

# Referentiekader tarieven digitale cultuur



Haarlem, april 2024

Referentiekader tarieven digitale cultuur

Auteur: Martijn Arnoldus

Social Finance Matters

[socialfinancematters.nl](https://socialfinancematters.nl)

In opdracht van de Ketentafel Digitale Cultuur van Platform ACCT

[fairpacct.nl/ketentafel-digitale-cultuur](https://fairpacct.nl/ketentafel-digitale-cultuur)

# Inhoud

<b>1. Design, beeldende kunst, techniek en onderzoek als vergelijkingsbasis</b>	<b>4</b>
Het referentiekader	4
Bronnen	6
Interpretatie van het referentiekader	8
<b>2. Uitkomsten</b>	<b>9</b>
Referentiesalarissen	9
Referentie voor bijkomende vaste en flexibele vergoedingen	9
Referentie-opslagpercentages voor zzp'ers	9
Overzicht salarissen en zzp-tarieven	10
Zzp-opslag in de praktijk	11
Onderbouwing van het minimaal gewenste zzp-opslagpercentage	12
Naar een zzp-opslagpercentage binnen digitale cultuur	15
<b>Bijlage: referentiebronnen</b>	<b>16</b>
BNO Richtlijn Arbeidsvoorwaarden 2024	16
Cao Tentoonstellingsbedrijven 2024	17
BKNL Richtlijn Kunstenaarshonoraria	18
Richtlijn De Zaak Nu voor presentatie-instellingen*	19
Cao Metaal & Techniek 2021-2024	21
Cao Nederlandse Podia 2024-2025	23
Cao Nederlandse Poppodia en Festivals 2024-2025	25
Cao voor het Uitgeverijbedrijf 2024-2025	27
Cao voor het Hoger Beroepsonderwijs 2023-2024	28
Cao Nederlandse Universiteiten 2023-2024	30

## **1. Design, beeldende kunst, techniek en onderzoek als vergelijkingsbasis**

Wie werkzaam is in digitale cultuur, werkt niet binnen een strak omliggende sector. Dat maakt het lastiger dan in sommige andere creatieve disciplines om grip te krijgen op wat eerlijke beloningen zijn of zouden moeten zijn voor het werk dat wordt geleverd. Collectieve afspraken over arbeidsvoorwaarden zijn er niet of nauwelijks. Net als in de breedte van de creatieve industrie veel voorkomt, wordt ook in digitale cultuur een groot deel van het werk in opdrachtverband gedaan, door zelfstandigen.

Om de inkomenspositie van makers in digitale cultuur te versterken en uit te komen bij eerlijke tarieven is het handig, zo niet noodzakelijk, om referenties te hebben van wat 'eerlijk' is in andere sectoren die in bepaalde opzichten vergelijkbaar zijn of doen denken aan het werk van makers in digitale cultuur. De ketentafel Digitale Cultuur van Platform ACCT heeft daarom een referentiekader laten opstellen. In het kader worden beloningen en arbeidsvoorwaarden vergeleken van functies en werkzaamheden die verwantschap vertonen met het werk in digitale cultuur. Er is gekeken naar vier domeinen: design, beeldende kunst, techniek en onderzoek. Binnen digitale cultuur zijn dit vier onderdelen die regelmatig in nauwe onderlinge samenhang voorkomen en onlosmakelijk verbonden zijn met de uit te voeren werkzaamheden.

### **Het referentiekader**

Voor de vier genoemde domeinen is bekeken welke collectieve afspraken over arbeidsvoorwaarden er bestaan, welke tarievenrichtlijnen er eventueel zijn opgesteld, en wat bekend is over de positie en beloning van zelfstandigen. Het gehanteerde kader staat op de volgende pagina weergegeven. Het bovenste deel heeft betrekking op loondienst. Het onderste deel gaat over eventuele afspraken ten aanzien van zelfstandigen.

Salaris werknemers	<b>Salarisniveau</b> per referentiefunctie en <b>beloningsdifferentiatie</b> (bijvoorbeeld op basis van ervaringsjaren, opleidingsniveau en specialisme, de grootte en/of aard van de werkgever)
Additionele vergoedingen werknemers	Welke componenten worden meegerekend in de beloning? Denk aan vakantiegeld, eindejaarsuitkering, scholingskosten, pensioen, overwerkcompensatie. Die componenten vallen uiteen in drie categorieën: <b>I. Vaste additionele vergoedingen</b> die de werknemer in geld ontvangt. Vakantiegeld wordt bijvoorbeeld op de rekening van de werknemer gestort, en is dus vrij besteedbaar. Het kan echter ook gaan om heel andere vergoedingen, zoals vergoedingen voor aanschaf van materialen. <b>II. Opgebouwde rechten.</b> Werkgevers betalen bijvoorbeeld mee aan pensioenpremie, dragen premies af voor verzekering tegen werkloosheid en ziekte, zodat de werknemer recht heeft op een uitkering. Het gaat niet om geld dat op de rekening van de werknemer komt, maar dat wel voor de werknemer wordt betaald. <b>III. Variabele additionele vergoedingen</b> die de werknemer alleen in bepaalde situaties ontvangt. Overwerkvergoedingen zijn een voorbeeld.
Tarieven en tariefopslag voor zelfstandigen	Worden er <b>tarieven</b> voor zelfstandigen genoemd? Geldt er een <b>opslagpercentage</b> voor als met een zelfstandige wordt gewerkt in plaats van met iemand in loondienst?
Additionele vergoedingen zelfstandigen	Welke additionele vergoedingen zijn er voor zelfstandigen? Zijn die verwerkt in de bovengenoemde tarieven of het opslagpercentage?
Aard van de vergoede en niet-vergoede werkzaamheden van zelfstandigen	Welke typen werkzaamheden worden wel vergoed of juist niet? Worden reis- of voorbereidingstijd bijvoorbeeld vergoed? Er wordt onderscheid gemaakt tussen: <b>I. Werkzaamheden die niet aan een opdracht zijn toe te rekenen.</b> Daaronder vallen bijvoorbeeld algemene administratieve werkzaamheden. <b>II. Werkzaamheden die wel aan een opdracht zijn toe te rekenen.</b> De inkoop van materialen voor een in opdracht te bouwen installatie is een voorbeeld van werkzaamheden die echt bij de opdracht horen.
Overig	Overige opvallende punten

## Bronnen

Design, beeldende kunst, techniek en onderzoek zijn op zichzelf brede en veelkleurige domeinen met allerlei subdisciplines, die sterk verschillen in mate waarin er sprake is van collectieve afspraken of richtlijnen over arbeidsvoorwaarden. Bij de selectie van bronnen voor het referentiekader is voor elk domein bekeken welke cao's en richtlijnen er bestaan, en wat verder uit onderzoek bekend is over de positie van zelfstandigen. Hieronder staat per domein beschreven welke bronnen zijn gebruikt.

*Design* kent geen cao. Er is wel een richtlijn voor arbeidsvoorwaarden, die jaarlijks wordt uitgegeven door de Beroepsorganisatie Nederlandse Ontwerpers (BNO). Die richtlijn is niet algemeen bindend en heeft hoofdzakelijk betrekking op ontwerp bureaus die ontwerpers in loondienst aannemen. Het is wel een bruikbare bron voor het referentiekader. Hoewel ontwerpers vaak werkzaam zijn in andere sectoren waar wel cao's bestaan, komt hun functie vrijwel nooit voor in de functiehuizen of referentiefuncties van die cao's. Een uitzondering is de cao Tentoonstellingsbedrijven die wel de functie van ontwerper kent.

