



Cao Tentoonstellingsbedrijven

Cao-voorstellen

Wij willen graag een cao met een looptijd van 18 maanden (1 januari 2026 t/m 1 juli 2027). Een langere looptijd is bespreekbaar, mits er een evenwichtig pakket aan cao-afspraken ligt die een dergelijke looptijd rechtvaardigen.

1. Loon

- Structurele loonsverhoging van 6% per 1 januari 2026 en 3% per 1 januari 2027.
- Invoering Algemene Prijscompensatie (APC) per 1 januari 2026 (jaarlijkse aanpassing van de brutosalarissen op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer, reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober) als vast *onderdeel* van de structurele loonsverhoging.
- Tevens stellen wij voor om een nieuw en evenwichtig loongebouw te ontwikkelen. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie is tussen de salarisschalen en dat er een passende spreiding is binnen de salarisschalen. Daarbij is een belangrijk uitgangspunt om het minimumloon in de tentoonstellingsbouw te verhogen naar € 18,00 bruto per uur. De recente uitspraak van de Europese rechter (11 november 2025) bevestigt dat werknemers recht hebben op een *toereikend* minimumloon. Een significante verhoging van het minimumloon is daarmee niet langer een wens, maar een juridische en maatschappelijke noodzaak. <https://fd.nl/politiek/1577271/europees-hof-houdt-richtlijn-voor-minimumloon-overeind> (zie ook het artikel in de bijlage).

2. RVU: Gezond de eindstreep halen

Het werk in de tentoonstellingsbouw is zwaar. Om te zorgen dat werknemers die het echt nodig hebben gezond de eindstreep kunnen halen, moet de huidige RVU-regeling worden omgezet in een structureel instrument.

FNV stelt voor om per 1 januari 2026 een structurele RVU-regeling af te spreken, conform de nieuwe landelijke kaders. Wij willen de bestaande sectoranalyse (2021) actualiseren om samen vast te stellen of dit haalbaar is voor de sector en welke functies (zware beroepen) hiervoor in aanmerking komen.

Om de regeling ook financieel effectief te maken, stellen wij voor bij invoering, de jaarlijkse bruto-uitkering te verhogen met €3.600,-. Deze extra fiscale ruimte dient vanaf 1 januari 2026 ook toegekend te worden aan deelnemers die al in de huidige regeling zitten.

3. Duurzame inzetbaarheid, gezondheid en werkplezier

FNV constateert dat de werkdruk in de sector structureel toeneemt. Onze leden ervaren veel stress en maken zich grote zorgen over de balans tussen werk en privé. Om de sector gezond en aantrekkelijk te houden en werknemers duurzaam inzetbaar te houden, stelt de FNV voor:

A. Balans, gezondheid en werkdruk

- **Recht op onbereikbaarheid:** Invoering van het 'recht op onbereikbaarheid' buiten reguliere werktijden om rusttijd te garanderen.
- **Gezondheid:** Het volledig afschaffen van de wachtdagen bij ziekte.
- **Thuiswerkvergoeding:** Het afspreken van een thuiswerkvergoeding voor dagen dat structureel of incidenteel thuis wordt gewerkt, conform de jaarlijks maximaal fiscaal vrijgestelde dagvergoeding.
- **Ontwikkeling en werkplezier:** Invoering van een jaarlijks 'ontwikkelgesprek' dat zich richt op toekomst, inzetbaarheid en werkplezier, ter vervanging van het traditionele functioneringsgesprek.

B. Waardering voor flexibiliteit en inzet

- **Balanstoeslag (ver van huis):** Invoering van een vaste, forfaitaire ongemakstoeslag als beloning voor de flexibiliteit en de impact op het privéleven. Deze toeslag staat los van kostenvergoedingen en wordt gekoppeld aan de duur van de afwezigheid.
- **Daggeldvergoeding:** Invoering van een concrete, geïndexeerde daggeldvergoeding voor lunch en diner tijdens werk ver van huis. De hoogte wordt aangepast aan het prijsniveau van de bestemming (land/stad).
- **Multifunctionaliteit:** Het afspreken van een concrete regeling voor extra waardering (bijv. toeslag) voor werknemers die aantoonbaar en structureel diverse (aangeleerde) functies verrichten.

