

Eindrapportage

Meerkosten van Fair Pay in de filmsector

Maart 2025

Richard Geukema (PPMC Economisch Advies)
René Goudriaan (Goudriaan Economics)
m.m.v. Henk Vinken (Pyrrhula Research Consultants)

PPMC Economisch Advies

Managementsamenvatting

Aanleiding

Met ingang van de subsidieperiode 2025-2028 dient Fair Pay voor alle werkenden bij rijksgesubsidieerde organisaties in de culturele en creatieve sector het uitgangspunt te zijn. Daarom heeft PPMC Economisch Advies in *Fair Pay dichterbij* eerder een uitgebreid praktijkonderzoek naar de meerkosten van Fair Pay verricht. Voor de filmsector moesten we ons toen beperken tot een tentatieve doorrekening van de meerkosten van Fair Pay. Nu de Ketentafel Film/AV productie Praktijkinstrumenten voor de verbetering van arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden in de sector heeft ontwikkeld, is bij het Filmfonds en de sector de behoefte ontstaan aan een praktijkonderzoek naar de toepassing van Fair Pay. Daarom heeft Kunsten'92 (als penvoerder van de Fair Practice Code) in nauwe samenwerking met het Filmfonds ons de vraag voorgelegd *wat de meerkosten van Fair Pay zijn* bij een representatieve selectie van zes door het Nederlands Filmfonds gesubsidieerde producties. In het voorliggende rapport analyseren we daarom de meerkosten bij twee Nederlandse (lange) documentaires en vier Nederlandse speelfilms.

Aanpak

De studie borduurt voort op de aanpak van onze eerdere onderzoeken naar de meerkosten van Fair Pay, met inachtneming van de specifieke kenmerken van de filmsector. De meerkosten bestaan uit (1) een compensatie voor tekortschietende beloningen ten opzichte van de praktijkinstrumenten van de Ketentafel Film/AV productie en (2) een compensatie voor onbetaald overwerk. Van onbetaald overwerk is sprake als overwerk – overschrijding van de afgesproken of geplande tijdsinzet – gedurende de productie *niet* wordt gecompenseerd. Om afwijkingen van Fair Pay in kaart te brengen, maken we gebruik van interviews, een webenquête en data-analyse. Het onderzoek is begeleid door experts uit de filmsector.

Totale meerkosten van Fair Pay

De totale meerkosten van Fair Pay bij de zes geselecteerde producties bedragen € 2,3 mln. (Tabel 0.1) op een totaalbedrag aan beloningen voor werkenden van € 5,5 mln. en totale productiekosten van € 10,3 mln. De € 2,3 mln. is het bedrag dat *extra* nodig is om bij de zes producties *Fair Pay* te realiseren. De meerkosten bestaan voor bijna de helft uit compensatie van tekortschietende beloningen en voor ruim de helft uit compensatie van onbetaald overwerk, een verhouding die we doorgaans ook in onze eerdere onderzoeken naar Fair Pay in de culturele en creatieve sector aantreffen.

De *relatieve meerkosten* – de meerkosten uitgedrukt als percentage van de totale beloning van werkenden of de totale productiekosten – zijn in de filmsector verreweg *het hoogste* van alle tot nu toe onderzochte delen van de culturele en creatieve sector. Deze bedragen in de filmsector maar liefst 42% van de totale beloning van werkenden en 23% van de totale productiekosten.

De hoge relatieve meerkosten in de filmsector zijn het gevolg van een *combinatie* van factoren. Ten eerste hebben de jaren zonder beloningsrichtlijn in de sector geleid tot een steeds verder oplopende *beloningsachterstand*, te meer omdat de financiële ruimte voor de indexatie van de tarieven grotendeels ontbrak. Ten tweede draaien filmproducties overwegend op *zzp'ers*, de

groep die in onze eerdere onderzoeken naar Fair Pay in de culturele en creatieve sector steeds de meest kwetsbare groep is gebleken qua afwijkingen van Fair Pay. Ten derde zijn de filmproducties zelfstandige projectorganisaties, waarin *compensatie van overwerk* zeer *beperkt* mogelijk is doordat de financiële kaders en contracten al vóór de aanvang van de productie vastliggen.

Tabel 0.1 Meerkosten van Fair Pay naar componenten (bedragen x € 1 mln.) en relatieve meerkosten (in % van de totale beloning en de totale productiekosten)^{a b}

	Meerkosten (x € 1 mln.)	Meerkosten in % totale beloning	Meerkosten in % totale productiekosten
Totaal	2,3	42	23
- waarvan tekortschietende beloning ^c	1,0	19	10
- waarvan onbetaald overwerk ^c	1,3	23	12

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen *niet* exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

b De meerkosten zijn gebaseerd op de afrekeningen (voor zover gereed). Bij één van de twee documentaires fungeert de uitvoeringsovereenkomst als beste schatting voor de afrekening.

c Berekend conform beloning op basis van tarieven Ketentafel Film/AV productie rekening houdend met werkervaring.

Relatieve meerkosten van Fair Pay naar type productie, beloningsniveau, departementsgroep en type productie

Figuur 0.1 toont de relatieve meerkosten van Fair Pay als percentage van de totale beloningen uitgesplitst naar:

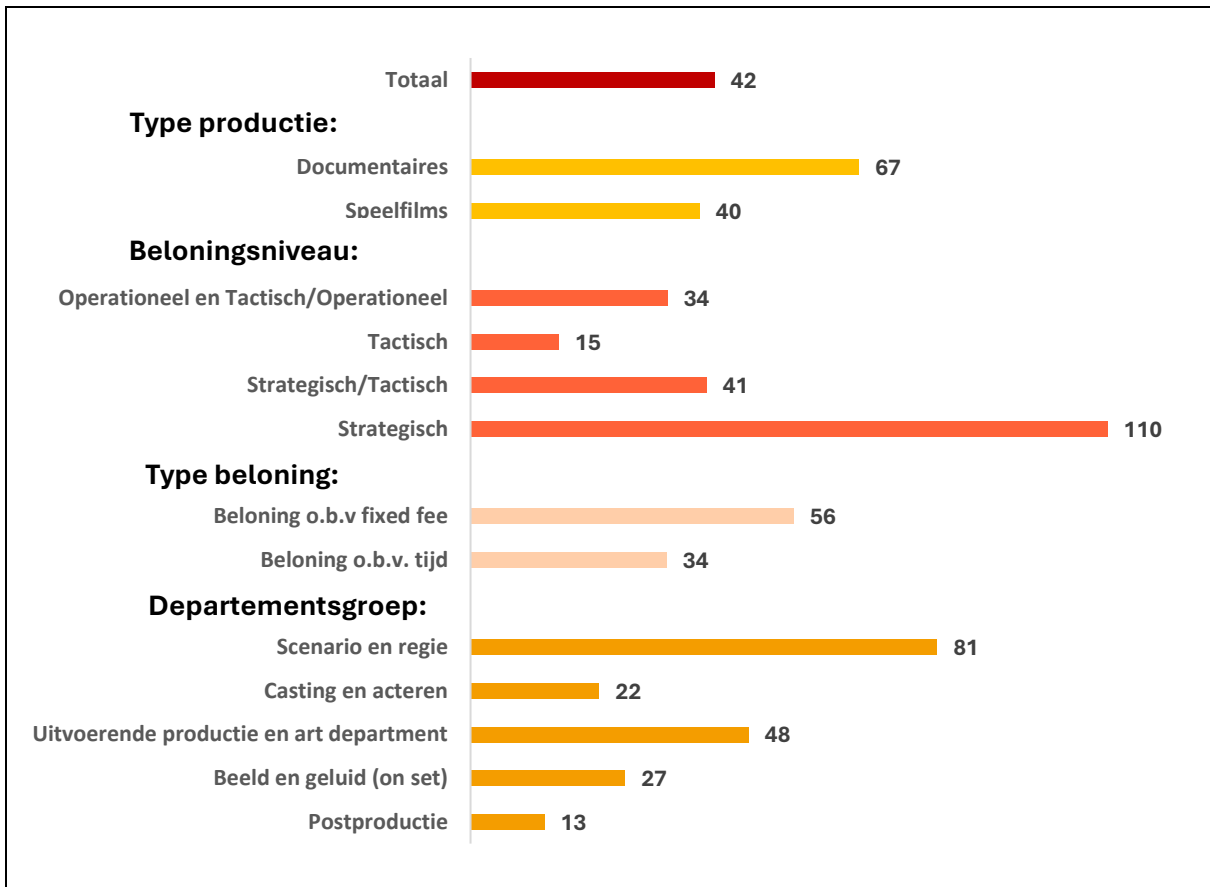
- *Type productie*: De relatieve meerkosten van Fair Pay zijn in verhouding hoog bij de *documentaires* (relatief kleine organisaties) en bedragen 67% van de totale beloning van werkenden tegen 40% bij de speelfilms.
- *Beloningsniveau*: De relatieve meerkosten op het *Strategisch niveau* zijn buitengewoon hoog en bedragen maar liefst 110% van de beloning van deze groep werkenden. Het gaat vooral om regisseurs en uitvoerend producenten, voor wie de beloningen vaak op historisch te *lage vuistregels* zijn gebaseerd met vrijwel geen relatie tot de gevraagde werkinspanningen.
- *Departementsgroep*: De hoge relatieve meerkosten van het Strategische niveau zijn ook zichtbaar in de resultaten van voor de departementsgroep *Scenario en regie* (81%) en liggen naast een te krap begroot aantal draaidagen eveneens ten grondslag aan de bovengemiddelde relatieve meerkosten van de departementsgroep Uitvoerende productie en art department (48%).
- *Type beloning*: Afspraken op basis van *fixed fee* blijken vaak een recept te zijn voor hoge relatieve meerkosten (56%). Deze afspraken komen veel voor in de departementsgroep Scenario en regie. De afspraken berusten doorgaans op een *te lage inschatting* van het aantal werkuren en/of een te laag uurtarief, in het bijzonder bij de *regisseurs*.

Slotsom

In onze eerdere onderzoeken naar Fair Pay zijn we geen sector tegengekomen met hogere relatieve meerkosten dan de filmsector. Een belangrijk knelpunt is dat de artistieke, technische en productionele ambities om de productie te verfilmen al bij de start op *gespannen voet* staan met de financieringsmogelijkheden. Bij de start van de productie – de ondertekening van de

uitvoeringsovereenkomst – wordt de begroting leidend voor alle departementen en het te behalen einddoel. Tegelijkertijd is het verwachte eindproduct in het beginstadium niet in alle facetten concreet gedefinieerd, wat gemakkelijk leidt tot tussentijdse aanpassingen en extra werk. Deze deels op improvisatie berustende manier van werken, waarbij een groot beroep wordt gedaan op (artistiek-inhoudelijke) betrokkenheid van werkenden, belemmert de toepassing Fair Pay in de filmsector en vraagt om een verdere professionalisering van de bedrijfsvoering

Figuur 0.1 Meerkosten van Fair Pay in % van bijbehorende beloningen uitgesplitst naar vier kenmerken



Verdere professionalisering van de bedrijfsvoering

De Praktijkinstrumenten vormen een belangrijk startpunt voor de verdere professionalisering van de bedrijfsvoering en de invoering van Fair Pay in de sector.

- Uitgaande van de Praktijkinstrumenten dient elke productie te starten met een concreet uitgewerkte productiebegroting waarin Fair Pay leidend is. De productiebegroting dient te berusten op een realistische balans tussen enerzijds ambities en geplande activiteiten, en anderzijds beschikbare financiële middelen.
- In aanvulling hierop zijn heldere afspraken tussen opdrachtgever en opdrachtnemer vereist over de inzet en beloning van de werkenden. Beloningsafspraken op basis van een fixed fee dienen zoveel mogelijk te worden vermeden. Jaarlijkse indexatie van de beloningen aan de loon- en prijsontwikkeling is essentieel om te voorkomen dat de achterstand met andere sectoren verder oploopt. De Praktijkinstrumenten van de Ketentafel Film/AV voorzien hierin.

- Voor de opdrachtnemers geldt dat het tegengaan van onbetaald overwerk – vooraf – goed uitgewerkte overeenkomsten vereist.
- De opdrachtnemers dienen in de onderhandelingen nadrukkelijk hun werkervaring te betrekken bij de afspraken over de tarieven. Het zou helpen als de Ketentafel Film/AV productie daarvoor na overleg met de Autoriteit Consument en Markt een ‘tool’ zou opstellen.

Rol van andere partijen

- De beschikbaarheid van voldoende financiële middelen is een belangrijke randvoorwaarde voor de toepassing van Fair Pay. Naast de opdrachtgevers en opdrachtnemers spelen ook andere partijen een belangrijke rol bij de totstandkoming van Fair Pay in de sector. Dat geldt zeker voor de financiering. Het Filmfonds draagt gemiddeld 45% bij aan de financiering van Nederlandse speelfilms en levert een bijdrage van gemiddeld 51% aan de financiering van de (lange) Nederlandse documentaires. De andere fondsen en marktpartijen, zoals omroepen, distributeurs en streamers, financieren de rest.
- Het Filmfonds onderschrijft de sectorbreed gemaakte afspraken in de Ketentafel Film/AV productie en heeft haar (Fair Pay) bijdragen verhoogd. Het is van groot belang dat de andere fondsen en marktpartijen in de filmsector de Praktijkinstrumenten eveneens onderschrijven en hun bijdrage leveren aan de financiering van de meerkosten van Fair Pay.
- Naast de huidige financieringsinstrumenten dient de inzet van alternatieve financieringsinstrumenten te worden overwogen; bijvoorbeeld op basis van voorbeelden uit andere landen. Tevens is het denkbaar om fiscale instrumenten in te zetten (bijvoorbeeld een tax rebate of een tax shelter, zoals in nagenoeg alle omliggende landen).
- Jaarlijkse indexatie van de beloningen van werkenden vereist dat ook de financiële bijdrage van de verschillende fondsen en marktpartijen jaarlijks wordt geïndexeerd, te meer omdat ook de materiële kosten en daarmee de productiebudgetten al geruime tijd kampen met de gevolgen van de (sterke) inflatie.
- Indien de beschikbare financiële middelen ontoereikend zijn voor integrale invoering van Fair Pay, kan worden overwogen om te starten met het repareren van de grootste afwijkingen van Fair Pay, zoals voor documentaires.

