



Standaard Basisregeling

Secundaire Arbeidsvoorwaarden

FILMFESTIVALS

Ketentafel Filmfestivals
Concept versie
18 september 2024
Amsterdam

Gelet op wetgeving.
Vergelijking met:
Cao's Toneel en Dans;
Podia; Poppodia en -Festivals.
Secundaire arbeidsvoorwaarden Letteren-
organisaties Platform ACCT Ketentafel

Standaard Basisregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden Filmfestivals

Preambule

1. Algemeen

Stichting Platform ACCT is doende met de uitwerking van de Arbeidsmarktagenda voor en samen met de culturele en creatieve sector. Dit werkveld kenmerkt zich financieel door lage betalingen en derhalve steeds meer overstap van werkenden naar andere sectoren. Binnen Platform ACCT bestaat sinds 2022 het driejarige door het ministerie van OCW gesubsidieerde Programma fairPACCT, dat met behulp van zogeheten ketentafels uit deelsectoren is gericht op de concretisering van de Fair Practice Code en met name fair pay. Naar verwachting kan fairPACCT van 2025 t/m 2028 de bestaande ketentafels met OCW-subsidie blijven ondersteunen. Ook omdat toepassing van fair pay vanaf 2025 door het ministerie van OCW en de rijkscultuurfondsen zoals het Nederlands Filmfonds verplicht wordt gesteld aan subsidie-aanvragers. Er zijn naar schatting 115 filmfestivals in ons land: 4 daarvan ontvangen meerjarig subsidie van OCW en 7 van het Nederlands Filmfonds. Daarnaast verleent het Nederlands Filmfonds projectsubsidies aan filmfestivals. Vanaf januari 2024 is een Platform ACCT Ketentafel Filmfestivals gevormd in eerste instantie voor de periode van 1 tot 1,5 jaar, bestaande uit werkenden en werkverleners.

De Ketentafel kon gebruik maken van onafhankelijk vooronderzoeken van Bureau Berenschot in opdracht van een aantal grotere festivals: 'Uitkomsten benchmark landelijke filmfestivals' april 2023, en 'Eindrapportage CAO-benchmark en onderzoek arbeidsvoorwaardenbeleid Nederlandse filmfestivals' juli 2023.

Op basis van de huidige praktijk, wensen voor verbetering en onafhankelijk onderzoek zijn er in de zomer van 2024 vanuit de Ketentafel drie voorstellen voor fair pay praktijkinstrumenten ontwikkeld, waarvan het de bedoeling is om de definitieve versies na een openbare consultatie in het najaar van 2024 vast te stellen en per 1 januari 2025 in werking te laten treden:

1. Onderstaand de conceptversie van een 'Standaard Basisregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden Filmfestivals'. Deze omvat de essentie van hetgeen de Fair Practice Code c.q. fair pay qua secundaire arbeidsvoorwaarden concreet dient te betekenen voor werkenden bij filmfestivals. Dit betreft met name festivals gesubsidieerd door het ministerie van OCW, het Nederlands Filmfonds plus in veel gevallen gemeenten en provincies.
2. Daarnaast is er voorstel voor een 'Functiehuis Filmfestivals' gemaakt met referentiefuncties, waarderingen en honoreringen. Deze worden voor 1 november 2024 of uiterlijk voor 1 januari 2025 met behulp van een erkend functiewaarderingsbureau (Bureau Berenschot) omgezet naar een officieel Functiehuis Filmfestivals.
3. Ook is er een voorstel voor bij het Functiehuis behorende salarisschalen opgesteld, gebaseerd op de salarisschalen van de Cao Nederlandse Podia. Daarbij is ook een Richtlijn ontwikkeld met basisuurtarieven voor zzp'ers en een zzp-opslagfactor bestaande uit vier componenten, te weten: niet-toerekenbare tijd, niet-toerekenbare kosten, sociale lasten en vaste emolumenten. Voor de zzp-opslagfactor bij Filmfestivals wordt als opslagfactor 69,26% van het basisuurtarief gehanteerd, vergelijkbaar met het niveau van de digiPACCT opslagfactor dd. 2024¹.

¹ https://www.digipacct.nl/sites/default/files/2024-08/digipacct-cao-salaris-naar-zzp-tarief-toelichting-en-verantwoording%202024_0.pdf

In Fase 2 van de Ketentafel kunnen vanaf 2025 andere elementen van de arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden bij de filmfestivals aan bod komen. Zoals een Leidraad (sociaal) veilig en gezond werken en een Richtlijn voor de honoraria aan presenterende en educatieve filmmakers c.s.

