



Waarom CAO voor werknemers van NVG-leden?

In de najaarsvergadering van de NVG in 2003 besluit de Algemene Ledenvergadering van de NVG dat het wenselijk is om te onderzoeken wat de mogelijkheden zouden zijn voor de NVG op CAO-gebied. De reden hiervoor is de wens om tot professionalisering van de branche te komen. Er zijn behoorlijke verschillen in arbeidsvoorwaarden bij de verschillende golfbanen. Geen wenselijke situatie voor werknemers en werkgevers. Er is behoefte aan een leidraad voor de leden en werknemers. Daarbij komt dat meerdere CAO's van toepassing zouden kunnen zijn op een deel van de medewerkers van golfbanen. Dit is voor de relatief kleine ondernemingen niet wenselijk. Verschillende arbeidsvoorwaarden binnen één golfbaan bevordert de eenheid niet. Op 21 juni heeft de algemene ledenvergadering van de NVG unaniem ingestemd met het onderhandelingsresultaat voor de cao voor de golfbranche. Vakbond VPP (vereniging professionals voor professionals) stemt ook in met de CAO. Hiermee is de eerste CAO die van toepassing is voor alle werknemers in dienst bij de NVG aangesloten leden een feit. Op korte termijn wordt aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken.

Auteur: Lodewijk Klootwijk (directeur van de NVG)

Onderdelen uit CAO?

De golfbranche is zeer specifiek. Voor het werken in de golfbranche is flexibiliteit nodig. Zonder deze flexibiliteit is het nauwelijks mogelijk om een golfbaan te onderhouden/exploiteren/etc. Bij het opstellen van de CAO is heel goed gekeken hoe op golfbanen om wordt gegaan met flexibele invulling van arbeidstijden. De werkelijke situatie op de banen heeft model gestaan voor de CAO. Er is dus een grote mate van flexibiliteit ingebouwd in de CAO.

Ook is een aantal studieopdrachten afgesproken: onderwerpen die ingebracht zijn door de bonden waar niet genoeg tijd voor was om deze helemaal uit te werken. Voorbeelden zijn:

• *Faciliteiten scholing en opleiding*

Tijdens de looptijd van de CAO vindt een studie plaats naar de wijze waarop vorm kan worden gegeven aan een scholings- en opleidingsbeleid in de golfbranche.

• *Pensioen*

Tijdens de looptijd van de CAO vindt een studie plaats naar de mogelijkheden om tot een pensioenregeling te komen. Partijen hebben de volgende uitgangspunten geformuleerd waaraan een tot stand te brengen pensioenregeling tenminste moet voldoen:

- de pensioenregeling voorziet in een ouderdomspensioen en een nabestaandenpensioen, waaronder een weduwen- en wezenpensioen;
- de regeling is voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst die 25 jaar of ouder zijn

toegankelijk;

- de premie wordt voor 50% betaald door de werkgever en voor 50% door de werknemer;
- als pensioengrondslag geldt het loon sociale verzekeringen;
- het maximaal pensioengevend salaris bedraagt € 56.500;
- de te hanteren franchise is gelijk aan de AOW voor alleenstaanden.

• *Ziektekosten en ARBO dienstverlening*

Tijdens de looptijd van de CAO zal een studie worden verricht naar de mogelijkheden om te komen tot een mantelovereenkomst ten aanzien van ziektekosten en ARBO-dienstverlening.

Hoe gaat de invoering in z'n werk?

De CAO gaat in op 1 juli 2005 en loopt tot en met 31 december 2006. In overleg met de VPP is afgesproken dat ondernemingen enkele maanden de tijd krijgen voor de invoering. We streven er naar dat m.i.v. 1 oktober de CAO overal toegepast wordt. Als de CAO later dan 1 juli toegepast gaat worden moet dat wel met terugwerkende kracht tot 1 juli gebeuren.

Stappenplan en helpdesk MKB-Nederland:

Samen met MKB Nederland wordt een stappenplan plus stroomschema ontwikkeld. Hier zal ook een handleiding voor de overgangsregeling bij worden gevoegd. Aan de hand hiervan kunt u de CAO in uw onderneming invoeren. Voor vragen zal MKB-Nederland een helpdesk inrichten. Hier kunt u terecht met vragen over de toepassing en

invoering van de CAO. De helpdesk is m.i.v. 1 juli 2005 operationeel. U kunt uw vragen uitsluitend per e-mail stellen: helpdesk.nvg@mkb.nl. Binnen twee werkdagen ontvangt u een antwoord of wordt er contact met u opgenomen. De helpdesk zal worden bemenst door Wilma Peters en Jenny van Poortvliet, adviseurs van het Bureau Arbeidsvoorwaarden van MKB-Nederland. Voor het beantwoorden van vragen worden geen kosten in rekening gebracht.

Overgangsregeling

In de CAO is de mogelijkheid opgenomen om in overleg met personeelsvertegenwoordiging een overgangsregeling overeen te komen. Uitgangspunt daarbij is dat het totale pakket van arbeidsvoorwaarden voor de werknemer tenminste gelijk blijft aan de huidige situatie. Echter, ook is afgesproken dat d.m.v. een overeen te komen overgangsregeling bestaande arbeidsvoorwaarden ingeruild worden tegen de regelingen, die in de CAO zijn opgenomen. Hiervoor zal de VPP samen met de NVG een handleiding maken. Ook kan de overgangsregeling gebruikt worden om tot afspraken te komen over een geleidelijke toepassing van de CAO.

CAO boekjes

De voorbereidingen voor het maken van CAO-boekjes zijn in gang gezet. Binnenkort zijn voor alle medewerkers en werkgevers CAO-boekjes beschikbaar. Deze zullen door de NVG worden verspreid.