



Addendum bij de handreiking Van schatbare waarde

Fair pay in de lokale creatieve en culturele sector

Inhoud

Inleiding	4
Leeswijzer	5
DEEL I Actuele ontwikkelingen	6
1 Veranderingen voor en van rijk, provincies en gemeenten	7
1.1 Fair pay verplicht voor rijksfinanciering	7
1.2 Uitbreiding fair pay verplichting	7
1.3 Fair pay in culturele convenanten en afspraken	8
1.4 Vier algemeen verbindend verklaarde (AVV) cao's	9
1.5 Brief ketentafel Archeologie aan OCW, wettelijke verplichting	9
2 Relevante ontwikkelingen voor organisaties en werkenden	10
2.1 Feiten en cijfers	10
2.2 Wet Deregulering Arbeidsrelaties (DBA) en verscherpte controle schijnzelfstandigheid	11
2.3 Voorstel vanuit de Kamer: Zelfstandigenwet	12
2.4 Wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechts-vermoeden (VBAR)	12
2.5 Wetsvoorstel Basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen (BAZ)	13
2.6 Alternatieven voor werknemerschap of zzp-schap	14
2.7 Consultatie voorstel wijziging Wet op het specifiek cultuurbeleid	15
2.8 Oproep Creatieve Coalitie: maak fair pay aantrekkelijk	15
3 Steeds meer onderbouwde fair pay richtlijnen	17
3.1 Veertien cao's, waarvan vijf met onderlinge afstemming	17
3.2 Twaalf Platform ACCT/fairPACCT ketentafels	17
3.3 In 2025 drie ketentafels extra	18
3.4 Groei en toekomst	18
DEEL II Lokaal verder aan de slag	20
4 Sleutel bij lokale overheden	21
4.1 Gemeenten blijven grootste cultuursubsidiënten	21
4.2 Benut de timing van de gemeenteraadsverkiezingen	21
4.3 Zet cultuur op de agenda: oproep sector	22
5 Wat kost fair pay?	23
5.1 Gegevens meerkosten fair pay	23
5.2 Publiek/private samenwerking bij Fair Pop Fonds	24
6 Concrete handvatten voor gemeenten en provincies	25
6.1 Fair pay in acht gemeentelijke of provinciale rollen	25
6.2 Zeven acties: Hoe kun je als gemeente of provincie aan de slag?	28
6.3 Gemeentelijke en provinciale voorbeelden	28
6.4 Toolkit, tabellen, rekentools en praktijkinstrumenten	29

Bijlage 1	Tabel met culturele en creatieve cao's en fair pay praktijkinstrumenten	31
	Vooraf	31
	Belangrijke websites	31
	Algemene toelichting bij de tabel	33
	Tabel collectieve en onafhankelijke fair pay arbeidsvoorwaarden en tariefriichtlijnen door gemeenten gesubsidieerde of gefinancierde cultuur	34
Bijlage 2	Verdieping: Mijlpalen Platform ACCT	46
Bijlage 3	Meerkosten fair pay	47

Inleiding

Ondanks de breed gedragen opvatting over de waarde van cultuur krijgen de werkenden in deze sector lang niet altijd de financiële waardering die zij verdienen. Te lage beloningen en onvoldoende toegang tot essentiële voorzieningen voor scholing, arbeidsongeschiktheid en pensioen tasten hun bestaanszekerheid en duurzaamheid aan. Wat is er nodig om dit te verbeteren? Dat is het (her)waarderen van cultuur; niet alleen in overdrachtelijke zin maar ook in de letterlijke betekenis. Bij deze economische vertaling hoort fair pay in de creatieve en culturele sector; het onderwerp van dit addendum.

Waarde en vergoeding van cultuur

Dit addendum vormt een aanvulling op de handreiking Van schatbare waarde (augustus 2024), een gezamenlijke uitgave van de VNG en Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (ACCT). Gelukkig zijn er sindsdien positieve ontwikkelingen te noemen. Zo moeten instellingen en activiteiten die rijkssubsidie ontvangen, zich aan de Fair Practice Code houden.¹ En sinds 1 januari 2025 is fair pay daarnaast verplicht. De minister roept medeoverheden en andere financiers op om dit voorbeeld te volgen en "eerlijke beloning als uitgangspunt te nemen."²

Wat is de waarde van cultuur?

VNG: "Cultuur verbindt, inspireert en is een bron van plezier. Cultuur zou voor alle inwoners aantrekkelijk, bereikbaar en toegankelijk moeten zijn."³

Platform ACCT: "De culturele en creatieve sector raakt iedereen en geeft het leven meer kleur. Door ons te verbazen, te ontroeren, te laten lachen en genieten. Cultuur zet ons aan het denken, of juist even niet. Het houdt een spiegel voor en houdt een vinger aan de pols van de maatschappij."⁴

Programma fairPACCT

Wat doet Platform ACCT precies? Dit platform houdt zich bezig met een sterkere positie op de arbeidsmarkt voor alle werkenden in de culturele en creatieve sector. Dit betreft betere arbeidsvoorwaarden, een passende financiële waardering en professionele ontwikkeling, alles met het oog op langer en gezonder werken.⁵

Het programma fairPACCT van Platform ACCT is gericht op het concretiseren van fair pay en fair practice in diverse deelsectoren binnen de culturele en creatieve sector.⁶ Daar waar er geen of geen volledige landelijke collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) zijn. Dit gebeurt door zogeheten 'ketentafels' van werkverleners en werkenden, aangevuld met bemiddelaars en vakopleidingen (indien aanwezig). Voorzien van onafhankelijk onderzoek en openbare consultatie. Op dit moment zijn vijftien tafels actief en tot 2029 is groei naar 18 tot 21 mogelijk.

1 Subsidie van het ministerie van OCW en/of de zes rijkscultuurfondsen

2 [Kamerbrief over verdeling middelen 'fair pay' en regionale spreiding in Subsidieregeling culturele basisinfrastructuur 2025-2028 | Rijksoverheid.nl](#)

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

4 [Platform ACCT](#)

5 Voor het uitvoeren van deze taak ontvangt Platform ACCT structureel subsidie van het ministerie van OCW in de culturele basisinfrastructuur (BIS) als ondersteunende organisatie

6 [fairPACCT](#)

Overzicht concrete praktijkinstrumenten van fairPACCT ketentafels⁷

- 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

Leeswijzer

Dit addendum is een aanvulling op de handreiking Van schatbare waarde (2024) en bevat twee delen.

Het **eerste deel** van het addendum geeft inzicht in de actuele situatie rond fair pay binnen de culturele en creatieve sector (hoofdstuk 1 t/m 3). Het haalt belangrijke bestuurlijke afspraken aan die daar een relatie mee hebben. Ook gaan we in op algemene (wettelijke) ontwikkelingen die relevant zijn voor de arbeidsrechtelijke en financiële positie van werkverleners en werkenden, zowel voor werknemers als zzp'ers.

Het **tweede deel** laat zien hoe de lokale overheden concreet fair pay kunnen introduceren en realiseren (hoofdstuk 4 t/m 6). En het toont nieuwe voorbeelden in gemeenten en een provincie. Met de gemeenteraadsverkiezingen en de vorming van nieuwe colleges, ontstaat in 2026 een belangrijk moment om (nieuw) beleid te formuleren en ontwikkelen.

Handreiking: Van schatbare waarde. Fair pay in de culturele en creatieve sector

De gezamenlijke handreiking van VNG en Platform ACCT geeft allereerst inzicht in de (wettelijke) verplichtingen voor de lokale overheden en/of organisaties. Ook de (meer) kosten van fair pay zijn belicht. Het gaat veelal om autonoom lokaal beleid: de handreiking bevat aanbevelingen in de rollen die gemeenten daarbij kunnen oppakken, in elk gewenst tempo. Gemeenten vinden er tips om te beginnen, of hun beleid verder te ontwikkelen. Dit alles vertaald in acties en rollen: van subsidieverstrekker, tot investeerder, aanbesteder/opdrachtgever, of vergunningverlener/toezichthouder. Maar ook: facilitator/verhuurder, initiatiefnemer of werkgever.⁸

⁷ Het verschilt per deelsector of beroepsgroep welke actief zijn

⁸ Handreiking [Van schatbare waarde – Fair pay in de lokale creatieve en culturele sector \(pdf\)](#)

DEEL I

Actuele ontwikkelingen

1

Veranderingen voor en van rijk, provincies en gemeenten

Sinds de uitgave van de fair pay handreiking in 2024 zijn er belangrijke nieuwe bestuurlijke ontwikkelingen geweest. In dit hoofdstuk stippen we ze aan.

1.1 Fair pay verplicht voor rijksfinanciering

Sinds 2025 is fair pay op rijksniveau een subsidievoorwaarde voor de culturele basisinfrastructuur (BIS). Dat is de landelijke vierjarige subsidieverlening op het gebied van podiumkunsten, (regionale) musea, beeldende kunst, film, letteren, ontwerp, ontwikkeling en vernieuwing en ondersteunende organisaties. De BIS-instellingen zijn verplicht om de Fair Practice Code toe te passen (zie kader). Daarnaast wordt hen 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 voor hen te gebruiken, dan wel aan te geven hoe de instellingen fair pay op hen van toepassing maken. Dezelfde voorwaarden gelden voor de (rijks)musea die worden bekostigd op basis van de Erfgoedwet. De zes rijkscultuurfondsen in de BIS volgen bij hun subsidies de handelwijze van het rijk ten aanzien van instellingen en programmatische activiteiten/projecten.

