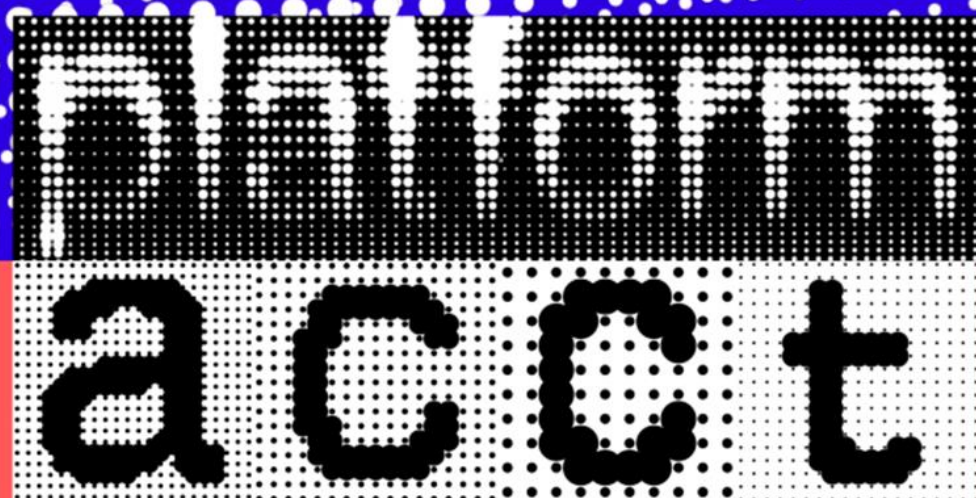




**Verantwoording en
toelichting rekentool 'cao-
loon-naar-zzp-tarief' 2024**

Verantwoording en toelichting rekentool ‘cao-loon-naar-zzp-tarief’

Deze rekentool is oorspronkelijk opgesteld op 20 december 2019 en is op verzoek van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) als aanvulling op, en concretisering van de [Checklist Fair Practice](#) door Platform ACCT aangeboden aan de culturele en creatieve sector. Sindsdien is de rekentool verder doorontwikkeld als onderdeel van digiPACCT, platform voor HR en arbeidsvoorwaarden in de culturele en creatieve sector. Deze rekentool zal naar gelang de bevindingen en ontwikkelingen in wet- en regelgeving steeds kunnen worden aangepast.

De toenmalige Minister van OCW heeft in haar [Uitgangspunten Cultuurbeleid 2021-2024](#) (pag. 9) bepaald dat *“elke instelling met subsidie vanuit het Rijk zich verplicht moet aansluiten bij bestaande afspraken over honorering (cao en honoreringsrichtlijnen) en de sociale dialoog”*. Voor werknemers zijn er in beginsel voldoende regelingen te vinden om betalingen op te baseren, maar voor zelfstandigen is dat anders. Er zijn mede als gevolg van de (tot voor kort strenge) benadering van de ACM, op dit moment nog weinig afspraken of richtlijnen voorhanden die een houvast bieden voor betaling van zzp'ers. Deze rekentool voorziet in die leemte, omdat hiermee alle bestaande cao-salarissen kunnen worden vertaald naar zzp-tarieven, waarmee deze een redelijke basis geeft bij het beoordelen en opstellen van begrotingen. De tool beoogt een handvat te bieden bij het opstellen van begrotingen die gebaseerd zijn op een eerlijke beloning, en een handvat te bieden bij de beoordeling van het toepassen van het beginsel Fair Pay van zelfstandigen - als onderdeel van de Fair Practice Code.

