

Van loon naar ZZP-starttarief

Platform ACCT
Versie 4.3.1

18 OKTOBER 2023

ACCT

Introductie en vraagstelling

Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (Platform ACCT) is een initiatief van het complete werkveld en heeft als doel om samen te werken aan het verbeteren van **de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector**. Het is opgericht met steun van de Kunstenbond en Federatie Cultuur, gefinancierd door het ministerie van OCW en wordt gedragen door de belangrijkste culturele organisaties in Nederland.

In de AV-/Filmsector heerst de wens om de vele zzp'ers **passend en eerlijk te kunnen belonen** ('Fair Pay'). Een logische manier om dit te bewerkstelligen is het formuleren van **marktconforme minimumtarieven**. Gegeven de aard van Platform ACCT, zijn zij een logische speler om hier een voortrekkersrol in te spelen. Aan Berenschot is in december 2022 gevraagd Platform ACCT en de **Ketentafel Film/AV culturele producties cast & crew c.s.** hierin te ondersteunen. In het formuleren van de opdracht door Platform ACCT is in aansluiting op de kaders van het OCW bepaald dat de **aanpalende cao's** een **logische referentiemarkt** zijn. In dit geval zijn dat de **cao Toneel & Dans** en de **cao voor het Omroeperspersoneel**.

ZZP-tarieven bestaan heel grofweg uit twee onderdelen: een **basisuurtarief** en een zogenoemde **opslagfactor**. Om het basisuurtarief te berekenen, vormen de twee relevante cao's de basis. Er zijn al veel studies gedaan in Nederland naar een logische opslagfactor, ook in deze sector. Later in het rapport zullen een aantal van deze onderzoeken/documenten ook expliciet terugkomen. Het **totale opslagpercentage** dat het meest vaak naar voren komt uit deze documenten is **50%**. Opmerkelijk is dat er in ieder geval verschillend wordt gedacht over het includeren, dan wel excluderen van vakantiegeld en/of een eindejaarsuitkering in deze opslagfactor, waardoor **'dezelfde' 50%** in de **praktijk vaak iets heel anders** betekent. Berenschot gaat in deze studie zelf een passende opslagfactor berekenen, waarin telkens expliciet zal worden benoemd waar we rekening mee houden in het basisuurtarief en welke elementen meegaan in de opslagfactor.

Dit rapport heeft een **eenduidig doel**: komen tot goed onderbouwde, logische minimum uurtarieven (met andere woorden, een starttarief), per niveau binnen het eveneens recent door Berenschot gecreëerde Opdracht Kompas.

Inhoudsopgave

1. Inleiding en uitgangspunten

2. Uitwerking van salaris naar ZZP-starttarief

a. Benchmark

b. Marktconform basisuurtarief voor een medewerker in loondienst

c. Opslagfactor ZZP

- Fiscale voordelen ZZP'er
- Sociale lasten
- Niet-declarabele tijd
- Niet-declarabele kosten
- Vaste emolumenten: vakantiegeld & eindejaarsuitkering

3. Opdracht Kompas met ZZP-starttarief per niveau

4. Vervolg

Bijlage 1: Benchmark inzichten

Bijlage 2: Documentenstudie

Bijlage 3: Overzicht fiscale voordelen ZZP'er

Inleiding en uitgangspunten

1

Van salaris naar ZZP-starttarief

A. Benchmark jaarsalaris

C. Opslagfactor ZZP-starttarief

Opdracht Kompas met
functiezwaarte per niveau

B. Marktconform* basisuurtarief gebaseerd
op een medewerker in loondienst

Starttarief per uur voor
zelfstandigen per niveau

Opdracht Kompas	Niveau	USB punten
	K	320 - 359,5
	J	280 - 319,5
	I	245 - 279,5
	H	210 - 244,5
	G	180 - 209,5
	F	150 - 179,5
	E	125 - 149,5
	D	100 - 124,5
	C	80 - 99,5
	B	60 - 79,5
A	9 - 59,5	

Opdracht Kompas	Niveau	Min-max loondienst
	K	€ xx - € yy
	J	€ xx - € yy
	I	€ xx - € yy
	H	€ xx - € yy
	G	€ xx - € yy
	F	€ xx - € yy
	E	€ xx - € yy
	D	€ xx - € yy
	C	€ xx - € yy
	B	€ xx - € yy
A	€ xx - € yy	

Opdracht Kompas	Niveau	ZZP starttarief
	K	€ xx + %
	J	€ xx + %
	I	€ xx + %
	H	€ xx + %
	G	€ xx + %
	F	€ xx + %
	E	€ xx + %
	D	€ xx + %
	C	€ xx + %
	B	€ xx + %
A	€ xx + %	

Uitgangspunten en aannames

De volgende belangrijke uitgangspunten en aannames zijn gebruikt/genomen tijdens de uitvoering van dit onderzoek:

1. Het uitgangspunt voor zowel het primaire deel (bruto salaris) als de sociale lasten is dat we in de opslagfactor de **geldelijke waarde** die men in **loondienst** op het door Berenschot bepaalde functiezwaarteniveau van de werkgever zou hebben gekregen **matchen**.
2. De opdracht van **het ministerie van OCW** aan de culturele sector is om bij tarief- en/of cao-vorming te kijken naar **aanpalende sectoren**. Voor de film/AV sector betekent dit dat de volgende 2 cao's worden meegenomen in de berekeningen en dienen als referentiemarkt voor het salaris voor medewerkers in loondienst en vergelijking van sociale lasten: **de cao voor het Omroeperspersoneel en cao Toneel & Dans**.
3. De beleidssalarissen voor medewerkers in loondienst in de algemene Nederlandse markt (hierna: BV Nederland) zijn tevens inzichtelijk gemaakt in de benchmark, dit dient alleen ter toets en het bieden van marktinzicht. Deze inzichten zijn in de bijlage van het eindrapport opgenomen.
4. De grondslag voor de opslagfactor, om te komen tot een ZZP-starttarief is gebaseerd op het bruto salaris, **exclusief vaste emolumenten**. Marktconforme vaste emolumenten (vakantiegeld en eventuele eindejaarsuitkering) worden meegenomen in **de opslagfactor** op basis van de **cao voor het Omroeperspersoneel en cao Toneel & Dans**.
5. In het **starttarief per uur** worden alleen elementen meegenomen die eenduidig voor alle ZZP'ers in de film/AV sector te hanteren zijn, uitgaande van de aanpalende cao's. Alle **andere zaken** dienen logischerwijs op meer **individuele basis** te worden bepaald en opgeteld te worden bij de door ons vast te stellen starttarieven.
6. De opslagfactor bestaat uit **vier delen**, namelijk: de sociale lasten, niet-declarabele tijd, niet-declarabele kosten en marktconforme vaste emolumenten
7. De sociale lasten in de opslagfactor bestaan uit: Zvw-bijdrage, pensioen en arbeidsongeschiktheidsverzekering.
8. **Individuele kosten** om een regeling zelf af te sluiten worden meegenomen; evenals **fiscale voordelen** voor zzp'ers, waar relevant.
9. De opslag voor niet-declarabele tijd en kosten brengen wij terug tot **één percentage** op basis van een benchmarkstudie.
10. Berenschot zal zich indien relevant baseren op **logische gemiddelden**. Dit geldt voor zowel de relevante cao's, als de hoogte van de kosten van de sociale lasten, als niet-declarabele kosten.
11. **Juridische/maatschappelijke aspecten** omtrent zelfstandig ondernemen, denk bijvoorbeeld aan schijnzelfstandigheid en verkapt dienstverband, worden in deze opdracht **buiten beschouwing** gelaten

Begrippenlijst

- **Beleidssalarissen**

Beleidssalarissen betreffen de minima en maxima van salarisschalen.

- **BV Nederland**

Een mix van alle profit en non-profit beloningsdata van Berenschot.

- **Jaarsalaris**

Het bruto maandsalaris maal 12, dit betreft het jaarsalaris exclusief vakantiegeld, evt. eindejaarsuitkering c.q. 13e maand, en andere vaste toeslagen.

- **Marktconform**

Het gemiddelde op basis van de cao Toneel & Dans en cao voor het Omroep personeel

- **Medewerker in loondienst**

Een persoon die een formeel arbeidscontract heeft met een werkgever. In het kader van dit onderzoek betreft het werkgevers die de cao Toneel & Dans of de cao voor het Omroep personeel dient toe te passen op haar medewerkers.

- **Payrolling**

Dit betreft een constructie waarbij je als zelfstandig ondernemer in loondienst bent bij een payrollbedrijf/verloningsbedrijf. Het payrollbedrijf factureert de opdrachtgever, keert een salaris uit en draagt de premies voor sociale lasten af.

- **Percentiel 25 (P25)**

De waarde die wordt verkregen door de gegevens in de orde van grootte, van laag naar hoog, te rangschikken en vervolgens de waarde op het 25e percentiel te kiezen. P25 geeft het niveau aan waarbij 25% van de waarnemingen gelijk of lager is dan het genoemde bedrag.

- **Percentiel 50 / mediaan (P50)**

De waarde die wordt verkregen door de gegevens in de orde van grootte, van laag naar hoog, te rangschikken en vervolgens de middelste waarde, oftewel de waarde op het 50e percentiel, te kiezen. Het aantal waarden lager dan de mediaan is even groot als het aantal hoger dan de mediaan.

- **Percentiel 75 (P75)**

De waarde die wordt verkregen door de gegevens in de orde van grootte, van laag naar hoog, te rangschikken en vervolgens de waarde op het 75e percentiel te kiezen. P75 geeft het niveau aan waarbij 75% van de waarnemingen gelijk of lager is dan het genoemde bedrag.

- **USB**

Het Universeel Systeem Berenschot is ons eigen functiewaarderingssysteem dat de zwaarte van een functie bepaalt. De functie wordt gewogen aan de hand van een aantal gezichtspunten. Door middel van de functie zwaarte zijn wij in staat om functies op de markt te ijkken.

- **USB-midpoint**

Het aantal USB-punten in het midden van een band of niveau (*vb. 115 USB-punten voor een niveau die loopt van 100 tot 130 USB-punten*).

- **Vast jaarsalaris (vjs)**

Dit is het vaste salaris per jaar, inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering c.q. 13e maand, en andere vaste toeslagen.

- **ZZP**

Een zelfstandig ondernemer zonder personeel die op opdrachtbasis werkzaamheden verricht voor een opdrachtgever. Er is geen sprake van dienstverband.

Uitwerking van salaris naar ZZP- starttarief

2

Benchmark



Van salaris naar ZZP-starttarief

A. Benchmark jaarsalaris

C. Opslagfactor ZZP-starttarief

Opdracht Kompas met
functiezwaarte per niveau

B. Marktconform* basisuurtarief gebaseerd
op een medewerker in loondienst

Starttarief per uur voor
zelfstandigen per niveau

Opdracht Kompas	Niveau	USB punten
	K	320 - 359,5
	J	280 - 319,5
	I	245 - 279,5
	H	210 - 244,5
	G	180 - 209,5
	F	150 - 179,5
	E	125 - 149,5
	D	100 - 124,5
	C	80 - 99,5
	B	60 - 79,5
A	9 - 59,5	

Opdracht Kompas	Niveau	Min-max loondienst
	K	€ xx - € yy
	J	€ xx - € yy
	I	€ xx - € yy
	H	€ xx - € yy
	G	€ xx - € yy
	F	€ xx - € yy
	E	€ xx - € yy
	D	€ xx - € yy
	C	€ xx - € yy
	B	€ xx - € yy
A	€ xx - € yy	

Opdracht Kompas	Niveau	ZZP Starttarief
	K	€ xx + %
	J	€ xx + %
	I	€ xx + %
	H	€ xx + %
	G	€ xx + %
	F	€ xx + %
	E	€ xx + %
	D	€ xx + %
	C	€ xx + %
	B	€ xx + %
A	€ xx + %	

Benchmarkstappen

- 1) Opdracht Kompas met **11 onderscheidende functieniveaus** met functiezwaarte (USB) per niveau is de basis.
- 2) Het koppelen van cao's aan functiezwaarte (USB)
 - Cao voor het Omroep personeel: Salarisschalen al gekoppeld aan USB, functiezwaarte bekend
 - Cao Toneel & Dans: ORBA conversie niet mogelijk, functiezwaarte per salarisband bepaald door Berenschot
- 3) Benchmarken Opdracht Kompas
 - Functiezwaarteniveaus binnen het Opdracht Kompas koppelen aan het salarisniveau van de referentiemarkt (de beleidssalarissen van de cao voor het Omroep personeel en toneel & dans)
 - Benchmark met beleidssalarissen in de algemene Nederlandse markt, ter referentie en toets (in bijlage 1)

Resultaat: **Elk(e) niveau** binnen het Opdracht Kompas is gekoppeld aan een **marktconform* jaarsalaris** voor medewerkers in loondienst.

