

Vergaderjaar 2022–2023

29 544

Arbeidsmarktbeleid

32 820

Nieuwe visie cultuurbeleid

Nr. 1199

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 juni 2023

Cultuur is een onmisbaar ingrediënt van het leven. De mensen die in de culturele en creatieve sector werken doen dat met veel passie en inzet. De positie van werkenden in de sector staat echter al lange tijd onder druk. De inkomens zijn laag, werkenden kunnen nauwelijks investeren, een arbeidsongeschiktheidsverzekering is voor de meesten te duur en sparen voor een pensioen is vaak niet mogelijk. De coronacrisis heeft de kwetsbare positie van makers nog duidelijker blootgelegd. De intrinsieke gedrevenheid van kunstenaars en makers die deze sector zo krachtig en mooi maakt, helpt bij dit vraagstuk niet. Het vragen van een eerlijke prijs raakt helaas te vaak op de achtergrond. Daarom heb ik het versterken en aantrekkelijk houden van de arbeidsmarkt deze kabinetsperiode tot een van mijn speerpunten gemaakt. Daarbij is eerlijke beloning de sleutel om tot die verbetering te komen.

Op 4 november 2022 heb ik uw Kamer via mijn «Meerjarenbrief 2023–2025»¹ op hoofdlijnen geïnformeerd over mijn arbeidsmarktbeleid in de culturele en creatieve sector. Met deze voortgangsbrief geef ik een overzicht van de stappen die ik zet om te komen tot eerlijke beloning en betere arbeidsvoorwaarden. Daarbij zal ik eerst beschrijven waar we vandaan komen en wat de huidige stand van zaken is. Ik neem de algemene maatregelen van het kabinet op de arbeidsmarkt daarin mee. Vervolgens zal ik ingaan op het onderzoek dat op dit moment wordt uitgevoerd naar de omvang en afstand tot *fair pay* per subsector. Mede op basis van dit onderzoek neem ik uiteindelijk de beslissing over de verdeling van de extra € 34,1 miljoen die per 2025 structureel voor *fair pay* beschikbaar is. Daarbij zal ik ook ingaan op het advies van de Raad voor Cultuur² om collectieve tariefafspraken te verplichten in de nieuwe BIS-periode 2025–2028. Ook treft u in deze brief een reactie aan op het advies van de regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend

¹ Meerjarenbrief cultuur – De kracht van creativiteit, Kamerstuk 32 820, nr. 482.

² Advies aanvraag- en beoordelingsproces BIS 2025–2028, Raad voor Cultuur, april 2023.

gedrag en seksueel geweld over Mores het meldpunt voor grensoverschrijdend gedrag in de cultuur-, creatieve en mediasector.³

1. Voorgeschiedenis

De arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector functioneert slecht. De door de SER en de Raad voor Cultuur opgeleverde «Verkenning Arbeidsmarkt culturele sector» en het daaropvolgende rapport «Passie gewaardeerd» stelden vast dat de arbeidspositie van werkenden in de sector zorgwekkend is.^{4 5} De inkomens zijn doorgaans lager dan gemiddeld en vaak hebben mensen beperkte toegang tot essentiële voorzieningen zoals scholing, verzekeringen en pensioen. Deze constatering waren voor mijn voorganger aanleiding om beleid te voeren om de arbeidsmarktpositie van werkenden in de culturele en creatieve sector te verbeteren.

Dit leidde tot de Arbeidsmarktagenda voor de jaren 2017–2023 met drie actiepunten: 1) start een structurele dialoog voor de gehele culturele en creatieve sector, 2) versterk het verdienvermogen, 3) verbeter de arbeidsvoorwaarden.⁶ Een belangrijk onderdeel van de agenda was de aanbeveling om een sectorbrede Fair Practice Code te ontwikkelen. Deze Fair Practice Code, gelanceerd in het najaar van 2017, is een brede gedragscode om de arbeidsmarktsituatie in de culturele en creatieve sector te verbeteren. Kunsten '92 is hoeder van de code namens de sector. De code nodigt uit tot kritische reflectie en biedt een handreiking voor de sector om te komen tot een toekomstbestendige en gezonde beroepspraktijk. Het onderschrijven van de Fair Practice Code werd uiteindelijk een voorwaarde voor het verkrijgen van subsidie in de BIS-periode 2021–2024.