2. Standaard Basisregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden Filmfestivals

De Standaard Basisregeling omvat de *ondergrens* voor de secundaire arbeidsvoorwaarden voor werkenden bij Filmfestivals. Filmfestivals worden geacht aan deze ondergrens te voldoen voor zover deze wettelijk verplicht zijn én voor zover bij de punten in de secundaire arbeidsvoorwaarden regeling “pas toe” is vermeld. Filmfestivals mogen alleen *naar boven afwijken* van de Standaard Basisregeling. Er mogen met andere woorden wel betere voorwaarden worden afgesproken dan in de Standaard Basisregeling staan vermeld, bijvoorbeeld door de punten die bij “ter overweging sector” aanvullend toe te passen. Indien filmfestivals op dit moment op onderdelen betere arbeidsvoorwaarden bieden dan opgenomen in deze Standaard Basisregeling, blijven die (betere) voorwaarden voor de zittende medewerkers van het betreffende Filmfestival van kracht.

Leeswijzer

- De Standaard Basisregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden Filmfestivals omvat 32 punten. Bij elk punt staan in:
 - **Geel:**
Verplichte wetten/amvb's/regelingen t.b.v. werknemers in loondienst (en voor zover van toepassing wetten of regelingen voor zzp'ers).
 - **Groen:**
De regels van de landelijke Standaard Basisregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden die, in aanvulling op (of ter invulling van) verplichte wetten/amvb's/regelingen, naar het oordeel van de Platform ACCT Ketentafel Filmfestivals moeten worden toegepast door filmfestivals.
 - **Blauw:**
De landelijke overwegingen ter individuele beoordeling per festivalorganisatie, aanbevolen door de Platform ACCT Ketentafel Filmfestivals.

Publicatie, onderhoud en evaluatie

De Standaard Basisregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden Filmfestivals is opgesteld in 2024 in een sociale dialoog met inbreng van werkgevers/opdrachtgevers en werknemers/opdrachtnemers die zijn vertegenwoordigd aan de Platform ACCT Ketentafel Filmfestivals onder leiding van onafhankelijk voorzitter Doreen Boonekamp binnen het programma fairPACCT van Platform ACCT. De regeling is na openbare consultatie van het werkveld door de vertegenwoordigers van werkverleners en werkenden aan de Platform ACCT Ketentafel Filmfestivals vastgesteld op xx-xx-2024 en treedt per 1 januari 2025 in werking.

De Standaard Basisregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden Filmfestivals wordt jaarlijks onderhouden en waar relevant geactualiseerd, zoals o.m. de indexatie van salarisschalen. Tenminste eens in de vier jaar wordt de regeling geëvalueerd in een sociale dialoog met vertegenwoordigers van werkgevers/opdrachtgevers en werknemers/opdrachtnemers onder leiding van een onafhankelijk voorzitter. De actuele versie van de regeling wordt in ieder geval steeds gepubliceerd op de website van Platform ACCT onder het programma fairPACCT bij de praktijkinstrumenten voor de Ketentafel Filmfestivals: <https://fairpacct.nl/ketentafel-filmfestivals>

ARBEIDSVOORWAARDEN FILMFESTIVALS - ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: PAS TOE IN SECTOR én TER OVERWEGING AAN SECTOR
1. Algemeen	<p>Pas toe in sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hanteer onderhavige Standaard Basisregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden Filmfestivals bij alle filmfestivals.* <p><i>* Deze Standaard Basisregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden Filmfestivals is geen Cao; de regeling is niet algemeen verbindend verklaard door de minister van SZW.</i></p>
2. Werkweek fulltime-equivalent	<p>Pas toe in sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 38 uur. - Mogelijkheid om in de fulltime-equivalent van een werkweek te variëren in 36 of 40 uur werken waarbij salarissen en voor zover van toepassing andere vergoedingen en voorwaarden naar evenredigheid van het aantal overeengekomen arbeidsuren worden aangepast door compensatie in tijd en/of geld.
3. Salarissen algemeen	<p>Pas toe in sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uniforme standaard voor de gehele sector hanteren, opgesteld door een erkend functiewaarderingsbureau. - Functie-gebouw laten maken, gelet op vereisten plus referentiefuncties in aanpalende en andere sectoren. Specifiek de Cao Nederlandse Podia. - Daarbij in acht nemen verworven competenties, taken, verantwoordelijkheden en ervaring. - Functie-inschaling met bepaald aantal treden t.b.v. groeiomgankelijkheid, bij voorkeur junior-mediior-senior, gelet op opleiding, ervaring en te vervullen rol. - Combinatie van functies betekent financieel de som van de afzonderlijke deeltijdfuncties. - Aanloopschalen zijn mogelijk. Deze zijn handig voor schoolverlaters die nog niet vakvolwassen zijn, als een traineeship, of voor mensen die naar een hogere functie gaan, maar de capaciteit nog niet hebben.