Inhoud

1	Inleiding	8
1.1	Aanleiding	8
1.2	Vraagstelling	9
1.3	Indeling van het rapport en leeswijzer	9
2	Onderzoeksaanpak	10
2.1	Inleiding	10
2.2	Praktijkinstrumenten van Ketentafel Film/AV productie als richtsnoer voor Fair Pay	10
2.3	Gegevens	12
2.3.1	Selectie van de producties	12
2.3.2	Gegevensbronnen	13
2.3.3	Gegevensbewerkingen	13
2.4	Berekening van de meerkosten van Fair Pay	16
3	Kerncijfers voor de producties	19
3.1	Inleiding	19
3.2	Overzicht per ontwikkelingsstadium naar type productie	19
3.3	Overzicht kosten van beloningen per onderscheiden kenmerk	20
3.3.1	Beloningsniveau	20
3.3.2	Type beloning	22
3.3.3	Departementsgroep	23
3.4	Ervaringsniveau van de werkenden	23
3.5	Financiering naar type productie	24
4	Meerkosten van Fair Pay bij de producties	27
4.1	Inleiding	27
4.2	Resultaten	27
4.2.1	Overzicht meerkosten van Fair Pay	27
4.2.2	Meerkosten van Fair Pay per type productie	28
4.2.3	Meerkosten van Fair Pay per beloningsniveau	29
4.2.4	Meerkosten van Fair Pay per type beloning	29
4.2.5	Meerkosten van Fair Pay per departementsgroep	30
4.3	Meerkosten van Fair Pay in perspectief	31
5	Conclusies en oplossingsrichtingen	33
5.1	Inleiding	33

5.2	Conclusies	33
5.3	Oplossingsrichtingen	36
	Bijlage A: Samenstelling expertgroep	38
	Bijlage B: Clustering van beloningsniveaus en departementen	39
	Bijlage C: Gehanteerde starttarieven	40
	Bijlage D: Gestileerd voorbeeld van een gegevensbestand van het Filmfonds	41

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Een eerlijke beloning van werkenden in de culturele en creatieve sector – Fair Pay – is één van de belangrijke pijlers van de Fair Practice Code, waarvan Kunsten’92 de stuwende kracht en pen-voerder is. (Voormalig) staatssecretaris Uslu heeft eerder aangegeven dat met ingang van de nieuwe cultuurperiode 2025-2028 Fair Pay voor alle werkenden bij rijksgesubsidieerde organisaties in de culturele en creatieve sector het uitgangspunt moet zijn. Daarom heeft zij in haar *Meerjarenbrief – De kracht van creativiteit*¹ destijds laten weten “extra middelen voor Fair Pay in te willen zetten waarbij het belangrijk is om eerst een goed beeld te hebben van de mate waarin de beloning in bepaalde sectoren achterblijft.”

PPMC Economisch Advies heeft eerder in het rapport *Fair Pay dichterbij*² na uitgebreid onderzoek in verschillende delen van de culturele en creatieve sector inzichtelijk gemaakt waar en in welke mate de beloning van werkenden achterblijft. Opvallend is dat er vanaf de start van *Fair Pay dichterbij* geen behoefte bij het ministerie van OCW bestond om de filmsector expliciet te behandelen in het onderzoek, hoewel het Nederlands Filmfonds (hierna veelal aangeduid als het Filmfonds) één van de cultuurfondsen van het Rijk is. Vanuit de Ketentafel Film/AV productie is er herhaaldelijk op aangedrongen om dit wel te doen, te meer omdat de Ketentafel is gestart vanuit de urgentie om instrumenten voor Fair Pay in de sector te ontwikkelen. Op verzoek van het Filmfonds en met instemming van Kunsten’92 hebben we in de eindfase van het betreffende onderzoek wel een *tentatieve* doorrekening gemaakt van de meerkosten van Fair Pay in de filmsector. We hebben ons daarbij echter – noodgedwongen – moeten beperken tot een indicatie op basis van resultaten van andere delen van de culturele en creatieve sector.

De behoefte aan een specifiek vervolg op *Fair Pay dichterbij* is in de film- en audiovisuele sector en bij het Filmfonds evident, zeker nu de Ketentafel Film/AV productie Praktijkinstrumenten heeft ontwikkeld gericht op de verbetering van werkvoorwaarden en werkomstandigheden bij film- en audiovisuele producties. Het Filmfonds stelt in het beleidsplan 2025-2028³ dat “de Fair Practice Code zich richt op goed werkgeverschap en een toekomstbestendige arbeidsmarkt waar bij alle uitvoerende werkzaamheden rond films en series Fair Practice voor alle betrokkenen het uitgangspunt moet zijn.” Dit is de aanleiding voor de voorliggende studie bij zes gesubsidieerde Nederlandse producties, welke is uitgevoerd in opdracht van Kunsten’92 en het Nederlands Filmfonds.

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/11/04/meerjarenbrief-de-kracht-van-creativiteit>

² <https://ppmc.nl/fair-pay-dichterbij/> Zie hoofdstuk 12 van dat rapport voor de tentatieve doorrekening van de meerkosten van Fair Pay in de filmsector.

³ <https://www.filmfonds.nl/actueel/beleidsplan-2025-2028>

1.2 Vraagstelling

Gegeven het voorgaande luidt de centrale vraag van het onderzoek:

Wat zijn de meerkosten van Fair Pay bij zes door het Nederlands Filmfonds gesubsidieerde Nederlandse producties?

De meerkosten van Fair Pay bestaan uit twee componenten:

- 1 Afwijkingen van beloningen ten opzichte van de Praktijkinstrumenten van de Ketentafel Film/AV productie. Voor de bepaling van deze component hanteren we voor de zes producties de afrekeningsbestanden van het Filmfonds. Deze bestanden geven geen informatie over de tweede component, het onbetaalde overwerk.
- 2 Kosten van onbetaald overwerk (niet gecompenseerde overschrijdingen van de afgesproken of geplande tijdsinzet). Met de resultaten van een webenquête onder de werkenden bij de zes producties verrijken we de afrekeningsbestanden met informatie over de afgesproken werktijden en de uiteindelijke realisatie van de werktijden.

De meerkosten van Fair Pay zijn – evenals in eerdere onderzoeken – de kosten van het ongedaan maken van de afwijkingen van Fair Pay.

1.3 Indeling van het rapport en leeswijzer

De indeling van het rapport is als volgt. Hoofdstuk 2 bespreekt de aanpak van het onderzoek. In hoofdstuk 3 geven we als inleiding op de resultaten van het onderzoek kerncijfers van de zes producties weer naar verschillende kenmerken. Hoofdstuk 4 toont de resultaten van het onderzoek (beantwoording van de vraagstelling). Hoofdstuk 5 bevat de conclusies en de oplossingsrichtingen om tot meer Fair Pay in de filmsector te komen.

Lezers met weinig tijd en met vooral behoefte aan informatie op hoofdlijnen kunnen zich beperken tot de managementsamenvatting en afhankelijk van hun belangstelling eventueel hoofdstuk 4. Voor lezers met meer tijd en een bredere belangstelling zijn de overige hoofdstukken eveneens relevant. Belangstellenden die meer willen weten over de gehanteerde onderzoeks aanpak vinden daarover informatie in hoofdstuk 2. Dit hoofdstuk bevat een aantal uitgangspunten en keuzes die we in overleg met de opdrachtgevers en de expertgroep hebben gemaakt en die belangrijk zijn bij de interpretatie van de resultaten; bijvoorbeeld over de toepassing van de Praktijkinstrumenten van de Ketentafel Film/AV productie, de gehanteerde definities en de bijzondere rol van de producent.

In het rapport presenteren we in tabellen en figuren steeds *afgeronde* getallen. De analyses en berekeningen berusten echter op niet-afgeronde getallen. Daardoor kan het voorkomen dat optellingen en dergelijke ogenschijnlijk niet lijken te kloppen, hoewel ze correct zijn. De afronding van de getallen in de tabellen en figuren vindt uitsluitend plaats om de leesbaarheid daarvan te vergroten en om te kunnen focussen op de belangrijkste resultaten.

2 Onderzoeksaanpak

2.1 Inleiding

Het onderzoek borduurt voort op de aanpak van onze eerdere onderzoeken naar de (meer)kosten van Fair Pay, met inachtneming van de specifieke kenmerken van de filmsector. We richten ons daarbij op (1) afwijkingen van beloningsrichtlijnen (in dit geval: de recent opgestelde Praktijkinstrumenten, zie paragraaf 2.2) en (2) onbetaald overwerk. Van het laatste is sprake als overwerk – overschrijding van de afgesproken of geplande tijdsinzet – gedurende de productie *niet* wordt gecompenseerd.⁴ Dat is bij projectorganisaties als filmproducties al snel het geval, omdat de financiering en bijbehorende contracten vastliggen voordat een film in productie gaat.⁵ De kosten van het ongedaan maken van beloningsafwijkingen en onbetaald overwerk zijn de meerkosten van Fair Pay. Om afwijkingen van Fair Pay in kaart te brengen, maken we gebruik van data-analyse, kwalitatieve interviews en een webenquête onder de werkenden (paragraaf 2.3).

Een belangrijk kenmerk van de Nederlandse filmsector is dat – vanwege de aard van de werkzaamheden – vrijwel alle werkenden aan filmproducties dit doen als zzp'er/opdrachtnemer. Daarom maken we in de analyse *geen* onderscheid tussen zzp'ers en andere categorieën werkenden.⁶ Bij veel producties wordt naast zzp'ers dankbaar gebruik gemaakt van stagiairs en/of vrijwilligers die veelal als figurant optreden. Die groepen blijven in het onderzoek verder buiten beschouwing. In het onderzoek hanteren we voor productiehuis veelal de term producent.

Voor het onderzoek is een expertgroep samengesteld bestaande uit sectorexperts van onder andere het Filmfonds, vertegenwoordigers van producenten en daarnaast werkenden in de verschillende fasen van het totstandkomingsproces van films (zie bijlage A). Naast een aantal leden van de Ketentafel Film/AV productie is ook de voorzitter van deze Ketentafel Film/AV productie lid van de expertgroep. In samenspraak met de opdrachtgevers en de expertgroep hebben we voor dit onderzoek een aantal uitgangspunten opgesteld en waar nodig keuzes gemaakt.

2.2 Praktijkinstrumenten van Ketentafel Film/AV productie als richtsnoer voor Fair Pay

De filmsector kende tot voor kort geen beloningsrichtlijn of cao. De Ketentafel Film/AV productie is daarom in september 2022 gestart om de Fair Practice Code – waarin Fair Pay één van de leidende principes is – te vertalen naar de praktijk van de sector. In de loop van de tijd is aan de

⁴ Eventuele 'snijverliezen' tussen projecten blijven hierbij vanzelfsprekend buiten beschouwing.

⁵ In andere delen van de culturele en creatieve sector vindt vaak tijd-voor-tijdcompensatie van overwerkplaats door het opnemen van extra vrije dagen tijdens vakantieperioden.

⁶ De overige werkenden zijn zzp'ers die via een verloningsbureau worden betaald en werknemers in loondienst van een producent. Beide groepen maken doorgaans een beperkt deel uit van de kosten. De begrotings- en afrekeningsdocumenten maken geen onderscheid tussen reguliere zzp'ers, verloonde zzp'ers en personeel in loondienst van een producent. Voor specifieke functies met bijbehorende werkzaamheden en kosten staat personeel in loondienst veelal op de begroting of afrekening van een productie (en niet voor het maandsalaris).

Ketentafel een aantal Praktijkinstrumenten opgesteld om werkvoorwaarden en werkomstandigheden in de sector te verbeteren. Voor een uitgebreide toelichting over en de achtergrond van de Praktijkinstrumenten verwijzen wij naar de website van Platform ACCT.⁷ Wij beperken ons hier tot de kernpunten die relevant zijn voor de berekening van de meerkosten van Fair Pay. Het betreft:

- De bijzondere positie van de producent: De producent is – naast het artistieke eindproduct – van begin tot eind verantwoordelijk voor de financiën in het totstandkomingsproces van een productie (begrotingen, aantrekken van financiering en financiële afrekening). De producent heeft als werkgever, opdrachtverstrekker en opdrachtnemer (veelal in eigen producties) een bijzondere positie in het proces en eveneens aan de Ketentafel Film/AV productie.
 - Als een producent voor specifieke functies personeel in loondienst inzet bij een productie, wordt er vooraf een inschatting gemaakt van de specifieke vergoeding voor de werkzaamheden behorende bij die productie (zie voetnoot 6).
 - Andere kosten van de producent die stijgen bij een toename van budget worden niet betrokken bij de bepaling van de meerkosten.
- Praktijkinstrumenten (algemeen): De Praktijkinstrumenten zijn bedoeld als vertrekpunt voor de onderhandeling tussen de producent als opdrachtverstrekker en de opdrachtnemers (vrijwel allen zzp'ers). Beiden zijn ondernemers en kunnen de opdracht relatief vrij invullen, want arbeidsrechtelijk is er geen sprake van een werkgever/werknemer relatie. Twee voorbeelden in dit kader:
 - De ontwikkelde matrices voor honorering bieden voor zzp'ers en opdrachtgevers een handvat voor de start van de onderhandelingen, waarbij in overleg de exacte honorering (mede) kan worden bepaald door specifieke aspecten zoals het werkervaringsniveau.
 - De voorgestelde uren op een werkdag zijn geen vast gegeven maar een opgestelde rekenwaarde om tot werkbaar cijfers in de praktijk te komen voor verschillende typen dagen in verschillende fasen van het productieproces; per opdracht kan – als uitkomst van een onderhandeling – het aantal uren per werkdag er anders uitzien dan in de Praktijkinstrumenten is voorgesteld.
- Praktijkinstrument Opdracht Kompas: Het door Berenschot met behulp van de Ketentafel Film/AV productie ontwikkelde kompas is een richtlijn om – per departement – de zwaarte van de werkzaamheden voor een specifieke taak te bepalen. Deze loopt van Operationeel niveau (letters A t/m C), via Tactisch/Operationeel niveau (D en E), Tactisch niveau (F en G) en Strategisch/Tactisch niveau (H en I) tot aan Strategisch niveau (J en K). Zie bijlage B. In het onderzoek nemen we de beloningsniveaus A tot en met E steeds samen als Operationeel en Tactisch/Operationeel.
- Praktijkinstrument Matrix zzp-starttarieven. Per letterniveau heeft Berenschot via een benchmark op basis van de Cao Toneel en Dans en de Cao Omroep personeel een starttarief opgesteld. Ons uitgangspunt is dat – net als bij de schalen in cao's of andere beloningsrichtlijnen –

⁷ De Ketentafel Film/AV productie wordt evenals andere Ketentafels in de culturele sector gefaciliteerd door Platform ACCT. De Ketentafel bestaat uit vertegenwoordigers van producenten, makers en specialistische professionals. Het Nederland Filmfonds is co-financieringspartner. Zie <https://fairpacct.nl/ketentafel-film-av/>

de relevante werkervaring van de opdrachtnemer kan worden betrokken bij de bepaling van het uurtarief. In het onderzoek hanteren we de tarieven uit de Matrix van 1 juli 2023, omdat deze het meest in de buurt komt van de periode waarin de zes producties zijn uitgevoerd (zie bijlage C).