Als gevolg van de Arbeidsmarktagenda is vanuit de sector Platform ACCT voortgekomen. Deze organisatie, die wordt ondersteund door het Ministerie van OCW, is opgericht voor het blijvend versterken van de arbeidsmarkt van de culturele en creatieve sector en het verbeteren van de inkomenspositie van werkenden die daarin actief zijn. Dat doet zij in belangrijke mate door het faciliteren van de sociale dialoog. Er vindt een continu gesprek plaats tussen vertegenwoordigers van sociale partners (werkenden, opdrachtnemers, werkgevers en opdrachtgevers) en andere belangenbehartigers en overheden.

De coronacrisis heeft de zwakke plekken in de culturele arbeidsmarkt nog verder blootgelegd. In mijn Hoofdlijnenbrief cultuur 2022 heb ik daarom aangegeven het belangrijk te vinden verder te investeren in een sector waarin het aantrekkelijk is om te werken.⁷ Dat draagt bij aan het herstel van de sector. In mijn «Meerjarenbrief» 2023- 2025 heb ik de eerste stappen omschreven op weg naar een eerlijke beloning in de sector. Hieronder licht ik graag toe hoe ik in vervolg hierop mijn beleid verder vormgeef.

³ Brief aan Staatssecretaris Uslu voor Cultuur en Media over advies governance Mores, 14 april 2023.

⁴ «Verkenning arbeidsmarkt culturele sector», januari 2016, SER en de Raad voor Cultuur.

⁵ «Passie gewaardeerd», april 2017, SER en de Raad voor Cultuur.

⁶ «Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector 2017–2023».

⁷ Hoofdlijnenbrief cultuur 2022 – Herstel, vernieuwing en groei, Kamerstuk 32 820, nr. 467.

2. Algemene maatregelen op de arbeidsmarkt

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een groot pakket algemene maatregelen aangekondigd voor hervorming van de arbeidsmarkt, conform de voornemens in het coalitieakkoord «Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst»⁸.

Deze maatregelen zijn vanzelfsprekend relevant voor de culturele en creatieve sector. Het merendeel (circa 60%)⁹ van de werkenden in de sector is werkzaam als zelfstandige, dat is aanzienlijk meer dan in alle andere sectoren waar het beleid zich op richt. Het gaat onder meer om de volgende maatregelen:

- Verduidelijking van de definitie van een arbeidsovereenkomst; hierdoor ontstaat ook in de culturele en creatieve sector meer duidelijkheid over wanneer een arbeidsovereenkomst moet worden afgesloten¹⁰;
- Betere handhaving wanneer werknemerschap wordt vermoed (tegenaan schijnzelfstandigheid); hierdoor zullen naar verwachting meer arbeidsovereenkomsten worden gesloten, met toegang tot sociale zekerheid en pensioenvoorzieningen¹¹;
- Wijzigingen in de regelgeving rond de ketenbepaling, waardoor onwenselijke draaideurconstructies worden tegengegaan¹²;
- Invoering van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV)¹³.

De culturele en creatieve sector wordt meegenomen in de werkgroep «personeel niet in loondienst» waarin verschillende ministeries nadenken over de vormgeving van en gevolgen voor de uiteenlopende sectoren waarop het beleid van toepassing is¹⁴.

Het kabinet houdt waar mogelijk rekening met de bijzondere positie van de culturele en creatieve sector. Ik voer aanvullend beleid om de positie van de werkenden in deze sector structureel te verbeteren en de algemene maatregelen voor deze groep goed te laten aansluiten op de praktijk. De hoofdlijn die ik hierbij aanhoud is dat ik toewerk naar meer *fair pay* in de sector en collectieve afspraken tussen werkenden en werkgevers. Vanaf 2025 stel ik middelen hiervoor ter beschikking in de BIS en de Rijkscultuurfondsen. Tot die tijd gelden een aantal overbruggingsmaatregelen die moeten leiden tot een soepelere overgang naar de nieuwe situatie, waarbij mede wordt voorbereid op de uitvoering van de algemene arbeidsmarktmaatregelen.