In enkele cao's/sectoren zijn (inmiddels) afspraken gemaakt over minimumtarieven voor zzp'ers. Wanneer dit het geval is wordt hier door de tool op gewezen. Daarnaast is Platform ACCT in november 2021 gestart met het driejarige programma ['Verbetering Arbeidsvoorwaarden en Collectieve Afspraken'](#) (thans fairPACCT) om de totstandkoming van collectieve afspraken over betere arbeidsvoorwaarden binnen verschillende disciplines in de culturele en creatieve sector te bevorderen. In nauwe samenwerking met verantwoordelijke partijen en de werkenden die zij vertegenwoordigen zijn gesprekstafels, zogeheten ketentafels, ingericht op weg naar betere arbeidsvoorwaarden en collectieve afspraken. Daarbij is het doel om de Fair Practice Code te vertalen naar concrete hulpmiddelen voor toepassing in de praktijk. Deze hulpmiddelen, waaronder specifieke rekentools per branche, zijn ieder op hun eigen autonome en onafhankelijke manier tot stand gekomen en afgestemd op sectorspecifieke variabelen en unieke omstandigheden, en daarmee leidend voor de werkenden (en werkverleners) in die branche. Wanneer daar sprake van is dan wordt hier in de calculator zoveel mogelijk naar verwezen. Deze rekentool is dus juist als hulpmiddel bedoeld voor die sectoren en plaatsen waar nog geen afspraken zijn gemaakt.

De beoordeling over het 'Fair Practice' zijn van organisaties is vooralsnog voorbehouden aan de Raad voor Cultuur en de sectorspecifieke Cultuurfondsen. Zij maken daarbij hun eigen afwegingen. Dit is dus geen taak of verantwoordelijkheid van Platform ACCT.

Platform ACCT kan en wil met deze rekentool niet treden in het overleg tussen sociale partners in (sub)sectoren in de culturele en creatieve sector. De tool is enkel bedoeld voor het opstellen van begrotingen die ruimte bieden om in de praktijk Fair Practice te kunnen zijn. Wij sluiten niet uit dat de tool bij onderhandelingen wel een hulpmiddel zou kunnen zijn.

Bij het maken van de tool is bewust gekozen voor eenvoud. Eén algemene, eenduidige en niet te gedetailleerde benadering die door alle organisaties in de hele culturele en creatieve sector gebruikt kan worden voor het omzetten van cao-lonen naar (minimum) zzp-uurtarieven die als ‘eerlijk’ beschouwd kunnen worden. Door deze keuze ontbeert de tool bewust de sector- en beroepsspecifieke benadering en afstelling die uiteindelijk nodig is om in elk individueel geval te komen tot een echt passend redelijk tarief voor de zzp’ers met wie de organisatie een contract afsluit.

Uitgangspunten van de tool

Het uitgangspunt van de tool is enerzijds dat een zelfstandige voor een opdrachtgever niet goedkoper zou behoren te zijn dan een werknemer die voor hetzelfde werk wordt gecontracteerd. Het is immers precies die concurrentie op arbeidsvoorwaarden die bij zelfstandigen heeft geleid tot de *race-to-the-bottom* en die tot de noodzaak van een Arbeidsmarktagenda aanleiding heeft gegeven. En bovendien die *race-to-the-bottom* die de minister via de ondersteuning van de Arbeidsmarktagenda en de verplichting tot toepassen van de Fair Practice Code beoogt te keren.

Vaak zijn als bron genomen de algemene ervaringscijfers in relatie tot een duurzame beroepspraktijk die ook ten grondslag liggen aan het ‘[Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden](#)’ en/of het ‘[Wetsvoorstel minimumbeloning zelfstandigen en zelfstandigenverklaring](#)’. Eerstgenoemde wetsvoorstel is vooralsnog niet van kracht maar bevat wel concrete en onafhankelijke aanknopingspunten voor de berekeningswijze van deze rekentool.

Eerste uitgangspunt: aantal netto werkbare uren per jaar

Om tot het uurtarief te komen hanteert de rekentool de volgende rekenmethode:

$$\frac{\text{jaarsalaris (= maandsalaris} \times 12)}{\text{aantal netto werkbare uren per jaar}} + \text{opslagpercentage} = \text{uurtarief (excl. BTW)}$$

De netto aantal werkbare uren per jaar per cao zijn vooraf uitgezocht om de tool toegankelijker te maken. Deze berekening staat per cao beschreven in de bijlage bij deze toelichting en verantwoording.

Overige uitgangspunten

Momenteel wordt bij het berekenen van het uurtarief aangesloten bij de volgende uitgangspunten:

- **Algemene niet-toerekenbare bedrijfskosten (15%)**

De regering kwam in het [Wetsvoorstel Minimumbeloning Zelfstandigen](#) op basis van cijfers van SEO Economisch Onderzoek ([SEO, Karakteristieken en tarieven zzp'ers, 2018, p.46](#)) uit op een percentage **15%** algemene niet-toerekenbare kosten.