- Praktijkinstrument Leidraad Veilig en Gezond Werken Audiovisuele Sector. Deze leidraad omvat uitgangspunten gericht op het waarborgen van de fysieke en psychosociale veiligheid; bijvoorbeeld het aantal uren per werkdag. Met de Leidraad als basis is in expertgroep de volgende keuze gemaakt voor de lengte van een werkdag:
 - Bij een draaidag van speelfilms rekenen we met 9,5 uur per dag (is exclusief 30 minuten pauze).
 - Bij een draaidag van documentaires rekenen we met 8,5 uur per dag (is exclusief 30 minuten pauze).
 - Bij alle andere (niet-draai)dagen rekenen we met 8,0 uur per dag (is exclusief 30 minuten pauze).

In onze eerdere onderzoeken naar Fair Pay in de culturele en creatieve sector hebben we cao's en/of beloningsrichtlijnen gehanteerd als richtsnoer voor de beoordeling van beloningen. In het huidige onderzoek voor de filmsector fungeren de ontwikkelde Praktijkinstrumenten van de Ketentafel en in het bijzonder de Matrix zzp-starttarieven als beloningsrichtlijn en daarmee als richtsnoer voor Fair Pay.

2.3 Gegevens

2.3.1 Selectie van de producties

Het onderzoek beoogt inzicht te geven in de problematiek van Fair Pay bij een geselecteerd aantal Nederlandse producties. In overleg met de expertgroep is gekozen voor een representatieve selectie van zes producties die voldoen aan de volgende criteria:

- De producties omvatten vier speelfilms en twee (lange) documentaires.
- De producties zijn mede door het Nederlands Filmfonds gesubsidieerd.
- De producties zijn (vrijwel) afgerond zodat de financiële afrekeningsdata of een goede eindinschatting hiervan beschikbaar is.
- De producties zijn van verschillende productiehuisen.
- De producties hebben een zekere spreiding qua budgetgrootte, van minder dan € 2 mln. tot boven € 3 mln., terwijl de twee documentaires een budget hebben van ruwweg € 0,5 mln.

In de presentatie van de resultaten vindt geen uitsplitsing naar individuele producties plaats om de anonimiteit van de belanghebbenden te beschermen. Het onderzoek is bovendien nadrukkelijk *niet* bedoeld als een evaluatie van Fair Pay bij de geselecteerde producties, te meer omdat de Praktijkinstrumenten van de Ketentafel Film/AV productie pas begin 2025 zijn ingevoerd. De ontwikkelings- en realiseringstijd varieert sterk per productie. De meeste inzet van werkenden heeft ruwweg plaatsgevonden in de jaren 2021 tot en met 2023, toen de Praktijkinstrumenten nog niet van kracht waren.

2.3.2 Gegevensbronnen

Het onderzoek berust op de volgende typen gegevensbronnen:

- Gegevensbestanden van het Nederlands Filmfonds. Deze bevatten per productie financiële informatie op drie volgtijdelijke niveaus: de begroting bij aanvraag, de begroting na het tekenen van de uitvoeringsovereenkomst én de eindafrekening.
 - De begrotingen en de eindafrekening bevatten, naast materiële kostenposten, per (groep) werkende(n) gedetailleerde informatie over de beloningen van de werkenden, de beloningsvorm (bijvoorbeeld op dagbasis) én over de geplande en gerealiseerde werkdagen tijdens het totstandkomingsproces in drie fasen: fase van voorbereiding, productie/draaifase en de postproductiefase. In bijlage D is een gestileerd voorbeeld van een bestand opgenomen.
 - De diverse posten in de bestanden kennen een uniek viercijferig kostennummer.
- Interviews met sleutelfiguren. Bij elke productie zijn circa 5 à 6 interviews afgenomen om inzicht te krijgen in het verloop van het ontwikkelings-, (pre)productie en postproductieproces, de gemaakte keuzes, en daarnaast de beloning en de omvang van het onbetaald overwerk. Veelal hebben we gesproken met – een selectie van – de hoofdverantwoordelijken van een departement, aangevuld met de producent.
- Een webenquête, die gebruikt is om het gegevensbestand van de afrekening te verrijken met informatie over de werkervaring van de betrokkenen, en de afgesproken beloning en werktijden, en ook de uiteindelijke realisatie daarvan.
 - De enquête is via de (uitvoerend) producent uitgezet onder de werkenden die betrokken zijn bij de zes producties. Aan de deelnemers is vooraf anonimiteit beloofd. De webenquête is verstuurd aan de circa 300 betrokken werkenden. Het veldwerk voor de enquête is uitgevoerd door DataIM.
 - De effectieve respons op de enquête bedroeg na diverse rappels uiteindelijk 81 personen. Daaraan hebben we de resultaten toegevoegd van 19 geïnterviewde personen die de enquête niet hebben ingevuld. Daarmee komt de totale respons op 100 personen, oftewel een derde van alle betrokkenen. De respons heeft betrekking op 45% van de kosten van alle beloningen.
 - Ten slotte vermelden we dat de 15 personen die zowel hebben meegedaan aan de enquête als aan het interview in beide gevallen tot (vrijwel) dezelfde antwoorden kwamen. Dit versterkt ons vertrouwen in de validiteit van de enquêteresultaten.

2.3.3 Gegevensbewerkingen

Voor de bepaling van de meerkosten maken we gebruik van de afrekeningen en de resultaten van de webenquête aangevuld met informatie uit de interviews. De informatie uit de begrotingen en de uitvoeringsovereenkomsten wordt alleen gebruikt voor de duiding van de resultaten.

Algemeen

Voor alle gegevensbestanden geldt dat we deze eerst geschikt hebben gemaakt voor data-analyses. Dat betekent onder meer dat we ze geschoond hebben van eventuele opmaak en totaalregels. Vervolgens hebben we een aantal algemene controles uitgevoerd:

- een check op extreme en onwaarschijnlijke waarnemingen;
- een check op de logische consistentie van de waarnemingen;
- een check op de correctheid van de randtotalen;
- een check op de consistentie met andere gegevensbronnen.

Afrekeningen

Op de gegevens van de afrekeningen zijn de volgende bewerkingen uitgevoerd:

- Indien bij de vier voorgaande stappen problemen optreden, hebben wij voor de afrekeningen (uitvoeringsovereenkomsten en begrotingen) contact opgenomen met het Nederlands Filmfonds of de betrokken producent om de gegevens zo goed mogelijk te corrigeren.
- De expertgroep heeft een indeling van de kostennummers en de bijbehorende regels in het bestand gemaakt naar kosten van beloningen en kosten van materieel.
- De expertgroep heeft op regelniveau in het bestand met de eindafrekening het beloningsniveau voor de verschillende categorieën werkenden (A t/m K) toegevoegd, alsmede een indeling naar departementsniveau. Aan het beloningsniveau hebben wij in de eindafrekening de door de Ketentafel Film/AV productie vastgestelde uurtarieven toegevoegd (niveau 1 juli 2023) op basis van de voorkeursletter van de beloningen.
- Met het oog op koppeling tussen de webenquête en de eindafrekening, de analyse en de presentatie van de resultaten hebben we de onderscheiden beloningsniveaus samengevoegd tot vier beloningsniveaus en de departementen gegroepeerd in vijf departementsgroepen (zie ook hoofdstuk 3 en bijlage B).
- Van producenten nemen we bij de beloningen uitsluitend de kosten van beloningen op die zijn ingedeeld in de kostennummers 1100 t/m 5500; dit zijn de werkenden op *andere departementen* dan het ‘departement’ producent. Alleen deze kosten worden betrokken bij de bepaling van eventuele afwijkingen van Fair Pay.⁸ Inherent aan de gevolgde werkwijze blijven werknemers in bijvoorbeeld marketing en PR (met kostennummers in de 6200 range) bij de bepaling van afwijkingen van Fair Pay buiten beschouwing evenals de beloning voor producenten binnen het eigen departement. De kosten van deze groepen zijn in de analyse samengenomen met de materiële lasten.
- De verschillende tijdseenheden (week/maand/dag) zijn omgerekend naar uren. Voor de werkenden met een fixed fee is dit niet mogelijk. Voor deze groep bepalen we op basis van de webenquête eerst het bijbehorende (vooraf ingeschatte) uurtarief per departementsgroep en per beloningsniveau. Dit uurtarief is op basis van de webenquête berekend als de afgesproken vergoeding gedeeld door het vooraf ingeschatte aantal uren. Daarna delen we voor de werkenden met een fixed fee de kosten van de afrekening door het uurtarief om ook voor de groep werkenden met een fixed fee het aantal gewerkte uren in het bestand met de eindafrekening te bepalen.

⁸ Concreet betekent dit dat als een producent bijvoorbeeld een post productiesupervisor (kostennummer 5110 in loondienst heeft en deze inzet op de productie, dat deze dan meetelt bij de bepaling van eventuele afwijkingen van Fair Pay. Hun inzet is veelal begroot in dagen/dagtarieven als ware het zzp'ers.

- Op basis van het aantal uren en de kosten van de afrekening berekenen we voor de werkenden zonder fixed fee per regel in de afrekening het ontvangen uurtarief (als quotiënt van de kosten van de afrekening en het bijbehorende aantal uren).

Webenquête

Op de webenquête zijn de volgende bewerkingen uitgevoerd:

- Aan de enquêteresultaten hebben we de respons toegevoegd van 19 werkenden die wel aan de interviews hebben deelgenomen, maar niet de enquête hebben ingevuld.
- Onvolledig ingevulde enquêtes⁹ hebben we uit het gegevensbestand verwijderd evenals op andere gronden onbruikbare enquêteresultaten met extreme of onlogische waarnemingen. Daardoor komt de totale respons uit op 100 werkenden.
- Ook de enquête is per respondent aangevuld met het beloningsniveau. De respondenten hebben zelf aangegeven binnen welk departement ze werkzaam waren bij de betreffende productie en in welke rol/functie. Aan het beloningsniveau hebben wij de door de Ketentafel Film/AV productie vastgestelde uurtarieven toegevoegd (niveau 1 juli 2023) op basis van de voorkeursletter van de beloningen.
- Op dezelfde wijze als bij de afrekeningen hebben we de onderscheiden beloningsniveaus samengevoegd tot vier beloningsniveaus en de departementen gegroepeerd in vijf departementsgroepen.
- We hebben voor alle categorieën het overeengekomen aantal uren (bij fixed fee het aantal vooraf ingeschatte uren) bepaald door de verschillende tijdseenheden (dagen, weken en maanden) om te rekenen naar uren. Hetzelfde hebben we gedaan voor de tijd die feitelijk aan de productie is gewerkt.
- We hebben het afgesproken uurtarief berekend als de afgesproken vergoeding gedeeld door het vooraf aantal ingeschatte uren (bij werkenden met een afspraak op basis van fixed fee) óf door het aantal afgesproken uren (bij werkenden met een afspraak op basis van tijd). Met deze informatie verrijken we de afrekeningen.
- Vervolgens hebben we de (meer)kosten van het onbetaalde overwerk bepaald. Daarvoor berekenen we eerst het aantal meer gewerkte uren dan vooraf was overeengekomen of was ingeschat. Niet al deze uren zijn onbetaald overwerk, omdat in sommige gevallen de vergoeding achteraf hoger wordt vastgesteld dan de vooraf afgesproken vergoedingsomvang.¹⁰ We bepalen eerst wat het kost om alle gewerkte uren te betalen (op basis van het eerder berekende afgesproken uurtarief). Daarvan trekken we af de ontvangen vergoeding. Dit verschil geeft de (meer)kosten van het onbetaalde overwerk weer.¹¹

⁹ Doorgaans is de respondent in die gevallen bij de eerste vraag al afgehaakt.

¹⁰ Bij ruim een kwart van de werkenden is de uiteindelijke vergoeding hoger vastgesteld om het overwerk (deels) te compenseren, terwijl bij een derde van de werkenden geen sprake was van overwerk.

¹¹ Een alternatieve berekening op basis van het verschil tussen bestede en vergoede uren levert dezelfde resultaten op.

- Ten slotte berekenen we de relatieve meerkosten van het onbetaald overwerk door de meerkosten uit te drukken als percentage van de ontvangen vergoedingen.¹²

2.4 Berekening van de meerkosten van Fair Pay

De meerkosten van Fair Pay bestaan uit (1) een compensatie voor tekortschietende beloningen ten opzichte van de door Berenschot berekende uurtarieven voor de Ketentafel Film/AV productie en (2) een compensatie voor onbetaald overwerk (overschrijdingen van de afgesproken of geplande tijdsinzet die niet zijn gecompenseerd). Basis voor de berekening van de tekortschietende beloningen vormen de afrekeningsgegevens. Voor de bepaling van het onbetaalde overwerk hebben we de afrekeningsgegevens verrijkt met de informatie uit de webenquête.

Meerkosten van tekortschietende beloningen

Allereerst verwerken we *per beloningsniveau* het relevante gemiddelde ervaringsniveau in de *huidige* functie in de tarieven van de Ketentafel Film/AV productie om tot een faire beloning te komen. Uitgaande van een schaallengte van maximaal 12 ervaringsjaren (trede) bedraagt het relevante gemiddelde ervaringsniveau bij Operationeel en Tactisch/Operationeel (A t/m E) 5,8 jaar (= 48% van 12), bij Tactisch (F en G) 9,3 jaar (= 77% van 12), bij Strategisch/Tactisch (H en I) 9,7 jaar (= 81% van 12) en bij Strategisch (J en K) 9,3 jaar (=77% van 12); zie ook paragraaf 3.4. Het ervaringsniveau vertaalt zich in het aantal treden en daarmee in de hoogte van het uurtarief. De genoemde percentages geven aan hoeveel procent van de stijging tussen starttarief en referentie-eindtarief bovenop het starttarief gemiddeld zouden moeten worden gerealiseerd om tot een *fair uurtarief* te komen.

Voor de bepaling van de meerkosten door tekortschietende beloningen vermenigvuldigen we vervolgens het eerder bepaalde aantal uren in het afrekeningsbestand met de *faire uurtarieven* om te berekenen wat het kost om alle *gehonoreerde* uren te betalen conform de voor ervaringsniveau gecorrigeerde tariefstructuur van de Ketentafel.¹³ Het resultaat hiervan duiden we aan als de normkosten. De meerkosten van tekortschietende beloningen worden vervolgens berekend als het verschil tussen de normkosten en de feitelijke beloningen. Tenslotte drukken we de meerkosten van de tekortschietende beloningen uit als percentage van de feitelijke beloningen. Dit levert de relatieve meerkosten van tekortschietende beloningen op.

