



Van schatbare waarde

Fair pay in de lokale creatieve en culturele sector

Handreiking

Colofon

Projectteam

Fenna van Hout, VNG

Noud van de Rhee en Lydia Jongmans, fairPACCT

Klankbordgroep

Miriam van Gelder, gemeente Stichtse Vecht

Teun van Irsel, gemeente Tilburg

Christian Melsen, gemeente Rotterdam

Tommy Voortman, gemeente Groningen

Tekstschrijver

Chantal Richter, Denkmolen

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12
2514 JS Den Haag
+31 70 373 83 93
info@vng.nl

i.s.m.

Platform ACCT/fairPACCT
Winthontstraat 5
1013 BR Amsterdam
+31 651491155
info@fairpacct.nl

juli 2024

VNG

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) is dé belangenorganisatie en het kennisplatform voor alle Nederlandse gemeenten. Het doel van de VNG is om de krachten van gemeenten te bundelen en gezamenlijk op te treden in het belang van de lokale overheid en haar inwoners. Dit doet ze door invloed uit te oefenen op landelijk niveau en de maatschappelijke opgaven centraal te stellen. Samen met gemeenten zorgt zij voor een sterke en toekomstbestendige lokale overheid. Het gaat daarbij om belangenbehartiging, kennisdeling en dienstverlening.

Platform ACCT

De Stichting Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (Platform ACCT) is een initiatief van het gezamenlijke werkveld. Ze wordt door het ministerie van OCW gesubsidieerd ter uitwerking van de Arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector. Het doel is blijvende versterking door vergroten van het verdienvermogen, duurzame ontwikkeling en verbeteren van de (inkomens)positie van werkenden. Hierbij dient de Fair Practice Code met de onderdelen fair pay, fair share en fair chain als uitgangspunt.

Inhoud

| | |
|--|-----------|
| Inleiding | 6 |
| Leeswijzer | 9 |
| 1 Wat is fair pay en waarom is het wenselijk? | 10 |
| 1.1 Aanleiding | 10 |
| 1.2 Wat is fair pay? | 10 |
| 1.3 Wat is de rol van Platform ACCT en fairPACCT? | 11 |
| 1.4 Waarom is fair pay wenselijk? | 11 |
| 1.5 Wat is relevante onderbouwing om aan fair pay te doen? | 12 |
| 1.6 Wat gebeurt er nog meer op het gebied van fair practice? | 12 |
| 2 Welke verplichtingen zijn er? | 13 |
| 2.1 Fair pay verplicht voor meerjarig gesubsidieerde BIS-instellingen | 13 |
| 2.2 Effect op gemeente als mede-subsidieverstrekker | 13 |
| 2.3 Cultuurconvenanten geven richting | 13 |
| 2.4 Landelijke geldstromen voor lokale programma's | 14 |
| 2.5 Werkingssfeer cao-afspraken cultuursector | 14 |
| 2.6 De relatie tussen gemeenten en cao's | 15 |
| 2.7 Vrijwilligers en stagiairs | 15 |
| 3 Verkorte weergave van de cao-afspraken per deelsector | 17 |
| 4 Wat kost fair pay? | 22 |
| 4.1 Fair pay geeft vooral grote meerkosten voor kleine organisaties | 22 |
| 4.2 Rijk verhoogt subsidies met 5% voor fair pay | 22 |
| 4.3 Landelijke subsidierichtlijn ook lokaal toepasbaar | 23 |
| 4.4 Andere financieringsbronnen bieden geen structurele oplossing | 24 |
| 4.5 Vooralsnog geen compensatie aan gemeenten vanuit het rijk | 24 |
| 5 Welke gemeentelijke rollen zijn van belang? | 26 |
| Rol 1: Gemeente als subsidieverstrekker | 26 |
| Rol 2: Gemeente als investeerder/garantsteller | 27 |
| Rol 3: Gemeente als aanbesteder/opdrachtgever | 27 |
| Rol 4: Gemeente als vergunningverlener/toezichthouder/handhaver (VTH) | 27 |
| Rol 5: Gemeente als inrichter van externe beoordeling | 28 |
| Rol 6: Gemeente als facilitator/verhuurder | 28 |
| Rol 7: Gemeente als initiatiefnemer | 28 |
| Rol 8: Gemeente als werkgever | 28 |
| 6 Hoe kun je als gemeente aan de slag? | 29 |
| Actie 1: Breng relevante culturele organisaties, bedrijven en zzp'ers in kaart | 29 |
| Actie 2: Maak een weloverwogen prioritering in de gemeentelijke rollen en beleidsterreinen | 29 |
| Actie 3: Benoem interne en externe stakeholders | 30 |
| Actie 4: Neem fair pay als uitgangspunt van beleid | 31 |
| Actie 5: Geef het goede voorbeeld | 32 |
| Actie 6: Benut bestaande onderzoeken | 32 |
| Actie 7: Heb aandacht voor de gemeentelijke rol bij financiering vanuit meerdere overheden/fondsen | 32 |
| 7 Extra: Inspirerende blauwdruk van en voor het veld | 33 |

| | |
|--|-----------|
| Bijlage 1 Tabel met culturele en creatieve cao's en fair pay praktijkinstrumenten | 34 |
| Vooraf | 34 |
| Belangrijke websites | 34 |
| Algemene toelichting bij de tabel | 36 |
| Tabel collectieve en onafhankelijke fair pay arbeidsvoorwaarden en tariefriichtlijnen door gemeenten gesubsidieerde of gefinancierde cultuur | 36 |
| Bijlage 2 Verdieping: Mijlpalen Platform ACCT | 48 |
| Bijlage 3 Meerkosten fair pay | 49 |

Inleiding

Cultuur verbindt, inspireert en is een bron van plezier. Cultuur zou voor alle inwoners aantrekkelijk, bereikbaar en toegankelijk moeten zijn, zo stelt de VNG in de propositie 'Samen cultuur borgen'.¹ Cultuur is immers een beleidsterrein waarmee je het verschil kunt maken in de ontwikkeling en het welbevinden van mensen, van jong tot oud.

Wat is daarvoor nodig? Dat is in de eerste plaats het (her)waarderen van cultuur. In overdrachtelijke zin, maar ook zeker in letterlijke betekenis. Want zonder eerlijke beloning, oftewel fair pay, van cultuurprofessionals en -voorzieningen ondergraaf je een levensvatbare cultuursector.

Grote impact

Uit gegevens van het CBS blijkt dat de creatieve en culturele sector goed is voor zo'n 320 duizend banen; 4,5% van de totale werkgelegenheid (2019).² Die werkenden vertegenwoordigen óók de lokale cultuur. Waar de ene gemeente zo'n 100 culturele instellingen huisvest, zijn dat er voor een andere gemeente misschien 'maar' 10. En dan hebben we het nog niet over vele andere culturele organisaties, van festivals tot amateurkoren en -orkesten die met professionele dirigenten werken en van archeologen tot kunstenaars die actief zijn in het onderwijs of een kunstwerk in de openbare ruimte realiseren. Aangezien gemeenten gezamenlijk zo'n € 2 miljard investeren in cultuur, zijn zij in financiële zin de grootste bijdragers aan cultuur (ten opzichte van het rijk en provincies). Zij hebben dan ook grote impact op een eerlijk cultureel speelveld.

Toekomstbestendige sector

Mede als gevolg van rijksbeleid, moesten cultuurprofessionals zich de afgelopen jaren steeds vaker zelf zien te bedruipen. Dat alles onder het mom van ondernemerschap en marktwerking. Dit brengt onwenselijke situaties: korten op pensioenafdracht, onzekerheid bij ziekte en uitval, minder ruimte voor loopbaanontwikkeling en interen op organisatorische back-up. Een gezonde toekomst van de culturele sector staat op het spel. Terwijl cultuur een broodnodig onderdeel is van de lokale voorzieningen. Daarom is het belangrijk om culturaanbod serieus te nemen, en de professionals die dit aanbod mogelijk maken eerlijk te belonen.

Waardemakers

Dankzij de Cultuurmonitor weten we dat het aantal zzp'ers in de culturele en creatieve sector enorm is gestegen.³ Wat zich lastiger laat uitdrukken in cijfers is de 'waarde' van kunst en cultuur in de samenleving. Het CBS becijferde dat het aandeel van cultuur en media in het bruto binnenlands product (bbp) 3,4% bedroeg in 2018.⁴

De waarde van de culturele en creatieve sector in de samenleving is groter dan alleen de economische waarde. Cultuuruitingen werken door op allerlei terreinen van je leven. Zo'n uitlaatklep zorgt ervoor dat je lekkerder in je vel zit. De ontmoetingen met andere mensen doen je goed. Een tentoonstelling laat je even stilstaan. Een concert geeft ontspanning en een gevoel van verbondenheid met de mensen om je heen. Een lezing biedt inspiratie. Een schildercursus opent creatieve vaardigheden waarvan je eerder niet wist dat je ze had. Deze cultuurpraktijken zijn niet mogelijk zonder professionele makers. Dit zijn waardemakers die een eerlijke beloning verdienen.

1 [Propositie Samen cultuur borgen | VNG](#)

2 [Rapportage Cultuur en media | CBS](#)

3 [Cultuurmonitor 2023 beroepspraktijk](#)

4 [Cultuur en media | CBS](#)

Verplichting voor cultuursector

Het principe van fair pay is niet vrijblijvend. De cao's voor een aantal deelsectoren maken fair pay in ieder geval voor een aantal organisaties in de culturele sector verplicht. Daarnaast maken bestuurlijke afspraken en rijksbeleid dat fair pay (oftewel eerlijke beloning) eigenlijk ook in brede zin een verplichting is, ook voor gemeenten. Als mede-subsidieverstrekkers is het wenselijk dat rijk, provincie en gemeente samen optrekken. Daar komt bij dat het rijk fair pay heeft opgenomen in de subsidievoorwaarden voor de BIS (basisinfrastructuur) en meerjarige subsidies via de rijksfondsen.

Financiële keuzes

Het is een spannende ontwikkeling, want bij een gelijkblijvend budget kan fair pay ten koste gaan van het cultuuraanbod. Andere financiële bronnen zijn vaak lastig te vinden en zijn niet structureel. De financiën moeten nu eenmaal uit de lengte of de breedte komen. Indien een lokale overheid dat extra geld niet biedt, kan er sprake zijn van een minder groot of minder divers cultuuraanbod. Kijk bijvoorbeeld naar een museum, dat meerjarig gesubsidieerd wordt door het rijk. En waar de gemeente het educatief programma subsidieert dat met name door inwoners en basisschoolleerlingen wordt bezocht. De gemeentelijke subsidie zorgt op deze manier voor een verbreding van het cultuuraanbod. Maar daar hangt wel een prijskaartje aan. Wanneer fair pay over de gehele linie wordt doorgevoerd, blijft er mogelijk minder budget over voor dit soort laagdrempelige activiteiten. Bovenstaand voorbeeld laat zien dat geldstromen vanuit de overheden met elkaar verbonden zijn.

Voor wie

Dit is een handreiking voor gemeenten. Hoe kun je beginnen met fair pay? Hoe kun je verder? Hoe kun je inspireren? We laten zien hoe je het principe van fair pay in de lokale culturele en creatieve sector kunt toepassen. We reiken acties aan die nuttig zijn voor alle betrokkenen bij de gemeente, van ambtelijk tot bestuurlijk: welke stappen kun je zetten. Sommige gemeenten zijn al bezig met de Fair Practice Code (zie kader)⁵, de gedragscode voor ondernemen en werken in de kunst, culturele en creatieve industrie, waar fair pay een onderdeel van is. Zie deze handreiking als een steun in de rug.

Fair Practice Code

In oktober 2017 is de Fair Practice Code gelanceerd; een gedragscode voor ondernemen en werken in kunst, cultuur en creatieve industrie. Deze code functioneert als een paraplu voor regelingen en richtlijnen ter verbetering van het verdienvermogen en ontwikkelingsperspectieven voor werkenden in de culturele en creatieve sector. Het gaat om fair pay, fair share en fair chain. Dus: eerlijke beloning, eerlijk delen en een eerlijke keten. Via Kunsten'92 is het lezenswaardige handboekje op te vragen.

Deze handreiking is óók voor werkenden in de culturele en creatieve sector, zodat zij handvatten krijgen voor het gesprek met de lokale overheid. Het is van groot belang dat zij de cao's en fair pay praktijkinstrumenten van fairPACCT kennen en gebruiken.

Programma fairPACCT

Het programma fairPACCT is gericht op het concretiseren van fair pay en fair practice in diverse deelsectoren in de culturele en creatieve sector. Daar waar er geen (volledige) cao's zijn. Denk bijvoorbeeld aan fotografie, archeologie of (pop)muziek.

Per deelsector nemen werkenden en werkverleners plaats aan een ketentafel (gesprekstafel). Ook bemiddelaars en vakopleidingen nemen deel. Zij doen samen en met behulp van onafhankelijke onderzoekers voorstellen voor betere arbeidsvoorwaarden en ontwikkelen praktijkinstrumenten, zoals tarievenrichtlijnen. Deze worden geborgd en gedeeld met de brede culturele en creatieve sector. Het programma ontvangt subsidie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en is ondergebracht bij Platform ACCT. Er zijn op dit moment 12 ketentafels actief.

Het is voor gemeenten nuttig om te weten hoe de culturele sector al bezig is met fair pay. Deze ketentafels hebben namelijk verschillende praktijkinstrumenten ontwikkeld (het verschilt per deelsector of beroepsgroep welke actief zijn):

- Functiegebouw met salarishuis
- Standaardregeling secundaire arbeidsvoorwaarden
- Richtlijn met (start)tarieven voor zzp'ers
- Begrippenkader zoals tariefopbouw en auteursrecht
- Leidraad veilig en gezond werken
- Werkwijze bij tijdelijke en vaste contracten van werknemers en positie zzp'ers

Meer informatie: [FairPACCT](#)

Wat kun je doen om fair pay als uitgangspunt te nemen?

Misschien ligt er in jouw gemeente een kersverse cultuurnota die je wil gaan uitvoeren. Of is er in jouw gemeenteraad een motie aangenomen die oproept tot eerlijke beloning van cultuurprofessionals. Je kunt vaak meer dan je denkt. Ontdek in deze handreiking wat er allemaal mogelijk is. Natuurlijk is dit afhankelijk van jouw lokale situatie en de beleidskeuzes die daarin zijn gemaakt. Het helpt enorm als jouw gemeente ook inzicht heeft in de beschikbare praktijkinstrumenten, en het lokale culturele veld daar naar verwijst.

