Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026

32 820 Nieuwe visie cultuurbeleid

29 544 Arbeidsmarktbeleid

Nr. 578

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 juli 2026

Cultuur maakt het leven mooier, daagt uit en zorgt voor verbinding. De mensen die in de culturele en creatieve sector werken doen dat veelal vanuit intrinsieke motivatie. De werkenden in deze sector nemen een bijzondere positie in. Zij werken relatief vaak als zzp'er, er is veel concurrentie en de beschikbare middelen zijn schaars. Eerlijke beloning en goede arbeidsomstandigheden zijn daardoor niet altijd vanzelfsprekend. Terwijl dit essentieel is voor de financiële bestaanszekerheid. Bovendien is fair pay een belangrijke voorwaarde voor artistieke vrijheid, omdat het werkenden minder kwetsbaar maakt. De afgelopen tien jaar is er veel gebeurd om eerlijk werken in de sector te verbeteren. Het is goed om te zien dat dit nu veel vaker als uitgangspunt dient.

Uw Kamer is een brief toegezegd over de stand van zaken met betrekking tot fair pay en het arbeidsmarktbeleid in de culturele en creatieve sector[1]. In deze brief ga ik eerst in op het huidige arbeidsmarktbeleid in Nederland en wat dat betekent voor de culturele en creatieve sector. Daarna zet ik het huidige beleid inzake fair practice en fair pay uiteen. Vervolgens schets ik kort de Europese ontwikkelingen, waarbij ik ook inga op de toezegging om een brief te sturen over het lerse experiment met jonge makers[2]. Voorts geef ik mijn reactie op de aangenomen motie van de leden Mohandis en Koops die verzoekt te onderzoeken welke prikkels en voorwaarden mogelijk zijn om de werkverschaffers en opdrachtgevers te bewegen de fairpayrichtlijnen te volgen en deel te nemen aan een bindend convenant[3]. Ik sluit af met hoe ik de toekomst voor me zie, waarbij ik ook inga op de toezegging om in 2026/2027 een evaluatie uit te voeren naar de fair practice code die zich met name zal richten op het fair pay-beleid[4].

---

[1] Toezeggingsnummer: TZ202601-032.
[2] Toezeggingsnummer: TZ202601-033.
[3] Kamerstukken II 2024–2025, 32 820, nr. 549.
[4] Toezeggingsnummer: TZ202507-109.

kst-32820-578
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2026

Algemeen arbeidsmarktbeleid en de culturele en creatieve sector

De arbeidsmarkt van de culturele en creatieve sector kan alleen gezien worden in het licht van het algemene arbeidsmarktbeleid. Met name het kabinetsbeleid met betrekking tot het werken met en als zelfstandige(n) is hierbij relevant, omdat ruim de helft van de culturele en creatieve makers werkt als zzp'er. De afgelopen jaren zijn hier veel ontwikkelingen geweest. Het kabinet kiest nu voor een nieuwe koers die voor meer rust en duidelijkheid moet gaan zorgen voor zzp'ers en opdrachtgevers.

Wetgeving ten aanzien van zelfstandigen

Het kabinet heeft een deel van de voorgenomen zzp-wetgeving geschrapt. Het gaat om het verduidelijkingsdeel van het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar). Het kabinet behoudt het deel van het wetsvoorstel dat ziet op een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst op basis van een uurtarief waarmee laagbetaalde zzp'ers die menen werkzaam te zijn op basis van een arbeidsovereenkomst makkelijker hun rechtspositie kunnen opeisen. Voor de culturele en creatieve sector met veel laagbetaalde werkenden zie ik dat als een positieve ontwikkeling, omdat dit de positie van kwetsbare zzp'ers verbetert.

De Minister van Werk en Participatie gaat verder aan de slag met een Zelfstandigenwet. Het doel van deze wet is om ervoor te zorgen dat zelfstandigen en opdrachtgevers vooraf meer duidelijkheid hebben wanneer iemand geen werknemer is en dus als zzp'er kan worden ingehuurd, en tegelijkertijd vast te leggen welke verantwoordelijkheden bij die zelfstandige horen. Waar nodig zal ik de bijzondere positie van de werkenden in de culturele en creatieve sector inbrengen bij de ontwikkeling van het wetsvoorstel. Zodat schijnzelfstandigheid wordt tegengegaan, maar er voor de grote groep zzp'ers in de sector ruimte blijft om zelfstandig te blijven werken.