<p>3. Salarissen algemeen - vervolg -</p>	<p>Ter overweging aan sector: - Mogelijkheid tot doorgroei/uitloopschaal of -schalen.</p>
<p>4. Salarissen periodieken</p>	<p>Pas toe in sector: - Uniforme standaard voor de gehele sector hanteren, opgesteld door een erkend functiewaarderingsbureau. Gelet op de Cao Nederlandse Podia.</p> <p>- Altijd jaarlijkse periodiek* gelet op de mogelijkheden/stappen binnen de functie-inschaling, tenzij er sprake is van langdurig ziekteverlof (meer dan 6 weken) en/of iemand onvoldoende heeft gefunctioneerd/prestaties heeft geleverd, zoals besproken en vastgelegd tijdens de functionerings- en beoordelingscyclus.</p> <p><i>* Voor werkgevers: Het Centraal Planbureau (CPB) maakt jaarlijks in het Centraal Economisch Plan (CEP) een inschatting van de werkgeverskosten voor periodieken, het zogeheten 'Incidenteel'</i> https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Kerngegevens-CEP-2024-februari-2024_0.pdf</p> <p>Ter overweging aan sector: - Per jaar extra periodiek mogelijk.</p>
<p>5. Salarissen indexatie</p>	<p>Pas toe in sector: - In principe altijd jaarlijkse indexatie*. Conform onderdeel CAO-loon bedrijven, zoals opgenomen door het Centraal Planbureau (CPB) in het Centraal Economisch Plan (CEP) in het jaar voorafgaand aan het jaar van bekostiging. https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Kerngegevens-CEP-2024-februari-2024_0.pdf</p> <p><i>* Bij uitzonderlijke omstandigheden inzake specifieke ontwikkeling in de branche, kan hiervan, na het voeren van een onafhankelijk geleide sociale dialoog via een daartoe aangewezen partij in de sector of via Platform ACCT, na overeenstemming worden afgeweken.</i></p>

ARBEIDSVOORWAARDEN FILMFESTIVALS - ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: PAS TOE IN SECTOR én TER OVERWEGING AAN SECTOR
6. Vakantie-uren	<p>Wettelijke regeling Burgerlijk wetboek 7: <i>144 uur = 20 dagen bij een 36-urige werkweek fulltime-equivalent, 7,2 uur per werkdag. 152 uur = 20 dagen bij een 38-urige werkweek fulltime-equivalent, 7,6 uur per werkdag. 160 uur = 20 dagen bij een 40-urige werkweek fulltime-equivalent, 8 uur per werkdag.</i> Wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar nadat ze zijn opgebouwd, tenzij anders afgesproken.</p> <p>Pas toe in sector: - Er zijn 5 bovenwettelijke vakantiedagen.</p> <p>Ter overweging aan sector: - Daarnaast kunnen er door de werkgever meer bovenwettelijke uren worden bepaald.</p> <p>- Vakantiedagen dienen binnen een bepaalde nader te bepalen termijn te worden opgenomen, ter bevordering van de gezondheid.</p>
7. Overuren / Inconveniënte uren	<p>Wettelijke regeling Arbeidstijdenwet: <i>Bepaalt alleen het maximum aantal te werken uren per dag (12), per week (60), per 4 weken (4 x 55) en per 16 weken (16 x 48). Niet de bekostiging.</i> Meer dan één uur werken 's nachts tussen 00.00 uur en 06.00 uur geldt in de Arbeidstijdenwet als nachtdienst.</p> <p>In de Arbeidstijdenwet staan enkele speciale regels voor vrouwelijke werknemers, met het oog op zwangerschap en moederschap. Het werk voor de zwangere en de pas bevallen vrouwelijke werknemer moet zodanig zijn ingericht, dat rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. Een zwangere heeft recht op extra pauzes en is in principe niet verplicht om te werken in nachtdienst, of om over te werken. Ook heeft een zwangere het recht om te werken in een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon. Vanaf 4 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling tot zes weken na de bevalling mag zij niet werken. De eerste negen maanden na de geboorte mag de vrouwelijke werknemer haar werk onderbreken voor het geven van borstvoeding of om te kolven. De werkgever moet hiervoor een geschikte ruimte ter</p>

<p>7. Overuren / inconveniënte uren - vervolg -</p>	<p>beschikking stellen. De vrouwelijke werknemer heeft recht op het geven van borstvoeding of om te kolven zo vaak en zo lang als nodig is, maar in totaal maximaal een kwart van de arbeidstijd. De werkgever is verplicht deze tijd door te betalen.</p> <p>Pas toe in sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werkenden erop wijzen dat onregelmatig werken en op inconveniënte uren inherent is aan de sector. - Indien mogelijk, gelet op de programmering en de continuïteit daarvan, rekening houden met niet werken op zondagen en op nationale feestdagen zoals deze staan vermeld op de website van de rijksoverheid. Indien mogelijk ook aan werkenden aanbieden om in overleg nationale feestdagen in te ruilen voor verlofdagen die aansluiten bij hun cultuur of geloof. - Voor elk volledig gewerkt uur per nacht tussen 00.00 uur en 06.00 uur: 25% toeslag per uur m.u.v. (management)functies vanaf schaal 7 of hoger zoals opgenomen in de Cao Nederlandse Podia. -Compensatieregeling in tijd voor gewerkte festivaldagen bij die langer duren dan reguliere werkdagen: Bij festivaldagen van minimaal 10 werkuren exclusief reistijd, die (deels) kunnen plaatsvinden in het weekend, kunnen overuren worden gecompenseerd in tijd met 0,5 compensatiedag per gewerkte festivaldag tot een maximum van 5 compensatiedagen. Compensatiedagen moeten in principe binnen 3 maanden na de festivalperiode worden opgenomen. Tijdens deze compensatiedagen worden geen werkzaamheden verricht. Werkgever kan een speciale regeling opstellen hoe en binnen welke specifieke referentieperiode compensatiedagen/uren opgenomen kunnen worden. - Ad hoc door de werkgever opgelegde of onderling afgesproken overuren kunnen door de werkenden worden gecompenseerd in tijd binnen de duur van de Arbeidsovereenkomst. - Bij structurele overuren door langdurig meer werken, bijvoorbeeld voor een project, dient een aanpassing van de arbeidsovereenkomst in uren en betaling plaats te vinden. <p>Ter overweging aan sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geen verplichte overuren of nachtdienst voor werknemers > 55 of 60 jaar.

