



ONDERHANDELINGSRESULTAAT WERKGEVERS IN DE SPORT

I. Inleiding

Sociale partners streven er naar door middel van nieuwe meerjarenafspraken richting te geven aan de koers voor de komende jaren waarbij 'eigen regie' voor werkgevers en werknemers centraal staat.

Voor werknemers geldt hierbij dat zij meer ruimte krijgen om zelf keuzes te maken op het terrein van opleidingen, ontwikkeling en vitaliteit. Werknemers zullen de komende jaren gestimuleerd worden om binnen deze ruimte meer regie over hun eigen loopbaan en inzetbaarheid te nemen.

Voor werkgevers geldt hierbij dat zij samen met hun medezeggenschap meer ruimte krijgen het eigen arbeidsvoorwaardenbeleid (nog) beter op de organisatie te laten aansluiten. De CAO Sport blijft leidend en bindend op primaire arbeidsvoorwaarden, maar ook een vangnet indien geen gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden die de cao individuele werkgevers (samen met hun medezeggenschap) biedt.

Het draagvlak onder werknemers en werkgevers is groot om te gaan werken met persoonlijke budgetten voor werknemers. Sociale partners hechten veel waarde aan dit brede draagvlak voor het inzetbaarheidsbudget en het persoonlijk keuzebudget, zoals is gebleken in gezamenlijk georganiseerde sessies met werknemers en werkgevers in de sector alsmede de uitgezette enquêtes waaronder via de in 2018 gelanceerde cao-app.

II. Onderhandelingsresultaat

Tijdens de hernieuwde onderhandelingen voor een nieuwe CAO Sport zijn sociale partners tot een onderhandelingsresultaat gekomen. Partijen hebben afgesproken dit resultaat aan hun achterban voor te leggen. Het resultaat betreft het navolgende.

1. Pilot inzetbaarheidsbudget

Het blijkt niet haalbaar individuele budgetten per 2019 in te voeren. Wel zal met een 15-tal organisaties uiterlijk per 1 september 2019 meer dan twee derde van de werknemers gaan starten met een pilot voor inzetbaarheidsbudget. Met dit inzetbaarheidsbudget wordt een eerste stap gezet naar de invoering van een persoonlijk keuzebudget in de sector. Om de plannen kracht bij te zetten, hebben sociale partners via het arbeidsmarktfonds Samen Presteren een ESF-subsidie aangevraagd om, bij een positief resultaat van de pilots, ook daadwerkelijk een inzetbaarheidsbudget en persoonlijk keuzebudget te realiseren in 2021.

2. Duurzaam inzetbaarheidsbudget - leeftijdsgedagen

Gedurende de looptijd van de cao 2019-2020 zullen sociale partners onderzoek doen naar de inzet van leeftijdsgedagen in duurzaam inzetbaarheidsbudget met als voornemen in de nieuw af te sluiten cao over te kunnen gaan tot implementatie.

Het onderzoek zal voornamelijk bestaan uit het kapitaliseren van de leeftijdsgedagen door middel van het laten maken van een berekening, het inzichtelijk maken van de effecten van de omzetting en het in kaart brengen van de bestedingsdoelen.

Het onderzoek en de uitwerking vindt plaats in een in omvang beperkte werkgroep bestaande uit een vertegenwoordiging van sociale partners. De werkgroep is verantwoordelijk voor onderzoek en het creëren van draagvlak onder zowel werkgevers als werknemers.

3. Maatwerk op organisatieniveau

Er worden stappen gezet om maatwerk op organisatieniveau te vergroten. In de cao is zichtbaarder gemaakt waar de werkgever met de medezeggenschap zelf afspraken kan maken. Waar nodig biedt de cao een regeling indien op organisatieniveau niks afgesproken is. Daarnaast is de cao toegankelijker gemaakt voor de gebruikers door de leesbaarheid van de artikelen te vergroten en bepalingen die reeds in de wet zijn geregeld te verwijderen. Ook sluiten sommige bepalingen nu beter aan op de praktijk. Voor meer eigen regie in de sector is noodzakelijk dat werknemers en werkgevers de cao beter begrijpen en benutten. Een betere leesbaarheid en toepasbaar is hiervoor een must.

4. *Wijzigingen in CAO Sport 2019 t/m 2020*

Alle cao-teksten zijn herschreven, waarbij het uitgangspunt is het vergroten van de leesbaarheid en toegankelijkheid. In de wet geregelde cao-bepalingen zijn daar waar mogelijk geschrapt. Onderstaande wijzigingen moeten in deze context gelezen worden. De tekstuele wijzigingen, het schrappen van cao-teksten en de nieuwe nummering worden hieronder niet specifiek benoemd.

