



Dit zijn de voorstellen voor een nieuwe cao Tentoonstellingsbedrijven van FNV Bouwen & Wonen. Deze voorstellen zijn, zoals gebruikelijk, tot stand gekomen na raadpleging van onze leden en zijn mede gebaseerd op het FNV Arbeidsvoorwaardenbeleid 2025.

Het FNV Arbeidsvoorwaardenbeleid 2025 staat in het teken van het verder herstellen van de balans, onder het motto: Strijdbaar door. De pijlers daaronder zijn:

- Eerlijke beloning
- Zekerheid
- Kwaliteit van werk
- Gezond met pensioen

Deze uitgangspunten vertalen zich in de ondergaande voorstellen voor de cao Tentoonstellingsbedrijven.

Looptijd

De FNV stelt voor de cao te verlengen met 12 maanden, van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.

Loon

- De FNV stelt voor om de lonen en de salarisschalen per 1 januari 2025 structureel te verhogen met een percentage van 7%. Met dit percentage blijft de koopkracht van de werknemers in de tentoonstellingsbouw niet alleen op peil, het betekent ook een reële inkomensverbetering.
- De FNV stelt voor de salarissen en de salarisschalen met ingang van 1 januari 2026 door middel van prijscompensatie jaarlijks te indexeren. Dit houdt in dat jaarlijks op 1 januari de bruto salarissen en salarisschalen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober – oktober, afgerond op 1 decimaal). Bij een daling van de CPI of een negatieve CPI worden de lonen niet verlaagd.
- Naast de verhoging met de automatische prijscompensatie, maken partijen jaarlijks afspraken over de loonsverhoging ter verbetering van de koopkracht van de werknemers.
- Tevens stellen wij voor het minimumloon in de tentoonstellingsbouw te verhogen naar € 16,00 bruto per uur. De onderkant van de loonstructuur optillen naar € 16,00 per uur, heeft gevolgen voor de rest van het loongebouw. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie is tussen de salarisschalen en dat er een passende spreiding is binnen de salarisschalen. Wij stellen voor om de huidige loonstructuur daarop aan te passen.
- Eindejaarsuitkering van € 1000,-- bruto.
- De FNV stelt voor de wachtdagen bij ziekte te laten vervallen.



Vergoedingen en toeslagen

- De FNV stelt voor dat de reisenvergoeding ook van toepassing is op medewerkers ingedeeld in functiegroep 9 of hoger.
- De FNV stelt voor om de overwerktoeslag met 25% te verhogen bij meer dan 100 overuren per jaar.
- De FNV stelt voor om de ploegendiensttoeslagen te verhogen naar 20 en 30% (nu 13 en 25%).
- De FNV stelt voor een daggeldvergoeding voor lunch en diner van € 60,00 per gewerkte arbeidsdag ver van huis. Bij verblijf in het buitenland dient de daggeldvergoeding van € 60,00 geïndexeerd te worden met een nader te bepalen indexcijfer afhankelijk van het prijsniveau van de bestemming/tijdelijke verblijfplaats (land/stad).
- Wij constateren dat medewerkers in schaal 9 en hoger regelmatig in het weekend werkzaam, dan wel bereikbaar en beschikbaar voor het werk zijn. De FNV acht dit onwenselijk vanuit het uitgangspunt dat het weekend voor de werknemer vrije tijd = eigen tijd is. Om dit verschijnsel in de praktijk te begrenzen stelt de FNV voor dat zij maximaal 10 weekenden per jaar beschikbaar en bereikbaar voor het werk mogen zijn. Tijdens deze weekenden geldt voor hen de beschikbaarheidsregeling. (In de bijlage heb ik een voorstel voor deze regeling toegevoegd.)
- De FNV stelt voor dat overwerkuren pensioengevend zijn.

