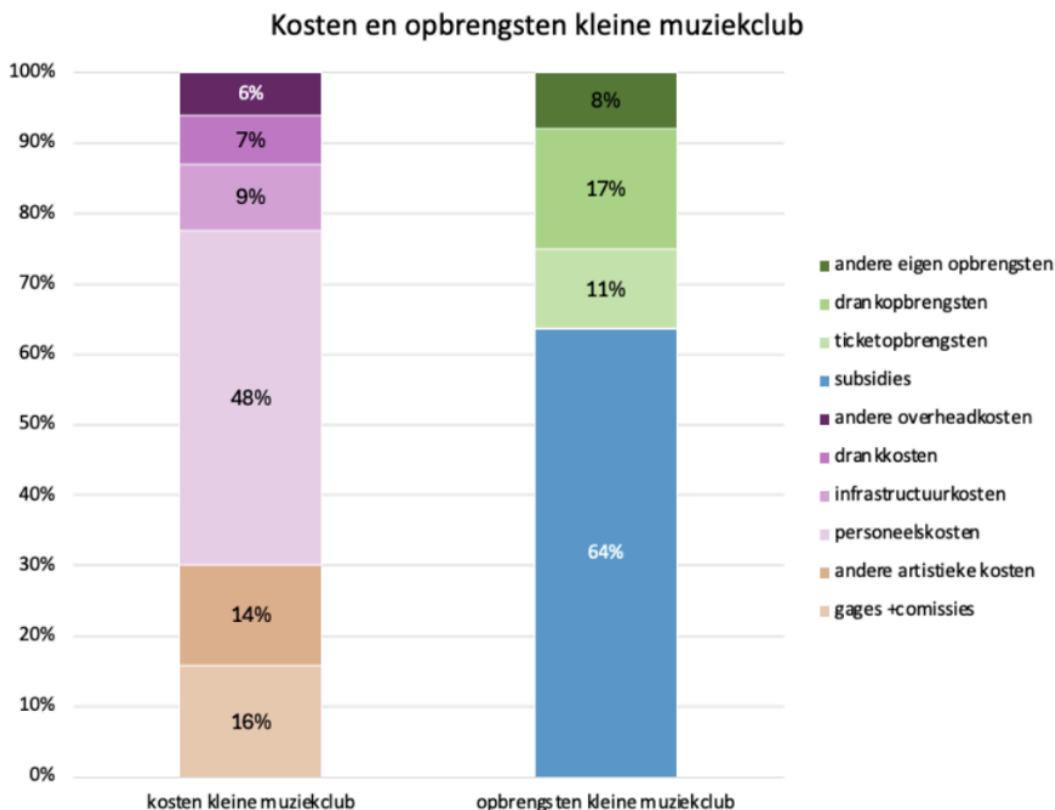
Qua **inkomsten** valt het verschil tussen de drie grootteordes nog sterker op. Zo zien we bij de middelgrote en grote muziekclubs bijvoorbeeld wel een stijging van werkingsmiddelen, maar niet in verhouding tot de kosten. Procentueel hebben de grote bijna 10 keer meer kosten, maar ontvangen zij slechts 3,5 keer meer subsidies. Hun eerder vermelde schaalvoordeel tekent zich ook af in hun eigen inkomsten: die ligt voor grote muziekclubs ruim 20 keer hoger dan bij kleine clubs. Dat betekent: hoe groter de muziekclub, hoe groter

de afhankelijkheid van eigen inkomsten, bijvoorbeeld door ticket- en horeca-inkomsten en coproductie.



Die afhankelijkheid wordt ook overduidelijk als je bovenstaande procentuele verdeling per grootteorde bekijkt: van de artistieke- en overheadkosten enerzijds en hun eigen en gesubsidieerde inkomsten anderzijds. Daaruit blijkt een “structurele spanning tussen het uitvoeren van een artistieke opdracht en het marktdenken.” (Vanassche, 2025, p.69). Bij kleine clubs kunnen de werkingssubsidies nog als structurele buffer optreden die zowel artistieke als (een deel van) de overheadkosten dekken. Maar het weinige verschil tussen absolute subsidiebedragen per grootteorde betekent voor grote muziekclubs dat die middelen net de helft van hun artistieke kosten kunnen dragen. Hun schaalvoordeel zorgt daarbij wel voor een haalbare drempel om nog speelkansen voor opkomende artiesten te blijven aanbieden.

Vooraf bij middelgrote clubs tekent die structurele spanning zich echter markant af, waardoor zij zich genoodzaakt zien om steeds strengere keuzes te maken om financieel het hoofd boven water te houden - waar hun functie binnen het Kunstendecreet zich net op het kruispunt van speelkansen en talentontwikkeling bevindt. Daarbovenop voorzien middelgrote en grote muziekclubs al gauw voor 70% of meer aan eigen inkomsten. Daarmee voldoen ze ruimschoots aan de decretale minimumdrempel van 20% eigen inkomsten – al herinnert het ook aan het tweesnijdend mes waarover Vlaeyen schreef (2017, p.40). Doordat de clubs er al zo lang in slagen om hun eigen inkomsten veilig te stellen, verwachten beleidsmakers dat dit altijd zal blijven lukken. De cijferanalyses maken echter duidelijk dat deze gevaarlijke vanzelfsprekendheid meer dan ooit onder druk staat.



Figuur 24: kosten en opbrengsten (%) kleine muziekclub

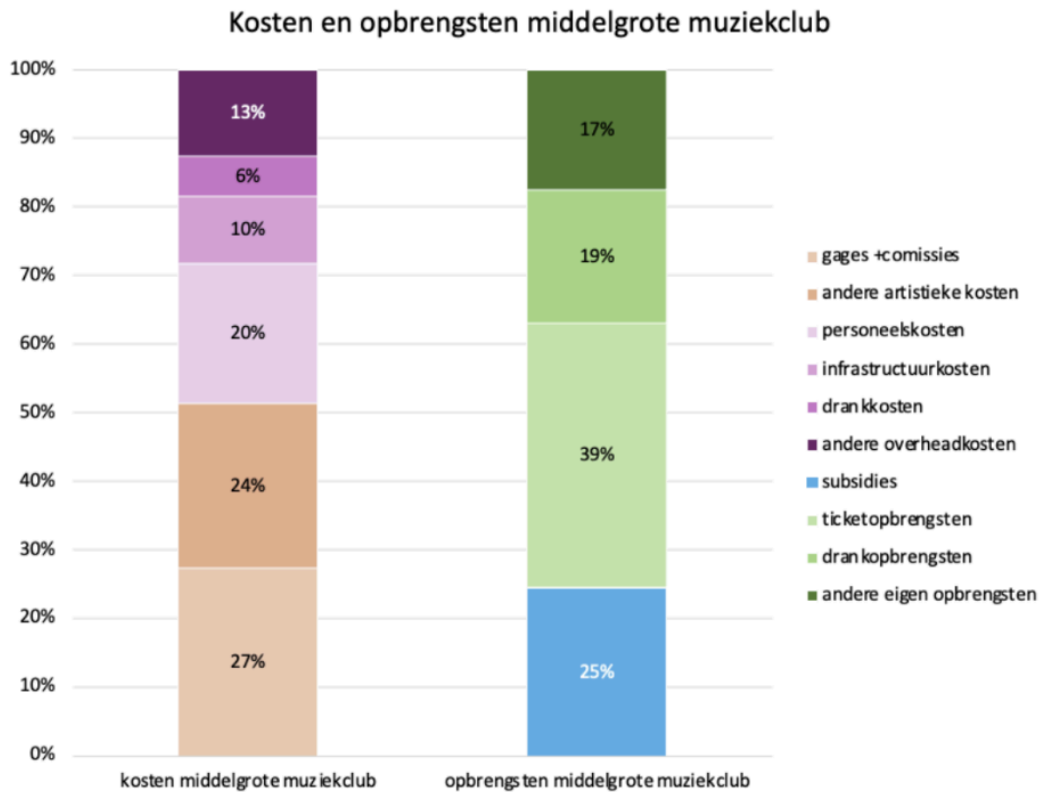
Zoomen we in op de financiële situatie per grootteorde, dan zien we bovenstaande conclusies in scherper detail. Beginnen doen we met kleine muziekclubs, waar ticketverkoop gemiddeld instaat voor 11% van alle inkomsten. Dat is onvoldoende om alle artistieke kosten te dekken, waarvan meer dan de helft naar artiestengages en boekerscommissies gaat. Ook horeca-inkomsten is daarom een essentiële eigen inkomstenbron, die gemiddeld zo'n 17% opbrengt, en die samen met ticketverkopen dus bijna alle artistieke kosten op jaarbasis kan drukken.

Kleine muziekclubs zetten daarom ook in op aanvullende winstgevende projecten, zoals PA-repetities en openluchtconcerten met een grotere capaciteit en dus meer ticket- en drankomzet. Die winsten financieren als een soort van interne financiering/subsidiëring ook kleinere, meer risicovolle projecten doorheen het werkingsjaar, zoals belangrijke speelkansen voor opkomende artiesten.

Hoewel de artistieke kosten in kleine muziekclubs dus relatief beperkt blijven, staan de hoge structurele overheadkosten voor o.a. personeel, infrastructuur en algemene werking samen in voor bijna 70% van alle kosten. Dat kleine muziekclubs gemiddeld 64 procent van hun inkomsten bijgevolg uit werkingssubsidies halen, blijkt dan ook noodzakelijk voor hun leefbaarheid. Die subsidies geven hen echter ook de marge om soms iets hogere gages te betalen dan met eigen middelen, al is ook dat model niet houdbaar. Desalniettemin voldoen

kleine muziekclubs op die manier wel aan de decretale vereiste om 50% van hun budget uit te keren aan personeel en artiesten (Uitvoeringsbesluit, 2021, art. 76.2).

Kosten en inkomsten van middelgrote muziekclubs



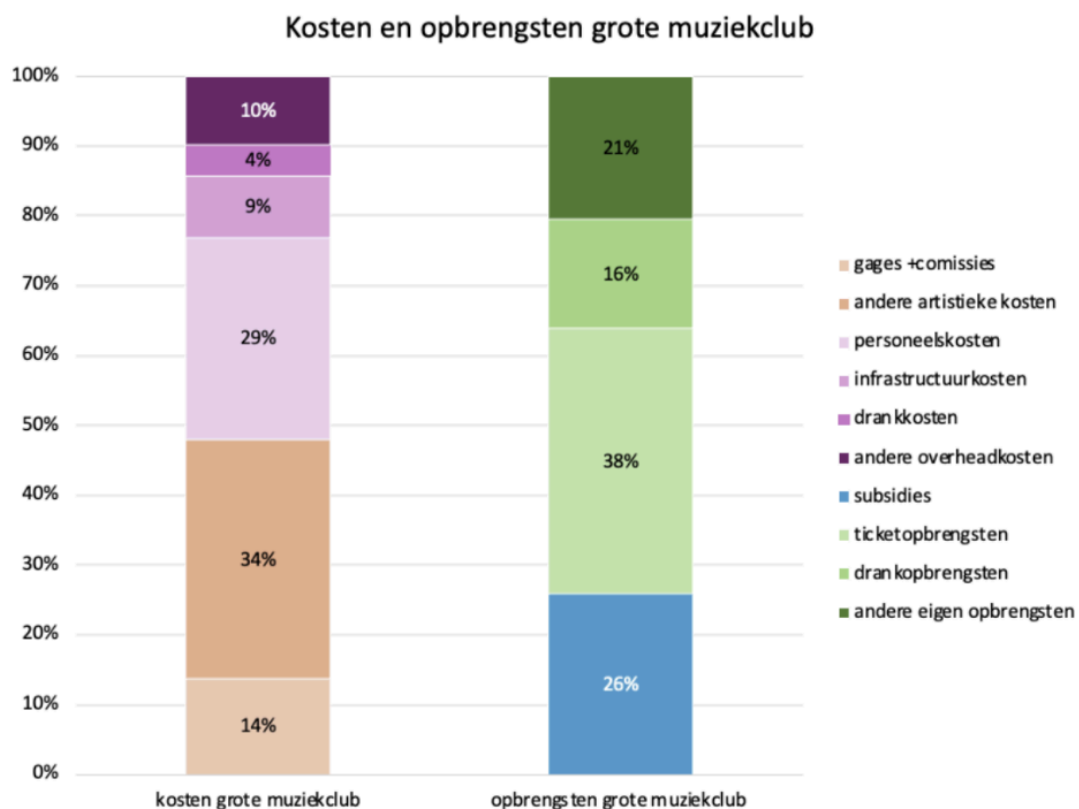
Figuur 25: kosten en opbrengsten (%) middelgrote muziekclub

In de procentuele vergelijking zagen we al dat middelgrote muziekclubs een pak meer moeten teren op eigen inkomsten, en bovenstaand staafdiagram zet dat extra in de verf. Ook hier is het belang van ticketverkoop niet te miskennen: gemiddeld 39% van hun eigen inkomsten komt daaruit. Dat volstaat in principe om de gages en commissies voor artiesten (27%) te dekken. Maar inclusief andere artistieke kosten zoals productie, verplaatsing en catering - die gevoelig stegen door inflatie in de muzieksector - loopt het totale aandeel artistieke kosten op tot 51%. Daarom zijn middelgrote muziekclubs door de band afhankelijk van zowel een succesvolle ticket- als drankomzet (58%) om alle artistieke kosten op jaarbasis te kunnen dekken.

Dezelfde overheadkosten als grotere clubs zetten echter een onevenredige druk op middelgrote muziekclubs. Personeelskosten (20%), infrastructuur (10%) en andere overhead (13%) nemen behoorlijk wat budget in beslag voor doorgaans grote zalen, die de eigen inkomsten niet kunnen compenseren. Daartegenover staat gemiddeld weinig hogere werkingsmiddelen per jaar (25%), wat zorgt voor constante financiële druk op muziekclubs in deze grootteorde.

Voorgenoemde interne subsidiëring waarbij winstgevende shows van bijvoorbeeld dEUS of Pommelen Thijs de verliezen van kleinere, ontwikkelingsgerichte producties dekken, zijn ook voor deze muziekclubs daarom essentieel. Maar die precaire balans staat onder hoogspanning: capaciteiten tussen de 600 en 1.000 personen zijn vaak onvoldoende om grote winstmarges te boeken op uitverkochte concertavonden. De dalende horeca-inkomsten en frequentie van concertbezoeken - vooral onder jongeren - versterken die hoogspanning. Het beperkt de financiële ruimte van deze muziekclubs om de dubbelrol van presentatie en ontwikkeling te vervullen, en dwingt hen tot een marktlogica waarbij programmatie eerst wordt gewogen op financiële haalbaarheid, dan pas op artistieke meerwaarde. In de praktijk zien we dat kleinere en potentieel verlieslatende zaalshows beginnen te sneuvelen naarmate het boekjaar vordert, zodat de muziekclubs hun jaarbalans in evenwicht kunnen houden.

Kosten en inkomsten van grote muziekclubs



Figuur 26: kosten en opbrengsten (%) grote muziekclub

Tot slot kijken we naar grote muziekclubs met capaciteiten boven de 1.000 personen, vaak met alternatieve kleinere zaalopstellingen. Daar vallen vanzelfsprekend hun hoge artistieke kosten op voor o.a. productie, verplaatsingen, catering, co-producties en promotiekosten. Tegelijk bieden hun grotere zaalcapaciteiten en hogere bezoekersaantallen een schaalvoordeel: gemiddeld 38% eigen inkomsten in deze muziekclubs komt uit ticketverkoop, terwijl gages en commissies slechts 14% van hun kosten representeren. Alle

opgetelde artistieke kosten lopen echter op tot 48%, dus van een ruime marge is geen sprake. In tegenstelling tot kleine- en middelgrote muziekclubs kunnen de eigen inkomsten uit ticket- en drankomzet (54%) hier wel de artistieke kosten financieren. Ook geeft het ruimte aan interne subsidiëring om minder rendabele, maar ontwikkelingsgerichte speelkansen in kleinere zaalbezettingen te financieren.

Even vanzelfsprekend is echter dat grote muziekclubs ook aanzienlijk meer kosten hebben voor personeel (29%), infrastructuur (9%) en overige overhead (10%). Met gemiddeld 26% inkomsten uit werkingsmiddelen kunnen zij een deel van die kosten dragen, wat ruimte schept voor de maatschappelijke en artistieke opdracht van deze clubs. Maar ook in deze grootteorde is het marktgerichte businessmodel dus erg afhankelijk van publieksopkomst: een tegenvallende grote zaalshow heeft al gauw financiële gevolgen voor ontwikkelingsgerichte programmatie. Subsidies geven daarbovenop onvoldoende marge om alle artiesten correct te vergoeden, en hogere artiestengages zouden bijvoorbeeld ten koste gaan van speelkansen. Sommige muziekclubs zoals Trix en AB ontvangen wel specifieke subsidies in functie van ontwikkelingsgerichte initiatieven, maar door de band genomen moeten ook grote muziekclubs in hun presentatiewerking dus balanceren tussen een ontwikkelingsgerichte programmatie en fair pay.