Het wetsvoorstel meldt als voorbeeld van niet-toerekenbare bedrijfskosten o.a.:

- a. kosten voor vervoer van en naar de vaste woon- of verblijfplaats en voor vervoer tussen bestemmingen van verschillende opdrachten;
- b. acquisitie- en representatiekosten;
- c. administratiekosten;
- d. scholings- en studiekosten en kosten voor vakliteratuur;
- e. verzekeringspremies, tenzij de verzekering enkel is afgesloten voor de opdracht;
- f. kosten voor communicatie(middelen);
- g. kosten gemaakt voor de overeenkomsten tussen opdrachtgever en de zelfstandige;
- h. kosten voor bedrijfsmiddelen die voor meerdere opdrachten (zullen) worden gebruikt;
- i. kosten voor de ontwikkeling van een dienst indien deze dienst voor meerdere opdrachtgevers wordt of zal worden verricht.

Voorts meldt het bovengenoemde SEO-onderzoek aanvullend op bovenstaande niet-toerekenbare bedrijfskosten nog kosten voor juridische bijstand, huisvesting, betaalde rente op leningen, afschrijvingen op investeringen en reserveringen.

- **Eindejaarsuitkering en IKB (variabel)**

De hoogte van de toeslag voor eindejaarsuitkering en individueel keuzebudget (IKB) variëren per cao. De hoogte van deze toeslagen is vooraf berekend en worden automatisch verwerkt in de rekentool. Zie de bijlage voor de percentages per cao.

- **Pensioen (9,44%)**

Voor pensioen (OP/oudedag) is een vergelijking met het PFZW als vaak voorkomend pensioenfonds in de culturele sector mogelijk. De premie voor het jaar 2024 is 25,8%, maar de verdeling tussen werkverleners en werkenden varieert: bijvoorbeeld 50-50 of 60-40. Hiertoe behoren ook na overlijden van de rechthebbende het partnerpensioen en wezenpensioen.

Meest actuele cijfers:

- Mediaan premie lijfrente oudedagsvoorziening/reserve is 9-10%, zoals ook tot en met 2022 gehanteerd door de Belastingdienst; in 2021 en 2022 bedroeg het percentage 9,44% met een maximum van respectievelijk € 9.395,- en € 9.632,- ([bron](#)).
- CBS: mediaan van het aandeel premie lijfrente in het inkomen is 4% ([bron](#)).
- Gemiddelde pensioenpremie PFZW: 12,9% (werkgeversdeel).
- Verdeling van het aandeel pensioenvoorziening in het berekende uurtarief (exclusief BTW) naar kostencategorieën op basis van de bottom-up methode voor zzp'ers met zakelijke opdrachtgevers (gewogen percentages) is 7% ([bron](#)).

We sluiten voor de rekentool echter aan bij een pensioenregeling voor zzp'ers (namelijk de inmiddels afgeschafte fiscale oudedagsreserve (FOR) van de Belastingdienst) aangezien dit een reeds ingeburgerde en erkende norm is voor de oudedagsreserve. Dit biedt een haalbare en realistische benadering die zzp'ers helpt voldoende pensioen op te bouwen zonder hun huidige inkomen onevenredig te belasten. Bovendien zorgt het voor consistentie met bestaande fiscale faciliteiten, waardoor zzp'ers beter in staat zijn hun financiële planning te structureren. Het laatstelijk gehanteerde percentage is 9,44%

- **Vakantiebijslag (8%)**

Wettelijk is bepaald dat werknemers recht hebben op een vakantiebijslag van 8%, we sluiten hierbij aan.