Aan de slag

Deze handreiking bevat een momentopname van alles wat er nu aan informatie en voorbeelden beschikbaar is. Het vraagstuk van fair pay is nog volop in ontwikkeling dus de kans is groot dat deze handreiking over enige tijd een update krijgt.

Deze handreiking kwam tot stand dankzij een samenwerking tussen de VNG en Platform ACCT/fairPACCT.

Leeswijzer

Er zijn veel verschillende manieren om fair pay in de praktijk te brengen. Deze handreiking geeft gemeenten inzicht in wat ze kunnen doen, zowel in beleid als uitvoering. Het tempo waarmee gemeenten aan de slag gaan verschilt. Ontdek in deze handreiking hoe eenvoudig het desondanks kan zijn.

Goed om te weten

Wil je beginnen? Start bij de hoofdstukken 1 t/m 4. Daar vind je de achtergrond van fair pay en waarom het van belang is. Kom te weten met welke cao's en praktijkinstrumenten de culturele en creatieve sector werkt, zodat je organisaties kunt wijzen op deze handvatten. Lees ook welke verplichtingen er zijn en wat fair pay in termen van meerkosten betekent. Dit is handige informatie als je met een eerlijke beloning aan de slag gaat, of dit nu ambtelijk of bestuurlijk is. Ook in contacten met jouw lokale culturele veld is dit nuttig om te weten.

Goed om te doen

Wil je verder? Ga aan de slag met hoofdstuk 5 en 6. In hoofdstuk 5 staat per gemeentelijke rol beschreven welke aanbevelingen en aandachtspunten we meegeven. Hoofdstuk 6 geeft zeven concrete acties voor gemeentelijke bestuurders en beleidsmakers die eraan toe zijn om beleid te formuleren.

We hebben deze adviezen en aanbevelingen voorzien van praktijkvoorbeelden in het land. Veel gemeenten zijn namelijk al bezig met het realiseren van fair pay in de lokale cultuursector. Doe er je voordeel mee!

Goed om te lezen

Wil je meer? Alhoewel cultuurprofessionals niet tot de primaire doelgroep van deze handreiking horen, kan deze handreiking de culturele en creatieve sector zeker helpen om het gesprek aan te gaan met de gemeente. Kijk vooral even in hoofdstuk 7. Daar vind je een inspirerende blauwdruk, gezamenlijk ontwikkeld door de gemeente en de lokale culturele sector in Rotterdam.

1

Wat is fair pay en waarom is het wenselijk?

In dit hoofdstuk lees je over het waarom van fair pay in de culturele en creatieve sector, en wat de relatie met de Fair Practice Code is.

1.1 Aanleiding

De arbeidspositie van veel mensen in de culturele en creatieve sector is zorgwekkend. Sinds de bezuinigingen op de culturele basisinfrastructuur (BIS) en het gemeentefonds in 2010 is de financiële positie van die werkenden verslechterd. De coronacrisis heeft de arbeidsmarktpositie in de cultuursector verder onder druk gezet en fair practice nog verder bemoeilijkt.⁶ Zo zijn er veel banen verdwenen en de inkomens laag. Nog steeds hebben werkenden een beperkte toegang tot essentiële voorzieningen zoals scholing, verzekeringen en pensioenen. Toch werken zij altijd door, ook als ze weinig geld verdienen.⁷ Dat maakt hun positie op de arbeidsmarkt kwetsbaar. Dit schreven de Raad voor Cultuur (RvC) en de Sociaal-Economische Raad (SER) al in 2017 in 'Passie gewaardeerd'.⁸ Deze adviesraden deden de aanbeveling om een landelijk platform op te richten, waar best practices en kennis worden gedeeld. Dat is inmiddels Platform ACCT. De creatieve en culturele sector heeft de Fair Practice Code ontwikkeld. Om de code daadwerkelijk in de praktijk te brengen, zijn hulp en steun van financiers nodig, zoals de overheden. Ook gemeenten die gezamenlijk het grootste deel van de overheidsuitgaven aan cultuur voor hun rekening nemen. De VNG onderschrijft het belang van fair pay in de cultuursector.⁹ Veel gemeenten zijn er al mee aan de slag of willen er verder mee. Juist om te zorgen dat de cultuursector toekomstbestendig is en blijft.

1.2 Wat is fair pay?

Iedereen werkt onder eerlijke omstandigheden en tegen een eerlijke vergoeding. Dat is het principe van fair pay, oftewel: een eerlijke beloning. Het belang hiervan wordt onderschreven in de Fair Practice Code (zie kader in de Inleiding).

In deze handreiking hebben we het over fair pay van werkenden in de culturele en creatieve sector. Fair pay is relevant vanuit verschillende rollen van die werkenden: opdrachtnemer, opdrachtgever, werknemer, werkgever, vrijwilliger en stagiair. Het is niet meer dan eerlijk wanneer je dit met beloningen en tarieven in andere sectoren vergelijkt. Het gaat om het versterken van hun inkomenspositie en de ontwikkeling van toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden. Dit zijn voorwaarden voor een bloeiende sector die ook van waarde is voor de economie en maatschappij als geheel.

6 [Gids Cultuur corona en gemeenten deel 2 \(Berenschot\) | VNG](#)

7 [Kunstenaars stoppen niet | LKCA](#)

8 [Passie gewaardeerd | SER](#)

9 [Propositie Samen cultuur borgen | VNG](#)

“Subsidies aan vitale culturele voorzieningen als een podium, kunstencentrum, bibliotheek of museum zijn geen uit vrijblijvende vriendelijkheid verleende gift.

Het gaat om zakelijke, materiële transacties rond een wezenlijk immaterieel gemeentelijk goed dat uiteindelijk praktisch moet kunnen functioneren.”

- Erik Akkermans, oud-voorzitter Platform ACCT en voorheen gemeenteraadslid in Groningen¹⁰

1.3 Wat is de rol van Platform ACCT en fairPACCT?

Platform ACCT heeft de taak om fair practice in diverse deelsectoren binnen de culturele en creatieve sector te concretiseren. Bij fair pay gebeurt dat via het programma fairPACCT, gefinancierd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Het gaat om concrete uitwerkingen naar het werkveld zoals bijvoorbeeld fotografie, archeologie of (pop)muziek. Per deelsector nemen werkenden en werkverleners plaats aan een ketentafel (gesprekstafel). Bemiddelaars en vakopleidingen zitten ook aan tafel. Vanuit de ketentafels komen er gezamenlijke voorstellen en afspraken voor betere arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden. Ook worden daar concrete normen en producten ontwikkeld, zoals tarievenrichtlijnen. Onafhankelijke onderzoekers ondersteunen daarbij. Deze vorm zorgt voor gedragen én onderbouwde voorstellen en aanpakken in de brede culturele en creatieve sector. In het volgende hoofdstuk komen de opbrengsten van de ketentafels uitgebreid terug. Specifieke aandacht gaat uit naar instellingen en activiteiten die in 2025-2028 meerjarig door rijk/rijkscultuurfondsen, gemeenten en provincies samen worden gesubsidieerd.

1.4 Waarom is fair pay wenselijk?

Er zijn allerlei argumenten om aan fair pay te doen. We hebben ze hieronder gecategoriseerd naar drie pijlers. Het is goed voor gemeenten om bekend te zijn met de effecten voor de culturele en creatieve sector.

Bestrijd oneerlijke concurrentie: Sommige opdrachtnemers zijn misschien bang om zichzelf uit de markt te prijzen. Juist om die reden is het het meest eerlijk de tarieven over de gehele linie gelijk te trekken. Het is belangrijk dat ook overuren betaald worden. Dat is solidair naar andere werkenden in het veld en zorgt voor een gelijk speelveld. Het maakt duurzame loopbaanontwikkeling mogelijk. Kortom, fair pay zorgt voor gemotiveerde opdrachtnemers die weten wat ze waard zijn.

Neem ketenverantwoordelijkheid: Ook als er al bestaande afspraken zijn met opdrachtnemers of gesubsidieerden, is het aan te bevelen om het opdrachtgeverschap (of de rol van subsidieverstrekker) eens goed tegen het licht te houden. Wees je bewust van je plek in de keten. Fair pay gaat ook over samen verantwoordelijkheid nemen en het tegengaan van uitbuiting. Fair pay geeft werk- en opdrachtnemers/zzp'ers houvast, inzicht en bewustwording. Het is nooit te laat om daarmee te starten.

Draag bij aan een toekomstbestendige sector: Een gelijke behandeling gaat willekeur tegen. Eerlijke beloning leidt tot transparantie. Op de korte termijn gaan de kosten misschien omhoog. Maar op de langere termijn draagt fair pay bij aan het voortbestaan van de sector.

¹⁰ [Doekjes voor het bloeden?](#) | Cultureel persbureau

1.5 Wat is relevante onderbouwing om aan fair pay te doen?

Fair pay heeft een maatschappelijk belang. "Een bloeiend cultureel leven trekt veel bezoekers, toeristen en bedrijven," zeggen de RvC en de SER in hun advies 'Passie gewaardeerd'. "De economische waarde die de sector daarmee creëert, moet meer bij de makers en andere werkenden zelf terecht komen. Dat vraagt om een sterk georganiseerde sector die duidelijker zijn meerwaarde laat zien en om een overheid waarbij ministeries en gemeenten het beleid op elkaar afstemmen."

Eerlijke beloning is een recht, zoals vastgelegd in de Universele Verklaring Rechten van de Mens door de Verenigde Naties.

"Eenieder die arbeid verricht, heeft recht op een rechtvaardige en gunstige beloning, welke deze persoon en het gezin een menswaardig bestaan verzekert, welke beloning zo nodig met andere middelen van sociale bescherming zal worden aangevuld."

- Universele Verklaring Rechten van de Mens door de Verenigde Naties

1.6 Wat gebeurt er nog meer op het gebied van fair practice?

Mede als gevolg van 'Passie gewaardeerd' en de Fair Practice Code is het werkveld aan de slag gegaan met een 'Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector 2017-2023'.¹¹ Dat heeft (deels) onder leiding van Platform ACCT tot mooie mijlpalen geleid. Dat gaat van kennisdeling, verdienvermogen, scholing, duurzame inzetbaarheid tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen. Lokale overheden kunnen ook gebruik maken van het Fair Practice Lab van Kunsten'92.¹² De gemeenten Groningen en Utrecht, en provincie Groningen namen deel aan de pilot.

De mijlpalen van Platform ACCT staan in [bijlage 2](#).

¹¹ [Arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector | Kunsten'92](#)

¹² [Fair Practice Lab | Kunsten'92](#)

2

Welke verplichtingen zijn er?

In dit hoofdstuk bespreken we twee typen verplichtingen. Ten eerste zijn er verplichtingen voor de culturele sector zelf. Ten tweede zijn er verplichtingen waaraan gemeenten zich hebben te houden. De huidige landelijke wetgeving op het gebied van cultuur kent nog geen fair pay bepalingen.¹³ Toch zijn er wel degelijk afspraken die ook effect hebben op gemeenten, omdat ze bijvoorbeeld (mede)subsidieverstrekker zijn, of als gevolg van een convenant of landelijke subsidieregelingen.

2.1 Fair pay verplicht voor meerjarig gesubsidieerde BIS-instellingen

Op rijksniveau is fair pay opgenomen als subsidievoorwaarde voor de culturele basisinfrastructuur (BIS), oftewel de BIS-instellingen. Dat is het landelijke culturele subsidiestelsel, dat betrekking heeft op een vierjarige subsidieverlening op het gebied van podiumkunsten, musea, beeldende kunst, film, letteren, ontwerp, ontwikkeling & vernieuwing en ondersteunende instellingen. Deze BIS-instellingen zijn verplicht om de Fair Practice Code toe te passen.¹⁴ Daarnaast wordt de instellingen gevraagd om "aan te geven bij welke cao dan wel collectieve afspraken of richtlijnen zij zich met ingang van 1 januari 2025 aansluiten binnen hun (deel)sector." En "indien er voor de (deel)sector geen geldende cao, collectieve afspraak of richtlijn is, aan te geven bij welke aanpalende cao, dan wel honorariumafspraken/richtlijnen zij zich aansluiten." Bij het werken met zelfstandigen geldt de verplichting het honorariumbeleid in de cao daartoe te gebruiken, dan wel aan te geven hoe ze fair pay op hen van toepassing maakt.¹⁵ Ditzelfde geldt voor de (rijks)musea die worden bekostigd op basis van de Erfgoedwet. De zes rijkscultuurfondsen in de BIS volgen die handelwijze ten aanzien van instellingen en programmatische activiteiten/projecten.^{16,17}

2.2 Effect op gemeente als mede-subsidieverstrekker

Met het stellen van de voorwaarde van het toepassen van fair pay vanaf 2025 heeft het rijk ook structureel € 36,4 miljoen extra beschikbaar gesteld. In de Uitgangspuntennota Cultuursubsidies 2025-2028 riep het rijk andere overheden op om fair pay ook als uitgangspunt te nemen.¹⁸ Dit heeft gevolgen voor de financiële keuzes die gemeenten (en provincies) maken. Gezien de vaak programmatische samenwerking tussen overheden en cofinanciering van meerjarig gesubsidieerde instellingen, leidt een onevenwichtige verdeling van de meerkosten van fair pay tot een spagaat voor de culturele sector die gedwongen wordt keuzes te maken. De instellingen kunnen pas voldoen aan de subsidievoorwaarden van het ministerie van OCW en de fondsen als zij meerkosten die fair pay met zich meebrengt vanaf 2025 ook uit andere bronnen weten te bekostigen; uit medesubsidiërende overheden óf uit andere bronnen, zoals publieksinkomsten.

2.3 Cultuurconvenanten geven richting

In de convenanten 2021-2024 tussen rijk en cultuurregio's van het ministerie van OCW met provincies en grotere gemeenten wordt het belang van de Fair Practice Code

13 Wet op het specifiek cultuurbeleid, Erfgoedwet, Bibliotheekwet, Archiefwet en Mediawet

14 Naast de Governance Code Cultuur en de Code Diversiteit en Inclusie

15 [Subsidieregeling culturele basisinfrastructuur 2025-2028](#)

16 Het gaat om: Fonds voor Cultuurparticipatie; Fonds Podiumkunsten; Mondriaan Fonds (beeldende kunst en erfgoed); Nederlands Filmfonds; Nederlands Letterenfonds en Stimuleringsfonds Creatieve Industrie.