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 de 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.⁹

1.2 Uitbreiding fair pay verplichting

Kamerleden Mohandis en Koops constateren in een motie dat de culturele en creatieve sector veel zzp'ers kent, die gemiddeld tot de laagstbetaalden behoren. Daarnaast zien zij dat opeenvolgende kabinetten hebben benadrukt dat fair pay waar mogelijk verplicht moet worden gesteld om deze zzp'ers bestaanszekerheid te bieden. Deze motie is in september 2025 aangenomen.¹⁰ Inmiddels heeft het ministerie van OCW fair pay verplicht voor rijksgesubsidieerde instellingen. Maar de rijksoverheid kan volgens de motie méér instrumenten inzetten om deze richtlijnen verplicht te maken. Daarom wordt aan de minister verzocht om te onderzoeken welke prikkels en voorwaarden mogelijk zijn om de werkverschaffers en opdrachtgevers te bewegen fair pay richtlijnen te volgen en deel te nemen aan een bindend convenant.

⁹ [Fair Practice Code](#)

¹⁰ [Plenaire debat : Tweeminutendeбат Cultuur \(CD 12/6\)](#)

1.3 Fair pay in culturele convenanten en afspraken

In deze paragraaf gaan we een viertal actuele bestuurlijke afspraken langs.

Cultuurconvenanten 2025-2028

Op 17 januari 2025 maakte de minister van OCW met provincies, gemeenten en de cultuurregio's afspraken voor de periode 2025-2028. Het gaat daarbij om gezamenlijke beleidsprioriteiten en te subsidiëren instellingen/activiteiten in negen cultuurconvenanten.

¹¹ Hierin is afgesproken dat de bestuursorganen fair pay hanteren in subsidie- en opdrachtverlening, "met als vertrekpunt de collectieve afspraken in de relevante sectoren. Een hulpmiddel hierbij is de handreiking 'Van schatbare waarde. Fair pay in de lokale creatieve en culturele sector' van de VNG en Platform ACCT." Daarnaast is over de subsidie-indexatie vermeld: "Bestuursorganen erkennen dat het belangrijk is dat cultuursubsidies aansluiten op loon- en prijsontwikkelingen. Bestuursorganen spannen zich daarom in om, binnen de kaders van hun eigen subsidiesystematiek en indien Rijkskas, Provincie- of Gemeentefonds het toelaten, gedurende de looptijd van de subsidieperiode de ontvangers van meerjarige subsidies hiervoor te compenseren."

Bestuurlijke Afspraken Cultuurbeoefening 2025-2028

In januari 2025 zijn ook de 'Bestuurlijke afspraken cultuurbeoefening 2025-2028' getekend tussen rijk/OCW, provincies/IPO en gemeenten/VNG.¹² Hierin zijn drie ambities geformuleerd:

- Inzetten op een sterk ecosysteem, waarin iedereen de mogelijkheid heeft een leven lang cultuur te beoefenen
 - Centraal zetten van de cultuur- en erfgoedbeoefenaar
 - Bewerkstelligen van de verbinding van cultuur met sociaal-maatschappelijke opgaven
- De drie overheidslagen nemen bij dit alles de drie culturele codes - Governance Code Cultuur, Code Diversiteit & Inclusie en de Fair Practice Code - in acht.

Programma Erfgoed en Overheid 2026-2029

Via het Programma Erfgoed en Overheid werken OCW, IPO en VNG aan het versterken van de uitvoering van wettelijke taken op het gebied van erfgoed in de fysieke leefomgeving bij gemeenten en provincies. In 2026 wordt voor het eerst cofinanciering toegekend aan projecten die duidelijk bijdragen aan de doelen van het programma: het opstellen, actualiseren en implementeren van de noodzakelijke basisinstrumenten om erfgoed te beschermen binnen processen van ruimtelijke ordening, sinds de introductie van de Omgevingswet. Initiatieven die worden ingediend binnen het programma Erfgoed en Overheid, worden getoetst op relevantie voor de versterking van erfgoedzorg binnen overheden. Belangrijk zijn hun bijdrage aan de gezamenlijke opgave van kennisontwikkeling, uitvoeringskracht en systeemversterking. Dit verloopt via meerdere aanvraagronden.¹³

Er kan financiële ondersteuning worden gevraagd voor onder meer waardekaarten en juridisch-planologische borging in het omgevingsplan.¹⁴ Het kan bovendien gaan om verbetering van de positie van de werkenden. Zo is er geld voor kennisontwikkeling via maatwerk-producten die bijdragen aan een stevige basis voor erfgoed. Dit gaat onder andere over completer scholingsaanbod, (na)scholing, traineeships, nazorg en begeleiding.¹⁵ Ook is er rijksgeld voor uitvoeringskracht in de vorm van (extra) regionale erfgoedcapaciteit zoals een archeoloog, toezichthouder, bouwhistoricus of andere functionaris. Hierbij gelden de wettelijke kwaliteitsvoorwaarden voor de werkenden en hun werkzaamheden.

11 [Minister Bruins sluit cultuurconvenanten met medeoverheden op Eurosonic Noorderslag | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl](#)

12 [Bestuurlijke afspraken cultuurbeoefening 2025-2028 | VNG](#)

13 [100 aanvragen bij eerste ronde programma Erfgoed en Overheid | VNG](#)

14 [Architectuur en erfgoed | VNG](#)

15 [Denk mee over verbetering erfgoedzorg | VNG](#)

Nationaal Sportakkoord II en de Brede Regeling Combinatiefuncties 2023-2026

Alhoewel het 'Nationaal Sportakkoord II 2023-2026' van overheden en het veld al van februari 2023 is, blijft het relevant voor fair pay in de lokale cultuursector. In de daarbij behorende Brede Regeling Combinatiefuncties (BRC) 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." Aangezien alle gemeenten de BRC hebben aangevraagd, is deze bepaling over fair pay overal lokaal relevant: het betreft immers een specifieke uitkering. In de periodieke Monitor 2024 door het Mulier Instituut van oktober 2025, staat: "In de meeste gemeenten vielen de BRC-functionarissen in 2024 onder een cao (84%). Eén op de zes (16%) gemeenten had één of meer BRC-functionarissen die als zzp'er werkten en daardoor niet onder een cao vielen. In 2022 vielen de werkenden in minder gemeenten onder een cao." Ook wordt gemiddeld 2,8% aan scholing besteed, afgesproken was tenminste 2%.

Het Landelijk Kenniscentrum Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA) heeft in maart 2025 samen met een gespecialiseerd bureau functieprofielen opgesteld voor de cultuurcoach inclusief cao indicaties.¹⁶ De profielen zijn een richtlijn. Per gemeente kan verdere uitwerking en focus worden bepaald.

1.4 Vier algemeen verbindend verklaarde (AVV) cao's

Op een digitale kaart zijn alle cao's in de culturele en creatieve sector te vinden. Door als werkgever een cao te volgen, voldoet deze automatisch aan de fair pay voorwaarden, ook die van het rijk. Platform ACCT houdt de kaart met cao's up to date.¹⁷ Cao's regelen de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Zij gelden voor de landelijke organisaties en hun leden van de werkgevers en werknemers die een cao afsluiten. Maar de partijen kunnen ook vragen aan de minister van SZW om een cao algemeen verbindend te verklaren (AVV). Op dat moment is zo'n cao verplicht voor de gehele desbetreffende deelsector, zoals omschreven in de werkingssfeer van de cao. Er zijn veertien cao's, daarvan zijn er vier algemeen verbindend verklaard: Architectenbureaus, Toneel en Dans (deel), Kunsteducatie (deel) en Openbare Bibliotheken. Zie ook het cao-overzicht in paragraaf 4.1.

1.5 Brief ketentafel Archeologie aan OCW, wettelijke verplichting

De Raad voor Cultuur heeft in 2022 één cao voor de archeologie bepleit. Archeologen werken echter bij overheden, bedrijven of ingenieursbureaus c.a. Daarom blijkt het onderbrengen van de arbeidsvoorwaarden, die de ketentafel Archeologie heeft gemaakt, in één cao niet mogelijk. De ketentafel heeft daarom in september 2025 per brief aan OCW gevraagd in elk geval de primaire arbeidsvoorwaarden, in dit geval het Functiegebouw Archeologie inclusief de daarbij behorende salarissen, te borgen.¹⁸ Om verdere prijsconcurrentie ten koste van eerlijke fair pay salarissen en zzp-tarieven te voorkomen.

¹⁶ [Nieuwe uitwerking functieprofiel Cultuurcoach - LKCA](#)

¹⁷ [Cao-kaart | Platform ACCT](#)

¹⁸ [Ketentafel Archeologie | fairPACCT](#)

2

Relevante ontwikkelingen voor organisaties en werkenden

In dit hoofdstuk bespreken we actuele feiten en cijfers, en gaan we in op relevante ontwikkelingen op juridisch vlak.

2.1 Feiten en cijfers

Veel werkenden in de culturele en creatieve sector zijn zzp'ers: 57% van de kunstenaars en 32% bij andere creatieve beroepen. Dit blijkt uit de monitor 'De arbeidsmarktpositie van zzp'ers in de culturele sector' die Bureau HTH Research in december 2023 presenteerde.¹⁹ Hierin zijn de gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek, de Kamer van Koophandel plus de daaraan verbonden cultuurmonitor van de Boekmanstichting en enkele andere monitoren gekoppeld. In Nederland is het zzp-percentage gemiddeld 12-16%, het betreft ongeveer 1,2 tot 1,8 miljoen ondernemers. Het totale arbeidsvolume in de culturele en creatieve sector varieert in de gegevens/monitoren tussen 112.000 en 120.000 fte in 2020.