Handhaving juiste kwalificatie arbeidsrelaties

De Belastingdienst handhaaft sinds 1 januari 2025 weer op de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties voor de loonheffingen. Dit heeft in de culturele en creatieve sector veel teweeggebracht, omdat daar relatief veel met zzp'ers gewerkt wordt. Werkgevenden en werkenden zijn gedwongen om scherper te zijn als het gaat over de contractvorm waarin mensen hun werk doen. Ik vind het belangrijk schijnzelfstandigheid tegen te gaan en ervoor te zorgen dat betrokkenen een bewuste keuze maken voor een juiste arbeidsrelatie. Het Ministerie van OCW heeft daarom samen met het Ministerie van SZW, de Belastingdienst en het Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (Platform ACCT) samengewerkt om de sector op de nieuwe situatie voor te bereiden. Daarvoor zijn kennissessies georganiseerd en op de website van Platform ACCT is informatie te vinden over de omgang met arbeidsrelaties specifiek inzake de culturele en creatieve sector.

Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers

Het wetsvoorstel Basisverzekering arbeidsongeschiktheid voor zelfstandigen (Wet Baz) is afgelopen maart ingediend bij de Tweede Kamer. Deze voorgenomen wet regelt een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering (aov) voor zelfstandigen. De verwachte bruto premie komt op basis van de huidige inzichten uit op 5,4%. Indien er sprake is van de maximale premiegrondslag (142,86% van het wettelijk minimumloon, wat in 2025 circa € 38.000 per jaar was) is de bruto premie € 171 per maand. Bij een

lagere winst wordt de te betalen premie per maand minder[5]. Ik vind dat belangrijk voor de culturele en creatieve sector, waar zelfstandigen vaak zo'n verzekering nog niet hebben afgesloten vanwege de kosten. We gaan ervan uit dat de inzet op fair pay bijdraagt aan het kunnen dragen van deze kosten.

Vast en Zeker werken

Om de culturele en creatieve sector goed voor te bereiden op de veranderingen in de arbeidsmarkt, heeft Platform ACCT met steun van mijn ministerie het stimuleringsprogramma Oog voor Impuls opgezet. Hiervoor is in de periode 2022–2028 € 28 miljoen ter beschikking gesteld. Het programma richt zich zowel op zzp'ers als op werkgevers en opdrachtgevers binnen de sector en focust zich op het stimuleren van werk- en inkomenszekerheid. Het programma kent drie belangrijke regelingen:

Zelfverzekerd: waarbij tegemoetkomingen beschikbaar zijn voor de kosten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering of deelname aan een schenkkring. Zo worden zzp'ers gestimuleerd om nu al – vóór de verplichte aov van kracht wordt – een verzekering af te sluiten.
Nu voor later: vergoedt een deel van de kosten van een pensioenvoorziening. Zo worden zzp'ers gestimuleerd om pensioen op te bouwen.
Zekere Zaak: biedt financiële steun wanneer een organisatie een zzp'er in dienst neemt en zo de arbeidsrelatie versterkt en verduurzaamt.

Ik constateer dat deze regelingen aansluiten bij de behoeften in het veld en dat er goed gebruik van wordt gemaakt. De subsidie aan Platform ACCT is bedoeld ter stimulering en na 2028 moeten organisaties en werkenden bovenstaande zaken weer zelfstandig oppakken, zoals dat ook in andere sectoren gebeurt.

Fair Practice, fair pay en de sociale dialoog

Het is tien jaar geleden dat de rapporten «Verkenning arbeidsmarkt culturele sector» en «Passie gewaardeerd» van de SER en de Raad voor Cultuur zijn uitgekomen[6, 7]. Hierin werd vastgesteld dat de arbeidsmarktpositie van werkenden – en in het bijzonder fair pay – in de sector zorgwekkend was. In reactie daarop is door het veld de Fair Practice Code ontwikkeld en is Platform ACCT opgericht. Ook zijn stappen gezet naar een eerlijke beloning in de sector. Voor de subsidieperiode 2025–2028 is structureel € 38,4 miljoen aan extra middelen voor fair pay door het Rijk toegekend aan de bis-regeling, musea in de erfgoedwet en de Rijkscultuurfondsen. Dat ging bij de bis 2025–2028 gepaard met de verplichting tot het aansluiten dan wel volgen van collectieve tariefafspraken zoals een cao of honoreringsrichtlijn. Ook dienen instellingen in de bis 2025–2028 de Fair Practice Code te onderschrijven. Naast het Rijk zijn gemeenten en provincies belangrijke financiers van de culturele en creatieve sector. Daarom heeft OCW met de andere overheden voor de periode 2025–2028 cultuurconvenanten gesloten met fair pay als belangrijk uitgangspunt.

