

Wike Been & Maarten Keune

De creatieve industrie: loopbanen en uitstroom

Kort & Bondig

9

Wike Been & Maarten Keune

De creatieve industrie: loopbanen en uitstroom



instituut gak

Maart 2021

© Wike Been & Maarten Keune, Amsterdam

Contact: aias-hsi@uva.nl

Bibliografische informatie:

W. Been & M. Keune (2021). De creatieve industrie: loopbanen en uitstroom, *AIAS-HSI Kort & Bondig 9*.

Informatie kan worden geciteerd mits de bron correct en helder wordt vermeld.

Reproductie voor eigen/intern gebruik is toegestaan.

Publicaties in de reeks *Kort & Bondig* zijn te downloaden op de website <http://aias-hsi.uva.nl/> onder "Publicaties".

ISSN online: 2666-5476

Dit is de negende publicatie in de reeks 'Kort & Bondig' die onderzoeksinstituut AIAS-HSI van de Universiteit van Amsterdam uitbrengt om in kort bestek en op toegankelijke wijze uitkomsten te presenteren van recent verricht onderzoek.

Deze negende 'Kort & Bondig' richt zich op de vraag hoe loopbanen in de creatieve industrie er uitzien. Daarnaast wordt er gekeken wie er uitstroomt uit de sector en hoe deze groep structureel verschilt van zij die blijven. Hiertoe volgen we de loopbanen van alle mensen die in januari 2010 werkzaam waren in de creatieve industrie gedurende de negen jaar daarna. De bevindingen zijn gebaseerd op analyses van microdatabestanden van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De gepresenteerde bevindingen maken onderdeel uit van het onderzoeksproject 'Werk, zekerheid en belangenvertegenwoordiging in de creatieve industrie' (WERCREA). Doel van dit onderzoek is grip krijgen op de belangen van werkenden in de creatieve industrie, hun arbeidsvoorwaarden en de collectieve mechanismen om deze te behartigen.

Het onderzoek WERCREA wordt mogelijk gemaakt door steun van het Instituut GAK.

Inhoud

Inleiding	6
Achtergrond van het onderzoek	7
Definitie van de creatieve industrie	7
Kenmerken van loopbanen in de creatieve industrie	7
Databestand	9
Loopbanen in de creatieve industrie	10
Uitstroom uit de creatieve industrie.....	12
Samenvatting en conclusies	17
Literatuur	18
Appendix	20

Inleiding

De creatieve industrie is een sector die bekend staat om haar flexibele arbeidsmarkt en preciaire arbeidsomstandigheden. Kort & Bondig 6 *'arbeidsmarktflexibilisering en inkomen in de creatieve industrie'* (Been en Keune, 2021) liet zien dat de sector het afgelopen decennium steeds flexibeler is geworden: het aandeel vaste contracten is teruggelopen ten gunste van een groeiende groep zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Waar in januari 2010 37,8 procent van de werkenden in de creatieve industrie werkzaam was op één vast contract¹, was dat eind december 2018 nog maar 22,6 procent. Het percentage zzp'ers groeide in dezelfde periode van 22,2 procent naar 36,4 procent. Ook het aandeel werkenden dat meerdere banen combineert, de zogenaamde multiple jobholders, is toegenomen, van 17,0 naar 22,7 procent.

De internationale literatuur over de creatieve sector suggereert dat de flexibele arbeidsmarkt zich ook op individueel niveau vertaalt in veel flexibiliteit. Voorbeelden zijn veelvuldige baanveranderingen van werknemers en wisselingen tussen typen arbeidsmarktposities: bijvoorbeeld van zzp'er naar werknemer naar werkgever en weer terug (Lingo & Tepper, 2013; McGuigan, 2010). Ook kent de sector in andere landen een relatief hoge drop-out (Alper & Wassall, 2006). Deze negende Kort & Bondig analyseert of ook de loopbanen van werkenden in de creatieve industrie in Nederland gekenmerkt worden door veel flexibiliteit en vaak resulteren in uitstroom uit de sector.

Na een korte beschrijving van de kenmerken van de arbeidsmarkt van de creatieve industrie en de analyses die ten grondslag liggen aan deze Kort & Bondig 8, gaan we allereerst in op hoe loopbanen er in de creatieve industrie uitzien. Om hier inzicht in te krijgen volgen we de loopbanen van alle mensen die in januari 2010 werkzaam waren in de creatieve industrie gedurende negen jaar. We kijken hiervoor maandelijks wat voor arbeidsmarktpositie ze bekleden

¹ Ook multiple jobholders kunnen een (of meerdere) vast(e) contract(en) hebben, maar deze worden hier niet meegeteld. Multiple jobholders vormen in dit onderzoek namelijk een aparte categorie.

en hoe vaak ze van werkgever/arbeidsmarktpositie wisselen gedurende de periode dat we ze volgen. We sluiten af met een analyse van de werkenden die de sector verlaten en waar deze terecht komen.