## Design

---

BNO Richtlijn Arbeidsvoorwaarden 2024  
Cao Tentoonstellingsbedrijven 2024

---

*Beeldende kunst* en digitale cultuur kunnen zowel dicht tegen elkaar aan liggen als ver uiteen. Aangezien in digitale cultuur veel makers actief zijn en in de praktijk de beeldende kunst dan als referentie wordt genomen, is in het referentiekader de Richtlijn Kunstenaarshonoraria BKNL opgenomen. Die richtlijn is in werking sinds 2017. Voor het referentiekader is de herziene richtlijn gebruikt. Die gaat gelden vanaf 1 januari 2025, maar is meer toegespitst op de huidige praktijk dan de originele versie. Daarnaast is gekeken naar de richtlijn voor het functie- en loongebouw voor presentatie-instellingen beeldende kunst, van De Zaak Nu. Die richtlijn bevat zowel aanwijzingen voor vergoedingen aan medewerkers in loondienst van presentatie-instellingen, als voor beloning van zzp'ers.

## Beeldende kunst

---

BKNL Richtlijn Kunstenaarshonoraria - herijkte versie 2025  
Richtlijn De Zaak Nu voor presentatie-instellingen 2024

---

Voor *technische functies* bestaan diverse cao's, voor verschillende branches. De ketentafel heeft geconstateerd dat de voor digitale cultuur meest relevante functies in het bereik liggen van elektrotechniek, ingenieurs, ICT en mechanica. Dergelijke expertises en functies kunnen binnen een groot aantal verschillende branches relevant zijn, maar ze zijn niet eenvoudig terug te vinden in de cao's. Vaak gaat het om webdevelopers of sales- en retailgerelateerde ICT-functies, en die zijn niet het meest interessant voor digitale cultuur. De Cao Metaal & Techniek bevat een groot aantal functies die wel relevant zijn voor het

referentiekader, en voor de ‘opbouwende techniek’ geldt dat ook voor de Cao Tentoonstellingsbedrijven. Van een iets andere orde, maar toch nuttig zijn de Cao’s Nederlandse Podia en Poppodia en -Festivals. De Cao voor het Omroepersoneel is overwogen, maar de bijhorende technische functies in die cao sluiten onvoldoende aan bij digitale cultuur.

## **Techniek**

---

Cao Metaal & Techniek 2021-2024  
Cao Nederlandse Podia 2024-2025  
Cao Nederlandse Poppodia en -Festivals 2024-2025  
Cao Tentoonstellingsbedrijven 2024

---

Het *onderzoekslandschap* in Nederland is redelijk overzichtelijk, zeker als het gaat om toegepast en wetenschappelijk onderzoek. Er bestaan twee cao’s die leidend zijn: die voor de hogescholen en die voor de universiteiten. Beide cao’s worden door andere onderzoeksorganisaties bovendien regelmatig als referentie gebruikt. Toch is voor het referentiekader iets breder gekeken dan alleen naar de kennisinstellingen. Onderzoek binnen digitale cultuur schuurt soms namelijk meer aan tegen onderzoeksjournalistiek. Voor onderzoeksjournalisten bevat de Cao voor het Uitgeverijbedrijf interessante passages, en die cao is daarom ook meegenomen. Er bestaan geen richtlijnen voor tarieven voor zelfstandigen.

## **Onderzoek**

---

Cao voor het Uitgeverijbedrijf 2024-2025  
Cao voor het Hoger Beroepsonderwijs 2023-2024  
Cao Nederlandse Universiteiten 2023-2024

---

Tot slot zijn diverse bronnen geraadpleegd die een meer algemeen karakter hebben of de volle breedte van de arbeidsmarkt afdekken. Het lijstje bevat data van gerenommeerde instanties zoals het CBS en TNO, en van diverse private partijen die vaak als bemiddelaar of platform voor vraag en aanbod actief zijn. Bij die laatste is enige voorzichtigheid bij interpretatie noodzakelijk, vooral als het gaat om de hoogte van tarieven. Het is namelijk niet altijd goed te achterhalen hoe de data zijn verzameld of op welke jaren die betrekking hebben.

## Data zzp-tarieven

---

BNO Branchemonitor 2023

Monitor Creatieve Industrie 2023 (Media Perspectives, Topsectoren)

Online vergelijking van salaris- en/of tariefdata: Jellow, Nationale Beroepengids, Planet Interim, Stichting Loonwijzer, zzptarief.nl

Rekentool digiPACCT en diverse tarieventools in ontwikkeling: fairpacct.nl

Talent Monitor. Prognose Tariefontwikkeling Professionals (ICT/Techniek) 2024,

Intelligence Group/Headfirst

Zelfstandigen Enquête Arbeid 2023, Monitor Arbeid (TNO/CBS)

---

### Interpretatie van het referentiekader

Met deze diversiteit aan bronnen geeft het referentiekader een veelzijdige kijk op beloningen en arbeidsvoorwaarden in functies die raken aan het werk in digitale cultuur. Het is belangrijk om in het oog te houden dat in een deel van de referentiedomeinen dezelfde discussie speelt over eerlijke beloningen als in digitale cultuur. Dus hoewel een richtlijn zoals die voor kunstenaarshonoraria voortkomt uit het streven naar 'fair pay' en 'fair practice', en ook gezien kan worden als een stap in die richting, zijn de referentiebepalingen geen standaarden voor fair pay. Ze geven een indicatie, maar worden in de eigen sector vaak nog ter discussie gesteld. Voor digitale cultuur geeft het kader wel een goede indruk van welke vergoedingen en voorwaarden er in de praktijk gelden, en in welke richting digitale cultuur kan of moet bewegen.

Daarnaast moet er steeds rekening mee worden gehouden dat afspraken in cao's betrekking hebben op loondienstverbanden. De collectieve afspraken zijn niet van toepassing op zelfstandigen. Daarom is voor het referentiekader ook gekeken naar de beschikbaarheid van data over de positie en beloning van zelfstandigen binnen de vier genoemde domeinen.



## 2. Uitkomsten

Tussen de bestaande cao's en richtlijnen bestaan aanzienlijke verschillen, zowel qua salarisoniveaus als qua bijkomende vaste en variabele vergoedingen (zie de bijlage voor detailoverzichten).

### Referentiesalarissen

Techniektfuncties komen op de top vaak niet of nauwelijks uit boven €4.000 bruto per maand bij een voltijdse baan. De richtlijn voor ontwerp bureaus kent een salaris van meer dan €10.000 bruto per maand, maar dat bedrag geldt alleen voor directeuren van grotere ontwerp bureaus. In de onderzoeksfuncties liggen de maximale maandsalarissen grofweg tussen €6.000 en €7.000 bruto. Voor die functies zijn de startsalarissen veruit het hoogst (vaak al vanaf €4.000 bruto). Bij ontwerp en techniek beginnen de meeste referentiefuncties fors lager, en sommige komen zelfs in de buurt van het wettelijk minimumloon.

### Referentie voor bijkomende vaste en flexibele vergoedingen

In alle cao's komt nog 8% wettelijk vakantiegeld boven op het bruto loon, en in veel gevallen is er ook een reiskostenvergoeding (zowel woon-werk als zakelijke reizen) en wordt verplichte scholing volledig door de werkgever betaald. Overwerkregelingen komen vaker voor bij technische beroepen, en gelden met name voor de wat lager ingeschaalde functies. Een door de werkgever getroffen pensioenvoorziening, waarbij de werkgever ook het grootste deel van de premie betaalt, is gemeengoed in de cao's. Wie arbeidsongeschikt raakt, kan het eerste jaar altijd rekenen op 100% doorbetaling, maar zal daarna onder een groot deel van de cao's terugvallen tot 70%. Een paar cao's bevatten bepalingen voor een hoger percentage voor doorbetaling.