17 [Regeling Mondriaanfonds](#)

18 [Uitgangspunten cultuursubsidies 2025-2028 | OCW](#)

onderschreven en is afgesproken het belang hiervan uit te dragen.¹⁹ Deze convenanten betroffen met name de gezamenlijke subsidiëring van bepaalde BIS-instellingen en afspraken over regelingen voor programmatische samenwerking op het gebied van cultuureducatie en cultuurparticipatie.

De omgang met subsidievoorwaarden wordt gemonitord onder de eigen meerjarige subsidiërelaties. Daarbij wordt de rol van de hoeders van de code onderschreven, waaronder Platform ACCT en Kunsten'92.

In het vervolgproces over mogelijke convenanten 2025-2028 is een inspanningsverplichting voor fair pay onderwerp van gesprek. De besluitvorming hierover wordt in de loop van de tweede helft van 2024 verwacht.

2.4 Landelijke geldstromen voor lokale programma's

Er zijn ook landelijke subsidieregelingen op basis van bestuurlijke afspraken en gemeentelijke adhesieverklaringen voor programmatische samenwerking en bekostiging. In de programmatische regeling 'Cultuureducatie met kwaliteit 2025-2028' van het Fonds voor Cultuurparticipatie staat fair pay als onverkorte voorwaarde.²⁰ Deze regeling is lokaal van belang, met de gemeente (of provincie) als mede-subsidieverstrekker.

Tot voor kort speelde fair pay ook een rol in de programmatische regeling over cultuurparticipatie 'Samen cultuur maken'. Er wordt gesproken over een vervolg hiervan. Ook het Nationaal Sportakkoord II tussen overheden en het veld is relevant voor fair pay in de lokale cultuursector. In de daarbij behorende Brede Regeling Combinatiefuncties (BRC)²¹ staat: "Gemeenten en werkgevers volgen het principe van eerlijke beloning, zoals de Fair Practice Code voor cultuur. Dit houdt in dat er wordt gestreefd naar een gelijkwaardige beloning voor functionarissen bij gelijkwaardige inzet, volgens cao-afspraken en andere bestaande richtlijnen."²² Aangezien alle gemeenten de BRC hebben aangevraagd, is deze bepaling over fair pay overal lokaal relevant. Het betreft immers verplichtingen in een specifieke uitkering aan gemeenten, die van rijkswege gecontroleerd worden (alhoewel er geen expliciete SiSa²³ verantwoording wordt gevraagd op fair pay als zodanig).

2.5 Werkings sfeer cao-afspraken cultuursector

De cao-afspraken zijn wettelijke afspraken, waaraan culturele organisaties verplicht (kunnen) zijn zich te houden. Dat kan vanwege lidmaatschapsvoorwaarden van landelijke koepelorganisaties, aansluiting bij een cao of werkgeversvereniging, of een algemeen verbindend verklaring door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). In andere gevallen kunnen organisaties deze vrijwillig hanteren, bij voorkeur met instemming van een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT). Een cao gaat in ieder geval over de werknemers en hun arbeidsovereenkomsten, maar deze kan ook bepalingen met name vergoedingen bevatten voor zij-aan-zij werkende zzp'ers, stagiairs en vrijwilligers.

19 Het ging in 2021-2024 om de volgende stedelijke cultuurregio's: Metropoolregio Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht, Leiden, Flevoland, BrabantStad, Limburg, Zeeland, We the North. Daarnaast met 025 Arnhem Nijmegen, Stedendriehoek, Ede-Wageningen, Zwolle en Twente plus met Landsdeel Oost waartoe deze steden en regio's behoren.

20 Subsidieaanvraag cultuureducatie | Cultuurparticipatie

21 Dit is een specifieke uitkering op basis van bestuurlijke programmatische financiële afspraken tussen overheden.

22 [Addendum brede regeling sportakkoord | Rijksoverheid](#)

23 Single Information Single Audit

De kracht van praktijkinstrumenten vanuit de ketentafels

De culturele en creatieve sector heeft deelsectoren met en zonder cao's. Het programma fairPACCT richt zich op deelsectoren zonder (volledige) cao. Dat zijn met name deelsectoren waar veel zzp'ers werkzaam zijn. Samen met de ketentafels van werkverleners en werkenden worden praktijkinstrumenten uitgedacht voor de culturele sector.²⁴ Het bijzondere is dat bemiddelaars, vakopleidingen en andere belanghebbenden in de keten ook deelnemen aan deze totstandkoming. Het maakt het zelfs nog sterker dat onafhankelijke onderzoekers en adviseurs de voorstellen van onderbouwde argumenten voorzien.

Het is van belang, ook voor gemeenten, om goed te kijken naar de zogeheten 'werkings sfeer' van een cao: voor welk type organisaties en werkenden is deze bedoeld? Ook is het nuttig te weten dat het karakter van een cao kan verschillen: bij een minimum cao mogen de werkgevers niet afwijken ten nadele van de werknemers (of zij-aan-zij werkende zzp'ers) en bij een standaard cao helemaal niet.

Een volledig overzicht van alle cao-afspraken per deelsector, te vinden op [digiPACCT](#), is weergegeven in Bijlage 1. Dit overzicht bevat ook alle [fair pay praktijkinstrumenten](#) van de [fairPACCT](#) ketentafels. In het volgende hoofdstuk vindt u daarvan een verkorte weergave.

2.6 De relatie tussen gemeenten en cao's

Het is voor gemeenten goed om op de hoogte te zijn van de wijzigingen binnen cao's in de culturele en creatieve sector. Wanneer de gemeente de gestegen lonen (en prijzen) niet compenseert, heeft dit impact op het cultuuraanbod. Want instellingen zijn nu eenmaal verplicht de gemaakte cao-afspraken na te komen waardoor de loonkosten onvermijdelijk toenemen.

In principe is de gemeente niet juridisch gebonden aan cao's van derden of fair pay praktijkinstrumenten van fairPACCT. Wel kan er sprake zijn van zelfbinding, bijvoorbeeld in een gemeentelijke subsidieverordening, door opdrachtvoorwaarden of via bestuurlijke afspraken. Bovendien past het bij fatsoenlijk openbaar bestuur dat de gemeente zich rekenschap geeft van het bestaan en de bepalingen van de cao's. Zo zijn er jaarlijks schommelingen in cao's als gevolg van veranderingen in (sociale) premies en indexering. En vaak ook periodiek, bijvoorbeeld vanwege wetswijzigingen en een actualisering van het Functiegebouw.

2.7 Vrijwilligers en stagiairs

In veel gemeenten zijn lokale culturele instellingen actief die hun activiteiten en aanbod hoofdzakelijk uitvoeren met behulp van vrijwilligers en/of met één (full- of parttime) professionele, betaalde kracht. Denk aan lokale musea, festivals, kleine cultuurorganisaties, van beeldende kunst tot letteren, of stichtingen voor behoud van cultureel erfgoed zoals monumenten en buitenplaatsen. Vrijwilligerswerk brengt relatief beperkte kosten met zich mee, maar het is wel nodig dat de betreffende organisatie hier financiële middelen voor vrijmaakt. Over het algemeen verrichten vrijwilligers onbetaald werk en mogen zij alleen een beperkte vergoeding ontvangen of middelen voor gemaakte onkosten en reiskosten.²⁵ Er zijn verschillende soorten vrijwilligersvergoedingen: een onkostenvergoeding, een vrijwilligersvergoeding in geld of in natura, of andere voordelen zoals gratis trainingen of maaltijden. Organisaties kunnen kiezen welke vorm van vergoeding het beste past bij de behoeften van hun vrijwilligersteam en de beschikbare middelen. Bij de keuze voor uitkeren van een vrijwilligersvergoeding kan het bij het oplopen van het aantal vrijwilligers gaan om substantiële bedragen. In cao's en bij de ketentafels van fairPACCT komt er

24 [Ketentafels | FairPACCT](#)

25 [Vrijwilligerswerk | Rijksoverheid](#) en [Vrijwilligersvergoedingen | Belastingdienst](#)

steeds meer aandacht voor de (fair pay) positie van vrijwilligers en stagiairs.²⁶ Uit onderzoek naar de fair pay meerkosten voor de gemeente Delft bleek dat de culturele organisaties sterk afhankelijk zijn van vrijwilligers in de vaste organisatiekern. Hierdoor is er sprake van een kwetsbaar businessmodel. De onderzoekers hebben de gemeente aangeraden met het veld in gesprek te gaan en te verkennen wat er nodig is om de organisaties hierin te ondersteunen.²⁷

Rol gemeenten: Culturele organisaties kunnen zelf kiezen hoe ze vrijwilligers waarderen. Toch is er ook een rol voor de gemeente. Je kunt bijvoorbeeld middelen beschikbaar stellen voor collectieve scholing. Dat kan in de vorm van een eenmalige projectsubsidie.

Ga met de organisatie het gesprek aan over de binding tussen organisatie en vrijwilligersteam. Vraag om duidelijke richtlijnen, onder andere over (werk)omstandigheden zoals (sociale) veiligheid en daarbij behorende transparante en redelijke vrijwilligersvergoedingen. Deze moeten in overeenstemming zijn met de geldende wet- en regelgeving. Vergoedingen zijn geen vervanging voor betaalde arbeid. Mogelijk kun je onder voorwaarden in de subsidiebijdrage een bijdrage vastleggen (een bepaald percentage van de subsidiebijdrage) als tegemoetkoming voor vergoeding van de vrijwillige inzet.

26 [Vrijwilligersbeleid | VNPF](#)

27 [PPMC-onderzoek meerkosten toepassen fair pay \(raadsvoorstel\) | gemeente Delft](#)

3

Verkorte weergave van de cao-afspraken per deelsector

Collectieve afspraken voor een deel van kunsteducatie, bibliotheken, musea, (pop)podia en festivals (presenterende instellingen)

Voor sommige deelsectoren die op lokaal niveau actief zijn, geldt een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) waarin afspraken over arbeidsvoorwaarden staan, zoals loon, toeslagen, betaling van overwerk, werktijden, proeftijd, opzegtermijn of pensioen. Hoewel de lonen hierbinnen vaak 10% tot 20% lager zijn dan in vergelijkbare sectoren elders in de Nederlandse markt, worden zij vanwege de gezamenlijkheid van de afspraken toch van rijkswege als fair pay beschouwd. De overige presenterende culturele instellingen hebben geen cao.

| | |
|-------------------------------------|---|
| Kunsteducatie (deels) | Algemeen verbindend verklaard door het ministerie van SZW, oftewel verplicht. Werkingsfeer: privaatrechtelijke direct en indirect. Bepalingen voor werknemers. Tip in de cao: wél vergoedingen voor zij-aan-zij werkende zzp'ers. Stageovereenkomst en vrijwilligerscontract, klachtenprocedure bij ongewenst gedrag. |
| Openbare Bibliotheken | Algemeen verbindend verklaard door het ministerie van SZW, oftewel verplicht. Werkingsfeer: direct of indirect door gemeenten gesubsidieerde of in stand gehouden organisaties. Bepalingen voor werknemers. Geen vergoedingen/bepalingen in cao voor zij-aan-zij werkende zzp'ers. Stageovereenkomst. Vrijwilligers aanvullend op professionals en na overleg met OR of PVT. Met coördinatie en begeleiding. Denk aan NOV-Keurmerk vrijwillige inzet Goed Geregeld.28 |
| Musea | Werkingsfeer: organisaties die zich aansluiten bij de cao. Bepalingen voor werknemers. Geen vergoedingen/bepalingen in cao voor zij-aan-zij werkende zzp'ers. Stage- en vrijwilligersovereenkomst, aanvullend op professionals en na overleg met OR en PVT. |
| Podia: schouwburgen en concertzalen | Werkingsfeer: organisaties die lid zijn van de landelijke koepel én aangesloten bij de Kring Werkgeverszaken. Bepalingen voor werknemers. Wél vergoedingen in cao-bepalingen voor zij-aan-zij werkende zzp'ers. Een instelling met >50 fte werknemers biedt jaarlijks 2 stageplaatsen aan en kleinere 1. Stagevergoeding van minimaal € 375, per maand per fte. |

| | |
|------------------------|--|
| Poppodia en -festivals | <p>Werkings sfeer: organisaties die zich aansluiten bij de werkgeversvereniging.</p> <p>Bepalingen voor werknemers.</p> <p>Wél vergoedingen in cao-bepalingen voor zij-aan-zij werkende zzp'ers.</p> <p>Stagevergoeding van minimaal € 300 per maand per fte.</p> <p>Personeelsplan en functie-eisen aan professionals, m.n. leidinggevend en/of coördinatoren, ook ten behoeve van vrijwilligers.</p> |
|------------------------|--|

Rol gemeenten: Dit raakt de gemeentelijke verantwoordelijkheid met name vanuit de rol van subsidieverstrekker.

Cao's voor deel van muziekensembles, orkesten, toneel/dans (producerende instellingen)

Onder de producerende instellingen zoals een muziektheater-, theater-, dansgezelschap of ensemble geldt dat er slechts cao's zijn voor een beperkt deel van de werkenden. Het gaat om de onderstaande werkzaamheden van (gesubsidieerde) professionele instellingen. Er is geen algemene cao voor de overige producerende culturele instellingen. Soms zijn er instellingscao's. Bij fusie van bijvoorbeeld presenterende en producerende organisaties varieert de gekozen oplossing.

| | |
|---------------------------------|--|
| Muziekensembles | <p>Werkings sfeer: organisaties die zich aansluiten bij de cao.</p> <p>Bepalingen voor werknemers.</p> <p>Wél vergoedingen in cao-bepalingen voor zij-aan-zij werkende zzp'ers.</p> <p>Stageovereenkomst, stagevergoeding is minimaal € 350 per maand per fte plus eventueel reis- en verblijfkosten</p> |
| Nederlandse (Symfonie) Orkesten | <p>Werkings sfeer: organisaties die zich aansluiten bij de cao.</p> <p>Bepalingen voor werknemers.</p> <p>Wél vergoedingen/bepalingen voor zij-aan-zij werkenden, in de vorm van een remplaçanten cao.</p> |
| Toneel en Dans | <p>Algemeen verbindend verklaard door het ministerie van SZW, oftewel verplicht.</p> <p>Werkings sfeer: organisaties met meer dan 50% T&D, jaarlijks tenminste 6 maanden productie(s), een of meer werknemers via arbeidsovereenkomst plus balletdeel Nationale Opera en een jeugdmuziekgezelschap.</p> <p>Bij opera is er soms een instellingscao.</p> <p>Niet verplicht voor vrije theaterproducenten, die eerder een aparte cao hadden.</p> <p>Bepalingen voor werknemers.</p> <p>Wél vergoedingen in cao bepalingen voor zij-aan-zij werkende zzp'ers.</p> <p>Stagebeleid, aanvullend op professionals. Stageovereenkomst. Nieuw model komt in samenwerking met kunstvakopleidingen.</p> <p>Stagevergoeding van minimaal € 375 per maand per fte plus eventueel reis- en verblijfkosten. Begeleiding en verzekering.</p> |

Rol gemeenten: Die is beperkt. Deze deelsector verzorgt bijvoorbeeld optredens in de gemeenten, maar zij hebben er veelal niet hun standplaats. Dus is er bij de meeste gemeenten geen primaire rol. Toch is ook dan fair pay een aandachtspunt.