3. Heden: overbruggingsmaatregelen 2023-2024

In mijn meerjarenbrief heb ik reeds aangegeven dat ik in de periode tot 2025 inzet op een aantal overbruggingsmaatregelen. Hiervoor zijn de volgende bedragen beschikbaar: in 2022 € 10 miljoen en in zowel 2023 als 2024 € 19,1 miljoen. Tot 2025 besteed ik de beschikbare middelen aan een aantal regelingen:

⁸ Coalitieakkoord «Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst», 10 januari 2022 (Bijlage bij Kamerstuk 35 788, nr. 77).

⁹ Monitor Kunstenaars en andere werkenden met een creatief beroep, 2021, www.cbs.nl.

¹⁰ Brief van 16 december 2022 over Zelfstandig ondernemerschap, Kamerstuk 31 311, nr. 246.

¹¹ Hoofdlijnenbrief van 5 juli 2022 over Arbeidsmarktbeleid, Kamerstuk 29 544, nr. 1112.

¹² Brief van 3 april 2023 over voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket, Kamerstuk 29 544, nr. 1176.

¹³ Brief van 3 april 2023 over voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket, Kamerstuk 29 544, nr. 1176.

¹⁴ Brief van 3 april 2023 over voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket, Kamerstuk 29 544, nr. 1176.

Regeling «Zekere Zaak»

De regeling «Zekere Zaak» bestaat uit financiële ondersteuning aan instellingen die zzp'ers in dienst nemen, waar nu freelanceconstructies worden gebruikt. Deze regeling sluit aan bij het brede kabinetsbeleid om scherper onderscheid te maken tussen vaste en flexibele vormen van arbeid. Ik wil werkgeverschap stimuleren en organisaties over de drempel helpen om – waar dat relevant is – een dienstverband aan te gaan. De regeling voorziet in een tegemoetkoming van 23% van de salariskosten over een jaar + € 1.000 stimulansbijdrage. In de periode vanaf de start van de regeling op 15 december 2022 tot 15 mei 2023 zijn bijna 100 opdrachten omgezet in banen. De regeling wordt uitgevoerd door Platform ACCT.

Ik wil met deze regeling bijdragen aan een mentaliteitsverandering, waarbij dienstverbanden worden gezien als een veilige, goede, manier van werken. Ik begrijp dat de stap naar een aanstelling voor werkgevers lastig kan zijn. Gelijktijdig probeer ik bij de uitvoering van deze regeling ook inzicht te krijgen in de drempels die worden ervaren, zodat duidelijk wordt wat er nog meer nodig is om tot een structurele verandering te komen. Ik monitor de resultaten de komende tijd en neem deze mee in mijn beleid.

Beoordelingskader arbeidsrelaties

In het kabinetsbeleid om te komen tot een scherper onderscheid tussen vaste en flexibele vormen van arbeid is ook aandacht voor handhaving door de Belastingdienst. Het kabinet heeft de ambitie het handhavingsmoratorium (beperkte invulling van de handhaving) per 1 januari 2025 op te heffen. De Belastingdienst zal de handhaving dan weer regulier invullen. Dat vraagt om meer en bewuste aandacht voor de inhuur van zelfstandigen. Dit heeft mogelijk gevolgen voor de manier van werken in de sector. Platform ACCT onderzoekt in overleg met de sector de mogelijkheid om een instrument te ontwikkelen voor duiding van arbeidsrelaties specifiek voor de culturele en creatieve sector en is daarover ook in gesprek met de Belastingdienst. Dit instrument moet de sector een beoordelingskader bieden bij de inhuur van zelfstandigen. Dit onderzoek zal in de loop van 2024 gereed zijn.

