



EINDBOD WERKGEVERSDELEGATIE CAO SPORT

I. Inleiding

Het staat buiten kijf dat de sector Sport hard is geraakt door Covid-19: we zitten in een crisis en de toekomst is uiterst onzeker. Nooit eerder is onze sector zo hard getroffen. Op dit moment zit de sport zelfs voor een groot deel 'op slot'.

De Sportsector kent een gitzwarte periode. Het opstarten van de verschillende sporten voor de zomer leek perspectief te bieden. Echter, de tweede Corona golf heeft dit perspectief aan diggelen geslagen:

- de amateurcompetitie en groot deel van de sport (incl. trainingen) ligt langdurig stil;
- een herstart van de competitie op korte termijn is onwaarschijnlijk;
- alle evenementen zijn gecancelled en dit zal nog lang voortduren;
- het risico op het niet-verlengen van aflopende sponsorcontracten is zeer aanwezig;
- ledenaantallen bij lokale verenigingen en sportbonden blijven teruglopen en wat vaststaat, is dat niet alle leden later terug zullen keren;
- de gemeentelijke uitgaven aan sport staan onder druk.

Verder is het zo dat de beperkte overheidsregelingen weinig soelaas bieden.

Conclusie: de Corona-crisis heeft de sportsector hard geraakt en we zijn nog (lang) niet uit het dal. De situatie is (financieel) ernstig. De continuïteit van de organisaties staat onder druk en werkgevers maken zich zorgen over de impact op langere termijn en (gezond) voortbestaan.

Veel onzekerheid voor 2021

2021 is op alle vlakken een onzeker jaar, waarin het zeer de vraag is (i) hoe het Corona-virus zich blijft gedragen, (ii) in hoeverre de sport 'open gaat' en (iii) of aanvullende steun volgt vanuit de overheid.

Het overgrote deel van de werkgevers geeft aan dat de grotere klap pas komt in 2021. Hierbij geldt ten aanzien van het afsluiten van een nieuwe cao, dat zowel periodieken als de verhoging van de pensioenpremie zwaar drukken op de financiën van de werkgevers.

Dat gezegd hebbende, spreken werkgevers de wens uit om te komen tot een nieuwe cao. Hierbij staat voor werkgevers werkbehoud centraal. Meer dan ooit geven de omstandigheden aanleiding tot solidariteit, zowel tussen werkgever en werknemer als tussen werknemers onderling.

Zonder enige grip op de toekomst een cao afsluiten, vergt moed. Moed van werknemers om in 2021 een pas op de plaats te maken ten aanzien van een structurele verhoging van de salarissen ("indexering"). Moed van werkgevers om, ondanks de onzekere vooruitzichten, waar mogelijk te blijven investeren in werknemers. Voorgaande met veelal hetzelfde doel: zoveel als mogelijk baanbehoud voor iedereen, zoveel als mogelijk behoud van de bestaande organisatie met haar eigen doelen en ambities.

Bij deze context past realisme en dus helaas een sobere cao.

De werkgeversdelegatie spreekt de uitdrukkelijke hoop uit dat er in 2021 perspectief ontstaat voor werkgevers en werknemers in de sport om te doen waar ze voor staan: het zorgen voor een geweldig sport- en beweegaanbod voor alle Nederlanders. En dat de sector in staat zal zijn te herstellen en te kunnen bouwen aan een perspectief voor 2022 en verder.

II. Eindbod

Na 3 onderhandelingsronden (10, 24 november en 8 december 2020, en een tussentijdse raadpleging bij de achterbannen), heeft de werkgeversdelegatie een eindbod gedaan aan de vakbonden, waarin de volgende hoofdthema's de rode draad vormen.

1. Werkbehoud
2. Koopkrachtbehoud
3. Signaal van waardering naar werknemers.

Sociale partners hebben afgesproken dit eindbod aan hun achterban voor te leggen. Dit eindbod betreft het navolgende.