4.4. De costing van een show

Intro

Cruciaal in het financiële model van clubs zijn de zogenaamde costings: een interne berekening die alle verwachte opbrengsten en kosten van een show in kaart brengt. Hierin worden alle artistieke kosten verrekend. De kost van het voorprogramma en de bijhorende extra's (zoals maaltijden, hospitality en vervoer) worden vaak ook in deze costing opgenomen. Wat uiteindelijk beschikbaar blijft voor de hoofdact, hangt dus af van het resterende saldo na aftrek van al deze productiekosten. Hoewel dit systeem transparantie biedt en toelaat om op grotere schaal te werken, maakt het de implementatie van fair pay complex. Als de productiekosten hoog zijn en de verwachte ticketopbrengsten eerder laag zijn, daalt automatisch het beschikbare bedrag voor de artiest. Clubs kunnen dan wel streven naar correcte vergoedingen, maar worden begrensd door de logica van de costing. Fair pay wordt dan een ambitie die telkens opnieuw moet worden afgewogen tegen de financiële haalbaarheid van de show en het 'offer' dat een zaal aan de artiest doet in een poging tot een akkoord te komen.

In de voorbeeldberekeningen hieronder gaan we uit van een 'modelcosting' per type show. We bouwen verder op de onderverdeling die Fran Van Assche maakt en die we hierboven hanteerden, maar de bedragen die we gebruiken komen niet rechtstreeks uit de jaarverslagen en rapportage van de betrokken clubs. VI.BE deed hiervoor een aanvullende dataverzameling en maakte op basis hiervan onderbouwde schattingen. De bedragen en marges hieronder moeten gelezen worden als richtinggevend en niet als feitelijk.

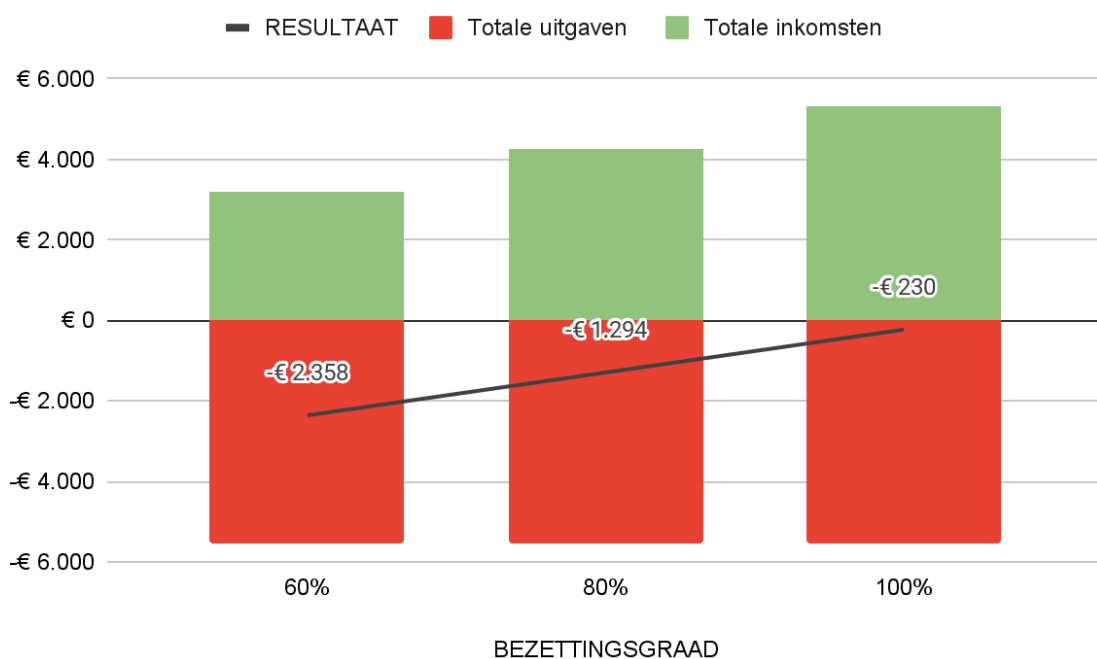
We maakten ook gebruik van data die de clubs aanleverden voor het Europese netwerk live DMA. Hierin zien we o.a. het aantal concertavonden dat er in 2023 werd georganiseerd door de aangesloten clubs die de data aanleverden²¹. Zij organiseerden in 2023 alles samen 1071 *music events* met een totale programmatiekost van 7.751.886 euro. In deze cijfers is AB niet opgenomen. Zij organiseerden in 2023 meer dan 400 concerten met een artistiek budget van 3,3 miljoen euro.

In een kleine club

In een kleine muziekclub met een capaciteit rond 250 à 300 bezoekers vertrekt een typische clubavond met een developing headliner en starting-up support van een gemiddelde ticketprijs van ongeveer 16 euro. Bij een bezetting van 230–250 verkochte tickets levert dat bruto ticketinkomsten op van 3.500 euro, aangevuld met beperkte drankomzet in de orde van 1.300 euro.

De kostenzijde loopt echter snel op. Gemiddeld gaat er voor zo'n avond circa 1.600 à 2.100 euro naar de gage van de headliner en 400 à 500 euro naar de support, aangevuld met 800 euro voor techniek, 1.000 euro voor klank- en lichtmateriaal, 150 à 250 euro voor Sabam en 150 à 300 euro voor promo en catering. Samengeteld komen de directe showkosten zo uit boven de 4.800 euro, terwijl de inkomsten vaak rond of net onder de 4.500 euro blijven.

Het resultaat is dat een kleine club op een doorsnee avond met een opkomende headliner structureel rond break-even of in licht verlies draait, zelfs wanneer de zaal goed gevuld is en de gages relatief bescheiden blijven.



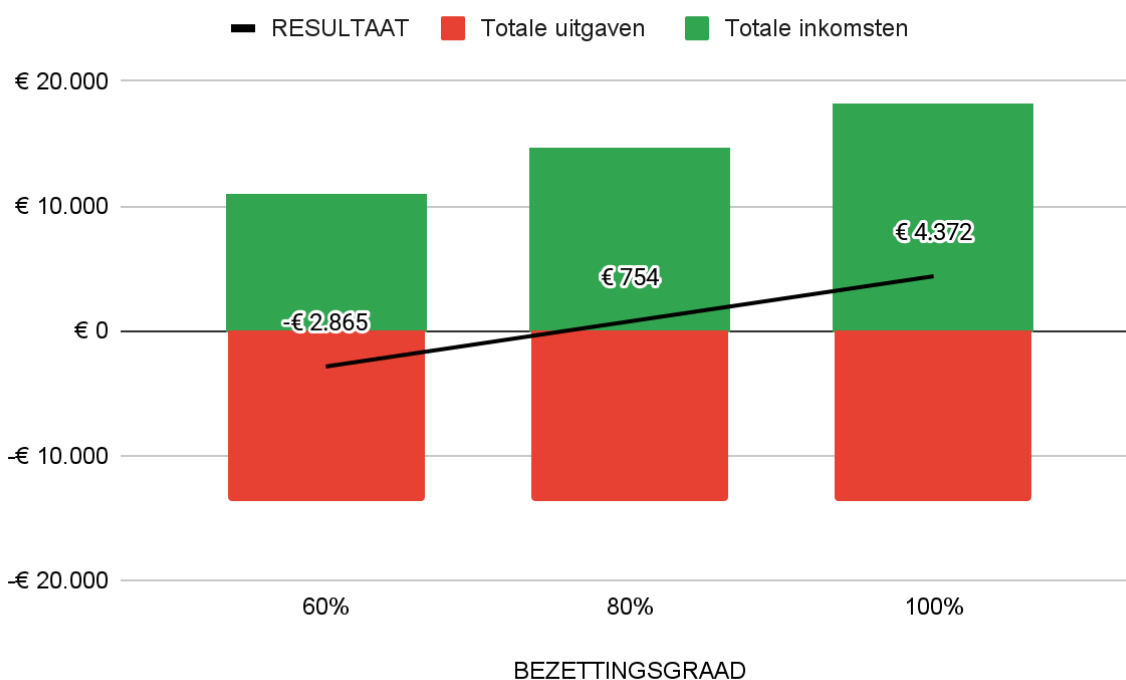
²¹VK, Cactus, 4AD, Democracy, De Kreun, De Zwerver, N9, Het Depot, Trix & De Casino

In een middelgrote club

In een middelgrote zaal met een capaciteit van ongeveer 600 tot 700 plaatsen ligt de ticketprijs merkbaar hoger, gemiddeld rond 25 à 30 euro. Bij een goed lopende clubshow met een Belgische headliner en support levert een bezetting van 400 à 500 betalende bezoekers dan bruto ticketinkomsten op van 12.000 tot 14.000 euro, plus drankomzet die gemakkelijk nog enkele duizenden euro's toevoegt.

Aan de kostenkant zien we gages voor headliners die in de praktijk vaak tussen 5.000 en 8.000 euro liggen, met daarbovenop 250 à 600 euro voor de support, 1.300 à 1.650 euro voor techniek, ruim 500 euro voor Sabam en 400 à 700 euro voor catering en promotie. Samen met zaal- en infrastructuurkosten loopt de totale showkost in een 600-cap club al snel op tot 13.000 à 14.000 euro.

Wanneer de zaal goed gevuld is en de baromzet meevalt, blijft er een positieve marge over van enkele honderden tot een paar duizend euro, maar die verdampst meteen bij lagere bezettingsgraden of hogere gages. Dit maakt dat middelgrote clubs voortdurend balanceren: ze hebben meer potentieel om winstgevende avonden te draaien dan kleine zalen, maar lopen tegelijk een groter risico op verlies wanneer publieksopkomst of drankverkoop tegenvalt.



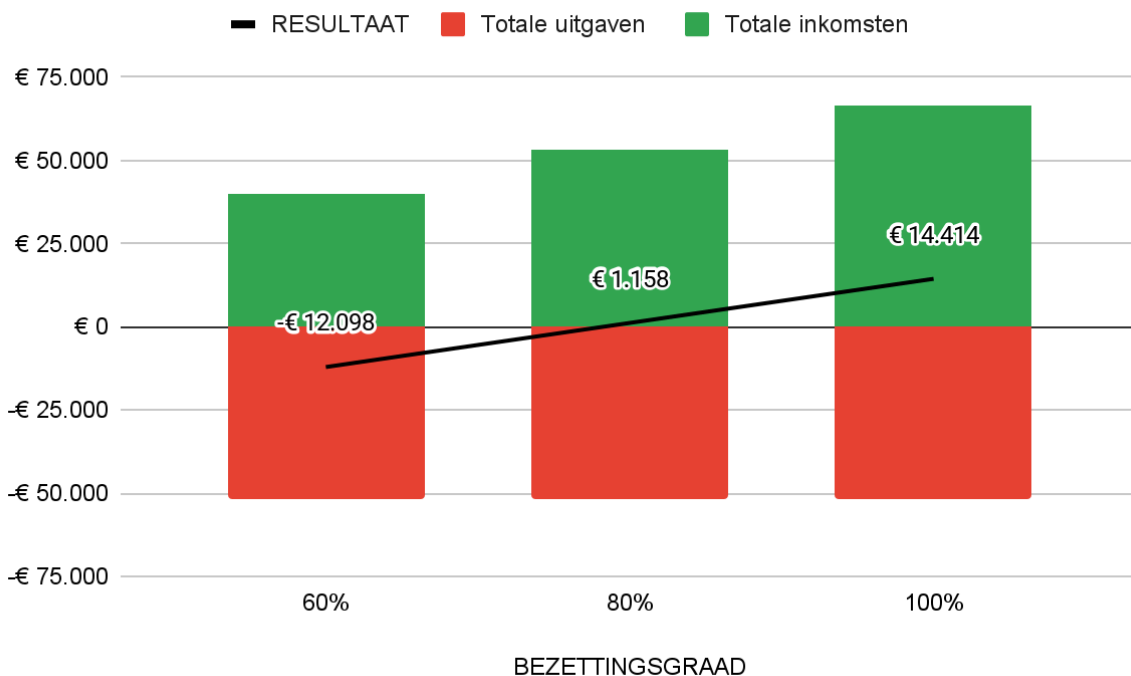
In een grote club

In grote zalen met een capaciteit boven 1.000 bezoekers zijn de kosten én inkomsten per show een stuk hoger, maar vaste kosten spreiden zich over meerdere tickets. Voor een

main-hallshow in een zaal van ongeveer 2.000 plaatsen met een internationale of gevestigde headliner en Belgische support is een ticketprijs van 25 à 35 euro geen uitzondering, wat bij 1.600 verkochte tickets alleen al 40.000 tot 52.000 euro ticketinkomsten oplevert.

Tegelijk zijn de showkosten navenant: headlinergages kunnen oplopen tot 20.000 à 30.000 euro, met bijkomende kosten voor supportacts, commissies van boekers, uitgebreide techniek en productie, Sabam, security, promotiecampagnes en hotel- en reiskosten. In de templates en voorbeeldcostings zie je dat dit soort avonden totale directe kosten in de grootteorde van 60.000 euro of meer kunnen genereren, nog los van vaste personeels- en infrastructuurkosten op jaarbasis. In de praktijk wordt er voor het gros van dit soort shows een deal gesloten waarbij de artiest 80 of 85% van de winst krijgt met een 'garantie' (een minimale gegarandeerde vergoeding). De costing wordt opgemaakt i.f.v. van de onderhandeling en na de show wordt er op basis van effectieve ontvangsten (tickets) en effectief gemaakte kosten (bv. qua hotel, transport, catering, riders, ...) een afrekening gemaakt.

Door de combinatie van hoge ticketprijzen, grote capaciteit en bijkomende bar- en sponsorgelden kan een goed verkopende grote zaalshow wel een substantiële positieve marge opleveren, die clubs vervolgens gebruiken als financiering voor risicovolle, ontwikkelingsgerichte programmatie in kleinere zalen. Maar dezelfde schaal maakt dat een mislukte grote show (lage opkomst, dure productie) meteen een groot gat slaat in de jaarbalans en de ruimte voor fair pay elders in het programma onder druk zet.



4.5. Conclusies

Een volle zaal is niet gelijk aan winst

In een kleine club ($\pm 250\text{--}300$ cap) balanceert een typische avond met een developing headliner en starting-up support zelfs bij hoge bezettingsgraad rond break-even of licht verlies; de ruimte om gages op te trekken zonder extra steun is minimaal.

In middelgrote zalen ($\pm 600\text{--}700$ cap) kantelt de balans sterk met de bezettingsgraad: bij 60% bezetting is een show vaak verlieslatend, rond 80–100% ontstaat pas een buffer die groot genoeg is om andere risico's en verliezen af te dekken.

In grote zalen (>1.000 cap) kunnen enkele goed verkopende, dure headliners substantiële overschotten opleveren die als financiële ruimte genereren, maar een paar zwak presterende grote shows zetten meteen de artistieke ruimte (en fair pay-ambities) elders in het programma onder druk.

Naarmate clubs groter worden, stijgen hun artistieke kosten veel sneller dan hun overhead, wat wijst op een reëel schaalvoordeel: vaste kosten worden uitgesmeerd over meer shows en publiek, waardoor er relatief meer budget naar programmatie kan.

Tegelijk groeit de afhankelijkheid van eigen inkomsten exponentieel: grote clubs hebben tot 20 keer meer eigen inkomsten dan kleine, maar slechts ongeveer 3,5 keer meer subsidies, waardoor ze structureel in een marktlogica geduwd worden.

Middelgrote clubs zijn structureel het kwetsbaarst

Kleine clubs zijn in grote mate afhankelijk van werkingssubsidies ($\pm 64\%$) en gebruiken die als buffer om hoge overhead te dragen en toch speelkansen voor opkomende artiesten te organiseren, al vaak op of onder break-even per show.

Grote clubs kunnen dankzij hun schaal artistieke kosten grotendeels dekken met ticket- en drankomzet, maar blijven afhankelijk van een reeks goedverkopende grote zaalshows.

Middelgrote clubs combineren de lasten van beide: hoge overhead, een veel groter aandeel eigen inkomsten, maar een capaciteit (600–1.000) die vaak onvoldoende schaal biedt om consequent grote winsten te draaien; ze moeten voortdurend tussen artistieke missie en commerciële haalbaarheid schipperen.

De loonkloof tussen supports en headliners wordt groter in elke schaal

Het valt op dat in de cijfers die kleine clubs aanreikten de *fees* voor voorprogramma's gemiddeld substantieel hoger lagen dan deze voor voorprogramma's in middelgrote en grote clubs. In de kleinste clubs zien we een gemiddelde gage van 450 euro voor een voorprogramma. De *fees* voor headliners zijn er gemiddeld 4 à 5 x groter dan die voor het voorprogramma.