Totaal aantal banen/ werknemers en zzp'ers in 2020²⁰

	aantal banen/werknemers	zzp'ers
Kunsten & Erfgoed	47.880	67.200
Media & Entertainment	48.950	31.040
Creatief Zakelijke Dienstverlening	49.100	48.480
Totaal	152.970	146.700

35% van de respondenten uit de kunst- en cultuursector heeft een jaarinkomen minder dan 25.000 euro (ongeveer het minimumloon). Dit blijkt uit onderzoek van ZZP Nederland. Op de vraag of de winstmarge voldoende is om de onderneming draaiende te houden én ook reserves voor slechte tijden op te bouwen, ontstaat tevens een groot verschil tussen reacties uit de kunst- en cultuursector en de overige reacties. 53% van de ondernemers in de kunst- en cultuursector geeft aan dat een reserve opbouwen niet mogelijk is, tegenover 24% van de totale populatie respondenten. Toch is 85% in kunst en cultuur (zeer) tevreden met hun ondernemerschap. Algemene zzp-cijfers 2025 zijn op 16 januari 2026 verschenen.²¹

19 [De arbeidsmarktpositie van zzp'ers in de culturele en creatieve sector | Boekmanstichting](#)
Met begeleiding van ministerie van OCW, Platform ACCT, Boekmanstichting, Creatieve Coalitie en Kunstenbond

20 [Jaarrapportage | Cultuurmonitor](#)

21 [Nieuwsbericht Groei aantal zzp'ers vakt af: meer stoppers, minder starters in 2025 | ZZP Nederland](#)

2.2 Wet Deregulering Arbeidsrelaties (DBA) en verscherpte controle schijnzelfstandigheid

Sinds januari 2025 voert het rijk verscherpte controles uit op de schijnzelfstandigheid van zzp'ers. Eerder konden landelijke koepels/verenigingen modelovereenkomsten door de Belastingdienst laten toetsen en goedkeuren.²² De controles zijn om te voorkomen dat werkverleners aan werkenden geen loondienst aanbieden en dus voor hen geen belastingen en premies betalen. En om te voorkomen dat de zzp'ers die niet als ondernemer blijken te werken, toch de fiscale ondernemersvoordelen hebben. Dit vloeit voort uit de Wet Deregulering Arbeidsrelaties (DBA). Lokale en provinciale organisaties moeten diepgaander kijken naar de arbeidssituatie van werkenden. Dit geldt ook voor de bij hun financiering betrokken gemeenten en provincies. De werkverleners kunnen een zogeheten 'Vooroverleg beoordeling arbeidsrelatie' bij de Belastingdienst aanvragen.

De Belastingdienst stelt dat loondienst in tegenstelling tot het zzp-schap drie kenmerken heeft:

- Gezag: de mogelijkheid tot werkgeversgezag
- Arbeid: de verplichting tot het leveren van (persoonlijke) arbeid
- Loon: de beloning voor de verrichte arbeid

Maar om te bepalen of er sprake is van loondienst, is meer nodig dan alleen het vaststellen van gezag, arbeid en loon. Alle feiten en omstandigheden van de arbeidsrelatie zijn van belang bij de beoordeling van de drie kenmerken van loondienst. Het is volgens de Belastingdienst niet mogelijk deze allemaal te noemen, maar de rechter vindt de onderstaande feiten en omstandigheden belangrijk bij het beoordelen van een arbeidsrelatie:

- De aard en duur van de werkzaamheden
- De manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald
- De mate waarin de werkzaamheden en de opdrachtnemer onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever
- Wel of geen verplichting om het werk persoonlijk uit te voeren
- De manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen
- De manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald
- De hoogte van de beloning
- De mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt
- De mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen

Hetzelfde werk, maar op een andere basis

De feiten en omstandigheden bepalen of een opdracht wordt uitgevoerd in loondienst, of juist niet. Daardoor kan de ene opdrachtnemer in loondienst werken voor een opdrachtgever, terwijl de andere opdrachtnemer hetzelfde werk buiten loondienst doet.

Fictieve dienstbetrekking

Als de opdrachtgever en opdrachtnemer samen hebben bepaald dat er geen sprake is van werken in loondienst, dan kan toch om een fictieve dienstbetrekking gaan. Als dat zo is, dan is de betrokkene volgens de wet een werknemer. En moet de opdrachtgever dus loonheffingen inhouden en betalen. Er kan sprake zijn van een fictieve dienstbetrekking als een werkende bij één van de volgende groepen hoort, die ook in de culturele en creatieve sector voorkomen:

- Artiesten
- Bestuurders van coöperaties met werknemerszelfbestuur
- Gelijkgestelden (iedereen die meestal op twee of meer dagen per week voor dezelfde opdrachtgever werkt en daarmee ten minste 2/5 van het minimumloon verdient)
- Leerlingen en stagiairs
- Opdrachtnemers die door tussenkomst van een intermediair werken voor een klant van de intermediair.

22 De bestaande modelovereenkomsten kunnen nog worden gebruikt tot en met 2029

2.3 Voorstel vanuit de Kamer: Zelfstandigenwet

Op 3 april 2025 brachten vier Kamerfracties VVD/CDA/D66/SGP een initiatiefwet naar buiten.²³ Dit nieuwe wetsvoorstel - de 'Zelfstandigenwet' - moet duidelijk maken wanneer iemand als zzp'er mag werken voor een zakelijke opdrachtgever.²⁴ Het wetsvoorstel kent een zelfstandigtoets door een landelijke commissie met de volgende voorwaarden voor zzp-schap:

- Werken voor eigen rekening en risico
- Een deugdelijke administratie voeren
- Zich gedragen in het economisch verkeer als zelfstandig ondernemer
- Een adequate voorziening hebben getroffen tegen het risico van arbeidsongeschiktheid: zelfstandigen gaan zelf over de invulling hiervan
- Een proportionele bijdrage voor een voorziening bij pensionering hebben: het is aan zelfstandigen zelf om dit op hun manier in te vullen

Daarnaast is er in het voorstel een werkrelatietoets, met onderstaande voorwaarden:

- Vrijheid van organisatie van werk
- Vrijheid van organisatie van de werktijd
- Geen hiërarchische controle
- De partijen hebben de bedoeling om anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid te verrichten

Verder introduceert het wetsvoorstel nog de mogelijkheid om op sectoraal niveau een rechtsvermoeden te introduceren voor sectoren met een verhoogd risico op schijnzelfstandigheid.

2.4 Wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR)

In juli 2025 verscheen de Wet Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR) van de bewindspersonen van SWZ en JenV.²⁵ Het wetsvoorstel heeft als doel meer rechtszekerheid tussen opdrachtgevers en zzp'ers te bieden, schijnzelfstandigheid effectiever te bestrijden en handhaving te verbeteren. De Kamer heeft in oktober 2025 erover gesproken, de reactie van de bewindspersonen komt nog.

Tien toetsingscriteria

In het wetsvoorstel wordt een toets geïntroduceerd die bepaalt of iemand een opdracht als zelfstandige mag uitvoeren. Deze toets bestaat uit tien criteria, verdeeld over twee categorieën. De eerste vijf criteria wijzen op werknemerschap en betreffen zaken als inhoudelijke of organisatorische aansturing, bijvoorbeeld wanneer de opdrachtgever bepaalt op welke manier en op welk moment het werk moet worden uitgevoerd, of wanneer de werkzaamheden zijn ingebed in de organisatie van de opdrachtgever. De andere vijf criteria wijzen juist op zelfstandig ondernemerschap, zoals het dragen van ondernemersrisico, de mogelijkheid om zelfstandig te werken en het zich naar buiten toe profileren als ondernemer.

Daarnaast introduceert het wetsvoorstel een rechtsvermoeden van werknemerschap bij een laag uurtarief. Wanneer een zelfstandige minder dan 36 euro per uur verdient, kan hij of zij stellen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het is vervolgens aan de opdrachtgever om te bewijzen dat dit niet het geval is. Als uit de beoordeling blijkt dat er daadwerkelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst, dan krijgt de zzp'er dezelfde rechten als een werknemer, zoals recht op loondoorbetaling bij ziekte,

23 [Consultatie Zelfstandigenwet | Overheid.nl](#)

24 Er liep hierover tot 24 juni 2025 een openbare internetconsultatie, waarop meer dan 500 reacties binnen kwamen, ook uit de culturele en creatieve sector

25 [Wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden \(Vbar\) | Rijksoverheid.nl](#)

zwangerschapsverlof, ontslagbescherming en een WW-uitkering. De werkverlener is in dat geval ook verplicht om premies en belastingen af te dragen.

Als de Tweede Kamer instemt met het voorstel, gaat het wetsvoorstel door naar de Eerste Kamer. Als ook de Eerste Kamer instemt, wordt het wetsvoorstel volgens planning op 1 juli 2026 van kracht. Er geldt geen overgangsrecht. Dat betekent dat het na inwerkingtreding van de wet per direct van kracht is en mensen er een beroep op kunnen doen.²⁶

Nieuw kabinet: schrappen toetsingscriteria en handhaven rechtsvermoeden

De nieuwe minister van Werk en Participatie heeft op 6 maart 2026 een nota van wijziging bij het wetsvoorstel VBAR aan de Tweede Kamer aangeboden. Hij wil de tien toetsingscriteria schrappen. Het onderdeel rechtsvermoeden van werknemerschap blijft wel bestaan, dit is volgens de minister met name van belang bij een uurtarief van minder dan 38 euro.

Gelet op fair pay en wetgeving vereist de minister van OCW van gesubsidieerde instellingen verantwoording over de uurtarieven bij de producten/diensten door zzp'ers zoals kunstenaars.

Het kabinet wil bovendien doorgaan met de voorbereiding van de Zelfstandigenwet.