Fair Practice Code

De Fair Practice Code is een door het veld opgestelde gedragscode om de arbeidsmarktsituatie in de culturele en creatieve sector te verbeteren. Ik vind de code belangrijk omdat die uitnodigt tot kritische reflectie en een

---

[5] De genoemde bedragen zijn gebaseerd op het wettelijk minimumloon en zullen worden geïndexeerd.
[6] «Verkenning arbeidsmarkt culturele sector», januari 2016, SER en de Raad voor Cultuur
[7] «Passie gewaardeerd», april 2017, SER en de Raad voor Cultuur

handreiking biedt voor de sector om te komen tot een toekomstbestendige en gezonde beroepspraktijk. Om het veld te helpen de Fair Practice Code helder en concreet toe te kunnen passen bij aanvragen is de Fair Practice Gids ontwikkeld. Deze wordt zowel door de Rijkscultuurfondsen als een aantal private fondsen onderschreven. Kunsten '92 is hoeder van de code namens de sector en wordt hierin door OCW ondersteund tot en met 2028.

Ketentafels in deelsectoren

Niet alle deelsectoren kennen cao's of afspraken over arbeidsvoorwaarden. Daarom wordt de sector met steun van het Ministerie van OCW gefaciliteerd bij het voeren van de sociale dialoog via het programma fairPACCT van Platform ACCT. Het programma is gericht op het concretiseren van fair practice en fair pay in diverse deelsectoren in de culturele en creatieve sector. Per deelsector nemen onder andere werkenden en werkverleners plaats aan een ketentafel (gesprekstafel). Zij doen onderzoek naar betere arbeidsvoorwaarden en ontwikkelen praktijkinstrumenten, zoals tarievenrichtlijnen. Dit programma heeft inmiddels voor een aanzienlijk aantal deelsectoren afspraken en instrumenten opgeleverd, denk bijvoorbeeld aan de richtlijnen voor ZZP-starttarieven voor de film/AV-sector en het platform filmwerkwijs.nl met digitale tools voor ondersteuning van de film/AV-sector, tariefinstrumenten voor freelance klassieke musici en een functiehandboek voor producerende letterenorganisaties.

Professionele ontwikkeling

In de culturele en creatieve sector is professionele ontwikkeling vaak een sleutel naar betere arbeidsomstandigheden. De behoefte aan scholing in de sector is breed, bijvoorbeeld waar het gaat om versterking van ondernemerschapsvaardigheden, inhoudelijke verbreding en/of omscholing. Om dit te stimuleren heeft Platform ACCT het programma Permanente Professionele Ontwikkeling (PPO) opgezet. Voor de periode 2020–2025 is door het Ministerie van OCW € 23,5 miljoen ter beschikking gesteld. Met dit bedrag zijn ruim 34.000 ontwikkeltrajecten gefinancierd. Het programma gaat uit van cofinanciering. Vanuit de werkenden zelf is ruim € 43,0 miljoen in hun eigen professionele ontwikkeling geïnvesteerd. Uit onderzoek blijkt dat het instrument een positieve bijdrage levert aan de ontwikkeling van de arbeidsomstandigheden. Dat geldt bijvoorbeeld voor het honorarium van de grote groep zelfstandigen.

Europese ontwikkelingen en lers experiment

Hierboven heb ik het huidige beleid uiteengezet. Vervolgens zal ik kort ingaan op de Europese ontwikkelingen die van belang zijn voor het Nederlandse arbeidsmarktbeleid in de culturele en creatieve sector en in bijzonder op het lers experiment.