Kader 2.1 geeft ter verduidelijking een gestileerd rekenvoorbeeld voor de meerkosten van tekortschietende beloningen (met afgeronde getallen, maar in het onderzoek rekenen we met niet afgeronde getallen).

¹² De relatieve meerkosten van onbetaald overwerk zijn in de enquêtefase nog *exclusief* de later te bepalen interactiecomponent (zie paragraaf 2.4). Dat betekent dat het onbetaalde overwerk in *eerste instantie* wordt afgerekend tegen de feitelijk gehanteerde en soms tekortschietende uurtarieven. In paragraaf 2.4 wordt hiervoor via de interactiecomponent gecorrigeerd.

¹³ Dit is exclusief eventueel onbetaald overwerk.

Kader 2.1 Rekenvoorbeeld meerkosten van tekortschietende beloningen

Voor een werkende is met het Opdracht Kompas de zwaarte van de werkzaamheden bepaald op het Strategisch/Tactische niveau (meer specifiek op letter I). Op dit beloningsniveau is de gemiddelde relevante werkervaring 9,7 jaar: 81% van 12 jaar.

Voor een werkende op dit niveau is het voorgestelde zzp starttarief € 44 per uur en het referentie-eindtarief 68 euro per uur (zie bijlage C).

Dit leidt tot een normuurtarief van $0,81 * (\text{€ } 68 - \text{€ } 44) + \text{€ } 44 = \text{€ } 63$.

De werkende wordt op dagbasis gehonoreerd en heeft voor een documentaire 10 dagen in de voorbereidingsfase en 20 dagen tijdens de draaifase gemaakt.

Dit leidt tot $(10 * 8) + (20 * 8,5) = 250$ normuren.

De normkosten komen daardoor uit op $(250 * \text{€ } 63) = \text{€ } 15.750$.

Stel dat deze werkende € 14.000 heeft ontvangen (afrekeningsbestand), dan bedragen de meerkosten van de tekortschietende beloning voor deze werkende $(\text{€ } 15.750 - \text{€ } 14.000) = \text{€ } 1.750$. De relatieve meerkosten van de tekortschietende beloning zijn voor deze werkende $\text{€ } 1.750 : \text{€ } 14.000 = 12,5 \%$.

Meerkosten van onbetaald overwerk

Voor de bepaling van de meerkosten van onbetaald overwerk koppelen we de in het bestand van de webenquête opgenomen relatieve meerkosten voor de combinatie van de kenmerken beloningsniveau, departementsgroep en wel/niet fixed fee aan het afrekeningsbestand. Vermenigvuldiging van deze percentages met de in het afrekeningsbestand opgenomen ontvangen vergoedingen levert vervolgens het bedrag aan meerkosten van onbetaald overwerk op.

Kader 2.2 geeft ter verduidelijking een gestileerd rekenvoorbeeld voor de meerkosten van onbetaald overwerk.

Kader 2.2 Rekenvoorbeeld meerkosten van onbetaald overwerk

Een werkende aan een speelfilm spreekt met de opdrachtgever een vergoeding af van € 7.000 voor 5 dagen in de voorbereiding en 10 draaidagen, samen goed voor 135 uur. Dit leidt tot een afgesproken uurtarief van $(\text{€ } 7.000 : 135) = \text{€ } 52$.

De werkende geeft aan daadwerkelijk 150 uur te hebben gewerkt. Dat levert als alle gewerkte uren vergoed zouden worden een vergoeding op van $(150 * \text{€ } 52) = \text{€ } 7.800$.

De werkende ontvangt uiteindelijk € 7.500. De meerkosten van onbetaald overwerk bedragen $(\text{€ } 7.800 - \text{€ } 7.500) = \text{€ } 300$. De relatieve meerkosten van onbetaald overwerk zijn voor deze werkende $(\text{€ } 300 : \text{€ } 7.500) = 4\%$.

Totale meerkosten van Fair Pay

Bij de bepaling van de totale meerkosten van Fair Pay dienen we rekening te houden met het feit dat het onbetaald overwerk eveneens dient te worden afgerekend tegen *faire uurtarieven* (rekening houdend met de relevante werkervaring) om ervoor te zorgen dat de werkenden op basis van Fair Pay worden betaald. Een voorbeeld moge dit verduidelijken. Stel dat zowel relatieve meerkosten van tekortschietende beloningen als de relatieve meerkosten van onbetaald overwerk beide 10% zijn dan bedragen de totale relatieve meerkosten $10\% + 10\% + (10\% \text{ van } 10\%) = 21\%$ van de vergoedingen.¹⁴ Door het gecombineerde effect van tekortschietende beloningen en onbetaald overwerk (de zogenaamde interactiecomponent) zijn de totale meerkosten hoger dan de optelling van de afzonderlijke meerkosten van tekortschietende beloningen en onbetaald overwerk. In de presentatie van de resultaten rekenen we de interactiecomponent steeds toe aan de meerkosten van het onbetaald overwerk. Dat betekent dat in de gepresenteerde resultaten het overwerk wordt afgerekend tegen *faire uurtarieven*.

¹⁴ Dit verschijnsel is vergelijkbaar met het effect van rente op rente. Na twee jaar met 10% rente wordt in totaal 21% rente ontvangen.

3 Kerncijfers voor de producties

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk presenteren we kerncijfers voor de zes geselecteerde producties. Het hoofdstuk brengt de (relatieve) omvang van de verschillende kenmerken in beeld en dient als introductie op hoofdstuk 4, waarin de meerkosten van Fair Pay aan bod komen. In paragraaf 3.2 geven we een overzicht per ontwikkelingsstadium (begroting bij aanvraag, uitvoeringsovereenkomst en afrekening) van speelfilms en documentaires. Paragraaf 3.3 biedt cijfermatige informatie over de verschillende kenmerken die van belang zijn voor de analyse van de meerkosten van Fair Pay. Een belangrijke factor bij de berekening van de meerkosten van Fair Pay betreft het ervaringsniveau van de werkenden (paragraaf 3.4). Ten slotte gaan we in paragraaf 3.5 nader in op de financiering van speelfilms en (lange) documentaires.

3.2 Overzicht per ontwikkelingsstadium naar type productie

De zes producties zijn samen in alle drie onderscheiden ontwikkelingsstadia goed voor een bedrag van meer dan € 10 mln. aan budget c.q. kosten (Tabel 3.1). Het productiebudget en de kosten hebben zowel betrekking op beloningen voor zzp'ers als op overige kosten zoals de materiele kosten inclusief de overhead fee voor de productiehuisen.

Bij de zes producties bestaat slechts een beperkt verschil tussen de totaalbedragen van de afrekening en de uitvoeringsovereenkomst. Dit komt mede doordat de betrokkenen de uitvoeringsovereenkomst als maatgevend zien. Gedurende het totstandkomingsproces is er veelal een continue monitoring waarbij eventuele nieuwe (artistieke) wensen in het perspectief van het beschikbare budget van de uitvoeringsovereenkomst worden geplaatst. Indien nodig en waar mogelijk wordt er hoogstens geschoven tussen de verschillende kostenposten.

Tabel 3.1 Budget/kosten per ontwikkelingsstadium naar type productie (bedragen x € 1 mln.)^a

	Begroting bij aanvraag	Uitvoeringsovereenkomst	Afrekening
Speelfilms (4)	9,6	9,1	9,2
Documentaires (2)	1,0	1,0	1,0 ^b
Totaal	10,6	10,2	10,3

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen *niet* exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

b Bij één van de twee documentaires fungeert de uitvoeringsovereenkomst als beste schatting voor de afrekening.

De begroting bij aanvraag is gemiddeld bijna 5% hoger dan de uitvoeringsovereenkomst. Dit verschil komt volledig voor rekening van de speelfilms. Tussen deze ontwikkelingsstadia wordt het plan aangepast aan de mogelijkheden die de (financiële) kaders bieden. Dit heeft bij één van de vier speelfilms geleid tot een substantiële wijziging in het script met een forse verlaging van de

uitvoeringsovereenkomst ten opzichte van de begroting bij aanvraag. Bij een andere speelfilm is de uitvoeringsovereenkomst juist verhoogd door toegenomen financiële mogelijkheden.

De vier speelfilms nemen in alle ontwikkelingsstadia samen circa 90% van het totale budget (inclusief documentaires) voor hun rekening. Gemiddeld is het productiebudget van een speelfilm een factor 4 à 5 hoger dan het budget van een gemiddelde (lange) documentaire.

Beloningen

De analyses van de meerkosten van Fair Pay (hoofdstuk 4) zijn gebaseerd op de met de producties samenhangende beloningen van de werkenden. Dit zijn immers de vergoedingen die zzp'ers ontvangen voor hun verrichtte werkzaamheden. Daarbij kan sprake zijn van een afwijking van Fair Pay in de vorm van tekortschietende beloningen en/of onbetaald overwerk. De beloningen bestaan uit het totale budget c.q. de totale kosten (zie tabel 3.1) minus de materiële kosten inclusief de aan het productiehuis toegerekende kosten (zie paragraaf 2.3.3).

Tabel 3.2 Beloningen van werkenden per ontwikkelingsstadium naar type productie (bedragen x € 1 mln.)^{a,b}

	Begroting bij aanvraag	Uitvoeringsovereenkomst	Afrekening
Speelfilms (4)	4,8	4,7	5,0
Documentaires (2)	0,5	0,5	0,5
Totaal	5,4	5,3	5,5

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen *niet* exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

b Exclusief de aan het productiehuis toegerekende beloningen (beloningen die *niet* zijn ingedeeld in de kostennummers 1100 t/m 5500).

De beloningen van werkenden vertonen gedurende de drie ontwikkelingsstadia een redelijk stabiel beeld (Tabel 3.2). De beloningen van werkenden vormen een substantieel deel van de begroting bij aanvraag en zijn bij de afrekening zelfs enkele procenten toegenomen ten opzichte van de begroting bij aanvraag. Gedurende het totstandkomingsproces is per saldo dus niet bezuinigd op werkenden; bijvoorbeeld door op structurele wijze minder of goedkopere werkenden in te zetten. Uiteraard stijgen de kosten van de werkenden bij een toename van activiteiten gedurende het proces, maar het omgekeerde geldt ook.

Gezien de beperkte verschillen in de omvang van de beloningen per ontwikkelingsstadium splitsen we in de volgende paragraaf uitsluitend de beloningen van werkenden uit de *afrekening* uit naar onderscheiden kenmerken (totaal afgerond € 5,5 mln.). Deze geven de realisatie weer.

3.3 Overzicht kosten van beloningen per onderscheiden kenmerk

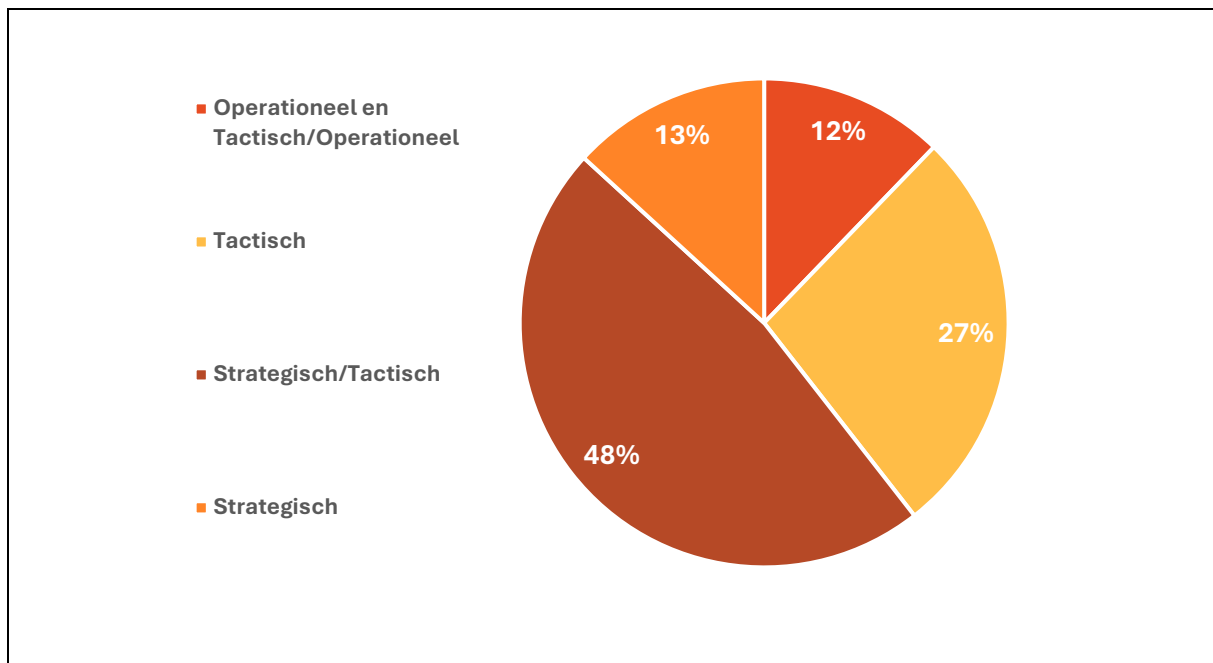
3.3.1 Beloningsniveau

Het beloningsniveau loopt in het Opdracht Kompas van niveau Operationeel (letters A t/m C), via niveau Tactisch/Operationeel (D en E), Tactisch niveau (F en G), Strategisch/Tactisch niveau

(H en I) naar niveau Strategisch (J en K). In het onderzoek nemen we de beloningsniveaus A tot en met E steeds samen (zie paragraaf 2.2 en bijlage B).

Bijna de helft van het totale bedrag aan beloningen heeft betrekking op het Strategisch/Tactische niveau (Figuur 3.1). Het betreft opdrachten voor werkenden als D.O.P, first AD, acteur (hoofdrol), sound design en editors. Verder is het niveau Tactisch goed voor ruim een kwart van het totale bedrag aan beloningen; bijvoorbeeld voor werkenden als assistent locatiemanager, assistent productiemanager of on set dresser. Op het Strategische niveau (13% van alle beloningen) zijn de werkenden vooral regisseurs en uitvoerend producenten. Het niveau Operationeel en Tactisch/Operationeel betreft onder andere opdrachten voor werkenden als runners of assistenten van het art departement.

