

Voorstellen voor de CAO Tentoonstellingsbedrijven 2022

Dit zijn de voorstellen voor een nieuwe cao Tentoonstellingsbedrijven van FNV Bouwen & Wonen. Deze voorstellen zijn gebaseerd op onze arbeidsvoorwaardenagenda 2021 – 2022. Deze is onlangs voorgelegd aan onze leden in de Tentoonstellingsbouw, nadat het al eerder besproken is met onze CAO-adviescommissie.

Inleiding

Een maand terug was ik deze inleiding begonnen met aan te geven dat de economie aantrekt en de economische vooruitzichten positief waren. Het herstel gaat sneller en zet steviger door dan eerder verwacht of voorspeld werd. De economie zat al weer boven het niveau van voor corona.

Inmiddels is er echter oorlog in Europa. De effecten daarvan op de economie zijn tot op heden wisselend en eigenlijk niet te voorzien. In onderstaande voorstellen is daar dan ook geen rekening mee gehouden. De oorlog kan binnenkort afgelopen zijn. En de afgelopen tijd is duidelijk geworden dat onze economie over een sterk herstelvermogen beschikt.

Hopelijk heeft de sector eveneens een sterk herstelvermogen. Want corona is de afgelopen tijd van grote invloed geweest op de sector. Nu de maatregelen ten gevolge van corona grotendeels afgeschaft worden, kunnen de tentoonstellingsbedrijven weer aan de slag.

Het uitgangspunt van de FNV arbeidsvoorwaardenagenda is: GEWOON GOED WERK VOOR IEDEREEN. Goed werk wil zeggen:

- Een goed inkomen
- Zekerheid
- Kwaliteit
- Gezond met pensioen

Dit uitgangspunt vertaalt zich in de ondergaande voorstellen voor de cao tentoonstellingsbedrijven.

Looptijd

1. Wij stellen voor de cao te verlengen met 12 maanden, van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022. Een langere looptijd is bespreekbaar, maar gezien de huidige onzekere situatie op het wereldtoneel geven wij op dit moment de voorkeur aan een looptijd van 1 jaar.

Lonen en vergoedingen

2. Wij stellen voor om, conform het FNV arbeidsvoorwaardenbeleid, een automatische prijscompensatie per 1 januari van ieder jaar op te nemen. De salarisschalen en de daadwerkelijk betaalde salarissen worden per januari van elk jaar verhoogd met een percentage gelijk aan het inflatiecijfer, dat wordt vastgesteld op basis van het cpi van oktober van het voorgaande jaar (inflatiecorrectie). Dat betekent voor 2022 een prijscompensatie van 3,3%.
3. Daarnaast stellen wij een nominale verhoging van de salarisschalen en de daadwerkelijk betaalde salarissen met € 100,00 bruto per maand voor.
4. Tevens stellen wij voor het minimumloon in de tentoonstellingsbouw te verhogen naar € 14,00 per uur.
5. De in de cao genoemde vergoedingen worden per 1 januari van elk jaar met hetzelfde percentage als de salarissen verhoogd. Voor 2022 met 3,3%.
6. Uitzonderingen voor schaal 8 vervallen.

Arbeidstijden

7. In hoofdstuk 2 is de arbeidsduur en de werktijden geregeld. Wij stellen voor om daarbij de mogelijkheid op te nemen om bij aantoonbare verplichtingen in de zorgsfeer of andere persoonlijke omstandigheden in redelijk overleg nadere afspraken over individuele werktijden te maken. Dit om een goede balans werk – privé te stimuleren.

Verlof

8. Wij stellen voor om de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid over te nemen en 5 mei te erkennen als een feestdag. De erkenning van Bevrijdingsdag als nationale feestdag betekent dat 5 mei jaarlijks een doorbetaalde vrije dag is. (art. 3.2.)
9. Wij stellen voor om de UWV-uitkering tijdens het aanvullende geboorteverlof (1-5 weken) aan te vullen tot 100% van het maximum dagloon.
10. Conform de wijziging in de wet hebben ouders met ingang van 1 augustus 2022 recht op 9 weken doorbetaald ouderschapsverlof.

Uitzendwerk

11. Met betrekking tot uitzendkrachten stellen wij voor de volgende tekst in cao artikel 9.4 op te nemen:
 - Uitzendkrachten worden alleen ingehuurd voor piek en ziek.
 - Opnemen van de vergewisbepaling: "De werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren en zegt toe dat de uitzendkracht van het uitzendbureau de beloning ontvangt conform het bepaalde in deze cao. Indien de werkgever/inlener niet aan deze verplichtingen voldoet is hij ten aanzien van de ingeleende uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst."
 - De inlener verstrekt zowel aan de uitzendkracht als de uitzender een inlenersverklaring waarmee de inlener opgave doet van alle arbeidsvoorwaarden waar de uitzendkracht recht op heeft.
 - Uitzendkrachten vallen vanaf dag één onder hetzelfde totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden als werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst bij de inlener.
 - De uitzendkrachten worden op een juiste manier ingeschaald volgens de geldende afspraken in de cao. Bij de inschaling gelden leeftijd, ervaring bij de huidige of eerdere werkgevers, en de zwaarte van de functie. De werkgever maakt duidelijk volgens welke criteria de uitzendkracht is ingeschaald. Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen worden hierbij uitgesloten.

Jongeren

12. 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 een interne leermeester. Dit laatste bij voorkeur in combinatie met een af te spreken regeling generatiepact.
13. Werkende jongeren hebben recht op een leefbaar loon. Daarom stellen wij voor dat zij vanaf 18 jaar het vakvolwassen loon gaan verdienen. Hiermee wordt de sector ook aantrekkelijker voor jongeren om voor te kiezen.

Pensioen

14. Wij stellen voor dat overwerkuren in de toekomst pensioengevend zijn, teneinde het basisinkomen in de sector op voldoende niveau te brengen.
15. Voor mensen met een parttime dienstverband, gelden de gewerkte uren buiten hun normale omvang dienstverband als overwerk en tellen derhalve mee voor de pensioengrondslag.

Duurzame inzetbaarheid en Veilig en gezond werken

De afgelopen tijd hebben we in de sector een sectoranalyse in het kader van MDIEU laten opstellen. Daarin zijn een aantal aanbevelingen opgenomen om de medewerkers in de tentoonstellingsbouw op een goede en gezonde manier tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd te laten werken.

Elementen daarin zijn o.a. :

- Communicatie en voorlichting
- Een RVU-regeling
- Ontzietmaatregelen
- Ziekteverzuim- en re-integratie begeleiding
- Een generatiepact
- Werkdruk
- Loopbaan- en ontwikkelingstrajecten
- EVC-trajecten en loopbaanadvies
- Een sectoropleidingsplan met loopbaanpaden
- Doorstroommogelijkheden op sectorniveau

16. Wij stellen voor om hiervoor een werkgroep in te stellen om een voorstel c.q. voorstellen uit te werken die de duurzame inzetbaarheid en veilig, gezond en met plezier werken in de sector bevorderen, waarbij bovenstaande elementen verwerkt zijn.

Overig

17. Wij stellen voor dat mensen recht hebben op thuiswerken, indien de aard van het werk dit toelaat. Daarbij stellen wij een thuiswerkvergoeding voor van € 2,00 netto per dag conform de zogeheten NIBUD-norm.

18. Tijdens de onderhandelingen kunnen we met nieuwe voorstellen komen of bestaande voorstellen aanpassen.