C. Aantrekkelijkheid en toekomst (Werving & behoud)

- **Diplomabonus:** Invoering van een eenmalige bruto diplomabonus van €2.500,- voor BBL-studenten die hun opleiding binnen een voor de sector relevante richting succesvol afronden.

4. Pensioen: Overwerkuren pensioengevend maken

De FNV stelt voor om alle overwerkuren pensioengevend te maken.

In de tentoonstellingsbouw wordt structureel en veelvuldig overgewerkt; het is een vast onderdeel van de arbeidspraktijk. Deze inzet vormt een significant deel van het inkomen. Het is niet meer dan rechtvaardig dat deze beloning ook meeweegt in de opbouw van een adequaat pensioen. Dit voorkomt een onredelijke inkomensdaling na pensionering en zorgt voor een pensioen dat daadwerkelijk recht doet aan de volledige arbeidsinzet gedurende de carrière.

5. Flex en zekerheid: Een eerlijk speelveld en vaste banen

De FNV wil oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden en de doorgeschoten flexibilisering tegengaan. Dit is essentieel om de sector aantrekkelijk te houden en schaars vakpersoneel te binden. Zekerheid moet weer de norm worden. Daarom stellen wij voor:

A. Verantwoord inlenen (Uitzendkrachten)

- **Beperking inzet:** Inleen (uitzendkrachten) wordt uitsluitend ingezet voor *echte* piekwerkzaamheden (van tijdelijke aard) of ter vervanging bij ziekte, en nooit voor structurele werkzaamheden. (Structureel: Vaste formatie, werkzaamheden die 9 van de 12 maanden worden uitgevoerd).
- **Gelijk loon vanaf dag 1:** Uitzendkrachten ontvangen vanaf de eerste inleendag een beloning die volledig conform de cao TTB én alle bedrijfseigen regelingen is. Dit omvat (maar is niet beperkt tot) het functieloon, toeslagen, en vergoedingen die gelden voor

werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies (conform het wetsvoorstel 'Meer zekerheid voor flexwerkers', Waadi Art. 8). De inlener (het tentoonstellingsbedrijf) is en blijft eindverantwoordelijk voor de correcte uitbetaling door het uitzendbureau. De inlener vergewist zich hier actief van en legt dit vast.

B. Bestrijden van schijnzelfstandigheid (ZZP)

Om de sector te beschermen tegen oneerlijke concurrentie en de rechten van werkenden te borgen, stellen wij een concrete check vast voor de inhuur van zzp'ers:

- **Toetsing:** De inlener is verplicht om *voorafgaand aan de inhuur* van een zzp'er te toetsen of de arbeidsrelatie kwalificeert als zelfstandig ondernemerschap (en niet als dienstbetrekking). Hiervoor wordt de 'Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie' (WBA) van het Ministerie van SZW gebruikt. De uitkomst moet schriftelijk worden vastgelegd.

C. Bevorderen van vaste contracten

- **Vast is de norm:** Het uitgangspunt in de sector is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- **Uitzicht op vast:** Werknemers krijgen na maximaal 2 tijdelijke contracten, of na 12 maanden, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden.

D. Sociale Inclusie: Samen kansen creëren

Wij geloven dat de tentoonstellingsbranche een prachtige en inclusieve sector is, waar plek is voor ieders talent. Graag geven we samen met u invulling aan de maatschappelijke rol die de sector hierin kan spelen.

- **Lancering Pilot 'Inclusieve sector':** We stellen voor om als sociale partners een gezamenlijke pilot te starten. Het doel is om te leren en te ontdekken *wat* er nodig is om werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt succesvol in te zetten en te behouden.

Voorbeeldfunctie: De lessen en succesverhalen uit deze pilot kunnen dienen als een praktisch voorbeeld en een blauwdruk voor de gehele branche.

Ondersteuning: We willen deze pilot direct koppelen aan het Sociaal Fonds, dat kan worden ingezet voor de benodigde (financiële) ondersteuning en begeleiding.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende het onderhandelingsproces, afhankelijk van het verloop van de gesprekken, aanvullende of gewijzigde voorstellen in te dienen