Regeling Zelfverzekerd

In de sector is het afsluiten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) niet erg gebruikelijk. Zzp'ers geven aan dat dergelijke verzekeringen te duur zijn. Dat is risicovol en maakt deze werkenden kwetsbaar. Platform ACCT krijgt daarom subsidie om de regeling «Zelfverzekerd» uit te voeren. Deze regeling biedt financiële ondersteuning aan zzp'ers wanneer zij gebruik (gaan) maken van een AOV of een broodfonds. De regeling voorziet in een tegemoetkoming van 50% van de AOV-kosten tot € 50,- per maand over een jaar (dus maximaal € 600,- p.p.). Voor zzp'ers die voor het eerst een AOV afsluiten is er een extra € 120,- stimulans bijdrage beschikbaar.

In de periode van de start van de regeling 15 november 2022 tot 15 mei 2023 hebben bijna 4.000 zzp'ers hiervan gebruik gemaakt. Het aantal nieuw verzekerden onder hen gaat richting de 10%. Om de komende tijd meer zzp'ers te bereiken die nog geen AOV hebben afgesloten wordt gekeken naar een meer doelgroepgerichte benadering. Ik begrijp goed dat er terughoudendheid blijft voor het afsluiten van een AOV vanwege de kosten. Zoals eerder aangegeven, vind ik het belangrijk dat meer mensen verzekerd zijn tegen langdurige arbeidsongeschiktheid. De verplichte AOV

die door het kabinet wordt voorbereid wordt ook vanuit dit perspectief vormgegeven. Daarbij zal wel rekening moeten worden gehouden met de eigenheid van de sector. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft daarom in haar brief¹⁵ over de voortgang van het arbeidsmarktpakket de culturele sector benoemd als aandachtspunt.

Regeling «Nu voor later»

De regeling «Nu voor Later» heeft als doel pensioensparen door zzp'ers te stimuleren. Deze regeling is een voorbereiding op het eerlijker belonen van werkenden vanaf 2025; wanneer iemand goed wordt beloond, wordt het ook mogelijk om iets opzij te zetten voor een pensioenvoorziening.

Deze regeling is in april 2023 gelanceerd door Platform ACCT. De regeling voorziet in 50% van de pensioenbijdrage over een jaar tot maximaal € 300. Wanneer een zzp'er nog geen pensioenvoorziening heeft, maar daarmee begint, voorziet de regeling in een stimulansbijdrage van € 120,-. Over het gebruik van deze regeling zal ik u later informeren.

Regeling kunstenaarshonorarium

Uit onderzoek blijkt dat in de beeldende kunstsector de afstand tot *fair pay* groot is¹⁶. Sinds een aantal jaren voert het Mondriaan Fonds daarom de Regeling kunstenaarshonorarium uit. De regeling is bedoeld voor beeldende kunstinstellingen die zonder verkoopdoel hedendaagse beeldende kunst en/of erfgoed tentoonstellen van kunstenaars uit binnen- of buitenland. Deze regeling stimuleert het toekennen van een redelijk honorarium. Ik heb deze regeling verlengd voor de periode 2023–2024 en stel hiervoor € 1 miljoen per jaar ter beschikking.

Stimuleren toegang tot financiering

Makers moeten in staat zijn een gezond verdienvermogen te ontwikkelen, waarmee ze een volwaardig bestaan opbouwen. Toegang tot financiering is daar een voorwaarde voor. Cultuur+Ondernemen, voordekunst en Platform ACCT onderzoeken daarvoor de financieringsmix in het programma «*In the Mix*», dat tot en met 2024 door het Ministerie van OCW wordt gesteund. Dat doen zij in samenwerking met financierende en beleid makende partijen. Doel van het programma «*In the Mix*» is dat het voor makers eenvoudiger wordt om verschillende bronnen van financiering te combineren. Hiervoor worden tools ontwikkeld die makers kunnen gebruiken. Er wordt in het programma ingezet op a) meer bewustzijn bij makers van het belang van een goede financieringsmix, b) bewustwording bij financiers over obstakels die makers tegenkomen bij het combineren en stapelen van financiering en c) samenwerking van makers en financiers aan een plan ter versterking van de financieringspositie van zelfstandige makers in de sector en d) makers en financiers sectorbreed ondersteunen en versterken door opgedane kennis en ervaring over een diverse financieringsmix te ontsluiten.