### Referentie-opslagpercentages voor zzp'ers

In de creatieve industrie wordt 52 procent van alle banen door zelfstandigen ingevuld, en dat aandeel is in de loop van de tijd steeds verder opgelopen (zie de Monitor Creatieve Industrie 2023). Hoewel er geen precieze cijfers beschikbaar zijn, geldt ook voor digitale cultuur dat het merendeel van de makers als zelfstandige werkt. Referentiesalarissen bij loondienst zeggen daarom nog onvoldoende voor veel makers van digitale cultuur. Een opslagfactor voor zzp'ers is gewenst.

Geleidelijk aan komen er meer cao's die een bepaling bevatten over vergoedingen aan ingehuurde zelfstandigen. De Nederlandse podia houden een opslag van 50% aan ten opzichte van het referentiesalaris bij loondienst. De Nederlandse Poppodia en Festivals hanteren 67%. De richtlijn van De Zaak Nu gaat uit van 50% opslag voor opdrachten die langer dan drie maanden duren, en formuleert een extra opslag voor 'flexicurity', de risico's die een kortere opdracht met zich meebrengt. Wie voor 1-3 maanden wordt ingehuurd zou

10% extra moeten rekenen. Duurt de opdracht korter dan een maand, dan wordt 25% extra opslag aangehouden.

De precieze herkomst van die percentages is lastig te achterhalen. In alle gevallen is er sprake van een bruto-bruto opslag die bedoeld is om vaste vergoedingen te verrekenen die een werknemer naast het brutoloon ontvangt (soms wel 'vaste emolumenten' genoemd, zoals vakantiegeld), en om kosten te dekken die een zelfstandige wel maakt, maar die een collega in loondienst niet zelf hoeft te betalen. Bij dat laatste gaat het onder meer om premies voor verzekeringen en pensioenopbouw. Specifieke onderbouwingen geven de cao's en richtlijnen echter niet. Het uitgangspunt is telkens dat de inhuur van een zelfstandige voor een opdrachtgever niet goedkoper behoort te zijn dan een werknemer die hetzelfde werk uitvoert, voor een werkgever.

### Overzicht salarissen en zzp-tarieven

In de onderstaande tabel zijn de minimum- en maximum salarissen voor de referentiefuncties weergegeven, uitgedrukt in een bruto salaris per uur inclusief vaste bijkomende vergoedingen, zoals in die cao of richtlijn vastgelegd. Voor de cao's en richtlijnen die een zzp-toeslag definiëren is bovendien weergegeven om welke zzp-uurtarieven het dan volgens die omrekenfactor zou gaan.

	Cao/richtlijn	Bruto salaris per uur (incl. vaste vergoedingen)	Zzp-tarief per uur (excl btw) (indien opslagfactor van toepassing)
<b>Design</b>			
Creative director	BNO	€36-€89	
Consultant, director	BNO	€26-€63	
Ontwerper alle disciplines, Engineer C	BNO	€15-€27	
Ontwerper alle disciplines, Engineer D	BNO	€16-€33	
Ontwerper alle disciplines, Engineer E	BNO	€20-€43	
Ontwerp II	Tentoonstelling	€19-€24	
Ontwerp I	Tentoonstelling	€20-€26	
<b>Beeldende Kunst</b>			
Beeldend Kunstenaar - creëren	BKNL	nvt	niet omrekenbaar
Beeldend Kunstenaar - artistiekinh.	BKNL	nvt	€40-€40
Beeldend Kunstenaar - op-/afbouw	BKNL	nvt	€25-€25
Directie	De Zaak Nu	€21-€47	€32-€70
Beleidsmatig	De Zaak Nu	€18-€35	€27-€52
Uitvoerend	De Zaak Nu	€17-€30	€26-€46
Faciliterend	De Zaak Nu	€15-€20	€23-€30
<b>Techniek</b>			
Vakman I	Tentoonstelling	€16-€19	
Vakman II	Tentoonstelling	€17-€21	

ICT-functies (Ontwikkeling)	M&T	€17-€30	
Tekenkamer (Engineering, R&D)	M&T	€17-€30	
Technische automatisering	M&T	€18-€30	
Leiding op locatie (oa montageleider)	M&T	€17-€30	
Montage apparatuur (mechatronica)	M&T	€15-€20	
Meet- en regeltechniek	M&T	€17-€30	
Functies in elektronica	M&T	€16-€24	
Veiligheidsinspectie (mechatronica)	M&T	€22-€27	
Hoofd podiumtechniek	Podia	€25-€36	€34-€49
Coördinator podiumtechniek	Podia	€22-€31	€30-€42
Eerste specialist podiumtechniek	Podia	€19-€26	€25-€36
Specialist podiumtechniek	Podia	€17-€24	€23-€32
All-round podiumtechnicus	Podia	€16-€22	€22-€30
Technicus	Podia	€15-€20	€21-€27
Hoofd podiumtechniek	Poppodia	€19-€28	€30-€43
Coördinator podiumtechniek	Poppodia	€17-€25	€27-€39
Eerste technicus	Poppodia	€16-€22	€25-€34
(Allround) technicus	Poppodia	€15-€20	€23-€31

### Onderzoek

Redacteur 1	Uitgeverijbedrijf	€24-€37	
Redacteur 2	Uitgeverijbedrijf	€22-€34	
Redacteur 3	Uitgeverijbedrijf	€21-€29	
Docent (met onderzoekstaken) 11	Hbo	€36-€50	
Docent (met onderzoekstaken) 12	Hbo	€43-€57	
Docent (met onderzoekstaken) 13	Hbo	€49-€59	
Onderzoeker 1	Universiteiten	€43-€52	
Onderzoeker 2	Universiteiten	€37-€48	
Onderzoeker 3	Universiteiten	€30-€42	
Onderzoeker 4	Universiteiten	€23-€36	

### Zzp-opslag in de praktijk

Referentietarieven uit online databases kunnen een indicatie geven van wat elders in de markt (en met name waar geen cao geldt) gebruikelijke uurtarieven zijn, afgezet tegen gebruikelijke salarissen. Daar moet wel wat voorzichtig mee worden omgegaan, want het vergelijkingsmateriaal is vaak gebaseerd op tarieven die bezoekers van de websites zelf hebben ingevuld, soms al een aantal jaren geleden. Daarbij zijn voor lang niet alle functies of opdrachtschrijvingen veel referentiebedragen beschikbaar. Toch wijzen de data wel in een bepaalde richting. Zo laten gegevens van Jellow zien dat zelfstandige techniekprofessionals in ICT gemiddeld wat hogere tarieven kunnen rekenen dan ontwerpers: voor ICT-starters €45 per uur (exclusief btw) tegenover €40 voor startende ontwerpers. Ook ervaren professionals verdienen in ICT gemiddeld meer (€80-90 per uur) dan in ontwerp (€65-85). De Talent Monitor 2024 van Intelligence Group/Headfirst komt voor ICT'ers uit op een gemiddeld uurtarief van €96, maar dat is inclusief een eventuele fee die bemiddelaars afroemen. (Het gaat bovendien om ICT in de brede zin van het woord, en daar zit veel werk tussen dat minder relevant is als referentie voor digitale cultuur.) In elk

geval liggen de gemiddelde zzp-tarieven 3 tot ruim 4 keer hoger dan wat ICT'ers in een vergelijkbare functie in loondienst verdienen.

Bij ontwerp lijkt dat verschil minder groot. De BNO Branchemonitor 2023 voor de ontwerpsector werkt op basis van een enquête onder ontwerpers en komt uit op gemiddelde uurtarieven (in 2022) van €76 exclusief btw voor facilitaire opdrachten tot €92 voor strategisch werk. Uitvoerende (€81) en ontwerpwerkzaamheden (€88) zitten daar tussenin. Afgaande van de gemiddelde uursalarissen uit de eigen richtlijn van de BNO liggen die uurtarieven naar schatting globaal 1,5 tot 3 keer hoger dan de salarissen in loondienst, maar een precieze berekening is niet te maken.