Inzicht functiezwaardes

Opdracht Kompas

Opdracht Kompas	Niveau	USB punten range	USB mid-point
	K	320 - 359,5	339,75
	J	280 - 319,5	299,75
	I	245 - 279,5	262,25
	H	210 - 244,5	227,25
	G	180 - 209,5	194,75
	F	150 - 179,5	164,75
	E	125 - 149,5	137,25
	D	100 - 124,5	112,25
	C	80 - 99,5	89,75
B	60 - 79,5	69,75	
A	9 - 59,5	34,25	

cao voor het omroep-
personeel

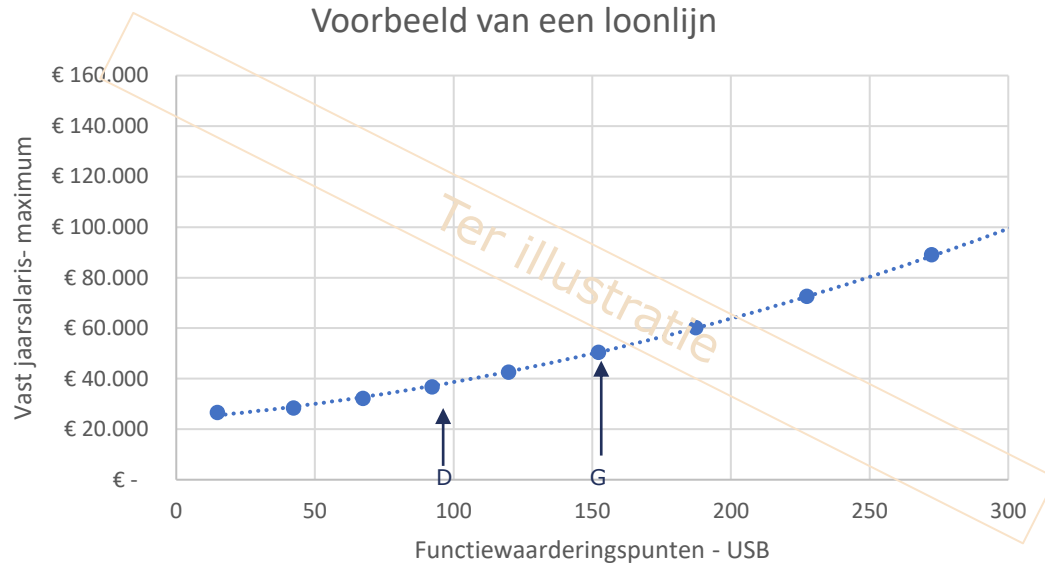
Banden	USB mid-point
L	357,25
K	314,75
J	272,25
H	227,25
G	187,25
F	152,25
E	119,75
D	92,25
C	67,25
B	42,25
A	14,75

cao Toneel & dans

Banden	USB mid-point
XI	360
X	325
IX	290
VIII	255
VII	220
VI	185
V	150
IV	120
III	95
II	75
I	55

De **functiezwaartegrenzen** (minimum en maximum) van Opdracht Kompas worden **uitgedrukt in USB-punten**. De functiezwaarte per niveau in het Opdracht Kompas is als onderdeel van dit project bepaald. De **functiezwaarte per band** van de cao voor het **Omroepersoneel is opgesteld door Berenschot** en daarmee direct bruikbaar voor de benchmark. Voor de cao Toneel & Dans is geprobeerd de functiezwaartegrenzen, uitgedrukt in ORBA-punten, per band te ontvangen. Dit bleek niet mogelijk. Om deze cao onderdeel uit te kunnen laten maken van de benchmark, is gekozen voor het **waarderen van een aantal referentiefuncties per band**, met ons eigen USB-systeem. Deze informatie, tezamen met onze eigen ervaringen met vergelijkbare cao's en het creëren van salarisstructuren, leidt tot een gemiddelde functiezwaarte in **USB-punten per salarisband van de cao Toneel & Dans**. De **gemiddelde functiezwaarte** (het 'midpoint') per niveau in het Opdracht Kompas is **de basis** voor de benchmark met de cao's.

Methode benchmarken cao's



Opdracht Kompas	Niveau	Min-max loondienst
	K	€ xx - € yy
	J	€ xx - € yy
	I	€ xx - € yy
	H	€ xx - € yy
	G	€ xx - € yy
	F	€ xx - € yy
	E	€ xx - € yy
	D	€ xx - € yy
	C	€ xx - € yy
	B	€ xx - € yy
	A	€ xx - € yy

Op basis van de cao voor het Omroepersoneel en Toneel & Dans creëren wij **een loonlijn**; een wiskundige relatie tussen functiezwaarte en beloning. Met deze samengestelde loonlijn kunnen wij voor Opdracht Kompas niveau 1 tot en met 11 de marktconforme* minimum en maximum vaste jaarsalarissen vaststellen op basis van functiezwaarte.

Het resultaat van deze salarisbenchmark is dat van iedere functie die in het Opdracht Kompas kan worden ingedeeld, nu een indicatie kan worden gegeven van het **bruto jaarsalarisbedrag, exclusief vakantiegeld en eventuele eindejaarsuitkering**. De basis is dus 'wat een werknemer in loondienst ontvangt (per jaar) voor een functie met wellicht een (hele) andere inhoud maar van een vergelijkbare zwaarte in de gecombineerde referentiemarkt'. Voor deze benchmark, waarbij het doel is om een grondslag te vormen voor de opslagfactor voor ZZP-tarieven, is in overleg met de opdrachtgever gekozen voor het weergeven van het jaarsalaris exclusief vaste emolumenten. **Marktconforme* vaste emolumenten worden meegenomen in de opslagfactor.**

Marktconform basisuurtarief gebaseerd op een medewerker in loondienst

B

Van salaris naar ZZP-starttarief

A. Benchmark jaarsalaris

C. Opslagfactor ZZP-starttarief

Opdracht Kompas met
functiezwaarte per niveau

B. Marktconform* basisuurtarief gebaseerd
op een medewerker in loondienst

Starttarief per uur voor
zelfstandigen per niveau

Opdracht Kompas	Niveau	USB punten
	K	320 - 359,5
	J	280 - 319,5
	I	245 - 279,5
	H	210 - 244,5
	G	180 - 209,5
	F	150 - 179,5
	E	125 - 149,5
	D	100 - 124,5
	C	80 - 99,5
	B	60 - 79,5
A	9 - 59,5	

Opdracht Kompas	Niveau	Min-max loondienst
	K	€ xx - € yy
	J	€ xx - € yy
	I	€ xx - € yy
	H	€ xx - € yy
	G	€ xx - € yy
	F	€ xx - € yy
	E	€ xx - € yy
	D	€ xx - € yy
	C	€ xx - € yy
	B	€ xx - € yy
A	€ xx - € yy	

Opdracht Kompas	Niveau	ZZP starttarief
	K	€ xx + %
	J	€ xx + %
	I	€ xx + %
	H	€ xx + %
	G	€ xx + %
	F	€ xx + %
	E	€ xx + %
	D	€ xx + %
	C	€ xx + %
	B	€ xx + %
A	€ xx + %	

Van jaarsalaris naar basisuurtarief

We **vertalen** het marktconforme* minimum en maximum bruto jaarsalaris per niveau in het Opdracht Kompas naar een **uurtarief**. We **verdisconteren de arbeidstijden en het verlof** waar een werknemer in loondienst recht op heeft. Een werknemer in loondienst krijgt immers **alle werkbare dagen** doorbetaald (inclusief verlof en doordeweekse feestdagen), **een ZZP'er niet**. Daar houden we in het vaststellen van het basisuurtarief rekening mee door het 'netto' aantal uren te berekenen dat een werknemer in loondienst 'per saldo' (dus rekening houdend met alle verlofrechten) op jaarbasis dient te werken. Zie de tabel hiernaast voor de berekening van de netto inzetbaarheid.

Op grond van bovenstaande punten bepalen we het '**zuivere**', **marktconforme basisuurtarief** als grondslag voor de ZZP opslagfactor. Voor het vaststellen van een fair, marktconform starttarief per uur voor ZZP-ers in de film/AV-sector dient er nog een volgende stap te worden gezet. Dit doen we in stap C.

Netto inzetbaarheid

Eenheid	B.V. NL	Cao voor Omroep-personeel	Cao Toneel & Dans
Werkbare dagen op jaarbasis	261 dagen	261 dagen	261 dagen
Doordeweekse feestdagen	5 dagen	6 dagen	5 dagen
Verlof	25 dagen	27,8 dagen	27 dagen
ATV dagen	-	-	12
Netto inzetbaarheid	231 dagen	227,2 dagen	217 dagen
Fulltime arbeidsduur	40u per week / 8 u per dag	36u per week / 7,2 u per dag	40u per week / 8u per dag (inclusief 12 atv-dagen).
Gemiddelde netto inzetbaarheid in uren	1848 uren	1636 uren	1736 uren (incl. 12 atv dagen)

ACCT

Toelichting basisuurtarief

Het marktconforme basisuurtarief dat als **grondslag** dient voor de ZZP-opslagfactor is **hoger** dan het **uurloon voor een medewerker in loondienst**. Een werknemer in loondienst krijgt alle werkbare dagen doorbetaald (inclusief verlof en doordeweekse feestdagen). In de vertaling naar het basisuurtarief voor de ZZP grondslag houden wij er rekening mee dat een **ZZP'er deze dagen niet doorbetaald krijgt**. In plaats van het basisuurtarief te bepalen op basis van het aantal werkbare dagen op jaarbasis gedeeld door de fulltime arbeidsduur zoals bij een medewerker in loondienst gebruikelijk is, delen we het jaarsalaris door de gemiddelde netto inzetbaarheid van de cao's. Het jaarloon per niveau in het Opdracht Kompas is gebaseerd op een loonlijn*. We geven hieronder twee voorbeelden weer per cao om het **verschil** te laten zien tussen een uurloon voor een medewerker in loondienst en het basisuurtarief voor de ZZP'er.

Cao Toneel & Dans

- Berekening uurloon medewerker in loondienst: Het jaarloon (excl. vakantiegeld) gedeeld door 1980 uren (gemiddelde jaarlijkse fulltime arbeidsduur excl. ADV)
- Berekening basisuurtarief als grondslag voor de ZZP opslagfactor: Het jaarloon gedeeld door de netto inzetbaarheid, 1736 uren op jaarbasis.

Niveau	Minimum jaarloon (o.b.v. loonlijn Toneel & Dans)	Uurloon medewerker in loondienst	Basisuurtarief voor ZZP'er
F	€ 29.573	€ 14,94	€ 17,04
E	€ 27.760	€ 14,02	€ 15,99

Cao voor het Omroeperspersoneel

- Berekening uurloon medewerker in loondienst : Het jaarloon (excl. vakantiegeld en eindejaarsuitkering) gedeeld door 1880 uren (gemiddelde jaarlijkse fulltime arbeidsduur)
- Berekening basisuurtarief als grondslag voor de ZZP opslagfactor: Het jaarloon gedeeld door de netto inzetbaarheid, 1636 uren op jaarbasis

Niveau	Minimum jaarloon (o.b.v. loonlijn cao voor het Omroeperspersoneel)	Uurloon medewerker in loondienst	Basisuurtarief voor ZZP'er
F	€ 31.347	€ 16,67	€ 19,16
E	€ 28.161	€ 14,98	€ 17,21

Vertaling cao's naar basisuurtarief

Cao voor het Omroepersoneel en cao Toneel & Dans

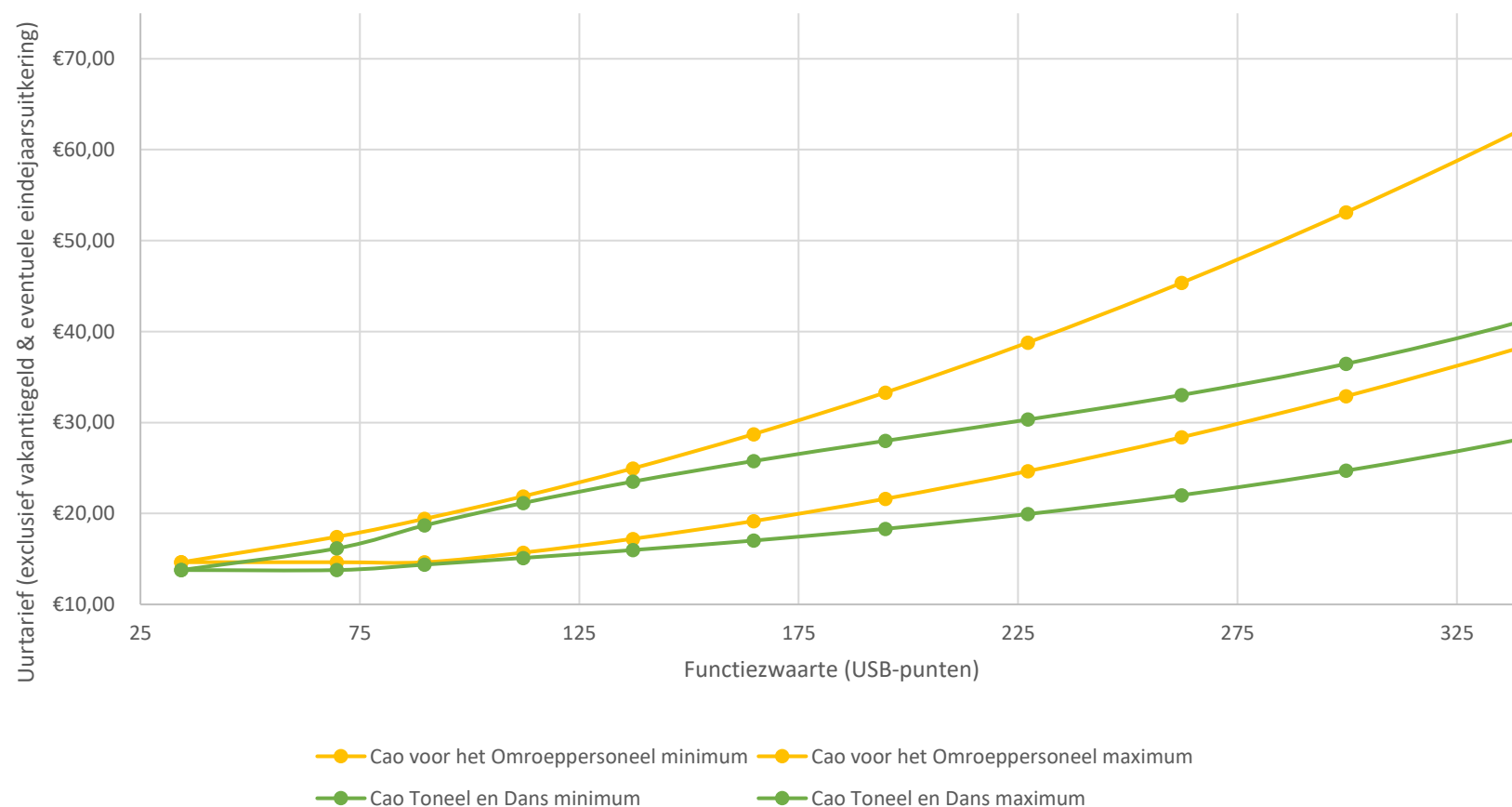
Toelichting

- In de grafiek is de wiskundige relatie tussen functiewaarte en basisuurtarief visueel weergegeven voor twee cao's: de cao voor het Omroepersoneel en cao Toneel & Dans.
- In het uurtarief is **wel** de netto inzetbaarheid meegenomen. Dit is berekend door het jaarsalaris (exclusief vakantiegeld & evt. eindejaarsuitkering) te delen door de gemiddelde netto inzetbaarheid in uren per jaar.

Niveau minima en maxima

- Bij de cao Toneel & Dans is de netto inzetbaarheid hoger dan bij de cao voor het Omroepersoneel. Medewerkers binnen de cao Toneel & Dans moeten dus meer uren werken per jaar dan medewerkers binnen de cao voor het Omroepersoneel.
- Tot en met niveau E (*USB mid-point 137,25*) zijn de uurtarieven van de vertaalde beleidsminima en -maxima, van de cao voor het Omroepersoneel en cao Toneel & Dans, redelijk vergelijkbaar (afwijking minder dan 8%).
- Vanaf niveau F (*USB mid-point 164,75*) is de cao voor het Omroepersoneel in staat de medewerkers een (aanzienlijk) hoger minimum-maximumuurtarief aan te bieden, variërend van 12% tot 51% hoger.