4. Fair pay vanaf 2025

Vanaf de start van de nieuwe BIS-periode in 2025 is er € 34,1 miljoen beschikbaar ter verdeling met als uitgangspunt bij te dragen aan een betere beloning voor makers. Ik wil de middelen laten landen daar waar die het hardst nodig zijn. Vanuit de sector wordt onderzoek uitgevoerd

¹⁵ Kamerbrief over voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket, Kamerstuk 29 544, nr. 1176.

¹⁶ Geukema, Goudriaan en van der Woude: Gevolgen van de toepassing van de Fair Practice Code, SiRM, 2020.

naar de meerkosten van *fair pay* per deelsector. De resultaten daarvan worden dit najaar verwacht. Deze gegevens wil ik als basis gebruiken voor de verdeling van de € 34,1 miljoen. Ik realiseer me terdege dat daarmee niet alle problemen direct zullen zijn opgelost. Het vergt een gezamenlijke inspanning van ons allemaal om de stap naar eerlijke beloning te zetten. Zoals ik ook al eerder heb gezegd: ik kan dit niet alleen. Ik roep andere overheden op om ook *fair pay* als uitgangspunt te nemen en ik vertrouw erop dat private fondsen en commerciële opdrachtgevers mij zullen volgen bij het verbeteren van beloningen. Tegelijkertijd ligt hier ook een verantwoordelijkheid voor de sector. Steeds is de vraag of de financiële randvoorwaarden afdoende zijn om op een verantwoorde manier te produceren. Als dat niet zo is, moet de conclusie ook kunnen zijn dat een activiteit niet haalbaar is.

Een belangrijke voorwaarde voor *fair pay* is dat de sector zelf afspreekt wat eerlijk is. Momenteel wordt gewerkt aan een algemeen sectoraal convenant. Dit convenant is een verantwoordelijkheid van werkgevers/opdrachtgevers én werkenden en is gericht op de gehele gesubsidieerde en niet-gesubsidieerde culturele en creatieve sector. Platform ACCT faciliteert dit proces. Ik vind dat een lovenswaardig initiatief. In de eerste fase richting het convenant worden de uitgangspunten vastgesteld. De Fair Practice Code dient hiervoor als basis: *fair pay*, *fair share* en *fair chain*. Het voornemen is om dit sectoraal convenant in 2024 af te sluiten. Ik zie dit als een belangrijke stap vooruit.

De praktijk in de sector is zo divers dat er, naast algemene uitgangspunten en afspraken, ook specifieke (tarief)afspraken nodig zijn op het niveau van deelsectoren. Voor een deel van de sector bestaan die al in de vorm van cao's en honorariumrichtlijnen. Voor een deel zijn die afspraken er echter nog niet. Aan de zogenoemde ketentafels in het programma FairPACCT wordt door betrokkenen uit de sector zelf gewerkt aan dergelijke afspraken. Momenteel zijn er ketentafels voor film/AV-productie, archeologie, literaire festivals en manifestaties, professionals in kunsteducatie en amateurkunst, marketing- en communicatieprofessionals in cultuur, beroepsfotografen, popmusici in het livecircuit, freelance musici klassiek, jazz/world/impro musici, digitale cultuur, ontwerp, interdisciplinair theater, vrije producenten en beeldende kunst / presentatie instellingen. Tafels voor ontwerp, interdisciplinair theater, vrije theaterproducties, stripmakers, dans en festivals zijn in ontwikkeling of worden verkend. De ketentafels hebben verschillende ambities en snelheden. De ketentafel pop heeft reeds de eerste resultaten opgeleverd. Doel is dat in de loop van 2024 alle tafels praktijkinstrumenten hebben ontwikkeld om *fair pay* op maat toe te passen, veelal betreft dit een vorm van tariefrichtlijnen.