Kwaliteit van werk

- De FNV stelt een vierdaagse werkweek van 32 uur (4x8) met 100% loon voor. Elke werknemer heeft het recht op een vierdaagse werkweek bij een fulltime dienstverband, waardoor meer rusttijd voor medewerkers ontstaat.
- De FNV stelt voor dat mensen recht hebben op thuiswerken, indien de aard van het werk dit toelaat. Daarbij stellen wij voor om als thuiswerkvergoeding het fiscaal maximaal te vergoeden bedrag per dag te hanteren.
- De FNV stelt voor dat elke medewerker recht heeft op onbereikbaarheid buiten werktijd.
- De FNV stelt voor om bij aantoonbare verplichtingen in de zorgsfeer of andere persoonlijke omstandigheden in redelijk overleg nadere afspraken over individuele werktijden te maken.
- Indien een medewerker langer dan een week ver van huis werkzaam is, wordt in gezamenlijk overleg besloten hoe de impact hiervan op de balans tussen werk – privé zo gering mogelijk gemaakt kan worden.
- De FNV stelt voor om werkdruk bespreekbaar te maken in de bedrijven. Op verzoek van een partij (werkgeversorganisatie en/of werknemersorganisatie) treedt de werkgever in overleg met deze partij over concrete activiteiten die kunnen leiden tot werkdrukvermindering. Er wordt gekeken naar de belangrijkste oorzaken van te hoge werkdruk en de te treffen maatregelen. De te treffen maatregelen vergen draagvlak in alle betrokken geledingen: de werkgever, de werknemers, de vakbonden en het medezeggenschapsorgaan.
- Ongewenst gedrag komt helaas in alle sectoren voor. Dit tast de belastbaarheid van medewerkers aan en gaat ten koste van duurzame inzetbaarheid. Wij wensen hierover van gedachten te wisselen om tot concrete afspraken te komen over de aanpak van ongewenst gedrag binnen de tentoonstellingsbouw.



Verlof

- Op 5 maart 2021 is er door de Stichting van de Arbeid een brief gestuurd aan decentrale cao-partijen. In deze brief roept de StAr cao-partijen op om in cao's vast te leggen dat 5 mei jaarlijks een doorbetaalde vrije dag is. Wij ondersteunen deze oproep en wensen derhalve dit in de cao op te nemen.

Jongeren

- Wij zijn van mening dat het in het belang van de sector is om de instroom van jongeren te stimuleren. In de cao voor de Tentoonstellingsbedrijven is al veel voor jongeren geregeld. In het belang van de sector vragen wij om te investeren in de jongeren door middel van persoonlijke ondersteuning en begeleiding op de werkvloer door leermeesters. Vakmensen die trots zijn om nieuwe leerlingen op te leiden. Wij stellen voor om de functie van leermeester binnen de tentoonstellingsbouw te creëren.
- De instroom van jongeren in de sector wordt gestimuleerd door het aanbieden van stagemogelijkheden. De FNV wil graag afspraken maken over de manier waarop we in de tentoonstellingsbouw de doelen van het stagepact MBO 2023-2027 kunnen realiseren.

Arbeid en zorg

- **Aanvullend geboorteverlof.**
De Wet arbeid en zorg regelt het wettelijke recht op geboorteverlof met behoud van loon van 5 werkdagen gedurende een tijdvak van 4 weken. De werknemer heeft tevens recht op aanvullend geboorteverlof, gedurende 5 keer de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte. Werknemers hebben recht op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg van 70% van het dagloon. De FNV stelt voor dat dit wordt aangevuld tot 100% van het voor werknemer geldende brutoloon.
- **Ouderschapsverlof.**
Op grond van de Wet arbeid en zorg hebben werknemers met ingang van 1 augustus 2022 recht op 9 weken 70% betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van hun kind of het kind waar zij zorg voor dragen. De FNV stelt voor dat dit wordt aangevuld tot 100% van het voor werknemer geldende brutoloon.

Tot slot behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe of aanvullende voorstellen te komen of bestaande voorstellen aan te passen.



Bijlage bij voorstellen Cao Tentoonstellingsbedrijven 2025

Voorbeeldregeling Beschikbaarheidsregeling - Beschikbaarheidsdienst

Beschikbaarheidsdienst

- De regeling geldt voor medewerkers in schaal 9 en hoger die in het weekend beschikbaar en bereikbaar voor het werk moeten zijn.
- Er geldt een maximum van 10 weekenden per jaar.
- De werknemer die beschikbaarheidsdienst heeft, is buiten het rooster beschikbaar om werk te doen dat niet tot na het weekend kan wachten.
- Beschikbaarheidsdiensten worden in overleg afgesproken. De werkgever stelt in overleg met de werknemer een schema op voor de beschikbaarheidsdienst.

Toeslagen

- De werknemer die beschikbaarheidsdienst heeft, heeft recht op de toeslag voor beschikbaarheidsdienst.
- Wordt er tijdens zijn beschikbaarheidsdienst een beroep op de medewerker gedaan? Dan gelden de gewerkte uren als overwerk.
- Werkt de werknemer tijdens zijn beschikbaarheidsdienst op een erkende feestdag en is dit een dag van zijn normale werkweek? Dan mag de werknemer voor die feestdag een andere dag vrij nemen.
- De werkgever en de medewerker stellen de hoogte van de toeslag in overleg met elkaar vast. De minimumbedragen staan in onderstaande tabel.

Hoogte van de toeslagen beschikbaarheidsdienst

Dagen	Minimum toeslag
Maandag t/m vrijdag	25% van het bruto-uurloon
Zaterdag	50% van het bruto-uurloon
Zondag of erkende feestdag	100% van het bruto-uurloon