- **Ziekte en arbeidsongeschiktheid (14,5%)**

Het is complex om diverse verzekeringen en fondsen met elkaar te vergelijken in verband met verschil in eindleeftijd, wachttijd, uitkeringspercentage, dekking etc. We kiezen ervoor om in deze rekentool zowel een toeslag te rekenen voor korte ziekte/arbeidsongeschiktheid (middeling UWV en broodfonds ad 7%) als langdurige arbeidsongeschiktheid (mogelijke premie verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering van 7,5%) te dekken. Dit komt neer op een opslag van 14,5% voor ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Dit percentage sluit aan bij de conclusie uit het eindrapport 'IBO Zelfstandigen zonder personeel (april 2015)' waarin op basis van het rapport 'Evaluatie einde WAZ' van De Jong, Von Meyenfeldt en Tsiachristas (2009), staat beschreven dat zzp'ers voor verzekeringen voor ziekte en arbeidsongeschiktheid een premie van 8 tot 17% procent van de loonsom betalen.

Meest actuele cijfers:

Kortdurende ziekte/arbeidsongeschiktheid:

- UWV-premie vrijwillige deelname Ziektewet is 9,5% (2024). Vergoeding maximale periode van twee jaar en ten hoogte van 70% van het dagloon (tot een maximum dagloon van € 274,44).
- Inleg broodfonds is gemiddeld 4,5% (bron). Vaak wachttijd, maximale duur van twee jaar en hoogte afhankelijk van inleg.
- Verdeling van het aandeel arbeidsongeschiktheidsverzekering in het berekende uurtarief (exclusief BTW) naar kostencategorieën op basis van de bottom-up methode voor zzp'ers met zakelijke opdrachtgevers (gewogen percentages) is 8% (bron).

Langdurige ziekte/arbeidsongeschiktheid:

- UWV-premie vrijwillige deelname WIA is 8,31% (bron). Vergoeding gedurende arbeidsongeschiktheid en ten hoogte van 70% van het dagloon (tot een maximum dagloon van € 274,44) bij volledige arbeidsongeschiktheid.
 - Mediaan premie arbeidsongeschiktheidsverzekering is 6,7% (bron).
 - Mogelijke premie verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering is 6,5%. Vergoeding op basis van minimumloon met een wachttijd van een jaar (bron).
- **Inkomensafhankelijke bijdrage Zvw (5,32%)**
De Zorgverzekeringswet (Zvw) verplicht freelancers en zzp'ers om een inkomensafhankelijke bijdrage te betalen, naast de premie die ze betalen voor hun zorgverzekering. Deze bijdrage wordt ook wel de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw genoemd. Voor zzp'ers wordt deze bijdrage berekend over de winst uit onderneming. Het percentage voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw kan jaarlijks variëren. Voor 2024 bedraagt dit percentage 5,32%.
 - **Niet-declarabele uren (17%)**
Het is algemeen aanvaard dat een percentage van de gewerkte uren van een zelfstandige niet-declarabel zijn, schattingen lopen daarbij uiteen van 20 tot 30 procent en veelal wordt aangesloten op de berekeningen voortvloeiend uit het 'Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden' en/of het 'Wetsvoorstel minimumbeloning zelfstandigen en zelfstandigenverklaring' waarin staat beschreven dat gemiddeld zo'n 67% van de uren die een zelfstandige aan zijn bedrijf of beroep besteedt gedeclareerd kunnen worden. De Raad voor de Rechtspraak meende echter dat meer gedeclareerd kan worden. In deze geactualiseerde tool wordt vooralsnog, zoals oorspronkelijk in 2019 als uitgangspunt is gekozen, uitgegaan van een opslag van 17%. Wel is inmiddels duidelijk dat het aantal niet-declarabele uren in veel deelsectoren groter zijn: o.a. diverse fairPACCT ketentafels laten hier detailonderzoek naar doen.

Het wetsvoorstel beschrijft als niet-declarabele uren tijd besteed aan:

- a. vervoer van en naar de vaste woon- of verblijfplaats en tussen bestemmingen van verschillende opdrachten;
- b. acquisitie en representatie;
- c. administratie;
- d. scholing, studie en vakliteratuur;
- e. de overeenkomst tussen de opdrachtgever en de zelfstandige;
- f. het ter beschikking krijgen van bedrijfsmiddelen die voor meerdere opdrachten (zullen) worden gebruikt, en;
- g. de ontwikkeling van een dienst indien deze dienst voor meerdere opdrachtgevers wordt of zal worden verricht.

