



Cao- Golfbranche

Onderhandelingsresultaat CAO GOLFBRANCHE

Op 20 juli 2022 bereikten cao-partijen bij de cao Golfbranche een onderhandelingsresultaat.

Hieronder treft u de gemaakte afspraken aan.

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden: 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 en is de opvolger van de voorgaande cao (looptijd 1 juli 2018 tot en met 31 maart 2020).

Loon

Per 1 januari 2022 vindt een loonsverhoging (feitelijke salarissen en de schalen) plaats van 4%. Organisaties die in 2022 al een loonsverhoging hebben gegeven mogen deze verrekenen met deze verhoging van 4%.

Per 1 januari 2023 vindt een loonsverhoging (feitelijke salarissen en de schalen) plaats van 3%.

Sociaal Fonds Golfbranche

Partijen spreken af de werkgeversbijdrage voor het Sociaal Fonds te verhogen van 0,1% naar 0,2%. Deze verhoging wordt ingezet voor branche brede initiatieven op het gebied van vitaliteit, trainingen, duurzame inzetbaarheid en professionalisering van de HR-functie.

Vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en gezond werken tot aan je pensioen.

Met de verhoging van de bijdrage aan het sociaal fonds spreken partijen af om binnen het sociaal fonds aan de slag te gaan met het bevorderen van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid voor medewerkers in de Golfbranche. De uitkomsten van de enquête en het eerder gedane onderzoek "Duurzame inzetbaarheid" zijn hiervoor belangrijke uitgangspunten, hierbij kwamen de volgende thema's terug:

- Fysieke en mentale belasting op het werk
- Arbowetgeving: preventief medisch onderzoek/gezondheidscheck
- Regelingen voor oudere medewerkers – onder andere een bijlage bij de cao waarin uitleg gegeven wordt over individuele mogelijkheden zoals Regeling Vervroegd Uittreden of een 80-90-100 regeling
- Opleiden en ontwikkeling: partijen zijn voornemens om een e-learning omgeving beschikbaar te stellen voor alle organisaties en medewerkers in de branche.

In de eerstvolgende vergadering van het Georganiseerd Overleg Golfbranche wordt de exacte invulling en uitwerking van de thema's bepaald.



Cao- Golfbranche

Individueel keuzebudget

Partijen spreken af een individueel keuzebudget in de cao te introduceren per 1 januari 2023 en hiervoor een reglement op te stellen.

Uitgangspunten zijn:

- Bronnen zijn: vakantiegeld en bovenwettelijke vakantiedagen.
Doelen zijn: geld, extra verlof en verlofsparen.
- Medewerker mag een keuze maken. Wanneer een medewerker geen keuze maakt, blijven de huidige arbeidsvoorwaarden zoals ze zijn.
- Op organisatieniveau kunnen werkgevers bronnen en doelen toevoegen aan het individueel keuzebudget.

Onderzoek naar loongebouw, beoordelingssysteem en functiegebouw

Partijen spreken af om (ondersteund door een extern onafhankelijk bureau) tijdens de looptijd van de cao een onderzoek te starten naar het loongebouw, functiegebouw en beoordelingssysteem. Tijdens dit onderzoek wordt gekeken naar:

- Marktconformiteit ten opzichte van aanpalende sectoren.
- Toepasbaarheid binnen huidige werkzaamheden van golfbanen en medewerkers in de branche.
- Passend bij een modern HR-beleid
- Tijdens het onderzoek besteden partijen expliciet aandacht aan de marktconformiteit van de loonschalen.
- De systematiek en het tempo van groei binnen de schalen.

Het onderzoek is uiterlijk 1 juli 2023 afgerond, uitgevoerd vanuit het Georganiseerd Overleg Golfbranche.

Pensioen

Tijdens de looptijd van de cao onderzoeken partijen de gevolgen van het nieuwe pensioencontract voor de in de cao geldende pensioenregelingen.

Redactionele aanpassingen aan de cao

- De artikelen in de cao worden aangepast aan de huidige wet- en regelgeving. Partijen komen samen de definitieve teksten overeen. De wijzigingen gaan over:
 - Onwerkbaar weer (huidig art. 21): partijen gaan in gesprek over nieuwe teksten en juiste criteria. Hierbij zoeken partijen aansluiting bij de regeling onwerkbaar weer.
 - Verlof (huidige art. 17, lid 4): uitleg aanpassen aan nieuwe wetgeving, zoals aanpassing op ouderschapsverlof.



Cao- Golfbranche

- Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden: wet geeft richtlijnen over informatieplicht, verplichte scholing, nevenwerkzaamheden en flexibel werk.
- Partijen doen redactionele wijzigingen ter bevordering van de leesbaarheid en het begrijpelijker maken van de cao. Partijen bespreken dit verder in het Georganiseerd Overleg Golfbranche.

Vergoeding woon- werkverkeer

Partijen doen de aanbeveling aan organisaties om een redelijke reiskostenvergoeding aan medewerkers te verstrekken. Hiervoor zou de volgende voorbeeldregeling kunnen dienen.

Woon- werkverkeer betreft de reis tussen de woning (volgens gemeentelijke basis-administratie) en werkplek. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

- Afstand tussen woning en de golfbaan wordt bepaald op basis van de snelste route volgens de ANWB-routeplanner. Dit doen we 1x per jaar of bij verhuizing.
- De eerste 5km (per rit) is voor rekening van de werknemer.
- De vergoeding per km bedraagt het fiscaal maximum. De reiskostenvergoeding kan gemaximeerd worden (bijvoorbeeld € 7,50) per gewerkte dag.
- Voor oproepkrachten geldt het daadwerkelijk aantal gewerkte dagen.
- De vaste medewerkers ontvangen een vast bedrag per maand. Hierbij is uitgegaan van een gemiddeld aantal werkdagen per week. Het maximum aantal dagen per jaar, waarover de reiskostenvergoeding berekend wordt is 214 dagen. Hierbij is rekening gehouden met vakantiedagen, atv-dagen en ziekte. Dit is volgens de fiscale wet- en regelgeving in Nederland.
- Bij langdurig ziekte (langer dan 2 weken) wordt de reiskostenvergoeding stopgezet.

Amsterdam, 20 juli 2022

NVG - Paul Wesel

FNV - Marjolein Dubbelaar

VHP2 - Casper Vaandrager

De Unie - Huug Brinkers