



EINDBOD WERKGEVERS IN DE SPORT

CAO Sport 2022-2023

I. Inleiding

2021 kenmerkt zich als een jaar waarin perspectief en onzekerheid elkaar afwisselen. Momenteel is in de sportsector helaas onzekerheid aan de winnende hand. Inmiddels heeft de overheid harde maatregelen afgekondigd, nu de “milde” lockdown te weinig soelaas leek te bieden. Met alle (financiële) gevolgen van dien. Dit vooruitzicht - bovenop de lastige financiële situatie waarin het merendeel van de sector reeds anderhalf jaar verkeert - stemt weinig hoopvol.

Tegelijkertijd wordt de arbeidsmarkt ingehaald door een nieuwe realiteit: er is een krapte aan werknemers ontstaan waar vrijwel iedere sector in Nederland mee te maken krijgt of zal krijgen. Het is voor de sector sport dus van groot belang om voor werknemers aantrekkelijk te zijn en te blijven.

De afgelopen periode hebben werkgevers en vakbonden met elkaar onderhandeld over een nieuwe CAO Sport. Hieronder wordt kort ingegaan op het proces van de onderhandelingen, het bredere financiële en maatschappelijke perspectief, gevolgd door het eindbod van werkgevers.

II. Proces naar een CAO Sport 2022+

Binnen de uitersten als geschetst, hebben sociale partners getracht tot een akkoord te komen voor een nieuwe CAO Sport. Helaas hebben partijen - hoewel begrip voor een ieders situatie - géén finale overeenstemming bereikt. De werkgeversdelegatie heeft - na 3 onderhandelingsronden - een eindbod gedaan aan de vakbonden. De werkgeversdelegatie heeft met dit eindbod rekening gehouden met alle relevante omstandigheden van dit moment, in het bijzonder enerzijds de lastige financiële situatie van werkgevers in de sport en anderzijds de positie van hun werknemers. Het zoeken naar de juiste balans en de juiste mix is nog nooit zo complex geweest.

Sociale partners hebben afgesproken dit eindbod voor te leggen aan hun achterbannen.

III. Het bredere financiële en maatschappelijke perspectief

Voordat concreet wordt ingegaan op het eindbod, schetst de werkgeversdelegatie graag een beeld van de sector sport en de maatschappelijke omstandigheden waarin werkgevers/organisaties momenteel verkeren.

2020/2021 - Schade door lockdowns en overige kabinetsmaatregelen

De financiële situatie van het merendeel van de werkgevers is onzeker. Het kabinet stopte per 1 oktober jl. met de generieke steunmaatregelen die de afgelopen anderhalf jaar de Nederlandse economie zoveel mogelijk door de Coronacrisis hebben geholpen. De financiële schade in de sport zal vermoedelijk de komende periode pas écht zichtbaar worden.

Sportorganisaties hebben de afgelopen anderhalf jaar grote schade geleden door de lockdowns en andere kabinetsmaatregelen om de Coronacrisis te bezweren. Zo is bij de overgrote meerderheid van de sportorganisaties sprake van:

- extra ledenverlies bovenop de al dalende trend van ledenaantallen;
- een daling van de inkomsten en/of ontstaan van verliezen omdat
 - o (binnen)sporten (groten)deels niet mogelijk was;
 - o competities zijn afgelast dan wel voortijdig stopgezet;
 - o veel evenementen definitief zijn afgelast;
 - o toeschouwers niet (volledig) aanwezig mochten en mogen zijn bij evenementen en wedstrijden;
 - o door gesloten kantines minder inkomsten zijn gerealiseerd;
 - o sponsorcontracten zijn afgelopen en onzekerheid heerst ten aanzien van het aangaan van nieuwe contracten;
 - o lokale gelden zijn opgedroogd.

Onzekere periode op komst

Er heerst nog altijd grote onzekerheid in Nederland en zeker ook in de sector sport. Na anderhalf jaar Coronacrisis en Coronamaatregelen is er nog altijd geen sprake van een rooskleurig perspectief. Tegelijkertijd hebben ook sportorganisaties (mogelijk) last van de krapte aan werknemers op de arbeidsmarkt. Terwijl de toekomst onzeker is, is het tegelijkertijd van wezenlijk belang de juiste werknemers te behouden en aan te trekken.