In de middelgrote en grote clubs zien we een lager gemiddelde (\pm 280 euro) maar ook een veel grotere 'span'. De 'duurste' voorprogramma's kregen in 2023 een *fee* van zowat 600 euro. Kijken we naar het verschil met de headliners dan zien we dat in de middelgrote clubs de gemiddelde kost van het voorprogramma 23x lager ligt dan de gemiddelde *fee* van de headliners waarvan we de gage kenden (280 euro versus 6622 euro).

In de grote clubs ligt de gemiddelde *fee* voor een voorprogramma iets hoger dan die in de middelgrote clubs (ongeveer 350 euro) maar dit is wel 70 à 100 x kleiner dan de *fee* voor de headliners op hetzelfde podium.

5. Fair Pay in Vlaamse en federale spelregels

5.1. Inleiding

Vooraleer te kunnen nadenken over mogelijke afsprakenkaders omtrent fair pay voor upcoming en developing artists in het clubcircuit, is het belangrijk om te kijken naar de geldende regels. Het gros van de 'harde' regels (wetten en KB's) zijn federaal. Het gaat immers over arbeidsrecht, sociale zekerheidsrecht, fiscaliteit, etc. Om die te kunnen begrijpen is het belangrijk om een onderscheid te zien tussen de verschillende sociale statuten die er bestaan en wat de aard is van de inkomst die een artiest genereert (loon, onkostenvergoeding, etc). Daarom starten we dit hoofdstuk met een zo beknopt mogelijke weergave van de essentiële bouwstenen in dit juridische kader. We laten hierin bewust heel wat zaken, nuances en uitzonderingen weg.

Nadat de juridische bouwstenen zijn toegelicht zoomen we in op fair practice in de Vlaamse kunstensector. Met name de manier waarop het Kunstendecreet een kader aanreikt en hoe dit de sector uitnodigde om de algemene richtlijnen te vertalen naar concrete kaders en rekentools (Juist is Juist).

In het derde deel van dit hoofdstuk vertalen we de regels en de varianten naar concrete berekende voorbeelden. Als we alle huidige regels toepassen, wat zou dan het (wettelijk) minimum moeten zijn dat een band ontvangt voor een optreden. Die cijfers leggen we vervolgens naast de data die we verzamelden bij de clubs over concrete gages voor artiesten.

5.2. Basiskader: tewerkstelling, loon en vergoedingen

Wat is tewerkstelling?

In de kunst- en cultuursector wordt werk in de kern op twee juridische manieren georganiseerd: als werknemer met arbeidsovereenkomst of als zelfstandige. Werken als werknemer betekent dat er een arbeidsovereenkomst is met een werkgever, die loon uitbetaalt, sociale bijdragen inhoudt en onderworpen is aan arbeids- en arbeidstijdwetgeving. Werken als zelfstandige betekent dat er tussen opdrachtgever (de organisator) en de opdrachtnemer (de artiest) een aannemings- of dienstverleningsovereenkomst is en de opdrachtgever niet verantwoordelijk is voor zaken als sociale bijdragen, ongevallenverzekering etc.

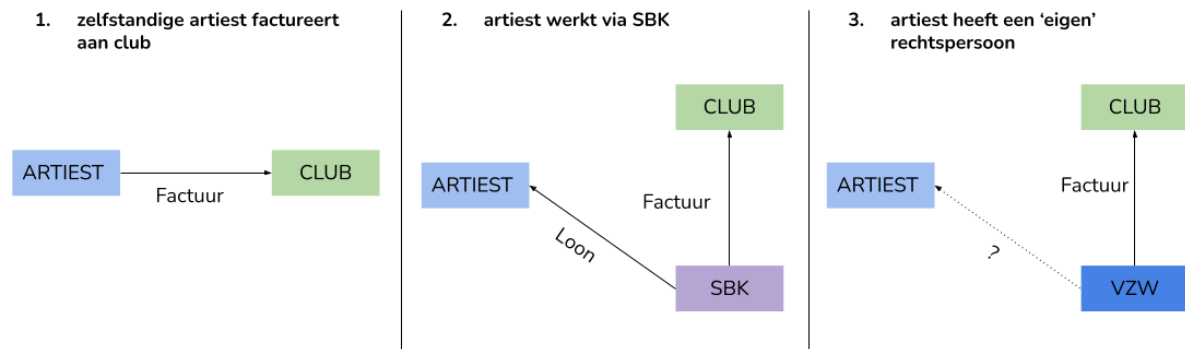
Juridisch wordt een arbeidsrelatie meestal herkend aan drie elementen: arbeid, loon en gezag. Iemand is 'in dienst' wanneer die zich verbindt om persoonlijk arbeid te verrichten, daarvoor vergoed wordt (loon in de ruime zin) en dit doet onder het gezag of de instructies van een opdrachtgever die het werk organiseert en controleert. In de cultuursector ontbreekt dit gezag (gelukkig) meestal in de relatie tussen opdrachtgever en artiest. Daardoor moesten artiesten noodgedwongen als zelfstandige werken waardoor ze ook minder sociale rechten opbouwen. Daarom werd in de sociale zekerheid een uitbreidingscategorie ingebouwd, die sinds 2002 verankerd is in artikel 1bis van de RSZ-wet²². Wanneer iemand met een 1bis overeenkomst wordt vergoed, geniet de opdracht alle sociale bescherming die bij het werknemerschap hoort en voert die nog steeds een opdracht uit tegen een loon, maar is er geen gezag, leiding en toezicht vanuit de werkgever. Eén belangrijk gevolg: het arbeidsrecht is wel niet van toepassing.

Kijken we naar de praktijk van muziekclubs dan zien we dat er in heel veel gevallen een derde partij mee in het vizier komt. Immers, heel wat artiesten zijn géén zelfstandige en kunnen dus niet factureren aan de zaal. Doorgaans gebeurt de betaling dan via een rechtspersoon (vzw of vennootschap) van de artiest. Zeker wanneer de act uit meerdere personen bestaat, zien we vaak dat het de rechtspersoon van de artiest is die een factuur stuurt naar de zaal. Als die rechtspersoon vervolgens de individuele bandleden wil vergoeden voor de geleverde prestatie is het op dat moment de vzw of vennootschap van de band die de opdrachtgever wordt en heeft de zaal in principe geen verantwoordelijkheid meer t.a.v. de eerlijke en faire vergoeding die de artiest voor die opdracht krijgt.

Een tweede mogelijkheid van zo'n derde partij is een sociaal bureau voor kunstenaars (SBK). Het SBK treedt op als juridische werkgever, zal de artiest aannemen voor het concert en weer ontslaan na het concert en zal ervoor zorgen dat alle verzekerings- en bijdrageverplichtingen vervuld worden. Het SBK stuurt een factuur naar de zaal voor het loon van de artiest, de kosten en het eigen werk met daarbovenop ook nog btw. Het SBK betaalt de artiest een nettoloon uit (+ kostenvergoeding).

²²Artikel 170 e.v. Programmawet 24 december 2002.

HOE BETAALT EEN MUZIEKCLUB EEN ARTIEST? De 3 meest voorkomende modellen



Lonen & kostenvergoeding

Loon is in arbeidsrechtelijke zin de geldelijke of in natura vergoeding die een werknemer ontvangt als tegenprestatie voor arbeid, onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen (RSZ) en aan personenbelasting.

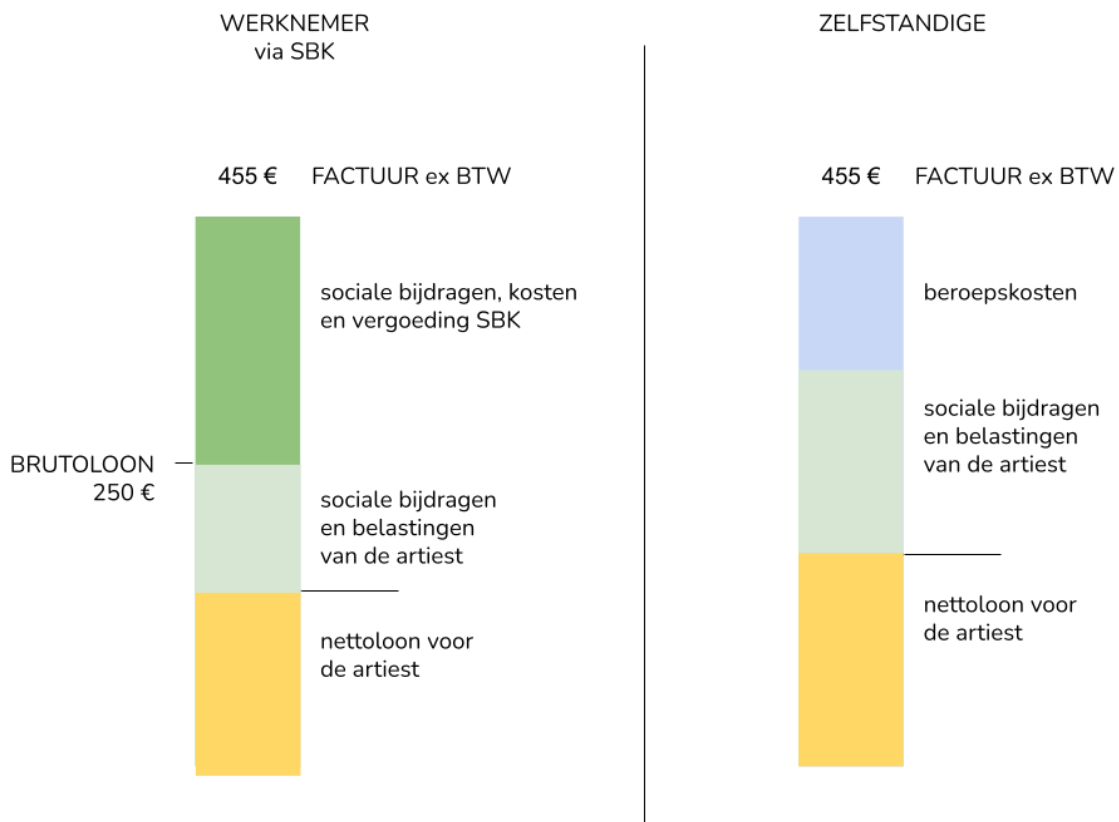
De werknemer ontvangt van de werkgever een nettoloon. Bij de berekening van dat nettoloon wordt van het brutoloon o.a. een bijdrage van de werknemer in de sociale zekerheid gehouden (13,07% RSZ) en wordt er proactief personenbelasting afgehouden (de bedrijfsvoorheffing). De werkgever betaalt bovenop het brutoloon ook een werkgeversbijdrage aan de sociale zekerheid (+- 32% patronale bijdrage), vergoedingen voor loonadministratie, verzekering, etc. en moet rekening houden met vakantiegeld.

Als de artiest via een SBK werkt, zal het SBK al deze administratie en verplichtingen op zich nemen. SBK's werken daarom met een coëfficiënt waarin al die verschillende componenten vervat zitten en waarmee ze ook hun eigen werking financieren. In de volgende hoofdstukken baseren we ons op een coëfficiënt van 1,82 om van brutoloon naar factuurbedrag te gaan. Een brutoloon van 250 euro is zo gelijk aan een factuurbedrag (excl. btw) van 455 euro. De omrekening naar netto voor de artiest is moeilijk te maken omdat die door heel veel factoren beïnvloed wordt (o.a. beroepskosten, personen ten laste, gemeentelijke opcentiemen, ...). Een ruwe berekening leert dat een artiest daar tussen de 130 en 190 euro kan aan overhouden.

Naast loon bestaan er diverse vergoedingsvormen die andere doelen dienen dan een volwaardig inkomen uit tewerkstelling. Kostenvergoedingen, forfaitair of op basis van bewijsstukken, zijn bedoeld om uitgaven zoals vervoer, materiaal of verblijf te dekken, niet om arbeid te verlonen. De amateurkunstenvergoeding (AKV) en vrijwilligersvergoedingen voorzien in beperkte, forfaitaire vergoedingen voor activiteiten die niet als professionele

arbeid in hoofdberoep zijn bedoeld; ze zijn fiscaal en sociaal gunstiger, maar de bedragen zijn begrensd²³ en kunnen geen duurzame professionele verloning vervangen.

Bij een zelfstandige spreken we niet over loon maar over 'inkomen'. Wat een zelfstandige 'verdient' is wat er overblijft nadat alle kosten, belastingen en sociale bijdragen etc. zijn betaald. Het is dat resultaat dat vervolgens onderworpen wordt aan de personenbelasting. Daar waar op het brutoloon van een medewerker ruim 45% sociale bijdragen wordt betaald door werknemer en werkgever samen, betaalt een zelfstandige 20,5% op het netto-belastbaar inkomen²⁴. De zelfstandige draagt substantieel minder bij, maar bouwt ook substantieel minder rechten op.



Wettelijke minimumlonen

In België zijn minimumlonen historisch gegroeid via collectieve arbeidsovereenkomsten tussen sociale partners. Het eerste sectorale minimumloon ontstond al in de jaren '30 in de mijnsector; pas met het interprofessioneel akkoord van 1973 en cao's nr. 21 en 23 (later gecoördineerd in cao nr. 43 van 2 mei 1988) kwam er een gewaarborgd gemiddeld

²³AKV: max. 81,90 euro per prestatie + 23,40 euro verplaatsingsvergoeding per persoon; max. 30 keer per jaar; max. 7 dagen op rij voor dezelfde opdrachtgever. Vrijwilligersvergoeding: max. 44,02 euro per persoon per dag en per kalenderjaar max. 1.760,83 euro. Bedragen voor 2026, jaarlijks geïndexeerd.

²⁴In de realiteit is dit een complexe berekening. De sociale zekerheidsbijdragen worden berekend op het netto-belastbaar inkomen, maar worden er ook van afgetrokken.

minimummaandinkomen (GGMMI) dat als bodem geldt voor de hele privésector. Sindsdien bepalen paritaire comités per sector hogere minimumlonen en barema's via sectorale cao's, bovenop dat federale minimum.

Voor PC 304 (Vermakelijkheidsbedrijf, waaronder de Vlaamse cao Podiumkunsten-Muziek valt) geldt hetzelfde. Het huidige Vlaamse akkoord "cao Podiumkunsten-Muziek (PC 304)" met concrete barema's en voorwaarden voor muziek- en podiumorganisaties werd in zijn basisvorm in 2009 neergelegd (cao 304-2009-000672) en sindsdien meerdere keren geüpdatet. Concreet betekent dit dat de wettelijke bodem voor artiesten in PC 304 vandaag bestaat uit twee lagen: het nationale GGMMI als absolute ondergrens, en de hogere sectorale minimumlonen zoals vastgelegd in de PC 304-cao's.

Binnen PC 304 worden de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de podiumkunsten en de muzieksector geregeld. Sommige bepalingen gelden voor de hele sector, andere enkel voor muziek of podium. De minimumlonen en voorwaarden zoals bepaald in de cao zijn juridisch bindend in arbeidsovereenkomsten, maar worden daarnaast ook elders vaak als referentiekader en/of charter gebruikt:

Zo stelt artikel 1bis van de RSZ-wet:

"In dat geval wordt de opdrachtgever als de werkgever beschouwd en moet hij de verplichtingen bedoeld in de artikelen 21 en volgende naleven, alsook de verplichting om een vergoeding te voorzien die gelijk is of hoger dan het loon waarop een werknemer voor eenzelfde functie bij dezelfde opdrachtgever recht zou hebben gehad, en in elk geval minstens gelijk aan het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43"

En stelt artikel 3 van het Akkoord²⁵ tussen de sociale partners met betrekking tot de vergoedingen van zelfstandige freelancers in de podiumkunsten:

*"Het brutoloon conform de minimumbarema's van de **cao loon- en arbeidsvoorwaarden podiumkunsten en muziek** voor de betreffende functie en de anciënniteit wordt vermenigvuldigd met een coëfficiënt van **1,46** om het minimum te factureren bedrag te bepalen voor een zelfstandige, exclusief BTW. De functie wordt bepaald aan de hand van de **functieclassificatie in PC 304 zoals beschreven in cao 138114/CO/304 op datum van 19 december 2016**, gewijzigd door de cao 138114/CO/304 van 28 juni 2017. De **beroepservaring** wordt eveneens berekend aan de hand van de betreffende regels in de cao."*

In deze laatste wordt ook uitdrukkelijk verwezen naar de beroepservaring, of de anciënniteitsvoorwaarden in de cao. Die anciënniteit vind je wél terug in de loonbarema's voor de podiumkunsten, maar niet in de loonbarema's voor muziek. De barema's voor de loongroepen muziek voorzien immers bruto dienstvergoedingen ongeacht de anciënniteit van de artiest.

²⁵[Juist-is-Juist-Tool-Akkoord-tussen-de-sociale-partners-met-betrekking-tot-de-vergoedingen-van-zelfstandige-freelancers-in-de-podiumkunsten.pdf](#). Belangrijke kanttekening hierbij: het gaat hier over een akkoord dat een onderdeel is van een afsprakenkader en dus niet over een afdwingbare wet.

