

Onderhandelingsresultaat 2024-2025

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2024 tot 31 december 2025.

Ontwikkeling nieuw loon en functiegebouw:

In de praktijk wijken het loon- en functiegebouw vaak af van wat nu in de cao staat. Daarom gaan Sociale partners tijdens de looptijd van de cao een aangepast loon/functiegebouw ontwikkelen dat bijdraagt aan een sector die aantrekkelijk is voor nieuwe en huidige medewerkers. Het streven van sociale partners is om een functie- en loongebouw te realiseren dat aansluit bij de praktijk en de functies op de diverse golfbanen. Wij streven ernaar het nieuwe loon- en functiegebouw te implementeren per 1 januari 2025 in de cao.

Hiervoor gebruiken we o.a. de benchmarkgegevens uit het recente onderzoek dat in opdracht van het sociaal fonds is uitgevoerd. Doelstelling is om het nieuwe loongebouw te verbeteren en beter te laten aansluiten bij het gemiddelde beloningsniveau in Nederland én bij vergelijkbare sectoren zoals Horeca, Hoveniers en Recreatie.

De verwachte aanpak is:

- Samenstellen van een representatieve werkgroep van werkgevers en werknemers
- De huidige beloningspraktijk vergelijken in relatie tot het gewenste toekomstperspectief.
- Opstellen van een voorstel tot veranderingen
- Toetsen van dit voorstel door een Specialist Functiewaardering
- Deze uitkomst verder bespreken aan de CAO-tafel.
- Tussentijdse wijziging van de cao (inclusief een overgangsregeling) publiceren (met streven per 1 januari 2025).

Loonontwikkeling

Per 1 januari 2024 stijgt het wettelijk minimum loon met ongeveer 15%. De stijging heeft grote gevolgen voor het bestaande loongebouw in de cao. Het loongebouw raakt daardoor uit balans.

Om te komen tot een nieuw en bestendig loongebouw zetten we een eerste stap in deze cao. Hiervoor maken wij verschillende afspraken:

1. Vergroten van het perspectief in de schalen
2. Verhoging van de periodieke stappen
3. Individuele loonsverhoging

1. Vergroten van het perspectief in de schalen

Wij vinden het belangrijk dat medewerkers zich kunnen ontwikkelen en ook sneller kunnen groeien in hun schaal. Daarom worden per 1 januari 2024 – met name de schalen 2,3 en 4 - aangepast. De salarisbenchmark (protocolafpraak voorgaande cao; vergelijking met 4 aanpalende sectoren (sport, horeca, hoveniers en recreatie)) is hiervoor belangrijke input geweest. De aanpassing zorgt ervoor dat de salarisschalen vergelijkbaar worden met de hierboven genoemde aanpalende sectoren. Afhankelijk van de schaal, wordt het perspectief/eindsalaris van de schaal verhoogd met percentages tussen de 5 en 21%.

2. Verhoging van de periodieke stap

Ook wordt de periodieke stap verhoogd van 1% naar 2% per jaar. Daarbij wordt het aantal beoordelingscriteria aangepast van 4 naar 3. De invoering gaat in per 1 januari 2025 (bij de beoordelingen over het jaar 2024). De nieuwe tabel ziet er dan als volgt uit:

<i>Beoordeling, bij functioneren:</i>	<i>Procentuele salarisontwikkeling tot eindsalaris is bereikt</i>
onder functieniveau	0%
op functieniveau	2%
boven functieniveau	Minimaal 2%

3. Collectieve loonsverhoging

Naast aanpassing van de schalen en de periodieke stap, hebben medewerkers recht op een collectieve loonsverhoging van tenminste 5% per 1-1-2024 en 3% per 1-1-2025. De exacte loonsverhoging hangt af van het feitelijke salaris op 31 december 2023, maar is in 2024 minimaal 5% en maximaal 15% (in verband met de verhoging van het wettelijk minimumloon).

Er zijn 2 scenario's mogelijk:

1. Het feitelijke salaris van de medewerker op 31 december 2023 is lager dan het aanvangssalaris in het loongebouw per 1 januari 2024: Als na de collectieve verhoging het salaris van de medewerker lager is dan het nieuwe startloon, dan heeft recht de medewerker recht op het startloon van de loonschaal die bij de functie hoort, zoals beschreven in het loongebouw per 1 januari 2024.
2. Het feitelijke salaris van de medewerker op 31 december 2023 ligt boven het beginloon van de loonschaal van de functie in het loongebouw per 1 januari 2024: de medewerker heeft recht op verhoging van 5% per 1 januari 2024.

Het volgende stappenplan (over 2024) is van toepassing:

1. Bepaal wat het feitelijke brutosalaris van de werknemer op 31 december 2023 is (op fulltime basis).
2. Pas de afgesproken 5% (over 2024) collectieve loonsverhoging toe
3. Kijk vervolgens of dit nieuwe salaris in de loontabel per 1 januari 2024 onder het startloon ligt van de functiegroep dat hoort bij de functie van de werknemer. Als dit het geval is, dan wordt het startloon het nieuw salaris van de medewerker.
4. Pas de beoordelingsperiodiek toe op basis van de methode zoals beschreven in de cao 2022-2023, art. 11.4. Zie hieronder een kopie van de tabel:

Uitkomst beoordeling	Procentuele salarisontwikkeling tot het eindsalaris is bereikt in de functiegroep
Onvoldoende	0%
Normaal	0,5%
Goed	1,0%
Uitstekend	1,5%

Reiskostenvergoeding

In de huidige cao (art. 14) staat een voorbeeld regeling voor een vergoeding woon-werkverkeer. De voorbeeldregeling wordt omgezet in een minimumregeling* voor werkgevers. Samengevat betekent dit:

- Fiscale tarief voor dat geldende jaar (2024 = €0,23 per km)
- Maximum vergoeding van €7,50 per dag
- De eerste 5 km (per rit) zijn voor rekening van de medewerker

*minimumregeling betekent dat werkgevers naar boven mogen afwijken. Als een werkgever dit al doet, mag de regeling niet zomaar worden aangepast naar de minimumregeling.