Enkele cao's in creatieve sector: architecten, boekhandels/uitgeverij en omroepen

Er is een cao voor architectenbureaus, en er zijn cao's voor het personeel bij de boekhandels en uitgeverijen. Er is ook een cao voor de publieke omroepen inclusief de Stichting Omroep Muziek. Echter niet bij de lokale publieke omroepen.

Voor het overige zijn er geen cao's in de creatieve sector. Dit heeft deels te maken dat het hierbij gaat om veel zelfstandigen/zzp'ers of zeer kleine bedrijven met veel ad hoc inhuur van personeel.

| | |
|--|---|
| <p>Architectenbureaus</p> | <p>Cao wordt periodiek algemeen verbindend verklaard door het ministerie van SZW en dus verplicht. Werkings sfeer: (architecten)bureaus die in de cao omschreven architecten-werkzaamheden verrichten en waarvan tenminste de helft van het bestuur als architect staat ingeschreven in het architectenregister. Bepalingen voor werknemers. Wél vergoedingen en bepalingen voor zij-aan-zij werkende zzp'ers. Drie soorten stages, leer, onderzoek, afstudeer. Fictief dienstverband. Stagevergoeding advies, MBO € 400 en HBO/WO € 500 per maand per fte plus eventueel reiskosten; individueel voor studenten uit het buitenland. Verzekering bedrijfsongevallen.</p> |
| <p>Landelijke en regionale publieke omroepen</p> | <p>Werkings sfeer: landelijke en regionale omroepen plus enkele ondersteunende organisaties die zich bij de cao hebben aangesloten zoals de landelijke koepel van lokale omroepen. Bepalingen voor werknemers. Wél vergoedingen in cao bepalingen voor zij-aan-zij werkende zzp'ers. Stagevergoeding € 475 per maand per fte. Ook stages voor personen uit kwetsbare groepen.</p> |
| <p>Boekhandels (en Kantoorvakhandels)</p> | <p>Cao voor onderdeel kantoorvakhandels werd periodiek algemeen verbindend verklaard door het ministerie van SZW en dus verplicht. Werkings sfeer: ondernemingen/detailhandelsbedrijven die voor meer dan 50% omzet genereren uit boeken of in hoofdzaak uit kantoorartikelen, eventueel inclusief boeken. Bepalingen voor werknemers. Geen bepalingen over vergoedingen e.d. voor zij-aan-zij werkende zzp'ers. Stageovereenkomst. Onkostenvergoeding.</p> |
| <p>Uitgeverijen</p> | <p>Cao wordt periodiek algemeen verbindend verklaard door het ministerie van SZW en dus verplicht. Werkings sfeer: zelfstandig opererende natuurlijke of rechtspersoon met als kernactiviteit bewerkte of verrijkte informatieproducten openbaar maken in media. Daarnaast de onderneming, in een groep verbonden met een uitgever van dagbladen, die voor meer dan 60% van haar productie eigen dagbladen drukt. Bepalingen voor werknemers. Een inhoudelijke bepaling voor zij-aan-zij werkende zzp'ers. Stagevergoeding € 400 per maand per fte.</p> |

Rol gemeenten: Het is zinvol om te weten dat deze deelsector hard bezig is om collectieve afspraken te maken. Dit is vooral van belang voor gemeenten in de rol van opdrachtgever of aanbesteder.

Cao's gemeenten en SGO

Gemeenten en samenwerkende gemeentelijke organisaties/SGO hebben zelf ook cultureel en creatief werkenden in dienst, die vallen onder de voor hen geldende cao's. Er staat in de cao Gemeenten (en SGO) niets over zij-aan-zij werkende zzp'ers en vrijwilligers. Wel is er een specifiek hoofdstuk kunsteducatie; onlangs is de overgang daarvan naar de cao kunsteducatie afgesproken. De stageovereenkomst is een kan-bepaling en de onkostenvergoeding en begeleiding voor stages zijn een reguliere bepaling.

Afspraken voor werknemers én zzp'ers (met behulp van fairPACCT)

Uit nood zijn twaalf fairPACCT Ketentafels voor deelsectoren zonder (volledige) cao geboren. In november 2021 deed het ministerie van OCW aan fairPACCT het verzoek om voorrang te geven aan zeven deelsectoren, waar de fair pay het sterkst achterloopt. Uit onderzoek bleek dat beloning van de werkenden in deze deelsectoren erg uit de pas liep:

1. Kunstprofessionals in cultuureducatie en amateurkunst
2. t/m 4 - Freelance Klassieke Musici; Popmusici; Jazz/World/Contemporary componisten en musici
5. Archeologie, werkenden in loondienst en zzp'ers
6. Film/AV culturele producties crew en cast
7. Ontwerpers/(social) designers, in het bijzonder digitale cultuur

ACM-leidraad geeft ruimte voor afspraken met zzp'ers

In sommige situaties kunnen zzp'ers collectief afspraken maken over tarieven en andere (arbeids)voorwaarden zonder het kartelverbod uit de Mededingingswet te overtreden. Dat schrijft de Autoriteit Consument en Markt (ACM) in de 'Leidraad tariefafspraken zzp'ers' (februari 2023).²⁹ Dit is opgeschreven met het oog op zzp'ers die een relatief laag inkomen, een onzekere bestaans- en inkomenspositie en een zwakke onderhandelingspositie hebben. De Leidraad is met name geschikt voor partijen die (collectief) namens zzp'ers of met zzp'ers onderhandelen, zoals bijvoorbeeld vakbonden enerzijds en (verenigingen van) opdrachtgevers of werkgevers anderzijds, alsmede voor hun adviseurs.

Dit betekent voor gemeenten dat ze met comfort naar dergelijke afspraken kunnen verwijzen en dus weerwoord kunnen geven op eventuele bezwaren uit de juridische hoek.

Al snel hebben zich daarna nog vijf deelsectoren gemeld.³⁰ Dit had uiteenlopende redenen, zoals de nieuwe subsidievoorwaarden vanuit het rijk waardoor fair pay verplicht wordt. Dat geldt bij twee ketentafels:

8. Letterenorganisaties: literaire festivals en literatuur-educatieve instellingen
9. Beeldende kunst

²⁹ [Tariefafspraken zzp'ers | ACM](#)

³⁰ [Programma's | Platform ACCT](#)

Bijzonder aan deze ketentafels is dat er niet alleen richtlijnen voor de arbeidsvoorwaarden van werknemers en zij-aan-zij werkende zzp'ers in de eigen organisatie kwamen, maar ook voor diegenen die er exposeren of optreden. Tevens kwam er aandacht voor stagiairs en vrijwilligers.

Daar kwamen vervolgens nog drie ketentafels met speciale aandachtspunten bij:

10. Professionals in Cultuur Marketing en Communicatie

11. Fotografen culturele sector

12. Filmfestivals

Rol gemeenten: Een groot aantal culturele instellingen en activiteiten waarvoor geen cao of andere collectieve tarievenrichtlijn geldt, wordt (indirect) bekostigd door gemeenten. Het gebrek aan richtlijnen of afspraken wordt zoveel mogelijk opgevuld door het programma fairPACCT en de ketentafels. Organisaties die zichzelf respecteren en een volwaardige plek in de keten willen houden, belonen hun werkenden eerlijk volgens de fair pay praktijkinstrumenten van de ketentafels.

De aanleiding voor de ketentafel professionals in cultuur, marketing en communicatie is de uitstroom van werkenden. De reden hiervan is gebrek aan eerlijke beloning. Bij fotografie gaat het om het verduidelijken van de actuele waarde van de beroepsmatig werkenden, nu iedereen fotografeert met mobiele telefoon en AI zijn intrede heeft gedaan. Voor de filmfestivals is met name de ketenaanpak oftewel fair chain van belang, mede gelet op het feit dat de Ketentafel Film/AV culturele producties al actief is.

Rol gemeenten: Er is nog steeds niet ontgonnen gebied. In 2025 start fairPACCT mogelijk met nieuwe ketentafels, waaronder podiumkunstenfestivals, (strip)tekenaars en technici bij toeleveringsbijdrijven. Ook op het terrein van culturele centra, filmtheaters/bioscopen, podiumkunstfestivals en vrije theaterproducenten is er nog veel te winnen.

De fair pay praktijkinstrumenten van fair PACCT kunnen ook nuttig zijn voor andere lokale sectoren, zoals onderwijs, kinderopvang, kerken en sociaal werk. In die sectoren treden gemeenten regelmatig op als opdrachtgever of subsidieverstrekker.

Idealiter worden cultureel werkenden ook dáár eerlijk beloond. Gemeenten die in een financiële relatie met de genoemde organisaties en domeinen eerlijke arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden voor cultureel en creatief werkenden bespreekbaar willen maken, kunnen dat doen onder het motto 'pas toe en leg uit'

4

Wat kost fair pay?

De VNG ziet het belang van structureel borgen van cultuurbeleid. Daar is de noodzaak tot fair pay onlosmakelijk mee verbonden. Daarom staat in de propositie 'Samen cultuur borgen' fair pay als vertrekpunt.³¹ In dit hoofdstuk beschrijven we wat dit betekent voor het financiële huishoudboekje van gemeenten. De betaalbaarheid van fair pay is een zorgpunt voor gemeenten, want het moet nu eenmaal uit de lengte of de breedte komen.

4.1 Fair pay geeft vooral grote meerkosten voor kleine organisaties

Het toepassen van fair pay kost kleinere organisaties/festivals/projecten zonder cao méér dan de grote. De kosten zijn voor zzp'ers bovendien hoger dan voor werknemers in loondienst. Dit blijkt uit het onderzoek 'Fair Pay dichterbij. Meerkosten van Fair Pay in de culturele sector, 2022'.³² Dit onderzoek ging over instellingen gesubsidieerd door het ministerie van OCW en rijkscultuurfondsen, vaak samen met andere overheden.

| Type organisatie | Meerkosten fair pay | Betekenis voor subsidie bij gelijkblijvend activiteitenaanbod |
|---|---|---|
| Kleine organisaties (jaaronzet tot € 0,5 miljoen) | Relatief grote meerkosten: de meerkosten variëren van 0,4% tot 24,5% van de personele lasten, terwijl de personele lasten gemiddeld 50% tot 60% van de omzet vormen | Omgerekend ongeveer 12% verhoging subsidie |
| Middelkleine organisaties (jaaronzet van € 0,5 tot € 1,0 miljoen) | Relatief middelgrote meerkosten: meerkosten 8% personele lasten | Omgerekend ongeveer 5% verhoging subsidie |
| Middelgrote organisaties (jaaronzet van € 1,0 tot € 2,5 miljoen) | Relatief middelkleine fair pay meerkosten: meerkosten in 4% personele lasten | Omgerekend ongeveer 2% verhoging subsidie |
| Grote organisaties (jaaronzet van € 2,5 miljoen en meer) | Relatief kleine fair pay meerkosten: meerkosten in 0,4% personele lasten | Omgerekend ongeveer 0,2% verhoging subsidie |

4.2 Rijk verhoogt subsidies met 5% voor fair pay

Vanaf 2025 is er structureel € 36,4 miljoen extra geld beschikbaar voor fair pay door het ministerie van OCW en de zes rijkscultuurfondsen. Op landelijk niveau zijn de meerkosten van fair pay onderzocht (zie bijlage 3).

31 [Propositie Samen cultuur borgen | VNG](#)

32 [PPMC rapport | Kunsten '92](#)

Het subsidiebedrag voor de meerjarig gesubsidieerden is voor 2025 voornamelijk samen € 762 miljoen:

- € 497 miljoen op basis van de Wet op het specifiek cultuurbeleid voor de instellingen en fondsen in de landelijke culturele basisinfrastructuur (BIS);
- € 265 miljoen op basis van de Erfgoedwet voor de musea met een rijkscollectie.

Kortom, de fair pay verhoging vanuit het ministerie van OCW voor structureel gesubsidieerden is gemiddeld 5%. Dit staat los van de indexering. Bij projectsubsidies gaat het om 10% verhoging voor fair pay.

Gemeente Leiden stelt financiële middelen beschikbaar voor lokale BIS

In 2022 deed de gemeente een quick scan wat er volgens de instellingen in het culturele veld nodig is voor fair pay. In 2023/2024 zorgde de gemeente Leiden dat de grote culturele basisinstellingen allen invulling geven aan fair pay. Dat zijn: Schouwburg-Stadsgehoorzaal, Bibliotheek-Centrum voor kunst en cultuur, gemeentelijk museum, museale en culturele kerk, poppodium en vlakke vloertheater. Daarop stelde de gemeenteraad structurele middelen beschikbaar voor het poppodium en vlakke vloertheater, bij wie fair pay nog bleek te moeten worden doorgevoerd.

In 2025 komt er een nieuw subsidiestelsel dat in 2026 in werking gaat en zijn de activiteiten fair pay voor het brede culturele veld.³³

De uitkomsten van de gesprekken met de culturele instellingen bespreekt de gemeente via de VNG met het ministerie van OCW, omdat de opgave voor de gemeente te groot is. De gemeente wil in gezamenlijkheid mogelijkheden en scenario's verkennen.

Financiële consequenties: Leiden voegde € 225.000 toe aan de vrije subsidies van € 7,5 miljoen (3%).

Meer informatie: [Programmabegroting gemeente Leiden](#)

4.3 Landelijke subsidierichtlijn ook lokaal toepasbaar

Als gemeenten het huidige activiteitsniveau willen handhaven leidt het toepassen van fair pay tot een kostenverhoging van gemiddeld 5%. Louter door gemeenten gesubsidieerde organisaties lopen vaak sterker achter met fair pay dan die (mede) van rijkswege worden bekostigd. De meerkosten kunnen oplopen van bijna niets tot ruim 30% van de personele lasten. De personele lasten zijn vaak 40-70% van de totale lasten. Dit betekent dat de fair pay meerkosten per lokale organisatie kunnen variëren van bijna niets tot ongeveer 20%.