BIJLAGE 4 cao van 19 december 2016 - artikel 6 §2

Minimum weddeschalen muziek

Dienstvergoedingen en uurlonen (1 februari 2026)

Concertdienst	140,87 euro
Repetitiedienst voor één repetitie op één dag	93,32 euro
repetitiedienst voor twee repetities op één dag	70,43 euro
Uurloon voor 2de repetitie van <2u op één dag	25,89 euro

Daarbij is dus belangrijk te vermelden dat:

- de cao toelaat de brutolonen te bepalen, maar geen uitspraak doet over de loonkost, de correcte inschatting van de arbeidstijd, ...;
- de dienstvergoedingen voor de muziek geen rekening houden met de anciënniteit (of carrièrefase) van de artiest.

5.3. Het Kunstendecreet: fair practices en fair pay als een subsidievereiste

Daar waar het Kunstendecreet van 2021 doet vermoeden dat fair pay en fair practices een nieuwe decretale vereiste zijn, leert een analyse van het Kunstendecreet van 2013 dat ook het 'oude' Kunstendecreet reeds bepalingen vervatte die een objectieve maatstaf introduceerden rond de bepaling van een faire verloning, en tevens beoordelingscriteria in het leven riepen rond de begroting van de verloning van een zelfstandige die dezelfde prestaties levert als werknemer. Zo werd geacht dat een organisatie:

“de toepasselijke cao's naleeft, en dat aan de bezoldigde zelfstandige artistieke en de artistiek-technische medewerkers op wie de organisatie een beroep doet, minstens evenveel betaald wordt dan wat minstens aan loonkosten verschuldigd is aan een werknemer voor dezelfde prestaties.”²⁶

Met het Kunstendecreet van 2021 werd deze bepaling en vervangen door een algemene vereiste²⁷:

“De subsidievereisten voor de ontvanger van een projectsubsidie of werkingssubsidie zijn:

1. bij de vergoeding van medewerkers, ongeacht hun statuut, past hij de principes van fair practices toe. De Vlaamse Regering kan nadere regels bepalen over de toepassing van de principes van fair practices;

²⁶Art. 52, §2, 2, a) en b) Kunstendecreet

²⁷Art. 15, van het Kunstendecreet

2. *als de subsidieontvanger een rechtspersoon is, leeft hij de toepasselijke cao's na en voert hij een boekhouding conform de bepalingen over de jaarrekening, vermeld in het Wetboek van vennootschappen en verenigingen van 23 maart 2019.*"

Bij de beoordelingscriteria voor organisaties komt dit opnieuw aan bod. Organisaties die een werkingssubsidie aanvragen in het Kunstendecreet worden beoordeeld op: 'de kwaliteit van het personeelsbeleid, met bijzondere aandacht voor de correcte vergoeding van kunstenaars, de principes van fair practices en integriteit'.

Het uitvoeringsbesluit bij het Kunstendecreet stelt dan ook, dat op het moment van de aanvraag van een project- of een werkingssubsidie, de aanvragers²⁸:

*“zich engageren om alle medewerkers, ongeacht hun statuut, die een prestatie leveren tijdens de aangevraagde beleidsperiode en van wie de aanvrager de **rechtstreekse opdracht- of werkgever** is, in de komende beleidsperiode correct te vergoeden;”*

Meer nog wordt het engagement gevraagd deze principes, en de beleidskeuzes daaromtrent, mee op te nemen in een intern reglement, rekening houdende met de schaalgrootte van de organisatie²⁹. Principes volgens het Kunstendecreet zijn daarbij: solidariteit, transparantie, duurzaamheid en verantwoordelijkheid. Deze decretale bepalingen zijn aldus ook van toepassing op het gesubsidieerde clubcircuit.

5.4. Juist is Juist - fair practice concreet gemaakt

Algemeen

Het decreet noch het besluit verwijst expliciet naar Juist is Juist hoewel de vernoemde fair practice principes helemaal overeenkomen. In presentaties³⁰ en toelichtingen rond het Kunstendecreet komt de verwijzing wel aan bod. Dit komt omdat Juist is Juist de eigenlijke bron vormt van de principes rond fair practice die later in het Kunstendecreet zijn opgenomen. Het kader ontstond bottom-up na een jarenlang, participatief traject waarbij kunstenaars, organisaties, vakbonden en gilden via talloze gesprekken en onderhandelingen tot een consensus kwamen. Toen dit platform net klaar was voor lancering, besloot de Vlaamse overheid deze principes als fundament te gebruiken voor fair practice in het nieuwe decreet.

Hoewel de principes dus nagenoeg identiek zijn, werd er bewust voor gekozen om de 12 specifieke afspraken van Juist is Juist niet decretaal vast te leggen. De sector heeft deze

²⁸Art. 66, §1 Uitvoeringsbesluit bij het Kunstendecreet

²⁹Art. 66, §2 Uitvoeringsbesluit bij het Kunstendecreet

³⁰https://www.vlaanderen.be/cjm/sites/default/files/2025-10/250930_Juist%20is%20Juist_Presentatie_CJM.pdf

rechtstreekse overname destijds verhinderd, omdat een starre wettelijke verankering van die afspraken verstikkend zou werken voor deelspecifieke sectoren zoals de beeldende kunst of jawel: het clubcircuit. Hierdoor fungeert het decreet nu als het algemene wettelijke kader, terwijl Juist is Juist de noodzakelijke, flexibele praktijkvertaling en toolbox blijft die invulling geeft aan de 4 principes: solidariteit, transparantie, duurzaamheid en verantwoordelijkheid. De praktijkvertaling van de fair practice-principes moet steeds "rekening houden met de schaalgrootte van de organisatie". Hoewel er tal van muziekorganisaties en individuele muziekprofessionals de principes expliciet onderschrijven, merken we dat er in de muzieksector toch nog een gebrek is aan kennis. Ook de toepassing van Juist is Juist in de complexe realiteit van de praktijk blijkt niet altijd evident. Daarom sommen we ze hieronder nog eens op.

4 PRINCIPES VAN JUIST IS JUIST

1. Solidariteit

We hebben een collectieve sociale verantwoordelijkheid als het over de waardering van werk en kwaliteitsvolle samenwerkingen gaat, of dat nu in een eenmalige experimentele context is of in het kader van een lange tewerkstelling in een gevestigd huis. We zijn ons bewust van de mogelijke impact van ons handelen op de positie van anderen. We streven naar een correcte vergoeding en een veilige werkomgeving voor iedereen binnen de sector. Daarbij hebben we aandacht voor diversiteit en de groeiende groep freelancers.

2. Transparantie

We zorgen ervoor dat we weten waarover we spreken en we komen geïnformeerd aan de onderhandelingstafel. Op die manier beginnen alle partijen in gelijkwaardigheid aan het gesprek. We zijn gedurende het hele proces van elk type samenwerking transparant tegenover elkaar over onze verwachtingen en de waardering van ieders inbreng.

3. Duurzaamheid

We ondersteunen elkaar om professionele en duurzame loopbanen en samenwerkingen uit te bouwen. Om aan kennis- en ervaringsopbouw te doen. Dat kan alleen als samenwerkingen gebeuren binnen de geldende kaders en onder correcte voorwaarden.

4. Verantwoordelijkheid

Samenwerkingen ontstaan in gedeelde verantwoordelijkheid en vanuit een wederzijds vertrouwen. Daarom is het belangrijk dat beide partijen elkaar leren kennen en elkaars inzet, risico en engagement op alle niveaus waarderen.

12 AFSPRAKEN ROND SOLIDARITEIT, TRANSPARANTIE, DUURZAAMHEID, EN VERANTWOORDELIJKHEID

1. Dialoog

Tijdens een samenwerking garanderen alle betrokken partijen een open dialoog en transparantie bij de voorbereiding, tijdens de uitvoering en bij de evaluatie van het werkproces. Daarbij is er aandacht voor en bewustzijn van de verschillende machtsposities.

2. Verantwoordelijkheid

Betaling en samenwerkingsvoorwaarden zijn het onderwerp van een transparante bespreking, zonder daarbij ooit de juridische en solidaire basisprincipes ter discussie te stellen. Bij elke prestatie binnen een professionele context maken we duidelijk wie welke verantwoordelijkheid heeft bij de uitvoering ervan, van betaling tot verzekering. We schatten de waarde van elk type prestatie correct in.

3. Betaling

De professionele kunstensector betaalt correct in alle contractuele relaties. Als een opdrachtnemer aan de slag is met een arbeidsovereenkomst, via artikel 1bis of via een SBK, dan bepalen geldende cao's zijn minimum brutoloon. Het minimale honorarium van een zelfstandige in een artistieke of technisch artistieke functie wordt berekend op basis van brutoloon x coëfficiënt van 1,46 van een werknemer in een gelijkaardige functie. Als de opdrachtnemer ervoor kiest om zich te laten vertegenwoordigen door een tussenpersoon, dan is die tussenpersoon verantwoordelijk voor een correcte verloning van de opdrachtnemer.

4. Tijdsinvestering

Niet alleen het beoogde resultaat of werkproces, maar ook de tijdsinvestering van de opdrachtnemer moet onderwerp zijn van transparante bespreking en is een belangrijke factor bij prijsonderhandelingen.

5. Engagement

Bij samenwerkingsgesprekken streven we zo snel mogelijk naar duidelijkheid over het engagement om samen te werken. We zetten dat engagement op papier. Van zodra het engagement er is, maken we afspraken over de vergoedingen van alle prestaties, inclusief de voorbereiding en afwikkeling.

6. Tewerkstellingsvorm

We zoeken samen naar de meest gepaste tewerkstellingsvorm voor opdrachtnemers. Opdrachtgevers nemen de verantwoordelijkheid om hen daarin te begeleiden en hen hierover te informeren. We waarderen het werk van precaire groepen zoals nieuwkomers, langdurig werklozen en mensen met fysieke en mentale beperkingen. We houden rekening met hun sociale positie.

7. Geen oneigenlijk gebruik

De bepalingen uit een arbeidsovereenkomst stemmen overeen met de werkelijke situatie. Oneigenlijk gebruik vermijden we, bijvoorbeeld het kunstmatig inkorten van contracten.

8. SBK's

We volgen de regelgeving over uitzendarbeid en over het werken met een sociaal bureau voor kunstenaars (SBK). Opdrachtgevers waken erover dat lonen correct berekend worden. Hiervoor is het aangewezen dat ze brutolonen doorgeven aan SBK's, uitzendkantoren en derde-betalers in plaats van totale factuurbedragen of budgetten. Brutolonen lager dan cao-barema's zijn onaanvaardbaar.

9. Intellectuele eigendomsrechten

Bij het eventuele overdragen of verlenen van intellectuele eigendomsrechten maken we heldere afspraken over de vergoeding ervan, over de reikwijdte (specificeringsplicht) en de duur. Een vergoeding voor auteursrechten is geen vervanging van een normale vergoeding voor een prestatie via loon of prestatiefacturen. Bij het bepalen van de verhouding tussen de vergoeding voor de prestatie enerzijds en de vergoeding voor de overdracht of verlening van rechten anderzijds houden we rekening met de eerlijke beroepsgebruiken.

10. AKV

De amateurkunstenvergoeding (AKV) wordt enkel toegepast voor occasionele, kleinschalige artistieke prestaties. De AKV is niet bedoeld als vergoedingswijze voor prestaties van de kunstenaar. De regels en formaliteiten om iemand uit te betalen met een AKV worden correct nageleefd.

11. Stages

Een stage kan enkel binnen een leercontext en maakt altijd deel uit van een traject dat als doel heeft om de stagiair in contact te brengen met de werkvloer.

12. Vrijwilligerswerk

Vrijwilligersovereenkomsten zijn bedoeld voor werkzaamheden met een vrijwillig karakter, niet voor een reguliere arbeidsrelatie.

Elke organisatie kan een eigen 'versie' maken van hoe ze dit afsprakenkader omzet naar intern beleid. Organisaties die structurele subsidies aanvragen worden geacht die beleidsvisie op papier te zetten en te verankeren in een intern reglement. Dit leidt dan tot passages in zo'n reglement waarin ook tewerkstellingsprincipes voor podiumkunstenaars, muzikanten en componisten op organisatieniveau worden bepaald. Zoals we bijvoorbeeld kunnen lezen bij Het Nieuwstedelijk³¹:

"Alle prestaties van overleg tot voorstelling worden correct vergoed, we verkiezen aansluitende periodes in dienst boven dagcontracten, de loonkost van een

³¹ <https://www.nieuwstedelijk.be/files/downloads/2024-01-31-integriteitsbeleid-hns.pdf>

werknemer vormt de basis voor het facturatiedrag van zelfstandigen, we moedigen iedereen aan om rechtstreeks in dienst te komen en geen omweg te maken via een SBK, we vermijden het gebruik van AKV's, gaan niet in op vragen rond oneigenlijk gebruik van taakloon en hebben bijzondere aandacht voor de auteursrechten van onze schrijvers, vertalers, componisten en muzikanten.”

Toepassing van Juist is Juist bij clubconcerten

Er zijn verschillende afspraken binnen Juist is Juist die uitdagingen opleveren voor het clubcircuit. Als we de 12 afspraken tegelijk willen toepassen moeten we namelijk zorgen voor een vergoeding die:

- voor elke persoon een brutoloon oplevert dat minimum gelijk is aan het cao-minimum (= dienstvergoeding voor een concert)
 - als het een zelfstandige is= brutoloon X 1,46 = factuurbedrag excl. btw;
 - als het via een SBK is = brutoloon is start van de berekeningsbasis (“brutolonen lager dan cao-barema's zijn onaanvaardbaar”);
 - de volledige tijdsinvestering van de opdrachtnemer honoreert;
 - verzekert dat de artiest begeleid en geïnformeerd wordt om zo samen de gepaste tewerkstellingsvorm te bepalen;
 - bouwt op open dialoog, communicatie en heldere afspraken (ook over auteursrechten) waarbij er aandacht voor en bewustzijn van de verschillende machtsposities;
 - ook wanneer bands via een rechtspersoon (zoals bijvoorbeeld een vzw) werken conform blijft. Als een band vanuit een vzw factureert, verschuift de juridische verantwoordelijkheid voor de correcte verloning naar de vzw. Toch kan de organisator er conform de tweede afspraak i.v.m. verantwoordelijkheid zich daar niet achter verschuilen. Ook die samenwerking moet immers gebeuren “zonder ooit de juridische en solidaire basisprincipes ter discussie te stellen”.

5.5. De wettelijke minimale vergoeding voor een concert

Inleiding: een individueel recht in een collectieve prestatie

In de hoofdstukken hierboven werd het duidelijk dat gesubsidieerde muziekclubs op twee manieren ‘gedwongen’ zijn om steeds een faire verloning toe te passen. Er is enerzijds de subsidiëeringsvoorwaarde in het Kunstendecreet en anderzijds de wettelijke verplichtingen waaraan ze als werkgever moeten voldoen binnen PC 304. In de wetenschap dat concertzalen zo goed als niet snel zélf een artiest in loondienst zullen nemen, geldt de cao

in afgeleide vorm voor het SBK dat de juridische werkgever wordt of voor de verloningsafspraken die met een zelfstandige of een rechtspersoon worden gemaakt.

Het brutoloon dat minimaal moet worden gehanteerd, geldt per persoon. Als we uitgaan van de vergoeding voor een concertdienst (140,87 euro bruto) voor een band met 4 bandleden moet de totale fee toelaten dat ze alle vier minimaal dit brutobedrag krijgen.

In de rekenoefeningen hieronder geven we een aantal varianten die steeds uitgaan van volgende basisprincipes:

Voor rechtstreekse loondienst:

- we gebruiken de brutobezoldiging en de berekening van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid (patronale lasten) op basis van de vigerende regelgeving in Vlaanderen, indachtig de onzekerheid rond het voortbestaan van de doelgroepvermindering in Brussel, en de afschaffing ervan in Vlaanderen per 1 maart 2026;
- we gebruiken hiervoor de geverifieerde looncalculator van Juist is Juist;
- we hanteren de dienstvergoedingen in cao PC 304 voor de muzikanten op basis van de geïndexeerde bedragen op 1 februari 2026. We hanteren daar niet de uurlonen gezien een dienstprestatie zoals een concertdienst geacht wordt maximaal 3,5 uur te betreffen³², en we voorzichtig kunnen stellen dat de voorbereiding, soundcheck en beschikbaarheid minstens deze 3,5 uur in beslag nemen;
- we gaan er tevens van uit dat er geen séjours (vergoeding voor een dag- of avondmaal) opgenomen moet worden binnen het gesubsidieerde clubcircuit, gezien ons verstrekte gegevens weergeven dat er steeds catering voorzien wordt.

Voor werken met een SBK:

- de berekeningsbasis is het brutoloon voor 1 concertdienst (140,87 euro bruto);
- we hanteren een coëfficiënt van 1,82 euro voor het SBK;
- we houden géén rekening met aanvullende kostenvergoedingen bovenop het brutoloon.

Voor de zelfstandigen:

- het factuurbedrag voor de zelfstandige bedraagt 1,46 x het minimum brutoloon voor de werknemer (140,87 euro bruto).