ARBEIDSVOORWAARDEN FILMFESTIVALS - ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: PAS TOE IN SECTOR én TER OVERWEGING AAN SECTOR
<p>8. Reiskosten woon-werk / Standplaats werkverlener</p> <p>- Openbaar vervoer</p> <p>- Eigen vervoer</p> <p>- Meerkosten vervoer na verhuizing</p>	<p>Wettelijke regeling Wet Inkomstenbelasting: <i>Bij een afstand enkele reis < 10 km is elke vergoeding belast. Bij 10 km of meer bepaalt de wet de maximaal te verstrekken vergoeding. Is de vergoeding hoger, dan wordt dit als belastbaar loon beschouwd.</i></p> <p>Pas toe in sector: - OV 100% vergoeding tweede klasse.</p> <p>- € 0,23 (2024) per km voor auto. Dit geldt ook bij carpoolen (voor één werknemer, niet voor de bijrijders). Na overleg en indien aantoonbaar noodzakelijk.</p> <p>- Biedt een fietsregeling aan.</p> <p>Ter overweging aan sector: - In beide vervoerssituaties in principe geen vergoeding meerkosten vervoer als werknemer verhuist naar woonplek verder van werk, tenzij vanwege in onderling overleg erkende noodzaak zoals (mantel) zorgverlening.</p>
<p>9. Reiskosten zakelijk / (Veld)werk op locatie elders c.a.</p> <p>- Openbaar vervoer</p>	<p>Wettelijke regeling Wet Inkomstenbelasting: <i>Bepaalt de maximaal te verstrekken vergoeding. Is de vergoeding hoger, dan wordt dit als belastbaar loon beschouwd</i></p> <p>Pas toe in sector: - OV 100% vergoeding tweede klasse.</p> <p>- Er wordt met de trein gereisd t.b.v. dienstreizen naar bestemmingen binnen Europa, tenzij er vanwege efficiëntie anders gereisd moet worden. Er wordt in ieder geval met de trein gereisd indien de treinreis binnen 8 uur kan worden afgelegd.</p>

<p>9. Reiskosten zakelijk / (Veld)werk op locatie elders c.a. -vervolg-</p> <p>- Eigen vervoer</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Maximaal de onbelastbare vergoeding van € 0,23 per km (2024) voor auto. - Carpoolen waar mogelijk. - Een (huur)transport- en/of personenauto is in overleg inzetbaar. Een dienstauto niet.
<p>10. Reisuren zakelijk / (Veld)werk op locatie elders c.a.</p>	<p>Pas toe in sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reistijd in het kader van de uitoefening van de functie wordt beschouwd als arbeidstijd. - Voor reizen naar en in het buitenland maakt de werkgever met werknemer afzonderlijke afspraken. <p>Ter overweging aan sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Overnachting aanbieden bij veel uren per dag werken op een locatie elders om te borgen dat werknemer voldoende rusttijd krijgt op basis van de Arbeidstijdenwet voordat de werkzaamheden worden hervat.
<p>11. Onkostenvergoeding (Veld)werk op locatie elders c.a.</p>	<p>Pas toe in sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vergoeding voor maaltijden – ontbijt/lunch/diner/divers – bij zakelijke reizen op basis van de Per Diem vergoeding ministerie van Buitenlandse Zaken. https://www.p-direkt.nl/informatie-rijkspersoneel-2020/financien/vergoedingen-en-toelagen/binnenlandse-dienstreis/vergoeding-verblijfkosten-binnenlandse-dienstreis - Vergoeding representatiekosten uitsluitend in overleg. - Tijdens het festival en de op- en afbouw wordt een gevarieerde gezonde ontbijt/lunch/diner aangeboden voor medewerkers die dienst hebben. - Gedurende het jaar wordt werkgerelateerd werkbezoek boven de regulier overeengekomen werkuren gecompenseerd in tijd.