Het is raadzaam om als gemeente bij fair pay zorgvuldig te kijken naar de breedte van een culturele organisatie. Het gaat om de werknemers, zij-aan-zij werkende zzp'ers, vrijwilligers en stagiairs. Maar neem ook de positie van de makers in ogenschouw. Zoals de optredende en exposerende (podium)kunstenaars en auteurs. En de begeleidende en docerende professionals.

Ter illustratie in onderstaand kader enkele relevante onderzoeksresultaten. Dit geeft inzicht in de meerkosten voor gemeenten. Het is nuttig om hiervan kennis te nemen, omdat veel gemeenten gelijksoortige culturele organisaties hebben. Het kan een goede onderlegger zijn bij lokaal maatwerk.

33 [Wethoudersbrief over fair pay | Gemeente Leiden \(2024\)](#)

| Gemeenten | Doorrekening meerkosten fair pay |
|--|---|
| Rotterdam³⁴, Den Haag³⁵, Utrecht, Groningen³⁶ (ook provincie)³⁷ | Verhoging van 3% bij grotere tot 31% van de personele lasten bij kleinere organisaties, gemiddeld 7% van de personeelslasten in alle grootteklassen. Louter door gemeenten gesubsidieerden lopen verder achter met fair pay dan rijks- of gezamenlijk gesubsidieerden. Meerkosten aldaar samen in totaliteit € 18 miljoen, prijspeil 2021 |
| Leeuwarden en provincie Fryslân³⁸ | De fair pay meerkosten € 1,5 miljoen oftewel gemiddeld 3,7% van de personele lasten. Er zijn daar echter relatief veel grote gesubsidieerde organisaties met geringe meerkosten. Bij de kleinere kunnen de meerkosten oplopen tot 19,6% van de personele lasten. |
| Delft³⁹ | De meerkosten van fair pay bij de Delftse culturele organisaties bedragen in 2022 in totaal ruim € 0,53 miljoen die uitsluitend optreden bij kleine organisaties (jaaronzet tot € 500.000). Bij de grote Delftse culturele organisaties is geen sprake van beloningsafwijkingen. Rekening houdend met een evenredige bijdrage van alle betrokken financiers en de spreiding van de meerkosten over de organisaties behoort 27,5% van de meerkosten van de Delftse culturele organisaties in 2022 tot de financiële verantwoordelijkheid van de gemeente Delft (€ 147.000). Dit bedrag is bij het vaststellen van de Kadernota 2024 bijgesteld naar € 200.000 als gevolg van het toepassen van indexering. ⁴⁰ Deze meerkosten zijn omgerekend 3,8% op het totaalbudget van € 5,2 miljoen in de categorie 'cultuurpresentatie, cultuurproductie en cultuurparticipatie' van de cultuur- en mediabegroting. |

4.4 Andere financieringsbronnen bieden geen structurele oplossing

Donaties en sponsorgelden zijn incidenteel en slechts beperkt, blijkt uit onderzoek. Daardoor bieden ze geen structurele oplossing voor lokale overheden, organisaties en makers. Gelet op de voorgenomen btw-stijging⁴¹ biedt het verhogen van toegangsprijzen, contributies en lesgelden geen alternatieve inkomstenbronnen die op lange termijn voldoende bijdragen aan fair pay.

4.5 Vooralsnog geen compensatie aan gemeenten vanuit het rijk

Het aandeel van gemeenten in eerlijke beloning is groot. Dat komt doordat ze - ten opzichte van andere overheden - in financiële zin het meeste bijdragen aan de culturele sector (met gezamenlijk € 2 miljard). Als het aan de VNG ligt, gaan gemeenten - net als het rijk - uit van fair pay.⁴² Maar dit vraagt extra geld. De VNG heeft becijferd dat een bedrag van € 70 miljoen structureel extra nodig is voor fair pay meerkosten in de lokale

34 Rapport SiRM Meerkosten en subsidie voor fair pay bij Rotterdamse culturele instellingen

35 [Onderzoek invoering fair pay meerkosten in Den Haag](#)

36 [Onderzoek invoering fair pay meerkosten Groningen](#)

37 [Rapport Wat kost fair pay | SiRM \(via website Kunsten'92\)](#)

38 [Eindrapport Fair Pay meerkosten Fryslân en Leeuwarden](#)

39 [PPMC-onderzoek meerkosten toepassen fair pay \(raadsvoorstel\) | gemeente Delft](#)

40 [Kadernota 2024 | Delft](#) en [Evaluatie Cultuurkader 2021-2023 | Delft](#)

41 [Hoofdlijnenakkoord kabinetsformatie](#)

42 [Propositie Samen cultuur borgen | VNG](#)

cultuur. Dit bedrag was afgeleid van een landelijke berekening. Maar omdat er vergeleken met het rijk op lokaal meer kleinere instellingen zonder cao zijn kan dit oplopen tot € 100 miljoen. Er is tot op heden tevergeefs een beroep gedaan op het rijk om deze meerkosten aan gemeenten te compenseren. Bij gelijkblijvend budget zouden gemeenten alsnog fair pay kunnen toepassen maar dan zal het aanbod mogelijk kleiner worden.

Zoals ook Berenschot al stelde in de VNG Gids cultuur, corona en gemeenten (deel 2): "Fair pay zonder extra middelen en met krapte op arbeidsmarkt gaat leiden tot minder werkgelegenheid (minder maar beter betaalde werkplekken). Als er minder werk kan worden gedaan, zijn er minder activiteiten mogelijk. Als makers en instellingen aanbod willen blijven produceren, moeten daar wel middelen voor beschikbaar zijn, ook als het gaat om de ondersteuning. Anders kan een deel van het aanbod niet worden gerealiseerd."⁴³

5

Welke gemeentelijke rollen zijn van belang?

De gemeente heeft verschillende rollen in relatie tot cultuur. Bij fair pay ligt de rol van subsidieverstrekker voor de hand, maar ook andere rollen zijn van betekenis. Als gemeenten kun je de culturele sector stimuleren om fair pay toe te passen. Er zijn handvatten beschikbaar om dit te toetsen. In dit hoofdstuk lees je hoe je fair pay in verschillende gemeentelijke rollen in de praktijk kunt brengen.

Rol 1: Gemeente als subsidieverstrekker

Aanbeveling: Neem fair pay juridisch op als voorwaarde vooraf in de Algemene Subsidie Verordening (ASV) en in de daarbij behorende (digitale) aanvraagformulieren. Naast een raadsbesluit, kun je dit ook doen via een regeling. Dan is een collegebesluit genoeg. Controleer bij de jaarrekening of aan deze voorwaarde is voldaan. Hanteer bij voorkeur een meerjarig beleidsdocument als basis.

Aandachtspunt: Beloning van zzp'ers/freelancers

Indien een gesubsidieerde instelling een fair pay cao heeft voor de eigen organisatie betekent dat nog niet automatisch fair pay voor de zzp'ers/freelancers die er bijvoorbeeld optreden (zoals musici), lezingen geven (auteurs) of exposeren (beeldende kunstenaars) ook eerlijk beloond worden. In het kader van fair chain is dat wel wenselijk. En indien een gesubsidieerde instelling zelf geen cao heeft, dan is het vanzelfsprekend voor de gemeente helemaal opletten op fair pay.

Gemeente Rotterdam: vroegtijdig en robuust subsidiebeleid

Om het culturele voorzieningenniveau te laten meegroeien met de groei van de stad en meerjarig gesubsidieerde culturele instellingen in staat te stellen te voldoen aan fair pay, is aan het Rotterdamse Cultuurplan 2021-2024 jaarlijks extra budget toegevoegd. Dit deed de gemeente na onafhankelijk onderzoek gebaseerd op grootte en discipline. Op basis van de data uit 2022 is door het bureau daarna een tussentijdse rapportage opgesteld. Ook in het Cultuurplan 2025-2028 is fair pay een subsidievoorwaarde. De specifieke instellingstoelage is nu integraal onderdeel van het lumpsum cultuurplanbudget. De gemeente Rotterdam vindt dat de culturele sector zich met de Fair Practice Code beter kan voorbereiden op toekomstige wetswijzigingen over de arbeidsmarkt. Denk aan de verhouding tussen zelfstandig ondernemerschap en een dienstverband. Fair Practice draagt bij aan de weerbaarheid van de sector.

Financiële consequenties: De gemeente liet organisaties met een omzet van € 3 miljoen of meer buiten beschouwing en kwam op een toeslag van gemiddeld ruim 10% per instelling. Het verstrekte percentage fair pay meerkosten is gelet op het gehele cultuurplan 3,2%.

De Cultuurplannen en meer informatie: ['Kunst en cultuur' - gemeente Rotterdam](#)

Rol 2: Gemeente als investeerder/garantsteller

Aanbeveling: Maak bij investeringen of garanties van fair pay een basisbepaling in privaatrechtelijke overeenkomsten of uitwerkingsovereenkomsten (die op de Algemene wet bestuursrecht zijn gebaseerd).

Aandachtspunt: Kijk verder dan de boekhouding

Indien de gemeente een investering of garantstelling biedt aan een organisatie dan neemt zij daarvoor publieke verantwoordelijkheid. Die moet méér betreffen dan de cijfers in de boeken. Het gaat ook om controle op zaken als een eerlijke betaling aan de professioneel werkenden, zoals de vergoeding van overuren. En een veilige werkomgeving, zoals het instellen van een vertrouwenspersoon. Denk hierbij verder bijvoorbeeld aan repetitieruimtes voor de amateurkunst, verzamelgebouwen voor kunstenaars en cultureel hergebruik van kerken/monumenten.

Rol 3: Gemeente als aanbestede/opdrachtgever

Aanbeveling: Beschouw fair pay als onderdeel van maatschappelijk verantwoord opdracht geven en inkopen (MVOI). Dat betekent dat overheden bij het inkopen van werken, leveringen en diensten de ketenverantwoordelijkheid van bedrijven stimuleren, door het voorkomen of aanpakken van misstanden op het gebied van arbeidsomstandigheden.⁴⁴

Aandachtspunt: Denk ook aan andere gemeentelijke domeinen

Het kan hierbij gaan om structureel voor de gemeenten werkenden zoals de stadsdichter, -fotograaf en -beiaardier. En om aanbestedingen en opdrachten vanuit de cultureel verantwoordelijken. Maar draag ook zorg voor fair pay aan cultuur bij aanbestedingen en opdrachten vanuit de andere gemeentelijke domeinen. Met name van belang voor architecten, archeologen en ontwerpers/(social) designers.

Op rijksniveau nog geen fair pay uitgangspunten in de rol van aanbestede

Het rijk heeft nog geen fair pay uitgangspunten geformuleerd als het gaat om rollen zoals het verstrekken van opdrachten en het doen van aanbestedingen. Er is ook geen financiële compensatie hiervoor.

Rol 4: Gemeente als vergunningverlener/toezichthouder/handhaver (VTH)

Aanbeveling: Geef geen vergunningen af aan organisaties en activiteiten die geen fair pay toepassen of deze ontduiken. Zie er op toe dat er eerlijk wordt gewerkt zowel qua arbeidsvoorwaarden als (veilige) werkomstandigheden. Omschrijf tevoren wat redelijkerwijs de consequenties zijn van het niet naleven van eerlijke beloning en grijp handhavend in als de naleving niet gebeurt. Let ook op organisaties en evenementen aan wie je als gemeente zowel (deels) subsidie verstrekt en tegelijkertijd een vergunning verleent.

Aandachtspunt: Heb aandacht voor cultureel werkenden op festivals en evenementen

Met het oog op het vergroten van de toegankelijkheid van cultuur en van de levendigheid binnen de samenleving krijgen veel culturele festivals en evenementen een gemeentelijke vergunning. Zij zijn wel wettelijk verplicht tot betalingen voor het laten horen van muziek, maar niet voor de musici zelf. De cultureel werkenden, niet zijnde de top, worden daarbij vaak matig beloond. Dit gebeurt onder het motto dat hun activiteiten een breder maatschappelijk doel dienen. Maar aan dat laatste zit een grens.

44 [Manifest MVOI | Rijksoverheid](#)

Rol 5: Gemeente als inrichter van externe beoordeling

Aanbeveling: Bepaal bij het 'op afstand zetten' van taken dat fair pay voor de externe uitvoerende partijen uitgangspunt blijft. Dit is aan de orde wanneer de behandeling van subsidieaanvragen en vergunningen bij derden is belegd.

Aandachtspunt: Ook op afstand blijft de verantwoordelijkheid voor fair pay

Onder andere in het kader van publiek-private samenwerking worden gemeentelijke gelden samen met die van andere financiers regelmatig ondergebracht in een apart fonds. In enkele gemeenten zijn er ook fondsen met louter publieke gelden. Het op afstand zetten betekent niet minder fair pay of andere rechten voor de aanvragers.

Rol 6: Gemeente als facilitator/verhuurder

Aanbeveling: Verricht alleen diensten en lever alleen producten aan organisaties en personen die fair pay hanteren.

Aandachtspunt: Fair pay is een maatschappelijke verantwoordelijkheid

Volgens de wet Markt en overheid mogen gemeenten onder andere hun eigen ruimten verhuren onder de integrale kostprijs voor activiteiten (in plaats van marktconforme huur). Dat kan wanneer er sprake is van een algemeen maatschappelijk nut oftewel een Dienst van Algemeen Economisch Belang (DAEB). Hier volgt wel uit dat deze huurders uit de culturele sector zich maatschappelijk verantwoord (oftewel fair pay) gedragen richting werkenden.

Rol 7: Gemeente als initiatiefnemer

Aanbeveling: Gemeenten pakken vaak de rol van initiatiefnemer, bijvoorbeeld als organisator, aanjager, prijsuitreiker en/of armoedebestrijder bij thema's, gebieden en groepen die lokaal extra aandacht nodig hebben. Met veelal als uitgangspunt een lage (financiële) drempel voor de gebruikers. Zorg ervoor dat werkenden ook in die gevallen fair pay worden betaald.