Een minimumvergoeding voor een solo artiest

Op basis van deze parameters bedraagt de minimumkost (loonkost, facturatie SBK of facturatie als ZN) voor een muziekclub voor één muzikant, indien we ons baseren op de vergoeding voor **concertdiensten** in de cao het volgende:

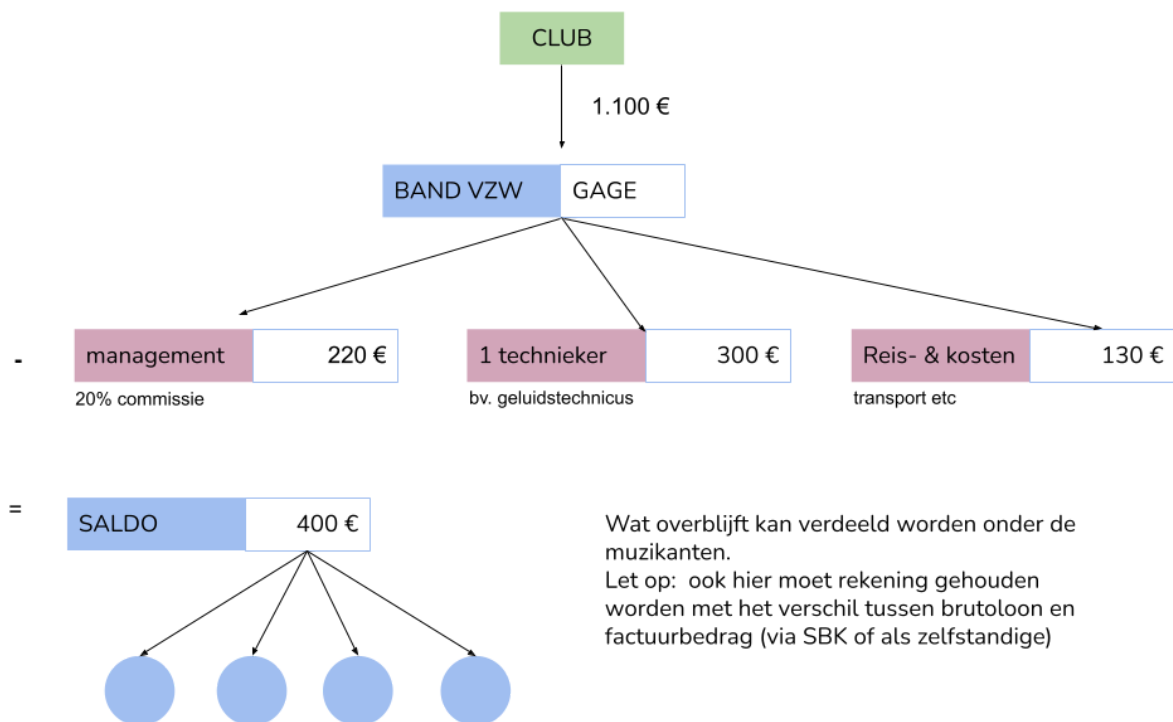
³²Artikel 6, §2, 2., 3e alinea CAO gemakkelijksbedrijf

	Werknemer of 1bis (rechtstreeks)	SBK	Zelfstandige
Brutoloon of basisbedrag	€ 140,87 ³³	€ 140,87	€ 140,87
totaal	€ 206,08	€ 256,38 (excl. btw)	€ 205,67 (excl. btw)

Tabel X

We vertrekken bij deze berekening dus van het brutoloon voor een concertdienst als basis voor de berekening voor de (loon)kost van zowel een werknemer rechtstreeks in dienst, een muzikant die via een SBK werkt of een zelfstandige die een factuur stuurt, en houden rekening met het toepasselijke btw-regime. In de loonkostenberekening voor de werknemer worden de patronale bijdragen en de voorziening voor het vakantiegeld mee opgenomen. Voor de zelfstandige passen we de multiplicator van **1,46** toe op het brutoloon waar een werknemer recht op zou hebben, en voor het SBK doen we dezelfde berekening met een multiplicator van **1,82**.

Een minimumvergoeding voor een band met 4 leden



³³Zie: https://www.podiumkunsten.be/sites/default/files/2026-01/Barema_260201_muziek_dienst.pdf

Case: een band bestaat uit vier muzikanten. Geen van de vier bandmembers is zelfstandige. De artist fee zou bijgevolg minimaal het volgende bedragen:

- 4 x 206,08 euro op basis van tabel X en ervan uitgaande dat de club de muzikanten zelf in dienst neemt. Totaal: **824,32 euro**;
- 4 x 256,52 euro (excl. btw) op basis van tabel X wanneer de verloning via een SBK wordt geregeld. Totaal: **1.025,52 euro excl. btw.**

Indien de band een eigen vzw heeft, zou de club conform de Juist is Juist afspraken moeten waarborgen dat deze tussenpersoon in staat is om fair pay toe te passen. Ervan uitgaande dat de vzw van de band de vergoeding op verschillende manieren kan regelen (in dienst van de vzw, via SBK of als zelfstandige) zou de uitkoopsom een bedrag moeten zijn van minimaal tussen de 824,32 euro en de 1.025,52 euro excl. btw. Hierbij is het belangrijk om op te merken dat een correct berekende minimumgage niet noodzakelijk betekent dat de individuele bandleden een faire vergoeding (kunnen) krijgen voor hun prestatie. Ze worden namelijk omkaderd door een manager die 20% commissie neemt op de bruto-gage, ze nemen hun eigen geluidsman mee en er zijn ook steeds vervoerskosten. Als er ook nog een boeker betrokken is, komt er voor de club nog 15% commissie bovenop de uitkoopsom. Stel dat er een vergoeding van 1.100 euro wordt afgesproken, dan betaalt de club in realiteit 1.265 euro. Voor de band blijft er om en bij de 400 euro op de rekening van de vzw staan. Daarbij heeft de band dan nog de keuze: het bedrag uitbetalen of opsparen om verder te investeren.

5.6. Conclusies

Kloof tussen huidige vergoeding en wettelijk minimum

Wanneer we bovenstaande sterk vereenvoudigde simulaties aftoetsen aan de huidige realiteit, kunnen we voorzichtig concluderen dat er een grote verloningskloof bestaat tussen de huidige verloningskaders voor een groot deel van de bands en muzikanten in het gesubsidieerde clubcircuit, en de faire verloningsrichtlijnen en wettelijke kaders voor muzikale prestaties.

In het hoofdstuk i.v.m. de economische realiteit van de clubs zagen we dat de gemiddelde gages voor voorprogramma's variëren tussen de 280 en de 450 euro. Dat is een grote kloof met de minimale faire verloning op basis van de cao's voor een band bestaande uit vier muzikanten (850 à 1.100 euro excl. btw). Maar zelfs bij de headliners volstaan de vergoedingen niet noodzakelijk. Om een vierkoppige band met een manager en twee technici het minimum brutoloon uit te keren via een SBK, is een gage nodig van minstens 2.000 euro³⁴ (excl. btw en boekingsfee).

³⁴4 x 271,77 euro vergoeding voor artiesten + 700 euro techniekers + 20% commissie voor manager

Deze kloof wordt potentieel enkel maar versterkt doordat in de voorgaande berekeningen en vergelijkingstabellen, nog geen rekening gehouden is met andere parameters, zoals:

- de schaalgrootte, draagkracht en inkomstenmodel van de club;
- administratieve en andere kosten;
- investeringen in de ontwikkeling van de show, evenzeer als repetities ter voorbereiding en de persoonlijke investeringen in instrumenten, opleiding, etc.;
- de fase van de carrière waar men zich in bevindt, ondanks een vergelijking met de impact van anciënniteit in de podiumkunstensector.

Artiesten en clubs hanteren een andere financiële logica

Daarboven leggen voorgaande berekeningen een fundamenteel spanningsveld bloot tussen de clubs en artiesten. De club redeneert op projectmatige basis: ze kijken naar de gage als een totale uitkoopsom die moet passen binnen de costing van een show. Hierbij is de financiële haalbaarheid vaak doorslaggevend. De muzikanten die deel uitmaken van de band, willen een duurzame artistieke carrière uitbouwen waarbij een faire vergoeding voor een prestatie geen onredelijke verwachting is.

Daarbij komt dat de gage die een band krijgt, gedeeld moet worden tussen enerzijds band en de manager die op commissie werken, en anderzijds ook ingezet wordt om de mensen te vergoeden die achter de schermen meewerken (front of house mixer, monitor mixer, lichttechniker, etc.). Dit maakt de kans op een faire vergoeding voor elk individu in band en omkadering nog kleiner.

De spanning tussen missie en markt blijft

Met de aandacht voor fair practice in het Kunstendecreet probeert de decreetgever de precariteit van kunstenaars in het kunstenveld tegen te gaan. Hoewel alle clubs de fair practice principes onderschrijven en het ondersteunen van artiesten deel uitmaakt van hun missie, kunnen ze zich niet onttrekken aan de marktlogica die eigen is aan het niet-klassieke muziekveld.

Succes wordt in het muziekveld vaak gezien als het resultaat van 'ondernemerschap'. Een succesvolle ondernemer maakt winst en verdient goed. Aan die winst is vaak een lange periode van hard werken zonder inkomsten aan vooraf gegaan en zijn er wellicht ook grote investeringen geweest met jaren van alleen maar rode cijfers. Die investeringslogica zien we ook bij bands die de gages die ze krijgen als rechtspersoon niet gebruiken om de eigen prestaties correct te vergoeden, maar te sparen voor investeringen in opnames, buitenlandse tours, etc. Ze zijn bereid om (veel) onvergoed werk te leveren omdat ze geloven dat er later ooit een grote return on investment komt.

Zo speelt de spanning tussen missie en markt op twee fronten tegelijk: de gages voor het voorprogramma blijven laag omdat de costing (inclusief de vergoeding van de headliner) dat niet lijkt toe te laten. De vergoedingen die een band ontvangt, leiden niet noodzakelijk

tot prestatievergoedingen voor artiesten, omdat ze deze inkomsten soms zelf liever investeren met het oog op return on investment dan ze te gebruiken voor verloning.

6. Inspirerende praktijken voor fair pay modellen in binnen- en buitenland

6.1. De grootte van de venue - het 'présomption salariat' en cachet in Frankrijk

Het présomption salariat en de link met het arbeidsrecht

In Frankrijk geldt er een *présomption salariat*, dat een weerlegbaar vermoeden introduceert dat bijvoorbeeld elke podiumkunstenaar of muzikant wordt aanzien als werknemer, en recht heeft op een arbeidsovereenkomst. Elke muzikant wordt geacht een arbeidsovereenkomst te hebben, en zodoende ook de bescherming van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid te genieten. Zo stelt de Code du travail³⁵:

“Sont considérés comme artistes du spectacle, notamment l'artiste lyrique, l'artiste dramatique, l'artiste chorégraphique, l'artiste de variétés, le musicien, le chansonnier, l'artiste de complément, le chef d'orchestre, l'arrangeur-orchestrateur et, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique, le metteur en scène.”

In de praktijk betekent dit dat een muziekclub of festivalorganisator in principe ertoe verplicht is juridisch op te treden als werkgever, de bandleden een arbeidsovereenkomst te geven en de minimumlonen na te leven. Een band bestaande uit vier leden wordt zo ook aanzien als een groep van werknemers, ook al dragen ze een eigen bandnaam en gebruiken ze eigen instrumenten.

De minimumlonen worden daarbij vastgelegd in de CCNEAC³⁶, en de publieke sector of gecertificeerde sector (denk aan het SMAC-label³⁷) of de CCN du spectacle vivant privé (CCN svp³⁸), zelfs als deze laatste subsidies verwerven. Dit zijn cao's.

³⁵ Art. L.7212-3 Code du travail

³⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635964

³⁷ SMAC staat voor Scène de Music Actuelles en is een label in het leven geroepen voor Organisaties die projecten van algemeen belang ontwikkelen rond bijvoorbeeld: pop, rock, elektronica en Hiphop. Een voorbeeld is Aéronef in Lille. Vaak zullen deze wegens het dragen van dit certificaat ook onder de CCNEAC vallen, ongeacht hun rechtsvorm.

³⁸ https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000028157262

Het gesubsidieerde clubcircuit - zaalcapaciteit als parameter voor het 'cachet'

Net zoals de cao podiumkunsten-muziek in Vlaanderen kennen de Franse cao's een systeem van minimale dienstvergoedingen of 'cachet's. Deze cao's maken echter een onderscheid naargelang de capaciteit van de zaal.

	zaal < 300 plaatsen	zaal ≥ 300 plaatsen
CCNEAC 'musiques actuelles'	€ 116,34 bruto	€ 164,29 bruto
CCN svp	€ 119,01 bruto	≥ € 149 bruto

de grootte van de zaal zorgt dus voor een verhoging van het brutoloon:

- met **41%** in het geval van de CCNEAC;
- minstens **25%** in geval van het CCN spectacle vivant privé.

Als we deze brutolonen zouden vergelijken met de concertdiensten in Vlaanderen, en we passen de patronale lasten en de voorziening voor het vakantiegeld toe zoals in Vlaanderen, dan geeft dat volgende weergave:

	Vlaanderen	Frankrijk			
		CCN EAC		CCN SVP	
		zaal < 300 plaatsen	zaal ≥ 300 plaatsen	zaal < 300 plaatsen	zaal ≥ 300 plaatsen
brutoloon	€ 140,87	€ 116,34	164,29	119,01	€ 149,00
totale loonkost	€ 206,08	€ 170,19	€ 240,34	€ 174,10	€ 217,97

De realiteit leert dat Clubs de administratieve last vaak niet op zich kunnen nemen, of dat sommige muzikanten als zelfstandige factureren. Als we de zaalcapaciteit (CCN EAC) meenemen in de tabel dan komen we tot volgende vergelijking van het brutoloon en de uiteindelijke loonkost per optreden:

	Vlaanderen			Frankrijk					
	Werknemer of 1bis (rechtstreeks)	SBK	Zelfstandige	Werknemer of 1bis (rechtstreeks)		SBK		Zelfstandige	
				zaal < 300 plaatsen	zaal ≥ 300 plaatsen	zaal < 300 plaatsen	zaal ≥ 300 plaatsen	zaal < 300 plaatsen	zaal ≥ 300 plaatsen
brutoloon	€ 140,87	€ 140,87	€ 140,87	€ 116,34	€ 164,29	€ 116,34	164,29	€ 116,34	€ 164,29
totale loonkost	€ 206,08	€ 256,38 (excl. btw)	€ 205,67 (excl. btw)	€ 170,19	€ 240,34	€ 211,74 (excl. btw)	€ 299,01 (excl. btw)	€ 169,86 (excl. btw)	€ 239,86 (excl. btw)

Tabel X

De vergoeding voor een band in Frankrijk versus Vlaanderen

Case:

Onze band bestaat nog steeds uit vier muzikanten. Geen van de vier bandmembers is zelfstandige. Volgens het voorbeeld in het hoofdstuk over de Federale en Vlaamse spelregels zou de gage de volgende zijn:

- 4 x 206,08 euro op basis van tabel X en ervan uitgaande dat de club de muzikanten zelf in dienst neemt. Totaal: **824,32 euro**;
- 4 x 256,38 euro op basis van tabel X wanneer de verloning via een SBK wordt geregeld. Totaal: **1.025,52 euro excl. btw**;
- 4 x 205,67 (excl. btw) als ze als zelfstandige kunnen factureren: **822,68 euro excl. btw**.

En als we de Franse normen toepassen?

De band is niet nieuw aan het firmament, stond al op showcase festivals, heeft al een aantal albums op hun conto en heeft de voorbije 5 jaar ook in het buitenland getourd. Wat zou het betekenen als we een parameter zoals zaalcapaciteit zouden toepassen, net zoals in Frankrijk? De zaal voorziet bijvoorbeeld in 600 plaatsen (meer dan 300). Dan zou dit voor bovenstaande berekeningen het volgende betekenen:

- 4 x 240,34 op basis van Tabel X en ervan uitgaande dat de club de muzikanten zelf in dienst neemt. Totaal: **961,36 euro**;
- 4 x 299,01 euro (excl. btw) op basis van tabel X wanneer de verloning via een SBK wordt geregeld. Totaal: **1.196,04 euro excl. btw**;
- 4 x 239,86 euro (excl. btw) als ze als zelfstandige kunnen factureren. Totaal: **959,44 euro excl. btw**.