In mijn Uitgangspuntenbrief zal ik reageren op het advies van de Raad voor Cultuur over de nieuwe BIS-periode 2025–2028. In deze brief wil ik wel alvast ingaan op het advies aangaande de Fair Practice Code. In het advies van de Raad wordt een verplichting van collectieve tariefafspraken geadviseerd. Volgens de Raad kan zo'n afspraak bestaan uit een cao of een honoreringsrichtlijn. Waar zulke afspraken voor bepaalde (deel)sectoren niet bestaan, kunnen BIS-instellingen volgens de Raad aanhaken bij tariefafspraken in aanpalende sectoren. Ik wil het advies van de Raad op dit punt overnemen en deze verplichting dan ook als voorwaarde stellen voor de nieuwe BIS-periode zodat gehonoreerde instellingen per 1 januari 2025 collectieve tariefafspraken hebben en zich hieraan verbinden. Daarmee kom ik tegemoet aan de motie van het lid Westerveld c.s.¹⁷ over

¹⁷ Motie van het lid Westerveld c.s. over de mogelijkheid van een verplichte Fair Practice Code betrekken bij de voorbereiding van de nieuwe BIS. Kamerstuk 36 200 VIII, nr. 45.

de mogelijkheid om een verplichte Fair Practice code te betrekken bij de voorbereiding van de nieuwe BIS.

5. Grensoverschrijdend gedrag

De zwakke arbeidsmarktpositie maakt werkenden in zowel de culturele en creatieve als in de mediasector kwetsbaar voor grensoverschrijdend gedrag. Heftige voorbeelden hiervan hebben we de afgelopen periode helaas met enige regelmaat voorbij zien komen. Uit het advies van de Raad voor Cultuur «Over de grens»¹⁸ blijkt dat onder meer slechte betaling, machtsverhoudingen en het inzetten van het lichaam als instrument voor het product, hierbij een rol spelen. Deze dynamiek blijkt ook uit het onderzoek «Schaduw dansen» van Verinorm¹⁹, waarover ik samen met de Minister voor Langdurige Zorg en Sport binnenkort aan de Tweede Kamer een reactie stuur.

Naar aanleiding van de berichtgeving in de media over NOS Sport is het onafhankelijke meldpunt Mores ter discussie komen te staan. Inmiddels is gebleken dat het meldpunt nog steeds meldingen ontvangt en dat het functioneert voor de sector.

De culturele, creatieve- en mediasector kan niet zonder een goed werkend onafhankelijk meldpunt, waar mensen op een laagdrempelige en veilige manier terecht kunnen. Op mijn verzoek heeft de regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld advies uitgebracht over de governance van het bestuur van Mores. Ik ben de regeringscommissaris dankbaar voor het goed doordachte advies dat zij op korte termijn heeft opgeleverd. Het advies is bij deze brief gevoegd en hieronder vindt u mijn reactie.

De brief van de regeringscommissaris gaat in op de korte en de lange termijn en de aanbevelingen zijn zeer bruikbaar.

Voor verbeteringen op de korte termijn adviseert de regeringscommissaris onder meer om nieuwe bestuursleden te werven die niet werkzaam zijn in de sector, een directeur en een raad van advies aan te stellen, toezicht te houden op deskundigheid en aansturing van De Vertrouwenpersoon, communicatie met de brancheorganisaties en (telefonische) bereikbaarheid van het meldpunt te verbeteren en bredere financiering te zoeken. Deze adviezen sluiten op hoofdlijnen aan op de transitie die Mores al heeft ingezet.