Bij beide vergelijkingen (ICT en ontwerp) moet in het achterhoofd worden gehouden dat er sprake is van veel commercieel opdrachtwerk, waar doorgaans hogere tarieven voor worden betaald. Binnen digitale cultuur is van commercieel werk veel minder sprake. Daarnaast geeft dit soort vergelijkingen vooral een indruk van de marktwerking, maar geen onderbouwing van hoe hoog een opslag minimaal moet zijn om ervoor te zorgen dat een zelfstandige en een werknemer een vergelijkbare beloningspositie hebben. Vanuit Platform ACCT en de betrokken organisaties uit de creatieve industrie lopen diverse initiatieven die wel expliciet aandacht besteden aan die onderbouwing.

### **Onderbouwing van het minimaal gewenste zzp-opslagpercentage**

Begin 2024 waren er vier gepubliceerde rekentools of onderbouwde adviezen voor een zzp-opslagfactor beschikbaar.<sup>1</sup> De onderstaande tabel geeft de opslagfactor weer van die vier bronnen, en toont voor de volledigheid ook de opslagfactor uit de referentiecáo's en -richtlijnen.

---

<sup>1</sup> Zie: KNYFE (2023) [Eindrapportage Starttarieven](#). Uitkomsten instrumentontwikkeling fair practice voor freelance klassieke musici; Social Finance Matters (2023) [Handreiking Tarieventool voor zelfstandige kunstprofessionals en hun opdrachtgevers](#); Berenschot (2023) [Van loon naar zzp-starttarief](#).

	Doelgroep	Zzp-opslagfactor
<b>Rekentools en adviezen creatieve en culturele sectoren</b>		
• <a href="#">Rekentool Freelance Klassieke Musici</a>	freelance klassieke musici	1,89
• <a href="#">Tarieventool Cultuureducatie en Amateurkunst</a>	zelfstandige kunstprofessionals	1,8327
• Voorstel zzp-starttarief film/AV	zelfstandigen in flim/AV	1,7445
• <a href="#">digiPACCT Calculator</a>	zij-aan-zij werkende zzp'ers cultuur	1,57
<b>Referentiecao's en -richtlijnen</b>		
• Cao Nederlandse Poppodia en Festivals	zzp'ers poppodia en festivals	1,67
• Cao Nederlandse Podia	zzp'ers podia	1,50
• Richtlijn De Zaak Nu	zzp'ers werkend i.o.v. presentatie-instellingen	1,50 (1,60 en 1,75)*

\* hogere opslag geldt bij opdrachten met een korte looptijd. Zie onder 'referentie-opslagpercentages zzp'ers'.

Dat de verschillende tools en adviezen tot uiteenlopende opslagfactoren komen, heeft deels te maken met variatie in onderliggende referentiebronnen en deels met het feit dat er verschillende opslagvergoedingen worden meegewogen. In de basis is elke factor gebaseerd op een referentiesalaris uit bestaande cao's of richtlijnen, vermeerderd met vaste of gebruikelijke vergoedingen die een werknemer in loondienst boven op zijn of haar salaris krijgt, zoals vakantiegeld. De opslag kan ook de vorm hebben van een verrekening van opgebouwde rechten. Een werknemer heeft bij arbeidsongeschiktheid bijvoorbeeld recht op doorbetaling. De werkgever betaalt daar premie voor, maar die betaling verloopt niet via de portemonnee van de werknemer. Een zelfstandige moet zelf premie betalen, en om de positie van werknemer en zelfstandige gelijk te trekken, wordt daarom een opslag verrekend in het zzp-adviestarief.<sup>2</sup> Vergoedingen die afhankelijk zijn van een specifieke functie (betaald overwerk) of van persoonlijke kenmerken of keuzes van de werknemer of zelfstandige (uitbetaalde vakantiedagen) worden niet of gedeeltelijk meegeteld. De opslagpercentages zijn daarmee niet in steen gebeiteld, maar indicatief en er kunnen in de praktijk goede gronden zijn om af te wijken.

De globale opbouw van de opslagfactoren staat in de tabel op de volgende pagina, met de gehanteerde opslagfactor per bouwsteen.

<sup>2</sup> Zo'n voorziening is (nog) niet wettelijk verplicht. Uit de Zelfstandigen Enquête Arbeid 2023 van het Centraal Bureau voor de Statistiek en TNO blijkt dat 67 procent van de zelfstandigen in Nederland iets van een voorziening voor arbeidsongeschiktheid heeft getroffen. Wat die voorziening precies is, varieert van het opzietten van wat spaargeld tot het afsluiten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Gezien het grote belang van voldoende inkomen bij ziekte en het feit dat werknemers wel een wettelijk recht hebben, nemen alle tools en adviezen deze post mee in het opslagpercentage.

<b>Meegewogen factoren voor de zzp-opslag</b>	<b>Rekentool Freelance Klassieke Musici</b>	<b>Rekentool Kunst-professionals Cultuur-educatie en amateurkunst</b>	<b>Voorstel zzp-starttarief flim/AV</b>	<b>digiPACCT Calculator</b>
Referentiesalarissen cao's/richtlijnen <sup>1</sup>	1,0	1,0	1,0	1,0
Vakantiegeld	0,08	0,08	0,08	0,08
Eindejaarsuitkering	nvt	0,0643	0,0345	(afh. van ref. cao)
Pensioenopbouw	0,129*	0,12	0,10	0,17
Arbeidsongeschiktheid	0,1698*	0,125	0,07	(bij pens.opb.)
Verzekering tegen werkloosheid <sup>2</sup>	0,0764*	nvt	nvt	nvt
Zvw-bijdrage <sup>3</sup>	0,0543*	0,0543	0,06	nvt
Bijdrage scholingskosten <sup>4</sup>	nvt	0,015	(bij alg.kosten)	nvt
Omslag algemene bedrijfskosten <sup>5</sup>	nvt	0,125	0,15	0,125
Niet-declarabele uren <sup>6</sup>	0,2245*	0,25	0,25	0,17
Flexicurity <sup>7</sup>	nvt	nvt	nvt	0,10-0,50

1 De in de cao's of richtlijnen genoemde salarissen worden meestal omgerekend tot salarissen per werkbaar uur. Zo wordt gecorrigeerd voor verschillen in de omvang van een voltijdse werkweek (bijvoorbeeld 36 uur of 40 uur), en voor doorbetaalde verlofdagen (vakantie, feestdagen die op een werkdag vallen, e.d.).

2 De tools gaan verschillend om met een opslag voor een werkloosheidsvoorziening. Premie daarvoor zit wel in de sociale lasten voor werkgevers, maar voor de meeste zzp'ers is het niet mogelijk om een verzekering af te sluiten tegen werkloosheid (= geen opdrachten).

3 Wettelijk verplichte bijdrage Zorgverzekeringswet. Voor werknemers door de werkgever betaald. Zelfstandigen betalen de bijdrage zelf jaarlijks aan de Belastingdienst.

4 Cao's bevatten in de regel een clause waarin de afspraak is vastgelegd dat door de werkgever verplichte of gewenste (bij)scholing volledig door de werkgever wordt vergoed. Vaak is er (ook) een jaarlijks scholingsbudget beschikbaar.

5 Algemene kosten als huur van een ruimte, aanschaf en onderhoud van bedrijfsmiddelen of kantoorbenodigdheden. Deze kosten kunnen sterk variëren per zelfstandige, maar de meeste tools nemen toch een gemiddeld bedrag mee in de opslagfactor.