Achtergrond van het onderzoek

Definitie van de creatieve industrie

Er bestaan veel verschillende definities van de creatieve industrie. Het is dan ook een samengestelde sector die bestaat uit uiteenlopende deelsectoren, variërend van de podiumkunsten tot architectenbureaus. In dit onderzoek hanteren we de definitie als door het CBS gehanteerd in de Monitor Topsectoren Beleid 2017, welke is weergegeven in *Appendix 1*. Dit is een brede definitie waarin zowel de kunsten als de zakelijke creatieve dienstverlening wordt meegenomen.

Kenmerken van loopbanen in de creatieve industrie

De flexibilisering van de arbeidsmarkt van de creatieve industrie wordt vaak in verband gebracht met de toegenomen projectmatige organisatie van werk in de sector (Pettica Harris et al., 2015). Als werknemers in deze context veelal tijdelijk worden aangesteld voor de duur van een project betekent dit dat ze keer op keer opzoek moeten naar een nieuw project (Menger, 2017). Omdat projecten vaak niet naadloos op elkaar zullen aansluiten zou de kans op periodes van werkloosheid groot zijn. Deze kans wordt verder vergoot doordat een dergelijke projectmatig georganiseerde arbeidsmarkt vraagt om een relatief groot overschot van werkenden om goed te kunnen functioneren (Ashton, 2015). Zonder overschot waaruit geput kan worden lukt het immers niet om voor elk project tijdig een passend team samen te stellen. De andere kant van de medaille is dat er daarmee systematisch grote groepen op zoek naar werk zijn. Vertaald naar loopbanen zou dit betekenen dat deze doorspekt zullen zijn met (kortstondige) periodes van werkloosheid en veelvuldige

wisselingen van werkgever. Maar het kan natuurlijk ook anders: ook met vaste werknemers kunnen bedrijven en organisaties projectmatig werken. Dit gebeurt in andere delen van de economie en ook in de creatieve industrie kunnen we hier aardig wat voorbeelden van vinden (bijvoorbeeld: Keune et al., 2018).

Een alternatieve manier om de projectmatige organisatie van werk vorm te geven is met de inzet van zzp'ers. In *kort en bondig 6* was al te lezen dat er in de creatieve industrie veel zzp'ers werkzaam zijn en dat hun aandeel het afgelopen decennium alleen maar is toegenomen. Eind 2018 was het de meest voorkomende type arbeidsmarktpositie in de creatieve industrie. Vertaald naar loopbanen is daarmee te verwachten dat het zzp-schap in veel loopbanen zal voorkomen en recentelijk steeds meer gezien het feit dat andere typen contracten zeldzamer zijn geworden.

Een ander kenmerk van de creatieve industrie dat vaak wordt aangehaald is dat men niet alleen vaak van werkgever zou wisselen, maar ook gemakkelijk zou switchten tussen verschillende typen arbeidsmarktposities, bijvoorbeeld van zzp'er naar zelfstandige met personeel (zmp'er) naar werknemer en weer terug (Lingo & Tepper, 2013). De onderliggende reden daarvoor zou zijn dat doordat mensen in verschillende arbeidsmarktposities vaak zij aan zij werken in projecten, de verschillen tussen deze posities vervagen en de overstap naar een ander type arbeidsmarktpositie gemakkelijk gemaakt is. Vertaald naar loopbanen betekent dit dat deze wisselingen tussen typen arbeidsmarktposities zullen kennen.

Het veel voorkomen van lage inkomens in de creatieve industrie, gecombineerd met lange werkdagen en onregelmatige werktijden zou erop kunnen duiden dat werken in deze sector op langere termijn niet voor iedereen aantrekkelijk of haalbaar is en dat daarom de uitstroom uit de sector hoog zal zijn. En sommige auteurs suggereren dat een niet altijd even inclusieve cultuur ervoor zorgt dat er landen en deelsectoren zijn waar de uitstroom uit de creatieve industrie ongelijk verdeeld zou zijn (Brook e.a.,

2021). Casestudies laten zien dat in bepaalde landen en deelsectoren, bijvoorbeeld de filmindustrie, vrouwen relatief vaak uitstromen rond de tijd dat ze kinderen krijgen (Percival, 2020) en ook dat werkenden met een lagere sociaal economische status of migratieachtergrond relatief vaak uitstromen (Oakley e.a., 2017). In deze *kort en bondig* zullen bekijken of we deze loopbaan- en uitstroomkenmerken ook in de Nederlandse creatieve industrie terugzien.