6.2. 'Ervaring' als onderdeel van Fair Pay - de Podiumkunsten in Vlaanderen

De cao vermakelijkheidsbedrijf, is zoals ondertussen geweten zowel van toepassing op de podiumkunstensector (theater, muziektheater, ...) als op de muzieksector. Voor optredens in de sector van de niet-klassieke muziek lijkt het dan normaal om te kijken naar de brutolonen voor concertdiensten:

BIJLAGE 4 cao van 19 december 2016 - artikel 6 §2 Minimum weddeschalen muziek Dienstvergoedingen en uurlonen (1 februari 2026)	
Concertdienst	140,87 euro
Repetitiedienst voor één repetitie op één dag	93,32 euro
repetitiedienst voor twee repetities op één dag	70,43 euro
Uurloon voor 2de repetitie van <2u op één dag	25,89 euro

De bepalingen in de cao rond de podiumkunsten geven ons een andere kijk op hoe het brutoloon voor een muzikant te berekenen is, als deze bijvoorbeeld geëngageerd wordt om mee op te treden in een theaterstuk. In dat geval kijken we niet naar de vergoedingen voor concertdiensten, maar starten we met het bepalen van het dagloon in de podiumkunstensector. De cao zegt dan dat deze muzikant recht heeft op:

- 1/22e van het maandloon, volgens de toepasselijke anciënniteit, voor repetitie- en reisdagen;
- 1/20e van het maandloon, volgens de toepasselijke anciënniteit, voor voorstellingsdagen.

De bruto maandlonen zijn dus afhankelijk van de anciënniteit en de looncategorie waaronder een muzikant valt. Een muzikant zal in de regel vallen onder de categorie A.

BIJLAGE 2 CAO van 19 december 2016 - artikel 5		Minimum weddeschalen podiumkunsten									
Arbeidsovereenkomst van minder dan 4 maanden		1/feb/26									
J A R E N	A		B		C+		C		D		
	geïndexeerd maand loon	geïndexeerd uur loon	geïndexeerd maand loon	geïndexeerd uur loon	geïndexeerd maand loon	geïndexeerd uur loon	geïndexeerd maand loon	geïndexeerd uur loon	geïndexeerd maand loon	geïndexeerd uur loon	
0	3.280,91	19,92	3.280,91	19,92	2.878,86	17,48	2.476,81	15,04	2.457,05	14,92	
1	3.280,91	19,92	3.329,84	20,22	2.927,78	17,78	2.525,74	15,34	2.497,91	15,17	
2	3.280,91	19,92	3.378,74	20,52	2.976,70	18,08	2.574,66	15,64	2.538,75	15,42	
3	3.479,61	21,13	3.427,67	20,82	3.025,63	18,37	2.623,58	15,93	2.579,62	15,67	
4	3.479,61	21,13	3.427,67	20,82	3.025,63	18,37	2.623,58	15,93	2.579,62	15,67	
5	3.678,32	22,34	3.476,59	21,11	3.073,68	18,67	2.670,77	16,22	2.628,54	15,96	
6	3.678,32	22,34	3.476,59	21,11	3.073,68	18,67	2.670,77	16,22	2.628,54	15,96	
7	3.877,03	23,54	3.541,85	21,51	3.129,88	19,01	2.717,93	16,51	2.677,46	16,26	
8	3.877,03	23,54	3.541,85	21,51	3.129,88	19,01	2.717,93	16,51	2.677,46	16,26	
9	4.075,75	24,75	3.672,39	22,30	3.252,27	19,75	2.832,15	17,20	2.726,39	16,56	
10	4.075,75	24,75	3.672,39	22,30	3.252,27	19,75	2.832,15	17,20	2.726,39	16,56	

Bij de concertdiensten houden we geen rekening met anciënniteit, terwijl dit de regel is in de podiumkunstensector. Anciënniteit is daarbij een theoretisch kader, maar in de praktijk zien we een andere invulling. Werkgevers en cultuurwerkers zullen bij de bepaling van de anciënniteit vaak rekening houden met de opleiding, het aantal jaren dat iemand al (professioneel) actief is in de sector, ...³⁹ Samengevat: men neemt opleiding en ervaring als basis om samen de juiste anciënniteit te vinden.

En wat betekent dit dan voor onze berekening?

Stel dat een muzikant al wat ervaring in de podiumkunsten heeft. Hij heeft al deelgenomen aan showcase festivals, heeft enkele EP's en een full album op zijn conto staan, en heeft aan het KASK gestudeerd. Hij wordt gevraagd door een gezelschap om mee op te treden tijdens hun theaterstuk. Ze komen samen overeen dat zijn CV zeker een anciënniteit van 5 jaar waard is. Hoe berekenen we dan het brutoloon voor dat optreden:

- bruto maandloon met 5 jaar Anciënniteit = 3.678,32 euro bruto;
- voor een concert: 1/20e van dit brutomaandloon;
- dagvergoeding: 183,92 euro bruto.

Zo wordt dus het brutoloon bepaald. Daarbovenop betaalt het gezelschap (de werkgever) nog de patronale lasten, het vakantiegeld, kosten voor de loonadministratie, Dezelfde berekening zouden we ook kunnen doen voor een muzikant met 3 jaar ervaring en een muzikant met 10 jaar ervaring. Als we dan de loonkost berekenen van de werkgever, door het brutoloon dus te verhogen met de patronale lasten en de voorzieningen voor het vakantiegeld dan kunnen we op basis hiervan ook de totale loonkost voor die muzikant bereken. En kunnen we een vergelijking maken tussen de vergoeding voor een concertdienst en een vergoeding waar we ook een parameter zoals **ervaring of anciënniteit** aan toevoegen.

	Muziek	Theater		
		3j anciënniteit	5j anciënniteit	10 jaar anciënniteit
brutoloon	€ 140,87	€ 173,98	€ 183,92	€ 203,79
totale loonkost	€ 206,08	€ 252,80	€ 268,62	€ 298,12

Tabel X

De realiteit leert dat clubs de administratieve last vaak niet op zich kunnen nemen, of dat sommige muzikanten als zelfstandige factureren. Als we de anciënniteit van 5 jaar doortrekken dan komen we tot volgende vergelijking van het brutoloon en de uiteindelijke loonkost per optreden:

³⁹Dit is een sectorgebruik. In de theorie wordt anciënniteit anders berekend, en dit volgens Artikel 8 van de cao vermakelijkheidsbedrijf.

	Muziek			Theater		
	Werknemer of 1bis (rechtstreeks)	SBK	Zelfstandige	Werknemer of 1bis (rechtstreeks)	SBK	zelfstandige
				5j anciënniteit		
brutoloon	€ 140,87	€ 140,87	€ 140,87	€ 183,92	€ 183,92	€ 183,92
totale loonkost	€ 206,08	€ 256,38 (excl. btw)	€ 205,67 (excl. btw)	€ 268,62	€ 334,73 (excl. btw)	€ 268,52 (excl. btw)

De vergoeding van een band volgens de regels van de podiumkunsten

De band is niet nieuw aan het firmament, stond al op showcase festivals, heeft al een aantal albums op zijn conto en heeft de voorbije 5 jaar ook in het buitenland getourd. Wat zou het betekenen als we een parameter zoals anciënniteit zouden toepassen, net zoals in het theater? Dan zou dit voor bovenstaande berekeningen het volgende betekenen:

- 4 x 268,62 op basis van Tabel X en ervan uitgaande dat de club de muzikanten zelf in dienst neemt. Totaal: **1.011,20 euro** (versus 824,32 euro uit de basisberekening);
- 4 x 334,73 euro (excl. btw) op basis van tabel X wanneer de verloning via een **SBK** wordt geregeld. Totaal: **1.338,24 euro** (versus 1.025,52 euro excl. btw)
- 4 x 268,52 euro (excl. btw) als ze als zelfstandige kunnen factureren. Totaal: **1.074,08 euro** (versus 822,68 euro excl. btw)

Flexibiliteit en faire verloning - wat kunnen we nog leren van de cao?

Waar stellig geponeerd wordt dat de enige correcte manier van verlonen in de muzieksector haar basis lijkt te vinden in de vergoeding voor concertdiensten, en de voorbeelden uit de podiumkunstensector de opening willen creëren om ook andere parameters te hanteren zoals anciënniteit, ervaring of carrièrefase, hebben deze parameters een positieve impact die de minimumvergoeding, en bijgevolg de loonkost doet stijgen. Dit kan gelden voor upcoming tot mid-career bands en muzikanten, maar doet de vraag stellen of dit zomaar toegepast moet worden op startende bands en muzikanten, en de vage zone wanneer deze als (semi-)professioneel kunnen worden aanzien. Bovendien leert de financiële situatie van de clubs, dat ook een onderscheid maken tussen kleine, middelgrote en grote clubs wenselijk kan zijn.

Ook bij deze vraagstukken kan de cao ons inspiratie bieden. De cao houdt immers al langer rekening met parameters en situatie waarbij het minimumloon daalt. Parameters zoals: totale subsidiebedrag gekregen van de Vlaamse Overheid, diploma en minimum ervaring.

Zo stelt de cao⁴⁰ dat het loon van muzikant (loongroep A), die geen diploma heeft en nog geen 4 jaar aan relevante ervaring kan aantonen, vrij inschaalbaar is. Concreet betekent dit dat de muzikant en de organisatie overeen kunnen komen dat de muzikant vergoed wordt volgens loongroep D. Wat zou dit concreet betekenen als we ook op de maandlonen voor muziek de mogelijkheid toelaten om 1/20e van loongroep D toe te passen:

- volgens loongroep D is het minimum maandloon gelijk aan 2.328,95 euro;
- 1/20e van dit maandloon is gelijk aan: 116,44 euro (toeval of niet: cfr. Frankrijk);
- de totale loonkost is dan gelijk aan 170,34 euro.

	Concertdienst			vrije inschaling		
	werknemer	SBK	zelfstandige	werknemer	SBK	zelfstandige
Brutoloon of basisbedrag	€ 140,87	€ 140,87	€ 140,87	€ 116,44	€ 116,44	€ 116,44
totaal	€ 206,08	256,38 (excl. btw)	205,67 (excl. btw)	€ 170,34	€ 211,92 (excl. btw)	€ 170,00 (excl. btw)

En ook voor de organisaties laat men toe dat in omschreven gevallen niet steeds de hoogste loongroep gehanteerd moet worden. Hetzelfde artikel 7 zegt dat wanneer een organisatie geen subsidies krijgt van de Vlaamse Overheid, of een bedrag krijgt minder dan 346.970,98 euro, zij categorie C mag toepassen voor de kunstenaars uit loongroep A, en voor alle andere werknemers categorie D mag toepassen. Ook hier kan inspiratie gevonden worden in een flexibiliteit die misschien toelaat een onderscheid te maken tussen kleine, middelgrote en grote clubs en hun draagkracht om meer fair te verlonen.

6.3. Solo of in groep - fair pay in de Beeldende Kunsten in Vlaanderen

Waar 'Loont passie?' een niet al te fraai beeld schetst voor het gemiddeld inkomen van bands en muzikanten, waren het echter de beeldend kunstenaars die de prijs van het 'laagst gemiddeld inkomen' in Vlaanderen wegkaapten. Vaak wordt de deelname aan een tentoonstelling niet vergoed, wordt geen vergoeding voorzien voor de voorbereiding van een tentoonstelling of het maken van een nieuw werk in het kader van een tentoonstelling, worden enkel productiekosten (gedeeltelijk) vergoed, ...

Vertrekkende vanuit de vaststelling dat de gesubsidieerde instellingen de verantwoordelijkheid dragen de principes en afspraken van fair practices en faire verloningen, werd door Kunstenpunt, oKo, NICC⁴¹ in samenwerking met gesubsidieerde kunstenuorganisaties het initiatief genomen om een 'richtlijn juiste verloning beeldende kunsten' op te maken. Deze richtlijn werd gelanceerd in 2021⁴². Voor de referentiebedragen

⁴⁰Art. 7, 3e alinea cao vermakelijkheidsbedrijf.

⁴¹NICC: Nieuw Internationaal Cultureel Centrum

⁴²<https://www.juistisjuist.be/tools/richtlijn-verloning-beeldende-kunsten/>

van lonen en voorwaarden werd gekeken naar de spelregels van paritair comité 329.01 waaronder o.a. organisaties die bezig zijn met 'cultuurspreiding' onder vallen.

Paritair Comité 329.01 - arbeidstijd is ook tijd

Loon naar werk is het uitgangspunt, **productiekosten worden apart begroot** en er wordt een vergoeding voorzien voor het presenteren van het werk. Gezien de gesubsidieerde kunsteninstellingen (musea, kunstencentra, ...) in Vlaanderen meestal onder PC 329.01 vallen, wordt voor de component van de tijdsinvestering rekening gehouden met de maand, dag- en uurlonen voor de categorie van artistiek medewerkers (B1c). Daarnaast wordt een vergoedingssysteem voorzien waarbij een kunstenaar recht heeft op een vergoeding voor de presentatie, afhankelijk van volgende parameters:

- het aantal werken dat getoond wordt. Per werk wordt dus een vergoeding voorzien;
- het aantal maanden dat het werk wordt getoond (maximum van 6 maanden);
- het aantal deelnemers aan de tentoonstelling:
 - solo: minimumbedrag van 500 euro (per werk);
 - duo: minimumbedrag van 500 euro (per werk);
 - groep van 3 kunstenaars: 225 euro (per werk);
 - groep van 4 kunstenaars: 175 euro (per werk);
 - groep van 5 kunstenaars of meer: 150 euro (per werk).

De vergoeding daalt naarmate de tentoonstelling uit meer kunstenaars bestaat, ook om rekening te houden met een eventuele toename van het totaalbudget van bijvoorbeeld het museum.

Case

Iemand heeft 5 jaar ervaring of anciënniteit en neemt deel aan een groepstentoonstelling waar zij 1 werk toont voor een periode van 3 maanden. Zij moet het werk nog maken en aanpassen. Daardoor heeft ze volgens deze principes:

- recht op een bruto uurloon, dag of maandloon van: 18,56 euro/uur, 141,09 euro/dag en 3.056,97 euro/maand;
- recht op een vergoeding van 225 euro per maand voor het tonen, dus 675 euro;
- recht op de vergoeding van de productiekosten.

Juist is Juist - de vergoedingscalculator kunstenaars

Om dit overzichtelijk te maken voor de werkgevers of opdrachtgevers werd een vergoedingscalculator⁴³ gelanceerd die volgende hoofdbestanddelen bevat:

- de calculatie van de werkzaamheden voor onderzoek, ontwikkeling en creatie of aanpassing van een (bestaand) werk;

VERGOEDINGSCALCULATOR KUNSTENAARS									
verloning gebaseerd op CAO PC 329.01 artistiek medewerker	2.842,34	<< VOEG HIER BRUTO LOON IN (ZIE TABEL2: barema B1c 329)							
Loonkost (automatisch aangepast)	3.895,88	maand		911,10	week	184,12	dag	24,23	uur
>> VUL HIERONDER ENKEL LICHT BLAUWE_VELDEN IN									
VERLONING WERKZAAMHEDEN KUNSTENAARS*	maanden		weken		dagen		uren		totaal
artistieke prestaties									
onderzoek/ontwikkeling	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
uitwerken van concept van project/tentoonstelling	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
productie/creatie nieuw kunstwerk/performance	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
aanpassing (bestaand) kunstwerk/performance	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
vertoning/presentatie van werk	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
opvoering performance	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
reflectie/schrijven van teksten	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
educatieve activiteiten/lezingen/workshops	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
projectgebonden activiteiten									
voorbereiding van het project (praktische aangelegenheden)	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
opvolgen van de productie van nieuw werk	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
medewerking aan de realisatie van het werk	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
ontwikkeling communicatiemateriaal	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
zoeken en verzamelen van materiaal voor de uitvoering	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
ondersteuning documentering	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ -	€ 0,00
subtotaal prestaties		€ 0,00		€ 0,00		€ 0,00		€ 0,00	€ 0,00

- de vergoeding voor de tentoonstelling waarbij rekening gehouden wordt met of het om een groepstentoonstelling of een solo gaat;

presentatievergoeding	bedrag	eenheid					
Solo/duo	€ 0,00	1					€ 0,00
groepstentoonstelling 3	€ 0,00	0					€ 0,00
groepstentoonstelling 4	€ 0,00	0					€ 0,00
groepstentoonstelling 5 of meer	€ 0,00	0					€ 0,00
Kosten	€ 0,00	0					€ 0,00
verzekering	€ 0,00	0					€ 0,00
transport	€ 0,00	0					€ 0,00
verblijfskosten	€ 0,00	0					€ 0,00
	€ 0,00	0					€ 0,00
	€ 0,00	0					€ 0,00
	€ 0,00	0					€ 0,00
subtotaal presentatievergoeding+kosten							€ 0,00

- een aparte opsomming van de productiekosten, aanvullend aan de eventuele verloning;

kosten	bedrag	aanwijzbare kost	eenheid				
kosten vooronderzoek/voorstudie	€ 0,00	aanwijzbare kost	0				€ 0,00
(bijdrage aan) huur ruimte	€ 0,00	aanwijzbare kost	0				€ 0,00
productiekosten	€ 0,00	aanwijzbare kost	0				€ 0,00
verpakking	€ 0,00	aanwijzbare kost	0				€ 0,00
beveiliging	€ 0,00	aanwijzbare kost	0				€ 0,00
transport werken	€ 0,00	aanwijzbare kost	0				€ 0,00
transport (woon-werk)	€ 0,00	aanwijzbare kost	0				€ 0,00
verblijfskosten	€ 0,00	aantal dagen	0				€ 0,00
overnachtingen / per nacht	€ 0,00	aantal nachten	0				€ 0,00
verzekering	€ 0,00	aanwijzbare kost	0				€ 0,00
publiciteit	€ 0,00	aanwijzbare kost	0				€ 0,00
vernissage	€ 0,00	aanwijzbare kost	0				€ 0,00
andere kosten	€ 0,00	aanwijzbare kost	0				€ 0,00
	€ 0,00	aanwijzbare kost	0				€ 0,00
	€ 0,00	aanwijzbare kost	0				€ 0,00
subtotaal kosten							€ 0,00

Door de gekozen link met de loonvoorwaarden in PC 329.01 zijn de afgesproken bedragen brutolonen. En wat als de kunstenaar als zelfstandige werkt? Dan stelt de richtlijn dat het

⁴³ <https://www.juistisjuist.be/tools/vergoedingscalculator-beeldende-kunsten/>

minimale honorarium van een zelfstandige wordt berekend op basis van de loonkost van een werknemer in een gelijkaardige functie. Om de totale kost te bepalen dienen dus ook de patronale bijdragen en het vakantiegeld berekend te worden.