ARBEIDSVOORWAARDEN FILMFESTIVALS - ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: PAS TOE IN SECTOR én TER OVERWEGING AAN SECTOR
12. Kraamverlof	<p>Wettelijke regeling Wet arbeid en zorg/WAZO: <i>De werknemer behoudt gedurende en na het verlof de reeds verworven of in opbouw zijnde rechten (en plichten) die uit de arbeidsverhouding voortvloeien.</i></p> <p><i>Zwangerschaps- en bevallingsverlof van samen 16 weken.</i> <i>Doorbetaling loon door werkgever te verhalen bij UWV/WAZO-uitkering.</i> <i>(Aanvullend) geboorteverlof voor partner van 5 weken met WAZO-uitkering UWV.</i></p>
13. Ouderschaps- en adoptieverlof	<p><i>Ouderschaps- en adoptieverlof maximaal 26 weken.</i> <i>Per 1-8-2022 ouderschapsverlof met 9 weken WAZO-uitkering UWV en adoptieverlof met 6 weken WAZO-uitkering UWV.</i></p>
14. Doktersbezoek	<p>Wettelijke regeling Wet arbeid en zorg/WAZO: <i>Doorbetaling loon. Duur n.t.b.</i></p> <p>Ter overweging aan sector: <i>- Bij deeltijdwerk, verzoek aan werkende om planbaar doktersbezoek niet op werkdagen in te plannen.</i></p>
15. Ziekte (Doorbetaling), zie ook WGA	<p>Wettelijke regeling Burgerlijk wetboek 7: <i>- Maximaal 2 jaar doorbetaling loon door werkgever,</i> <i>Eerste jaar 70% loon, niet onder minimumloon mogelijk.</i> <i>Tweede jaar 70% loon, wel onder minimumloon mogelijk.</i> <i>De werknemer behoudt gedurende de ziekte de reeds verworven of in opbouw zijnde (rechten en) plichten die uit de arbeidsverhouding voortvloeien.</i> <i>- Soms is Ziektewet-uitkering via UWV van toepassing:</i> <i>maximaal 2 jaar, 70% loon tot maximaal dagloon.</i></p>

<p>15. Ziekte (Doorbetaling), zie ook WGA -vervolg-</p>	<p>Wettelijke regeling Wet verbetering poortwachter (wijzigingswet voor andere wetten): : Aansluiting werkgever bij Arbo-dienst wettelijk verplicht. Begeleiding naar re-integratie, functie elders of WIA.</p> <p>Pas toe in sector: - Eerste 12 weken 100% salaris. - 12-26 weken 90% salaris, tenzij wet 100% voorschrijft. - 26-40 weken 80% salaris, tenzij wet 100% voorschrijft. - Vanaf 40 weken 70% salaris, tenzij wet 100% voorschrijft.</p>
<p>16. (Sociale) Veiligheid en Werkomstandigheden, zie ook Medezeggenschap</p>	<p>Wettelijke regeling Arbeidsomstandighedenwet</p> <p>Pas toe in sector: - De organisatie dient een beleid en protocol (sociale) veiligheid te hebben. Daarbinnen een bepaling voor welke functies/rollen een VOG verplicht is.</p>
<p>17. Studie / Duurzame inzetbaarheid</p>	<p>Nieuwe wetgeving i.v.m. Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden per 1 augustus 2022: Vergoeding primair bedrijfsgerichte scholing en opleiding voor rekening van werkgever.</p> <p>Pas toe in sector: - De werknemer heeft het recht een persoonlijk ontwikkelingsplan te maken en draagt in principe zelf bij in de kosten van opleiding a.d.h.v. het persoonlijk ontwikkelingsplan.</p> <p>Ter overweging aan sector: - Werkgever draagt tenminste 50% bij in de kosten van opleiding met een maximum van 500 euro per jaar a.d.h.v. een persoonlijk ontwikkelingsplan door de werknemer in een cyclus van 1 tot 3 jaar.</p> <p>- Indien een werknemer een studie of training wil volgen, zal in overleg met de werkgever worden bepaald hoe het studieverlof zal worden geregeld, m.a.w. of de volledige studietijd in werktijd kan plaatsvinden of een deel daarvan.</p>