Aandachtspunt: Houd fair pay ook in andere rollen in het vizier

Bij het verstrekken van structurele culturele gemeentelijke (subsidie)gelden aan instellingen en personen is er bij gemeenten steeds meer algemene aandacht voor fair pay. Maar er zijn disciplines of doelgroepen die vanuit een ander gezichtspunt of domein specifieke gemeentelijke aandacht met behulp van cultuur nodig hebben en krijgen. Organiseren en aanjagen van cultuur(educatie) binnen bepaalde wijken en/of scholen komt lokaal vaak voor. Prijsuitreikingen vinden plaats om een werkveld of een bepaalde categorie cultureel werkenden lokaal in het zonnetje te zetten. In veel gemeenten wordt cultuurdeelname van volwassenen en kinderen op of onder de armoedegrens bijvoorbeeld via (stads)passen of fondsen gestimuleerd. Let er op dat ook dan fair pay in het vizier blijft.

Rol 8: Gemeente als werkgever

Aanbeveling: Gemeenten kunnen werkgever van werknemers in loondienst zijn of opdrachten geven aan zij-aan-zij werkende zzp'ers, afkomstig uit de culturele en creatieve sector. Het is relevant om prudent met arbeidsovereenkomsten en contracten om te gaan: alleen tijdelijk en extern als flexibel en inzet van buiten echt nodig is. Ook is het raadzaam om bij werkenden die elders in een vergelijkbare functie tegen betere voorwaarden kunnen werken, rekening te houden met een hogere beloning of een arbeidsmarkttoeslag.

Aandachtspunt: Neem een kijkje in de keuken van de burens

De cao voor gemeenten kent geen standaardfuncties. Lokale overheden moeten op eigen kracht een functiehuis met inschalingen maken. Zij kunnen desgewenst deels gebruik maken van bestaande referentie-/normfuncties bijvoorbeeld via het functiewaarderingssysteem HR21, ontwikkeld in opdracht van de VNG. Cultureel werkenden bij gemeenten zien hun werkzaamheden daarin echter vaak niet echt weerspiegeld. Het kan daarom van nut zijn om als gemeente in die gevallen vooral te kijken in culturele cao's of bij fair pay praktijkinstrumenten van fairPACCT.

6

Hoe kun je als gemeente aan de slag?

In dit hoofdstuk geven we aan met welke kansrijke acties gemeenten snel aan de slag kunnen. Deze acties vullen elkaar aan en zijn ook los van elkaar te ondernemen.

Actie 1: Breng relevante culturele organisaties, bedrijven en zzp'ers in kaart

Gemeenten hebben in hun rol als subsidieverlener de door hen rechtstreeks vanuit de cultuurgelden gesubsidieerde organisaties veelal goed in beeld. Echter, ook bij CBS-onderzoek naar de gemeentefinanciën blijkt dat inbreng vanuit andere gemeentelijke domeinen noodzakelijk is om tot een vollediger beeld te komen. Dat is niet altijd eenvoudig, bijvoorbeeld door de uitbesteding van taken. Een Gemeentegids en/of gegevens van de Kamer van Koophandel kunnen goed van pas komen.

“Ook al zet je het culturele aanbod op afstand, je blijft verantwoordelijk. Fair pay kun je niet op afstand zetten.”

- Marcelle Hendrickx, wethouder gezondheid, zorg en cultuur
gemeente Tilburg

Actie 2: Maak een weloverwogen prioritering in de gemeentelijke rollen en beleidsterreinen

Het verdient aanbeveling om als gemeente een overzicht te maken van de diverse gemeentelijke rollen en domeinen waarbij fair pay een aspect is. Je kunt dan bijvoorbeeld gerichter kiezen waar je als eerste met fair pay aan de slag wilt. In hoofdstuk 5 liepen we deze rollen al langs.

Rollen

- subsidieverstrekker
- investeerder/garantsteller
- aanbesteder/opdrachtgever
- vergunningverlener/toezichthouder/handhaver
- inrichter van externe beoordeling
- facilitator/verhuurder
- initiatiefnemer
- werkgever

Gemeente Tilburg: aanpak in alle gemeentelijke rollen

De gemeente Tilburg beschouwt zich al sinds 2021 als fair practice stad. In het Cultuurplan 2021-2024 zijn alle gemeentelijke rollen belicht. Er ligt ook al een Cultuurplan 2025-2028. Daarin staat dat uit recent onafhankelijk onderzoek blijkt onder andere dat de beloning van met name zzp'ers in de culturele sector structureel te laag is. Omdat Tilburg fair pay als belangrijk uitgangspunt ziet, neemt de gemeente de financiële aanbevelingen om het subsidiebudget met € 240.000 te verruimen uit dat onderzoek over.

Financiële consequenties: In Tilburg betekende het toepassen van fair pay een subsidiestijging van ongeveer 2,3% op het totale cultuurbudget. Binnen het budget voor de meerjarenregeling (voor kleine en middelgrote instellingen) van de gemeente komt de verruiming uit op 20%.

De cultuurplannen en meer informatie: ['Cultuur maakt ons' - gemeente Tilburg](#)

Beleidsterreinen

- cultuur en creativiteit
- gezondheid en welzijn
- zelfredzaamheid en armoedebestrijding
- kansengelijkheid en emancipatie
- sociale cohesie en aanpak polarisatie
- onderwijs, kinderopvang en buitenschoolse opvang
- fysieke leefomgeving, leefbaarheid en veiligheid
- economische ontwikkeling
- burgerschap en democratisch bewustzijn

Een investering met doorwerking op andere beleidsterreinen

Een gezonde culturele sector draagt bij aan de oplossing van tal van maatschappelijke vraagstukken. Er is meer kansengelijkheid, doordat minderheidsgroepen hun stem weten te vinden en hun identiteit kunnen uitdrukken. Cultuur heeft een positief effect op gezondheid en welzijn. Op individueel niveau vergroten zowel het respect voor anderen als het empathisch vermogen. Door de inzet van creatieve vaardigheden, wordt het innovatieve vermogen van de samenleving aangesproken. Ook is cultureel aanbod gunstig voor de leefbaarheid, veiligheid en aantrekkingskracht van een gebied. De ontwikkeling van de creatieve industrie werkt door op werkgelegenheid en economische spin-off. Mediawijsheid en informatiebronnen dragen bij aan het functioneren van de democratie.

Dit blijkt uit het rapport 'In de schijnwerpers' van Bureau Berenschot. Berenschot deed dit onderzoek op verzoek van de vaste Kamercommissie voor OCW.⁴⁵ Het rapport bevat een pleidooi voor een publieke basisfinanciering, aangevuld door middelen uit de betrokken domeinen.

Actie 3: Benoem interne en externe stakeholders

De toepassing van fair pay heeft betrekking op zowel interne als externe stakeholders. De VNG stimuleert het aangaan van de sociale dialoog. Zoals tussen vakbonden/beroepsverenigingen, werkgevers/opdrachtgevers en de overheden over sociaal-economische onderwerpen.

Ingangen voor gemeenten kunnen zijn (directeuren)overleggen van culturele en creatieve organisaties en werkenden, al dan niet gegroepeerd rond bepaalde thema's of

45 [In de schijnwerpers: Culturele sector kan verdienvermogen vergroten met bijdragen aan maatschappelijke opgaven | Berenschot \(2023\)](#)

deelsectoren. Denk hier ook aan: overleggrema in het MKB (Midden- en Kleinbedrijf), ondernemersvereniging, bedrijvennetwerk, businessclub en economic board. De dialoog helpt in het ontwikkelen van een gedeeld beeld, met opbouwende argumentatie. Het is dan ook nuttig om het speelveld in beeld te hebben.

Stakeholders

| Intern | Extern |
|--|--|
| Ambtelijk: Beleidsadviseurs en managers cultuur, vertegenwoordigers andere domeinen, adviseurs financiën, communicatie, juridisch, inkoop en griffie | Aanspreekpunt(en) uit het culturele veld: Basis-instellingen, andere (platforms van) organisaties, bedrijven en zzp'ers/makers |
| Bestuurlijk: Gemeenteraad, college van B en W, portefeuillehouder cultuur, lokale partijen | Overige domeinen: (Platforms van) organisaties waarbij culturele activiteiten (structureel) plaatsvinden |

Actie 4: Neem fair pay als uitgangspunt van beleid

Ga over fair pay in dialoog met de lokale culturele en creatieve sector. Agendeer vervolgens fair pay in zowel het college als de gemeenteraad en laat dit principe vastleggen als uitgangspunt van beleid. Streef daarbij naar een gezonde en realistische financieringsmix. Breng het verschil in de gemeentelijke subsidiepercentages tussen culturele instellingen waar nodig meer in evenwicht. Bied tijdig duidelijkheid over (de mate van) fair pay die van gemeenteweg vergoed kan worden. Dit is in elk geval relevant in de rol van [subsidieverstrekker](#).

Ga uit van het fair pay principe bij het ontwikkelen van beleid en beleidsinstrumenten voor organisaties, bedrijven plus zzp'ers en werknemers in de culturele en creatieve sector. Stimuleer culturele instellingen en makers om aan de lokale sociale dialoog tussen werkgevers/opdrachtgevers en werknemers/opdrachtnemers deel te nemen. Of stel dit zelfs verplicht. Wijs het werkveld op de [Fair Practice Code](#) en de fair pay praktijkinstrumenten van [fairPACCT](#). Alle cao's zijn te vinden via [digiPACCT](#).

Je kunt als gemeente informatie inwinnen bij of verwijzen naar landelijke organisaties die helpen met fair pay. Denk aan Kunsten'92, Platform ACCT, de Creatieve Coalitie, werkgeversverenigingen, vakbonden en brancheorganisaties.

Groningen (gemeente/provincie) maakt fair pay tot beleidsuitgangspunt en start met kleinere organisaties en festivals

In de Cultuurnota 2021-2024 van Groningen staat een ingroeipad naar fair pay. De gemeente en provincie onderzochten gezamenlijk de meerkosten. Op basis van die nulmeting hebben zij in 2023 en 2024 een tegemoetkoming gegeven aan makers en kleinere instellingen zoals festivals.

Vanaf 2025 wordt fair pay uitgangspunt voor het gemeentelijke subsidiebeleid. Indien het gemeentelijke budget niet (voldoende) kan worden opgehoogd gelet op de totale meerkosten bij de makers en instellingen, dan zal het aantal activiteiten moeten verminderen. Dit kan volgens de gemeente lastig voor hen zijn gelet op hun 'tomeloze ambities'.

Financiële consequenties: Met het oog op fair pay heeft Groningen de meerjarige subsidies voor 2023-2024 met een kleine 2% verhoogd. Dit is echter vertekend, omdat deze gemeente juist koos voor een gerichte inzet die veel hoger is. Dit vanuit het principe: óf voldoende kunnen bieden, óf niets. Voor de instellingen die in aanmerking kwamen voor een bijdrage was dit gemiddeld 10% van de gemeentelijke jaarlijkse subsidie, met een ondergrens van € 10.000 voor de kleinste partijen.

Meer informatie: [Kadernota cultuur Groningen](#)

Actie 5: Geef het goede voorbeeld

De gemeente als werkgever moet zich rekenschap geven van de soort contracten die ze aanbiedt: alleen tijdelijk als het echt flexibel moet zijn. De gemeente heeft als werkverstrekker/opdrachtgever een voorbeeldrol ten behoeve van zij-aan-zij werkende zzp'ers. En dat geldt ook voor de rol van aanbesteder van werken, leveringen en diensten. Ook in die gevallen waarin de gemeente initiatiefnemer is, bijvoorbeeld als organisator, aanjager, prijsuitreiker of armoedebestrijder, is fair pay een issue. Zelfs wanneer de gemeente meer op afstand staat, dient fair pay gestimuleerd te worden.

Actie 6: Benut bestaande onderzoeken

Een groot voordeel voor gemeenten is dat er veel onderzoeken naar de fair pay meerkosten beschikbaar zijn. Dankzij steeds meer landelijke cao's en fair pay praktijkinstrumenten (van met name fairPACCT) kunnen lokale instellingen en makers hun fair pay meerkosten helder op tafel leggen. En indien een deelsector geen eigen cao of fair pay praktijkinstrument heeft, kan men er een uit een aanpalende deelsector gebruiken. Zo krijgt de sector de meerkosten van fair pay toch betrekkelijk snel in beeld.

“Maak het jezelf niet te moeilijk. Je kunt goed gebruik maken van onderzoeken die er al zijn. Zo hoef je het wiel niet opnieuw uit te vinden”

- Tommy Voortman, beleidsadviseur cultuur & maatschappelijk vastgoed gemeente Groningen

Actie 7: Heb aandacht voor de gemeentelijke rol bij financiering vanuit meerdere overheden/fondsen

Het gaat hierbij om instellingen en makers die door het ministerie van OCW en/of de zes rijkscultuurfondsen samen met gemeenten meerjarig gesubsidieerd worden. Maar het betreft ook organisaties en werkenden die in aanmerking komen voor subsidies of andere gelden uit programmatische regelingen, die voorzien zijn van bestuurlijke afspraken tussen de overheden. Bij de grote landelijke private cultuurfondsen is fair pay al in beeld. En het gaat om fair pay bij het vormen van lokale cultuurfondsen bijvoorbeeld met als doel om publieke gelden meer gestructureerd op te hogen met private middelen.

Gemeente Stichtse Vecht heeft aandacht voor fair pay bij vorming van het nieuwe cultuur- en erfgoedbeleid

In de uitvoering zal fair pay als voorwaarde opgenomen worden in het nieuwe subsidieprogramma. Deze voorwaarde geldt ook voor het lokale Cultuurfonds Stichtse Vecht waarbij het bestuur nu al het belang inziet van fair pay en dit ook terugkoppelt aan aanvragers die hier niet aan voldoen. Ze krijgen dan een nieuwe kans om een aanvraag te doen waarin wel sprake is van fair pay.

7

Extra: Inspirerende blauwdruk van en voor het veld

Creatieve en culturele makers in Rotterdam bogen zich samen over de vraag hoe je je belangen kunt behartigen. Dit deden zij in een pilot die werd gesubsidieerd door de gemeente en het ministerie van OCW. Hun bevindingen staan in een Blauwdruk.⁴⁶ Daarmee heeft de gemeente het gesprek gefaciliteerd: hoe laat je de sector hiermee aan de slag gaan.

De bedoeling is dat deze blauwdruk richtinggevend is voor de samenwerking en stappen van het culturele en creatieve werkveld binnen alle gemeenten. Maar ook dat daarmee het proces voor de lokale overheden in het kader van fair practice en fair pay wordt vergemakkelijkt en bespoedigd.