In de Case van bovenstaand kunstenaar wordt er bijvoorbeeld:

- 15 uur gewerkt aan het onderzoek;
 - 45 uur gewerkt aan de creatie van het werk;
 - 10 uur gewerkt aan de opstelling van het werk.
- ➔ TOTAAL: 70 uur

Het brutoloon is dan gelijk aan 70 x 18,56 euro. Totaal: **1.299,20 euro**.

De calculator brengt ons tot de volgende loonkost. De zelfstandige heeft op basis van de richtlijn recht op dezelfde loonkost als een werknemer, en voor het SBK nemen we weer de multiplicator van **1,82**.

	Museum		
	Werknemer of 1bis (rechtstreeks)	SBK	zelfstandige
	<i>5j anciënniteit</i>		
brutoloon	€ 1.299,20	€ 1.299,20	€ 1.299,20
totale loonkost	€ 1.804,61	€ 2.364,54 (ex. btw)	€ 1.804,61 (excl. btw)

Daarnaast heeft de Kunstenaar nog steeds recht op:

- de vergoeding voor de tentoonstelling van 675 euro (zie boven);
- de vergoeding van de productiekosten of een productiebudget dat voorzien wordt door het museum.

6.4. In elke fase een andere faire vergoeding - de rekentool fair pay voor popmusici in Nederland

Een passend beloningsperspectief

Bij de uitwerking van het Nederlandse model stonden twee aspecten centraal: een opdeling in carrièrefasen én een passend ‘beloningsperspectief’. In het verslag⁴⁴ hierover lezen we: “Door de leden van de Ketentafel Popmusici is bij elke carrièrefase stilgestaan bij de vragen: wat is het sociaal minimum (de sociaal nog aanvaardbare ondergrens) en wat is fair pay (eerlijk en redelijk)? Het begin van een carrière in de popmuziek zal in het teken staan van

⁴⁴<https://www.berenschot.nl/nieuws/fair-pay-beloning-popmuzikanten-onhaalbaar>

investeren. Een startende act mag (minimaal) rekenen op een onkostenvergoeding. Als het iets beter gaat en de act als 'upcoming' wordt gekenmerkt, dan is een investeringsvergoeding minimaal gewenst (zodat ze een geluidstechnicus kunnen inhuren of een plaat kunnen opnemen) maar zou een vergoeding vergelijkbaar met minimumloon fair pay zijn."

Fase	Duiding	Fair pay <i>Wat is een eerlijke, redelijke vergoeding?</i>	Sociaal minimum <i>Wat is een sociaal nog aanvaardbare ondergrens?</i>
Fase 0	Starting up	Investeringsvergoeding	(Gedeeltelijk) onkostenvergoeding
Fase 1	Upcoming	Vergoeding vergelijkbaar met minimumloon	Investeringsvergoeding
Fase 2	Developing	Vergoeding vergelijkbaar met modaal loon	Vergoeding vergelijkbaar met minimumloon
Fase 3	Mid-career	Meer dan een modaal loon (o.b.v. marktwerking)	Vergoeding vergelijkbaar met modaal loon
Fase 4	Arrived	Meer dan een modaal loon (o.b.v. marktwerking)	Meer dan een modaal loon (o.b.v. marktwerking)

tabel: norm voor een redelijke vergoeding per carrièrefase⁴⁵

Om te berekenen wat de gepaste vergoeding voor een prestatie moet zijn, werd in het Nederlandse model eerst een onderzoek gedaan naar het aantal uur dat een popmuzikant gemiddeld besteedt aan één optreden. Dit leidde tot gemiddeld 15 uur en 40 minuten per optreden. Dit aantal uren werd vervolgens vermenigvuldigd met het wettelijk minimum uurloon. In Nederland was dit in 2023 11,16 euro per uur (vanaf 21 jaar, bij een 40-urige werkweek). Met de factor zelfstandigen van 1,5 die de VNPF-cao voor de inkomsten van zelfstandigen (zzp'ers) hanteert ten opzichte van inkomsten uit loon, komt dit neer op een bedrag van 16,74 euro per uur. De minimuminkomsten voor een popmuzikant voor de uren besteed aan optreden zijn 15,4 uur * 16,74 euro = 258 euro.

De onderzoekers maakten hierbij ook twee vergelijkingen met andere referenties:

1. de minimale vergoeding die je aan uitvoerende artiesten moet geven om in aanmerking te komen voor ondersteuning door het fonds van SENA de beheersvennootschap voor de rechten uitvoerende artiesten en producenten. Zij hanteerden in 2023 een norm van minimaal 290 euro per muzikant⁴⁶;
2. de norm die de publieke omroep hanteert: een liveoptreden bij de NPO leverde vanaf 1 oktober 2022 een minimumvergoeding van 250 euro per artiest en 1.000 euro per act op.

Het wettelijke minimumloon volstaat voor de onderzoekers wel voor een upcoming artist, maar vanaf het stadium developing artist (waarin artiesten zelf ook veel investeren in bv. verloning van technische crew die mee op tour gaat) vindt men de referentie met het 'modaal inkomen' gepaster. Het Modaal loon (het meest voorkomende inkomen in Nederland, en gebruikelijk voor iemand met een mbo- of hbo-opleiding) bedraagt in 2023 bruto 40.000 euro per jaar (CPB, 2023). Met vakantiegeld en factor 1,5 is de uurvergoeding dan 26,91 euro, per optreden van 15,4 uur dus 415 euro per persoon.

⁴⁵De kloof tussen inzet en inkomsten van popmuzikanten Bastiaan Vinkenburg & Sylke Clemens, p21

⁴⁶In 2026 is dit een bedrag van 360 euro per muzikant per optreden:
[https://sena.nl/storage/socu-voorwaarden-performers-2026-\(1\).pdf](https://sena.nl/storage/socu-voorwaarden-performers-2026-(1).pdf)

Wanneer we deze referentiebedragen naast de fases leggen krijgen we volgende tabel:

Fase	Duiding	Fair pay <i>Wat is een eerlijke vergoeding?</i>	Sociaal minimum <i>Wat is sociaal aanvaardbare ondergrens?</i>	Praktijk <i>Hoe gaat het nu?</i>
Fase 0	Starting up	€ 116 (o.b.v. bijstand *)	€ 25 - € 50 (een onkostenvergoeding)	Nagenoeg niets
Fase 1	Upcoming	€ 258 (o.b.v. minimumloon)	€ 116 (o.b.v. bijstand *)	€ 25 / € 50 (gedeeltelijke onkostenvergoeding)
Fase 2	Developing	€ 415 (o.b.v. modaal loon **)	€ 258 (o.b.v. minimumloon)	€ 100 (o.b.v. deze analyse)
Fase 3	Mid-career	€ 415 (o.b.v. modaal loon**)	€ 415 (o.b.v. modaal loon **)	wisselend
Fase 4	Arrived	Meer dan € 415 ***		

Tabel: redelijke vergoeding per carrièrefase⁴⁷

Het Nederlandse model toegepast op Vlaanderen

Indien we deze cijfers zouden vertalen naar Vlaanderen dan zouden we het modaal inkomen kunnen baseren op het gemiddeld brutoloon van 3.500 euro per maand voor een werkende Vlaming in 2025⁴⁸. Dat komt in een 38u werkweek neer op 22,65 euro per uur. Dit ligt iets hoger dan het maandloon in de cao podiumkunsten-muziek (categorie A) van 3109,86 euro voor iemand zonder opgebouwde anciënniteit. Nemen we als referentiepunt niet het modale inkomen maar het GMMI, ofwel het gewaarborgd minimum maandinkomen voor de werknemers van 18 jaar en meer, dan is dit 2.154,11 euro/maand ofwel 12,83 euro/uur⁴⁹.

FASE	DUIDING	FAIR PAY	MINIMUM	KOSTPRIJS PER ARTIEST VOOR DE CLUB		
		wat is een eerlijke vergoeding	wat is een aanvaardbaar minimum	Loondienst	SBK	Zelfstandige
Fase 0	Starting-up	€ 122,11 (obv leefloon)	AKV	€ 178,63	€ 222,24	€ 178,28
Fase 1	Upcoming	€ 196,22 obv GMMI	€ 140,87 obv cao concertdienst	€ 287,05	€ 357,13	€ 286,49
Fase 2	Developing	€ 283,29 obv maandloon cao podiumkunsten-muziek	€ 140,87 obv cao concertdienst	€ 414,42	€ 515,58	€ 413,60
Fase 3	Mid-career	€ 318,83 obv modaal brutoloon	€ 140,87 obv cao concertdienst	€ 466,41	€ 580,26	€ 465,49
Fase 4	Arrived	meer dan € 318,83				

De gemiddelde tijd die een artiest volgens het onderzoek besteed aan één concert, speelt een zeer belangrijke rol in het bepalen van de minimale vergoeding. Er wordt per concert

⁴⁷De kloof tussen inzet en inkomsten van popmuzikanten Bastiaan Vinkenburg & Sylke Clemens, p21

⁴⁸<https://www.sdworx.be/nl-be/over-sd-worx/pers/doorsnee-salaris-gestegen-naar-3500-euro-bruto-maand-voor-wie-voltijds-werkt>

⁴⁹<https://cnt-nar.be/nl/documents/cao-bedragen>

rekening gehouden met 15 uur werktijd aan een correct uurloon. De vertaling naar de Vlaamse realiteit in de tabel hierboven hanteerde eenzelfde uurnorm om de berekeningen te maken. Dat de berekening in Nederland gebeurde op basis van een uurnorm werd ongetwijfeld mee ingegeven door het ontbreken van een loonnorm voor een dienstprestatie (zoals wij die wél kennen in de cao podiumkunsten-muziek). Mochten we de ingeschatte werktijd voor een 1 concert bijvoorbeeld herleiden naar 8 uur i.p.v. 15 uur zouden de loonkostbedragen ongeveer halveren.

6.5. Sectorbrede solidariteit en de rol van grote spelers

Waar de roep om fair pay in het Vlaamse en Brusselse clubcircuit vaak in de eerste plaats naar de (gesubsidieerde) muziekclubs en de overheid kijkt, tonen recente ontwikkelingen in onze buurlanden dat een duurzame oplossing ook solidariteit vanuit de bredere, commerciële muziekindustrie kan komen. In de praktijk zien we dat de financiële marges bij concerten in arena's of op grote festivals vele malen groter zijn dan in de muziekclubs die fungeren als kweekvijver voor datzelfde talent. Verschillende buitenlandse initiatieven kijken daarom expliciet naar boekingskantoren, grote ticketleveranciers en gevestigde supersterren om een financiële bijdrage te leveren aan de basis van het ecosysteem.

Nederland: Van pilootproject naar Fair Pop Fonds en de rol van commerciële spelers

Als uitloper van de fairPACCT Ketentafel Popmusici en het Berenschot onderzoek, ging in september 2024 de Fair Pop Pilot van start: acht poppodia verspreid over Nederland betaalden gedurende drie maanden eerlijke vergoedingen aan optredende artiesten, berekend op basis van de rekentool (hierboven reeds toegelicht). Dit pilootproject richtte zich op artiesten in twee carrièrefasen: upcoming en developing. Tijdens de pilot hebben 604 muzikanten een eerlijke beloning gekregen voor in totaal 151 optredens. Het zal niet verbazen dat uit verder onderzoek van de Erasmus Universiteit Rotterdam⁵⁰ gebleken is dat gerichte aanvullingen op gages leiden tot directe verbetering van de financiële positie van artiesten. Het pilootproject bood echter geen structurele oplossing.

De meest recente stap in het Nederlandse traject is het Fair Pop Fonds⁵¹, gepresenteerd op ESNS26 en officieel gelanceerd op 12 mei 2026, daags voor de publicatie van dit rapport⁵². Op 1 juli 2026 opent de eerste aanvraagronde. Enkel artiesten in de developing-fase kunnen een aanvulling aanvragen op hun gage voor optredens op VNPF-poppodia, berekend op basis van de rekentool en inclusief kosten zoals vervoer en technici. Het fonds wordt gefinancierd door een combinatie van publieke en private middelen: het Fonds Podiumkunsten stelt van 2025 tot en met 2028 jaarlijks 525.000 euro beschikbaar. Ook het Cultuurfonds draagt bij aan de oprichting van het fonds.

⁵⁰<https://kunstenbond.nl/wp-content/uploads/2025/01/FAIR-POP-PILOT-7-pager.pdf>

⁵¹<https://fairpopfonds.nl/>

⁵²<https://kunstenbond.nl/fair-pop-fonds-van-start-stap-richting-eerlijke-betaling-voor-popartiesten/>

Hoewel het een stap in de goede richting is, merken we dat de beschikbare middelen eerder beperkt zijn en dat daarom keuzes worden gemaakt. Het Fair Pop Fonds werkt met twee aanvraagrondes per kalenderjaar. Per jaar kan een artiest maximaal één aanvraag toegekend krijgen. Is het budget op, dan kunnen er geen aanvragen meer worden toegekend. Bovendien richt het fonds zich uitsluitend op artiesten in de developing-fase, terwijl uit onze stuurgroepen en valideringsworkshop bleek dat de nood ook in andere carrièrefasen reëel is.

Parallel zien we in Nederland dat grote commerciële organisatoren en boekingskantoren het initiatief beginnen te nemen om ontoereikende vergoedingsstructuren te doorbreken. Vanaf 1 januari 2026 past organisator en boekingskantoor Friendly Fire een nieuwe vergoedingsstructuur toe voor alle support acts⁵³. Dit initiatief komt voort uit de vaststelling dat de standaardvergoeding voor een voorprogramma in Nederland al twintig jaar lang stilstaat op een onhoudbare 150 euro, terwijl de productiekosten voor opkomende bands enorm zijn gestegen. Geïnspireerd door de Ketentafel fairPACCT, besloot Friendly Fire deze nieuwe support fee-staffel⁵⁴ actief toe te passen voor al hun Nederlandse en Belgische artiesten die in Nederland als support spelen.

Als we kijken naar de bedragen in die staffel, zien we dat deze niet zo ver liggen van de huidige praktijk in het clubcircuit (en dus niet fair pay volgens barema's), maar dat er wel extra rekening wordt gehouden met zaalgrootte. Aangezien de support gage ook doorgerekend wordt in de costing, is het niet alleen Friendly Fire, maar ook de headliner die de hogere support fee betaalt.

Frankrijk: Een ticketingtaks als structureel solidariteitsmechanisme (CNM)

Waar de meeste buitenlandse initiatieven berusten op vrijwilligheid, kiest Frankrijk voor een wettelijk verankerde aanpak. Hier zien we dus dat de overheid een regierol op zich neemt als het gaat over solidariteitsmechanismen. Elke organisator van concerten (en variété spektakels) - klein of groot, commercieel of gesubsidieerd - is verplicht 3,5% van de ticketomzet af te dragen aan het Centre National de la Musique (CNM). Dit systeem bestaat al sinds 1986 en werd in 2020 uitgebreid en geherstructureerd. Sinds 2024 komen daar ook inkomsten uit een streamingbelasting bij, waardoor digitale platformen eveneens bijdragen aan het sectorale fonds⁵⁵.

De opbrengsten worden via twee sporen herverdeeld: 60% gaat terug naar de organisatoren zelf, de overige 40% financiert sectorale steunprogramma's van CNM. Net zoals de verplichting om muzikanten te verlonen volgens barema's of hen tewerk te stellen onder correcte arbeidsvoorwaarden, legt de overheid hier een bijdrageverplichting op die niet afhankelijk is van de goede wil van individuele spelers. Een belangrijke nuance is dat de

⁵³<https://friendlyfire.nl/nieuws/artikel/friendly-fire-investeert-in-groei-van-talent-nieuwe-vergoedingsstructuur-voor-support-acts/>

⁵⁴<https://fairpacct.nl/adviestabel-voor-vergoedingen-support-acts-op-basis-van-zaalcapaciteit/>

⁵⁵<https://cnm.fr/en/news/tax-on-concert-tickets/>

CNM-middelen niet rechtstreeks naar faire vergoedingen voor artiesten gaan. De link naar faire vergoedingen is er wel, maar enkel indirect: wie CNM-steun ontvangt, moet aantonen dat die de sectorale cao naleeft.