2.5 Wetsvoorstel Basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen (BAZ)

Op 15 september 2025 zond de minister van SZW het wetsvoorstel Basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen (BAZ) voor commentaar naar de Raad van State.²⁷ Het wetsvoorstel voor een verplichte basisverzekering moet zelfstandigen beschermen tegen de risico's van arbeidsongeschiktheid. Op 10 december 2025 stuurden de bewindspersonen van SZW en Financiën de 'Voortgangsbrief werken met en als zelfstandige(n)' naar de Tweede Kamer en op 14 januari 2026 naar de Eerste Kamer. Zij benadrukken de spoed van dit onderwerp. In dat kader melden ze onder andere een relatie van de twee wetsvoorstellen met het Nederlands Herstel- en Veerkrachtplan dat bestaat uit beoogde hervormingen na de corona- en energiecrisis. Dit plan heeft Nederland eind 2022 ingediend bij de Europese Commissie om gelden uit het EU-Herstelfonds te krijgen. Indien de wet BAZ niet uiterlijk 31 augustus 2026 verschijnt, dan kan ons land tot 1,2 miljard euro Europese steun mislopen en bij de wet VBAR gaat om het mislopen van 600 miljoen euro. Ook wijzen de bewindspersonen er nogmaals op dat per 1 januari 2026 de zogeheten zachte landing in het kader van de Wet DBA verdwijnt: dit betekent dat er bij schijnzelfstandigheid weer boetes kunnen worden opgelegd.

Aandacht voor schijnzelfstandigheid, maar ook kijken wat wél kan

De bewindspersonen van SZW en Financiën melden in hun Kamerbrief als reactie op een motie dat er geen sprake moet zijn van categorisch uitsluiten van zzp'ers door de overheden, wanneer dit uitsluiten niet strookt met wet- en regelgeving en de bestaande jurisprudentie.²⁸

De contracten rondom een arbeidsrelatie moeten in lijn zijn met wet- en regelgeving. Daarbij moet er aandacht zijn voor schijnzelfstandigheid, maar ook voor wat er wél mogelijk is buiten dienstbetrekking. In vervolggesprekken met onder andere de VNG blijft hier aandacht voor.

26 [Wetsvoorstel voor meer duidelijkheid zzp'ers en sterkere positie laagbetaalde schijnzelfstandigen naar de Kamer | Rijksoverheid.nl](#)

27 [Wetsvoorstel voor basisverzekering arbeidsongeschiktheid voor zelfstandigen naar de Raad van State | Rijksoverheid.nl](#)

28 [Kamerbrief voortgang aanpak werken met en als zelfstandige\(n\) | Rijksoverheid.nl](#)

2.6 Alternatieven voor werknemerschap of zzp-schap

In de bovengenoemde wetten en wetsvoorstellen is er de keuze tussen óf werknemerschap óf zzp-schap. Bij de werknemers zijn er bovenop het bruto-loon werkgeverslasten van ongeveer 60% en bij de zzp'ers zijn er vergelijkbare extra kosten voor de opdrachtgevers van 70% (beide soorten deels wettelijk verplicht). Aan beide vormen kunnen bovendien onvoorziene financiële risico's verbonden zijn. Daarom rijst met name vanuit lokale en provinciale organisaties en hun overheden vaak de vraag of er alternatieven mogelijk zijn. En die zijn er zeker, namelijk: detacheren, uitzenden of payroll/verlonen. Andere opties zijn samenwerkingen van zzp'ers zoals een vennoot- of maatschap, een eigen BV of werken met een op-opdrachtbasis via platforms. Van belang bij dit alles is de wetgeving zoals de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). We lopen de alternatieven hier kort langs.

Detacheren

Personeel dat bij een organisatie via een detacheringsbureau werkt, is in dienst bij dat bureau. De opdrachten zijn vaak langer, variërend van enkele maanden tot meerdere jaren. Er is een vast of langlopend contract van een werkende met het detacheringsbureau, wat meer werk- en inkomenszekerheid biedt (doorbetaling bij ziekte en vakantie). De kosten voor een inlener bij detachering betreffen een uurprijs/uurtarief, gebaseerd op een omrekenfactor - vaak 2 tot 3 het bruto uurloon - die het salaris, werkgeverslasten, administratie en winst van het detacheringsbureau dekt, plus een eventuele toeslag voor faciliteiten en begeleiding.

Uitzenden

Uitzendbureaus nemen het volledige proces rondom het aannemen en uitbetalen van personeel uit handen. De uitzendkracht krijgt betaald voor de daadwerkelijk gewerkte uren, het gaat vaak om korte opdrachten. Er is wel een mogelijkheid tot vaste dienst bij het uitzendbureau op basis van de toepassing van het verplichte fasen-systeem uit de Waadi. Het uitzendbureau is de juridische werkgever; de inlener hoeft geen loon door te betalen als de uitzendkracht ziek wordt, uitvalt of verlof opneemt. Daar tegenover staat dat het bedrag dat deze hiervoor aan het uitzendbureau betaalt relatief hoog is. De inlener betaalt niet alleen het brutoloon van de uitzendkracht, maar ook de bemiddelingskosten en de dekking van de werkgeversrisico's van het uitzendbureau. In de praktijk komt dit neer op een betaling van 2 tot 3 keer het brutoloon van een medewerker. Ieder uitzendbureau hanteert een eigen tarief. Het is dus goed om meerdere offertes op te vragen.

Payroll/verlonen

Payroll- of verloningsbureaus fungeren als intermediairs. In eerste instantie vindt een werkende zelf een werkverlener en/of de werkverlener zelf een werkende. De werkende komt vervolgens na goedkeuring in dienst bij het payroll-bedrijf. Dit brengt de kosten van de werkende in rekening bij de werkverlener. Gemeld wordt 1,6 tot 1,8 keer het brutoloon. Als de freelancer initiatiefnemer is, maakt deze met een werkverlener afspraken over het werk en het tarief. Het payrollbedrijf stuurt de factuur met overeengekomen tarief en uren som naar de opdrachtgever. Als de werkgever initiatiefnemer is, selecteert deze zelf personeel, werft en begeleidt dat, maar de risico's en juridische verplichtingen van het werkgeverschap worden uitbesteed.

Vennoot- en maatschap/collectief/coöperatie

Om risico's en opbrengsten te delen bestaan er de volgende soorten vennootschappen: een commanditaire vennootschap, een vennootschap onder firma (vof) en een maatschap. Het verschil gaat verdwijnen, maar het is nog niet bekend wanneer.²⁹

Vennootschap onder firma (vof): een bedrijf waarin verschillende mensen of organisaties

29 Er ligt al langere tijd een nieuw voorstel voor de Wet modernisering personenvennootschappen, waarin alle vennootschappen rechtspersoon worden

samenwerken onder dezelfde bedrijfsnaam. Iedere persoon of organisatie die meedoet, is mede-eigenaar. Deze mede-eigenaren heten ook wel vennoten en zij delen de winst en het risico. Er geldt een inschrijving van de vof bij de Kamer van Koophandel.

Commanditaire vennootschap (cv) is een bedrijf van minimaal twee personen, ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Iedereen die deelneemt is een vennoot. Er is onderscheid tussen beherende en stille vennoten.³⁰ Net als de vof is de cv geen rechtspersoon. De beherende vennoten zijn daarom met hun eigen geld aansprakelijk voor mogelijke schulden van het bedrijf.

Maatschap: een samenwerkingsverband tussen minimaal twee personen die samen eenzelfde beroep uitoefenen. Hierbij brengen ze elk iets in (geld, goederen, arbeid) en delen ze de winst. Er is geen afgescheiden zakelijk vermogen, waardoor de maten persoonlijk en hoofdelijk aansprakelijk zijn. Ook hier geldt een inschrijving bij de Kamer van Koophandel.

In de culturele en creatieve sector komt ook het collectief of coöperatie voor. Deze hebben beide wel rechtspersoonlijkheid. Het begrip 'collectief' wordt wettelijk niet genoemd.

BV

Als zzp'er kun je een BV oprichten, waarvan je zelf directeur en groot aandeelhouder (dga) bent en die aan jou loon betaalt. Bij een faillissement ga je niet als persoon failliet, maar de BV. Sommige ondernemers denken dat ze in het kader van de Wet DBA schijnzelfstandigheid kunnen vermijden door hun eenmanszaak om te zetten in een BV. Dit is geen oplossing, omdat de Belastingdienst niet alleen kijkt naar de rechtsvorm, maar ook naar de feitelijke werkrelatie. Het omzetten naar een BV garandeert dus niet dat er geen sprake is van schijnzelfstandigheid. Voldoe je niet aan de zelfstandigheidscriteria, dan loop je met een BV dus nog steeds risico.

2.7 Consultatie voorstel wijziging Wet op het specifiek cultuurbeleid

Eind 2025 liep er een openbare internetconsultatie over de wijziging van de Wet op het specifiek cultuurbeleid. De voorgestelde wijziging maakt het mogelijk om vanaf 2029 cultuursubsidies toe te kennen voor een termijn van acht jaar, in plaats van voor vier jaar. Er is in het voorstel geen aandacht voor fair pay en daaraan gekoppelde jaarlijkse indexatie-verhoging.

Er zijn 24 consultatiereacties openbaar. De Zaak Nu - de landelijke vereniging van beeldende kunstinstellingen - constateerde in een reactie: "de verlenging van de financieringstermijn maakt jaarlijkse indexatie op basis van reële kostenstijgingen wenselijk. Gebeurt dit niet, of maar beperkt, dan ontstaat bij meerjarige afspraken een toenemende spanning tussen beschikbare middelen en de gevraagde inzet."³¹ Ook andere reacties wijzen op de noodzaak van fair pay en indexatie, zoals de Stichting Lezen c.s., de Vereniging van Nederlandse Poppodia en -Festivals, een particulier fonds, regionale netwerken en lokale instellingen.

2.8 Oproep Creatieve Coalitie: maak fair pay aantrekkelijk

De Creatieve Coalitie deed aan de minister van OCW in december 2025 onderstaande oproep.³²

30 Een behorend vennoot heeft de dagelijkse leiding in het bedrijf, dit kunnen er meerdere zijn. Stille vennoten, ook wel commanditaire vennoten of commandiet genoemd, zijn alleen financieel betrokken.