Databestand

Voor de analyses is gebruik gemaakt van microniveau registratiedata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Er is een longitudinaal databestand gecreëerd² met daarin alle mensen die in januari 2010 werkzaam waren in de creatieve industrie³. De werknemers in de creatieve industrie zijn geïdentificeerd op basis van de SBI-code van het bedrijf waar ze werkzaam zijn en de zelfstandigen op basis van de SBI-code van de eigen onderneming. In de analyses beperken we ons tot de mensen die in januari 2010 tussen de 18 en 65 jaar waren. De arbeidsmarktpositie van al deze mensen is vervolgens voor een periode van 108 maanden gevolgd tot aan december 2018. De volgende arbeidsmarktposities worden onderscheiden voor het cohort van de werkenden in de creatieve industrie in januari 2010: 1) zzp'er; 2) zmp'er; 3) vast contract; 4) tijdelijk contract; 5) directeur/groot aandeelhouder; 6) multiple jobholder (MJH; iemand die meerdere banen/posities combineert, bijvoorbeeld twee banen in loondienst of zzp'er in combinatie met loondienst). Voor alle opvolgende maanden zijn daar de volgende twee opties aan toegevoegd: 7) pensioengerechtigde leeftijd bereikt⁴ en 8) niet langer werkzaam in de creatieve industrie. Om loopbanen in de creatieve industrie in

² Om werknemers in de creatieve industrie te kunnen onderscheiden is het BETAB bestand gecombineerd met het SPOLISBUS bestand. Dit is vervolgens weer gecombineerd met ZELFSTANDIGENTAB (2010-2015) of INPATAB (2016-2018) om zelfstandigen en multiple jobholders te kunnen identificeren, waarna het bestand als geheel is geaggregeerd op maandniveau.

³ Zie appendix voor de gehanteerde definitie.

⁴ Geoperationaliseerd als 65+.

kaart te brengen is gebruik gemaakt van sequentie-analyse. Daarnaast is gekeken hoe vaak men in de observatieperiode van baan en/of werkgever is veranderd.

Als tweede stap focussen we op de groep werkenden die de creatieve industrie verlaat voor andere redenen dan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. We zijn geïnteresseerd in de vraag hoe deze groep verschilt van degenen die blijven en of vrouwen en mensen met een migratieachtergrond⁵ relatief vaak de sector verlaten. Om dit te analyseren richten we ons op iedereen die in januari 2010 werkzaam was in de creatieve industrie. We excluderen vervolgens iedereen die in de periode januari 2010 tot december 2018 de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Vervolgens kijken we met behulp van logistische regressieanalyse hoe de werkenden die in deze periode de creatieve industrie verlaten verschillen van degenen die blijven. Tot slot gaan we na in wat voor type arbeidsmarktpositie de mensen die de creatieve industrie hebben verlaten terecht zijn gekomen. Dit doen we door het type arbeidsmarktpositie voor iedereen die de sector heeft verlaten na te gaan voor het jaar 2019.

Loopbanen in de creatieve industrie

In januari 2010 waren er in totaal ruim 192.000 mensen werkzaam in de creatieve industrie, waarvan een kleine 188.000 tussen de 18 en 65 jaar. Er werkten er in die tijd meer mannen (57%) dan vrouwen (43%) in de sector en de meesten hadden geen migratieachtergrond (82%). In *tabel 1* is te zien dat het merendeel van de werkenden in januari 2010 een vast contract had (38%), gevolgd door zzp'ers (22%), multiple jobholders (17%) en werkenden met een tijdelijk contract (14%). Een klein gedeelte van de werkenden was zmp'er (5%) en directeur/groot aandeelhouder (4%). Als we vervolgens in *tabel 2* kijken wat de positie van dezelfde groep werkenden in december 2018 is, dan wordt

⁵ Idealiter hadden we ook gekeken naar de sociaaleconomische status van de werkenden in ons cohort. Helaas hebben we daar geen geschikte maat voor.

duidelijk dat een substantieel deel de sector verlaat: 11 procent gaat met pensioen en nog eens 46 procent verlaat de sector om andere redenen. Dit betekent dat 43 procent van het januari 2010 cohort eind 2018 nog steeds werkzaam is in de sector. Van deze groep is het merendeel zzp'er (19%), gevolgd door werknemers met een vast contract (13%) en multiple jobholders (7%).