De lidstaten van de EU hebben ieder een eigen historie, wettelijk kader en visie op cultuurbeleid. Voor de Europese Commissie zijn arbeidsomstandigheden wel een belangrijk speerpunt. De Commissie ontwikkelt een EU-handvest voor culturele en creatieve makers om de fundamentele principes, richtsnoeren en toezeggingen voor eerlijke werkomstandigheden in de sector te schetsen. Daarnaast faciliteert en stimuleert de commissie informatie-uitwisseling tussen de lidstaten. De resultaten hiervan zullen bijdragen aan het ontwerp van het handvest. Naast het handvest heeft de Commissie de online tool «This Is How We Work» op het platform Creatives Unite gefaciliteerd. Deze tool biedt inzicht in de wettelijke en beleidskaders die de wettelijke status, sociale zekerheid en

arbeidsverhoudingen van culturele en creatieve makers binnen diverse lidstaten vormgeven.

Iers experiment

Tijdens het wetgevingsoverleg van de OCW-begroting, onderdeel Cultuur, van 19 januari 2026 is door mijn voorganger toegezegd een toelichting te geven op het Ierse experiment met «het basisinkomen voor jonge makers» en Nederlandse varianten op een basisinkomen voor culturele en creatieve makers.

Het «Basic Income for the Arts Pilot Research Scheme 2022–2026»[8] (vanaf nu «BIA») was een Ierse pilot met als doel te onderzoeken hoe makers in Ierland het best ondersteund kunnen worden. Vanuit de BIA ontvingen tweeduizend makers, geselecteerd via loting, € 325,– per week. Hoewel jonge makers (vanaf 18 jaar) zich konden aanmelden, was deze pilot niet leeftijdsgebonden en is het daarmee geen maatregel specifiek gericht op jonge makers. Voor deze pilot was € 105[9] miljoen vrijgemaakt. In 2026 is bekendgemaakt dat de pilot wordt voortgezet middels een definitieve regeling. Hiervoor is € 18,27 miljoen vrijgemaakt[10] op de Ierse begroting. De voorwaarden voor deze permanente regeling[11] komen grotendeels overeen met de pilot (€ 325 per week voor tweeduizend aanvragers).

In Nederland hebben eerder soortgelijke regelingen bestaan. Een voorbeeld is de BKR (Beeldende Kunstenaars Regeling). Deze regeling gold van 1949 tot 1987 en bood beeldend kunstenaars inkomensondersteuning in ruil voor kunstwerken. Eind jaren negentig is de WIK (Wet inkomensvoorziening kunstenaars) in werking getreden, op grond waarvan kunstenaars voor de uitoefening van scheppende, uitvoerende of toegepaste kunst een inkomen konden ontvangen voor de opbouw van hun beroepspraktijk. Deze wet is per 2005 aangescherpt naar de WWIK (Wet Werk en Inkomen Kunstenaars). Het doel van de WWIK was net als bij de WIK om kunstenaars die onvoldoende middelen van bestaan hebben te ondersteunen bij het (weer) opbouwen van een renderende, al dan niet gemengde beroepspraktijk. De WWIK legde, in tegenstelling tot de WIK, een grotere nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van de kunstenaar om gaandeweg meer eigen inkomsten te verwerven. Na de afschaffing van de WWIK in 2012 is meer nadruk komen te liggen op de eigen verantwoordelijkheid en het ondernemerschap van creatieve professionals. Een terugkeer naar een basisinkomen ligt in de Nederlandse situatie daarom niet voor de hand. Zoals in deze brief reeds uiteengezet stimuleer ik inmiddels fair practice, inclusief fair pay, voor de werkenden in de sector.

Reactie motie leden Mohandis en Koops

Inmiddels zijn vele stappen gezet naar betere arbeidsomstandigheden en eerlijke beloning. Dat proces is echter nog niet klaar. De motie van de leden Mohandis en Koops[12] verzoekt de Minister te onderzoeken welke

---

[8] https://www.citizensinformation.ie/en/employment/unemployment-and-redundancy/employment-support-schemes/basic-income-arts-pilot/

[9] De nettokosten werden uiteindelijk uitgerekend op € 72 miljoen dankzij de extra belastinginkomsten en besparingen op sociale uitkeringen. https://www.gov.ie/en/department-of-culture-communications-and-sport/press-releases/basic-income-for-the-arts-pilot-produced-over-100-million-in-social-and-economic-benefits/

[10] https://www.gov.ie/en/department-of-culture-communications-and-sport/press-releases/minister-odonovan-announces-the-new-basic-income-for-the-arts-scheme/

[11] https://www.gov.ie/en/department-of-culture-communications-and-sport/campaigns/basic-income-for-the-arts-pilot-scheme/

[12] Kamerstukken II 2024–2025, 32 820, nr. 549.