Figuur 3.1 Totale beloning van werkenden (€ 5,5 mln.) uitgesplitst naar beloningsniveau (aandelen in %)^a



a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen *niet* exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

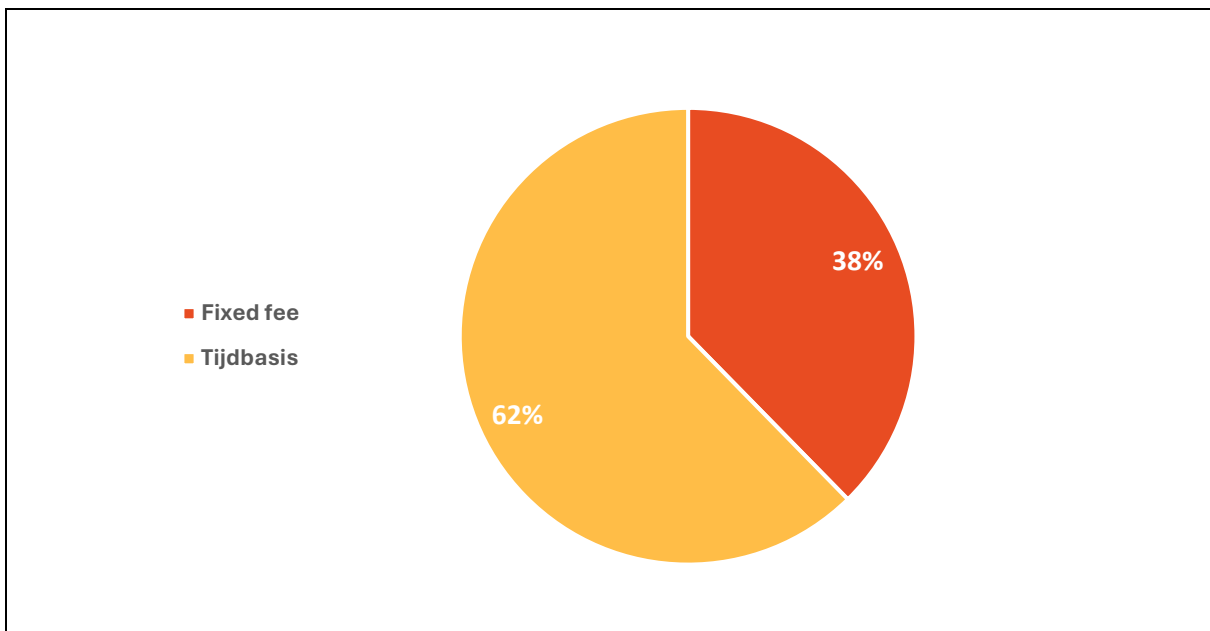
Het totaalbeeld wordt vooral bepaald door de speelfilms. Tussen documentaires en speelfilms bestaan echter aanzienlijke verschillen in het aandeel van de onderscheiden beloningsniveaus in de totale beloning van werkenden. Bij documentaires is bijvoorbeeld het Strategische niveau met een aandeel van 44% in de beloningen de grootste groep, terwijl bij de speelfilms juist het Strategisch/Tactische niveau goed is voor bijna de helft van de beloningen. Het grote aandeel van het Strategische niveau bij de documentaires is mede het gevolg van de in omvang beperkte groep werkenden bij documentaires in combinatie met de grote rol en langdurige betrokkenheid van regisseurs.

3.3.2 Type beloning

In de sector komen op hoofdlijnen twee typen beloningsvormen voor: vergoedingen op basis van tijd (in dit onderzoek omgerekend naar uren) en vergoedingen op basis van een fixed fee. De beloningen op basis van tijd – het meest voorkomend is een beloning per dag – vormen met € 3,4 mln. (62%) aan beloningen de grootste categorie (Figuur 3.2). Een vergoeding op dagbasis komt in alle departementen voor, vooral bij de opdrachten op de set. Gezien de relatief korte duur van deze opdrachten – variërend van één tot enkele tientallen dagen – zijn werktijd en beloning vooraf redelijk goed te overzien.

Naast een vergoeding per dag komt een beloning per maand regelmatig voor; bijvoorbeeld bij uitvoerend producenten en bij de eindverantwoordelijken van departementen. Veelal wordt naar rato van de begroting vooraf een vast aantal maanden afgesproken wanneer op het moment van de afspraak nog geen goed zicht is op de totale tijdsinvestering.

Figuur 3.2 Totale beloning van werkenden (€ 5,5 mln.) uitgesplitst naar type beloning (aandelen in %)^a



a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen *niet* exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

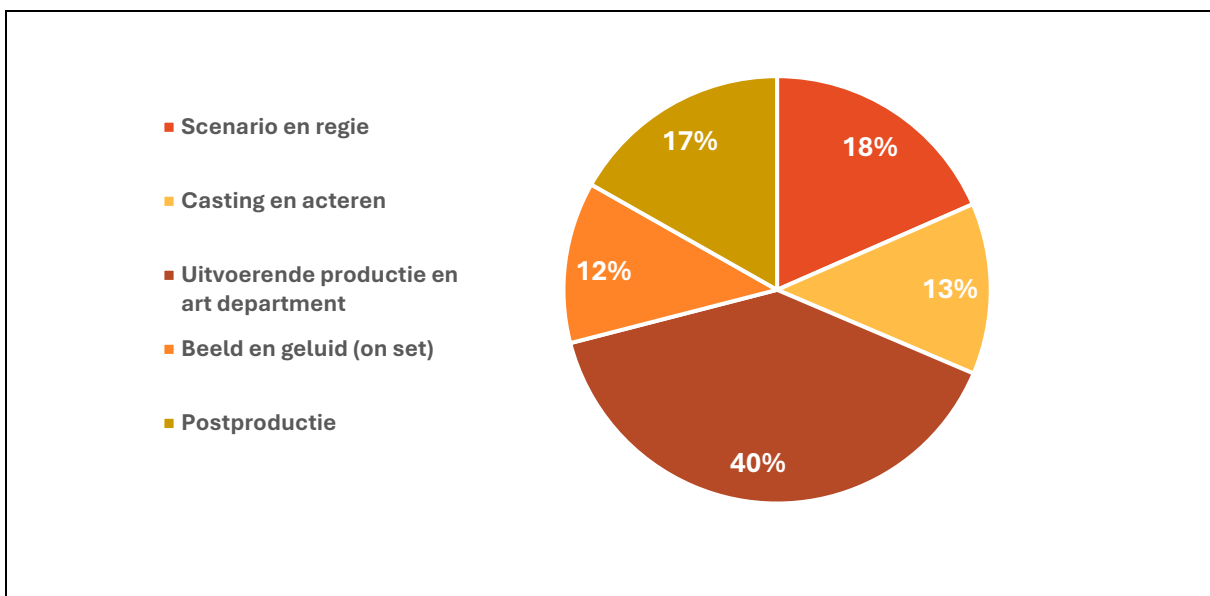
Een vergoeding op basis van een fixed fee – in de filmpraktijk ook wel ‘pauschal’ genoemd – treffen we vooral aan bij scenaristen en regisseurs, maar ook wel in de postproductie als deze aan een extern bureau is uitbesteed. Bij de documentaires nemen de werkenden met een fixed fee – in tegenstelling tot de speelfilms – het grootste deel van de beloningen voor hun rekening. Werkenden met een fixed fee lopen, zeker waar het regisseurs betreft, veelal gedurende langere tijd het risico van tijdsoverschrijdingen. Daarvoor is doorgaans geen of nauwelijks compensatie mogelijk. Dit leidt tot onbetaald overwerk en bijbehorende meerkosten van Fair Pay (zie hoofdstuk 4). Bij afspraken op basis van een fixed fee voor werkenden in de postproductie speelt dit minder sterk.

3.3.3 Departementsgroep

Voor de presentatie en ook de aansluiting tussen afrekeningsgegevens en de webenquête hebben we een aantal departementen tot departementsgroepen samengevoegd. De departementen 2 (scenario) en 3 (regie) groeperen we als één departementsgroep Scenario en regie. Departement 4 (Casting en acteren) vormt eveneens een departementsgroep. De departementen 5 en 6 clusteren we tot de departementsgroep Uitvoerende productie en art department. De departementen 7 en 8 groeperen we als de departementsgroep Beeld en geluid (on set). De departementen 9 tot en met 13 voegen we samen tot de departementsgroep Postproductie. Departement 14 (Animatie) komt niet voor bij de geselecteerde producties (zie ook bijlage B).

Van alle beloningen van werkenden heeft 40% betrekking op de departementsgroep Uitvoerende productie en art department: bij de speelfilms is dat 42% en bij de (lange) documentaires 19%. Het betreft opdrachten voor werkenden als constructiemanager, costume designer en painter, maar ook als uitvoerend producent. De resterende 60% aan beloningen is redelijk gelijkmatig verdeeld over de vier andere departementsgroepen. Werkenden in de departementsgroepen Casting en acteren, Beeld en geluid (on set) en Postproductie hebben doorgaans een redelijk beeld van hun werkzaamheden in relatie tot de beloning. Bij de documentaires is de departementsgroep Scenario en regie de grootste groep met 39% van de beloningen.

Figuur 3.3 Totale beloning van werkenden (€ 5,5 mln.) uitgesplitst naar departementsgroep (aandelen in %)^a



a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen *niet* exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

3.4 Ervaringsniveau van de werkenden

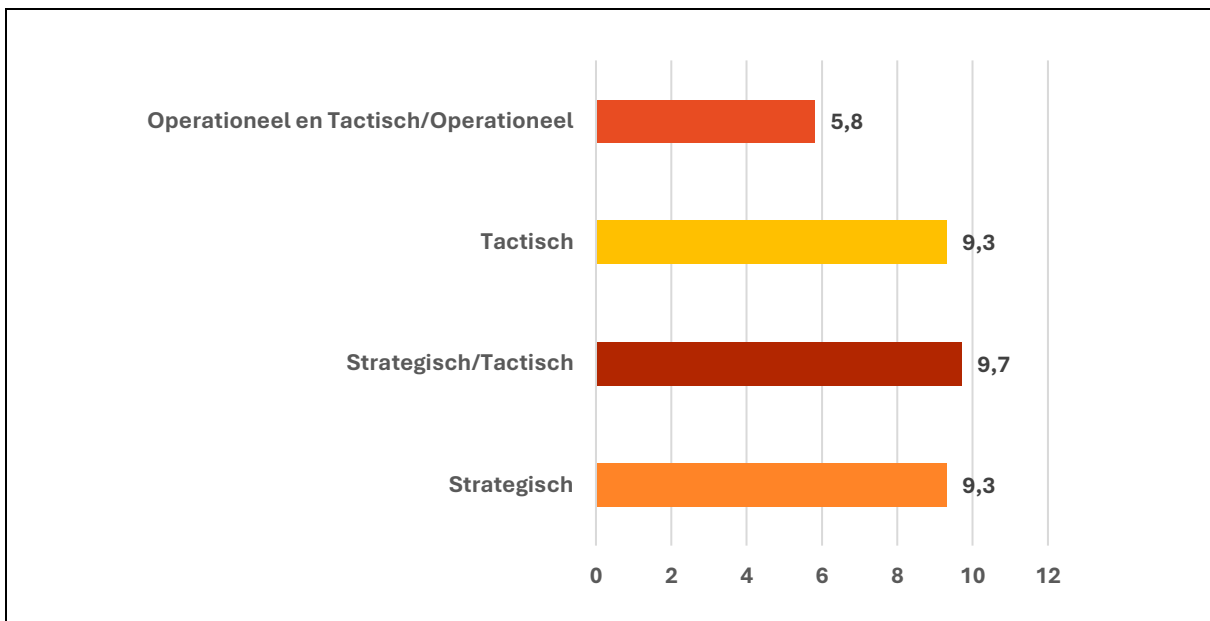
Voor de bepaling van een faire beloning is het ervaringsniveau van werkenden in de huidige functie relevant (zie ook paragraaf 2.4). De Cao Toneel en Dans en de Cao Omroepersoneel, die als referentie zijn gebruikt om tot zzp-starttarieven te komen, hanteren voor de beloning per functie-niveau schalen die veelal 12 treden lang zijn. De treden staan voor jaren werkervaring in de

huidige functie. Na 12 jaar kan iemand binnen dezelfde functie niet verder groeien in beloning. Voor de bepaling van een faire beloning hebben we daarom het aantal jaren werkervaring in de huidige functie als uitgangspunt genomen met een maximum van 12 jaar.

Op basis van dit uitgangspunt hebben we op basis van de webenquête het gemiddelde aantal jaren relevante werkervaring in de functie berekend per beloningsniveau (Figuur 3.4). De werknemers van de zes producties zijn gemiddeld zeer ervaren met bij drie van de vier beloningsniveaus gemiddeld meer dan 9 jaar relevante werkervaring. Uitzondering vormt het Operationeel en Tactisch/Operationeel niveau met gemiddeld nog geen 6 jaar relevante werkervaring.

Dit geeft aan dat het bij de zes producties niet realistisch is om uit te gaan van de starttarieven (zie bijlage C). Bij de bepaling van het niveau van een faire beloning – de benchmark voor Fair Pay in het volgende hoofdstuk – houden we expliciet rekening met de ervaring van werknemers in hun huidige functie en het daarmee verbonden aantal treden. Indien werknemers niet of onvolledig worden gecompenseerd voor hun relevante werkervaring, komt dit tot uiting in tekortschietende beloningen en de bijbehorende meerkosten.

Figuur 3.4 Gemiddeld aantal jaar relevante werkervaring per beloningsniveau (uitgaande van een schaallengte van 12 ervaringsjaren).



3.5 Financiering naar type productie

De vier speelfilms zijn gemiddeld voor 64% gefinancierd door het Filmfonds. Ruwweg twee derde van deze financiële bijdrage is aan het begin van het totstandkomingsproces op basis van inhoudelijke selectie beschikbaar en het overige deel wordt onder bepaalde voorwaarden uitgekeerd als ‘cash rebate’ (Filmfonds Production Incentive)¹⁵ op basis van productiebestedingen in

¹⁵ Zie <https://www.filmfonds.nl/en/funding/fund/netherlands-film-production-incentive>

Nederland. Om inzicht te hebben in alle fasen van financiering en producties, betreft het vier speelfilms die zowel selectief als via de incentive zijn gesteund.

Tabel 3.3 geeft een overzicht van de financiering van de vier speelfilms en vergelijkt deze met de financiering van Nederlandse speelfilms in de jaren 2019 tot en met 2023. Het overzicht laat aan zien dat het Filmfonds een belangrijke, maar zeker niet de enige financier is. Zo zijn bijvoorbeeld andere fondsen en marktpartijen, zoals omroepen, distributeurs en streamers, een belangrijke financieringsbron voor Nederlandse speelfilms.