6 Uren die aan algemene werkzaamheden worden besteed, maar die niet binnen een opdracht afzonderlijk in rekening kunnen worden gebracht (zoals administratief werk, snijverlies van uren doordat opdrachten niet naadloos op elkaar aansluiten). Een opslag van 25% betekent dat voor elke 4 uren die aan een opdracht zijn toe te rekenen, er 1 bijkomend uur is dat niet gefactureerd kan worden.

7 Extra opslag voor kortlopende opdrachten of opdrachten waaraan op een andere manier hogere financiële risico's voor de zelfstandige kleven.

\* De genoemde opslagfactor wordt gestaffeld toegepast. Over het loon wordt eerst 22,45% opslag voor niet-declarabel gerekend. Over dat totaal het vakantiegeld, daarover de werkgeverslasten. Pensioenpremie alleen over uurtarief plus vakantiegeld.

## **Naar een zzp-opslagpercentage binnen digitale cultuur**

De ketentafel Digitale Cultuur van Platform ACCT is aan zet om te beslissen of en zo ja, wat voor soort opslagpercentage voor digitale cultuur wordt geadviseerd. Het referentiekader geeft indicatieve bedragen en mee te wegen posten die daarbij behulpzaam kunnen zijn. Drie slotopmerkingen mogen, op basis van de ervaringen met de genoemde tarieventools en daarbij genoemde opslagpercentages, niet ontbreken:

### *1. Opslagpercentages zijn startpunten voor onderhandeling. Geen eindpunten*

Er kunnen in de praktijk legio (individuele) redenen zijn om af te wijken van de in een tarievenrichtlijn of -tool gehanteerde opslagpercentages. Persoonlijke kenmerken (zoals ervaring of specialistische kennis) en marktcondities (zoals schaarste) kunnen aanleiding geven om in te zetten op een hoger of lager percentage. Bij de opslagpercentages wordt in de regel hoofdzakelijk rekening gehouden met vaste vergoedingen en kosten die voor het grootste deel van de betreffende groep zelfstandigen gelden. Vakantiegeld van 8% is bijvoorbeeld wettelijk verplicht, maar een eindejaarsuitkering of dertiende maand niet. Dat betekent dat een zelfstandige altijd zal moeten kijken hoe goed het opslagpercentage aansluit bij zijn of haar eigen capaciteiten, de markt, de opdrachtgever en de gebruikelijke variabele beloningen in de betreffende branche.

### *2. Minimumtarieven, starttarieven, gemiddeld tarief of bandbreedte?*

Een zzp-opslag resulteert in de regel in een adviestarief dat een minimum-, start- of gemiddeld tarief is, of dat een bandbreedte aangeeft waarbinnen een tarief valt. In dat laatste geval wordt er eigenlijk ook een maximumtarief gecommuniceerd. Deze vier varianten hebben elk hun voor- en nadelen, met name als het gaat om de verwachtingen die in de praktijk worden gewekt. De ketentafel zal moeten nagaan welke optie voor digitale cultuur het beste werkt.

### *3. Uurtarieven of andere tarieven?*

Tot slot, binnen digitale cultuur is het lang niet voor alle zelfstandige makers gebruikelijk om met uurtarieven te werken. Veel makers zullen zich eerder herkennen in een all-in opdrachtsom voor het hele project. De Richtlijn Kunstenaarshonoraria kent voor het creëren of aanpassen van een creatief werk bijvoorbeeld alleen een vaste vergoeding en geen richtlijnen voor vergoeding per uur. Toch zal in de meeste gevallen iets van een inschatting van tijdsinzet onder de totaalbedragen liggen. Daarmee zijn ook in dit geval uurtarieven relevant, hoewel niet per se een-op-een omrekenbaar naar totaalprijzen. Als de ketentafel met adviestarieven op uurbasis besluit te gaan werken, dan zal er een duidelijke handreiking moeten komen over hoe die tarieven zich verhouden tot andere gebruikelijke vormen van vergoeden, zoals de totaalprijs.

## Bijlage: referentiebronnen

### Design

---

#### BNO Richtlijn Arbeidsvoorwaarden 2024

---

<b>Salarisniveau werknemers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 40-urige werkweek</li><li>● Ontwerper alle disciplines, Engineer (schaal C): €2.400-€4.295</li><li>● Ontwerper alle disciplines, Engineer (schaal D): €2.491-€5.323</li><li>● Ontwerper alle disciplines, Engineer (schaal E): €3.141-€6.893</li><li>● Consultant, Director (schaal F): €4.160-€10.056</li><li>● Creative Director (schaal G): €5.785-€14.294</li></ul>
<b>Salaris-differentiatie werknemers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Op basis van individueel functioneren en de algemene economische situatie/stand van de arbeidsmarkt</li><li>● Periodiekpercentage: 3,0-4,2%</li><li>● Jaarlijkse indexatie voor 2024: 2,5%</li><li>● Maximale uitloop 5 periodieken bij structureel excellent functioneren</li></ul>
<b>Vaste vergoedingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Vakantiegeld: 8% van het bruto jaarsalaris</li></ul>
<b>Opgebouwde rechten</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Twee jaar loondoorbetaling bij ziekte, minimaal 70% van het salaris</li><li>● 24 doorbetaalde vakantiedagen per jaar (advies)</li></ul>
<b>Variabele vergoedingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Reiskosten woon-werk: €0,23/km (onbelast)</li><li>● Thuiswerkvergoeding €2,35 per dag (onbelast, advies)</li><li>● Studiekosten (100%, indien noodzakelijk of verplicht voor werk)</li></ul>
<b>Tarieven zelfstandigen</b>	Nvt
<b>Additionele vergoedingen</b>	Nvt
<b>Vergoede werkzaamheden</b>	Nvt
<b>Niet-vergoede werkzaamheden</b>	Nvt
<b>Overig</b>	Nvt

---



**Cao Tentoonstellingsbedrijven 2024**

---

<b>Salarisniveau werknemers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Salaris per uur = maandsalaris x 0,607%</li><li>• Ontwerper I (schaal 7): €2.873-€3.671</li><li>• Ontwerper II (schaal 8): €3.042-€4.002</li><li>• Vakman (standbouwer) I (schaal 4): €2.396-€2.911</li><li>• Vakman (standbouwer) II (schaal 5): €2.543-€3.167</li></ul>
<b>Salaris-differentiatie werknemers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Op basis van functioneren</li></ul>
<b>Vaste vergoedingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vakantiegeld: 8,33% van het bruto maandsalaris</li><li>• Tegemoetkoming ziektekostenverzekering: €9 per maand, voor aanvullende verzekering met fysio</li></ul>
<b>Opgebouwde rechten</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 24 vakantiedagen per jaar bij voltijdse aanstelling</li><li>• Doorbetaling bij ziekte: eerste 26 weken 100%, volgende 78 weken 80%</li><li>• Drie dagen betaald scholingsverlof per jaar.</li><li>• Collectieve Ongevallenverzekering van het Sociaal Fonds</li><li>• Werkgeversbijdrage is 50% van de pensioenpremie</li></ul>
<b>Variabele vergoedingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uitbetaalde meeruren zijn pensioengevend en worden vermeerderd met overwerktoeslag</li><li>• 50% toeslag voor werk op za, 100% op zo en 150% op feestdagen</li><li>• Overwerktoeslag (tot schaal 8): 25% eerste 3 uren, 50% uren daarna, 100% op zondag, 150% op feestdag (za ontbreekt), nachtdienst 50%</li><li>• Gereedschapsvergoeding (indien lager dan schaal 8 en geen gereedschap van werkgever): timmeren €5,19 /wk, schilderen/studio €2,32 /wk</li><li>• Reiskosten woon-werk: €0,23/km (onbelast, tot 30 km)</li><li>• Reisuren (niet woonwerk): eerste 1,5 uur 100%, volgende uren 125%, za/zo/feest: na eerste 1,5 uur: 150%, 200%, 250% (tot schaal 8)</li><li>• Scholingskosten: 50% vergoed indien in POP, 100% bij verplicht.</li><li>• Werkkleding €3,48 per week (bij eigen kleding, tot schaal 8)</li></ul>
<b>Tarieven zelfstandigen</b>	Nvt
<b>Additioneel</b>	Nvt
<b>Vergoede werkzaamheden</b>	Nvt
<b>Niet-vergoede werkzaamheden</b>	Nvt
<b>Overig</b>	Nvt