Pensioen

De uiterlijke invoeringsdatum van de vernieuwde pensioenregelingen (als gevolg van de nieuwe pensioenwetgeving) is 01-01-2028. Sociale partners gaan onderzoeken wat de gevolgen zijn voor de huidige regelingen in de cao. Voor het inzichtelijk maken van de gevolgen zijn gegevens van het medewerkersbestand in de sector noodzakelijk.

Bij het uitvragen van de gegevens voor premie-inning van het sociaal fonds wordt aanvullende informatie opgevraagd, noodzakelijk voor de pensioenberekeningen. Daarnaast halen wij de uitvraag van de gegevens naar Q1 2024, zodat de juiste informatie op tijd beschikbaar is voor het inzichtelijk maken van de consequenties.

Aantrekkelijkheid van de sector

Wij zien op veel plekken in de sector goede initiatieven waarbij banen succesvol zijn in het werven en behouden van nieuwe medewerkers. De cao biedt al veel mogelijkheden voor flexibiliteit en regelingen om dit inzichtelijk te maken. Wij gaan in de looptijd van de cao aan de slag met:

- Best practices ophalen en delen bij banen
- Huidige initiatieven nog meer onder de aandacht brengen (bijvoorbeeld GoodHabit en IKB)
- Website voor het sociaal fonds publiceren, inclusief een digitale helpdesk voor zowel werkgevers als werknemers. In de looptijd van deze CAO zal dit verder vorm krijgen.

Overige aanpassingen:

- Aanpassen regeling onwerkbaar weer bij regenval naar 180 minuten regen per 24 uur. Na deze wijziging past de regeling beter bij de praktijk op de banen
- In art. 5.3 wordt de oproeptermijn, zoals beschreven in de arbeidsovereenkomst aangepast van 4 dagen naar 24 uur. De regels rond publiceren van het rooster (ten minste twee weken van te voren) blijven zoals deze is. De werkgever mag tot 24 uur

van te voren de dienst afzeggen, bijvoorbeeld door weersomstandigheden. Het aantal uren blijft gewaarborgd, zoals afgesproken.

- Het all-in loon wordt mogelijk voor alle oproepkrachten
- Het artikel rond de referteperiode voor min-uren wordt verduidelijkt en gelijk getrokken met de referteperiode voor meer-uren.
- De verjaringstermijn van wettelijke vakantiedagen wordt aangepast naar de wettelijke termijn van 1,5 jaar.
- Het artikel rond de IKB wordt verduidelijkt met een termijn voor het opsparen van geld van maximaal 2 jaar.

De nieuwe salarisschalen worden:

per 1 januari 2024 (5%)						
Functiegroep	1	2	3	4	5	6
salaris	Minimum	Minimum				
	Jeugdloon	Jeugdloon				
15 jaar	€ 689,85	€ 689,85	€ 689,85	€ 726,60	€ 871,92	€ 1.016,41
16 jaar	€ 793,85	€ 793,85	€ 793,85	€ 847,72	€ 1.017,25	€ 1.185,81
17 jaar	€ 908,25	€ 908,25	€ 908,25	€ 968,81	€ 1.162,56	€ 1.355,21
18 jaar	€ 1.150,91	€ 1.150,91	€ 1.150,91	€ 1.211,02	€ 1.453,21	€ 2.009,03
19 jaar	€ 1.379,71	€ 1.379,71	€ 1.379,71	€ 1.453,21	€ 1.743,89	€ 2.032,83
20 jaar	€ 1.840,76	€ 1.840,76	€ 1.840,76	€ 1.840,76	€ 2.034,50	€ 2.371,64
aanvangssalaris	€ 2.300,09	€ 2.300,09	€ 2.300,09	€ 2.482,90	€ 2.992,34	€ 3.473,34
21 jaar en ouder						
Eindsalaris		€ 2.450,00	€ 2.900,00	€ 3.500,00	€ 4.710,48	€ 6.163,31

per 1 januari 2025						
Functiegroep	1	2	3	4	5	6
salaris	Minimum	Minimum				
	Jeugdloon*	Jeugdloon*				
15 jaar			€ 710,55	€ 748,40	€ 898,08	€ 1.046,90
16 jaar			€ 817,67	€ 873,15	€ 1.047,77	€ 1.221,38
17 jaar			€ 935,50	€ 997,88	€ 1.197,44	€ 1.395,87
18 jaar			€ 1.185,44	€ 1.247,35	€ 1.496,81	€ 2.069,30
19 jaar			€ 1.421,10	€ 1.496,81	€ 1.796,21	€ 2.093,82
20 jaar			€ 1.895,98	€ 1.895,98	€ 2.095,54	€ 2.442,78
aanvangssalaris			€ 2.369,09	€ 2.557,39	€ 3.082,11	€ 3.577,54
21 jaar en ouder						
Eindsalaris		€ 2.523,50	€ 2.987,00	€ 3.605,00	€ 4.851,79	€ 6.348,21