31 [Consultatie Wet specifiek cultuurbeleid, reactie De Zaak Nu | Overheid.nl](#)

32 Mede als uitwerking van de motie Mohandis/Koops (zie paragraaf 2.2)

Kernboodschap fair pay van de Creatieve Coalitie³³

Maak Fair aantrekkelijk en Unfair onaantrekkelijk

Zeven aanbevelingen:

1. Verplicht fair pay in alle subsidies
2. Koppel fair pay aan impuls- en Platform ACCT- regelingen
3. Maak fair pay verplicht bij publieke voorzieningen
4. Beloon goed opdrachtgeverschap en maak fair pay aantrekkelijk
5. Introduceer een keurmerk en een ombudsfunctie
6. Wees als ministerie van OCW concreet en normstellend
7. Betrek het kunstvakonderwijs en stuur op instroom

33 Zie ook lokale CC-aanbevelingen in hoofdstuk 7 fair pay handreiking 2024

3

Steeds meer onderbouwde fair pay richtlijnen

Zoals gezegd in de handreiking, geldt voor sommige deelsectoren een collectieve arbeidsovereenkomst waarvan de afspraken over lonen van rijkswege als fair pay worden beschouwd. Daarnaast zijn er fair pay praktijkinstrumenten van de ketentafels van Platform ACCT/fairPACCT. In dit hoofdstuk lopen we de actuele stand van zaken langs. In hoofdstuk 3 van de fair pay handreiking 2024 is te vinden in welke gemeentelijke rollen deze cao's en praktijkinstrumenten relevant zijn.

3.1 Veertien cao's, waarvan vijf met onderlinge afstemming

In hoofdstuk 1 melden we al dat er veertien cao's in de culturele en creatieve sector zijn waarmee gemeenten en provincies te maken kunnen hebben. Hiervan zijn er vier algemeen verbindend verklaard (AVV).

Overzicht veertien cao's culturele en creatieve sector:

Vier cao's Algemeen Verbindend Verklaard (AVV):

Architectenbureaus; (deel) Kunsteducatie; Openbare Bibliotheken; (deel) Toneel en Dans.

Zeven cao's Cultuur:

Musea; Muziekensembles; Podia; Poppodia en -Festivals; (Symfonie)Orkesten.

Drie cao's Creatieve industrie en Media:

Boekhandels; Publieke Omroepen; Uitgeverijen.

Er is steeds meer onderlinge afstemming. Dit is bij vijf cao's het geval: van belang bij fusies en andere samenwerkingen/uitwisselingen tussen lokale en provinciale organisaties. Binnen de cao's Kunsteducatie en Openbare Bibliotheken zijn de functies en het functiegebouw geharmoniseerd. Binnen de cao's Poppodia en -Festivals, Podia plus Toneel en Dans loopt eenzelfde traject.

3.2 Twaalf Platform ACCT/fairPACCT ketentafels

Er zijn twaalf Platform ACCT/fairPACCT ketentafels die voor 2025 zijn gestart en al fair pay praktijkinstrumenten hebben gemaakt. Dit is gebeurd op basis van onafhankelijk onderzoek en openbare consultatie. Sommige zijn nog doende met een uitbreiding ervan. In de bijlage is een detailoverzicht met de gemaakte praktijkinstrumenten te vinden en de aanvullingen.

Twaalf ketentafels culturele en creatieve sector met fair pay praktijkinstrumenten
gestart voor 2025:

Zes ketentafels Cultuur en Erfgoed:

Archeologie; Beeldende Kunst; Cultuureducatie en Amateurkunst;
Componisten en Musici Jazz/World/Contemporary; Klassieke Musici; Popmusici

Vijf ketentafels Creatieve industrie en Media:

Digitale Cultuur; Film/AV productie; Filmfestivals; Fotografie; Letterenorganisaties

Een Ketentafel Algemeen:

Cultuur Marketing en Communicatie

3.3 In 2025 drie ketentafels extra

In 2025 was er de mogelijkheid voor drie ketentafels extra. Die zijn inmiddels zijn gestart. En daarmee worden de fair pay richtlijnen steeds verder uitgebreid.

Drie ketentafels aan de slag met fair pay praktijkinstrumenten

gestart in 2025:

Podiumkunstenfestivals; Technici Evenementen; Grootrecht multidisciplinaire voorstellingen (bijvoorbeeld musical, opera, dans icm muziek) , gelieerd aan ketentafel Jazz/World/Contemporary

3.4 Groei en toekomst

Er is binnen Platform ACCT/fairPACCT tot 2029 een verdere groei mogelijk met nog eens zes tafels, dus in totaal 18 tot 21 ketentafels. Zoals ook in bijlage 2 vermeld zijn er op dit moment nog geen cao's of fair pay praktijkinstrumenten van ketentafels gereed of in de maak binnen de onderstaande deelsectoren. Enkele hebben al eerder belangstelling getoond. Zij zullen benaderd worden om wel hieraan deel te gaan nemen.

Nog geen fair pay cao's of praktijkinstrumenten van ketentafels:

- Filmtheaters/Filmhuizen
- Multifunctionele Culturele Centra/Kulturhusen
- Festivals Beeldende Kunst/Fotografie
- Vrije Theater-, Musical- en Circusproducenten
- Multidisciplinair Werkende Kunstenaars
- Podcastmakers
- Striptekenaars
- Ontwerpers/Social Designers
- Erfgoeddeskundigen (deel)
- Rollenspelacteurs
- (meer aanvullingen mogelijk)

Bijlage 2 laat zien dat veel cao's naast fair pay salarissen voor de werknemers ook vergoedingen voor vergelijkbare zzp'ers kennen. Bovendien heeft Platform ACCT een rekentool waarmee een cao loon in de culturele en creatieve sector kan worden omgerekend naar een zzp-tarief.³⁴

Maar de cao's kennen geen adviezen voor beloningen aan zzp'ers die ad hoc binnen de betrokken organisaties optreden of een culturele of creatieve opdracht krijgen zoals bijvoorbeeld auteurs en podiumkunstenaars. Wij raden aan om in die gevallen de fair pay tarieven van de ketentafels te benutten.

Toekomstige borging vanaf 2029

Het is de bedoeling dat vanaf 2029 de deelsectoren betrokken bij de ketentafels hun onderhandelingsproces tussen werkverleners en werkenden en liefst ook met bemiddelaars en vakopleidingen zoveel mogelijk zelfstandig inrichten.

Vanuit Platform ACCT/ fairPACCT zijn gelet op de opgedane ervaringen in november 2025 tien principes voor deze borging geformuleerd. Met het oog op het toekomstige draagvlak, niet alleen bij de betrokken organisaties maar ook bij de overheden en andere financiers.

Platform ACCT/fairPACCT

Vijf principes bij de inrichting van het **overleg** (d.d. november 2025)

1. Evenwicht aan tafel
2. Een gelijk speelveld
3. Samenwerking en gezamenlijke doelstelling
4. Vertegenwoordiging met gezag
5. Aanspreekbaar zijn

Platform ACCT/fairPACCT

Vijf principes bij de ontwikkeling van de **afspraken en producten/ praktijkinstrumenten** (d.d. november 2025)

1. Van onderop, met doelgroepen
2. Onderbouwd
3. Openbaar getoetst
4. Toegankelijkheid
5. Toepasbaarheid (gelet op wet- en regelgeving, indexatie)

34 [Rekentool cao-naar-zzp-tarief | Platform ACCT](#)

DEEL II

Lokaal verder aan de slag

4

Sleutel bij lokale overheden

Als het gaat om fair pay, kunnen gemeenten en provincies echt het verschil maken. De gemeenteraadsverkiezingen en vorming van colleges van B&W bieden daar een uitgelezen moment voor.

4.1 Gemeenten blijven grootste cultuursubsidiënten

In 2023 gaven de lokale overheden volgens het CBS 2,3 miljard euro uit aan cultuur: 3% van hun totale lasten. Gelet op de inkomsten is het per saldo ongeveer 2 miljard euro. Hun aandeel in de overheidsbijdragen is 60%. De provinciale overheden besteedden in 2023 368 miljoen euro: bijna 5% van hun totale lasten. Gelet op de inkomsten is het per saldo 342 miljoen euro. Bij de rijksoverheid gaat het om 1,3 miljard euro: ongeveer 1% van de totale uitgaven.

4.2 Benut de timing van de gemeenteraadsverkiezingen

Op 18 maart 2026 zijn de gemeenteraadsverkiezingen, gevolgd door de coalitievorming in nieuwe colleges van B&W. Eens in de vier jaar dé periode om de balans op te maken en nieuwe plannen te smeden. Om gemeenten hierbij te ondersteunen presenteert de VNG de zogeheten 'Raadgevers'. De Raadgever raadt een bij de gemeentegrootte passend beleid aan: op basis van een ringenmodel met drie soorten gemeenten. Zo is de Raadgever Cultuur en erfgoed³⁵ te raadplegen alsook de Raadgever Bibliotheken en aanpak basisvaardigheden³⁶ met daarin mogelijke beleidsrichtingen.

De Raadgever Cultuur en erfgoed van de VNG wijst op het gebruik van landelijke financiële impulsen en de verbondenheid met andere sociaal-maatschappelijke opgaven. Talrijke studies hebben bewezen dat deelname aan cultuur en erfgoed een positieve invloed heeft op sociale samenhang, mentale welzijn, positieve gezondheid, de leefbaarheid van wijken en dorpen, het vestigingsklimaat en de economie. Daarnaast draagt het ook bij aan trots, identiteit, saamhorigheid en zingeving. De propositie Samen cultuur borgen die de VNG in 2024 publiceerde, biedt gemeenten houvast bij het opstellen van cultuurbeleid. Een van de vertrekpunten in de cultuurpropositie is: "Gemeenten zijn als eerste overheid de belangrijkste cultuurfinancier. Zij zien de waarde van een kwalitatieve, levensvatbare cultuursector als werkgever. Gemeenten gaan daarbij uit van fair pay (met een verwijzing naar de handreiking). Om dit te kunnen betalen zijn structurele, extra landelijke investeringen nodig."³⁷

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor een bereikbare bibliotheekvoorziening voor hun inwoners.³⁸ Dit is meer dan alleen de boekenuitleen. Een moderne bibliotheek stimuleert inwoners tot ontwikkeling, educatie, lezen, onderlinge ontmoeting, debat en kennismaking met kunst en cultuur. De Raadgever Bibliotheken en basisvaardigheden gaat in op bestuurlijke afspraken en daarbij behorende stimulansen. Sinds 2024 valt cultureel erfgoed onder andere onder de Omgevingswet. De Raadgever wijst op diverse landelijke programma's en middelen.