2022 is op alle vlakken een onzeker jaar, waarin het zeer de vraag is (i) hoe het Coronavirus zich blijft gedragen, (ii) in hoeverre de sport 'open gaat (en blijft)' en (iii) of aanvullende steun vanuit de overheid komt en/of blijft. Desalniettemin achten werkgevers het van belang om een signaal af te geven naar werknemers, dat hun goede, flexibele en harde werk wordt gewaardeerd. Daarom is er grote inspanning getroost om tot dit eindbod te komen.

IV. Eindbod

A. Looptijd CAO Sport: 2 jaar

Sociale partners achten het van belang om zowel werkgevers als werknemers zekerheid en duidelijkheid te verschaffen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden. Derhalve zal de looptijd van de CAO Sport 2 jaar bedragen (1 januari 2022 - 31 december 2023).

B. Loonontwikkeling: 4,6 % verdeeld over 2 jaar

De komende twee jaar zullen de salarissen van werknemers worden geïndexeerd met in totaal 4,6% op basis van onderstaande verdeling.

2022

- Per 1 januari 2022 worden de salarissen geïndexeerd met 2%;
- De eindejaarsuitkering zoals genoemd in artikel 16 lid 2 CAO Sport wordt verhoogd met 0,3% van het jaarsalaris.

2023

- Met ingang van januari 2023 worden de salarissen geïndexeerd met 2%;
- De eindejaarsuitkering wordt nogmaals verhoogd met 0,3% van het jaarsalaris.

Achtergrond

De werkgeversdelegatie is van mening dat genoemde percentages recht doen aan de economische ontwikkelingen en dat zij invulling geven aan de thema's die sociale partners van belang achten te weten koopkrachtbehoud en koopkrachtverbetering.

- Koopkrachtbehoud: de inflatie wordt gecompenseerd, waarbij is uitgegaan van het gemiddelde Consumentenprijsindex (CPI) cijfer van 2021 en de voorspellingen van het Centraal Planbureau (CPB) ten aanzien van 2022. Deze liggen beide rond 2,0%;
- Koopkrachtverbetering: bovenop deze 2% biedt het eindbod 0,3% koopkrachtverbetering.

Overwegingen

De geboden jaarlijkse indexering is gelijk aan het percentage dat is overeengekomen in de CAO 2019/2020. Hoewel de sector momenteel in een economisch aanzienlijk slechtere periode verkeert dan destijds, wensen werkgevers toch een tegemoetkoming te doen aan werknemers. Hierbij hebben onder meer de navolgende overwegingen een rol gespeeld:

- Het zijn en blijven van een aantrekkelijke sector, mede in het licht van de arbeidsmarktkrapte;
- Recht doen aan de huidige economische omstandigheden en onzekerheid enerzijds, en de positie van en waardering voor alle werknemers anderzijds;
- De CAO Sport kent ook een beloningssystematiek met jaarlijkse verhogingen (periodieken) van (veelal) 2,5% bij *normaal functioneren*.

C. Thuiswerkregeling - regeling hybride werken:

In de CAO Sport wordt bepaald dat werkgevers op organisatieniveau afspraken maken met de medezeggenschap over:

- de thuiswerkregeling (ofwel regeling hybride werken) in lijn met (arbo) wetgeving; en
- een (eventuele) vergoeding voor thuiswerken, al dan niet in combinatie met een reiskostenvergoeding.

Werkgevers hechten er waarde aan om op organisatieniveau maatwerkafspraken te maken, die het beste bij de organisatie, haar werknemers en haar situatie passen.

D. Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is ook de komende jaren wederom een speerpunt. In dat kader zullen sociale partners gedurende de looptijd van deze CAO een inspanningsverplichting leveren ten aanzien van het concretiseren/uitwerken van de thema's die zijn opgenomen in de subsidieaanvraag MDIEU.

Het betreft naar verwachting de navolgende thema's:

- Bevorderen gezond, veilig en vitaal werken (balans werk privé en werkdruk)
- Bevorderen goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap
- Stimuleren leven lang ontwikkelen en stimuleren arbeidsmobiliteit/ tegengaan versnippering arbeidscontracten
- Bevorderen bewustwording van werkenden ten aanzien van loopbaan en eigen regie