Cao voor Omroepersoneel en cao Toneel en Dans



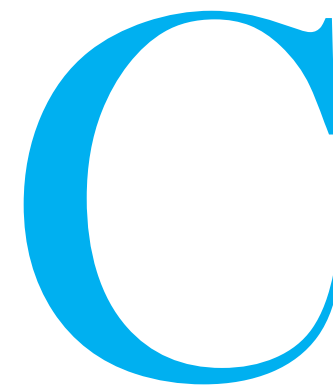
Uurtarief gecombineerde CAO referentiemarkt

Op basis van netto inzetbaarheid

In de tabel hieronder is het gemiddelde basisuurtarief dat als **grondslag** dient voor de ZPP-opslagfactor van de cao voor het Omroep personeel en de cao Toneel & Dans weergegeven; de **gecombineerde cao referentiemarkt**. Dit betreft de **vertaling** van het bruto jaarsalaris naar het **marktconforme* basisuurtarief**, rekening houdend met de netto inzetbaarheid.

	Niveau	Gecombineerde cao referentiemarkt (gemiddelde van deze 2 cao's)	
		Min	max
Opdracht Kompas	K	€ 33,25	€ 51,68
	J	€ 28,80	€ 44,79
	I	€ 25,20	€ 39,20
	H	€ 22,30	€ 34,57
	G	€ 19,97	€ 30,65
	F	€ 18,10	€ 27,25
	E	€ 16,60	€ 24,24
	D	€ 15,41	€ 21,53
	C	€ 14,51	€ 19,06
	B	€ 14,21	€ 16,81
	A	€ 14,21	€ 14,21

Opslagfactor ZZP-starttarief



Van salaris naar ZZP-starttarief

A. Benchmark jaarsalaris

C. Opslagfactor ZZP-starttarief

Opdracht Kompas met
functiezwaarte per niveau

B. Marktconform* basisuurtarief gebaseerd
op een medewerker in loondienst

Starttarief per uur voor
zelfstandigen per niveau

Opdracht Kompas	Niveau	USB punten
	K	320 - 359,5
	J	280 - 319,5
	I	245 - 279,5
	H	210 - 244,5
	G	180 - 209,5
	F	150 - 179,5
	E	125 - 149,5
	D	100 - 124,5
	C	80 - 99,5
	B	60 - 79,5
A	9 - 59,5	

Opdracht Kompas	Niveau	Min-max loondienst
	K	€ xx - € yy
	J	€ xx - € yy
	I	€ xx - € yy
	H	€ xx - € yy
	G	€ xx - € yy
	F	€ xx - € yy
	E	€ xx - € yy
	D	€ xx - € yy
	C	€ xx - € yy
	B	€ xx - € yy
A	€ xx - € yy	

Opdracht Kompas	Niveau	ZZP starttarief
	K	€ xx + %
	J	€ xx + %
	I	€ xx + %
	H	€ xx + %
	G	€ xx + %
	F	€ xx + %
	E	€ xx + %
	D	€ xx + %
	C	€ xx + %
	B	€ xx + %
A	€ xx + %	

Opslagfactor ZZP

De opslagfactor voor ZZP'ers die toegepast kan worden over het marktconforme uurtarief bestaat uit vier delen:

1. Sociale lasten
2. Niet-declarabele tijd
3. Niet-declarabele kosten
4. Vaste emolumenten

Per onderdeel zullen we ingaan op wat een realistisch percentage zou zijn voor binnen de opslagfactor.

Fiscale voordelen ZZP

Werkwijze bepalen opslagfactor

De **rijksoverheid ondersteunt ondernemers**, vanuit de visie dat ondernemers belangrijk zijn voor de economie en bijdrage aan de werkgelegenheid. Het ministerie van Economische Zaken en Klimaat staat voor een duurzaam en ondernemend Nederland. In het jaarplan 2021 is te lezen dat de minister een goed functionerend en maatschappelijk verantwoord bedrijfsleven stimuleert door onder meer het aanbieden van een **pakket van fiscale ondernemersstimulering gericht op zelfstandig ondernemerschap**. De fiscaliteit is echter aan verandering onderhevig, kijk bijvoorbeeld naar de zelfstandigenaftrek waarvoor een jaarlijkse verlaging al van toepassing is.

Fiscale voordelen (zie bijlage 3) die geboden worden vanuit de overheid om zelfstandig ondernemen te stimuleren of ondersteunen, **zullen wij respecteren** en zullen wij dan ook niet 'verrekenen' in de vertaling van het marktconforme* jaarsalaris naar een basisuurtarief.

Bij de vergelijking van **werkgeverskosten** in de **opslagfactor zal wél gekeken worden naar de netto kosten** voor zelfstandig overnemers. Vanuit het belastbaar inkomen zijn er namelijk aftrekposten voor uitgaven voor inkomensvoorzieningen in de sociale lasten waardoor zelfstandig ondernemers te maken krijgen met een bruto en netto premie. In dat geval kijken we naar de **netto premie voor zelfstandig ondernemers**, daar fiscaliteit ook van toepassing is voor medewerkers in loondienst en we uitgaan van werkelijke kosten.

Sociale lasten

Opslagfactor ZZP

ACCT

Sociale lasten

De maatstaf is **de wijze waarop deze kosten worden vergoed aan werknemers van eenzelfde functiezwaarteniveau in loondienst in de referentiemarkt**. Uitgangspunt voor de hoogte van de lasten zijn de desbetreffende werkgeverslasten, met dien verstande dat we voor zover nodig en mogelijk rekening houden met het gegeven dat individueel verzekeren als zelfstandige in veel gevallen **duurder is dan deelname aan een collectieve regeling** via de werkgever. Aan de andere kant zijn er ook **bepaalde fiscale voordelen**.

Als marktconform beschouwen we de voorwaarden die gelden voor **werknemers in loondienst** gebaseerd op een jaarsalaris inclusief vakantiegeld en een eventuele dertiende maand. Zo houden we bij pensioenopbouw rekening met de (in de sector gehanteerde) franchise en met het algemeen geldende fiscale maximum voor pensioenopbouw. En bij arbeidsongeschiktheid sluiten we aan bij de voorwaarden die gelden voor werknemersverzekeringen (zoals de verplichting passende arbeid te aanvaarden). Bij het **berekenen van de kosten** die voor een zelfstandig ondernemer van toepassing zijn, kijken we naar de **huidige markt in 2023**. We hebben waar relevant een **gemiddelde genomen van kostenniveaus van grote, veelgebruikte aanbieders** (zoals Movir, Centraal Beheer, Allianz en Klaverblad).

Met betrekking tot sociale lasten gaan we uit van drie categorieën 'arbeidskosten'. Deze 'arbeidskosten' zijn berekend per niveau in het Opdracht Kompas en als percentage afgezet tegen het **jaarsalaris exclusief marktconforme* vaste emolumenten** omdat het basisuurtarief voor ZZP'ers exclusief vaste emolumenten is. Het gemiddelde van alle niveaus per element leidt tot één gezamenlijk gemiddelde in de opslagfactor:

- Inkomensafhankelijke bijdrage Zvw (Zorgverzekeringswet) – gemiddeld 6%
- Pensioenpremie (incl. arbeidsongeschiktheidspensioen) – gemiddeld 10%
- Arbeidsongeschiktheidsverzekering – gemiddeld 7%

Opgeteld komen deze elementen samen tot **23%**, in dit onderdeel van het rapport volgt per element een toelichting.

De kosten van de **verzekering tegen werkloosheid** worden door Berenschot **niet meegenomen** in een opslagfactor voor ZZP'ers; dit wordt toegelicht op pagina 31.

Bijdrage zorgverzekeringswet

In Nederland is iedereen **verplicht** de bijdrage zorgverzekeringswet te betalen. Bij mensen die in loondienst werken wordt de bijdrage Zvw automatisch verrekend door de werkgever via de zogenoemde werkgeversheffing zorgverzekeringswet. Een ZZP'er dient de bijdrage Zvw zelf via een aanslag bij de aangifte van de inkomstenbelasting te regelen.

Uitgangspunt is het percentage dat geldt voor de zelfstandig ondernemer die niet in loondienst is. **In 2023 bedraagt dat percentage 5,43% over het jaarsalaris of een maximum van € 66.952,-** (het zg. maximum bijdrage-inkomen; € 3.635). Het bedrag is onderdeel van de werkgeverslasten (en zit dus niet reeds besloten in de gebenchmarkte bruto-salarisbedragen). Voor een ZZP'er zijn dit additionele arbeidskosten als gevolg van het zelfstandig ondernemerschap. Het is dan ook redelijk deze kosten mee te nemen in de opslagfactor voor een ZZP'er.

Voorbeeldberekening

	Toelichting berekening	Voorbeeld 1	Voorbeeld 2
Percentage ZVW		5,43%	5,43%
Vast jaarsalaris (fulltime)	Gemaximeerd op €66.952	€ 44.500	€ 35.200
Jaarlijkse bijdrage Zvw	(Maximum Zwv) salaris x percentage ZVW	€ 2.416	€ 1.911
Jaarlijkse bijdrage Zvw t.o.v. het jaarsalaris	Bijdrage Zvw/ jaarsalaris (excl. vaste emolumenten)	6,1%	6,1%

ACCT

Pensioen (I)

Zelfstandigen in de film/AV-sector hebben **niet de mogelijkheid om collectief pensioen op te bouwen**. ZZP'ers kunnen wel een **lijfrenteverzekering nemen**. Dit is **belastingvriendelijk sparen**, de belasting dient betaald te worden bij uitkering, hetzelfde als bij pensioenuitkering voor medewerkers in loondienst.

Wettelijk is de belastingvrije inleg voor zelfstandigen **gemaximeerd**. Deze maximum jaarruimte is met het aannemen van de Wet toekomst pensioenen (dd. 30 mei 2023) verhoogd van 13,3% naar 30% . Door deze wijziging is het voor ZZP'ers mogelijk een bedrag ter hoogte van het werkgeversdeel van de pensioenpremie die werknemers krijgen in te leggen in een lijfrente, door dit op te nemen in de toeslag sociale lasten wordt een ZZP'er gecompenseerd en kunnen zij desgewenst dit bedrag inzetten voor een individuele pensioenopbouw. Dit neemt niet weg dat we in de opslagfactor **alleen rekening houden met de pensioenopbouw vanuit de werkgever**. Medewerkers in loondienst dragen zelf ook bij aan een inleg in het pensioen.

Dit werknemersdeel van de pensioenpremie is voor werknemers in loondienst een vorm van **'uitgesteld loon'** dat maandelijks opzij wordt gezet, terwijl dit voor ZZP'ers onderdeel is van het brutoloon dat wordt meegenomen in de salarisbenchmark. Voor ZZP'ers zit het werknemersdeel van de pensioenpremie dus in het basisuurtarief, met dien verstande dat het geen 'uitgesteld' loon is maar direct salaris. Met nieuwe wetgeving, per 1 juli 2023, is het voor ZZP'ers **mogelijk** om het een grotere som geld aan de kant te zetten en in te leggen ten behoeve van pensioen in een lijfrenteverzekering. De fiscale jaarruimte per 1 juli 2023 is verhoogd **van 13,3% naar 30%**, hier houden we rekening mee.

Pensioen (II)

Pensioeninleg

- De benchmark voor pensioen is gebaseerd op een gemiddelde tussen **pensioenfondsen PNO** en **Zorg en Welzijn**.
- De vergelijking pensioeninleg ouderdomspensioen is **incl. partnerpensioen**. (PM: arbeidsongeschiktheidspensioen nemen we mee bij de arbeidsongeschiktheidsverzekering).
- Premie wordt berekend over de **pensioengrondslag**, het vaste jaarsalaris (incl. vakantiegeld en eventuele eindejaarsuitkering) vanaf **franchise (AOW) tot fiscale max.**
- Premiehoogte en verdeling werkgeversbijdrage conform wat gebruikelijk is in de referentiemarkt.
- Indien een werkgeversbijdrage niet collectief in de cao is vastgelegd, zoals bij het PNO pensioenfonds, is uitgegaan van wat een gebruikelijke bijdrage is in de B.V NL op basis van Berenschot benchmarkinformatie. Dit komt neer op 2/3^e inleg van de premie door de werkgever.
- Het werkgeversdeel van de pensioenpremie wordt meegenomen in de opslag voor sociale lasten, waarbij getoetst is of dit fiscaal mogelijk is.
- De werkgeversbijdrage van het pensioen wordt afgezet tegen het **jaarsalaris exclusief marktconforme* vaste emolumenten**. Het gemiddelde op alle niveaus uit het Opdracht Kompas leidt tot de opslagfactor voor pensioen.

Voorbeeldberekening

Gemiddeldes PNO-PFZW	Toelichting berekening	Voorbeeld 1	Voorbeeld 2
Vast jaarsalaris (fulltime)		€ 44.500	€ 35.200
Gemiddelde franchise ouderdomspensioen	(Franchise PNO + PFZW)/2	€ 15.518	€ 15.518
Pensioengrondslag	Salaris - franchise	€ 28.982	€ 19.682
Gemiddelde totale premiepercentage	(premie% PNO + PFZW)/2	24,15%	24,15%
Ouderdomspensioen -premie (totaal)	Pensioengrondslag * premiepercentage	€ 6.999	€ 4.753
Ouderdomspensioen werkgeversbijdrage	(% werkgeversbijdrage PNO+ PFZW)/2	63,3%	63,3%
Jaarlijkse bijdrage werkgever	Ouderdomspensioenpremie * werkgevers%	€ 4.433	€ 3.010
Pensioenbijdrage werkgever t.o.v. het jaarsalaris	Jaarlijkse bijdrage werkgever / jaarsalaris (excl. vaste emolumenten)	11,1%	9,5%
Maximum fiscale jaarruimte	Pensioengrondslag * 30%	€ 8.694	€ 5.904

Arbeidsongeschiktheid (I)

De werknemers in loondienst in de referentiemarkt* zijn aangesloten bij het pensioenfonds PNO of pensioenfonds zorg en welzijn. Bij **arbeidsongeschiktheid bouwt de medewerker in loondienst in de referentiemarkt een premievrij pensioen op**. Dit betekent dat de werknemer pensioen opbouwt zonder dat hiervoor premie betaald wordt.