35 [Raadgever Cultuur en erfgoed](#)

36 [Raadgever Bibliotheken en aanpak basisvaardigheden](#)

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

38 De Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen (Wsob) van 2015 heeft als uitgangspunt: toegang voor iedereen. De Wsob bepaalt aan welke functies een bibliotheek moet voldoen om deel te nemen aan het landelijke netwerk.

4.3 Zet cultuur op de agenda: oproep sector

Ook vanuit de sector zelf wordt fair pay op de kaart gezet. In maart 2025 zond de gezamenlijke culturele en creatieve sector³⁹ alle politieke partijen in het lokaal bestuur het 'Pamflet Cultuur'. Daarin onder andere de oproep: "Bied eerlijke arbeidsvoorwaarden voor makers en cultuurwerkers – zonder makers geen cultuur. Eerlijke beloning is essentieel." De landelijke erfgoedorganisaties hebben gelijktijdig het 'Pamflet Erfgoed' verzonden. Met daarin ook aandacht voor de inzet van vrijwilligers: "Wij waarderen onze vrijwilligers, van vrijwillig molenaars tot amateurhistorici."

Wat is het belang van cultuur?

Cultuurpamflet: "Blijven investeren in de culturele en creatieve sector is investeren in een sterke gemeente! Vanuit een brede coalitie roepen wij partijen op om in het verkiezingsprogramma (en coalitieprogramma) het belang van cultuur te erkennen. Cultuur is onmisbaar voor onze gemeenten. Het maakt steden en dorpen aantrekkelijker, versterkt sociale samenhang en draagt bij aan mentale gezondheid. Bovendien levert de culturele en creatieve sector een significante bijdrage aan de economie en werkgelegenheid."⁴⁰

Erfgoedpamflet: "Onze monumenten, ons erfgoed, zorgen dat we in een mooie en prettige omgeving wonen. Erfgoed (dus o.a. monumenten, collecties, archeologie, tradities, archieven, landschappen) zorgt voor de lokale identiteit, draagt bij aan toerisme en levert een belangrijke bijdrage aan uw gemeente. Ook kan erfgoed een oplossing bieden bij de urgente uitdagingen van deze tijd, zoals de woningnood, leefbaarheid, de energietransitie en klimaatverandering en -adaptatie. De kracht van erfgoed reikt daarmee verder dan alleen gebouwde monumenten."⁴¹

39 Dus werkverleners en werkenden én gesubsidieerden en niet-gesubsidieerden.

40 [Pamflet Cultuur | Kunsten '92](#)

41 [Pamflet Erfgoed | Kunsten '92](#)

5

Wat kost fair pay?

Met name bij kleinere instellingen/festivals/projecten (zonder cao) zijn de meerkosten van fair pay relatief hoger dan bij grotere organisaties (met cao). Ook ligt bij deze kleinere organisaties hun subsidiedekkingspercentage vaak lager. Bijvoorbeeld slechts 20%, terwijl het bij de openbare bibliotheken gemiddeld 75% is. Dit betekent dat de financiële stap die de kleinere organisaties en hun gemeenten/provincies moeten zetten om fair pay te bewerkstelligen veel forser is.

5.1 Gegevens meerkosten fair pay

In de fair pay handreiking 2024 lieten we al zien dat de introductie van fair pay vooral meerkosten met zich meebrengt voor kleine instellingen/festivals/projecten (zonder cao). Onderzoek op rijksniveau heeft dit over 2022 als volgt becijferd, waarna de minister van OCW de totale subsidies per 2025 met structureel 36,4 miljoen euro (oftewel gemiddeld 5%) heeft verhoogd.

Type organisatie	Meerkosten fair pay	Betekenis voor subsidie
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 4% personele lasten	Omgerekend ongeveer 2% verhoging subsidie
Grote organisaties (jaaronzet van € 2,5 miljoen en meer)	Relatief kleine fair pay meerkosten: meerkosten 0,4% personele lasten	Omgerekend ongeveer 0,2% verhoging subsidie

Er zijn ook lokale en provinciale onderzoeken naar de meerkosten van fair pay, veelal met het oog op de vierjarige cultuurperiode die startte vanaf 2025:

Gemeenten	Doorrekening meerkosten fair pay
Rotterdam ⁴² , Den Haag ⁴³ , Utrecht, Groningen ⁴⁴ (ook provincie) ⁴⁵	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 Fryslân ⁴⁶	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: zij krijgen voorrang bij de compensatie door de gemeente Leeuwarden.
Delft ⁴⁷	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 (jaaromzet 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. ⁴⁸ 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.

5.2 Publiek/private samenwerking bij Fair Pop Fonds

Inkomstenbronnen van organisaties zijn subsidies, entrees/contributies, horeca, (commerciële) verhuur en giften/sponsoring. De laatste categorie bedraagt bijna 400 miljoen euro, een al enige jaren nagenoeg gelijkblijvend bedrag. Omdat het vaak moeilijk is om substantiële bedragen vanuit de categorie gevers en sponsors te ontvangen voor individuele lokale organisaties, kan een landelijke publiek-private samenwerking voor een aantal deelsectoren een alternatief bieden. Zo is op 16 januari 2026 de stichting Fair Pop Fonds gelanceerd. Het is bedoeling om met behulp daarvan fair pay te realiseren voor optredende musici in kleine zalen bij de lokale leden van de Vereniging van Nederlandse Poppodia en -Festivals (VNPF). Dit gebeurt op basis van een financiële inleg door het publieke Fonds Podiumkunsten, private fondsen en bedrijven.⁴⁹

42 [Rapport SiRM Meerkosten en subsidie voor fair pay bij Rotterdamse culturele instellingen en Cultuurplan 2025-2028: uitbreiding van de cultuursector, meer bereik en meer spreiding | Rotterdam](#)

43 [Onderzoek invoering fair pay meerkosten | Den Haag](#)

44 [Onderzoek invoering fair pay meerkosten | Groningen](#)

45 [Rapport Wat kost fair pay | SiRM | Kunsten'92](#)

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

47 [PPMC-onderzoek meerkosten toepassen fair pay | raadsvoorstel | Delft](#)

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

49 [Fair Pop Fonds gelanceerd tijdens ESNS 2026 | fairPACCT het loket gaat 1 juli 2026 open](#)

6

Concrete handvatten voor gemeenten en provincies

Hoe kun je als gemeente of provincie concreet aan de slag met fair pay? Daar gaan we in dit laatste hoofdstuk op in. Je vindt hier ook een overzicht van inspirerende voorbeelden uit het land. We eindigen dit hoofdstuk met handige instrumenten van fairPACCT.

6.1 Fair pay in acht gemeentelijke of provinciale rollen

In de fair pay handreiking hebben we acht gemeentelijke rollen belicht (hoofdstuk 5). Gelet op de motie Mohandis/Koops is het op dit moment nóg relevanter met deze acht rollen lokaal aan de slag te zijn of gaan. Voor provincies is dat provinciaal eveneens van belang. Hieronder een resumé.

Rol 1: Gemeente of provincie 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 besluit van de gemeenteraad of van provinciale staten, kun je dit ook doen via een regeling. Dan is een besluit van het college van B&W of gedeputeerde staten voldoende. Controleer bij de jaarrekening of aan deze voorwaarde is voldaan. Hanteer bij voorkeur een meerjarig beleidsdocument als basis.

Gemeente Harderwijk: Professionalisering organisatie Popschool Harderwijk en fair pay docenten

In 2024 verleende de gemeente een opdracht om via een quick scan op fair pay de stand van zaken binnen het culturele veld in Harderwijk in beeld te brengen. De gemeenteraad riep het college van B&W hier eerder toe op aan de hand van een motie ingediend in april 2021 bij de behandeling van de uitgangspuntennotitie kunst en cultuur. Naar aanleiding van deze quick scan adviseerde het college in 2025 de gemeenteraad om bij onder andere de Popschool Harderwijk te kiezen voor passende beloningen, ondanks de financiële vooruitzichten van de gemeente en de daarbij benodigde ombuigingen. De Popschool Harderwijk is een belangrijke organisatie in de stad, bereikt veel leerlingen en doelgroepen en is bovendien actief in de wijken. Een belangrijke reden voor het college voor het toekennen van een structurele subsidie was om de Popschool verder te professionaliseren met daarbij aandacht voor eerlijke beloning voor de docenten. Hiermee geeft de gemeente uitvoering aan een eerder voornemen uit de beleidsnota Kunst en Cultuur 2022-2025. De Popschool Harderwijk streeft bovendien naar een cao-conforme beloning van de (ingehuurde) docenten om deze te behouden voor de organisatie en uit overwegingen van fair pay.

Financiële consequenties: per 2026 ontvangt de Popschool Harderwijk een structurele subsidie van € 209.000. Dit is 7% van het subsidietotaal van € 3 miljoen voor cultuur- en sportvoorzieningen zoals opgenomen in de Kadernota 2025-2028.

De Kadernota 2025-2028 Harerwijk en meer informatie is [hier](#) te vinden.

Gemeente Velsen: pro actief het gesprek aangaan met culturele subsidieontvangers

De gemeente gaat in overleg met de subsidieontvangers over hoe de Fair Practice Code het best kan worden toegepast bij deze organisaties en nemen dit op in de bij de visie behorende Uitvoeringsagenda. De grote subsidieontvangers als de Bibliotheek Velsen en het Haventheater passen de code al toe en betalen hun medewerkers conform de cao die zij volgen. Voor verenigingen en kleinere stichtingen gelden er andere maatstaven. De gemeente gaat daarover een gesprek met hen aan.