prikkels en voorwaarden mogelijk zijn om de werkverschaffers en opdrachtgevers te bewegen de fairpayrichtlijnen te volgen en deel te nemen aan een bindend convenant. Zoals aangekondigd in de laatste Kamerbrief over de stand van zaken moties en toezeggingen[13] heeft een ambtelijke verkenning plaatsgevonden over de mogelijkheden om deze motie op te volgen. Hiervoor heb ik contact gehad met De Creatieve Coalitie, de Alliantie Creatieve Culturele Ondernemers, de Federatie Cultuur (FC), de Federatie Creatieve Industrie (FCI), Kunsten '92 en Platform ACCT.

De Creatieve Coalitie – een koepelvereniging van en voor professionals in de culturele en creatieve sector – heeft aanbevelingen gedaan om bovenop alle reeds lopende maatregelen fair pay aantrekkelijker te maken[14]. Zij stelt voor: verplicht fair pay in alle overheidssubsidies en bij publieke voorzieningen, koppel fair pay aan de stimuleringsregelingen van Platform ACCT, beloon goed opdrachtgeverschap, introduceer een keurmerk en ombudsfunctionaris, betrek het kunstvakonderwijs en verplicht fair pay bij de Rijkscultuurfondsen. De laatste aanbeveling richt zich direct tot het Ministerie van OCW. Naast De Creatieve Coalitie heb ik ook contact met de Alliantie Creatieve Culturele Ondernemers. Zij geven aan dat fair pay voor alle makers die niet in loondienst hun werk kunnen doen, alleen gerealiseerd kan worden wanneer er ruimte blijft bestaan voor ondernemerschap[15]. Zowel de FC als de FCI – vertegenwoordigers van werkgevenden in de culturele en creatieve sector – ondersteunen fair pay en de ambitie om deze te borgen in de gehele sector. De FCI wijst op beperkte beschikbaarheid van financiële middelen bij stijgende (algemene) kosten en de FC geeft aan dat (meer) financiële compensatie nodig is. Beide partijen roepen op tot realisme.

Prikkels en voorwaarden aan werkverschaffers

Het eerste deel van de motie van de leden Mohandis en Koops vraagt te onderzoeken welke prikkels en voorwaarden mogelijk zijn om werkverschaffers en opdrachtgevers te bewegen de fairpayrichtlijnen te volgen. Op dit moment is fair pay al een harde voorwaarde voor subsidieverstrekking van het Rijk aan culturele instellingen. De verplichting bestaat uit het aansluiten bij en toepassen van een cao of andere tariefafspraken. Om dit te kunnen bekostigen is door OCW vanaf 2025 structureel € 38,4 miljoen[16] beschikbaar gesteld voor de bis-instellingen, de musea in de erfgoedwet en de Rijkscultuurfondsen. Ook dienen instellingen de Fair Practice Code te onderschrijven. Verder ondersteun ik de sector met de hierboven geschetste programma's en acties. Hiermee stimuleer ik fair pay voor de instellingen waar ik rechtstreeks verantwoordelijk voor ben.

Ik vind dat we daarmee in het huidige arbeidsmarktbeleid al grotendeels de prikkels en voorwaarden toepassen waar de motie Mohandis en Koops om vraagt. De Creatieve Coalitie geeft aan dat het ministerie daarbovenop normstellend zou moeten zijn over fair pay richting de Rijkscultuurfondsen op dezelfde wijze als in de bis. Ik hecht veel waarde aan de huidige beleidsvrijheid van de fondsen, omdat zij zo de ruimte krijgen hun expertise in te zetten voor de sectoren waar zij specifieke kennis van

---

[13] Kamerbrief over stand van zaken moties en toezeggingen cultuur, Kamerstukken II 2025–2026, 32 820, nr. 560.

[14] «Zeven aanbevelingen: maak fair aantrekkelijk, unfair onaantrekkelijk», december 2025, De Creatieve Coalitie https://www.decreatievecoalitie.nl/nieuws/7-aanbevelingen-fair-pay-als-norm

[15] Kamerbrief 2026 met reactie op verzoek commissie over afschrift brief Stichting ZZP Nederland, namens Alliantie CCO, m.b.t. behoud ruimte voor ondernemerschap in culturele en creatieve sector, Kamerstukken II 2025–2026, 32 820, nr. 571

[16] Kamerbrief Verdeling fair pay middelen en regionale spreiding in de subsidieregeling culturele basisinfrastructuur 2025–2028, Kamerstukken II 2023–2024, 32 820, nr. 513

hebben. Ik zie dan ook dat de fondsen bij meerjarige regelingen fair pay als uitgangspunt nemen en bij projectsubsidies kijken wat er mogelijk is. Ik ben bereid te onderzoeken hoe het huidige beleid op dit punt uitpakt. Dat neem ik mee in de fair pay evaluatie die dit jaar zal starten.