Het **algemene zzp-opslagpercentage** bedraagt aldus **69,26% gelet op de netto werkbare uren**. Dit algemene percentage kan **vermeerderd** worden met de specifieke variabele eindejaarsuitkering en/of IKB die gelden in de onderscheiden cao's, zie bijlage. Zie voorts de onderstaande opmerkingen over een **eventuele extra** flexicurity-opslag in geval van kleine contracten en/of van korte duur: Platform ACCT zal hier nader onderzoek naar laten doen.

- **Flexicurity-principe (nader onderzoek)**

In het [eindrapport van de Commissie Regulering van Werk \(Commissie-Borstlap\)](#) wordt geadviseerd om gebruik van externe flexibiliteit te bepalen om te komen tot een houdbaar evenwicht in de arbeidsmarkt en om te voorkomen dat werkenden met een minder sterke onderhandelingspositie te maken hebben met structureel tijdelijk werk. Daarom kan in de rekentool van digiPACCT aanvullend (en optioneel) op het voorgestelde uurtarief een 'flexicurity-toeslag' worden berekend. Naarmate een zzp'er meer zekerheid kan worden geboden kan volstaan worden met een lagere extra opslag. Het cao-loon van werknemers gaat in beginsel immers uit van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Platform ACCT zal nader onderzoek worden laten verrichten naar een passende hoogte van deze vorm van beprijzing in geval van flexicurity.

Vooralsnog wordt in deze rekentool uitgegaan van de volgende extra opslagpercentages, waarbij in de praktijk een van beide kan worden toegepast:

- De duur van het contract is beperkt van:
 - 1 t/m 7 dagen: 50%
 - 8 dagen t/m 1 maanden: 25%
 - 1 maand t/m 6 maanden: 15%
 - 7 t/m 12 maanden: 10%
- Het aantal dagen per week is beperkt tot:
 - Een dagdeel: 50%
 - 1 dag: 25%
 - 2 dagen: 15%
 - 3 dagen: 10%

Bijlage: overzicht netto aantal werkbare uren per jaar

De rekentool hanteert als basis voor de berekening van het zzp-tarief het netto aantal werkbare uren per jaar. Deze zijn per cao vooraf uitgezocht om de tool toegankelijker en eenvoudiger te maken. Hieronder hebben we de gebruikte cao's en kengetallen opgesomd op alfabetische volgorde.

Fouten of onvolkomenheden gezien? Neem contact met ons op!

Cao Gemeenten (CAR-UWO)

Aantal uren per jaar	1877,04	Uren p/w x 52,14
Werkweek	36	Artikel 5.1 lid 1
Werkdag	7,2	
Vakantieuren	194,4	Artikel 6.1 en 6.2 lid 1
Aantal uren feestdagen op werkdag 2024	43,2	Artikel 6.6
Totaal netto aantal werkbare uren per jaar	1639,44	

Individueel keuzebudget (IKB) excl. vakantietoeslag	9,05%	Artikel H-1 lid 4
---	-------	-------------------

Cao Hoger Beroepsonderwijs (HBO)

Aantal uren per jaar	1877,04	Uren p/w x 52,14
Werkweek	36	Artikel J-2 lid 1
Werkdag	7,2	
Vakantieuren	219	Artikel J-4
Aantal uren feestdagen op werkdag 2024	50,4	Artikel A-1 onder N
Totaal netto aantal werkbare uren per jaar	1607,64	

Eindejaarsuitkering	8,30%	Artikel H-1 lid 5
---------------------	-------	-------------------

Cao Kunsteducatie

Aantal uren per jaar	1877,04	Uren p/w x 52,14
Werkweek	36	Artikel 5:1 lid 1
Werkdag	7,2	
Vakantieuren	180	Artikel 5:1 lid 2
Aantal uren feestdagen op werkdag 2024	43,2	Artikel 5:1 lid 2
Totaal netto aantal werkbare uren per jaar	1653,84	Zie ook artikel 5:1 lid 2

Eindejaarsuitkering	5,00%	Artikel 4:3 lid 1
---------------------	-------	-------------------