---

**BKNL Richtlijn Kunstenaarshonoraria**

---

<b>Salarisniveau werknemers</b>	Nvt
<b>Salaris-differentiatie werknemers</b>	Nvt
<b>Vaste vergoedingen</b>	Nvt
<b>Opgebouwde rechten</b>	Nvt
<b>Variabele vergoedingen</b>	Nvt
<b>Tarieven zelfstandigen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Honorarium<ul style="list-style-type: none"><li>○ vervaardigen nieuw werk: €7.475-€14.203 ex btw (niet omrekenbaar tot uurtarief)</li><li>○ aanpassen bestaand werk: €2.491-€4.733 ex btw (niet omrekenbaar tot uurtarief)</li></ul></li><li>● Additionele artistiek-inhoudelijk werkzaamheden: minimaal €40 /uur ex btw (zoals lezingen) (bruto opslag 40%)</li><li>● Op- en afbouwwerkzaamheden: minimaal €25 /uur ex btw</li><li>● Gebruiksvergoeding (1 kunstenaar): €624-€1.185 ex btw</li></ul>
<b>Additionele vergoedingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Productiebudget en onkosten apart overeen te komen</li></ul>
<b>Vergoede werkzaamheden</b>	Zie boven
<b>Niet-vergoede werkzaamheden</b>	Alle niet boven genoemde
<b>Overig</b>	Minimumvergoeding gebaseerd op vijf factoren: duur presentatie, aantal deelnemende kunstenaars, vertonen van nieuw/bestaand/aangepast werk, grootte van de opdrachtgevende organisatie, inzet kunstenaar aanvullend artistiek-inhoudelijk, inzet kunstenaar installatie, onderhoud en afbouw. Herijkt in 2023, van toepassing per 1 januari 2025

---

**Richtlijn De Zaak Nu voor presentatie-instellingen\***

---

<b>Salarisniveau werknemers</b>	<p>Vier functieniveaus worden onderscheiden: directie, beleidsmatig, uitvoerend en faciliterend.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Directie: min €3.218 (kleine instelling) - max €7.115 (grote instelling)</li><li>• Beleid: min €3.219 (kleine instelling) - max €5.308 (grote instelling)</li><li>• Uitvoering: min €2.767 (kleine instelling) - max €4.630 (grote instelling)</li><li>• Faciliterend: min €2.343 (kleine instelling) - max €3.106 (grote instelling)</li></ul>
<b>Salaris-differentiatie werknemers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Op basis van ervaring en ervaringsjaren, en afhankelijk van grootte van de werkgever/opdrachtgevende instelling.</li></ul>
<b>Vaste vergoedingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 8% vakantiegeld</li><li>• Facultatief: eindejaarsuitkering (niet verder gespecificeerd)</li><li>• Collectieve pensioenregeling. Indien die ontbreekt, een toeslag van minimaal 10% op het bruto loon.</li></ul>
<b>Opgebouwde rechten</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 100% vergoeding van verplichte scholing</li><li>• Door werkgever (facultatief) af te sluiten en te betalen aanvullende verzekering voor aanvulling van het inkomen in geval van arbeidsongeschiktheid</li><li>• Door werkgever (facultatief) af te sluiten en te betalen ongevallenverzekering voor eenmalige uitkering in geval van werkgerelateerd ongeval</li></ul>
<b>Variabele vergoedingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Facultatief: grotestedentoeslag van 10% van het bruto salaris voor hogere kosten van levensonderhoud in grote steden</li><li>• Facultatief: reiskostenvergoeding</li><li>• Facultatief: telefoonkosten- en internetvergoeding</li></ul>
<b>Tarieven zelfstandigen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zelfstandigen zijn inzetbaar op elk van de vier onderscheiden functieniveaus.</li><li>• Opslag van 50% op het loonniveau (inclusief 8% vakantiegeld), en exclusief btw.</li><li>• Flexicurity: extra opslag bij opdrachten met een duur van 1-3 maanden: 10%</li><li>• Flexicurity: extra opslag bij opdrachten met een duur korter dan 1 maand: 25%</li></ul>
<b>Additionele vergoedingen</b>	Nvt
<b>Vergoede werkzaamheden</b>	Nvt

**Niet-vergoede werkzaamheden** Nvt

---

**Overig**

- Dagtarief wordt berekend als maandtarief/21,67 werkdagen.
- Uurtarief is maandtarief/165 uur. (Op basis van 38-urige werkweek)

---

\* De richtlijn bevat een groot aantal aanwijzingen voor vergoedingen en voorwaarden die facultatief zijn, maar sterk worden aanbevolen.

### Cao Metaal & Techniek 2021-2024

---

#### Salarisniveau werknemers

- Berekening salaris per uur: maandsalaris x 0,607%
- Functie 3A: ICT (Ontwikkeling) - functiegroep 6 t/m 11
- Functie 6AB: Tekenkamer (Engineering, R&D) - functiegroep 6 t/m 11
- Functie 7AB: Technische automatisering (advies/ontwerp, realisatie) - functiegroep 7 t/m 11
- Functie 13: Leiding op locatie (oa montageleider) - functiegroep 6 t/m 11
- Functie 25: Montage van apparatuur (binnen) (mechatronica) - functiegroep 3 t/m 7
- Functie 32: Meet- en regeltechniek - functiegroep 6 t/m 11
- Functie 33AB: Elektronica - functiegroep 4 t/m 9
- Functie 58: Veiligheidsinspectie (mechatronica) - functiegroep 10

Bruto maandsalarissen per genoemde functiegroep:

3: €2.329-€2.527

4: €2.423-€2.571

6: €2.551-€2.912

7: €2.678-€3.123

9: €3.134-€3.663

10: €3.423-€4.082

11: €3.776-€4.568

#### Salaris-differentiatie werknemers

- Op basis van functie jaren

#### Vaste vergoedingen

- 8% vakantiegeld van totaal verdiende exclusief overwerk, reizen buiten dienstrooster, onkostenvergoedingen, eventuele dertiende maand en eenmalige uitkeringen

#### Opgebouwde rechten

- 25 doorbetaalde vakantiedagen per jaar
- 1 doorbetaalde scholingsdag per jaar
- Doorbetaald kortdurend verlof voor afleggen van een (vak)examen
- Werkgever betaalt minimaal 50% van de premie voor aanvullend invaliditeitspensioen
- Doorbetaling 100% bij eerste 6 maanden van ziekte. De volgende 18 maanden 90%
- Premie pensioenvoorziening (werkgeversdeel niet exact vastgelegd)

#### Variabele vergoedingen

- Overuren binnen reguliere tijden: 0,78% maandsalaris bij eerste 2 uren, daarna 0,89%, zaterdag: 0,89%, zon- en feestdagen: 1,12%. Toeslagen buiten dagvenster: 0,09%-0,30%
- Reistijdvergoeding (niet woon-werk) buiten het dienstrooster: 0,607% van het maandsalaris per volledig reisuur, op zon- en feestdagen: 1,12%

- Reiskosten: met of volledige vergoeding, met eigen vervoer dan vergoeding voor deel dat hoger is dan de kosten die normaal gemaakt worden om op plaats te komen waarvoor arbeidsovereenkomst is aangegaan
- Verblijfkosten: volledige vergoeding van pensionkosten
- Compensatie voor verplichte scholing buiten dienstrooster (niet nader gespecificeerd)