- a. De tekst van de preambule wordt geactualiseerd.
- b. Aan artikel 1 oud is toegevoegd dat de rechten die voortvloeien uit de bepalingen van eerdere cao's met de inwerkingtreding van deze cao komen te vervallen.
- c. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met scheidsrechters geldt bij seizoensarbeid een verkorte onderbreking van de keten van drie maanden.
- d. Voor oproepkrachten die minder dan 10 uur gemiddeld per week arbeid verrichten uitsluitend in het seizoen, geldt een verkorte onderbreking van drie maanden indien de functie in de bijlage van de cao is benoemd.
- e. Oproepkrachten hebben het recht een oproep te weigeren als zij niet tenminste 24 uur van tevoren schriftelijk of elektronisch zijn opgeroepen door de werkgever.
- f. Conform nieuwe wetgeving wordt over de toeslag van 30% die bij overwerk wordt uitgekeerd, 8% vakantietoeslag berekend.
- g. De verhuiskostenregeling is aangepast binnen de fiscaal mogelijke grenzen, waardoor de tegemoetkoming voor dubbele woonkosten is komen te vervallen. Daarnaast is de maximale belastingvrije vergoeding verhoogd van € 5.445,- naar € 7.750,-.
- h. De werknemer krijgt een vrije dag bij een dienstjubileum. Voor deze toekenning is niet langer relevant of deze dag al dan niet op een werkdag valt.
- i. De vergoeding voor de tegemoetkoming van de aanvullende ziektekosten wordt toegekend als de waarde tenminste 18 euro netto bedraagt (inclusief collectiviteitskorting). Oproepkrachten kunnen niet langer aanspraak maken op deze tegemoetkoming.
- j. Gedurende de looptijd van deze cao wordt onderzoek gedaan naar de effecten van de tegemoetkoming aanvullende ziektekosten (artikel 22 oud) en de loondoorbetaling bij ziekte (artikel 23 oud).
- k. Bij de bepaling over feestdagen (artikel 30 oud) wordt afzonderlijk benoemd dat de werkgever met de medezeggenschap in plaats van Goede Vrijdag, Koningsdag en/of Nationale Bevrijdingsdag in lustrumjaren een andere collectieve vrije dag kan aanwijzen.
- l. Bij betaald verlof (artikel 32 oud) is bij huwelijk en overlijden ook het stiefkind opgenomen.
- m. Bij opleidingen (artikel 37 oud) is toegevoegd dat de werkgever jaarlijks in het (sociaal) jaarverslag terugblijkt op de inzet van het budget voor personeelsopleiding. Dit wordt eenmaal per jaar besproken met de medezeggenschap.
- n. De werkgeversbijdrage per werknemer bedraagt per 1 januari 2019 € 11,11 en per 1 januari 2020 € 11,35.
- o. Voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon maar die wel de mogelijkheid tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte salarisschaal opgenomen. De salarisschaal begint op 100% wettelijk minimumloon en eindigt op maximaal 120% wettelijk minimumloon.
- p. Per 1 september 2019 start de sector met het draaien van pilots bij verschillende werkgevers om te komen tot persoonlijke budgetten, om bij een positief resultaat in 2021 tot invoering over te gaan.

Bijlage III (oud)

Het bezwaarreglement van de sport is aangepast naar een beroepsreglement. Beroep kan in beginsel worden aangetekend nadat de werknemer eerst intern overleg heeft gevoerd en nadien bezwaar heeft aangetekend. Overeenkomstig is dit aangepast in artikel 9 oud en artikel 41 oud.

Nieuwe bijlage

De cao-artikelen waar de werkgever met de medezeggenschap maatwerkafspraken kan maken zijn opgenomen in deze nieuwe bijlage.

5. *Samen Presteren*

De fonds-cao van het arbeidsmarktfonds Samen Presteren is na een periode van vijf jaar opnieuw afgesloten voor een termijn van vijf jaar. Dit fonds speelt een onmisbare rol in het realiseren van de ambities van cao-partijen, door het investeren in cao-projecten, het aanvragen van ESF-subsidies en het faciliteren van innovaties en ontwikkelingen op het gebied van arbeidsverhoudingen in de sportsector. In 2019 en 2020 zullen werkgevers 0,2% van de bruto loonsom afdragen aan het arbeidsmarktfonds.

Een aanvraag is ingediend om de fonds-cao wederom algemeen verbindend te verklaren door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Alle sportorganisaties vallend onder de werkingssfeer van de CAO Sport en/of lid van de WOS hebben dezelfde rechten en plichten jegens het fonds.

6. *Loonontwikkeling*

Er zal sprake zijn van een loonsverhoging van 2,3% per 1-1-2019 en 1-1-2020. Deze 2,3% bestaat per jaar uit 2% structureel loon (per 1-1-2019 en 1-1-2020) en 0,3% structurele verhoging van de eindejaarsuitkering (in 2019 en 2020). Deze verhoging van 0,3% wordt berekend over het totale jaarsalaris, en opgeteld bij de € 900,- (naar rato bij een parttime dienstverband) zoals opgenomen in artikel 16 lid 2 van de CAO Sport 2016 - 2018;

De totale structurele loonontwikkeling over twee jaar zal daarmee 4,6% bedragen, waarvan 4% in loon en 0,6% eindejaarsuitkering. Door de procentuele stijging van de eindejaarsuitkering wordt gestreefd geleidelijk te komen tot een volwaardige 13^e maand voor die organisaties die deze regeling nog niet hebben.