Het vertrekkend bestuur van Mores heeft inmiddels een adviseur aangesteld om tenminste drie nieuwe bestuursleden te vinden, waarmee de professionaliseringsslag wordt bewerkstelligd. Daarvoor is de werving van start gegaan. In mijn recente gesprek met de adviseur heb ik aangegeven graag betrokken te blijven en ik ga er vanuit dat de aanbevelingen van de regeringscommissaris door het nieuw aan te stellen bestuur van Mores ter harte worden genomen, inclusief het advies om het perspectief van werkenden in de sector te blijven betrekken. Uiteraard blijf ik in gesprek met Mores en zal ik de transitie vanuit het ministerie ondersteunen. Ik hecht aan het bestaan van een meldpunt zoals Mores en reserveer hier ook na 2023 middelen voor.

¹⁸ Advies «Over de grens», Raad voor Cultuur, juni 2022.

¹⁹ Rapport «Schaduw dansen»: Een onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag in het dansen, Kamerstuk 34 843 nr. 74.

Voor de langere termijn beveelt de regeringscommissaris aan om in de sector een klachtenprocedure te verankeren, Mores in te bedden in een breder kader, zoals ook aanbevolen door de Raad voor Cultuur, en samen te werken met andere meldpunten. Ik zal in overleg met Mores onderzoeken wat hierin de volgende stappen zijn. Daarbij bekijk ik of dit een alleenstaand instituut moet worden of dat aansluiting gezocht wordt bij andere organisaties die op dit terrein actief zijn. Ik neem hierin mee de algemene ontwikkelingen rondom meldpunten en andere laagdrempelige voorzieningen in het kader van het Nationaal Actieprogramma seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld.

Specifiek in de mediasector zijn de afgelopen periode veel zorgwekkende verhalen naar buiten gekomen over grensoverschrijdend gedrag. Goed werkgeverschap is dan ook een thema dat binnen de publieke omroep terecht de nodige aandacht heeft. Daarbij hoort het zorgen voor een open cultuur met ruimte voor ontwikkeling en groei van de medewerkers en het zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving. Recent heb ik mijn aanpak geschetst hoe ik van plan ben uitvoering te geven aan enkele moties over vaste contracten bij de publieke omroep.²⁰ Hierover voer ik met de NPO en de omroepen het gesprek. Daarnaast heeft de raad van bestuur van de NPO een onafhankelijke commissie onder voorzitterschap van de heer Van Rijn ingesteld.²¹ Deze commissie onderzoekt grensoverschrijdend gedrag en de mogelijk onderliggende systemische oorzaken daarvan, waaronder de werkomstandigheden en arbeidsrelaties tussen werknemer en werkgever binnen de publieke omroep. De uitkomsten van dit onderzoek worden rond de zomer van 2023 verwacht. Ik zal rond de zomer de voortgang schetsen van de uitvoering van de hierboven genoemde moties. Daarbij betrek ik ook de bevindingen van de commissie Van Rijn.

6. Tot slot

In deze brief heb ik uiteengezet welke stappen ik zet om de positie van werkenden in de culturele en creatieve sector te verbeteren. Ik heb de voortgang van mijn arbeidsmarktbeleid beschreven, waarbij ik in 2023 en 2024 inzet op overbruggingsmaatregelen. Ook zal ik gaan kijken naar hoe de huidige regelingen beter kunnen aansluiten op de culturele arbeidsmarkt van Caribisch Nederland. Binnenkort ga ik hierover in gesprek met Platform ACCT en Cultuur+Ondernemen.

Er is nog veel werk te verzetten, constateer ik ook in deze brief. Dat kan ik niet alleen, maar doe ik graag samen met makers, instellingen, fondsen en medeoverheden. Om alle thema's uit de Fair Practice Code ook na 2025 op de agenda te houden, onderzoek ik of het mogelijk is daarvoor een functie «arbeidsmarkt» op te nemen in de nieuwe BIS 2025–2028. In de uitgangspuntenbrief die ik voor de zomer naar het parlement stuur zal ik daarop terugkomen.

De Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
G. Uslu

²⁰ Kamerstuk 32 827, nr. 278.

²¹ Zie het besluit van de raad van bestuur van de Stichting Nederlandse Publieke Omroep van 20 december 2022, nr. NPO-uit 2022–1408, houdende de instelling van de Onafhankelijke Commissie Grensoverschrijdend Gedrag.