---

<b>Tarieven zelfstandigen</b>	Nvt
<b>Additionele vergoedingen</b>	Nvt
<b>Vergoede werkzaamheden</b>	Nvt
<b>Niet-vergoede werkzaamheden</b>	Nvt

---

<b>Overig</b>	De cao is niet van toepassing op functies die hoger ingeschaald worden dan in functiegroep 11
---------------	---

---

### Cao Nederlandse Podia 2024-2025

---

<b>Salarisniveau werknemers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Salaris per uur = maandsalaris /156,54</li><li>• Hoofd podiumtechniek (schaal 8): €3.525-€5.102</li><li>• Coördinator podiumtechniek (schaal 7): €3.125-€4.406</li><li>• Eerste specialist podiumtechniek (schaal 6): €2.657-€3.710</li><li>• Specialist podiumtechniek (schaal 5): €2.416-3.362</li><li>• All-round podiumtechnicus (schaal 4): €2.254-€3.082</li><li>• Technicus (schaal 3): €2.164-€2.827</li></ul>
<b>Salaris-differentiatie werknemers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Op basis van ervaringsjaren en functioneren</li></ul>
<b>Vaste vergoedingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 8% vakantietoeslag</li><li>• Eindejaarsuitkering 1,65% van het bruto jaarsalaris inclusief vakantietoeslag</li></ul>
<b>Opgebouwde rechten</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Voorzieningen van Sociaal Fonds Nederlandse Podia. Werkgever betaalt premie ter hoogte van 0,1% van het SV-loon van de werknemer. Eigen bijdrage werknemer eveneens 0,1%</li><li>• Reistijd voor zakelijke reizen wordt gezien als arbeidstijd</li><li>• Opleidingsbudget beschikbaar van 1% van de totale loonsom van de werkgever</li><li>• 180 doorbetaalde vakantie-uren bij een voltijds gewerkt seizoen</li><li>• Doorbetaald verlof voor opleiding indien voorgeschreven door werkgever</li><li>• Doorbetaling bij congres-, evenement- en voorstellingsbezoek, indien met werkgever afgestemd</li><li>• Bij ziekte: doorbetaling 100% van het bruto loon inclusief eindejaarsuitkering tijdens de eerste 26 weken, volgende 26 weken 90%, volgende 52 weken 75%. Bij volledig beroepsgerelateerde arbeidsongeschiktheid 100% in de eerste twee jaar</li><li>• Werkgeversdeel pensioenpremie: 61,1% van de totale premie</li></ul>
<b>Variabele vergoedingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Onregelmatigheidstoeslag (voor functies t/m schaal 7) voor podiumtechnici: 8-12% van het bruto maandsalaris, afhankelijk van het percentage onregelmatig te werken uren</li><li>• Toeslag tijdelijke waarneming van een hogere functie voor minimaal 1 maand: 5% van het maandsalaris</li><li>• Overwerktoeslag (voor functies t/m schaal 7): 25% tot 100% op feestdagen bij diensten van meer dan 10 uur</li><li>• Reiskostenvergoeding: €0,19 per kilometer</li><li>• Verblijfkosten: vergoeding op basis van declaratie</li><li>• Vergoeding verhuiskosten (bij functies waarvoor vereist is binnen 10 km van de arbeidsplaats te wonen): maximaal 12% van het bruto</li></ul>

---

	<p>jaarsalaris, met een maximum van €5.445 bruto</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maximaal 50% (tot max €5.000) voor volgen van opleidingen die niet zijn voorgeschreven</li> <li>• Ongespecificeerde tegemoetkoming woon-werkverkeer ter hoogte van het fiscale maximum, vanaf 10 km enkele reis tot maximaal 50 km</li> <li>• Zakelijke maaltijdvergoedingen: €6,87 - €19,78 per maaltijd</li> </ul>
<b>Tarieven zelfstandigen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Met de werkzaamheden vergelijkbare functie in loondienst x 150%</li> </ul>
<b>Additionele vergoedingen</b>	Geen verdere vergoedingen
<b>Vergoede werkzaamheden</b>	Nvt
<b>Niet-vergoede werkzaamheden</b>	Nvt
<b>Overig</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor theatertechnici duurt een reguliere dienst 10 uur.</li> <li>• Meerwerk door werknemers wordt mindering gebracht op het aantal te werken arbeidsuren op jaarbasis</li> </ul>



### Cao Nederlandse Poppodia en Festivals 2024-2025

---

<b>Salarisniveau werknemers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uurloon = maandsalaris / 165,9333333</li><li>• Hoofd podiumtechniek (schaal 7): €2.937-€4.279</li><li>• Coördinator podiumtechniek (schaal 6): €2.636-€3.840</li><li>• Eerste technicus (schaal 5): €2.473-€3.395</li><li>• Technicus en allround technicus (schaal 4): € 2.310-€3.108</li></ul>
<b>Salaris-differentiatie werknemers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Op basis van ervaringsjaren</li><li>• Jaarlijkse stijging van salaris met 2% per trede</li></ul>
<b>Vaste vergoedingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 8% vakantietoeslag</li></ul>
<b>Opgebouwde rechten</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Minimaal 21 doorbetaalde vakantiedagen per jaar</li><li>• Volledige vergoeding van opleidingskosten indien de opleiding door de werkgever is voorgeschreven</li><li>• Werkgeversdeel pensioenpremie: 61,1%</li><li>• Bij ziekte/arbeidsongeschiktheid: eerste 12 maanden 100% van het maandsalaris. De daaropvolgende 12 maanden 70%. Bij arbeidsongeschiktheid ontstaan in uitoefening van het beroep bij werkgever: 100% gedurende twee jaar</li></ul>
<b>Variabele vergoedingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Overwerktoeslag van 25% (alleen functies t/m schaal 6)</li><li>• Reis- en verblijfkosten zakelijke reizen. Reizen per auto tegen €0,23 per kilometer</li><li>• Maaltijdvergoeding van €15 per maaltijd (inclusief bezorgkosten)</li><li>• Nachttoeslag van €2,75 per uur voor werkzaamheden tussen 01:00 en 08:00 uur</li><li>• Reiskostenvergoeding woon-werk: €0,23 per kilometer voor afstanden van 10-25 km enkele reis (vrijgesteld), of volledige vergoeding ov-reizen</li><li>• Thuiswerkvergoeding van €2,35 per dag (vrijgesteld)</li><li>• Bij voor de functie verplichte verhuizing, een verhuisvergoeding van maximaal €7.750 bruto</li><li>• Toeslag tijdelijke waarneming, ter hoogte van het verschil tussen het feitelijke salaris en het salaris dat bij de waargenomen functie hoort</li></ul>
<b>Tarieven zelfstandigen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Richtlijn ondergrens: bruto salaris van een met de werkzaamheden vergelijkbare functie en vergelijkbare ervaring x 167%</li></ul>
<b>Additionele vergoedingen</b>	Geen verdere vergoedingen. De 167% wordt geacht vakantietoeslag, vakantie-uren en voorzieningen gericht op ziekte, ongevallen en pensioen te dekken
<b>Vergoede werkzaamheden</b>	Nvt

<b>Niet-vergoede werkzaamheden</b>	Nvt
------------------------------------	-----