De Creatieve Coalitie Rotterdam richt zich primair op onderstaande werkenden:

- Ambachtslieden en Ontwerpers
- Artiesten in Nieuwe Media
- Beeldende Kunstenaars
- Culinaire Kunstenaars
- Cultuureducatie en Workshop Facilitatoren
- Dansers en Choreografen
- Digitale en Media Kunstenaars
- Evenementen Organisatoren en Culturele Promotors
- Fotografen en Videografen
- Game Ontwikkelaars en Animatoren
- Grafische ontwerpers en Illustratoren
- Interieurontwerpers en Architecten
- Kunsthandelaars en Galeriehouders
- Kunsttherapeuten
- Mode-ontwerpers en Stylisten
- Muzikanten en componisten
- Schrijvers en Dichters
- Straatkunstenaars en Graffiti-Artiesten
- Theatermakers en Performers

Interessant in de Blauwdruk is het stappenplan, dat ook voor gemeenten in hun proces naar fair practice en fair pay relevant kan zijn.

Stappenplan

1. Definieer een duidelijke missie
2. Breng de doelgroep in kaart
3. Breng de stakeholders en politieke situatie in kaart
4. Stel een communicatieplan op en treed in contact
5. 'Plan, do, check, act': haal kennis op, analyseer en pas je strategie aan
6. Definieer beleidsoplossingen
7. Denk na over de financieringsmix
8. Blijf bouwen aan de community, laat je stem horen en realiseer verandering

De blauwdruk is te downloaden via de website van [De Creatieve Coalitie](#).

46 [Blauwdruk. Voor werkenden. Door werkenden. | De Creatieve Coalitie Rotterdam \(2024\)](#)

Bijlage 1

Tabel met culturele en creatieve cao's en fair pay praktijk-instrumenten

Vooraf

De culturele en creatieve cao's zijn vaak te vinden bij de in de tabel (pagina 38) genoemde werkgeversorganisaties. Ook bij de betrokken vakbonden zoals de Kunstenbond, FNV Media en Cultuur, CNV en bij andere instellingen. Platform ACCT heeft twee kennissites. Relevant is digiPACCT die de culturele en creatieve cao's heeft gebundeld zodat deze op één site te vinden zijn. Op fairPACCT staan alle fair pay praktijkinstrumenten van ketentafels. Daarnaast zijn er twee andere relevante algemene sites over fair practice.

Belangrijke websites

| Website link | Toelichting |
|---|---|
| digiPACCT | Websites met culturele en creatieve cao's |
| digiPACCT, algemeen | Platform voor HR en arbeidsvoorwaarden in de culturele en creatieve sector, behorend bij Platform ACCT. |
| Cao-kaart | De cao-kaart van digiPACCT voor de culturele en creatieve sector biedt in één overzicht alle collectieve arbeidsovereenkomsten in de culturele en creatieve sector. |
| Cao-vergelijker | In de cao-vergelijker van digiPACCT kun je de collectieve arbeidsovereenkomsten uit de culturele en creatieve sector met elkaar vergelijken. |
| Rekentool zzp-tarief, bij cao's | Met behulp van deze rekentool op digiPACCT kun je eenvoudig een cao-salaris omrekenen naar een zzp-tarief in het kader van de Fair Practice Code. Deze zijn inmiddels deels specifiek verfijnd door een aantal fairPACCT ketentafels. |
| fairPACCT | Site met fair pay praktijkinstrumenten |
| fairPACCT, algemeen | De fair pay praktijkinstrumenten van Platform ACCT staan bij fairPACCT. Tevens gaat het om relevante documentatie, onderzoeken, inzicht over de voortgang en updates van het laatste nieuws. |
| Ketentafels | Een verzamelpagina van de huidige 12 ketentafels van fairPACCT met bij elk: samenstelling, achtergrondonderzoeken, (voor)onderzoeken, startdossiers en praktijkinstrumenten. |

| | |
|--|--|
| Praktijkinstrumenten fair pay /Bibliotheek fairPACCT | De fair pay praktijkinstrumenten van de fairPACCT ketentafels staan in één overzicht binnen een bibliotheek boordevol informatie. |
| Rekentools zzp-tarief, bij praktijkinstrumenten fair pay | Een verzamelpagina van rekentools voor zzp-tarieven; deze behoren bij de fair pay praktijkinstrumenten van de fairPACCT ketentafels. |
| Fair Practice | Twee sites met fair practice informatie |
| Fair Practice Code | De gedragscode voor ondernemen en werken in kunst, cultuur en creatieve industrie. |
| Fair Practice Lab | Met het Fair Practice Lab van Kunsten '92 kan iedere organisatie zelf een op maat gemaakte visie op fair practice uitwerken. Nuttig voor beginnende instellingen en startende gemeenten. |

Algemene toelichting bij de tabel

Culturele en creatieve cao's

Ten geleide

Cao's over arbeidsvoorwaarden kunnen worden gesloten op basis van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. Door een vereniging van werkgevers en een vereniging van werknemers, die beide daartoe statutair bevoegd zijn. Het kan tevens gaan om aannemingen van werk en opdrachten. Bedrijfs cao's zijn mogelijk. Na maximaal vijf jaar moeten ze worden geactualiseerd. Cao's worden door fairPACCT gerespecteerd. Wel is inmiddels bekend dat de honoreringen in diverse culturele cao's 10% tot 20% onder het gemiddelde van de markt, de zogeheten BV Nederland, zitten.

Toelichting

Bij deelsectoren staat een culturele cao (waar aanwezig) links in de onderstaande tabel.

De cao's bevatten met name:

1. Primaire arbeidsvoorwaarden c.q. Functiegebouw met salarishuis
2. Secundaire arbeidsvoorwaarden

Ook komen bepalingen over (sociale) veiligheid steeds vaker voor.

In cao's kan het tegenwoordig om drie groepen werkenden gaan:

1. Werknemers in loondienst
2. Zogeheten zij-aan-zij werkende zzp'ers
3. Andere freelancers/zzp'ers

Daarnaast is er in toenemende mate aandacht voor stagiairs en vrijwilligers.

Fair pay praktijkinstrumenten

Ten geleide

FairPACCT maakt fair pay praktijkinstrumenten voor deelsectoren zonder cao of met een cao, waarin bepalingen voor een of meer van de drie bovengenoemde groepen ontbreken. Dit gebeurt door middel van ketentafels bestaande uit werkverleners en werkenden plus liefst ook bemiddelaars en vakopleidingen. Ondersteund door onafhankelijke voorzitters en onderzoekers. Hierbij wordt per ketentafel gekeken, zoals door de Raad voor Cultuur en het ministerie van OCW aanbevolen, naar tenminste twee aanpalende sectoren in cultuur en elders. Maar ook naar de zogeheten BV Nederland, zeker ten aanzien van de groep werkenden die elders ook aan de slag kan tegen een hogere betaling.

Toelichting

De fair pay praktijkinstrumenten van de fairPACCT ketentafels van Platform ACCT staan rechts in de tabel. Denk aan:

1. Functiegebouw met salarishuis
2. Standaardregeling secundaire arbeidsvoorwaarden
3. Richtlijn met (start)tarieven voor zzp'ers

Ten behoeve van de onderhandelingen tussen werkenden en werkverleners betreft het soms ook:

4. Begrippenkader
5. Leidraad veilig en gezond werken
6. Werkwijze bij tijdelijke en vaste contracten

Tabel collectieve en onafhankelijke fair pay arbeidsvoorwaarden en tariefriichtlijnen door gemeenten gesubsidieerde of gefinancierde cultuur

Legenda

Groene achtergrond

Cao van werkgevers en werknemers, verplicht te gebruiken, van rijkswege algemeen verbindend verklaard/AVV.

Gele achtergrond

Cao van werkgevers en werknemers, bij voorkeur te gebruiken.

Blauwe achtergrond

Platform ACCT/fairPACCT fair pay Praktijkinstrumenten met behulp van de ketentafels van werkverleners en werkenden c.s. plus onderzoekers, gereed, in deelsectoren/voor groepen instellingen, kunstenaars c.s. zonder (volledige) cao.

NB Soms geldt er ook een andere richtlijn, mits opgesteld conform de Platform ACCT/fairPACCT werkwijze.

Oranje achtergrond

Platform ACCT/fairPACCT fair pay Praktijkinstrumenten met behulp van ketentafels van werkverleners en werkenden c.s. plus onderzoekers, in ontwikkeling (soms deels al gereed), in deelsectoren/voor groepen instellingen, kunstenaars c.s. zonder (volledige) cao.

NB In een enkel geval betreft het ook een groep instellingen met diverse cao's c.a.

Rode achtergrond

Geen cao én geen belangstelling vanuit een deelsector/groep instellingen voor Platform ACCT inzet.

| Sector | Sectorspecifieke cao | Landelijke branche/koepel werkgevers/opdrachtgevers | Platform ACCT/fair-PACCT praktijkinstrumenten fair pay arbeidsvoorwaarden/tarieven |
|---|---|---|--|
| Cultuureducatie/amateurkunst | | | |
| Centra voor de kunsten/ muziekscholen | <p>JA, deels (wel AVV) cao Kunsteducatie: voor privaatrechtelijke direct en indirect gesubsidieerde instellingen.</p> <p><i>Men mag ook cao Gemeenten toepassen</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Voor werknemers 2. Wel (tarief) bepaling voor zij-aan-zij werkende zzp'ers 3. Geen (tarief) bepaling voor optredens e.d. door freelance professionals zonder eigen cao | JA/cao-partij: Cultuurconnectie | <p>Ad 1. N.v.t.</p> <p>Ad 2. N.v.t.</p> <p>Ad 3. JA.</p> |
| Activiteiten door kunstprofessionals in binnen- en buitenschoolse cultuureducatie | NEE, Geen cao <i>Soms gebruik van nietcultuurspecifieke cao van opdrachtgever</i> | | JA, Platform ACCT Tariefrichtlijnen, gereed. |
| Activiteiten door kunstprofessionals in amateurkunst | NEE, Geen cao | ± 90 amateurkunstkoepels e.a. | JA, Platform ACCT Tariefrichtlijnen, gereed. |
| (Cultuurcoaches/ Combinatie- Functionarissen Cultuur) | | | (Landelijke functieprofielen en inschalingen, actualisering) |

| Sector | Sector specifieke cao | Landelijke branche/koepel werkgevers/opdrachtgevers | Platform ACCT/fair-PACCT praktijkinstrumenten fair pay arbeidsvoorwaarden/tarieven |
|---|---|--|---|
| Openbare bibliotheken/letteren, presentatie | | | |
| Openbare Bibliotheken | <p>JA (AVV aangevraagd) cao openbare bibliotheken</p> <p><i>Men mag ook cao Gemeenten toepassen</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Voor werknemers: Functiegebouw en Secundaire arbeidsvoorwaarden 2. Geen (tarief) bepaling voor zij-aan-zij werkende zzp'ers 3. Geen (tarief) bepaling voor lezingen e.d. door freelance professionals zonder eigen cao | JA, cao-partij: VOB/Vereniging Openbare Bibliotheken | <p>Ad 1. N.v.t.</p> <p>Ad 2. Primair cao-partijen.</p> <p>Ad 3. JA.</p> |
| Letterenorganisaties: c.q. Literaire festivals/Literatuur-educatieve Instellingen. | NEE, Geen cao | VLAM21 | <p>JA, Platform ACCT inzet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Voor werknemers: Functiegebouw en Secundaire Arbeidsvoorwaarden, gereed. 2. (Tarief) bepaling voor zij-aan-zij werkende zzp'ers, gereed. 3. (Tarief)bepaling voor optredens e.d. door freelance auteurs/spoken word artiesten, gereed. P.S. Mogelijk Fase 2 voor meer typen organisaties en/of werkenden per 2025. |

| Sector | Sector specifieke cao | Landelijke branche/koepel werkgevers/opdrachtgevers | Platform ACCT/fair-PACCT praktijkinstrumenten fair pay arbeidsvoorwaarden/tarieven |
|---|---|--|---|
| Podiumkunsten/podia, presentatie | | | |
| Schouwburgen/ Concertzalen | JA (niet AVV) cao Nederlandse Podia 1. Voor werknemers: Functiegebouw en Secundaire arbeidsvoorwaarden 2. Wel (tarief) bepaling voor zij-aan-zij werkende zzp'ers 3. Geen (tarief) bepaling voor optredens e.d. door freelance professionals zonder eigen cao | JA, cao-partij: VSCD/Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecties in Nederlands | Ad.1. N.v.t. Ad 2. N.v.t. Ad 3. JA, deels, Platform ACCT Tariefriichtlijnen o.a.: <ul style="list-style-type: none"> • Popmusici, gereed. • Freelance Klassieke Musici, gereed. • Musici (en componisten) Jazz, Impro, Wereld, Hedendaags, in ontwikkeling. |
| Poppodia (en popfestivals) | JA (niet AVV) cao Nederlandse Poppodia en -Festivals 1. Voor werknemers: Functiegebouw en Secundaire arbeidsvoorwaarden 2. Wel (tarief) bepaling voor zij-aan-zij werkende zzp'ers 3. Geen (tarief) bepaling voor lezingen e.d. door freelance professionals zonder eigen cao | JA, cao-partij: VNPF/ Werkgeversvereniging Nederlandse Poppodia en -Festivals, gelieerd aan VNPF | Ad.1. N.v.t. Ad 2. N.v.t. Ad 3. JA, deels, Platform ACCT Tariefriichtlijnen: <ul style="list-style-type: none"> • Popmusici, gereed. • Freelance Klassieke Musici, gereed. • Musici (en Componisten) Jazz, Impro, Wereld, Hedendaags, in ontwikkeling). |

| Sector | Sectorspecifieke cao | Landelijke branche/koepel werkgevers/opdrachtgevers | Platform ACCT/fair-PACCT praktijkinstrumenten fair pay arbeidsvoorwaarden/tarieven |
|--|--|---|--|
| Musea/beeldende kunst, presentatie | | | |
| Musea | <p>JA (niet AVV) Museum cao</p> <p>1. Voor werknemers: Functiegebouw en Secundaire arbeidsvoorwaarden</p> <p>2. Geen (tarief bepaling voor zij-aan-zij werkende zzp'ers)</p> <p>3. Aanvullend: Richtlijn Kunstenaars-honoraria</p> | JA, cao-partij: Museum-Vereniging | <p>Ad 1. N.v.t.</p> <p>Ad 2. Primair cao-partijen.</p> <p>Ad 3. JA, Aanvullend op 1+2 door BKNL, per 2024 deels Platform ACCT: Richtlijn Kunstenaarshonoraria, voor presentaties en bijbehorende opdrachten e.d. door freelance professionals zonder eigen cao.</p> |
| Presentatie-instellingen beeldende kunst | NEE, Geen cao | De Zaak Nu | <p>Richtlijn Functie- en Loongebouw door De Zaak Nu:</p> <p>1. Voor werknemers: Functiegebouw en Secundaire Arbeidsvoorwaarden, gereed.</p> <p>(Tarief) bepaling voor zij-aan-zij werkende zzp'ers, gereed.</p> <p>JA, Aanvullend op 1+2 door BKNL, per 2024 deels Platform ACCT: Richtlijn Kunstenaarshonoraria, voor presentaties en bijbehorende opdrachten e.d. door freelance professionals zonder eigen cao.</p> |
| Centra voor beeldende kunst/ Kunstuitlenen/ Atelierstichtingen | <p>NEE, Geen cao</p> <p><i>Men valt soms onder een cao zoals openbare bibliotheken</i></p> | | NEE, Geen Richtlijnen, Geen wens voor Platform ACCT inzet. |