De Cultuurvisie 2025-2033 van Velsen is [hier](#) te vinden.

Rol 2: Gemeente of provincie als investeerder/garantsteller

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

Rol 3: Gemeente of provincie als aanbesteder/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.

Rol 4: Gemeente of provincie 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 of provincie zowel (deels) subsidie verstrekt en tegelijkertijd een vergunning verleent.

Rol 5: Gemeente of provincie 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 bijvoorbeeld subsidieaanvragen en vergunningen bij derden is belegd.

Rol 6: Gemeente of provincie als facilitator/verhuurder

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

Rol 7: Gemeente of provincie 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. Provincies doen dat ook regelmatig. Met veelal als uitgangspunt een lage (financiële) drempel voor de gebruikers. Zorg ervoor dat werkenden ook in die gevallen fair pay worden betaald.

“Een sterke culturele sector vraagt om passende beloning van makers, medewerkers en andere professionals. Met deze stap nemen we als provincie onze verantwoordelijkheid als medefinancier en geven we een impuls aan een toekomstbestendige cultuursector. Maar we kunnen het niet alleen; Fair Pay is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de sector, overheden en fondsen”

- Rob van Muilekom, gedeputeerde cultuur van de Provincie Utrecht

Provincie Utrecht – gefaseerde invoering Fair Pay

De provincie Utrecht heeft in 2025 onderzoek laten uitvoeren naar de meerkosten van Fair Pay bij 39 meerjarig gesubsidieerde culturele organisaties (partnerinstellingen en festivals). Het onderzoek (PPCM Economisch Advies, Meerkosten van Fair Pay) bracht in beeld wat nodig is om werkenden in de sector Fair Pay te kunnen betalen, uitgaande van een gelijkblijvend cultureel aanbod. Uit het onderzoek bleek dat de totale meerkosten circa € 1 miljoen per jaar bedragen, uitgaande van een gelijkblijvend activiteitenaanbod. Op basis van het relatieve subsidieaandeel van de provincie (gemiddeld 8,5%) is het provinciale aandeel in deze meerkosten berekend op € 85.000 per jaar. Met beleid zet de provincie in op 3 lijnen:

1) Aanvullende middelen. Er wordt een jaarlijkse opslag toegevoegd aan de exploitatiesubsidies (2026–2028) om organisaties meer financiële armslag te geven om hun (ingehuurd) personeel volgens de Fair Pay-norm te kunnen betalen.

2) Volgens de provincie is financiële compensatie een belangrijke stap, maar niet voldoende op zichzelf. Het invoeren van Fair Pay vraagt ook om aanpassingen in de bedrijfsvoering van organisaties en om een bredere cultuuromslag binnen de sector, waarbij eerlijke beloning structureel wordt geborgd. Daarom is ook specifiek aandacht **voor implementatie, kennisdeling en ondersteuning op maat.** Hierbij is er aandacht voor de verschillende uitgangspunten van organisaties, waarbij met name kleinere organisaties extra ondersteuning nodig hebben.

En 3) Voor de volgende beleidsperiode (2029–2032) wordt verkend hoe Fair Pay **structureel kan worden verankerd** in het subsidiebeleid.

Financiële consequenties: De provincie heeft voor 2026-2028 € 200.000 per jaar beschikbaar voor de Fair Practice Code, waarvan € 85.000 wordt ingezet voor de compensatie van meerjarig gesubsidieerde instellingen voor Fair Pay; het resterende deel wordt benut voor implementatie, kennisdeling, monitoring en aanvullend onderzoek.

Rol 8: Gemeente of provincie als werkgever

Aanbeveling: Gemeenten of provincies kunnen werkgever van werknemers in loondienst zijn of opdrachten geven aan zogeheten 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.

6.2 Zeven acties: Hoe kun je als gemeente of provincie aan de slag?

In de fair pay handreiking staat een stappenplan met zeven acties voor gemeenten. Dit stappenplan is ook relevant voor provincies. Hieronder een overzicht, meer informatie in hoofdstuk 6 van de eerdere handreiking.

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

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

Actie 3: Benoem interne en externe stakeholders

Actie 4: Neem fair pay als uitgangspunt van beleid

Actie 5: Geef het goede voorbeeld

Actie 6: Benut bestaande onderzoeken

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

6.3 Gemeentelijke en provinciale voorbeelden

Door de bovengenoemde gemeenten die onafhankelijk onderzoek naar de meerkosten van fair pay hebben laten doen, zijn de bevindingen vervolgens ook (grotendeels) vertaald in subsidieverhogingen. Het betreft Rotterdam, Den Haag, Utrecht, Groningen, Leeuwarden en Delft. Ook de gemeente Tilburg is actief aan de slag met fair pay.⁵⁰

De gemeenten Arnhem en Nijmegen hebben een regionale organisatie opdracht gegeven om onder andere voorlichting over fair pay te geven:

Gemeenten Arnhem en Nijmegen, Cultuur Academy

[Fair pay | Cultuuracademy](#)

Provincies laten veel kunst- en cultuurbeleid coördineren of uitvoeren door provinciale ondersteunende instellingen. Zij zijn verenigd in de Raad van Twaalf.⁵¹ Ze onderschrijven voor de eigen organisaties veelal de Fair Practice Code. Ook hebben zij inmiddels vaak aparte delen op hun sites met actuele informatie over deze code en over fair pay voor het lokale werkveld in de provincie. Ook organiseren deze instellingen voorlichtingsbijeenkomsten en laten ze onderzoeken naar de fair pay situatie binnen de provincie doen.

Provincie en Gemeente Groningen, Kultuurloket

[Fair Pay - KultuurLoket](#)

Provincie Drenthe, Kunst & Cultuur

[Weet wat je waard bent](#)

Provincie Overijssel, Rijnbrink

[Cultuureducatie Overijssel](#)

Provincie Limburg, Huis voor de Kunsten

[Fair pay | Huis voor de Kunsten](#)

Provincie Noord-Brabant, Kunstloc⁵²

[Handreiking eerlijke beloning in de lokale cultuursector | VNG](#)

Provincie Noord-Holland, Plein C

[Kansengelijkheid in cultuuronderwijs vergroten | Plein C](#)

50 Zie handreiking fair pay 2024 (p.30)

51 [Raad van Twaalf](#)

52 Organiseerde eerder fair practice labs

Provincie en Gemeente Utrecht, ZIMHC
[Meet-up Fair Pay & Fair Practice \(2024 en 2026\)](#)

Provincie Gelderland, Cultuur Oost
[Gedragscodes voor de culturele sector](#)

Provincie Zuid-Holland, Kunstgebouw
[De 3 gedragscodes - Kunstgebouw](#)

Provincie Zeeland, Cultuurkwadraat
[Masterclass: Werken met culturele codes | Cultuurkwadraat](#)

Het lokale erfgoedbeleid laten de provincies eveneens ondersteunen. Dit gebeurt door erfgoedhuizen. De Stichting OPEN is hun gezamenlijke Platform.⁵³ Op de site is er een thema Team. Hierbinnen is er aandacht voor professionele medewerkers en vrijwilligers. Met drie deelonderwerpen: arbeidsvoorwaarden, functieprofielen, scholing en training. De lokale bibliotheken hebben een cao, zoals boven gemeld, en kunnen een beroep doen op provinciale ondersteuningsinstellingen.

6.4 Toolkit, tabellen, rekentools en praktijkinstrumenten

Er is een cao kaart op Platform ACCT. Op de website van fairPACCT vinden beleidsmakers, werkverleners en werkenden daarnaast gerichte informatie over de fair pay richtlijnen/ praktijkinstrumenten, toegesneden op hun specifieke verantwoordelijkheid.⁵⁴

Toolkit

Er komt een toolkit over fair pay die bijvoorbeeld nuttig is voor presentaties en bijeenkomsten in het land. Deze toolkit van Platform ACCT/fairPACCT komt in het eerste kwartaal van 2026 online.

Tabellen met fair pay salarissen en/of zzp-tarieven

De fair pay salarissen en/ of zzp-tarieven zijn voor alle twaalf ketentafels tot en met 2026 inzichtelijk, met een (half)jaarlijkse indexatieverhoging.⁵⁵

Rekentools

Financiers en andere betrokkenen kunnen met rekentools zelf een fair pay salaris en/of zzp-tarief berekenen op basis van de richtlijnen/praktijkinstrumenten van de ketentafels.⁵⁶

Ketentafels

De tabellen en rekentools staan ook bij de afzonderlijke ketentafels. Daar zijn tevens de andere praktijkinstrumenten van en alle onderliggende onderzoeken voor de ketentafels ten behoeve van fair pay te vinden.⁵⁷

53 [OPEN Erfgoed](#)

54 [Bibliotheek fairPACCT](#)

55 [Tabellen fair pay zzp-tarieven en salarissen - fairPACCT](#)

56 [Fair PACCT rekentools](#) Gelet op hun specifieke werkveld/doelgroep, volstaan enkele ketentafels met tabellen, zoals voor zelfstandige makers digitale cultuur en componisten jazz/world/contemporary

57 [Ketentafels - Samenwerken voor verbetering | fairPACCT](#)

Bijlagen

Bijlage 1

Tabel met culturele en creatieve cao's en fair pay praktijkinstrumenten

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.