Tabel 3.3 Financiering van Nederlandse speelfilms met een bijdrage van het Filmfonds (aandelen in %): totaal versus de vier speelfilms^{ab}

Financier	Totaal 2019 t/m 2023	Vier speelfilms in het onderzoek
Filmfonds Selectieve Steun	26	41
Filmfonds Production Incentive	19	23
Nederlandse publieke en commerciële omroep	12	17
Producers investering (inclusief revolverende middelen)	4	4
Investeringen distributeurs (MG), streamers, sponsoring e.d.	16	8
Abraham Tuschinski Fonds	7	0
Private investeringen	3	1
Europese (publieke en overige) financiering	9	3
Buitenlandse fiscale en economische regelingen	5	3
Totaal (percentage)	100	100
Gemiddeld productiebudget per speelfilm (x € 1 mln.)	2,1	2,3

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen *niet* exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

b Gebaseerd op Film Facts & Figures, jaarlijks sectoroverzicht in cijfers van het Filmfonds.

Bij de twee lange documentaires is, evenals bij de speelfilms, het Filmfonds een belangrijke maar niet de enige financier (Tabel 3.4). In Film Facts & Figures rapporteert het Filmfonds voor lange documentaires niet in detail over de andere financiers. Het Filmfonds richt zich primair op de steun aan lange documentaires. De publieke omroepen en de daaraan gelieerde fondsen NPO-fonds en het Co-productiefonds Binnenlandse Omroep zijn de grootste financier van Nederlandse documentaires. Zij zijn zowel cofinancier van lange documentaires als de hoofdfinancier van korte documentaires.

Tabel 3.4 Financiering van (lange) Nederlandse documentaires met een bijdrage van het Filmfonds (aandelen in %): totaal versus de twee documentaires^{ab}

Financier	Totaal 2019 t/m 2023	Twee documentaires in onderzoek
Filmfonds Selectieve Steun	26	45
Filmfonds Production Incentive	25	18
Andere financiers	49	37
Totaal	100	100
Gemiddeld productiebudget per documentaire (x € 1 mln.)	0,4	0,5

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen *niet* exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

b Gebaseerd op Film Facts & Figures, jaarlijks sectoroverzicht in cijfers van het Filmfonds.

Samenvattend: zowel bij speelfilms als bij (lange) documentaires zijn naast het Filmfonds vele andere financiers betrokken bij Nederlandse producties met een bijdrage van het Filmfonds. Dat geeft aan dat ook andere financiers dan het Filmfonds mede verantwoordelijk zijn voor de financiering van de meerkosten van Fair Pay.

4 Meerkosten van Fair Pay bij de producties

4.1 Inleiding

In het voorliggende hoofdstuk presenteren we de meerkosten van Fair Pay voor de zes geselecteerde producties. De berekening van de meerkosten is gebaseerd op de *eindafrekening* (zie paragraaf 3.2). Bij de bepaling van de meerkosten houden we uitsluitend rekening met werkenden en de kosten van hun beloningen die zijn ingedeeld in de kostenummers 1100 t/m 5500; dit zijn de werkenden op andere departementen dan het ‘departement’ producent.

We benadrukken verder dat we de meetlat van de Praktijkinstrumenten – ontwikkeld in 2024 – als het ware met terugwerkende kracht projecteren op de beloning van werkenden in de producties. De meeste kosten voor de beloningen zijn doorgaans in de periode 2021 tot 2023 gemaakt. Betrokkenen hadden in die jaren nog geen kennis van de Praktijkinstrumenten en kunnen daar uiteraard niet op worden afgerekend.

De indeling van het hoofdstuk is verder als volgt. In paragraaf 4.2 presenteren we de meerkosten van Fair Pay, met een specificatie naar type productie, beloningsniveau, type beloningsafspraken en departementsgroep. In paragraaf 4.3 plaatsen we ten slotte de meerkosten in perspectief.

4.2 Resultaten

4.2.1 Overzicht meerkosten van Fair Pay

De totale meerkosten bedragen voor de zes geselecteerde producties € 2,3 mln. (Tabel 4.1). De meerkosten bestaan voor bijna de helft uit tekortschietende beloningen en voor ruim de helft uit de kosten van onbetaald overwerk (overschrijdingen van de afgesproken of geplande tijdsinzet die niet worden gecompenseerd). Dit is een verhouding die we doorgaans ook in onze eerdere onderzoeken voor de culturele en creatieve sector naar de toepassing van Fair Pay hebben aangetroffen. Deze verhouding tussen de compensatie voor tekortschietende beloningen en de compensatie voor onbetaald overwerk is op een enkele uitzondering na binnen een zekere bandbreedte eveneens van toepassing als we de meerkosten analyseren naar type productie (paragraaf 4.2.2), beloningsniveau (paragraaf 4.2.3), type beloningsafspraken (paragraaf 4.2.4) en naar departementsgroep (paragraaf 4.2.5). We tonen daarom geen uitsplitsing van de twee componenten van Fair Pay naar de hiervoor genoemde kenmerken.

De absolute omvang van de meerkosten is zonder verdere context lastig te duiden. Daarom presenteren we in de tabel tevens de *relatieve meerkosten* van Fair Pay. Dat zijn de meerkosten uitgedrukt als percentage van de beloningen dan wel als percentage van de totale productiekosten. Deze zijn geschikter voor vergelijkingen van de meerkosten naar de onderscheiden kenmerken en voor vergelijkingen van de meerkosten in de filmsector met die andere delen van de culturele en creatieve sector.

De relatieve meerkosten van Fair Pay bedragen gemiddeld 42% van de kosten van beloningen van werkenden (€ 5,5 mln.) en 23% van de totale productiekosten (€ 10,3 mln.). Ruim de helft daarvan is het gevolg van onbetaald overwerk. De relatieve meerkosten zijn hoog vergeleken met andere delen van de culturele en creatieve sector die we eerder hebben onderzocht. In paragraaf 4.3 geven we een nadere duiding van de hoge relatieve meerkosten.

Tabel 4.1 Meerkosten van Fair Pay naar componenten (bedragen x € 1 mln.) en relatieve meerkosten (in % van de totale beloning van werkenden en de totale productiekosten)^{a b}

	Meerkosten (x € 1 mln.)	Meerkosten in % totale beloning	Meerkosten in % totale productiekosten
Totaal	2,3	42	23
- waarvan tekortschietende beloning ^c	1,0	19	10
- waarvan onbetaald overwerk ^c	1,3	23	12

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen *niet* exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

b De meerkosten zijn gebaseerd op de afrekeningen (voor zover gereed). Bij één van de twee documentaires fungeert de uitvoeringsovereenkomst als beste schatting voor de afrekening.

c Berekend conform beloning op basis van tarieven Ketentafel Film/AV productie, rekening houdend met werkervaring.

4.2.2 Meerkosten van Fair Pay per type productie

Met de meerkosten van Fair Pay is voor de twee lange documentaires in totaal € 0,3 mln. gemoeid. Voor de vier speelfilms bedragen de totale meerkosten € 2,0 mln. (Tabel 4.2).

Tabel 4.2 Meerkosten van Fair Pay per type productie (bedragen x € 1 mln.) en relatieve meerkosten (in % van de totale beloning van werkenden)^a

	Totale meerkosten (x € 1 mln.)	Totale beloning (x € 1 mln.)	Meerkosten in % totale beloning
Documentaires	0,3	0,5	67
Speelfilms	2,0	5,0	40
Totaal	2,3	5,5	42

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen *niet* exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

De twee lange documentaires zijn qua productiebudget en beloning van werkenden een factor 10 kleiner dan de vier speelfilms. De relatieve meerkosten bedragen bij documentaires gemiddeld 67% van de kosten van beloningen van werkenden, en zijn in verhouding zeer hoog. De relatieve meerkosten bij speelfilms (40%) liggen iets onder het gemiddelde van 42%. Uitgedrukt als percentage van de totale productiekosten (niet in de tabel) bedragen de meerkosten bij documentaires 34% en bij speelfilms 21%. Ook in onze eerdere onderzoeken naar Fair Pay is gebleken dat kleinere organisaties doorgaans hogere relatieve meerkosten hebben dan grotere organisaties.

4.2.3 Meerkosten van Fair Pay per beloningsniveau

Bij de relatieve meerkosten naar beloningsniveau springt vooral het Strategische niveau met maar liefst 110% relatieve meerkosten eruit (Tabel 4.3). Het betreft een beperkt aantal werkenden – vooral regisseurs en uitvoerend producenten – die gedurende (vrijwel) het hele totstandkomingsproces betrokken zijn bij de productie. Gegeven het beperkte aantal werkenden in deze groep zijn hun beloningen in absolute zin met € 0,7 mln. bescheiden. De beloningsafspraken voor deze groep berusten vaak op historisch te lage vuistregels – bijvoorbeeld x% van het budget - met een beperkte relatie tot de gevraagde werkinspanningen. Dit leidt voor hen tot verhoudingsgewijs hoge relatieve meerkosten (110%), te meer omdat zij als leden van het kernteam (veelal samen met de scenarist en het hoofd camera) grote verantwoordelijkheid hebben voor het artistieke eindproduct met daarbij een voortdurende afweging tussen kwaliteit en budget.

Tabel 4.3 Meerkosten van Fair Pay per beloningsniveau (bedragen x € 1 mln.) en relatieve meerkosten (in % van de totale beloning van werkenden)^a

	Totale meerkosten (x € 1 mln.)	Totale beloning (x € 1 mln.)	Meerkosten in % totale beloning
Operationeel en Tactisch/Operationeel (A t/m E)	0,2	0,7	34
Tactisch (F en G)	0,2	1,5	15
Strategisch/Tactisch (H en I)	1,1	2,6	41
Strategisch (J en K)	0,8	0,7	110
Totaal	2,3	5,5	42

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen *niet* exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

Het Strategisch/Tactische beloningsniveau kent in absolute zin de hoogste meerkosten, maar scoort qua relatieve meerkosten gemiddeld. Deze groep werkenden treffen we veel aan in de draaifase, waarin een groot deel van het productiebudget wordt besteed. Het beloningsniveau Tactisch kent een grote inzet van werkenden met een beloning op dagbasis. Daardoor is bij hen de relatie tussen beloning en werkinspanning beter te overzien dan bij werkenden met een fixed fee. Dat komt tot uiting in verhoudingsgewijs lage relatieve meerkosten (15%). De Operationele en Tactisch/Operationele werkenden kennen relatief lage beloningen. Daardoor leiden de in verhouding bescheiden meerkosten (€ 0,2 mln.) toch tot 34% relatieve meerkosten.

4.2.4 Meerkosten van Fair Pay per type beloning

De meerkosten naar type beloning zijn in absolute zin vrijwel gelijk (Tabel 4.4). De relatieve meerkosten van werkenden met een fixed fee zijn met 56% beduidend hoger dan bij werkenden met een beloning op basis van tijd (dag, week en maand). Dit komt voornamelijk door werkenden met een fixed fee in de departementsgroep Scenario en regie. Regisseurs (met een fixed fee) houden vaak hun bestede werktijd niet precies bij, en voelen zich zoals in voorgaande subparagraaf al aangegeven verantwoordelijk voor het artistieke eindproduct.

De groep werkenden met een fixed fee dragen – evenals de producenten – gedurende langere tijd het risico van overschrijdingen van de tijdsinzet, waarvoor doorgaans geen of nauwelijks compensatie mogelijk is. De afspraken berusten in het algemeen op een te lage inschatting van het aantal werkuren en/of een te laag tarief. Omdat de ontwikkeling van de producties doorgaans jaren duurt, is het moeilijk om vooraf goed te bepalen hoe de werkzaamheden (gaan) verlopen. Deze combinatie van factoren leidt in de praktijk tot onbetaald overwerk en daarmee tot hoge relatieve meerkosten. Bij werkenden met een beloning op tijdbasis is – vergeleken met de werkenden met een fixed fee – het risico op onbetaald overwerk beperkter, zeker bij de grote groep werkenden met een beloning op dagbasis.

Tabel 4.4 Meerkosten van Fair Pay per type beloning (bedragen x € 1 mln.) en relatieve meerkosten (in % van de totale beloning van werkenden)^a

	Totale meerkosten (x € 1 mln.)	Totale beloning (x € 1 mln.)	Meerkosten in % totale beloning
Beloning op basis van fixed fee	1,2	2,1	56
Beloning op basis van tijd (dag/week/maand)	1,2	3,4	34
Totaal	2,3	5,5	42

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen *niet* exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

4.2.5 Meerkosten van Fair Pay per departementsgroep

De departementsgroep Scenario en regie en de departementsgroep Uitvoerende productie en art department nemen samen het leeuwendeel van de totale meerkosten voor hun rekening (Tabel 4.5). De relatieve meerkosten van deze twee departementsgroepen zijn ook beduidend hoger dan het gemiddelde van 42%. De resultaten voor de departementsgroep Scenario en regie hebben we al in de vorige deelparagraaf gedeut. Op basis van de interviews hebben we de indruk dat deze vooral worden bepaald door de in verhouding hoge meerkosten bij de regisseurs.

Tabel 4.5 Meerkosten naar departementsgroepen (bedragen x € 1 mln.) en relatieve meerkosten (in % van de totale beloning van werkenden)^a

	Totale meerkosten (x € 1 mln.)	Totale beloning (x € 1 mln.)	Meerkosten in % totale beloning
Scenario en regie (departementen 2 en 3)	0,8	1,0	81
Casting en acteren (departement 4)	0,2	0,7	22
Uitvoerende productie en art department (5 en 6)	1,0	2,2	48
Beeld en geluid on set (departementen 7 en 8)	0,2	0,7	27
Postproductie (departementen 9 t/m 13)	0,1	0,9	13
Totaal	2,3	5,5	42

a Door afrondingen in de presentatie hoeven de totalen *niet* exact overeen te komen met de som van de gepresenteerde cijfers.

Bij de departementsgroep Uitvoerende productie en art department speelt een aantal factoren die de meerkosten van Fair Pay opdrijven. De verantwoordelijken van deze departementsgroep – met veel beloningsafspraken op maandbasis – blijken een kwetsbare groep in relatie tot Fair

Pay. Alle werkenden in deze departementsgroep hebben te maken met een doorgaans krap begroot aantal draaidagen. Hierdoor ontstaat al snel een risico op overwerk, wat maar ten dele wordt vergoed. Ook speelt bij werkenden in deze departementsgroep dat er veel telefoontjes en mailtjes in de avonduren en in de weekenden moeten worden gedaan. Tevens bestaat er een continue spanning tussen – extra – creatieve verzoeken en de inzet en flexibiliteit van deze groep werkenden.

Werkenden in de departementsgroepen met de laagste relatieve meerkosten van Fair Pay treffen we aan bij Casting en acteren (22%) en Postproductie (13%). Deze groepen werkenden hebben doorgaans een goed beeld van hun werkzaamheden in relatie tot de beloning. De technisch georiënteerde werkenden in de Postproductie kunnen bovendien in de huidige arbeidsmarkt ook buiten de culturele en creatieve sector goed verdienen. Dat leidt in het algemeen tot hogere tarieven voor deze groep werkenden.