Het pensioenfonds baseert deze premievrije pensioenopbouw op (maximaal) 70% of 75% van het oorspronkelijke bruto salaris. Het percentage is ook afhankelijk van de soort uitkering die de werknemer ontvangt van het UWV. Voor dit arbeidsongeschiktheidspensioen legt **zowel de werkgever als de werknemer 50% van de premie** in.

Voorbeeldberekening

	Toelichting berekening	Voorbeeld 1	Voorbeeld 2
Vast jaarsalaris (fulltime)		€ 44.500	€ 35.200
Gemiddelde franchise AOP		€ 25.069	€ 25.069
Pensioengrondslag	Salaris - franchise	€ 19.431	€ 10.131
Gemiddelde premiepercentage		0,5%	0,5%
AOP premie	Pensioengrondslag * premiepercentage	€ 97	€ 51
Gemiddelde AOP werkgeverspercentage		50%	50%
Jaarlijkse AOP bijdrage werkgever	AOP premie * AOP werkgeverspercentage	€49	€ 25

ACCT

Arbeidsongeschiktheid (II)

Een ZZP'er kan zich **verzekeren** tegen **inkomensverlies** door middel van een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Bij het onderzoeken van de kosten voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor ZZP'ers in de film/AV-sector zijn de volgende elementen meegenomen:

- Een **dekking op WIA-niveau vergelijkbaar met werknemers in loondienst**. Dat wil zeggen uitkering max 70% van max. verzekerd dagloon (à € 66.956,- per jaar).
- Voor **medewerkers in loondienst** geldt een **verplichting 'passend werk'** te aanvaarden bij **arbeidsongeschiktheid**. Gegeven de logica die door het hele project heen is gebruikt is dat hier ook het uitgangspunt.
- Wij repareren het **verschil** tussen het max. verzekerd dagloon en het daadwerkelijke inkomen (de zg. **WIA excedent verzekering**). We nemen ook de inkomensval indien betrokkene een WGA-vervolguitkering heeft (en een inkomen heeft lager dan 50% van zijn restverdien capaciteit; de zg. WGA-hiaatverzekering conform de regelingen van het arbeidsongeschiktheidspensioen van PNO en PFZW) mee.
- De premie is gebaseerd op een **gemiddelde leeftijd** van de beroepsbevolking (45 jaar), een periode zonder uitkering ('**wachttijd**') van 1 maand en een **eindleeftijd** voor de uitkering van 68 jaar.
- De jaarlijkse **netto** kosten worden afgezet tegen het **jaarsalaris exclusief marktconforme* vaste emolumenten**.

Zelfstandigen in de **film/AV-sector** kunnen een **verzekering** nemen voor **arbeidsongeschiktheid**. Verschillende verzekeraars bieden deze verzekering aan. De zelfstandige zal deze arbeidsongeschiktheidsverzekering geheel voor eigen rekening moeten nemen.

Voorbeeldberekening

	Toelichting berekening	Voorbeeld 1	Voorbeeld 2
Beroep		Licht-technicus	Secretaresse
Gemiddelde maandelijkse premie AOV		€ 547	€ 255
Gemiddelde eenmalige kosten		€ 131	€ 131
Eenmalige kosten over 5 jaar	Gemiddelde eenmalige kosten / 5	€ 26,2	€ 26,2
Jaarlijkse premie AOV	Gemiddelde premie*12 + eenmalige kosten over 5 jaar	€ 6.590	€ 3.086
Jaarlijkse premie AOV inclusief fiscaal voordeel	Jaarlijkse bijdrage AOV – fiscaal voordeel (36,93% in deze voorbeelden)	€ 4.156	€ 1.946
Jaarlijkse netto premie t.o.v. jaarsalaris	Jaarlijkse netto premie / jaarsalaris (excl. vaste emolumenten)	10%	6%

Werkloosheid

De arbeidsmarktpositie van de zelfstandig ondernemer wijkt op een aantal punten fundamenteel af van de rechtspositie van de werknemer.

Het is **niet mogelijk** (en ook niet het doel) om door middel van een opslagfactor de ZZP'er in alle opzichten in **dezelfde (financiële en arbeidsrechtelijke) positie** te brengen als de werknemer in loondienst.

Zo is de werknemer in loondienst collectief verzekerd tegen het **risico op werkloosheid** en komt hij bij onvrijwillig ontslag in aanmerking voor een wettelijke transitievergoeding. De keuze voor zelfstandig ondernemerschap impliceert dat de zelfstandig ondernemer bereid is dit risico te nemen en dat zijn positie op dit punt zich meer laat vergelijken met die van een werkgever (met personeel in dienst) dan met die van een werknemer. Binnen de kaders van deze opdracht laten we maatschappelijke aspecten omtrent zelfstandig ondernemen, zoals bijvoorbeeld aan schijnzelfstandigheid en verkapt dienstverband buiten beschouwing, maar wij realiseren ons dat dit mogelijk ook speelt in de film/AV-sector.

Hier komt bij dat een werknemer alleen in aanmerking komt voor een werkloosheidsuitkering als hij beschikbaar is voor de arbeidsmarkt etc. Een ZZP'er voldoet vanuit de aard van het werk vaak ook niet aan de gestelde voorwaarden van een WW-uitkering.

Niet-declarabele tijd

Opslagfactor ZZP

Niet-declarabele tijd

Een deel dat logischerwijs in een opslagfactor zitten voor een zzp'er is de post **niet-declarabele uren**, een zzp'er kent immers snijverlies in de tijd als gevolg van onder andere administratie en acquisitie. Het percentage uren dat een zzp'er declarabel is, verschilt uiteraard per individu. Om toch tot **één eenduidig** percentage te komen, zodat eenduidige **minimumtarieven** kunnen worden berekend, hebben we **diverse bronnen geraadpleegd** om te onderzoeken wat hierin gebruikelijk is. De meeste bronnen voor zelfstandig ondernemers geven aan dat 20-30% van totale productieve tijd niet-declarabel zijn het meest gebruikelijk is (o.a. ZZP Nederland en KNAB). We willen komen tot **minimumtarieven** per niveau, voor Berenschot is het daarom voor dit deel het **meest passend** om in de berekeningen uit te gaan van **20% niet-declarabele tijd**.

In het [memorie van toelichting](#) op het voorstel Wet-minimumbeloning zelfstandigen wordt gerefereerd naar onderzoek onder ZZP-ers, waarbij niet-declarabele tijd wordt uitgedrukt als uren die besteed worden aan de onderneming en aan het werk is, maar niet bij een opdrachtgever kan declareren. De 20% niet declarabele tijd interpreteren wij daarom als de werkbare dagen **exclusief** vakantiedagen en doordeweekse feestdagen**. De vakantiedagen en doordeweekse feestdagen zijn opgenomen in het basisuurtarief, niet-declarabele tijd voor een ZZP-er wordt als los element meegenomen in een deel van de opslagfactor.

Om de 20% niet-declarabele tijd te kunnen vertalen naar een opslagfactor voor zelfstandig ondernemers, dienen we rekening te houden met het feit dat de niet declarabele tijd verdient zal moeten worden in de uren die wel declarabel zijn. Dat wil zeggen dat een zelfstandig ondernemer het door ons bepaalde minimum van 20% totale niet-declarabele tijd terug dient te verdienen in de 80% declarabele tijd. **Dit komt erop neer dat 1 op de 5 uren niet declarabel is**. Voor elke vier uren die gefactureerd worden, is er 1 uur dat niet gefactureerd wordt. De kosten van dat niet declarabele uur moeten dus worden uitgespreid over de vier wel te factureren uren.

Dit betekent dat de totale opslag om te komen tot logische, puur productieve tijd **25%** moet zijn.

*'Marktconform' betekent overal op deze pagina een gemiddelde tussen de cao Toneel & Dans en cao voor het Omroep personeel

** De interpretatie van de definitie 'niet-declarabele tijd' is gebaseerd op het [memorie van toelichting](#), hoofdstuk 2.2.2.1

Vaste emolumenten

Opslagfactor ZZP

Marktconforme vaste emolumenten

Emolumenten zijn beloningen voor medewerkers in loondienst die **buiten** het normale salaris vallen, maar wel vast worden uitgekeerd. Het basisuurtarief waarover de opslagfactor voor ZZP'ers wordt toegepast, is **exclusief vakantiegeld, eventuele dertiende maand en/of eindejaarsuitkering**. Om te komen tot een marktconform* deel binnen de opslagfactor voor **vaste emolumenten** voor zelfstandig ondernemers in de film/AV-sector wordt gekeken naar het **gemiddelde** van de gekozen **referentiemarkt**, namelijk de cao voor het Omroep personeel en de cao Toneel & Dans.

Hieruit komt het volgende:

- **8%** vakantietoeslag. In beide cao's geldt het wettelijke minimumpercentage voor vakantietoeslag.
- **3,45%** eindejaarsuitkering. Hier baseren wij ons op het **gemiddelde** van de cao voor het omroep personeel (uitkering van 6% in december) en een vaste geldelijke uitkering van €400 in de cao Toneel & Dans van gemiddeld (0,9%)**.

Voor het deel 'vaste emolumenten' in de opslagfactor voor ZZP'ers in de film/AV-sector zal op basis van bovenstaande toelichting **11,45%** worden aangehouden.

*'Marktconform' betekent overal op deze pagina een gemiddelde tussen de cao Toneel & Dans en cao voor het Omroep personeel

** Een dertiende maand en/of eindejaarsuitkering is wettelijk niet verplicht, niet elke organisatie of cao kent een dertiende maand en/of eindejaarsuitkering.

Niet-declarabele kosten

Opslagfactor ZZP

Niet-declarabele kosten

Het laatste onderdeel dat logischerwijs in de opslagfactor zit voor een zzp'er is de post **niet-declarabele kosten**. **Voorbeelden** van niet-declarabele kosten zijn studiekosten en kosten voor productontwikkeling. Het type en zeker ook de hoogte van gemaakte kosten die voor een zzp'er niet direct te declareren zijn bij een opdrachtgever, verschillen per individu en zelfs per opdracht. De diversiteit in type werkzaamheden is in de film/AV-sector zo groot, dat een uiteenzetting van alle mogelijke relevante elementen, gekoppeld aan een geldbedrag/percentage voor alle verschillende kostenposten, **niet realistisch** is.

Het doel is om toch tot **één totale opslagfactor** te komen voor alle niveaus in het Opdracht Kompas. Om tot één eenduidig percentage te kunnen komen, zodat eenduidige starttarieven kunnen worden berekend, hebben we een **uitvoerige documentstudie** gedaan om te onderzoeken of we tot een realistisch percentage voor de niet-declarabele kosten in de opslagfactor konden komen. Uit deze documentstudie blijkt dat **vrijwel geen enkele onderzoeker** die zich heeft gebogen over het uitrekenen of onderbouwen van een opslagfactor voor zzp'ers, deze **losse elementen** in 'niet-declarabele kosten' als geldbedrag of percentage **onderbouwt**. Sterker nog: er wordt in de meeste gevallen alleen een percentage voor de totale opslagfactor gegeven, met vaak wel een opsomming van elementen waar deze uit bestaat.

Het enige document in onze studie dat tot een concreet en onderbouwd percentage komt voor de verzamelpost niet declarabele kosten is het **SEO economisch onderzoek***, uit opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zij komen tot een gemiddelde percentage **van 15%**

Berekening opslagfactor

Opslagfactor ZZP

ACCT

Berekening: opslagfactor ZZP

De opslagfactor voor ZZP'ers die toegepast wordt over het **marktconforme* basisuurtarief**** bestaat uit **vier delen**. De hoogte van de afzonderlijke delen, als percentage van het basisuurtarief, is in dit rapport per onderdeel onderbouwd. De conclusies daarvan zijn als volgt samen te vatten in tabelvorm:

Onderdeel	Hoogte	Korte toelichting
1. Sociale lasten	23%	Optelsom gemiddelde hoogte ZVW (6%), OP & AOP (10%) en AOV (7%)
2. Niet-declarabele tijd	25%	Minimum van gebruikelijke percentages (sectorbreed in Nederland)
3. Vaste emolumenten	11,45%	Gemiddelde eindejaarsuitkering (3,45%) + vakantiegeld (8%) gebaseerd op de cao's voor het Omroep personeel en Toneel & Dans
4. Niet-declarabele kosten	15%	Benchmarkstudie (SEO economisch onderzoek, vanuit Min. SZW)

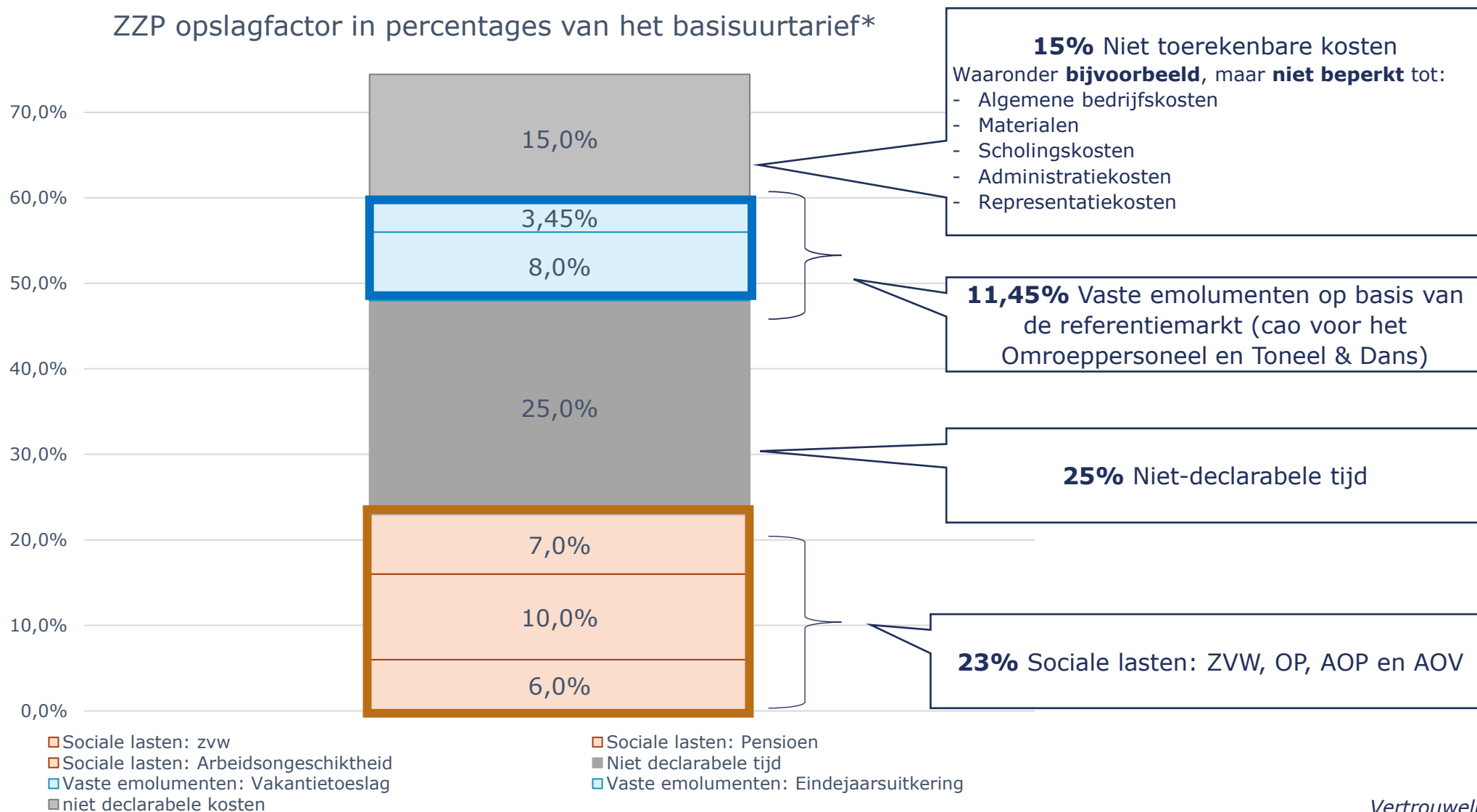
We gaan, concluderend, **rekenen met 74,45% als opslagfactor**. In de staafdiagram op de volgende pagina geven we grafisch weer hoe de opbouw van het opslagpercentage tot stand komt.