TABEL 1: ARBEIDSMARKTPOSITIE JANUARI 2010

Type arbeidsmarktpositie	%
Zzp	22
Zmp	5
Multiple jobholder	17
Directeur-groot aandeelhouder	4
Vast contract	38
Tijdelijk contract	14
Totaal	100

TABEL 2: ARBEIDSMARKTPOSITIE DECEMBER 2018 (COHORT JANUARI 2010)

December 2018	Type arbeidsmarktpositie	%
Pensioengerechtigd		11
Uitgestroomd uit de sector		46
In de sector gebleven		43
	<i>Zzp</i>	19
	<i>Zmp</i>	1
	<i>Multiple jobholder</i>	7
	<i>Directeur-groot aandeelhouder</i>	2
	<i>Vast contract</i>	13
	<i>Tijdelijk contract</i>	2
Totaal		100

We weten nu het type arbeidsmarktpositie van de werkenden uit het januari 2010 cohort aan het begin (januari 2010) en einde van de observatieperiode (december 2018). Hoe zien nu hun loopbanen in de tussenliggende periode eruit? Om hier inzicht in te krijgen hebben we gekeken hoe vaak werkenden van type arbeidsmarktpositie veranderen in de observatieperiode tussen

januari 2010 en december 2018. De overgang van een positie binnen de creatieve sector naar erbuiten wordt hierbij geteld als een wisseling. Zodra men niet meer werkzaam is in de creatieve industrie of de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt stoppen we met tellen. *Tabel 3* geeft een overzicht van het aantal veranderingen.

In de negen jaar tussen januari 2010 en december 2018 verandert men gemiddeld twee keer van type arbeidsmarktpositie. Er is echter veel variatie. Het grootste gedeelte van 43 procent die in de sector blijft (zie *tabel 2*), verandert helemaal niet van arbeidsmarktpositie in deze periode, namelijk 40 procent ⁶. De overige 3 procent verandert tenminste één keer van arbeidsmarktpositie. Van de 57 procent die ofwel de pensioengerechtigde leeftijd bereikt ofwel uitstroomt uit de sector om andere redenen (zie *tabel 2*), verandert meer dan de helft tenminste één keer van type arbeidsmarktpositie alvorens de sector te verlaten.

TABEL 3: WISSELINGEN

Aantal veranderingen van arbeidsmarktpositie	%
<i>Geen verandering</i>	40
<i>Eén keer</i>	27
<i>Twee keer of meer</i>	33

Uitstroom uit de creatieve industrie

Zoals boven aangegeven stroomt bijna de helft (46 procent) van degenen die in januari 2010 in de sector werken uit gedurende de daaropvolgende 9 jaar om redenen anders dan pensioen. Er zijn meerdere mogelijke redenen, variërend van het niet meer willen werken in de sector vanwege de beperkte verdiensten of de arbeidsomstandigheden, tot het niet meer vinden van werk in de sector na ontslag, het aflopen van een tijdelijk contract of het einde van

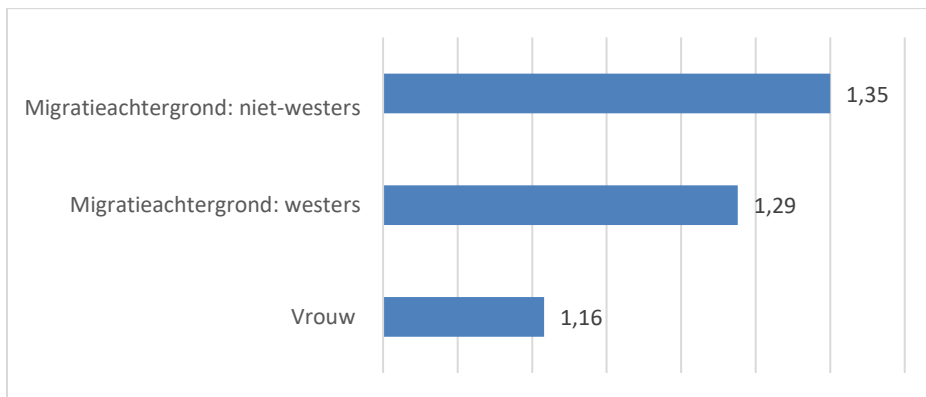
⁶ Aangezien het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als wisselingen wordt gezien en uitstroom uit de sector ook zijn alle werkenden zonder verandering per definitie werkenden die in de sector zijn gebleven gedurende de observatieperiode.