<p>17. Studie/ Duurzame inzetbaarheid - vervolg -</p>	<p>- Werkgever brengt financiële mogelijkheden via PPO-budget bij Platform ACCT voor Permanente Professionele Ontwikkeling van werkenden in de culturele sector actief onder de aandacht. - Duurzame inzetbaarheidsanalyse en -plan (DIA) per werknemer opstellen. Dit is een uitbreiding van eerder Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO).</p> <p>- Speciale (verlof)regelingen gericht op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers in onderling overleg. Bijvoorbeeld via een generatieregeling.</p>
<p>18. Diverse vergoedingen c.a.</p> <p>Vakantie-toeslag</p> <p>Thuiswerkvergoeding 1</p> <p>Overige vergoedingen:</p> <p>- Eindejaarsuitkering</p> <p>- Thuiswerkvergoeding 2</p> <p>- Jubileumgratificatie</p> <p>- Eenmalige uitkering</p>	<p>Wettelijke mogelijkheden voor (deels) onbelaste vergoedingen in Werkkostenregeling.</p> <p>Wettelijke regeling Wet minimumloon en -vakantiebijslag: Vakantietoeslag 8% regulier bruto jaarloon.</p> <p>Pas toe in sector: - Werkgever is verantwoordelijk voor een ergonomisch verantwoorde werkplek thuis. Individuele afspraak over financiële vergoeding tussen werkgever en werknemer voor de werkplek.</p> <p>Ter overweging aan sector: - Eindejaarsuitkering.</p> <p>- Wettelijke belastingvrije thuiswerkvergoeding is per 2024 € 2,35 per dag.</p> <p>- Jubileumgratificatie n.v.t.</p> <p>- Eenmalige uitkering bijzondere omstandigheden, indien van toepassing.</p>

ARBEIDSVOORWAARDEN FILMFESTIVALS - ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: PAS TOE IN SECTOR én TER OVERWEGING AAN SECTOR
19. Zorg- en calamiteitenverlof	<p>Wettelijke regeling Wet arbeid en zorg/WAZO: <i>Doorbetaling loon bij zorg ivm overlijden naasten, doktersbezoek, overheidsverplichtingen.</i> <i>Bij kortdurend zorgverlof door korte ziekte naaste, maximaal 2 weken per jaar, 70% loon (maar niet meer dan 70% van het maximum dagloon en tenminste het minimumloon).</i> <i>Bij langdurend zorgverlof door ziekte naaste, maximaal 6 weken per jaar, wel recht op verlof maar geen loon.</i> <i>Duur verlof n.t.b.</i></p> <p>Pas toe in sector: - 100% doorbetaling loon bij overlijden gezinsleden of verzorgden, 1^e en 2^e graads familieleden, partner of huisgenoot, van de dag van overlijden tot en met dag na begrafenis.</p>
20. Bijzonder verlof	<p>Ter overweging aan sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Huwelijk/geregistreerd partnerschap 1 dag. - Ondertrouw of aanmelden geregistreerd partnerschap 1 dag. - Verhuizing 1 dag. - Afspraken over langdurend onbetaald verlof (b.v. sabbatical) tussen werkgever en werknemer.
21. Verhuisvergoeding	<p>Wettelijke regeling Wet Inkomstenbelasting: <i>Bepaalt de voorwaarden en de maximaal te verstrekken vergoeding.</i> <i>Is de vergoeding hoger, dan wordt dit als belastbaar loon beschouwd.</i> <i>Vergoeding voor verhuizing in 2023 en 2024 maximaal € 7.750,- belastingvrij.</i></p> <p>Pas toe in sector: Als de werkgever vereist dat de werknemer verhuist voor de functie kan een verhuisvergoeding worden versterkt tot het maximale belastingvrije bedrag.</p>

ARBEIDSVOORWAARDEN FILMFESTIVALS - ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: PAS TOE IN SECTOR én TER OVERWEGING AAN SECTOR
<p>22. WGA (Hiaatverzekering)</p>	<p>Wettelijke regeling Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen/WIA: <i>Na twee jaar Ziektewet kan een werknemer in de WIA (met WGA- of IVA-uitkering) belanden. Er kan een gat/hiaat in het inkomen ontstaan.</i></p> <p>Ter overweging aan sector: WGA-hiaatverzekering en -regeling op basis van 50%-50% verdeling werkgever-werknemer in de premiekosten zodat na 2 jaar ziekte 70% van regulier jaarloon behouden blijft.</p>
<p>23. Ouderdomspensioen/ Nabestaandenpensioen</p>	<p>Wettelijke regeling Algemene Ouderdomswet: Minimumuitkering Algemene Nabestaandenwet: Uitkering voor bepaalde groep. Let op: Er is een nieuwe pensioenwetgeving per 1 juli 2023.</p> <p>Pas toe in sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aansluiting bij Pensioenfonds of pensioenverzekeraar. - Gepensioneerde: aanvulling op AOW, gemiddeld behoud van 70% regulier jaarloon / middelloonregeling. - Nabestaande partner: aanvulling op ANW, gemiddeld behoud van 70% van ouderdomspensioen = ongeveer 50% regulier jaarloon/ middelloonregeling. - Verdeling Pensioenpremie conform Cao Gemeenten: 50% werkgever en 50% werknemer. - Regeling voor nabestaande wezen in onderling overleg. - Bij voorkeur investeren in groene pensioenfondsen.
<p>24. Bonus</p>	<p>Niet centraal regelen.</p>