* Marktconform' betekent overal op deze pagina een gemiddelde tussen de cao Toneel & Dans en cao voor het Omroep personeel

** Het basisuurtarief als grondslag voor de ZZP-opslagfactor zoals vastgesteld in [stap B](#)

Opbouw opslagfactor

ZZP opslagfactor in percentages van het basisuurtarief*



Opdracht kompas met ZZP-starttarief

3

Van salaris naar ZZP-starttarief

A. Benchmark jaarsalaris

C. Opslagfactor ZZP-starttarief

Opdracht Kompas met
functiezwaarte per niveau

B. Marktconform* basisuurtarief gebaseerd
op een medewerker in loondienst

Starttarief per uur voor
zelfstandigen per niveau

Opdracht Kompas	Niveau	USB punten
	K	320 - 359,5
	J	280 - 319,5
	I	245 - 279,5
	H	210 - 244,5
	G	180 - 209,5
	F	150 - 179,5
	E	125 - 149,5
	D	100 - 124,5
	C	80 - 99,5
	B	60 - 79,5
A	9 - 59,5	

Opdracht Kompas	Niveau	Min-max loondienst
	K	€ xx - € yy
	J	€ xx - € yy
	I	€ xx - € yy
	H	€ xx - € yy
	G	€ xx - € yy
	F	€ xx - € yy
	E	€ xx - € yy
	D	€ xx - € yy
	C	€ xx - € yy
	B	€ xx - € yy
A	€ xx - € yy	

Opdracht Kompas	Niveau	ZZP starttarief
	K	€ xx + %
	J	€ xx + %
	I	€ xx + %
	H	€ xx + %
	G	€ xx + %
	F	€ xx + %
	E	€ xx + %
	D	€ xx + %
	C	€ xx + %
	B	€ xx + %
A	€ xx + %	

ACCT

Advies ZZP-starttarief per niveau

Advies op basis van het gemiddelde tussen de cao Toneel & Dans en cao voor het Omroep personeel

Dit betreft een **advies** van Berenschot over passende, marktconforme **starttarieven** per uur voor **zelfstandig ondernemers in de film/AV-sector** op basis van de gekozen referentiemarkt door platform ACCT, namelijk de **cao voor het Omroep personeel** en de **cao Toneel & Dans**.

Het **basisuurtarief** is gebaseerd op de **gemiddelde netto inzetbaarheid** van de twee cao's. Het gemiddelde aantal uren waarop het basisuurtarief is gebaseerd is **1686 uren op jaarbasis**. Deze netto inzetbaarheid is gebaseerd op een werkdag van 7,6 uur en houdt rekening met verlof- en doordeweekse feestdagen (zie [pagina 16 en 17](#) voor de details waarop de gemiddelde netto inzetbaarheid is gebaseerd).

Op basis van de hiervoor toegelicht elementen, onderbouwing en opbouw van een **passende opslagfactor**, stelt Berenschot de minimum zzp-tarieven zoals rechts weergegeven voor. Dit is gebaseerd op ongeveer 1350 declarabele uren op jaarbasis.

De adviezen van Berenschot worden onderbouwd door onze beloningsdata, door een objectief, expertmatig oordeel over de functiezwarte en een benchmark van beschikbare relevante informatie **binnen de kaders** van de opdracht. Dit neemt niet weg dat de Platform ACCT c.q. de Ketentafel Film/AV culturele producties cast & crew c.s., de verantwoordelijkheid heeft om de **passende starttarieven** vast te stellen, en daarbij de **vrijheid** heeft om af te wijken van het advies van Berenschot.

	Niveau	Basisuurtarief	Voorgestelde opslagfactor	Voorgesteld ZZP starttarief
			(74,45%)	
Opdracht Kompas	K	€ 33,25	€ 24,75	€ 58,00
	J	€ 28,80	€ 21,44	€ 50,24
	I	€ 25,20	€ 18,76	€ 43,96
	H	€ 22,30	€ 16,60	€ 38,90
	G	€ 19,97	€ 14,87	€ 34,84
	F	€ 18,10	€ 13,48	€ 31,58
	E	€ 16,60	€ 12,36	€ 28,96
	D	€ 15,41	€ 11,47	€ 26,88
	C	€ 14,51	€ 10,80	€ 25,31
	B	€ 14,21	€ 10,58	€ 24,79
A	€ 14,21	€ 10,58	€ 24,79	

Aanvullende opmerkingen

In aansluiting op het overleg met **Platform ACCT en de ketentafel Film/AV culturele producties cast & crew c.s.** hebben we alleen **minimum uurtarieven** vastgesteld, oftewel **starttarieven**. Medewerkers in loondienst hebben binnen een salarisstructuur ruimte hebben voor **salarisgroei op grond van ervaringsjaren**. Berenschot adviseert om de starttarieven als zodanig te positioneren. Dat wil zeggen dat er nog wel **onderhandelingsruimte** naar boven toe blijft bestaan, voor zowel opdrachtgevers als opdrachtnemers.

In de totstandkoming van het starttarief is uitgegaan van een minimale niet-declarabele tijd, uitgaande van een positie van een medewerker in loondienst, wiens werkbare uren en het loon dat daar tegenover staat bepaald is. Bij het bepalen van het uurtarief ligt het daarom voor de hand om onder andere rekening te houden met een **flexicurity-principe**. Dit betekent dat bij **minder zekerheid een hoger tarief** mogelijk passend is en naarmate een zzp'er meer **zekerheid** (lees meestal: beter planbaar werk of langere, meer gegarandeerde en/of grotere opdrachten) kan worden geboden, een **lager** tarief kan volstaan. Wellicht ten overvloede merken we hierbij nog een keer op dat een tarief **onder** de door ons geadviseerde starttarieven **niet wenselijk is**. Een voorbeeld van flexicurity is uitgewerkt door DigiPACCT in het kader van cao's zij-aan-zij werkenden zzp'ers*. Wij adviseren platform ACCT om aanvullend onderzoek uit te voeren om een flexicurity-principe te ontwikkelen specifiek gericht op de **context van opdrachten** binnen de **film/AV-sector**.

De opslagfactor is alleen gebaseerd op de **geldelijke waarde** die men in loondienst op het door Berenschot bepaalde functiezwaarteniveau van de werkgever zou hebben gekregen**. Advies over bijvoorbeeld **leveringsvoorwaarden** en overige **contractuele** afspraken die komen kijken bij **goed opdrachtgeverschap** zijn in deze opdracht buiten beschouwing gelaten.

* <https://www.digipacct.nl/cao-loon-naar-zzp-tarief>

** Hierbij hebben we waar relevant rekening gehouden met zowel een aantal fiscale voordelen voor zzp'ers als aansluitkosten die een zzp'er maakt.

ACCT

Overige aspecten ZZP'er

Wat is wel en niet onderdeel van het voorgestelde ZZP-starttarief

Het door Berenschot geadviseerde **starttarief** voor ZZP'ers omvat **niet alle** mogelijk van toepassing zijnde kosten of vergoedingen voor een ZZP'er in de film/AV sector. In het ZZP-starttarief zitten de minimale elementen die **eenduidig** gelden voor alle ZZP'ers in de film/AV sector. Het ZZP-starttarief is gebaseerd op **1686 netto inzetbare uren** en ongeveer **1350 declarabele uren** per jaar. In de toepassing van het uurtarief is het uitgangspunt dat alle uren die besteedt worden aan de opdracht (voorbereiding en feitelijke uitvoering) gefactureerd worden.

We begrijpen dat door het opstellen van starttarieven behoefte is aan duidelijke richtlijnen en handvaten om een passend tarief te bepalen waarin rekening wordt gehouden met alle elementen die van toepassing zijn voor de ZZP'er. We stellen vervolg stappen voor op pagina 48 en 49.

Voorzien in het ZZP-starttarief

- Basisuurtarief:
 - o Primaire arbeidsvoorwaarden (loon)
 - o Marktconforme vakantie- en doordeweekse feestdagen
- Opslagfactor:
 - o Vakantiegeld en een eventuele dertiende maand
 - o Sociale lasten (ZVW premie, arbeidsongeschiktheidsverzekering en een pensioenvoorziening)
 - o Minimum % niet-declarabele uren
 - o % algemene niet-toerekenbare kosten

Geen onderdeel van het ZZP-starttarief

- Denk hierbij aan vergoedingen, kosten, arbeidsvoorwaarden en toeslagen zoals **bijvoorbeeld**, maar **niet beperkt** tot:
- Een flexicurity principe
 - Overige arbeidsvoorwaarden, zoals bijvoorbeeld (maar niet limitatief) reiskosten, overwerk- of onregelmatigheidstoelage
 - Kosten voor apparatuur

Advies indexatie

De starttarieven die wij vaststellen, hebben **juli 2023 als peildatum**. Om ons advies **duurzaam** te maken en om deze exercitie niet ieder jaar te hoeven doen, geven we graag advies over **logische indexatie** van de starttarieven. Gegeven het feit dat wij onze basisuurtarieven baseren op twee cao's (namelijk: cao Toneel en Dans en cao voor het Omroeperspersoneel) ligt het wat ons betreft voor de hand om ook de hoogte van (en timing van) indexatie **aan te laten sluiten op deze twee cao's**.

De beloningsbedragen in deze cao's zijn de afgelopen jaren per 1 januari vernieuwd. Dat maakt het mogelijk om in principe **ieder jaar per 1 januari** de basisuurtarieven waarover de ZZP opslagfactor wordt toegepast te evalueren en wanneer van toepassing, met het **gemiddelde indexatiepercentage uit deze twee cao's** te verhogen.

Er is inmiddels een principe akkoord voor de cao Toneel & Dans 2024, waarin een structurele loonsverhoging van 5% en €150,- per 1 januari 2024 (art. 2 principe akkoord Toneel & Dans) is afgesproken. Er is tevens een onderhandelingsakkoord tussen de publieke omroepen, NPO e.a. met de NVJ, hierin is een salarisverhoging van 5% en daaroverheen nog een 3,5% opgenomen. De FNV en CNV hebben nog niet getekend.

Wij raden aan om **per drie/vier jaar een meer fundamentele review** van de tarieven te doen en de (relatieve) hoogte van de verschillende elementen die samen de opslagfactor vormen, nader te bekijken.

Vervolg

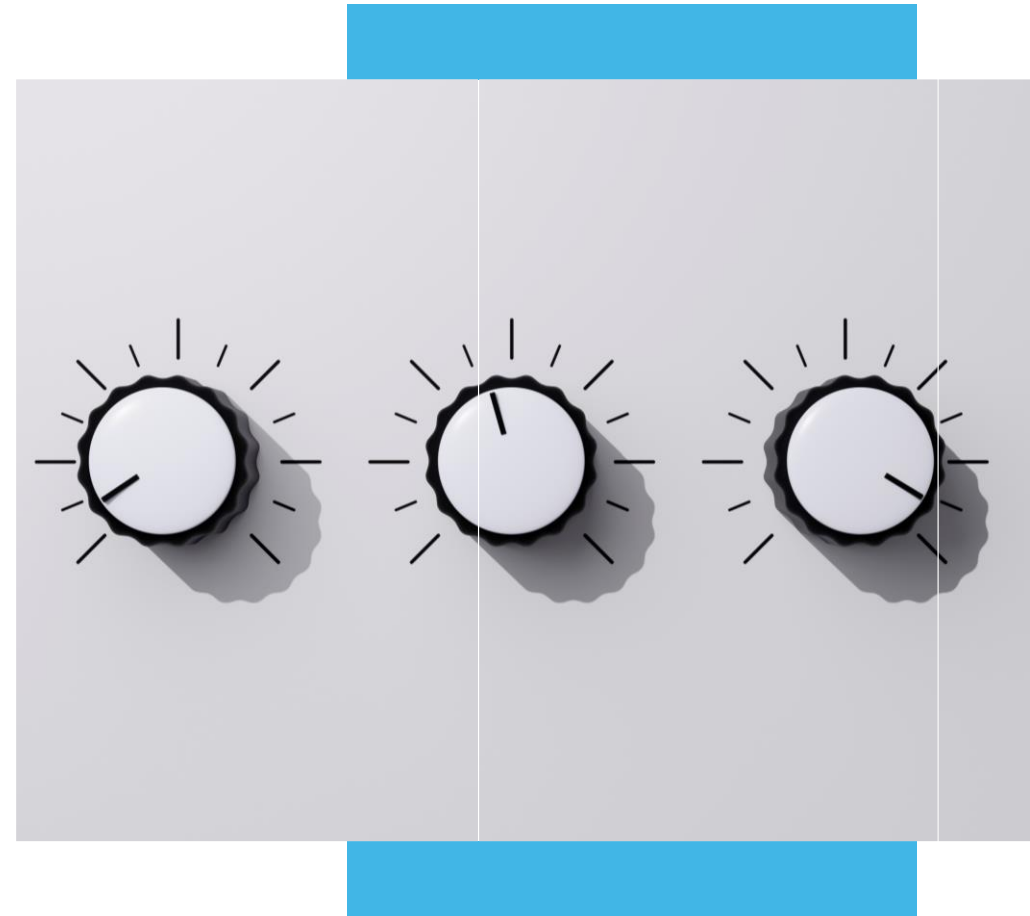
4

Advies voor vervolg

Er zijn starttarieven opgesteld per niveau binnen het eveneens recent door Berenschot gecreëerde Opdracht Kompas. Alleen elementen die uniform toe te passen zijn, zijn opgenomen in dit minimum uurtarief. Ditzelfde geldt voor niet-declarabele tijd, waar we ook van het minimale uit zijn gegaan. Dit alles is gedaan om de minimumtarieven op de gehele film/AV sector toe te kunnen toepassen en om de resulterende starttarieven streng als minima te handhaven.