een zzp opdracht. Ook kunnen er natuurlijk redenen spelen zoals ziekte, migratie, overlijden of stoppen met werken om zorgverantwoordelijkheden. Om een duidelijker beeld te krijgen van wie de sector verlaten en wie blijven hebben we een selectie gemaakt van de werkenden die gedurende de observatieperiode niet de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Vervolgens hebben we voor iedereen aangegeven of deze al dan niet uitstroomt uit de creatieve industrie en hebben we met behulp van logistische regressieanalyse allereerst bekeken of en hoe leeftijd, sekse, migratieachtergrond en opleidingsniveau samenhangen met vertrek uit de sector. Daarnaast hebben we gekeken of het uitgangpunt in 2010, in termen van verdiensten, type arbeidsmarktpositie en subsector waar men werkzaam was, verschil maakt in of men de sector al dan niet verlaat.⁷

De analyses maken allereerst duidelijk dat hoe ouder mensen zijn, hoe kleiner de kans dat ze de sector verlaten. Dit lijkt een eerste indicatie dat starters relatief vaak weer uitstromen uit de sector. Daarbij hebben lager opgeleiden hebben een meer dan twee keer zo hoge kans op het verlaten van de sector dan hoger opgeleiden. Zoals *Figuur 1* laat zien is daarnaast de waarschijnlijkheid dat werkenden met een migratieachtergrond de sector verlaten groter is dan dat werkenden zonder migratieachtergrond dit doen. Ook verlaten vrouwen vaker de sector dan mannen. De verschillen zijn echter niet heel groot. Zo is de kans dat een vrouw de sector verlaat 1,16 keer zo groot dan dat een man dit doet en de kans dat iemand met een niet-westerse migratieachtergrond de sector verlaat is 1,35 keer zo groot dan dat iemand zonder migratieachtergrond vertrekt.

⁷ Aangezien het totaal aantal werkenden in de creatieve sector is gegroeid in de periode 2010-2018 (zie Been en Keune 2021) is er natuurlijk ook een flinke instroom geweest in de sector. Deze analyseren we hier niet.

FIGUUR 1: WAARSCHIJNLIJKHEID DAT IEMAND DE SECTOR VERLAAT: PERSOONSKENMERKEN (ODDS RATIOS)

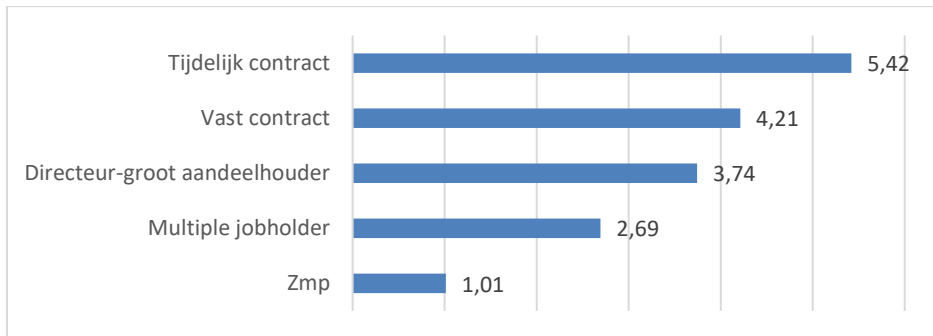


Waarschijnlijkheid dat men de sector verlaat ten opzichte van de volgende referentiegroepen: (a) geen migratieachtergrond en (b) man.

Gecontroleerd voor: leeftijd, opleidingsniveau, type arbeidsmarktpositie, sub-sector, verdiensten

Ook de verdiensten maken uit: hoe minder men verdient hoe waarschijnlijker het is dat iemand vertrekt. De kans dat iemand in de sector blijft neemt lineair toe naarmate men meer verdient. Er lijkt echter wel een kantelpunt te zijn: boven de 3000 euro per maand bruto neemt de kans dat men in de sector blijft niet verder toe. Daarnaast laat *figuur 2* zien dat het type arbeidsmarktpositie in januari 2010 samenhangt met de kans op vertrek. De waarschijnlijkheid dat werkenden met een tijdelijk contract de sector verlaten is bijna 5,5 keer zo groot dan dat zzp'ers dit doen en ook werkenden die in januari 2010 een vast contract hadden vertrekken vaak. Kort en Bondig 6 liet al zien dat het aantal vaste contracten in de periode tussen begin 2010 en december 2018 sterk terugliep in de sector. Hier wordt duidelijk dat deze mensen veelal de sector hebben verlaten en niet, bijvoorbeeld, de switch hebben gemaakt naar een bestaan als zelfstandige in de sector.