| Sector | Sectorspecifieke cao | Landelijke branche/koepel werkgevers/opdrachtgevers | Platform ACCT/fair-PACCT praktijkinstrumenten fair pay arbeidsvoorwaarden/tarieven |
|--|--|---|--|
| Film, presentatie | | | |
| Filmtheaters/ Filmhuizen | NEE, geen cao, Eerdere cao Bioscoopbedrijf ingetrokken | DEELS in NVBF/ Nederlandse Vereniging van Bioscopen en Filmtheaters c.a. (NFO Nederlands Filmtheater Overleg; Vereniging van Filmhuizen.) | NEE, Geen richtlijnen, Geen wens voor Platform ACCT inzet. Wel intern beraad. P.S. Wel Platform ACCT inzet t.b.v. Filmproducties en -festivals |
| Overige presenterende Organisaties c.A. | | | |
| Festivals | Veelal geen cao <i>Kunnen deels cao Nederlandse Podia of Poppodia volgen</i> | DEELS in: • VSCD/WNPF en cao's • De Verenigde Podium- kunsten- festivals • VLAM 21 t.b.v. fair pay Literaire Festivals • Initiatiefgroep t.b.v. fair pay Filmfestivals | NEE, deels, Geen expliciete wens voor Platform ACCT inzet t.b.v. • Podiumkunstenfesti- vals JA, deels, Wel Platform ACCT inzet t.b.v. • Literaire Festivals, gereed. • Filmfestivals, in ontwikkeling. |
| (Multifunctionele) Culturele Centra/ Kulturhusen | NEE, Geen cao | NEE | NEE, Geen richtlijnen, Geen wens voor Platform ACCT inzet. Wel Platform ACCT inzet t.b.v. optredende musici/ kunstprofessionals CE&AK. |
| Producerende Prof. Organisaties | | | |
| Toneelgezelschappen | JA (wel AVV) cao Toneel en Dans 1. Voor werknemers: Functiegebouw en Secundaire arbeids- voorwaarden 2. Wel (tarief)bepaling voor zij-aan-zij wer- kende zzp'ers | JA, cao-partij: NAPK/ Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten | Ad 1. N.v.t. Ad 2. N.v.t. |

| Sector | Sectorspecifieke cao | Landelijke branche/koepel werkgevers/opdrachtgevers | Platform ACCT/fair-PACCT praktijkinstrumenten fair pay arbeidsvoorwaarden/tarieven |
|---|--|---|--|
| Dansgezelschappen | JA (wel AVV) cao Toneel en Dans 1. Voor werknemers: Functiegebouw en Secundaire arbeidsvoorwaarden 2. Wel (tarief) bepaling voor zij-aan-zij werkende zzp'ers | JA, cao-partij: NAPK | Ad 1. N.v.t. Ad 2. N.v.t. |
| Symfonie-orkesten | JA, deels (niet AVV) cao Nederlandse Orkesten cao Remplaçanten e.a. 1. Voor werknemers: Functiegebouw en Secundaire arbeidsvoorwaarden 2. Wel (tarief) bepaling voor zij-aan-zij werkende zzp'ers | JA, cao-partij: VvNO/ Vereniging van Nederlandse Orkesten | Ad 1. N.v.t. Ad 2. N.v.t. |
| Muziekensembles | JA (niet AVV) cao Muziekensembles 1. Voor werknemers: Functiegebouw en Secundaire arbeidsvoorwaarden 2. Wel (tarief) bepaling voor zij-aan-zij werkende zzp'ers | cao-partij: NAPK | Ad 1. N.v.t. Ad 2. N.v.t. |
| Opera | Soms/per instelling | | NEE, Geen urgentie gemeld. |
| (Begeleidings/project)orkesten o.a. voor amateurkunst | NEE, Geen cao | | JA, Wel Platform ACCT inzet t.b.v. optredende musici. |
| Professionele koren | NEE, Geen cao <i>Soms cao Muziekensembles of per instelling.</i> | Koornetwerk | JA, Wel Platform ACCT inzet t.b.v. optredende koorzangers. |

| Sector | Sectorspecifieke cao | Landelijke branche/koepel werkgevers/opdrachtgevers | Platform ACCT/fair-PACCT praktijkinstrumenten fair pay arbeidsvoorwaarden/tarieven |
|--|--|--|--|
| Film/AV-producties | NEE, Geen cao | NAPA/ Nederlandse Audio-visuele Producenten Alliantie NCP/Vereniging van Nederlandse Content Producenten | JA, Platform ACCT inzet t.b.v. 1. Opdracht Kompas (= vorm van Functiegebouw), gereed. 2. Van loon naar zzp-starttarief, gereed. 3. Leidraad Veilig en Gezond Werken, gereed. 4. Begrippenkader opdrachten, gereed. + 5. Fair pay handreikingen per vakgebied, in ontwikkeling. |
| Vrije Theater Producties c.s. | NEE, geen cao, Eerdere cao Vrije Theater Producenten ingetrokken | VVTP/ Vereniging Vrije Theater Producenten c.s. | NEE, Geen richtlijnen, Geen wens voor Platform ACCT inzet. |
| Overige organisaties/bedrijven c.s. | | | |
| Archeologen | NEE, geen cao, Eerdere cao Archeologie ingetrokken <i>Kunnen deels cao Gemeenten of Provincies volgen</i> | NVAO/ Nederlandse Vereniging van Archeologische Opgravingsbedrijven VOiA/Vereniging van Ondernemers in Archeologie | JA, Platform ACCT inzet t.b.v. Archeologische bedrijven c.s.: 1. Standaardregeling secundaire arbeidsvoorwaarden, gereed. 2. Aanbevelingen voor contractvorm en contractduur plus zzp'ers, gereed. 3. Voorlopig Functiehuis, gereed; Officieel Functie- incl. Salarishuis, in ontwikkeling. 4. Aanbevelingen voor (sociale) veiligheid, in ontwikkeling. + 5. Arbeidsvoorwaardenmonitor, gereed |

| Sector | Sectorspecifieke cao | Landelijke branche/koepel werkgevers/opdrachtgevers | Platform ACCT/fair-PACCT praktijkinstrumenten fair pay arbeidsvoorwaarden/tarieven |
|---|--|---|---|
| Architecten | JA (wel AVV), cao voor Architecten-Bureaus 1. Voor werknemers: Functiegebouw en Secundaire arbeidsvoorwaarden 2. Wel (tarief)bepaling voor zij-aan-zij werkende zzp'ers | BNA/Branchevereniging Nederlandse Architectenbureaus | Ad 1. N.v.t. Ad 2. N.v.t. |
| Zzp-ers/zelfstandigen/Freelancers | | | |
| Individuele/groepjes Kunstprofessionals in Cultuureducatie en Amateurkunst Zie nummer 1 Tabel. | Men kan ad hoc in een cao vallen | | JA, Platform ACCT Tariefrichtlijnen. |
| Individuele/groepjes Beeldende kunstenaars | NEE, Geen cao | Werkenden in: Vakbonden/ Beroepsorganisaties o.a. Platform BK, BBK, BOK net | JA, Platform ACCT inzet t.b.v. 1. Richtlijn Kunstenaars-honoraria, gereed. 2. Landelijke Algemene voorwaarden Beeldende Kunst-opdrachten, actualisering i.o. + 3. Een collectieve selfie, sectorbeeld, actualisering i.o. P.S. Mogelijk Fase 2 voor meer typen instrumenten per 2025. |
| Individuele/groepjes Werkenden in digitale cultuur | NEE, Geen cao | Werkenden in: Vakbonden/ Beroepsorganisatie o.a. BNO | JA, Platform ACCT Richtlijnen: 1. Fair Practice Guide, in ontwikkeling. 2. Tariefvergelijking, gereed. |

| Sector | Sectorspecifieke cao | Landelijke branche/koepel werkgevers/opdrachtgevers | Platform ACCT/fair-PACCT praktijkinstrumenten fair pay arbeidsvoorwaarden/tarieven |
|--|---|---|--|
| Individuele/groepjes Fotografen | Nee, Geen cao | Werkenden in: Vakbonden/ Beroepsorganisatie o.a. DuPho | JA, Platform ACCT Richtlijnen: 1. Tariefopbouw, in ontwikkeling. 2. Auteursrecht, in ontwikkeling. + 3. Pamflet over Waarde van Professionele Fotografie, gereed. |
| Individuele/groepjes Podiumkunstenaars | <i>Men kan ad hoc in een cao vallen</i> | Werkenden in: Vakbonden/ Beroepsorganisaties o.a. BAM, PvFM, BimPro, Nieuw Geneco | JA, deels, Platform ACCT Tariefrichtlijnen: • Popmusici: gereed. • Freelance Klassieke Musici: gereed. • Musici (en Componisten) Jazz, Impro, Wereld, Hedendaags: in ontwikkeling. |
| Professionals in Cultuur Marketing en Communicatie | <i>Men kan ad hoc in een cao vallen</i> | Werkenden in: Vakbonden, Beroepsorganisatie Cultuurmarketing c.a. | JA: 1. Functieprofielen en tariefrichtlijnen, in ontwikkeling. 2. Vergelijkende onderzoeken naar honoreringen in culturele cao's/B.V. Nederland en door overheden/fondsen, gereed. + 3. Pamflet én Whitepaper met praktijkvoorbeelden over de Waarde van Cultuur Marcom, gereed. |
| Individuele/groepjes Striptekenaars | NEE, geen cao | | Wens tot ketentafel. Pas mogelijk in 2025. |
| Individuele/groepjes Interdisciplinair werkenden | NEE, geen cao | | Wens tot ketentafel. Pas mogelijk in 2025. |

| Sector | Sector specifieke cao | Landelijke branche/koepel werkgevers/ opdrachtgevers | Platform ACCT/fair- PACCT praktijkinstru- menten fair pay arbeids- voorwaarden/tarieven |
|--|-----------------------|---|--|
| Overige culturele opdrachtnemers. Ook b.v. artists in residence, stadsdichters, -beiaardiers c.s | NEE, Geen cao | Vakbonden/ Beroepsorgani- saties | NEE, Geen richtlijnen, Geen wens voor Platform ACCT inzet. Soms intern beraad. |

Bijlage 2

Verdieping: Mijlpalen

Platform ACCT

Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector 2017-2023

De Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector 2017-2023 bevatte 21 agendapunten die mogelijk bijdragen aan betere arbeidsvoorwaarden en betere verdiensten voor iedereen die werkzaam is in de culturele en creatieve sector. Per 1 januari 2020 is Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (Platform ACCT) verantwoordelijk voor de verdere uitvoering en ontwikkeling van de initiatieven die voortvloeien uit de Arbeidsmarktagenda.

Kennisdeling

HR-vraagstukken en specifieke arbeidsvoorwaarden in deelsectoren.

<https://www.digipacct.nl/>

Verdienvermogen

Financieringsmix door creatieve makers samen met financiers, in het tijdelijke programma 'In the mix'. En hoe je verdienvermogen kunt bevorderen via crowdfunding.

<https://platformacct.nl/nl/programmas/in-the-mix>

<https://www.voordekunst.nl/>

Scholing

Financiële middelen aan werkenden (voornamelijk zzp'ers) via het zogeheten 'Werktuig Permanente Professionele Ontwikkeling'.

<https://werktuigppo.nl/>

Duurzame inzetbaarheid

Vijf culturele deelsectoren hebben via Platform ACCT analyses laten maken door de stichting CAOP.⁴⁷ Het gaat om poppodia, orkesten, opera, musea en podiumkunsten, waarvan de eerste drie nu meedoen aan de 'Tijdelijke maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden' van het ministerie van SZW.⁴⁸ Kunsteducatie, openbare bibliotheken, publieke omroepen en architectuur volgen een eigen traject.

<https://platformacct.nl/nl/programmas/bevorderen-duurzame-inzetbaarheid>

Pensioen, arbeidsongeschiktheid en samenwerking

Er zijn tijdelijke stimulansen via 'Oog voor Impuls' gericht op verzekeringen/voorzieningen door werkverleners en werkenden in geval van arbeidsongeschiktheid en pensioen.

Via de nieuwe regeling 'Samenwerken & Schaalvoordelen' wordt het in dienst nemen van zzp'ers en financiële tegemoetkoming bij diverse vormen van samenwerking tussen organisaties en/of zzp'ers bevorderd.

<https://www.oogvoorimpuls.nl/>

Inkomenszekerheid

Inkomenszekerheid krijgt concrete uitwerking in richtlijnen voor deelsectoren zonder (volledige) cao.

<https://fairpacct.nl/>

47 [CAOP](#)

48 [Maatregel SZW](#)

Bijlage 3

Meerkosten fair pay

Landelijke gegevens

| | | |
|--|-----------|--|
| Kamerbrief | 2023 | Kamerbrief voormalig staatssecretaris Uslu, verdeling culturele fair pay gelden per 2025 |
| Rapport Kunsten '92 | 2023 | Onderzoek fair pay meerkosten landelijk gesubsidieerde cultuur per 2025 |
| Gevolgen van het gebruik van de Fair Practice Code | 2020 | Onderzoek fair pay meerkosten meerjarig landelijke gesubsidieerde cultuur per 2021 |
| Arbeidsmarktagenda | 2017-2023 | Platform ACCT Archief Arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector |
| Meerkosten onderzoek | 2019 | Onderzoek meerkosten fair pay in culturele en creatieve sector vanaf 2021 'Op weg naar het nieuwe moraal' |

Onderzoeken bij gemeenten en provincies over fair pay meerkosten staan vermeld in hoofdstuk 3 van de handreiking.



**Vereniging van
Nederlandse Gemeenten**

Nassaulaan 12
2514 JS Den Haag
+31 70 373 83 93

info@vng.nl

juli 2024