We begrijpen dat er hierdoor behoefte is aan duidelijke richtlijnen en handvaten om een passend tarief te bepalen waarin rekening wordt gehouden met alle elementen die van toepassing zijn voor de ZZP'er. Om het Opdracht Kompas en het advies voor starttarieven op een passende en werkbare manier in de praktijk te brengen adviseren wij Platform ACCT om een aantal vervolgstappen te overwegen en in een **handreiking** vorm te geven.

Op de volgende pagina is ons voorstel voor nader te onderzoeken elementen in de handreiking gespecificeerd.



Handreiking film/AV sector

Mogelijke onderdelen handreiking

- **Flexicurity**

In de uitwerking van een flexicurity principe specifiek voor de context van opdrachten binnen de film/AV sector is het belangrijk om te achterhalen welke factoren meespelen in bijvoorbeeld de planbaarheid van werk. Wij kunnen meehelpen met het ontwerpen van staffels in een logische additionele opslagfactor in relatie met niet-declarabele tijd.

- **Toepassing te factureren uren per doelgroep**

Specifiek voor de context van opdrachten binnen de film/AV sector adviseren wij om per doelgroep handvaten te bieden om de vertaling te kunnen maken naar de totaal te factureren uren. Denk daarbij aan eventuele dag-/producttarieven en hoe om te gaan met voorbereidings- /uitwerkingstijd etc.

- **Inzicht overige elementen**

Binnen de doelgroep is een verscheidenheid aan kosten en vergoedingen van toepassing. Graag onderzoeken wij welke elementen voor welke doelgroep van toepassing en wat een passende hoogte is.

Voorgestelde werkwijze

- **Vragenlijst**

Om goed inzicht te krijgen in de context van alle doelgroepen adviseren wij om te starten met een vragenlijst waarin we zullen vragen naar aanvullende elementen en bijvoorbeeld declarabiliteit.

- **Organiseren van workshops per doelgroep**

Verdieping op vragenlijst

- **Opstellen persona's**

Door persona's te creëren kunnen voorbeelden worden uitgewerkt waarin toelichting wordt gegeven hoe de persona;

- De best passende opdracht vindt in het Opdracht Kompas
- Welk starttarief per uur daarbij hoort
- Hoe de persona kan komen tot een passend uurtarief
- Welke werkzaamheden en de tijd die daarvoor nodig is als declarabel te beschouwen zijn en hoe er gekomen kan worden tot een dagtarief of producttarief
- Voorbeelden van overige voorwaarden die van toepassing kunnen zijn

Bijlagen

Bijlage 1

Benchmark inzichten

ACCT

Benchmark cao's - jaarsalaris

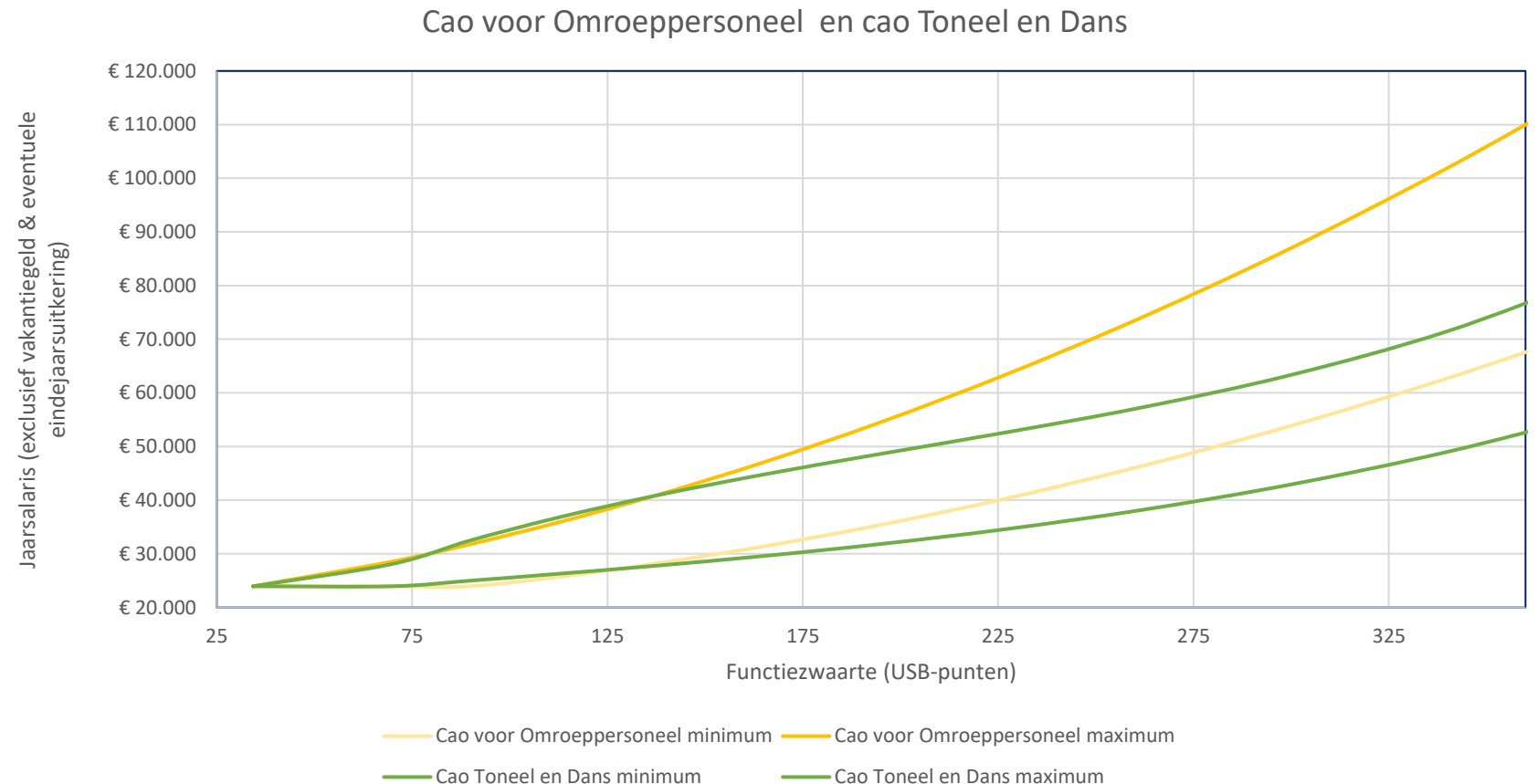
Cao voor het Omroepersoneel en cao Toneel & Dans

Benchmark cao's

- In de grafiek is de wiskundige relatie tussen functiewaarte en salaris visueel weergegeven voor twee cao's: de cao voor het Omroepersoneel en cao Toneel & Dans.
- **Belangrijk:** Er is in deze vergelijking nog **niet** gekeken naar **netto inzetbaarheid**
- De beleidssalarissen in de cao voor het Omroepersoneel is gebaseerd op een fulltime werkweek van 36 uur, de cao Toneel & Dans op 40 uur per week (inclusief 12 Atv-dagen).
- Dit betreft het bruto jaarsalaris, exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering. Toelichting over deze elementen komen later terug in het rapport.

Beleidsalaris minima en maxima

- Tot en met niveau F zijn de minima en maximasalarissen van de cao voor het Omroepersoneel en cao Toneel & Dans vergelijkbaar (afwijking minder dan 6%).
- Vanaf niveau G is de cao voor het Omroepersoneel in staat de medewerkers een hoger minimum- en maximumsalaris te bieden, variërend van 11% tot maar liefst 43% hoger.



Het minimumloon per 1 juli 2023 is als absoluut minimum gebruikt.

Benchmark beleidssalarissen B.V. NL

Cao voor het Omroepersoneel

Toets cao voor het Omroepersoneel met de BV Nederland (Beleid)

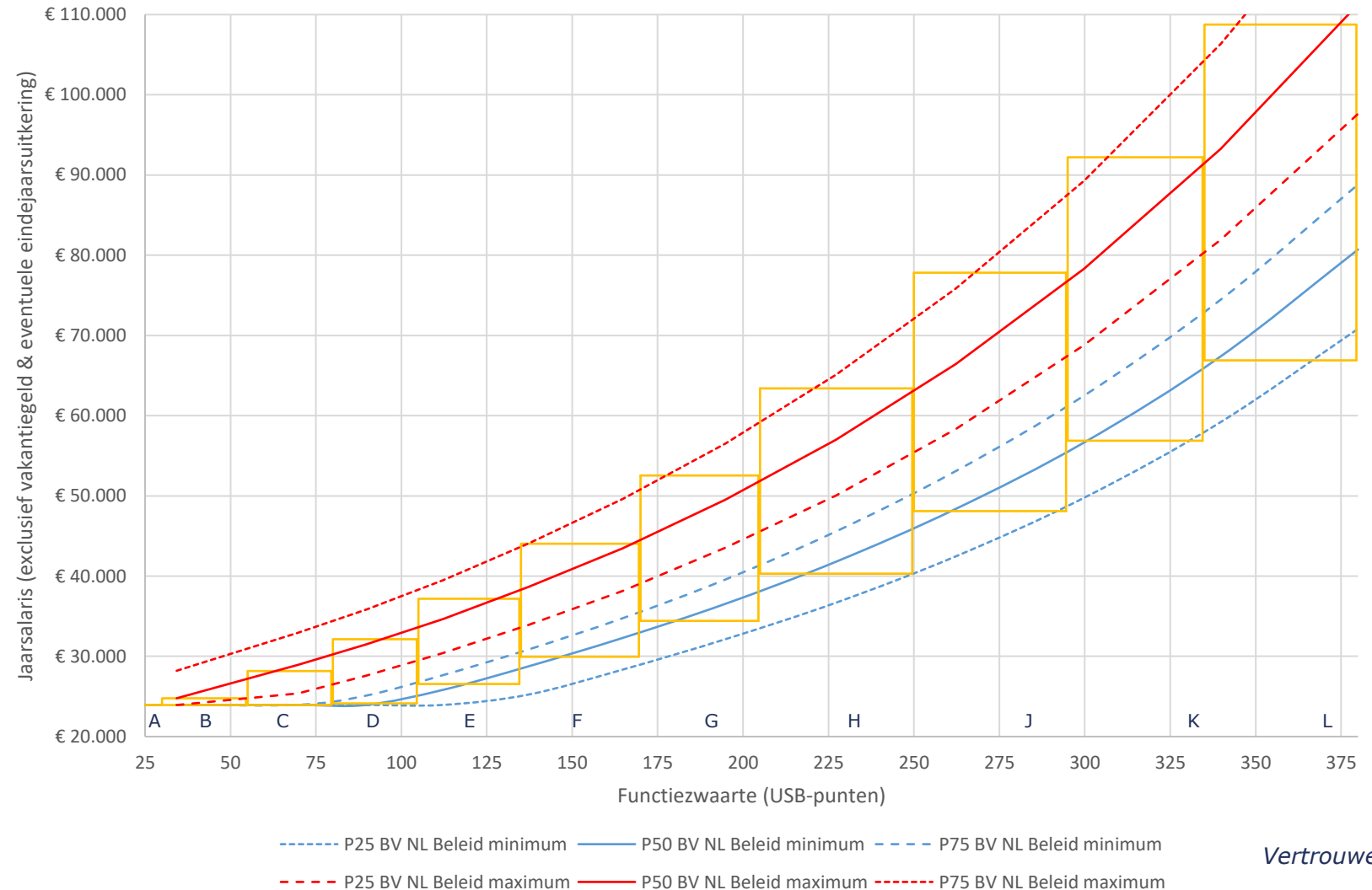
Toelichting

In de grafiek zijn de salarisschalen van de cao voor Omroepersoneel visueel weergegeven in het geel.