Algemeen:

- de looptijd van de nieuwe CAO Sport bedraagt 1 jaar (2021);
- alle voorstellen gelden uitsluitend voor het jaar 2021.

1. Werkbehoud

Werkgevers vinden het van groot belang dat werknemers in de sport (zo veel mogelijk) behouden blijven. Daartoe is het voorstel dat interne mobiliteit in de sector wordt gestimuleerd en gefaciliteerd.

De Werkgeversorganisatie in de Sport zal namens werkgevers zorgdragen voor:

- Communicatie: leden op de hoogte brengen van de tools en mogelijkheden voor interne (branchebrede) mobiliteit;
- Het creëren van (een) oplossing(en) (om vacatures te delen) - in eerste instantie gericht op directeurs;
- Het faciliteren van (een) tool(s) voor detachering (tijdelijk 'in- en uitlenen' van werknemers) binnen de sport;
- Het stimuleren van leden om (via het P&O platform) om vacatures te delen.

Verder zal artikel 35 lid 4 CAO Sport betreffende reorganisaties (voor het jaar 2021) worden uitgebreid in die zin dat opgenomen zal worden dat werknemers die hun baan verliezen door Covid-19 het recht hebben om binnen twee jaar als interne kandidaat te solliciteren. Er hoeft dus niet per se sprake te zijn van een reorganisatie.

2. Koopkrachtbehoud

De financiële situatie bij het overgrote deel van de werkgevers in de sport is ronduit slecht. De werkgevers geven de hoogste prioriteit aan werkbehoud in de sector. Koopkrachtverbetering middels het structureel verhogen van de salarissen ("indexering") zal bij veel organisaties direct

gevolgen hebben voor het aantal fte's in dienst. De werkgeversdelegatie roept in dat kader op tot solidariteit. Wel is het zo ingevolge de huidige CAO Sport 2019-2020 een beloningsystematiek van toepassing is waardoor periodieken worden ontvangen, die macro leiden tot koopkrachtbehoud voor het collectief, sterker nog een lichte stijging van de koopkracht.

Dit uitgangspunt leidt met betrekking tot salarissen tot het volgende eindbod van de werkgevers met betrekking tot koopkrachtbehoud:

- Geen structurele salarisverhoging (indexering): 0% verhoging van de salarisschalen en salarissen;
- Behoud van de eindejaarsuitkering over 2021;
- Behoud periodieken van 2020 en 2021 ingevolge de beloningsystematieken.

3. Aanvullende waardering naar werknemers

De werkgeversdelegatie is zich er terdege van bewust dat Covid-19 ook een groot effect heeft op werknemers, met name bij de invulling van de werkzaamheden en de werkwijze (het vele thuiswerken). Een signaal van waardering naar werknemers is dan ook zeker op zijn plaats.

Daartoe doet zij het navolgende eindbod:

- Eenmalig een *extra vrije* dag op 5 mei 2021 of een andere dag naar keuze;
- Beschikbaar stellen van een *ontwikkelbudget* voor opleiding en ontwikkeling vanuit het arbeidsmarktfonds Samen Presteren ter waarde van € 20.000 - € 40.000. Sociale partners gaan bezien op welke wijze dit bedrag wordt ingezet om zoveel mogelijk ten goede te komen aan (alle) werknemers;
- De CAO Sport 2021 wordt uitgebreid met een artikel "Thuiswerkbeleid" waarin wordt opgenomen dat iedere sportwerkgever in overleg met de medezeggenschap een thuiswerkregeling afspreekt. De WOS ondersteunt en faciliteert werkgevers hierin. Denk aan een thuiswerkregeling, thuiswerkovereenkomst en informatie over fiscale mogelijkheden met betrekking tot de aanschaf van middelen.

Behoudens enkele technische wijzigingen en verduidelijkingen, blijft de inhoud van de nieuwe cao voor het overige gelijk aan de CAO Sport 2019-2020.