ARBEIDSVOORWAARDEN FILMFESTIVALS - ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: PAS TOE IN SECTOR én TER OVERWEGING AAN SECTOR
25. Winstdeling	Niet centraal regelen.
26. Contractvorm en contractduur/ Beëindiging arbeidsovereenkomst	<p>Wettelijke regeling Wet arbeidsmarkt in balans. Wet voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden. (wijzigingswetten voor andere wetten).</p> <p>Pas toe in sector: De basis is werknemerschap. Als dat niet mogelijk of gewenst is omdat de opdracht van tijdelijke aard is dan is freelancing mogelijk.</p> <p>Ter overweging aan sector: - Werkzekerheid is relevant, dus terughoudend en prudent omgaan met tijdelijke contracten.</p> <p>- Drie soorten contracten onderscheiden voor respectievelijk: structureel werk, tijdelijke vervanging en tijdelijke projecten/activiteiten.</p>
Invloed door werkenden 27. Medezeggenschap	<p>Wettelijke regeling Wet op de ondernemingsraden/WOR: Medezeggenschap volgens wettelijke regeling bij grotere bedrijven van 50 of meer werknemers.</p> <p>Pas toe in sector: - Bij kleinere organisaties < 50 werknemers Personeelsvertegenwoordiging in het leven roepen.</p> <p>- Bij zeer kleine bedrijven < 10 werknemers adequaat teamoverleg.</p> <p>- Alle werkenden moeten hoe dan ook toegang hebben tot de Raad van Toezicht of de Raad van Bestuur. Dit betreft ook de freelancers, stagiairs en de vrijwilligers.</p>

<p>27. Medezeggenschap -vervolg-</p> <p>28. Vakbondscontributie</p> <p>29. Sociaal beleid</p>	<p>- Het is noodzakelijk om een vertrouwenspersoon, intern of extern, aan te wijzen: culturele organisaties kunnen dat samen doen binnen een deelsector of een stad.</p> <p>- Op grond van artikel 6 lid 4 WOR kunnen de organisatie en de Ondernemingsraad van werknemers een of meer groepen van personen ook de status toekennen van 'in de onderneming werkzaam zijnde personen'. Dat kan zzp'ers betreffen. Of</p> <p>- De organisatie kan een spokesperson laten aanwijzen namens de zzp'ers.</p> <p>Ter overweging aan sector:</p> <p>- Fiscale vergoeding vakbondscontributie is mogelijk vanuit brutosalaris, zie fiscale regelgeving.</p> <p>- Sociaal beleid in onderling overleg.</p>
<p>30. Oderaannemers: zzp'ers en bedrijven</p>	<p>Wettelijke regelingen Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties: Bepalingen om schijnzelfstandigheid van zzp'ers te voorkomen.</p> <p>Arbowet en Arboregels: Voor zzp'ers en werknemers die op dezelfde plek werken gelden dezelfde (arbo-) regels. Om te voorkomen dat zij gaan concurreren op arbeidsomstandigheden. Een risico-inventarisatie en -evaluatie is voor zzp'ers niet verplicht.</p> <p>Pas toe in sector:</p> <p>- Maak gebruik van arbeidsvoorwaardenvergelijking en berekeningen honoraria zzp'ers in cao's en bij Platform ACCT.*</p> <p>* Het basisuurtarief is gelet op de zwaarte van de opdracht conform de salarisschalen in de Cao Nederlandse Podia 2024. Voor een zzp-uurtarief wordt gerekend met het basisuurtarief vermeerderd met de bijbehorende zzp-opslagfactor waarin de componenten niet-declarabele tijd, niet-declarabele kosten, sociale lasten en vaste emolumenten mee zijn genomen. Voor de zzp-opslagfactor wordt 69,26% als opslagfactor gehanteerd gelet op de netto werkbare uren per jaar.</p>

<p>30. Onderaannemers: zzp'ers en bedrijven -vervolg-</p>	<ul style="list-style-type: none">- Wijs zzp'ers/freelancers erop dat onregelmatig werken en op inconveniënte uren inherent is aan de sector.- Ga uit van een heldere opdrachtschrijving voorafgaand aan de opdracht. Leg afspraken over tijdsinzet en taken, inclusief voorbereidings- en afrondingswerkzaamheden met inbegrip van evaluatie vast, zo ook afspraken in het geval van extra werkzaamheden of werktijd.- In het geval van een dagtarief, maak onderscheid tussen het reguliere dagen en lange (festival)dagen.- Hanteer voor elk volledig gewerkt uur per nacht tussen 00.00 uur en 06.00 uur: 25% toeslag per uur bovenop het basis zzp-uurtarief.- Neem kostenvergoedingen zakelijk verkeer mee in opdrachtovereenkomst: OV 100% vergoeding tweede klasse en € 0,23 (2024) per km voor auto na overleg en indien noodzakelijk.- Maak ruimte voor de vertegenwoordiging van belangen van zzp'ers/freelancers in de PVT of Medezeggenschap/OR.- Borg toegang tot vertrouwenspersoon voor zzp'ers/freelancers. <p>Ter overweging aan sector:</p> <ul style="list-style-type: none">- Hanteer voor de zzp-opslagfactor automatisch de Platform ACCT/digiPACCT opslagfactor ad 69,26% d.d. 2024 en volgende jaren, gelet op de netto werkbare uren per jaar. <p>Uitgangspunt voor vergoeding woon-werk: OV 100% vergoeding tweede klasse en € 0,23 (2024) per km voor auto na overleg en indien noodzakelijk.</p> <ul style="list-style-type: none">- Bied tijdens het festival en de op- en afbouw een gevarieerde gezonde ontbijt/lunch/diner aan voor zzp'ers/freelancers die dienst hebben.- Faciliteer toegang tot professionele ontwikkeling (festivals gezamenlijk): de mogelijkheid voor zzp'ers/freelancers tot opdracht/festivalorganisatie gerelateerde professionele ontwikkeling in de vorm van groepsworkshops of cursussen. Afdelingshoofd / PVT kan wensen inventariseren.
---	---