Nog een belangrijk aandachtspunt is dat de kosten uiteindelijk worden doorgerekend aan de consument. Bij de invoering van de streamingbelasting was Spotify er snel bij om te reageren dat abonnementsprijzen in Frankrijk lichtjes zouden stijgen. En ook bij de tickettaks verrekenen organisatoren de heffing doorgaans in de ticketprijs. De solidariteit binnen de sector wordt zo deels gedragen door het publiek, wat dit model politiek gevoelig kan maken, zeker wanneer er meer aandacht wordt gevestigd op de toegankelijkheid en betaalbaarheid van cultuurbeleving.

Verenigd Koninkrijk: De headliner als rechtstreekse investeerder in de basis (LIVE Trust)

In het Verenigd Koninkrijk wordt de solidariteit structureel georganiseerd door rechtstreeks een brug te slaan tussen de grootverdieners in de arena's en de grassroots muziekclubs. Het fonds LIVE Trust⁵⁶ is in het leven geroepen om de basis van de Britse livemuziek te beschermen, te ondersteunen en verder uit te bouwen.

De financiering van dit fonds komt voor een belangrijk deel rechtstreeks vanuit de succesvolste artiesten. Dit systeem hanteert een vrijwillige ticketheffing van £1 per ticket (de zogenaamde ticket levy) bij concerten in grote arena's met een capaciteit van meer dan 5.000 personen. De heffing is 'vrijwillig' in de zin dat de keuze bij de artiest en diens boeker/promotor ligt om het systeem te activeren: zij geven het mandaat om de heffing standaard in de ticketprijs op te nemen, waarna de ticketkoper de uiteindelijke bijdrage levert. Bekende sterren zoals Harry Styles, Florence & The Machine en Foo Fighters hebben hier al op ingetekend. De opbrengsten vloeien door naar fondsen zoals de Music Venue Trust⁵⁷, ter ondersteuning van kleine podia die fungeren als vitale broedplaatsen voor artiesten aan het begin van hun carrière.

Een belangrijke nuance bij dit Britse voorbeeld is de specifieke financieringsstructuur van de sector: in tegenstelling tot de Vlaamse muziekclubs ontvangen de Britse grassroots music venues nauwelijks tot geen structurele overheidssubsidies. Zij opereren nagenoeg volledig in een commerciële vrije markt.

⁵⁶<https://www.livetrust.org/>

⁵⁷<https://www.musicvenuefund.com/>

Duitsland: Een autonoom en solidair fonds voor en door de sector (Live Music Fund)

Een gelijkaardig initiatief zien we in Duitsland met het Live Music Fund⁵⁸. Gesteund door de Bundesstiftung LiveKultur⁵⁹ faciliteert dit fonds een kleine vrijwillige bijdrage op tickets van grote stadion- en arenashows om de financiële risico's bij kleine podia te verlagen en opkomend talent eerlijk te kunnen vergoeden. Hiermee wordt formeel erkend dat de commerciële winsten aan de top onlosmakelijk verbonden zijn met de artistieke 'humuslaag' waar talent rijpt. De uitrol van het fonds verloopt in drie duidelijke fases:

- **Fase 1** (vanaf jan. 2026): introductie van een vrijwillige donatiefunctie bij de aankoop van tickets via deelnemende ticketing services. Bezoekers kunnen hierbij zelf een bedrag naar keuze schenken.
- **Fase 2**: De invoering van de eigenlijke 'Live Euro' (een ticket-override van 1 euro). Deze wordt automatisch (verplicht vanuit de overheid) geïncludeerd in de ticketprijs van clubconcerten, festivals en openluchtshows, primair gericht op tickets boven de 35 euro.
- **Fase 3**: De uitbreiding naar 'micro-heffingen' van andere grote spelers, zoals streamingdiensten en commerciële partners.

De opgehaalde middelen vloeien vervolgens rechtstreeks terug naar de plekken waar livemuziek het meest kwetsbaar is: kleine clubs en lokale organisatoren, onafhankelijke festivals, en de financiering van de eerste tournees van opkomend talent. De boodschap uit Duitsland is helder: het fonds is niet zomaar een subsidie-instrument, maar een "Kultur Statement" en een bewijs van solidariteit binnen de hele keten.

6.6. Conclusies

De 'fair practice' is bijna altijd dynamisch: afhankelijk van context en artiest

In heel wat landen en sectoren wordt gezocht naar manieren om eerlijke verloning voor artiesten in heldere kaders te gieten. Daarbij valt het op dat (in tegenstelling tot de vaste vergoeding voor 1 concertdienst uit de cao podiumkunsten-muziek) er steeds een dynamische regeling is die rekening houdt met 1 of meer van volgende parameters:

- de anciënniteit of carrièrefase van de artiest;
- het statuut en de schaal van zaal;
- het feit of de artiest solo of in groep werkt;
- de mate waarin de opdrachtgever subsidies ontvangt.

De bedragen die tegenover een prestatie van een muzikant staan lopen uit elkaar, maar de verschillen tussen bv. een vergoeding voor een artiest in een grote zaal in Frankrijk en die

⁵⁸<https://livemusicfund.de/>

⁵⁹<https://www.bundesstiftung-livekultur.org/>

voor een Vlaamse artiest met 10 jaar anciënniteit liggen niet zo ver uit elkaar. Het lijnrecht doortrekken van het Nederlandse rekenmodel op de Vlaamse markt leidt tot bedragen die een heel stuk hoger liggen dan andere referenties. De effectieve kostprijs van een artiest in Vlaanderen verschilt significant al naargelang de wijze waarop de vergoeding wordt geregeld (loondienst, SBK of zelfstandige) dit maakt onderlinge vergelijking altijd moeilijk.

We kunnen best wel wat leren van de podiumkunsten

De cao heeft heel wat flexibiliteit, en zeker voor de podiumkunsten. Zo doet bijvoorbeeld de regel om de dagvergoeding te baseren op 1/20e van het maandloon, gekoppeld aan de mogelijkheid om van de normale looncategorie af te wijken, interessante pistes ontstaan voor een oplossing te bieden aan enkele spanningsvelden binnen de muzieksector.

Niet enkel leert het ons dat de cao de plek kan zijn om andere parameters te koppelen aan bijvoorbeeld dienstvergoedingen of maandlonen zoals: schaalgrootte, zaalcapaciteit, fase in de carrière, etc. Maar zou deze flexibiliteit ook een oplossing kunnen bieden voor het spanningsveld tussen faire verloning en wat als fair aanzien moet worden voor een beginnende band of muzikanten die zich in de vage zone bevinden tussen amateur en (semi-)professioneel. Voor muziekclubs die muzikanten engageren komen we al gauw tot een kost van minstens 206,08 euro, en dit ongeacht of het over een professionele of (net-)niet-professionele muzikant gaat. De mogelijkheid om zoals in de Podiumkunstensector 1/20e van het maandloon per optreden toe te passen op een lagere looncategorie indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan (weinige ervaring, niet overschrijden grensbedrag subsidies,...) lijkt in de berekeningen dan weer meer haalbaar voor muziekclubs. Zo zou de kost kunnen dalen tot minstens 170,34 euro.

Dit soort benadering en flexibiliteit laat toe om ook met carrièrefasen rekening te houden, en een onderscheid tussen de verschillende carrièrefasen te verantwoorden. Zeker wat betreft de amateurs en bands die aanschurken tegen de (semi-)professionaliteit, maar daar nog niet zijn.

Met deze worden echter geen uitspraken gedaan over hoe deze flexibiliteit moet worden ingevuld, maar wel dat flexibiliteit mogelijk is bij het gezamenlijk tot stand te doen komen van een referentiekader rond faire verloning in het gesubsidieerde clubcircuit.

Sectorbrede solidariteit als extra schakel?

Naast de inspirerende vormen van tewerkstelling, juridische flexibiliteit en onderzoek of rekentools, zien we ook dat er steeds meer vernieuwende initiatieven vanuit de muzieksector en overheden komen. Hierbij wordt expliciet naar solidariteit binnen de hele keten gekeken, waarbij de commerciële top van de markt verantwoordelijkheid neemt voor de basis. Door een deel van de ruime marges van grote concerten en headliners direct terug te laten vloeien naar kleine clubs, onafhankelijke festivals en opkomend talent, ontstaat er

een vorm van sectorbrede solidariteit. De vraag is welke rol de overheid hierin kan opnemen.

7. Conclusies en aanbevelingen

7.1. Inleiding

Dit onderzoek bracht drie perspectieven samen: het perspectief van artiesten, de spanningsvelden in het clubcircuit tussen missie en markt en de bestaande juridische en fair practice-kaders. Het doel van dit slothoofdstuk is om die inzichten te hertalen naar bouwstenen voor een gedeeld referentiekader rond fair pay in het gesubsidieerde clubcircuit, dat door de sector zelf verder moet worden ingevuld.

7.2. Centrale conclusies

De tweedeling amateur/pro volstaat niet

De praktijk van niet-klassieke muziek laat zich niet vatten in een simpele scheiding amateur versus professioneel, noch in een lineair traject van café naar arena. Artiesten bewegen zich in een continuüm van carrièrefasen, combineren meerdere statuten en jobs, en vallen in grote mate in een semiprofessionele tussenzone waar regels en vergoedingskaders vandaag onvoldoende op aansluiten.

Een model dat uitgaat van carrièrefasen (zoals in Nederland), de inschaling naar anciënniteit en ervaring (zoals in de podiumkunsten) levert een veel genuanceerder en fijnmaziger beeld op. Het Nederlandse model is echter gebaseerd op een inschatting van workload, een mathematische toewijzing aan een carrièrefase, gelinkt aan referentielonen van buiten de cultuursector, en focust vooral op zzp'ers (zelfstandigen). De Nederlandse context (subsidies, sociale statuten en organisatievormen) is dus wezenlijk anders dan bij ons, waardoor het model niet één op één te kopiëren valt. De logica van carrièrefasen sluit niettemin zeer dicht aan op de realiteit van artiesten in onze sector. De kwalitatieve definities op Vlaams niveau die in dit onderzoek werden uitgewerkt en breed gedragen bleken in de stuurgroepen, kunnen een goed startpunt zijn om er verder mee aan de slag te gaan.

De artiest staat altijd op het einde van de rekening

Zelfs wanneer een concert financieel goed draait, is de vergoeding voor de artiest vaak het bedrag dat overblijft nadat alle andere kosten zijn gedekt: zaal, techniek, eventuele vergoeden sessiemuzikanten, promotie en omkadering. Die realiteit maakt de artiest per

definitie de meest kwetsbare schakel in de keten. Voor solo-artiesten die hun project ook zakelijk en praktisch trekken is die positie nog nijpender. Zij dragen de meeste verantwoordelijkheid, maar staan het verst van een faire vergoeding.

De creatie- en productiefase die aan elk optreden voorafgaat blijft bovendien grotendeels onbetaald. Muziek schrijven, opnemen, promoten, repeteren, reizen - al die uren tellen niet mee in de uiteindelijke gage. Zowel het Nederlandse model als de calculator voor verloning in de beeldende kunsten erkennen dit principe expliciet door een vergoeding te berekenen op basis van de volledige werk- of creatietijd, niet enkel de tijd op het podium. Dit is een belangrijk aandachtspunt in het fair pay debat.

Fair pay is altijd contextgebonden

Wat 'eerlijk' is, moet altijd worden bekeken binnen een context, zoals ook het Kunstendecreet aangeeft. De context van de opdrachtgever, zoals de schaalgrootte van de zaal en de mate waarin de organisatie subsidies ontvangt, kan hierbij richtinggevend zijn. Maar ook de context van de artiest (carrièrefase, het aantal mensen dat betrokken is bij een concert, ook achter de schermen) is een waardevolle invalshoek. De cao podiumkunsten-muziek maakt alvast een combinatie van beide: zowel de mate waarin de opdrachtgever gesubsidieerd wordt als de anciënniteit, ervaring en rol van de artiest bepalen mee het referentiebedrag. De cachetregeling in Frankrijk biedt daarnaast een goede inspiratie voor dynamische verloning in relatie tot de capaciteit van de zaal.

Voor artiesten aan het prille begin van een carrière bestaan er al specifieke uitzonderingen, zoals de AKV. Ook de mogelijkheid om vrijelijk in te schalen voor artiesten met minder dan vier jaar ervaring en zonder diploma biedt een interessant vergelijkingspunt voor een genuanceerder vergoedingskader in de muzieksector.

Fair pay zit tussen wensen, willen en kunnen

Het niet-klassieke muziekveld is gebouwd op markt-economische fundamenten. Artiesten geloven dat vandaag investeren (en desnoods onvergoed spelen) later een 'return on investment' zal meebrengen. Clubs willen hun artistieke missie waarmaken en opkomend talent kansen geven, maar botsen op de grenzen van financiële haalbaarheid. De overheid legt via wetgeving, beleidsnota's en subsidievoorwaarden de lat voor fair practice, maar de voorziene middelen om die lat te halen groeien niet altijd mee.

De Visienota Kunsten moedigt clubs expliciet aan om nog meer in te zetten op talentontwikkeling en de ondersteuning van opkomend talent. Dat is een mooie ambitie, maar ze kan niet worden gerealiseerd zonder extra middelen. De stemmen tijdens de valideringsworkshop waren daar helder over: meer subsidies zijn noodzakelijk. Een overheid die fair practice als subsidievoorwaarde oplegt, heeft ook de verantwoordelijkheid om de financiële ruimte te creëren waarin die voorwaarde realistisch is.

Extra middelen: subsidie in combinatie met sectorbrede solidariteit?

Extra overheidsfinanciering is noodzakelijk, maar niet de enige oplossing. Buitenlandse voorbeelden tonen aan dat de muzieksector ook zelf solidaire mechanismen kan ontwikkelen, eventueel onder impuls van een overheid (zoals in Frankrijk). In Nederland neemt een groot boekingskantoor als Friendly Fire het voortouw door structureel hogere vergoedingen voor supports in te voeren. In het Verenigd Koninkrijk vloeit via het LIVE Trust een deel van de opbrengsten van grote arenatoours rechtstreeks terug naar kleine clubs. In Duitsland bouwt het Live Music Fund aan een gefaseerd solidariteitsmechanisme waarbij ook streamingdiensten en commerciële partners worden betrokken.

Slotconclusie

Fair pay in het clubcircuit is geen probleem dat van vandaag op morgen wordt opgelost. De uitdagingen zijn structureel, de belangen divers en de middelen beperkt. Maar dit onderzoek toont aan dat er wel degelijk een gedeeld verlangen is naar verandering, zowel bij de stakeholders (artiesten, clubs en omkadering) als bij beleidsmakers. Het benoemen van de spanningsvelden, het ontwikkelen van een gedeelde taal (bv. carrièrefasen) en het in kaart brengen van wat elders al werkt: dat was het doel van dit rapport. Niet om kant-en-klare oplossingen op tafel te leggen, maar om het gesprek te voeren. VI.BE wil als steunpunt verdere gesprekken blijven faciliteren, met dit rapport als vertrekpunt.

7.3. Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Tijdens dit onderzoek botsen we op heel wat datasets en onderwerpen die we onvoldoende fijnmazig in beeld konden brengen en verder onderzoek behoeven. We maken een niet-exhaustieve lijst:

- Verdere verfijning en testing van een carrièrefasenmodel voor Vlaanderen met meer en recentere data.
- Verder kwantitatief onderzoek naar inkomsten en uitgaven van artiesten om beter zicht te krijgen op het investeringsmodel en de fair practice praktijken met inbegrip van essentiële parameters (aantal muzikanten, technici, vergoedingswijze, bedrag, tussenpersonen, anciënniteit, carrièrefase, etc).
- Gedetailleerder in beeld brengen wat vandaag werkelijke gages zijn voor voorprogramma's en headliners in het clubcircuit, liefst op een geüniformiseerde manier.
- Simulaties van verschillende scenario's voor een gefaseerde inhaalbeweging (per carrièrefase, per clubgrootte, per dealtype) om de budgettaire impact scherp te krijgen.

8. Colofon

Dit is een onderzoeksrapport van [VI.BE](#), gecoördineerd door Lucas Declercq. Met verdere vragen over dit onderzoek kan je mailen naar lucas@vi.be.

Redactiepartner: [Tweeëige Drieling](#) nam het luik rond wettelijke kaders voor hun rekening.

We willen graag Didier Goossens en Fran Vanassche en alle betrokken sectorprofessionals bedanken voor hun bijdragen aan dit onderzoek.

Lay-out en eindredactie: Chiara Cianciotto (VI.BE)

Publicatie: mei 2026