FIGUUR 2: WAARSCHIJNLIJKHEID DAT IEMAND DE SECTOR VERLAAT: TYPE ARBEIDSMARKTPOSITIE IN JANUARI 2010 (ODDS RATIOS)

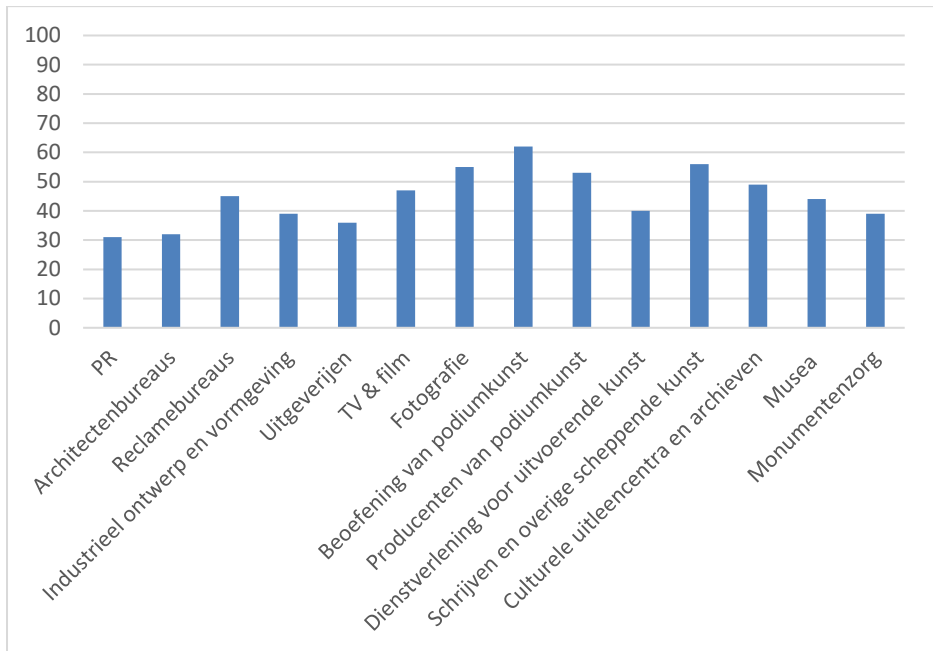


Referentiegroep: zzp. Gecontroleerd voor: leeftijd, geslacht, migratieachtergrond, opleidingsniveau, sub-sector, verdiensten

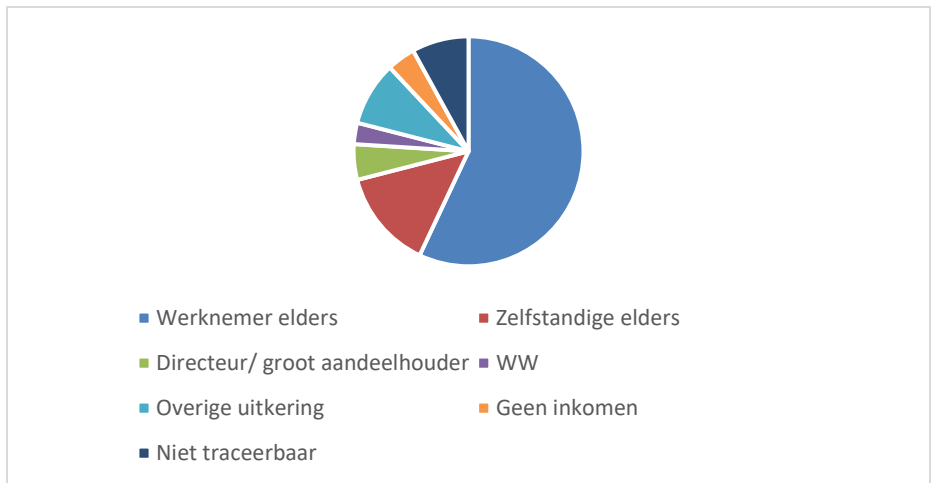
Ook de sub-sectoren van de creatieve industrie verschillen in termen van uitstroom. *Figuur 3* laat per sub-sector zien welk percentage van het oorspronkelijke arbeidsvolume uit januari 2010 nog over is in december 2018. Oftewel, in welke sub-sectoren de meeste mensen van het januari 2010 cohort zijn gestopt. We zien het grootste verloop bij de sectoren PR, architectenbureaus en uitgeverijen, en het laagste verloop bij beoefenen van podiumkunst, schrijven en andere scheppende kunst, en fotografie. Bij beoefenen van podiumkunst was 61 procent van de oorspronkelijke mensen over in december 2018, terwijl dit bij PR maar 31 procent was.