Daar waar OCW niet rechtstreeks financier is, zie ik dat fair pay en fair practice nog niet altijd de norm zijn. De sector is daar wel naartoe aan het werken. We zijn op het punt gekomen waarbij voor veel deelsectoren inmiddels afspraken bestaan in de vorm van cao's, richtlijnen en andere tariefafspraken. Voor een aantal deelsectoren wordt het gesprek over dergelijke afspraken nog gevoerd. Van zowel werkgevers en opdrachtgevers als werkenden hoor ik dat het nakomen van bestaande afspraken in sommige gevallen nog niet soepel verloopt. Zo onderschrijven instellingen en andere (publieke en private partijen) de afspraken wel, maar is hun begroting hier nog niet altijd op toegerust.

Ik zie dat de sector op zoek is naar een balans tussen fair pay en een kwalitatief aanbod. Daarbij past het ministerie terughoudendheid, omdat het gaat om een gesprek dat in de sector moet worden gevoerd. Het ministerie gaat niet over wat mensen met elkaar willen afspreken, zeker daar waar het Rijk geen of maar beperkt financier is. Het is uiteindelijk een bewustwordingsproces dat vraagt om beslissingen die soms moeilijk zijn. Bovendien zijn er geen extra middelen. Voor mijzelf zie ik wel een rol voor het faciliteren van het gesprek. Over de wijze waarop ik dit wil blijven doen kom ik terug in de alinea «hoe nu verder».

Convenant

Het tweede deel van de motie van de leden Mohandis en Koops vraagt mij te onderzoeken welke prikkels en voorwaarden mogelijk zijn om werkverschaffers en opdrachtgevers te bewegen om deel te nemen aan een bindend convenant. Platform ACCT is in 2023 een proces gestart om te komen tot een sectoraal convenant door gesprekken te faciliteren tussen werkgevenden en werkenden. Dit proces heeft tot op heden niet geleid tot een sectoraal convenant in aanvulling op de bestaande gesprekken en afspraken op deelsectorniveau van de ketentafels van fairPACCT. Daarbij speelt mee dat de werkgevers- en brancheorganisaties onvoldoende mandaat voelen om bindende afspraken te maken voor de onderdelen die zij vertegenwoordigen en dat zij zorgen hebben over de mate waarin rekening wordt gehouden met de verschillen tussen de diverse deelsectoren. Ik constateer dat er op dit moment onvoldoende draagvlak is voor het «bindende convenant» waar de motie over spreekt. Wat mij betreft is zo'n convenant geen doel op zich. Ik ben wel van mening dat het blijven voeren van een sectorale dialoog van meerwaarde is voor de sector. Ik kan mij voorstellen dat op termijn afspraken op een deelonderwerp als professionele ontwikkeling mogelijk kunnen worden. Dit is een verantwoordelijkheid van werkgevenden en werkenden samen.

Hoe nu verder

Hierboven heb ik in mijn reactie op de motie van de leden Mohandis en Koops geschetst welke beperkingen en mogelijkheden ik zie om fair pay verder te stimuleren. Hieronder beschrijf ik hoe ik de toekomst nu verder voor me zie. Ook in relatie tot het bredere cultuurbeleid.

Evaluatie Fair Pay

Bij de rechtstreekse subsidies van OCW aan instellingen blijven eerlijke arbeidsomstandigheden en in het bijzonder eerlijke beloning belangrijk. In de huidige bis-periode is dat geborgd doordat instellingen verplicht zijn

een cao of andere tariefafspraken te volgen. Daarvoor ontvangen zij samen met de Rijkscultuurfondsen en musea in de Erfgoedwet sinds 2025 structureel € 38,4 miljoen. Hoe ik hiermee verder ga in de volgende subsidieperiode laat ik mede afhangen van de evaluatie van «fair pay». Deze evaluatie zal dit jaar starten in samenwerking met de sector. In 2027 verwacht ik de resultaten. Deze zullen met de Kamer worden gedeeld.

