

Standaard Basisregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden Filmfestivals 2.0

Dit praktijkinstrument omvat de ondergrens voor de secundaire arbeidsvoorwaarden voor werkenden bij filmfestivals in 32 punten.



Versie 2.0, december 2025
Platform ACCT Ketentafel Filmfestivals

Standaard Basisregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden Filmfestivals

Preambule

Algemeen

Op basis van de huidige praktijk bij filmfestivals, wensen voor verbetering en onafhankelijk onderzoek heeft de **Ketentafel Filmfestivals**, in het kader van het programma fairPACCT van Platform ACCT, via een sociale dialoog met inbreng van werkverleners en werkenden, in 2024 drie fair pay praktijkinstrumenten ontwikkeld. De Ketentafel kon daarbij gebruik maken van onafhankelijke 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).

De fair pay praktijkinstrumenten Filmfestivals zijn in de zomer van 2024 ter openbare consultatie aan het veld voorgelegd. De definitieve praktijkinstrumenten zijn op 12 december 2024 afgerond, waarna de eindversies op 24 januari 2025 formeel zijn vastgesteld en per 1 januari 2025 in werking zijn getreden. Vanaf dat moment worden Filmfestivals geacht op de regeling aan te sluiten binnen de gestelde termijnen van de beschikkingen, dan wel een overgangperiode van maximaal één jaar. Het betreft:

- **Een Standaard Basisregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden Filmfestivals.** Deze regeling omvat de kern van wat de Fair Practice Code, oftewel fair pay, qua secundaire arbeidsvoorwaarden dient te betekenen voor werkenden bij filmfestivals. Dit is met name relevant voor festivals die worden gesubsidieerd door het ministerie van OCW, het Nederlands Filmfonds en vaak ook door gemeenten en provincies.
- **Een officieel Functiehuis Filmfestivals:** Dit bevat referentiefuncties, waarderingen en honoreringen, ontwikkeld in samenwerking met erkend functiewaarderingsbureau Bureau Berenschot.
- **Salarisschalen Filmfestivals**, behorend bij het Functiehuis Filmfestivals en gebaseerd op de salarisschalen van de Cao Toneel en Dans. Daarbij is ook een Richtlijn zzp-starttarieven Filmfestivals ontwikkeld met minimum uurtarieven voor zzp'ers. Deze zijn berekend op basis van het gemiddelde bruto jaarsalaris van de Cao Toneel en Dans exclusief toeslagen, gedeeld door het netto aantal inzetbare uren (1740,4 uur) na aftrek van de doordeweekse feestdagen en verlofdagen), peildatum 1 januari 2024. Vervolgens zijn deze vermeerderd met een zzp-opslagfactor bestaande uit vier componenten, te weten: niet-toerekenbare tijd, niet-toerekenbare kosten, sociale lasten en vaste emolumenten. Bij Filmfestivals wordt als zzp-opslagfactor 69,26% gehanteerd, vergelijkbaar met het niveau van de digiPACCT opslagfactor dd. 2024¹.

In Fase 2 van de Ketentafel Filmfestivals kunnen vanaf 2025 andere elementen van de arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden bij de filmfestivals aan bod komen, zoals een Leidraad (sociaal) veilig en gezond werken.

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

Standaard Basisregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden Filmfestivals

Toepassingsbereik

De Standaard Basisregeling omvat de *ondergrens voor de secundaire arbeidsvoorwaarden* voor werkenden bij Filmfestivals in Nederland. Filmfestivals worden geacht aan deze ondergrens te voldoen voor zover deze **wettelijk verplicht** zijn én voor zover er **“pas toe in sector”** is vermeld bij de punten in de Standaard Basisregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden Filmfestivals.