<p>30. Onderaannemers: zpz'ers en bedrijven - vervolg -</p>	<p>- Voor zpz'ers met kleine opdrachten flexicurity-vergoeding toepassen op basis van (nog te ontwikkelen) tool in opdracht van Platform ACCT.</p> <p>- Bied overnachting aan op festivaldagen wanneer werkuren de reguliere werkuren overstijgen voor zover in combinatie met woon-werkverkeer terugreis naar huis niet mogelijk is en/of zodat opdrachtnemer voldoende rusttijd krijgt voordat de werkzaamheden op een aansluitende festivaldag worden hervat.</p>
<p>31. Stagiairs en vrijwilligers</p>	<p>Wettelijke regelingen Wet op de inkomstenbelasting: <i>Geen werknemers zijn personen die als vrijwilliger uitsluitend vergoedingen of verstrekkingen ontvangen met een gezamenlijke waarde van in 2024 ten hoogste € 210 per maand en € 2.100 per kalenderjaar. Of max € 5,50 per uur.</i> <i>Deze zijn belastingvrij. Een vrijwilliger is degene die niet bij wijze van beroep arbeid verricht voor een algemeen nut beogende instelling, een sportorganisatie of een ander lichaam dat niet is onderworpen aan of vrijgesteld van de vennootschapsbelasting. Er mag als alternatief ook een niet-belaste vergoeding worden gegeven voor daadwerkelijk gemaakte onkosten. Bij een combinatie van de twee soorten vergoedingen worden de bedragen samen belast. Hogere uurvergoedingen mogen mits aantoonbaar niet marktconform. Voor personen onder resp. 21 en 27 jaar gelden aangepaste regelingen.</i></p> <p>Arbowet en Arboregels: <i>Deze gelden voor stagiairs en vrijwilligers. Zij worden in dit kader als werknemer beschouwd.</i></p> <p>Arbeidstijdenwet: <i>Deze geldt voor stagiairs. Indien jonger dan 16 jaar dan specifieke regelingen over werk- en rusttijden.</i></p> <p>Wet voortgezet onderwijs: <i>Een verplichte stageovereenkomst voor VMBO'ers tussen school, ouders/leerling en stagebieder.</i></p> <p>P.S. <i>De belastbare gemiddelde stagevergoeding voor studenten in het HBO ligt op € 3,09 per uur (€ 370 per maand) en in het WO op € 3,38 per uur (€ 400 per maand). Er is een Stagepact MBO 2023-2027 ter stimulering van een onkosten- en stagevergoeding.</i></p>

<p>31. Stagiairs en vrijwilligers - vervolg -</p>	<p>Pas toe in sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stagevergoeding verlenen voor studenten verbonden aan een opleiding tenminste conform de Cao Nederlandse Podia, per 1 januari 2024 € 375,- fulltime per maand met inbegrip van verplichtingen vanuit de opleiding. - Begeleiding bieden aan stagiairs en toegang tot vertrouwenspersoon. - Vrijwilligersbeleid opstellen gelet op de belastingvrije vrijwilligersvergoeding (in natura) in aansluiting op de wet en toegang tot vertrouwenspersoon. <p>Ter overweging aan sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vrijwilligersvergoeding conform wet (inclusief in natura) tenminste tot de maximaal belastingvrije vrijwilligersvergoeding is wenselijk.
<p>32. Overige vergoedingen en regelingen</p>	<p>Pas toe in sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (Bedrijfs)aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering voor werknemers t.l.v. werkgever. - Controleer of de gemeente in een (aanvullende) collectieve (Bedrijfs) aansprakelijkheids- en/of ongevallenregeling voor vrijwilligers voorziet en zo niet neem dit mee in de eigen verzekering. - Controleer of opleiding in een (aanvullende) collectieve (Bedrijfs) aansprakelijkheids- en/of ongevallenregeling voor stagiairs voorziet en zo niet neem dit mee in de eigen verzekering. - Controleer of een (aanvullende) (Bedrijfs)aansprakelijkheids- en/of Ongevallenverzekering voor zzp'ers/freelancers nodig is t.l.v. opdrachtgever.