Museum cao

Aantal uren per jaar	1877,04	Uren p/w x 52,14
Werkweek	36	Artikel 7 lid 1
Werkdag	7,2	
Vakantieuren	194,4	Artikel 12
Aantal uren feestdagen op werkdag 2024	43,2	Artikel 10

Totaal netto aantal werkbare uren per jaar	1639,44	
---	----------------	--

Decemberuitkering	3,40%	Artikel 14
-------------------	-------	------------

Cao Nationale Opera & Ballet

Aantal uren per jaar	1981,32	Uren p/w x 52,14
Werkweek	38	Artikel 11
Werkdag	7,6	Artikel 11
Vakantieuren en ATV	266	Artikel 11
Aantal uren feestdagen op werkdag 2024	53,2	Artikel 22

Totaal netto aantal werkbare uren per jaar	1662,12	Zie ook artikel 11
---	----------------	---------------------------

Cao Nederlandse Podia

Aantal uren per jaar	1877,04	Uren p/w x 52,14
Werkweek	36	Artikel 9 lid 1
Werkdag	7,2	
Vakantieuren	180	Artikel 38 lid 2
Aantal uren feestdagen op werkdag 2024	50,4	Artikel 16

Totaal netto aantal werkbare uren per jaar	1646,64	
---	----------------	--

Eindejaarsuitkering	1,65%	Artikel 20 lid 2
---------------------	-------	------------------

Cao Nederlandse Orkesten

Aantal uren per jaar	1929,18	Uren p/w x 52,14
Werkweek	37	Artikel 6.1
Werkdag	7,4	Artikel 6.1
Vakantieuren	192,4	Artikel 7.1
Aantal uren feestdagen op werkdag 2024	51,8	Artikel 7.1
Compensatie onregelmatig werken	152	Bijlage 1

Totaal netto aantal werkbare uren per jaar	1532,98	Artikel 6:1
---	----------------	--------------------

Eindejaarsuitkering	€ 1.500,00
Eindejaarsuitkering toeslag per uur	€ 0,97849

Cao voor het Omroepersoneel

Aantal uren per jaar	1877,04	
Werkweek	36	Artikel 22 lid 1 sub a
Werkdag	7,2	
Vakantieuren	200	Artikel 27 lid 1
Aantal uren feestdagen op werkdag 2024	43,2	Artikel 22 lid 6
Totaal netto aantal werkbare uren per jaar	1633,84	

Decemberuitkering	6,00%	Artikel 19
-------------------	-------	------------

Cao Openbare Bibliotheken

Aantal uren per jaar	1877,04	Uren p/w x 52,14
Werkweek	36	Artikel 35 lid 1
Werkdag	7,2	
Vakantieuren	180	Artikel 44 lid 3
Aantal uren feestdagen op werkdag 2024	43,2	Artikel 42
Totaal netto aantal werkbare uren per jaar	1653,84	

Eindejaarsuitkering	4,50%	Artikel 17
---------------------	-------	------------

Cao Poppodia en -Festivals

Aantal uren per jaar	1981,32	Uren p/w x 52,14
Werkweek	38	Artikel 17 lid 1
Werkdag	7,6	
Vakantieuren	190	Artikel 36
Aantal uren feestdagen op werkdag 2024	45,6	Artikel 22
Totaal netto aantal werkbare uren per jaar	1745,72	

Cao Toneel en Dans

Aantal uren per jaar	1720	Artikel 22
Werkweek		
Werkdag		
Vakantieuren		
Aantal uren feestdagen op werkdag 2024		

Totaal netto aantal werkbare uren per jaar	1720	Artikel 22
---	-------------	-------------------

Eindejaarsuitkering	€ 400,00	Artikel 16
Eindejaarsuitkering toeslag per uur	€ 0,2326	

Cao Uitgeverijbedrijf

Aantal uren per jaar	1872	Artikel 1.4 onder Arbeidsduur
Werkweek	36	
Werkdag	7,2	
Vakantieuren	144	Artikel 5.4
Aantal uren feestdagen op werkdag 2024	43,2	Artikel 5.7
Totaal netto aantal werkbare uren per jaar	1684,8	
Persoonlijk keuzebudget excl. Vakantietoeslag	4,00%	Artikel 6.2