Wat gaan alle mensen die de sector verlaten doen? *Figuur 4* geeft inzicht in waar we deze mensen in 2019 terugvinden. Het grootste deel (76 procent) werkt elders in de economie, waarvan de meesten in loondienst (57 procent), 14 procent als zelfstandige (zzp en zmp gecombineerd) en 5 procent als directeur/groot aandeelhouder. Zestien procent heeft in 2019 geen inkomen of een uitkering. Tot slot is ongeveer acht procent niet langer traceerbaar in de data. Hiervoor zijn vele verklaringen mogelijk, van emigratie tot overlijden.

Figuur 3: percentage van het oorspronkelijke arbeidsvolume per sub-sector eind 2018



Figuur 4: Wat gaat men doen?



Samenvatting en conclusies

Dit rapport onderzoekt loopbanen in de creatieve industrie. Dit wordt gedaan door alle werkenden die in januari 2010 werkzaam waren in de creatieve industrie gedurende negen jaar te volgen tot en met december 2018. De maandelijkse observaties van de arbeidsmarktposities van de werkenden in dit cohort in de creatieve industrie laat zien dat een groep van een ruime veertig procent in deze periode gedurende lange tijd dezelfde arbeidsmarktpositie bekleed. Dit is ook de groep die in de sector werkzaam blijft en niet uitstroomt naar elders. De bevindingen uit de internationale literatuur over de creatieve industrie waarin een beeld wordt geschetst dat werkenden in deze sector vaak van werkgever en type arbeidsmarktpositie wisselen lijkt voor deze groep niet op te gaan. Daarnaast is er echter een substantiële groep die twee keer of meer van type arbeidsmarktpositie en/of werkgever wisselt. Deze groep past wel goed in het verhaal van de flexibele creatieve arbeidsmarkt. Maar de flexibiliteit wordt nog het meest belichaamd door de steeds groter wordende groep zzp'ers in de sector: 36,4 procent van alle werkenden in de sector in december 2018.

De werkenden uit het januari 2010 cohort wisselen gemiddeld één keer van werkgever tussen januari 2010 en december 2018. Deze wisseling is in veel gevallen een transitie naar elders: 57 procent van het januari 2010 cohort is in december 2018 niet meer werkzaam in de creatieve industrie. Van deze 57 procent heeft 11 procent de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. De overige 46 procent heeft om andere redenen de sector verlaten. Nadere analyse van de mensen die de sector verlaten om andere redenen dan pensioen laat zien dat, in navolging van bevindingen in andere landen, vrouwen en werkenden met een migratieachtergrond de sector bovengemiddeld vaak verlaten. Dit effect komt bovenop het feit dat deze groepen sowieso al ondervertegenwoordigd zijn in de sector.

Zzp'ers en zmp'ers uit dit cohort verlaten het minst vaak de creatieve industrie en werkenden op een tijdelijk- of vast contract het vaakst. Daarnaast geldt dat de mensen die in de laagste inkomensgroepen vallen het vaakst de sector verlaten, wat erop lijkt te duiden dat het verdwijnen van banen en lage inkomens uiteindelijk belangrijke redenen zijn om weg te gaan.