Filmfestivals mogen in hun eigen arbeidsvoorwaarden alleen *naar boven afwijken* van de Standaard Basisregeling. Betere voorwaarden kunnen bijvoorbeeld worden afgesproken door de punten die in de Standaard Basisregeling zijn opgenomen onder **“ter overweging aan 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 achtereenvolgens:

- **In geel: Indien van toepassing: Verplichte wetten/amvb's/regelingen t.b.v. werknemers in loondienst (en voor zover van toepassing wetten of regelingen voor zzp'ers) in Nederland.**
- **In groen: De regels van de Standaard Basisregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden die, in aanvulling op (of ter invulling van) verplichte wetten/amvb's/regelingen die moeten worden toegepast door Filmfestivals in Nederland.**
- **In blauw: De overwegingen van de Standaard Basisregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden ter individuele beoordeling door Filmfestivals.**

Publicatie, onderhoud en evaluatie

De Standaard Basisregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden Filmfestivals is in 2024 opgesteld in een sociale dialoog met inbreng van werkgevers/opdrachtgevers en werknemers/opdrachtnemers, 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 12 december, waarna de eindversie op 24 januari 2025 formeel is vastgesteld tezamen met de andere praktijkinstrumenten, aansluitend is gepubliceerd en per 1 januari 2025 in werking is getreden. Vanaf dat moment worden Filmfestivals geacht op de regeling aan te sluiten binnen de gestelde termijnen van de beschikkingen, dan wel een overgangperiode van maximaal één jaar. De onderhavige versie (2.0) is vastgesteld door de Platform ACCT Ketentafel Filmfestivals op 4 december 2025 en aansluitend gepubliceerd.

De Standaard Basisregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden Filmfestivals wordt jaarlijks onderhouden en waar relevant geactualiseerd. In de periode 2025-2028 gebeurt dit onder begeleiding van Platform ACCT. Tenminste eens in de vier jaar wordt de regeling geëvalueerd in een sociale dialoog met vertegenwoordigers van werkverlener en werkenden onder leiding van een onafhankelijk voorzitter. De actuele versie van de regeling wordt steeds gepubliceerd op de website van Platform ACCT onder het programma fairPACCT bij de fair pay 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 Toneel en Dans. - Daarbij in acht nemen verworven competenties, taken, verantwoordelijkheden en ervaring. - Functie-inschaling met bepaald aantal treden t.b.v. groeimogelijkheid, bij voorkeur junior-mediator-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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mogelijkheid tot doorgroei/uitloopschaal of -schalen. - Arbeidsmarkttoelage: <ol style="list-style-type: none"> I. De werkgever kan aan de werknemer een arbeidsmarkttoelage geven als het moeilijk is personeel in dat vakgebied te krijgen. II. De arbeidsmarkttoelage duurt maximaal 36 maanden. Na deze periode kan opnieuw een arbeidsmarkttoelage worden gegeven als de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren. III. De arbeidsmarkttoelage is maximaal 15% van het salaris.
<p>4. Salarissen periodieken</p>	<p>PAS TOE IN SECTOR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uniforme standaard voor de gehele sector hanteren, opgesteld door een erkend functiewaarderingsbureau. Gelet op de salarisschalen van de Cao Toneel en Dans. - 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><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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Per jaar extra periodiek mogelijk bij bijzonder goed presteren. Stappen worden toegekend o.b.v. functionerings- of beoordelingsgesprek en schriftelijk vastgelegd.
<p>5. Salarissen indexatie</p>	<p>PAS TOE IN SECTOR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salarissen worden jaarlijks per 1 januari geïndexeerd op basis van de indexatie van salarisschalen van de Cao Toneel en Dans. <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: 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. 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: 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. 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 conform de salarisschalen van de Cao Toneel en Dans. -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. - Incidenteel door de werkgever opgelegde of onderling afgesproken overuren (buiten gewerkte festivaldagen) 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 gesprek plaats te vinden waarin afspraken worden gemaakt en vastgelegd over aanpassing van de arbeidsovereenkomst in uren en betaling en/of taken en werkzaamheden. <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 (met gebruik korting in daluren indien mogelijk).</p> <p>- € 0,23 (2025) 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>- Eigen 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 (met gebruik korting in daluren indien mogelijk).</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>- Maximaal de onbelastbare vergoeding van € 0,23 per km (2025) voor auto.</p>