Ketentafels

Ondanks de extra middelen en afspraken constateer ik dat er nog steeds een «gat» zit tussen wat er aan verschillende ketentafels wordt afgesproken en de financiële haalbaarheid daarvan. Dat betekent wat mij betreft dat er in de zoektocht naar fair pay nog een stap gezet moet worden, waarin dit gat wordt overbrugd. Mijns inziens zijn de ketentafels van fairPACCT de juiste plek om hierover het gesprek verder te voeren. De dialoog aan de tafels zal uiteindelijk door de (deel)sectoren zelf moeten worden overgenomen; daar ligt tenslotte de verantwoordelijkheid om dit vorm te geven. Om deze transitie te ondersteunen werkt Platform ACCT momenteel aan een plan voor implementatie en borging. Platform ACCT kijkt hierbij naar de inrichting van het overleg, waarbij principes als «evenwicht aan tafel», «vertegenwoordiging met mandaat» en «aanspreekbaarheid op de uitvoering» worden uitgewerkt. Ook principes voor de blijvende ontwikkeling en ondersteuning van de afspraken en producten die worden ontwikkeld, zijn onderwerp voor de volgende fase. Daarbij wordt onder meer gekeken naar onderbouwing, toetsing en toepasbaarheid van de afspraken. Ik zie dat de sector voor het continueren van de gesprekken voorlopig nog enige ondersteuning nodig heeft. Ik zal daarom afwegen of ik de ondersteuningsfunctie «arbeidsmarkt», die Platform ACCT nu vervult binnen de bis 2025–2028, ook in de nieuwe subsidieperiode vanaf 2029 voort zal zetten.

Andere overheden en private financiers

Voor een sector die naast de Rijksoverheid ook wordt gefinancierd door andere overheden, is het belangrijk dat we gezamenlijk het belang van fair pay blijven uitdragen. De eerder genoemde cultuurconvenanten vind ik daar een mooi voorbeeld van. Voor de subsidieperiode 2029 en verder ben ik voornemens opnieuw afspraken te gaan maken met de andere overheden, waarbij fair pay wederom op de agenda staat. Verder blijf ik in gesprek met private fondsen en commerciële opdrachtgevers over het verbeteren van beloningen.

Professionele ontwikkeling

Een goede professionele ontwikkeling draagt bij een goede beloning. Vanwege het succes en de behoefte in de sector is het programma Permanente Professionele Ontwikkeling tot en met 2028 verlengd met een aanvullend budget van € 21,2 miljoen. Ik vind het belangrijk dat we het leven lang ontwikkelen in de sector blijven ondersteunen en ga daarom met Platform ACCT in gesprek over de borging van het programma na 2029. Daarbij wil ik specifiek aandacht hebben voor de rol van branchevereenigingen in dit vraagstuk en zie ik kansen binnen de sectorale dialoog.

Kunstvakonderwijs

Tot slot vraag ik aandacht voor de rol van de kunstvakopleidingen. Zij kunnen een gedegen basis leggen voor de bewustwording rondom fair pay. Hiervoor is ook aandacht in de sectorverkenning «ACT! – Naar een assertief, collectief en transformatief kunstonderwijs» van de commissie

Bussemaker[17] die onlangs is gepubliceerd. Ik geef aan de sector mee de aanbevelingen van deze sectorverkenning mee te nemen in het nieuwe sectorplan dat het kunstonderwijs de komende periode zal ontwikkelen.

Slot

De arbeidsmarkt van de culturele en creatieve sector functioneert beter dan tien jaar geleden. Er zijn veel stappen gezet, maar het verbeteren van de arbeidsmarkt is nog niet klaar. Ik moedig alle betrokkenen aan om scherpe gesprekken te voeren en goede keuzes te maken voor een gezonde, bloeiende, sector. Ik zal mijn inspanningen voor het verbeteren van de arbeidsmarkt en het bevorderen van fair pay continueren en blijf de sector daar de komende tijd bij ondersteunen.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
R.M. Letschert

[17] Verkenningsrapport kunstonderwijs «ACT!», maart 2026, Commissie Bussemaker, Vereniging Hogescholen https://www.verenigingh ogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/001/637/original/2026_Verkenningsrapport-kunstonderwijs-Commissie-Bussemaker_'ACT!'.pdf?1773653370