Literatuur

- Ashton, D. (2015). Creative work careers: pathways and portfolios for the creative economy. *Journal of Education and Work*, 28(4), 388-406.
- Alper, N. O., & Wassall, G. H. (2006). Artists' careers and their labor markets. *Handbook of the Economics of Art and Culture*, 1, 813-864.
- Been, W. & Keune, M. (2021). Arbeidsmarktflexibilisering en inkomen in de creatieve industrie, AIAS-HSI Kort & Bondig 6. <https://aias-hsi.uva.nl/publicaties/kort--bondig-reeks/kort--bondig-reeks.html>
- Brook, S., Lee, J., & Park, S. (2021). Selection and survival in the field of cultural production: a longitudinal study of the Australian census. *Cultural Trends*, 1-18.
- Comunian, R., Faggian, A., & Jewell, S. (2011). Winning and losing in the creative industries: An analysis of creative graduates' career opportunities across creative disciplines. *Cultural Trends*, 20(3-4), 291-308. Lingo & Tepper, 2013
- McGuigan, J. (2010). Creative labour, cultural work and individualisation. *International journal of cultural policy*, 16(3), 323-335.
- Menger, P. M. (2017). Contingent High-Skilled Work and Flexible Labor Markets. *Creative Workers and Independent Contractors Cycling Between Employment and Unemployment*. *Swiss Journal of Sociology*, 43(2), 253-284.
- Oakley, K., Laurison, D., O'Brien, D., & Friedman, S. (2017). Cultural capital: Arts graduates, spatial inequality, and London's impact on cultural labor markets. *American Behavioral Scientist*, 61(12), 1510-1531.
- Percival, N. (2020). Gendered reasons for leaving a career in the UK TV industry. *Media, Culture & Society*, 42(3), 414-430.
- Peticca-Harris, A., Weststar, J., & McKenna, S. (2015). The perils of project-based work: Attempting resistance to extreme work practices in video game development. *Organisation*, 22(4), 570-587.

Throsby, D., & Zednik, A. (2011). Multiple job-holding and artistic careers: some empirical evidence. *Cultural trends*, 20(1), 9-24.

Appendix

DE DEELSECTOREN VAN DE CREATIEVE INDUSTRIE

Categorie	Deelsector	SBI 2008	Geen SBI-code beschikbaar ^A
Creatieve zakelijke dienstverlening	Public relationsbureaus	70.21	
	Architectenbureaus	71.11	
	Reclamebureaus	73.11	
	Industrieel ontwerp en vormgeving	74.10	
	Digitale bureaus		X
Media en entertainment industrie	Uitgeverijen	58	
	Productie en distributie van films en televisieprogramma's; maken en uitgeven van geluidsopnamen (hierna afgekort tot "tv & film")	59	
	Fotografie	74.20.1	
	Muziekmaatschappijen, uitgevers van: audiovisuele content op digitale media en online, games en andere interactieve software		X
	Gaming industrie		X
Kunst	Beoefening van podiumkunst	90.01.1	
	Producenten van podiumkunst	90.01.2	
	Dienstverlening voor uitvoerende kunst	90.02	
	Schrijven en overige scheppende kunst	90.03	
Cultureel erfgoed	Overige culturele uitleencentra en openbare archieven	91.01.9	
	Musea	91.02.1	
	Monumentenzorg	91.03	

A omdat er geen SBI-code is om deze deelsectoren te kunnen onderscheiden zijn ze helaas niet meegenomen in het onderzoek.

Bron: Monitor topsectoren (CBS, 2017)

AIAS-HSI Kort & Bondig reeks

De reeks Kort & Bondig omvat korte publicaties waarin bondig de resultaten van recent uitgevoerd onderzoek van AIAS-HSI worden gepresenteerd. De reeks is bedoeld voor ieder die snel kennis wil nemen van de uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek, maar niet de tijd of de interesse heeft om een geheel onderzoeksrapport door te nemen. Voor de lezer die zich verder in het onderzoek wil verdiepen worden afzonderlijk AIAS-HSI Working Papers gepubliceerd die een uitgebreide verantwoording en weergave van het onderzoek en de resultaten bevatten.

Informatie over AIAS-HSI

AIAS-HSI is ontstaan uit de samensmelting van twee onderzoeksinstituten van de Universiteit van Amsterdam: het Amsterdams Instituut voor Arbeids-Studies (AIAS) en het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI).

AIAS-HSI is een instituut voor multidisciplinair onderzoek en onderwijs op het terrein van (de regulering van) arbeid. Het onderzoek richt zich vooral op de veranderingen die zich voordoen op het terrein van arbeid, zowel in Nederland als internationaal.

AIAS-HSI heeft tot doel om interdisciplinair onderzoek op dit terrein te stimuleren, coördineren en uit te voeren. Daarbij wordt gebruik gemaakt van inzichten uit de rechtswetenschap, sociale wetenschappen, economie en andere disciplines.

Voor meer informatie zie onze website www.aias-hsi.uva.nl.

Postadres

Postbus 15966
1001 NL Amsterdam

Bezoekadres

Nieuwe Achtergracht 166
1018 WV Amsterdam