<p>9. Reiskosten zakelijk / (Veld)werk op locatie elders c.a. -vervolg-</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 (inclusief ontbijt) 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 Cao Toneel en Dans, bijlage 6 Verblijfskostenregeling artikel 2 en artikel 3 (https://caotoneelendans.nl/cao/bijlagen#verblijfskostenregeling). - Vergoeding representatiekosten uitsluitend in overleg. - Tijdens het festival en de op- en afbouw wordt een gevarieerde gezonde lunch en diner aangeboden voor medewerkers die dienst hebben. - Gedurende het jaar wordt werkgerelateerd werkbezoek boven de regulier overeengekomen werkuren gecompenseerd in tijd.
<p>12. Kraamverlof</p>	<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. Zwangerschaps- en bevallingsverlof van samen 16 weken. Doorbetaling loon door werkgever te verhalen bij UWV/WAZO-uitkering. (Aanvullend) geboorteverlof voor partner van 5 weken met WAZO-uitkering UWV.</i></p>

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

ARBEIDSVOORWAARDEN FILMFESTIVALS - ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: PAS TOE IN SECTOR én TER OVERWEGING AAN SECTOR
16. (Sociale) Veiligheid en Werkomstandigheden, zie ook Medezeggenschap	<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>
17. Studie / Duurzame inzetbaarheid	<p>Nieuwe wetgeving i.v.m. Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden per 1 augustus 2022:</p> <p>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>- Werkgever brengt financiële mogelijkheden via PPO-budget bij Platform ACCT voor Permanente Professionele Ontwikkeling van werknemers in de culturele sector actief onder de aandacht.</p> <p>- 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>

ARBEIDSVOORWAARDEN FILMFESTIVALS - ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: PAS TOE IN SECTOR én TER OVERWEGING AAN SECTOR
<p>18. Diverse vergoedingen c.a.</p> <p>Vakantietoeslag</p> <p>Thuiswerkvergoeding 1</p> <p>Overige vergoedingen: - 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 2025 € 2,40 per dag.</p> <p>- Jubileumgratificatie n.v.t.</p> <p>- Eenmalige uitkering bijzondere omstandigheden, indien van toepassing.</p>
<p>19. Zorg- en calamiteitenverlof</p>	<p>Wettelijke regeling Wet arbeid en zorg/WAZO: Doorbetaling loon bij zorg ivm overlijden naasten, doktersbezoek, overheidsverplichtingen. 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). Bij langdurend zorgverlof door ziekte naaste, maximaal 6 weken per jaar, wel recht op verlof maar geen loon. Duur verlof n.t.b.</p> <p>PAS TOE IN SECTOR: - 100% doorbetaling loon bij overlijden gezinsleden of verzorgden, 1^e en 2^e grads familieleden, partner of huisgenoot, van de dag van overlijden tot en met dag na begrafenis.</p>

ARBEIDSVORWAARDEN FILMFESTIVALS - ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: PAS TOE IN SECTOR én TER OVERWEGING AAN SECTOR
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. Is de vergoeding hoger, dan wordt dit als belastbaar loon beschouwd. 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>
22. WGA (Hiaatverzekering)	<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>

ARBEIDSVOORWAARDEN FILMFESTIVALS - ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: PAS TOE IN SECTOR én TER OVERWEGING AAN SECTOR
23. Ouderdomspensioen/ Nabestaandenpensioen	<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.
24. Bonus	Niet centraal regelen.
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>