4.3 Meerkosten van Fair Pay in perspectief

We duiden de resultaten overkoepelend als volgt:

- De gevonden afwijkingen van Fair Pay behoren procentueel tot de hoogste in de culturele en creatieve sector. Ter illustratie een vergelijking met de resultaten uit het rapport *Fair Pay dichterbij*.¹⁶
 - De grootste procentuele afwijkingen van Fair Pay (35%) in *Fair Pay dichterbij* vinden we bij zzp'ers in kleine organisaties in de beeldende kunst en op de festivals. Dit betreft meerjarig door het rijk gesubsidieerde organisaties met een jaaromzet tot € 500.000, redelijk vergelijkbaar met het productiebudget van de twee documentaires. Bij de twee geselecteerde documentaires zijn de relatieve meerkosten bijna twee keer zo hoog (67%).
 - De vier speelfilms zijn qua productiebudget te vergelijken met de in *Fair Pay dichterbij* onderzochte middelgrote culturele organisaties. Bij de vier speelfilms zijn de relatieve meerkosten ruim tien keer zo hoog als de relatieve meerkosten van zzp'ers bij middelgrote organisaties.
- De relatieve meerkosten bij de zes producties zijn zelfs hoger dan de – in 2019 – hoge afwijkingen van Fair Pay in de beeldende kunst, een sector die tot 2019 evenmin een beloningsrichtlijn of cao kende.
- Uitgedrukt als percentage van de *totale productiekosten* van de zes producties bedragen de relatieve meerkosten van Fair Pay 23%.
- Met de kennis van nu is onze tentatieve berekening van de meerkosten voor filmprojecten in *Fair Pay dichterbij* duidelijk te laag geweest. Daarbij komt dat het ministerie van OCW een nog lagere inschatting heeft gehanteerd bij de toekenning van middelen voor Fair Pay aan de filmsector. We benadrukken dat er in 2023 geen veldwerk is verricht voor de filmsector en dat we

¹⁶ Zie <https://ppmc.nl/fair-pay-dichterbij/> hoofdstuk 3, hoofdstuk 9 en hoofdstuk 11. Dit betreft meerjarig door het rijk gesubsidieerde organisaties. De indicatieve benadering van de meerkosten van projectmatig gesubsidieerde organisaties – waaronder film – is opgenomen in hoofdstuk 12.

ons destijds noodgedwongen hebben moeten beperken tot een indicatie op basis van resultaten van andere delen van de culturele en creatieve sector.

- Zowel de beloningsafwijkingen als het onbetaald overwerk zijn in relatieve termen hoog. Daar zijn de volgende verklaringen voor:
 - Veel geïnterviewden geven aan dat de dag- en maandtarieven al 10 jaar niet of nauwelijks verhoogd zijn, ondanks de inflatie. Daardoor is de beloningsachterstand fors opgelopen ten opzichte van delen van de culturele en creatieve sector die al langer een cao of beloningsrichtlijn hanteren. Tot voor kort bestond in de filmsector bovendien geen goed oriëntatiepunt voor de vaststelling van beloningen door het ontbreken van een beloningsrichtlijn.
 - Onbetaald overwerk is in de filmsector een vrijwel onvermijdbare gewoonte, samenhangend met de aard van het productieproces en het beschikbare budget. De post onvoorzien blijkt in de praktijk veelal te klein om eventueel overwerk financieel te compenseren. Tijd voor tijd compensatie is lastig¹⁷ te realiseren gegeven het projectmatige karakter van de werkzaamheden. In veel andere delen van de culturele en creatieve sector blijkt dit in de praktijk makkelijker te organiseren; bijvoorbeeld via extra vrije dagen in de vakantieperiode.

¹⁷ Bij de zes producties is incidenteel wel eens geprobeerd om tijd voor tijd te compenseren bijvoorbeeld door in de voorbereidingsfase alvast wat minder uren te werken dan afgesproken, zodat een werkende een buffer opbouwt voor de drukke draaifase. Vooralsnog zijn dit soort werkwijzen nog niet structureel verankerd in het productieproces.

5 Conclusies en oplossingsrichtingen

5.1 Inleiding

In het voorliggende rapport zijn de meerkosten van Fair Pay voor zes door het Nederlands Filmfonds gesubsidieerde Nederlandse producties in kaart gebracht. De meerkosten bestaan uit (1) een compensatie voor tekortschietende beloningen ten opzichte van de praktijkinstrumenten van de Ketentafel Film/AV productie en (2) een compensatie voor onbetaald overwerk. Van onbetaald overwerk is sprake als overwerk – overschrijding van de afgesproken of geplande tijdsinzet – gedurende de productie niet wordt gecompenseerd. In het hoofdstuk vatten we eerst de belangrijkste conclusies van het rapport samen (paragraaf 5.2). Daarna presenteren we een aantal oplossingsrichtingen om tot (meer) Fair Pay te komen (paragraaf 5.3).

5.2 Conclusies

Algemene conclusies over Fair Pay

- De totale meerkosten van Fair Pay van de zes geselecteerde producties bedragen € 2,3 mln. op een totaalbedrag aan beloningen voor werkenden van € 5,5 mln. en totale productiekosten van € 10,3 mln. De € 2,3 mln. is het bedrag dat *extra* nodig is om de werkenden fatsoenlijk te belonen. De meerkosten bestaan voor bijna de helft uit een compensatie voor tekortschietende beloningen en voor ruim de helft uit een compensatie voor onbetaald overwerk.
- De *relatieve meerkosten* – de meerkosten uitgedrukt als percentage van de totale beloning van werkenden (€ 5,5 mln.) of de totale productiekosten (€ 10,3 mln.) – zijn in de filmsector verreweg het *hoogste* van alle tot nu toe door ons onderzochte delen van de culturele en creatieve sector. Deze bedragen respectievelijk 42% van de totale beloning van werkenden en 23% van de totale productiekosten.
- De hoge relatieve meerkosten in de filmsector zijn het gevolg van een combinatie van factoren:
 - De jaren *zonder* beloningsrichtlijn in de filmsector hebben geleid tot een steeds verder oplopende beloningsachterstand. Veel geïnterviewde werkenden melden dat ze al 10 jaar noodgedwongen hetzelfde tarief hanteren, omdat er onvoldoende ruimte is voor indexatie van de tarieven aan de loon- en prijsstijgingen. Bij de beloningen van werkenden wordt doorgaans geen rekening gehouden met de toename van de relevante werkervaring, zoals dat in cao's of beloningsrichtlijnen normaliter gebeurt.
 - De producties draaien (vrijwel) uitsluitend op *zzp'ers*. Dat is in de filmsector de norm vanwege het projectmatige karakter van de werkzaamheden en de financiering. Uit onze eerdere onderzoeken naar de toepassing van Fair Pay in de culturele en creatieve sector is gebleken dat *zzp'ers* steeds de meest *kwetsbare* groep zijn qua afwijkingen van Fair Pay.
 - De geanalyseerde producties zijn – evenals veel andere audiovisuele producties – per individuele productie zelfstandige projectorganisaties waarbinnen *compensatie van*

overwerk – gegeven de vastgestelde budgetten – zeer *beperkt* mogelijk is. Dit is wezenlijk anders dan bij veel organisaties in andere delen van de culturele en creatieve sector, waar gedurende het jaar veelal tijd-voor-tijdcompensatie mogelijk is; bijvoorbeeld een aantal extra vrije dagen in de zomer of tijdens de kerst.

- Het totstandkomingsproces van de producties kent een *valse start* in relatie tot Fair Pay. Een belangrijk knelpunt is dat de artistieke, technische en productionele ambities om de productie te verfilmen op gespannen voet staan met de beschikbare budgetten. Bij de start van de productie – de ondertekening van de definitieve uitvoeringsovereenkomst – wordt de begroting leidend voor alle departementen en het te behalen einddoel. Daardoor staan de beloningen vooraf min of meer vast en bestaat er beperkt ruimte om te onderhandelen over de tarieven en de tijdsinzet. Tegelijkertijd zijn op dat moment de verwachte activiteiten met de bijbehorende inzet van werkenden nog onvoldoende concreet omschreven. In de praktijk zijn in de loop van de tijd echter vrijwel altijd kleinere en grotere aanpassingen nodig. Voor de compensatie van deze extra werkzaamheden bestaat doorgaans nauwelijks financiële ruimte. Deze manier van werken, waarbij een groot beroep wordt gedaan op de (artistiek-inhoudelijke) betrokkenheid van werkenden, belemmert de toepassing van Fair Pay. Eigenlijk weten alle betrokkenen dit vooraf al, maar men is gewend zich in deze praktijk te schikken.
- Het totstandkomingsproces van de producties kent per productie een doorlooptijd van ten minste enkele jaren, maar gedurende die jaren bestaat er vrijwel geen ruimte voor de compensatie van inflatie via een jaarlijkse indexatie van de beloningen.

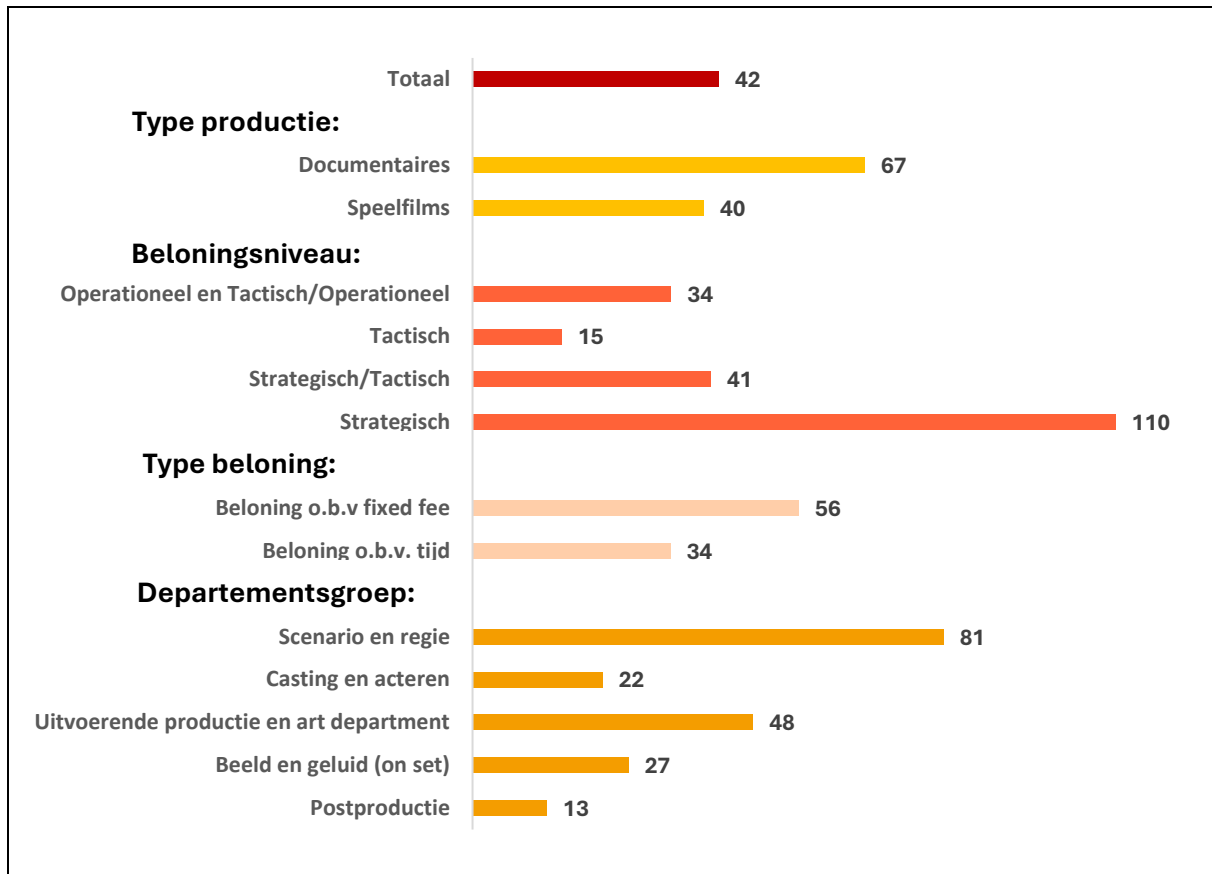
Conclusies over de relatieve meerkosten van Fair Pay naar type productie, beloningsniveau, departementsgroep en type productie

Figuur 5.1 geeft een samenvattend overzicht van de relatieve meerkosten naar (1) type productie, (2) beloningsniveau, (3) departementsgroep en (4) type beloning. Over de hele linie zijn per kenmerk (bijvoorbeeld: beloning op basis van fixed fee versus beloning op basis van tijdsinzet) de relatieve meerkosten hoog als gevolg van de hiervoor geschetste combinatie van factoren. Sommige groepen werkenden kampen echter met aanzienlijk hogere relatieve meerkosten dan andere groepen:

- *Type productie*: De relatieve meerkosten van Fair Pay zijn in verhouding hoog bij de (lange) *documentaires* (relatief kleine organisaties) en bedragen 67% van de totale beloning van werkenden tegen 40% bij de speelfilms.
- *Beloningsniveau*: De relatieve meerkosten op het *Strategisch niveau* zijn buitengewoon hoog en bedragen maar liefst 110% van de beloning van deze groep werkenden. Het gaat vooral om regisseurs en uitvoerend producenten, voor wie de beloningen vaak op historisch te lage vuistregels zijn gebaseerd met nauwelijks een relatie tot de gevraagde werkinspanningen.
- *Departementsgroep*: De hoge relatieve meerkosten van het Strategische niveau zijn ook zichtbaar in de resultaten van voor de departementsgroep *Scenario en regie* (81%) en liggen naast een te krap begroot aantal draaidagen eveneens ten grondslag aan de bovengemiddelde relatieve meerkosten van de departementsgroep Uitvoerende productie en art department (48%).
- *Type beloning*: Afspraken op basis van *fixed fee* blijken doorgaans een recept te zijn voor hoge relatieve meerkosten (56%). Deze afspraken komen veel voor in de departementsgroep

Scenario en regie en berusten doorgaans op een *te lage inschatting* van het aantal werkuren en/of een te laag uurtarief, in het bijzonder bij de *regisseurs*.