---

<b>Overig</b>	Nvt
---------------	-----

---

**Cao voor het Uitgeverijbedrijf 2024-2025**

---

<b>Salarisniveau werknemers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Salaris per uur wordt berekend als het bruto maandsalaris x 0,641%</li></ul>
<b>Salaris-differentiatie werknemers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Op basis van ervaringsjaren en functioneren.</li><li>• Redacteur niveau 1 (vaktijdschriften) (E): €3.468-€5.345</li><li>• Redacteur niveau 2 (vaktijdschriften) (D): €3.146-€4.844</li><li>• Redacteur niveau 3 (vaktijdschriften) (C): €2.986-€4.195</li></ul>
<b>Vaste vergoedingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 8% vakantietoeslag</li></ul>
<b>Opgebouwde rechten</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 20 vakantiedagen per jaar bij voltijds dienstverband plus 4 verlofdagen in het persoonlijk keuzebudget</li><li>• Vijf dagen kortdurend zorgverlof 100% doorbetaald. Volgende vijf dagen tegen 70%</li><li>• Persoonlijk keuzebudget ter waarde van 12% van het bruto maandsalaris (overigens inclusief de 8% vakantietoeslag)</li><li>• Scholingsbudget werkgever van 1% van totale loonsom, beschikbaar voor opleiding van werknemers. Opleidingen op verzoek van werkgever worden volledig door werkgever bekostigd</li><li>• €2.000 scholingsbudget per jaar voor arbeidsmarktrelevante opleiding/training</li><li>• Doorbetaling 100% bij eerste 52 weken arbeidsongeschiktheid, 70% bij volgende 52 weken</li><li>• Een beschikbare premie van 21,5% (incl. de deelnemersbijdrage) v/h totaal van de pensioengrondslagen van de deelnemers in zijn bedrijf</li><li>• Uitkering van twee maandsalarissen in geval van overlijden</li></ul>
<b>Variabele vergoedingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Thuiswerkvergoeding €2,35 (vrijgesteld)</li><li>• Werktijdtoeslag: 25% voor uren buiten dagdienstvenster (9-19 uur)</li><li>• Overwerktoeslag (lagere salarisschalen): 30% - 100%, afh. van de dag</li><li>• Uitbetaling meeruren bij parttime dienstverbanden</li></ul>
<b>Tarieven zelfstandigen</b>	Nvt
<b>Additionele</b>	Nvt
<b>Vergoede werkzaamheden</b>	Nvt
<b>Niet-vergoede werkzaamheden</b>	Nvt
<b>Overig</b>	Nvt

---

### Cao voor het Hoger Beroepsonderwijs 2023-2024

---

<b>Salarisniveau werknemers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Salaris per uur wordt berekend als het bruto maandsalaris x 12/1659</li></ul>
<b>Salaris-differentiatie werknemers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Op basis van ervaringsjaren en functioneren</li><li>• Docent (met onderzoekstaken, schaal 11): €4.234-€5.936</li><li>• Docent (met onderzoekstaken, schaal 12): €5.122-€6.698</li><li>• Docent (met onderzoekstaken, schaal 13): €5.745-€6.997</li></ul>
<b>Vaste vergoedingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 8% vakantietoeslag.</li><li>• Eindejaarsuitkering van 8,3%</li></ul>
<b>Opgebouwde rechten</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 323 doorbetaalde vakantie-uren op jaarbasis (op basis van 38-urige werkweek)</li><li>• Doorbetaald buitengewoon verlof voor het afleggen van examens en tentamens</li><li>• Individueel Keuze Budget (uitkering in geld tot maximale tegenwaarde van 45 uur per jaar)</li><li>• Werkgeversbijdrage pensioenpremie conform reglement ABP: 69,4%</li><li>• 45 duurzame inzetbaarheidsuren per jaar (bij meer dan 0,4 fte, en 3 jaar werkzaam in afgelopen 5 jaar)</li><li>• Bij dienstverband van minimaal 0,4 fte: 40 uren voor bekwaamheid, vergoeding in principe 100%. Studietijd wordt bovendien gezien als werktijd en doorbetaald</li></ul>
<b>Variabele vergoedingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vergoeding voor zakelijke reiskosten: €0,23 per km of volledige vergoeding ov-kosten</li><li>• Overwerkvergoeding (t/m schaal 10): 25-50-100%</li><li>• Toelage niet-regelmatige diensten (t/m schaal 10, niet-onderwijsgevend personeel): tussen 20 en 65%</li><li>• Eventueel: arbeidsmarkttoelage (hoogte niet gespecificeerd)</li><li>• Toelage onregelmatigheidstoeslag voor niet-onderwijsgevend personeel t/m schaal 10</li><li>• Tijdelijke waarneming: tijdelijke beloning volgens de salarisschaal van de functie waarvoor wordt waargenomen</li><li>• Verhuiskosten (indien verhuizing is vereist) van maximaal €7.750 bruto</li></ul>
<b>Tarieven zelfstandigen</b>	Nvt
<b>Additionele vergoedingen</b>	Nvt
<b>Vergoede</b>	Nvt

## **werkzaamheden**

**Niet-vergoede  
werkzaamheden** Nvt

---

- Overig**
- De cao geeft nadrukkelijk aan dat het de bedoeling is om te bewegen naar meer vaste contracten, en weg van tijdelijke contracten en externe inhuur
  - Voor uitvoerende kunstenaars geldt een werktijdenregeling die mogelijkheden biedt om zo nodig tijdens normale werktijden het beroep uit te oefenen
-

### Cao Nederlandse Universiteiten 2023-2024

---

<b>Salarisniveau werknemers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Salaris per uur wordt berekend als het bruto maandsalaris x 1/165</li></ul>
<b>Salaris-differentiatie werknemers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Onderzoeker 1 (schaal 13): €6.002-€7.305</li><li>• Onderzoeker 2 (schaal 12): €5.247-€6.737</li><li>• Onderzoeker 3 (schaal 11): €4.332-€5.929</li><li>• Onderzoeker 4 (schaal 10): €3.226-€5.090</li></ul>
<b>Vaste vergoedingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 8% vakantietoeslag</li><li>• Eindejaarsuitkering van 8,3% (met een bodem van €2.250)</li></ul>
<b>Opgebouwde rechten</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 232 doorbetaalde vakantie-uren per jaar, bij voltijdse aanstelling</li><li>• Tot 70% van de bezoldiging doorbetaald ouderschapsverlof (maximaal 13 keer de arbeidsduur per week)</li><li>• Maximaal twee dagen loondoorbetaling per kalenderjaar bij calamiteiten</li><li>• Individueel keuzemenu waarmee maximaal 76 vakantie-uren per jaar kunnen worden in-/omgezet</li><li>• Werkgeversbijdrage pensioenpremie van ongeveer 70%</li><li>• Doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid: eerste 52 weken 100%, de volgende 52 weken 70%</li></ul>
<b>Variabele vergoedingen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Thuiswerkvergoeding van €4,00 per week (of €2 per thuiswerkdag), en €25 internetvergoeding per maand</li><li>• Eventueel: arbeidsmarkttoelage (hoogte niet gespecificeerd)</li><li>• Toelage ongebruikelijke werktijden van 40% of 75% over maximaal het salaris van schaal 7, trede 10</li><li>• Toelage bereikbaarheidsdienst van 10% of van 25% voor aanwezigheidsdienst (beide alleen voor ondersteunende functies lager dan schaal 11)</li><li>• Overwerkvergoeding van 25%, 50% of 100% voor ondersteunende functies lager dan schaal 11</li><li>• Overlijdensuitkering ter grootte van 3 maanden bezoldiging</li><li>• Reiskostenvergoeding woon-werk (op niveau van de universiteit vast te stellen)</li></ul>
<b>Tarieven zelfstandigen</b>	Nvt
<b>Additionele vergoedingen</b>	Nvt
<b>Vergoede werkzaamheden</b>	Nvt

**Niet-vergoede  
werkzaamheden**

Nvt

---

**Overig**

Net als in de cao van het hbo wordt gekoerst op beperking van flexibele constructies

---