Website link	Toelichting
Praktijkinstrumenten fair pay /Bibliotheek fairPACCT	De fair pay praktijkinstrumenten van de fairPACCT ketentafels staan in één overzicht binnen een bibliotheek boordevol informatie. Ook de tabellen met fair pay zzp-tarieven en salarissen staan er.
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 tariefrichtlijnen 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	<p>NEE, Geen cao</p> <p><i>Soms gebruik van nietcultuurspecifieke cao van opdrachtgever</i></p>	Diverse soorten opdrachtgevers	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)	<p>Nee, geen Cao</p> <p><i>Gebruik van Cao werkverlener mogelijk</i></p>	Diverse soorten werkgevers/opdrachtgevers	(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>P.S.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. In Fase 2 (Tarief) bepalingen schrijfp opdrachten en sociale veiligheid, in ontwikkeling. 5. Mogelijk in Fase 2 voor meer typen organisaties en/of werkenden per 2026.

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, World, Contemporary, gereed.
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 optredens e.d. door freelance professionals zonder eigen cao	JA, cao-partij: WNPf/ Werkgeversvereniging Nederlandse Poppodia en -Festivals, gelieerd aan WNPf	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, World, Contemporary, gereed.

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> <ol style="list-style-type: none"> Voor werknemers: Functiegebouw en Secundaire arbeidsvoorwaarden Geen (tarief bepaling voor zij-aan-zij werkende zzp'ers) Aanvullend: Richtlijn Kunstenaars-honoraria 	JA, cao-partij: Museum-Vereniging	<p>Ad 1. N.v.t. Ad 2. Primair cao-partijen. 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. Herziening van nr. 3 loopt.</p>
Presentatie-instellingen beeldende kunst	NEE, Geen cao	De Zaak Nu	<p>Richtlijn Functie- en Loongebouw door De Zaak Nu:</p> <ol style="list-style-type: none"> Voor werknemers: Functiegebouw en Secundaire Arbeidsvoorwaarden, gereed. (Tarief) bepaling voor zij-aan-zij werkende zzp'ers, gereed. <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. Herziening van nr. 3 loopt.</p>
Centra voor beeldende kunst/ Kunstuitlenen/ Atelierstichtingen	NEE, Geen cao <i>Men valt soms onder een cao zoals openbare bibliotheken</i>		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	JA, deels, Wel Platform ACCT inzet t.b.v. • Podiumkunstenfesti- vals, Functiegebouw en Regeling Secundai- re Arbeids-voorwaar- den, in ontwikkeling • Literaire Festivals, Functiegebouw en Regeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden, gereed. • Filmfestivals, Functie- gebouw en Regeling Secundaire Arbeids- voorwaarden, gereed.
(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.
Vrije niet-gesubsidieerde producenten in toneel, dans, cabaret, musical, opera, circus en overige podiumkunsten	<i>NEE, geen Cao, Eerdere Cao Vrije Theater Producenten ingetrokken</i>	VVTP/ Vereniging Vrije Theater Producenten c.a.	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
Overige organisaties/bedrijven c.s.			
Archeologen	<p>NEE, geen cao, Eerdere cao Archeologie ingetrokken</p> <p><i>Kunnen deels cao Gemeenten of Provincies volgen</i></p>	<p>NVAO/ Nederlandse Vereniging van Archeologische Opgravingsbedrijven</p> <p>VOiA/Vereniging van Ondernemers in Archeologie</p>	<p>JA, Platform ACCT inzet t.b.v. Archeologische bedrijven c.s.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Standaardregeling secundaire arbeidsvoorwaarden, gereed. 2. Aanbevelingen voor contractvorm en contractduur plus zzp'ers, gereed. 3. Voorlopig Functiehuis, gereed; Officieel Functie- incl. Salarishuis, gereed. + 4. Arbeidsvoorwaardenmonitor, gereed P.S. 5. In Fase 2 (Tarief) bepalingen zzp'ers, overhead bedrijven en sociale veiligheid, in ontwikkeling.
Architecten	<p>JA (wel AVV), cao voor Architecten-Bureaus</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Voor werknemers: Functiegebouw en Secundaire arbeidsvoorwaarden 2. Wel (tarief)bepaling voor zij-aan-zij werkende zzp'ers 	<p>BNA/Branchevereniging Nederlandse Architectenbureaus</p>	<p>Ad 1. N.v.t. Ad 2. N.v.t.</p>
Zzp-ers/zelfstandigen/Freelancers			
Individuele/groepjes Kunstprofessionals in Cultuureducatie en Amateurkunst	<p>Men kan ad hoc in een cao vallen</p>	<p>Werkenden in: Vakbonden/ Beroepsorganisaties</p>	<p>JA, Platform ACCT Tariefrichtlijnen, gereed.</p>

Sector	Sector specifieke cao	Landelijke branche/koepel werkgevers/opdrachtgevers	Platform ACCT/fair-PACCT praktijkinstrumenten fair pay arbeidsvoorwaarden/tarieven
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. Actualisering loopt. 2. Landelijke Algemene voorwaarden Beeldende Kunst-opdrachten, actualisering i.o. + 3. Een collectieve selfie, sectorbeeld, gereed . P.S. Mogelijk in Fase 2 meer typen instrumenten per 2026.
Individuele/groepjes Werkenden in digitale cultuur	NEE, Geen cao	Werkenden in: Vakbonden/ Beroepsorganisatie o.a. BNO	JA, Platform ACCT Richtlijnen: 1. Tariefrichtlijnen, gereed 2. In Fase 2 Fair Practice Guide, in ontwikkeling.
Individuele/groepjes Fotografen	Nee, Geen cao	Werkenden in: Vakbonden/ Beroepsorganisatie o.a. DuPho	JA, Platform ACCT Richtlijnen: 1. Voorbeeldberekeningen Tarieven, gereed 2. Tariefopbouw, gereed. 3. Auteursrecht, gereed. + 4. Pamflet over Waarde van Professionele Fotografie, gereed.

Sector	Sector specifieke cao	Landelijke branche/koepel werkgevers/opdrachtgevers	Platform ACCT/fair-PACCT praktijkinstrumenten fair pay arbeidsvoorwaarden/tarieven
Individuele/groepjes Podiumkunstenaars	<i>Men kan ad hoc in een cao vallen</i>	Diverse opdrachtgevers Werkenden in: Vakbonden/ Beroepsorganisaties o.a. BAM, PvFM, BimPro, Nieuw Geneco	JA, deels, Platform ACCT Tariefrichtlijnen: <ul style="list-style-type: none"> • Popmusici: gereed. • Freelance Klassieke Musici: gereed. • Musici (en Componisten) Jazz, World, Contemporary: gereed. <ul style="list-style-type: none"> • JWC-Arrangeurs: in ontwikkeling • Grootrecht bij multidisciplinaire podiumkunsten: in ontwikkeling. • Rollenspelacteurs Wens tot ketentafel. Pas mogelijk in 2026 <div style="background-color: #f8d7da; padding: 5px;"> NEE, nog niet: deel toneel, dans, cabaret, musical, opera, circus en overige podiumkunsten. </div>
Professionals in Cultuur Marketing en Communicatie	<i>Men kan ad hoc in een cao vallen</i>	Diverse soorten werkverleners Werkenden in: Vakbonden, Beroepsorganisatie Cultuurmarketing c.a.	JA: <ol style="list-style-type: none"> 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.

Sector	Sectorspecifieke cao	Landelijke branche/koepel werkgevers/opdrachtgevers	Platform ACCT/fair-PACCT praktijkinstrumenten fair pay arbeidsvoorwaarden/tarieven
Technici bij Evenementen en Podia	<i>Men kan ad hoc in een cao vallen</i>	Werkverleners: Vereniging Technisch Toeleveranciers Evenementen/VTTE Werkenden in: Vakbonden, Beroepsorganisatie Vereniging voor Podiumtechnologie	JA: Functiegebouw en Regeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden, in ontwikkeling
Individuele/groepje Multidisciplinair werkenden	NEE, geen Cao	Diverse soorten werkverleners Werkenden in: Vakbonden	Wens tot Ketentafel. Pas mogelijk in 2026.
Individuele/groepje Podcastmakers	NEE, geen Cao	Diverse soorten werkverleners Werkenden in: Vakbonden	Wens tot Ketentafel. Pas mogelijk in 2026.
Individuele/groepje Striptekenaars	NEE, geen Cao	Diverse soorten werkverleners Werkenden in: Vakbonden	Wens tot Ketentafel. Pas mogelijk in 2026.
Ontwerpers/social designers	NEE, geen Cao	Diverse soorten werkverleners Werkenden in: Vakbonden/ Beroepsorganisaties	NEE, Geen richtlijnen, Geen wens voor Platform ACCT inzet.
Erfgoeddeskundigen (deel)	NEE, geen Cao	Diverse soorten werkverleners Werkenden in: Vakbonden/ Beroepsorganisaties	NEE, Geen richtlijnen, Geen wens voor Platform ACCT inzet

Sector	Sector specifieke cao	Landelijke branche/koepel werkgevers/opdrachtgevers	Platform ACCT/fair-PACCT praktijkinstrumenten fair pay arbeidsvoorwaarden/tarieven
Overige culturele opdrachtnemers. Ook b.v. artists in residence, stadsdichters, -beiaardiers c.s.	NEE, geen Cao	Diverse soorten werkverleners Werkenden in Vakbonden/ Beroepsorganisaties	NEE, Geen richtlijnen, Geen wens voor Platform ACCT inzet. Soms intern beraad.

Bijlage 2

Verdieping: Mijlpalen Platform ACCT

Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector vanaf 2017

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.¹ 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.² 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/>

1 [CAOP](#)

2 [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
Rapport-fair-pay 2020	2020	Onderzoek fair pay meerkosten meerjarig landelijke gesubsidieerde cultuur per 2021
Meerkosten onderzoek	2019	Onderzoek meerkosten fair pay in culturele en creatieve sector vanaf 2021 'Op weg naar het nieuwe moraal'

Onderzoeken bij gemeenten/ provincies over fair pay meerkosten staan vermeld in hoofdstuk 3 van de handreiking uit 2024 met overzicht in het addendum 2026.



**Vereniging van
Nederlandse Gemeenten**

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

info@vng.nl

maart 2026