- De beloningsniveaus op het 25e, 50e en 75e percentiel van de B.V. Nederland zijn toegevoegd in het blauw en rood. Dit zijn beleidssalarissen (minima en maxima) in de B.V. NL.
- Er is in deze vergelijking rekening gehouden met de fulltime arbeidsduur van de cao voor het Omroepersoneel. De vergelijking is gebaseerd op een 36-urige werkweek

Observaties

- De observaties zijn gebaseerd o.b.v. het mid-point, oftewel het midden van de band.
- De minima van de cao voor het Omroepersoneel liggen rond de P50 van de minima B.V. NL beleidssalarissen.
- Vanaf schaal E verandert de positie van de minima van de cao van P50 naar een positie tussen de P25 en P50 van het minimum van de B.V. Nederland beleidssalarissen.
- De maxima van schaal B, C en D van de cao liggen tussen de P25 en P50 van de maximum B.V. NL beleidssalarissen.
- Vanaf schaal E ligt de marktpositie rond de P50 en neemt deze verder toe voor de schalen daarboven tot een niveau rond P75



Benchmark beleidssalarissen B.V. NL

Cao Toneel & Dans

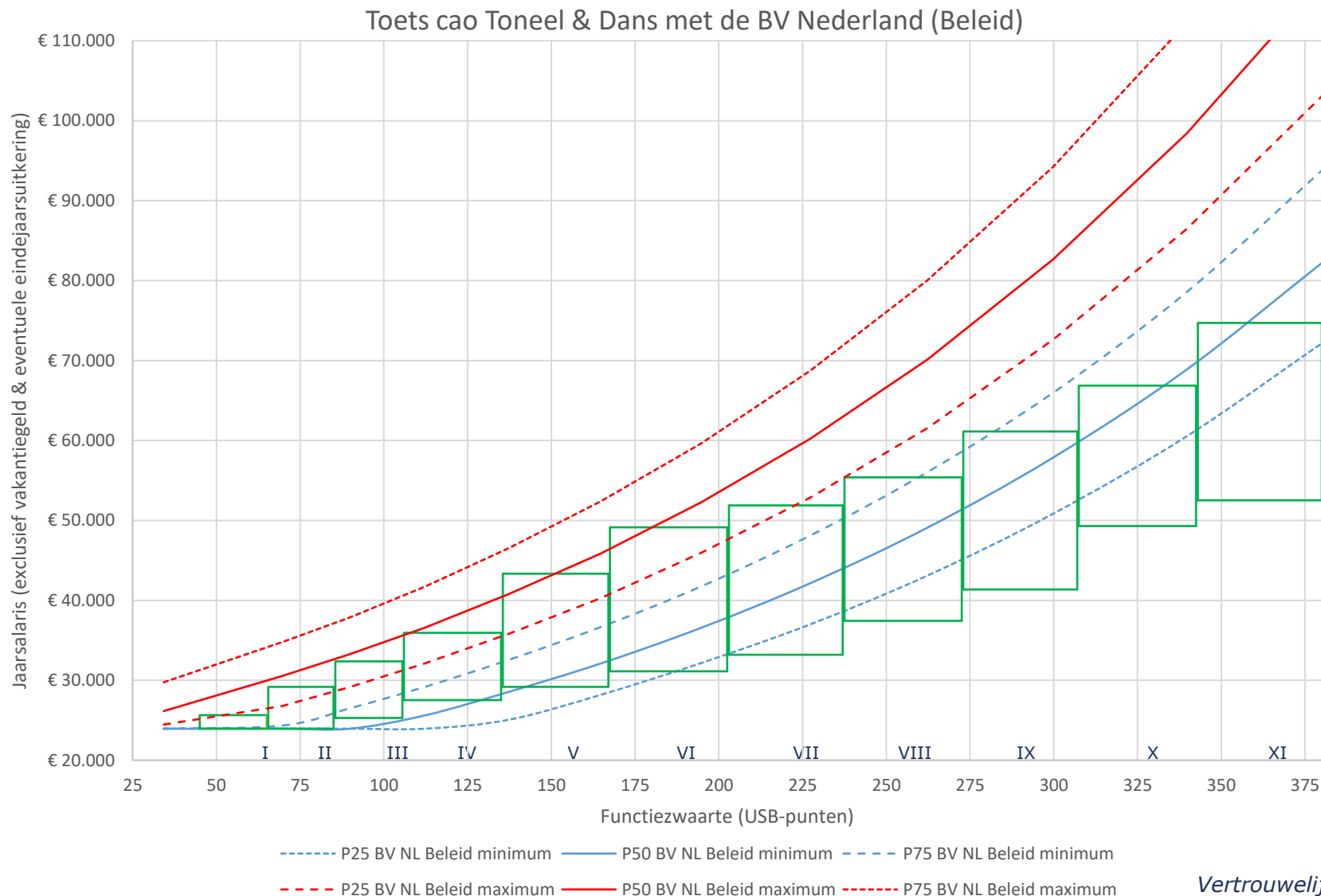
Toelichting

In de grafiek zijn de salarisschalen van de cao Toneel & Dans visueel weergegeven in het groen.

- De beloningsniveaus op het 25e, 50e en 75e percentiel van de B.V. NL zijn toegevoegd in het blauw en rood. Dit zijn beleidssalarissen (minima en maxima) in de B.V. NL.
- Er is in deze vergelijking rekening gehouden met de fulltime arbeidsduur van de cao Toneel & Dans (exclusief ADV). De vergelijking is gebaseerd op een 38-urige werkweek.

Observaties

- De observaties zijn gebaseerd o.b.v. het mid-point, oftewel het midden van de band.
- De minima van de cao Toneel & Dans liggen rond de P50 van de minima in de B.V. NL tot en met schaal VI, daarna zien we een daling in de positionering.
- Vanaf schaal IX komt het minima van de cao onder de P25 van de minima van de B.V. NL.
- De maxima van 1^e vier schalen en schaal VII ligt rond de P50 van de maximum B.V. NL beleidssalarissen.
- Schalen V en VI liggen iets hoger dan P50 van de maximum B.V. NL beleidssalarissen.
- Vanaf schaal VIII neemt de marktpositie af, vanaf schaal IX ligt het maxima van de cao Toneel & Dans onder de P25 maxima van de B.V. NL.



ACCT

Gecombineerde cao's & B.V. NL (beleid)

Basisuurtarieven

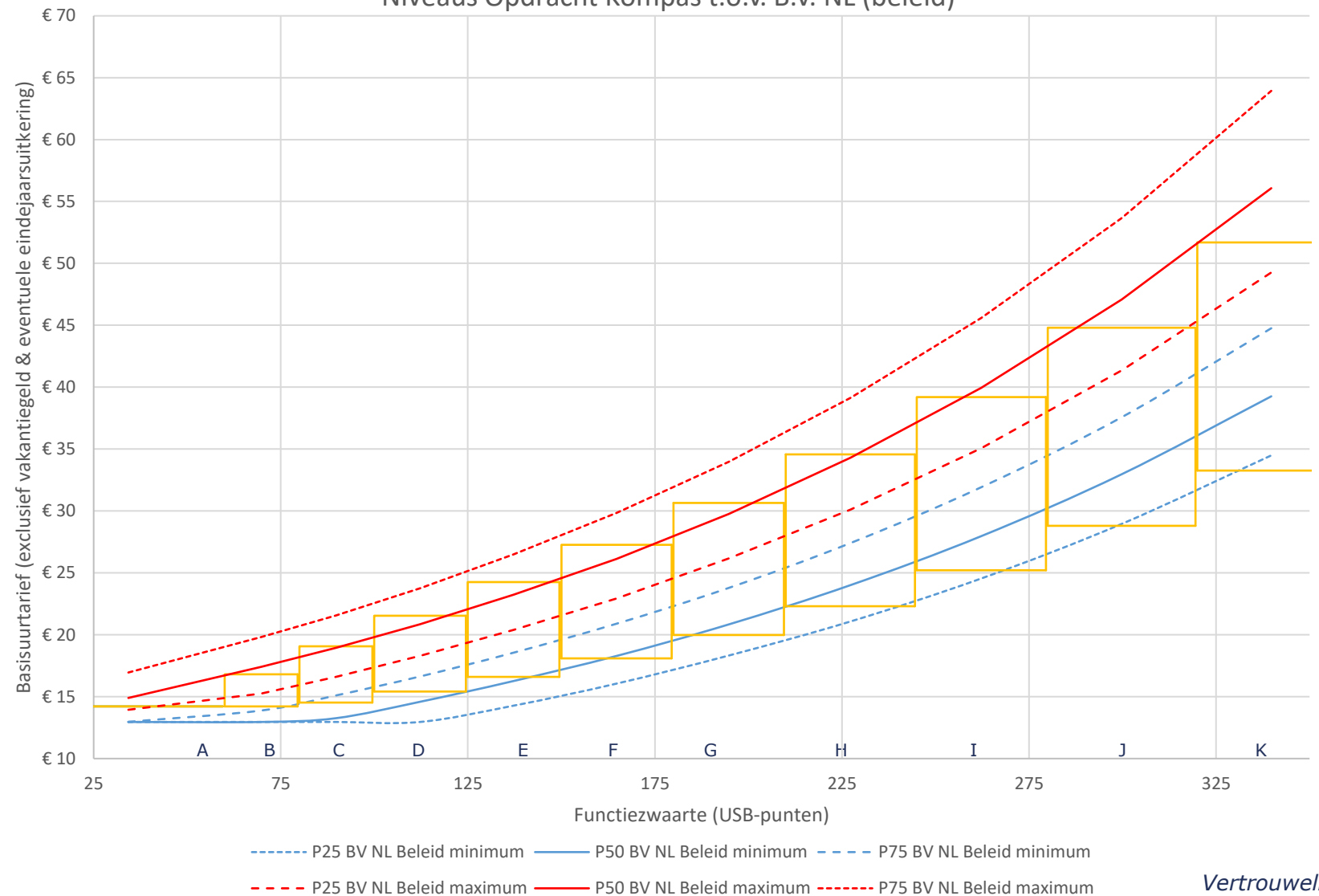
Toelichting

- In de grafiek representeren de blokken in het geel het minimum en maximum basisuurtarief op basis van het gemiddelde tussen de cao voor het Omroep personeel en cao Toneel & Dans.
- De beloningsniveaus op het 25e, 50e en 75e percentiel van de B.V. Nederland zijn toegevoegd in het blauw en rood. Dit zijn beleidssalarissen (minima en maxima).
- Deze vergelijking houdt rekening met netto inzetbaarheid:
 - Basisuurtarief gecombineerde cao's: 1686 uren op jaarbasis
 - B.V. NL: 1848 uren op jaarbasis

Observaties

- De observaties zijn gebaseerd o.b.v. het mid-point, oftewel het midden van het niveau.
- De minima van de gecombineerde cao basisuurtarieven liggen in de eerste vijf niveaus hoger dan de P50 van de minima van de B.V. NL beleidssalarissen.
- Het minimum van niveau H en I ligt tussen de P25 en P50 van minima in de B.V. NL, daarna valt het minimum net onder P25
- De maxima van de basisuurtarieven van niveau A t/m J liggen rond de P50 van de maxima van de B.V. Nederland (maximaal 5% afwijking).
- Het maximum van niveau K valt tussen P25 en P50 van het maximum in de B.V. NL.

Niveaus Opdracht Kompas t.o.v. B.V. NL (beleid)



Bijlage 2

Documentenstudie

Resultaten document studie (I)

Titel document	Elementen		Sociale lasten		Niet declarabele tijd		niet toerekenbare kosten		Grondslag opslagfactor
	opslagfactor totaal	%	toelichting (indien aanwezig)	%	toelichting (indien aanwezig)	%	toelichting (indien aanwezig)		
2018-68_Karakteristieken_en_tarieven_zzp_ers			arbeidsongeschiktheidsverzekering 8%, 15% pensioenvoorziening 7%				grondstoffen, materialen, hulpmiddelen 15%, overige 15% opdrachtgerelateerde kosten 13%, algemene bedrijfskosten 15% Eveneens kijkend naar het Wetsvoorstel Minimumbeloning Zelfstandigen hanteren we een percentage van 12,5% algemene niet-toerekenbare kosten. De regering kwam in het wetsvoorstel op 15% op basis van cijfers van SEO Economisch Onderzoek (SEO, Karakteristieken en tarieven zzp'ers, 2018, p. 46). Ook hier zitten we dus onder het percentage. Daarnaast hanteren we bij de berekening van het uurtarief het flexicurity-principe dat flexibiliteit en onzekerheid in balans brengt. Naarmate een zzp'er meer zekerheid kan worden geboden kan volstaan worden met een lager tarief. Het cao-loon van werknemers gaat in beginsel immers uit van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.		
191220_cao-lonen-naar-zzp-tarieven_toelichting-platform-acct_def	46,5%	17%	premie arbeidsongeschiktheidsverzekering (CBS, 7% is stabiel meerjarige gemiddelde), inleg broodfondsen is gemiddeld 5%, UWV premie vrijwillige deelname Ziektewet 2020 is 8,25% , pensioenvoorziening (CBS, 4% is stabiel meerjarige gemiddelde premie inleg zzp) . Het eindrapport IBO Zelfstandigen zonder personeel (2015, Rijksoverheid berekent een range van 8-17% ziekte + arbeidsongeschiktheid).	17%	Het is algemeen aanvaard dat een percentage van de gewerkte uren van een zelfstandige niet-declarabel zijn. In de rekentool wordt daarbij een percentage van 17% gehanteerd (dus onder het percentage 20-30% dat gemiddeld voor zzp'ers bestaat (bron)). En ruim onder het percentage van 35% waar het Ministerie SZW van uitgaat in het wetsvoorstel Minimumbeloning Zelfstandigen.	12,5%	flexicurity: bij meer zekerheid lager tarief. Genoemd door digiPACCT: ; kosten/uren voor productontwikkeling/onderzoekstijd, acquisitie/audities/netwerken, bijhouden vak/scholing/training en administratie;	verzekering voor beroeps-aansprakelijkheid; kosten voor bedrijfshuivering en materialen. - Specifieke ZZP-elementen Ter toelichting. Te denken valt aan: reiskosten; extra materiaalkosten; productiegerichte voorbereiding; productiegerelateerde promotie-activiteiten.	
20230511 Agenda KTFILMAV 6e Vergadering Ketentafel Film AV 11 mei 2023 def			sociale lasten zoals verzekeringen/ voorzieningen voor ziektekosten, arbeidsongeschiktheid, pensioen						
20230511 Bijlage 1 KTFILMAV Concept-Verslag 5e vergadering Ketentafel Film AV 23 maart 2023									
20230511 Bijlage 2 KTFILMAV Toelichting Platform ACCT Ketentafel-werkgroep Begrippenkader Film AV									
20230511 Bijlage 3 KTFILMAV Bureau Berenschot Concept Opdracht Kompas Film AV									
20230511 Bijlage 4 KTFILMAV Document Platform ACCT Ketentafel Film AV Vakgebieden en Functies									
20230511 Bijlage 5 KTFILMAV Stappenplan naar Sectoraal convenant Platform ACCT 24 april 2023									
Bijlage 1 Uitvraag Berenschot Concept Opdracht Kompas FilmAV									
Bijlage 2 Berenschot Concept Opdracht Kompas FilmAV									
Bijlage 3 Vakgebieden en Functies FilmAV									
Ketentafel platform acct_beloning_DRAFT									
Naslag nr_3 Deel 2 Rapport Commissie Borstlap Regulering van Werk in wat voor land willen wij werken 2020_pdf									

Resultaten document studie (II)