Figuur 5.1 Meerkosten van Fair Pay in % van bijbehorende beloningen uitgesplitst naar vier kenmerken



Conclusies over de Praktijkinstrumenten

- De Praktijkinstrumenten van de Ketentafel Film/AV productie zijn van recente datum en waren nog niet van kracht gedurende de totstandkoming van de onderzochte producties. Ze vormen een goed vertrekpunt voor de onderhandeling tussen opdrachtverstrekker en opdrachtnemer, en voor de verdere professionalisering van de bedrijfsvoering.
- Voor deze onderhandeling zijn de starttarieven een nuttige bouwsteen, maar niet voldoende om tot (minimum)tarieven te komen die Fair Pay voldoende reflecteren. Daardoor blijft het voldoende meewegen van relevante werkervaring in de onderhandelingen over de beloning een uitdaging. Het verdient aanbeveling dat de Ketentafel Film/AV productie in overleg treedt met de Autoriteit Consument en Markt welke mogelijkheden er bestaan om in de huidige minimumtarieven werkervaring te verdisconteren al dan niet via een ontheffing van het *Kartelbesluit*.
- Met de introductie van de Praktijkinstrumenten ontstaat er meer gestructureerde aandacht voor de essentiële relatie tussen aard en omvang van de werkzaamheden en de beloning hiervoor. Time management bleef tot voor kort vooral beperkt tot de productiefase.

- De Praktijkinstrumenten bevatten thans een jaarlijkse indexatie van de beloningen aan de loon- en prijsontwikkeling. Dit is een belangrijke stap die voorkomt dat beloningen in de film-sector verder achterblijven bij andere economische sectoren.
- De Praktijkinstrumenten blijken echter bij veel werkenden nog onvoldoende bekend (peildatum voorjaar 2024).

5.3 Oplossingsrichtingen

Verdere professionalisering van de bedrijfsvoering

- De Praktijkinstrumenten vormen een belangrijk startpunt voor een verdere professionalisering van de bedrijfsvoering en de invoering van Fair Pay in de sector. Het is van groot belang dat de bekendheid van de Praktijkinstrumenten verder wordt vergroot evenals het draagvlak voor de toepassing daarvan. Dit is de verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen.
- Uitgaande van de Praktijkinstrumenten dient elke productie te starten met een concreet uitgewerkte productiebegroting waarin Fair Pay leidend is. De productiebegroting dient te berusten op een *realistische balans* tussen enerzijds ambities en geplande activiteiten, en anderzijds beschikbare financiële middelen.
- In aanvulling hierop zijn heldere afspraken tussen opdrachtgever en opdrachtnemer vereist over de inzet en beloning van de werkenden. Beloningsafspraken op basis van een fixed fee dienen zoveel mogelijk te worden vermeden. Jaarlijkse indexatie van de beloningen conform de Praktijkinstrumenten van de Ketentafel Film/AV is essentieel, ook lopende het productieproces.
- Voor de opdrachtnemers geldt dat het tegengaan van onbetaald overwerk – vooraf – goed uitgewerkte overeenkomsten vereist.
 - De time sheets van de Ketentafel Film/AV productie vormen een belangrijk hulpmiddel voor een realistische inschatting van de omvang van de werkzaamheden.¹⁸ Een voldoende grote post onvoorzien is daarbij cruciaal om eventuele tegenvallers op te vangen.
 - Mocht het toch komen tot een beloningsafpraak met een fixed fee dan is het cruciaal dat werkenden hun gewerkte uren goed bijhouden. De resultaten hiervan dienen bij de productie te worden gemonitord en te worden besproken met de opdrachtgever.
 - In de onderhandelingen over de beloningen dienen de opdrachtnemers nadrukkelijk de werkervaring mee te wegen bij de afspraken over de tarieven.¹⁹

Rol van andere partijen

- Fair Pay is geen ‘free lunch’. De beschikbaarheid van voldoende financiële middelen is een belangrijke randvoorwaarde voor de toepassing van Fair Pay. Anders heeft Fair Pay gevolgen voor de omvang van de Nederlandse filmproductie. Naast de opdrachtgevers en opdrachtnemers spelen ook andere partijen een belangrijke rol bij de totstandkoming van Fair Pay in de

¹⁸ Zie ook de timesheets zzp van de Ketentafel Film A/V productie: <https://fairpacct.nl/consultatie-praktijkinstrumenten-film-av-productie/>

¹⁹ Zie bijvoorbeeld <https://fairpacct.nl/wp-content/uploads/2024/11/Handleiding-toepassing-zzp-starttarieven-film-en-AV-productie-20241106-links.pdf>

sector. Dat geldt zeker voor de financiering van Nederlands filmproducties, waarbij – naast het Filmfonds – veel andere fondsen en marktpartijen, omroepen, distributeurs en streamers, betrokken zijn.²⁰

- Het Filmfonds onderschrijft de sectorbreed gemaakte afspraken in de Ketentafel Film/AV productie en heeft haar (Fair Pay) bijdragen verhoogd. Het is van groot belang dat andere fondsen en marktpartijen in de filmsector de Praktijkinstrumenten eveneens onderschrijven en hun bijdrage leveren aan de financiering van Fair Pay.
- Naast de huidige financieringsinstrumenten dient de inzet van alternatieve financieringsinstrumenten te worden overwogen; bijvoorbeeld op basis van voorbeelden uit andere landen, die kunnen worden betrokken in het ministerie van OCW aangekondigde sectoronderzoek.²¹ Tevens is het denkbaar om fiscale instrumenten in te zetten (bijvoorbeeld een tax rebate of tax shelter, zoals in vrijwel alle omliggende landen).
- Jaarlijkse indexatie van de beloningen van werkenden vereist dat ook de financiële bijdrage van de verschillende fondsen en marktpartijen jaarlijks wordt geïndexeerd, te meer omdat ook de materiële kosten en daarmee de productiebudgetten al geruime tijd kampen met de gevolgen van de (sterke) inflatie.
- Indien de beschikbare financiële middelen ontoereikend zijn voor integrale invoering van Fair Pay, kan worden overwogen om te starten met het repareren van de grootste afwijkingen van Fair Pay, zoals bij documentaires.

²⁰ Het Filmfonds draagt gemiddeld 45% bij aan de financiering van gesubsidieerde Nederlandse speelfilms en levert een bijdrage van gemiddeld 51% aan de financiering van de (lange) Nederlandse documentaires. De andere fondsen en marktpartijen financieren de rest.

²¹ Zie <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/11/07/aan-de-tweede-kamer-agenda-audiovisueel-aanbod-verbeelding-door-inzicht-talentontwikkeling-en-samenwerking>

Bijlage A: Samenstelling expertgroep

Voor het onderzoek hebben Kunsten '92 en het Nederlands Filmfonds een expertgroep ingesteld bestaande uit:

- Maarten Wijdenes (Nederlands Filmfonds);
- Doreen Boonekamp (bestuurder en zelfstandig adviseur, tevens voorzitter Ketentafel Film/AV productie);
- Anna Pedroli (Nederlandse Audiovisuele Producenten Alliantie);
- Maarten Treurniet (De Creatieve Coalitie);
- Saskia van der Tas (Vandertastic productions, uitvoerend producent);
- Maarten de Graaf (DeGraafPost, post-productie supervisor);
- Neeltje van der Heijden (Freelance post-productie supervisor);
- Ben Bouwmeester (Freelance uitvoerend producent).

Namens de opdrachtgevers:

- Marianne Versteegh (Kunsten '92);
- George van Breemen (Nederlands Filmfonds).

Bijlage B: Clustering van beloningsniveaus en departementen

Voor dit onderzoek hebben we om statistische redenen zowel enkele beloningsniveaus als een aantal departementen geclusterd. Zie voor de Praktijkinstrumenten en een nadere toelichting op de beloningsniveaus en de departementen verder bij <https://fairpacct.nl/ketentafel-film-av/>

Praktijkinstrumenten	Onderzoek
Beloningsniveau	Beloningsniveau
Operationeel (Letter A t/m C)	Operationeel en Tactisch/Operationeel (Letter A t/m E)
Tactisch/Operationeel (Letter D en E)	
Tactisch (Letter F en G)	
Strategisch/Tactisch (Letter H en I)	
Strategisch (Letter J en K)	
Departement	Departementsgroep
Scenario (departement 2)	Scenario en regie (departementen 2 en 3)
Regie (departement 3)	
Casting en acteren (departement 4)	Casting en acteren (departement 4)
Uitvoerende productie (departement 5)	Uitvoerende productie en art department (departement 5 en 6)
Departement voor Art, Kostuum, Hair & Make up /	
Art department (departement 6)	Beeld en geluid on set (departementen 7 en 8)
Camera, licht en grip (departement 7)	
Geluid op set (departement 8)	Postproductie (departementen 9 t/m 13)
Montage (departement 9)	
Nabewerking beeld (departement 10)	
Nabewerking geluid (departement 11)	
Muziek (departement 12)	
VFX – VP (departement 13)	
Animatie (departement 14)	

Bijlage C: Gehanteerde starttarieven

Matrix zzp-starttarieven film- en AV-productie, december 2024

Zzp-starttarief berekend o.b.v. benchmark door Bureau Berenschot, peildatum 1 juli 2023

Zzp-starttarief voor opdrachtnemers betrokken bij de productie van korte films, speelfilms, documentaires, animatiefilms, innovatieve mediaproducties en series o.b.v. benchmark door Bureau Berenschot van de Cao voor het Omroep personeel en de Cao Toneel en Dans, peildatum juli 2023.							
	USB punten	niveau			minimum basisuurtarief obv benchmark	opslagfactor Ketentafel Film/AV productie 74,45%	zzp-starttarief incl. 74,45% opslag obv benchmark
OPDRACHT KOMPAS FILM/AV PRODUCTIE	320-359,5	strategisch	5	K	€ 33,25	€ 24,75	€ 58,00
	280-319,5			J	€ 28,80	€ 21,44	€ 50,24
	245-279,5	strategisch/ tactisch	4	I	€ 25,20	€ 18,76	€ 43,96
	210-244,5			H	€ 22,30	€ 16,60	€ 38,90
	180-209,5	tactisch	3	G	€ 19,97	€ 14,87	€ 34,84
	150-179,5			F	€ 18,10	€ 13,48	€ 31,58
	125-149,5	tactisch/ operationeel	2	E	€ 16,60	€ 12,36	€ 28,96
	100-124,5			D	€ 15,41	€ 11,47	€ 26,88
	80-99,5	operationeel	1	C	€ 14,51	€ 10,80	€ 25,31
	60-79,5			B	€ 14,21	€ 10,58	€ 24,79
9-59,5	A			€ 14,21	€ 10,58	€ 24,79	

Bij de benchmark heeft Bureau Berenschot ter illustratie ook de bovenkant van de gemiddelde salarisschalen van de 2 Cao's omgerekend naar een uurtarief, peildatum 1 juli 2023.			
niveau	referentie: bovenkant basisuurtarief obv benchmark	opslagfactor Ketentafel Film/AV productie 74,45%	referentie: bovenkant uurtarief incl. 74,45% opslag obv benchmark
5	K	€ 51,68	€ 90,16
	J	€ 44,79	€ 78,14
4	I	€ 39,20	€ 68,38
	H	€ 34,57	€ 60,31
3	G	€ 30,65	€ 53,47
	F	€ 27,25	€ 47,54
2	E	€ 24,24	€ 42,29
	D	€ 21,53	€ 37,56
1	C	€ 19,06	€ 33,25
	B	€ 16,81	€ 29,33
	A	€ 14,21	€ 24,79

De **zzp-starttarieven** o.b.v. de benchmark door Bureau Berenschot tussen de Cao Toneel en Dans en de Cao voor het Omroep personeel bestaan uit een **minimum basisuurtarief** verhoogd met een **opslagfactor**. Elk starttarief hoort bij een bepaald zwaarteniveau (A t/m K) van werkzaamheden in het gekoppelde Opdracht Kompas film- en AV-productie. Dit Opdracht Kompas is eveneens door Bureau Berenschot ontwikkeld. Het minimum basisuurtarief is berekend o.b.v. van het gemiddelde brutojaarsalaris van de twee Cao's (exclusief toeslagen), gedeeld door het aantal inzetbare uren (1686 na aftrek van feestdagen en verlofdagen), peildatum 1 juli 2023. Daarbij is uitgegaan van de onderste treden van de toepasselijke salarisschalen van de twee Cao's om tot een starttarief voor een opdracht op dat zwaarteniveau te komen. De opslagfactor bestaat uit vier componenten: sociale lasten, vaste emolumenten, niet declarabele tijd en niet declarabele kosten (zie onderstaande tabel).

opbouw opslagfactor Ketentafel Film/AV productie:	
Niet declarabele kosten	15%
Niet declarabele tijd	25%
Vakantietoelage	8%
Eindejaarsuitkering	3,45%
ZVW	6%
Arbeidsongeschiktheid	7%
Pensioen	10%
Totaal opslagfactor:	74,45%

Toelichting benchmark en opslagfactor:

<https://fairpact.nl/praktijkinstrument-nr-3-film-av-van-loon-naar-zzp-starttarief-oktober-2023-berenschot/>

Bijlage D: Gestileerd voorbeeld van een gegevensbestand van het Filmfonds

De onderstaande tabel betreft een gestileerd en ingekort voorbeeld van één van de gegevensbestanden van het Filmfonds (zie paragraaf 2.3.2). Een volledig bestand is beschikbaar bij het Filmfonds.

		Fase voor- bereiding	Productie /draaifase	Postpro- ductie fase	Totaal	#	Unit	Amount	Budget
1001	DEVELOPMENT					1	allow		
1103	WRITERS INCL RIGHTS					1	allow		
1205	LINE PRODUCER					1	mth		
1301	DIRECTOR					1	allow		
1401	MAIN CAST 01					1	day		
2001	PRODUCTION SUPERVISOR	2	1	1	4	1	mth	3.500	14.000
2301	PRODUCTION DESIGNER					1	day		
2401	CONSTRUCTION MANAGER	5	5	1	11	1	day	400	4.400
2501	SET DECORATOR					1	day		
2601	VEHICLE CO-ORDINATOR					1	day		
2602	ASS. VEHICLE CO-ORDINATOR					1	day		
2901	COSTUME DESIGNER					1	day		
3001	KEY MAKE UP SUPERVISOR					1	day		
3201	D.O.P	0	1	0	1	1	allow	30.000	30.000
3401	GAFFER					1	day		
3501	KEY GRIP					1	day		
3601	SOUND MIXER					1	day		
3701	TRANSPORT MANAGER					1	day		
4001	CATERING MANAGER					1	day		
5001	VISUAL EFFECTS SUPERVISOR					1	allow		
5101	EDITORS					1	day		
5201	COMPOSERS					1	allow		
5301	SOUND EDITOR					1	allow		
5446	GRADING/DIGITAL COLOR CORR.					1	allow		
5540	MAIN & END TITLES					1	allow		
6201	UNIT PUBLICIST					1	mth		
6640	ACCOUNTANCY					1	allow		
7002	PRODUCERS FEE					1	allow		
7003	OVERHEAD FEE					1	allow		
7100	CONTINGENCY					1	allow		

Toelichting: Unit betreft de afspraak naar type beloning ('allow' is beloning op basis van Fixed fee, 'day en mth' is beloning op basis van tijd).