ARBEIDSVOORWAARDEN FILMFESTIVALS - ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: PAS TOE IN SECTOR én TER OVERWEGING AAN SECTOR
<p>30. Onderaannemers: zzp'ers en bedrijven</p>	<p>Wettelijke regelingen <i>Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties:</i> <i>Bepalingen om schijnzelfstandigheid van zzp'ers te voorkomen.</i></p> <p>Arbowet en Arboregels: <i>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.</i></p> <p>PAS TOE IN SECTOR: - Maak gebruik van arbeidsvoorwaardenvergelijking en berekeningen honoraria zzp'ers in cao's en bij Platform ACCT.*</p> <p><i>* Het basisuurtarief is gelet op de zwaarte van de opdracht conform de salarisschalen van de Cao Toneel en Dans 2025. 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 werkuren per jaar. Een dagprijs wordt berekend o.b.v. 7,6 werkuren exclusief pauze.</i></p> <p>- Wijs zzp'ers/freelancers erop dat onregelmatig werken en opinconveniënte uren inherent is aan de sector.</p> <p>- Ga uit van een heldere opdrachtomschrijving waarin taken, werkzaamheden en te behalen resultaten duidelijk zijn omschreven voorafgaand aan de opdracht. Leg afspraken over tijdsinzet voor taken en werkzaamheden duidelijk vast. Neem daarbij de tijdsinzet mee t.b.v. voorbereidings- en afrondingswerkzaamheden, inclusief evaluatie. Maak daarnaast afspraken voor het geval er extra werkzaamheden of werktijd nodig zijn.</p> <p>- In het geval van een dagtarief, maak onderscheid tussen het reguliere dagen en lange (festival)dagen.</p> <p>- Hanteer voor elk volledig gewerkt uur per nacht tussen 00.00 uur en 06.00 uur: uitgangspunt 25% toeslag per uur bovenop het basis zzp-uurtarief.</p>

<p>30. Onderaannemers: zzp'ers en bedrijven -vervolg-</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Neem kostenvergoedingen zakelijk verkeer mee in opdrachtovereenkomst: uitgangspunt OV 100% vergoeding tweede klasse (indien mogelijk met gebruik korting in daluren) en € 0,23 (2025) per km voor auto na overleg en indien noodzakelijk. - Vergoeding van woon- werkverkeer, naast de honorering van werkzaamheden, kan slechts achterwege blijven wanneer de honorering tenminste het uit deze regeling voortvloeiende minimum betreft vermeerderd met de toegestane belastingvrije vergoedingen voor reiskosten waarbij OV op basis van 2e klasse volledig worden vergoed (indien mogelijk met gebruik korting in daluren) of, uitsluitend in overleg en indien noodzakelijk, € 0,23 (2025) per gereden woon-werk kilometer. - Bied tijdens het festival en de op- en afbouw een gevarieerde gezonde lunch en diner aan voor zzp'ers/freelancers die dienst hebben. - 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. TER OVERWEGING AAN SECTOR: - Faciliteer - waar relevant - 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. - Voor zzp'ers met kleine opdrachten flexicurity-vergoeding toepassen op basis van (nog te ontwikkelen) tool in opdracht van Platform ACCT. - Bied overnachting (inclusief ontbijt) 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.

ARBEIDSVOORWAARDEN FILMFESTIVALS - ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: PAS TOE IN SECTOR én TER OVERWEGING AAN SECTOR
<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 2025 ten hoogste € 210 per maand en € 2.100 per kalenderjaar. Of max € 5,60 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>PAS TOE IN SECTOR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stagevergoeding verlenen voor studenten verbonden aan een opleiding tenminste conform de Cao Toneel en Dans, per 1 januari 2025 € 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>31. Stagiairs en vrijwilligers - vervolg -</p>	<p>TER OVERWEGING AAN SECTOR: - Vrijwilligersvergoeding conform wet (inclusief in natura) tenminste tot de maximaal belastingvrije vrijwilligersvergoeding is wenselijk.</p>
<p>32. Overige vergoedingen en regelingen</p>	<p>PAS TOE IN SECTOR: - (Bedrijfs)aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering voor werknemers t.l.v. werkgever.</p> <p>- 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.</p> <p>- 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.</p> <p>- Zzp-ers/freelancers zijn zelf verantwoordelijk voor passende verzekeringen, waaronder voor arbeidsongeschiktheid. Controleer of een aanvullende (Bedrijfs)aansprakelijkheids- en/of Ongevallenverzekering voor zzp'ers/freelancers nodig is t.l.v. opdrachtgever.</p>