Titel document	Elementen		Sociale lasten		Niet declarabele tijd		niet toerekenbare kosten		Grondslag opslagfactor
	opslagfactor totaal	%	toelichting (indien aanwezig)	%	toelichting (indien aanwezig)	%	toelichting (indien aanwezig)		
NVJ Fair_Practice_Code_Publieke_Omroep_01-04-2022-en-01-01-2023_	50%				20 wettelijke vakantiedagen				Het minimaal door een omroep opdrachtgever aan te bieden uurtarief wordt bepaald door het bij de betreffende opdracht analoog toepassen van het minimumniveau van de CAO-schaal en het daarbij behorende bruto maandsalaris te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en 6% decemberuitkering. Hierna te vermenigvuldigen met 12 en daarna te delen door 1728 uur2. Het aldus vastgestelde bruto uurtarief wordt vervolgens vermenigvuldigd met een factor 1,5 en is daarmee het minimumuurtarief
NVJ Werkcode DPG Media 27_9_2022 (1)_pdf	50%		De opslag van 50% is en tegemoetkoming in de kosten anders dan reiskosten die een opdrachtnemer kan maken voor bijvoorbeeld een pensioen en arbeidsongeschiktheidsverzekering, ziekte, acquisitie en administratie		20 wettelijke vakantiedagen		De opslag van 50% is en tegemoetkoming in de kosten anders dan reiskosten die een opdrachtnemer kan maken voor bijvoorbeeld een pensioen en arbeidsongeschiktheidsverzekering, ziekte, acquisitie en administratie		Minimaal 167% van het bij de opdracht passende schaaalaris uit de cao Uitgeverijbedrijf. In deze toeslag is rekening gehouden met 8% vakantietoeslag en 50% zzp toeslag en 20 vakantiedagen
Platform ACCT Deelnemers Ketentafel Film AV 11 mei 2023 Praktijkinstrument nr. 1, Fair pay Kunstprofessionals CE&AK, Referentiekader Cao's en Richtlijnen									
Praktijkinstrument nr. 1, Fair pay opdrachtwerk Marketing en Communicatie cultuursector, Referentiekader	50%				Ten derde is het onverstandig om de prijs per uur voor inhuur zonder meer te koppelen aan de prijs van één uur arbeid in loondienst. Het tarief voor één uur inhuur staat in de praktijk vaak gelijk aan meer dan één uur werk, omdat er allerlei bijkomende niet-declarabele componenten aan de opdracht zitten.		Tentweede zijn in de naar uurbedragen omgerekende cao-salarissen allerlei (vaste)vergoedingen nog niet meegeteld, zoals bijvoorbeeld de eindejaarsuitkering. Dat zijnvergoedingen die, in tegenstelling tot bijvoorbeeld de verrekening van kosten voorpensioenopbouw, niet zijn meegenomen in de minimumopslag van 50% die in een aantal hiervoor genoemde cao's is opgenomen.		
web-2.-tariefopbouw ontwerpers SFM oktober 2022	n/a		premie pensioen, premie arbeidsongeschiktheid,		Vorbereidend werk, andere niet declarabele uren bijvoorbeeld administratief werk of reistijd. Binnen DigiPACCT hanteert men hiervoor 17%, maar er worden ook percentages van 20-30% genoemd en het ministerie van SZW dacht zelfs aan 35%.		Kosten die nog wel eens worden vergeten zijn scholingskosten, vakantiegeld (bij loondienst wettelijk minimaal 8% van het brutoloon) en een eindejaarsuitkering of dertiende maand. Inhuur derden, Inkoop, materiaalkosten en andere productiemiddelen, bedrijfskosten (zoals internetkosten, zakelijke reiskosten, kantoorbenodigdheden, bankkosten, kantinekosten.)		
Wmz wetsvoorstel + artikelsgewijze toelichting voor internetconsultatie					6. De volgende tijdseenheden worden in ieder geval beschouwd als direct aan de opdracht toe te rekenen tijd:a. arbeidstijd die wordt besteed aan de voorbereiding en feitelijke uitvoering van die opdracht;en b. tijd besteed aan vervoer in het kader van de opdracht, met uitzondering van de tijd, bedoeld in hetzevendelid, onderdeel a.7. De volgende tijdseenheden worden in ieder geval niet beschouwd als direct aan de opdracht toe te rekenen tijd:a. tijd besteed aan vervoer van en naar de vaste woon-of verblijfplaats en aan vervoer tussen bestemmingen van verschillende opdrachten;b. tijd besteed aan acquisitie en representatie;c. tijd besteed aan administratie; d. tijd besteed aan scholing, studie en vakliteratuur; ene. tijd besteed aan opstellen en ondertekenen van de overeenkomst tussen de opdrachtgever en de zelfstandige, de overeenkomst, bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel a, van de Wet op de zelfstandigenverklaring en van de zelfstandigenverklaring, bedoeld in artikel 1, onderdeel a, van de Wet op de zelfstandigenverklaring;f. tijd besteed aan het ter beschikking krijgen van bedrijfsmiddelendie voor meerdere opdrachten worden of zullen worden gebruikt; en g. tijd besteed aan de ontwikkeling van een dienst indien deze dienst voor meerdere opdrachtgevers wordt of zal worden verricht.		2.De volgende kosten worden in ieder geval beschouwd als direct aan de opdracht toe te rekenen kosten:a. de kosten voor de voorbereiding en de feitelijke uitvoering van de opdracht; enb. kosten voor vervoer in het kader van de opdracht, met uitzondering van de kosten, bedoeld in het vijfde lid, onderdeel a. 5. De volgende kosten worden in ieder geval niet beschouwd als direct aan de opdracht toe te rekenen kosten:a. kosten voor vervoer van en naar de vaste woon-of verblijfplaats en voor vervoer tussen bestemmingen van verschillende opdrachten;b. acquisitie-en representatiekosten;c. administratiekosten;d. scholings- en studiekosten en kosten voor vakliteratuur;e. verzekeringspremies, tenzij de verzekering enkel is afgesloten voor de opdracht; f. kosten voor communicatie en communicatiemiddelen; g. kosten gemaakt voor het opstellen en ondertekenen van de overeenkomst tussen de opdrachtgever en de zelfstandige, de overeenkomst, bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel a, van de Wet op de zelfstandigenverklaring en van de zelfstandigenverklaring, bedoeld in artikel 1, onderdeel a, van de Wet op de zelfstandigenverklaring;h. kosten voor bedrijfsmiddelendie voor meerdere opdrachten worden of zullen worden gebruikt; en i. kosten voor de ontwikkeling van een dienst indien deze dienst voor meerdere opdrachtgevers wordt of zal worden verricht.		

Resultaten document studie (III)

Titel document	Elementen		Sociale lasten		Niet declarabele tijd		niet toerekenbare kosten		Grondslag opslagfactor
	opslagfactor totaal	%	toelichting (indien aanwezig)	%	toelichting (indien aanwezig)	%	toelichting (indien aanwezig)		
cao Nederlandse Podia (artikel 19 lid 9 cao)	50%							het loon-functiegebouw in deze cao is de basis voor de honorering. Het loongebouw hanteert salaris exclusief vakantiegeld	
Cao toneel & dans	50%							het functie- en loongebouw in deze cao is de basis voor de honorering. Dat betekent dat het (uur)tarief dat wordt afgesproken minimaal overeenkomt met het bij de functie horende salarisniveau, verhoogd met ten minste 50%. Het loongebouw hanteert salaris exclusief vakantiegeld	
Cao Poppodia & festivals	50%							Afhankelijk van de aard van de te verrichten werkzaamheden en de ervaring van de zzp'er komt het (uur)tarief minimaal overeen met een bruto (uur)loon dat bepaald wordt door een bij de werkzaamheden passende functie en een vergelijkbare ervaring, verhoogd met 50%. Met deze opslag beoogd opdrachtgever de opdrachtnemer tegemoet te komen in voorzieningen gericht op ziekte, ongevallen en pensioen. Vakantietoelage, vakantie-uren en de honorering daarvan staan buiten beschouwing.	
NVJ Tarievencalculator voor zelfstandige (foto)journalisten	50%				Houdt rekening met declarabele uren; langere opdrachten betekent meer zekerheid en lager uurtarief		houdt rekening met reguliere bedrijfskosten voor onder andere huisvesting, vakliteratuur, website, computer, opleiding, acquisitie en administratie		
Toelichting-berekening-honorering-dansdocent-aug-2019	28%							Brutobedrag dansdocent excl. vakantietoelage	
Algemeen deel MVT wetsvoorstel minimumtarief zelfstandigen & zelfstandigenverklaring					Inzetbaarheid ZP = 40u per week, 46 weken p/jaar. gemiddeld zo'n 67% van de uren die een zelfstandige aan zijn bedrijf of beroep besteedt gedeclareerd kunnen worden.	33%			
Bieb.knab.nl					20- Als richtlijn kun je ongeveer maximaal 20-30% aan niet declarabele uren aanhouden.	30%			
Belastingdienst - uren norm					minimaal 1225 uur dienen besteed te zijn aan de onderneming. Alle uren die u besteedt aan uw onderneming tellen mee voor het urencriterium. Dit zijn dus niet alleen de uren die u in rekening brengt aan uw klanten.				
ZZPservicedesk.nl					Er wordt geschat dat 20-30 procent van je totaal aantal uren niet-declarabele uren zijn				
berekeningswijze Fair Tarief FNV c.q. ZP-opslag		30%	dit is een indicatie! Niet precies		een zelfstandige zal over 33% niet kunnen decalaren, wordt in tarief meegenomen. 33% x subtotale	33%	Geen aparte post voor niet declarabele kosten. Uitgangspunt is: Kosten die een werkgever heeft voor een Vaste werknemer = gelijk aan wat een zzper bruto krijgt. We gaan uit van de kosten wat een vaste werknemer; cao uurloon + vakantiedagen + vakantietoelage + eindejaarsuitkering + werkgeverslasten	(Maandloon x 12 maanden) : 52 weken : 36 uren arbeidsduur. Eindejaarsuitkering (%) en vakantietoelage (8%) in opslagfactor	

Bijlage 3

Fiscale voordelen

Fiscale voordelen voor zelfstandigen

Zelfstandig ondernemers kennen in Nederland een aantal **fiscale voordelen**. Wij zullen deze kort, apart toelichten.

- **Zelfstandigenaftrek:** een ZZP'er mag jaarlijks een bepaald, vastgezet bedrag, als aftrekpost indienen. Dit bedrag is voor 2023 vastgesteld op € 5.030, en wordt jaarlijks verlaagd tot € 900 in 2027. Het netto voordeel over de jaren wordt rechts weergegeven.
- **Startersaftrek:** Een startende ZZP'er kan in aanmerking komen voor startersaftrek indien ze de afgelopen vijf jaar minimaal één jaar geen ondernemer waren voor de inkomstenbelasting. In 2023 bedraagt de startersaftrek € 2.123. Een ZZP'er dient te voldoen aan de minimale urennorm van 1.225 uur om hiervoor in aanmerking te komen.
- **Meewerkaftrek:** Alleen van toepassing indien de fiscale partner meewerkt in de onderneming en de partner hier weinig tot geen vergoeding voor ontvangt, bijvoorbeeld administratieve ondersteuning. Een minimale uren criterium is van toepassing, de partner dient minimaal 525 uur in de onderneming te werken en minder dan € 5.000 vergoeding ontvangen. De aftrek is afhankelijk van meegewerkte uren.
- **Stakingsaftrek;** Alleen van toepassing indien de ZZP'er wil stoppen met zelfstandig ondernemen. Wanneer de ZZP'er de onderneming staakt of verkoopt, mag er in 2023 een bedrag dat gelijk is aan de stakingswinst, met een maximum van € 3.630 extra aftrekken van de fiscale winst.

	2022	2023	2024	2025	2026
Zelfstandigenaftrek	€ 6.310	€ 5.030	€ 3.750	€ 2.470	€ 1.200
Laag belastingtarief	37,10%	36,93%	36,93%	36,93%	36,93%
Netto voordeel	€ 2.341	€ 1.858	€ 1.385	€ 912	€ 443
Hoog belastingtarief	40%	36,93%	36,93%	36,93%	36,93%
Netto voordeel	€ 3.123	€ 1.858	€ 1.385	€ 912	€ 443

Vervolg aftrekposten ZZP'ers

- **MKB winstvrijstelling:** Dit betreft een vrijstelling van 14% van de behaalde winst uit 1 of meer ondernemingen. Dit is de winst ná aftrek van andere posten, zoals de zelfstandigenaftrek. De minimale urennorm is hiervoor niet van toepassing.
- **Kleinschaligheidsinvesteringsaftrek (KIA);** Je komt als ondernemer pas in aanmerking voor de kleine investeringsaftrek als je in 2023 ook daadwerkelijk investeert in bedrijfsmiddelen. Er zit een boven- en een ondergrens aan deze investeringen, wil je in aanmerking komen voor de KIA. In 2023 zijn deze bedragen vastgesteld door de Belastingdienst op minimaal € 2.400 en maximaal € 353.973.
- **Energie-investeringsaftrek (EIA);** Het doel van de energie-investeringsaftrek (EIA) is het stimuleren van investeringen in energiebesparende bedrijfsmiddelen of in duurzame energie. In 2023 mag je een percentage van 45,5% van de investering aftrekken van de fiscale winst.
- **Milieu-investeringsaftrek (MIA);** een subsidie voor de aanschaf van milieuvriendelijke bedrijfsmiddelen voor ondernemers. Het investeringsbedrag is minimaal € 2.500 per bedrijfsmiddel. Je kunt maximaal 45% van deze investering via de MIA aftrekken, afhankelijk van in welke categorie je investering valt.

Box 1: belastbaar inkomen

Bij de inkomstenbelasting gelden een aantal **aftrekposten** die voor medewerkers in loondienst en voor ZZP'ers gelden. In de opslagfactor kijken we ook naar sociale lasten. Voor dit element is de aftrekpost voor inkomensvoorzieningen relevant.

- **Lijfrente**

De premie waarmee een medewerker in loondienst spaart voor pensioen, wordt elke maand van het brutoloon ingehouden. Over deze premie betaalt de medewerker nog geen belasting. Pas als de medewerker met pensioen gaat, wordt er belasting ingehouden op de pensioenuitkering. Een **zelfstandigen** in de film/av sector heeft **niet de mogelijkheid om collectief pensioen op te bouwen**, maar kan wel uitgesteld loon opbouwen door middel van een lijfrenteverzekering. Voor een ZZP'er die premies betaalt voor lijfrente is het mogelijk om de premies of stortingen af te trekken van de aangifte inkomstenbelasting indien wordt voldaan aan de gestelde voorwaarden.

- **Arbeidsongeschiktheidsverzekering**

Een medewerker in loondienst is veelal via de pensioenregeling (aanvullend) verzekerd bij arbeidsongeschiktheid, voor een zelfstandig ondernemer geldt dat hiervoor een arbeidsongeschiktheidsverzekering kan worden afgesloten. De **premie voor deze verzekering kan worden afgetrokken van de aangifte loonbelasting**. De aftrekbaarheid is alleen van toepassing voor verzekeringen met periodieke uitkeringen. Wanneer de uitkering bestaat uit een 'bedrag ineens', dan is de premie die de ZZP'er betaalt niet aftrekbaar.

In het algemeen is het zo dat als een premie aftrekbaar is, de uitkering belast wordt.