

Onderhandelingsresultaat cao Openbare Bibliotheken 2023

Cao-partijen zijn tot het navolgende onderhandelingsresultaat gekomen dat tijdens de lopende onderhandelingen over de cao Openbare Bibliotheken 1 januari 2023 - 31 december 2023 (cao OB). Daarnaast zijn ook voor zover nu noodzakelijk (vb de pensioenpremie 2023) afspraken gemaakt over de pensioenregeling bij het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB).

A. Cao Openbare Bibliotheken

1. Looptijd cao OB 2023

In principe is er nog sprake van een doorlopende CAO want de CAO die loopt tot en met 2022 is niet opgezegd door een der partijen. Dus als partijen tot overeenstemming komen (na ledenraadpleging) dan kan de cao worden gewijzigd. De looptijd van de vernieuwde cao OB 2023 wordt twaalf maanden. De cao OB vangt met terugwerkende kracht aan op 1 januari 2023 en eindigt op 31 december 2023. De cao OB treedt bij inwerkingtreding met terugwerkende kracht in de plaats van de per 1 januari 2023 stilzwijgend verlengde cao Openbare Bibliotheken 1 juli 2020 – 31 december 2022 (cao OB 2020-2022).

2. Werkingsfeer en ontheffing cao OB

De strekking van artikel 3 en 4 in de cao OB 2020-2022 en de ontheffingsregeling zoals opgenomen in bijlage A van de cao OB 2020-2022 blijven behouden in de cao OB. Cao-partijen gaan in 2023 de werkingsfeer en ontheffingsregeling van de cao OB én de werkingsfeer en vrijstellingsbepalingen van de verplichtstelling Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) zoveel als mogelijk met elkaar in lijn brengen.

3. AVV

Zodra dat mogelijk is dienen cao-partijen bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een verzoek in tot algemeenverbindendverklaring (AVV) van de cao OB. Daarmee geldt de cao voor alle werkgevers (en hun werknemers) die vallen onder de hierboven omschreven werkingsfeer ook al zijn ze geen lid van een van de partijen die de cao af sluiten. Daarmee wordt arbeidsvoorwaardenconcurrentie voorkomen.

4. Koopkracht

4.1 Loonstijging cao 2023

Per 1 januari 2023 worden de maandsalarissen (alle schaaltraden) structureel verhoogd met een nominale verhoging ter grootte van € 125 bruto; in deze nominale systematiek van verhogingen gaan de lagere en midden inkomens er relatief meer op vooruit dan de hogere inkomens. Maar het is de vraag of deze nominale verhoging in relatie tot het koopkrachtverlies en onze daarop ook voldoende is gebaseerde looneis van 10% voldoende wordt gevonden.

Het wettelijk minimum loon gaat per 1-1-2023 met 10% omhoog. Het loongebouw moet op die verhoging worden aangepast. De treden 0 van schaal 1 en schaal 2 verhoogd naar minimaal WML-niveau, nadat eerst de verhoging van het maandsalaris met € 125 bruto in de salaristabel is verwerkt. In de praktijk leidt dat ertoe dat in trede 0 van schaal 1 het bruto maandsalaris € 1.935 gaat bedragen en in trede 0 van schaal 2 € 1.937.

Omgerekend naar een percentage en ten opzichte van de huidige bruto maandsalarissen levert een nominale verhoging van de maandsalarissen met € 125 bruto een stijging op van gemiddeld 4,13% (over schaal 1 tot en met 14). Het percentage bedraagt minimaal 1,67% in de hoogste trede van schaal 14 en maximaal 7,11% in de laagste trede van schaal 1. Belangrijk is daarbij te overwegen of dit voldoende de koopkracht repareert gelet op het koopkrachtverlies dat rond de 14% zit. Volgend jaar zal de inflatie wellicht dalen maar naar verwachting altijd nog op een flink hoger niveau uitkomen. Het finale loonbod van werkgevers van 125 euro moet in dat licht worden beoordeeld. Dat hebben bonden ook gedaan door in te zetten op een hogere nominale verhoging van de schalen van 140 euro. Dat bod is door werkgevers afgewezen hoewel ook dat bod ook al onder onze looneis van 10% zit. Een gemiddeld percentage loonstijging over alle schalen of een nominale verhoging zal dan minimaal tussen de 5 en 10 % moeten liggen om het koopkrachtverlies goed te kunnen compenseren. In het finale bod van werkgevers komt dat neer inclusief de verhoging van de eindejaarsuitkering op 4,93%. Vraag is dan of dat voldoende compensatie biedt.

4.2 Verhoging eindejaarsuitkering

In het finale loonbod van werkgevers wordt de eindejaarsuitkering (EJU) met ingang van 2023 structureel met 0,75% verhoogd van 3,25% naar 4% van het bruto jaarsalaris. Een nominale of procentuele verhoging van de maandsalarissen werkt daarin door want de EJU wordt berekend over het door de werknemer in een kalenderjaar feitelijk verdiende brutosalairis, vermeerderd met de over dat jaar opgebouwde vakantietoelage.

Op basis van de totale procentuele stijging van het salaris én de EJU bedraagt gemiddeld 4,93% ten opzichte van de huidige situatie. Het percentage bedraagt minimaal 2,40% in de hoogste trede van schaal 14 en maximaal 10,90% in de laagste trede van schaal 1.

Een overzicht van de effecten van de gemiddelde stijging per schaal is opgenomen in bijlage 2. Door de gemiddelde stijging aan te passen met een ander verhogingspercentage kan men bepalen of de nu door werkgevers geboden verhoging voldoende wordt gevonden in relatie tot het geleden koopkrachtverlies van ongeveer 14% nu onverlet de verwachte dalingen in de toekomst.

4.3 Eenmalige uitkering

Van het finale werkgeversbod maakt ook een eenmalige uitkering deel uit. De werkgever betaalt incidenteel aan de werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst een eenmalige uitkering van € 250 bruto ter compensatie van het koopkrachtverlies, met een minimum van € 100 bruto. De eenmalige uitkering aan een werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst wordt naar rato van de omvang van het dienstverband berekend. Een eenmalige uitkering biedt wel even soelaas als middel om koopkracht te repareren maar niet structureel. En dat is inflatie grotendeels wel tenzij de prijzen weer dalen naar het oude niveau. Zeker wat de energieprijzen betreft ligt dat niet in de verwachting. Vandaar dat de tijdelijke maatregelen van het kabinet om de koopkracht te steunen op termijn toch weer tot financiële problemen kunnen leiden. Een zo hoog mogelijke structurele salarisverhoging in centen of procenten is het enige dat hier echt helpt.

Alleen werknemers die op 1 januari 2023 in dienst zijn bij een werkgever vallend onder de werkingssfeer van de cao OB komen voor een eenmalige uitkering in aanmerking.

De eenmalige uitkering wordt uitbetaald uiterlijk tegelijk met de betaling van het salaris over de maand maart 2023. Cao-partijen verzoeken werkgevers om de eenmalige uitkering zo spoedig mogelijk te voldoen, nadat cao-partijen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de kennisgeving van ontvangst van aanmelding van de cao OB hebben ontvangen.

De salaristabel per 1 januari 2023 is opgenomen in bijlage 1 en geeft weer wat een verhoging van 125 euro in het finaal bod doet met het maandelijks inkomen. Het bedrag in de schaaltraden van de functieschaal kan ook zelf opgehoogd worden met elke willekeurige nominale stijging om een beeld te krijgen van de koopkrachteffecten afgezet tegen het koopkrachtverlies / de inflatie. Het kan je helpen om voor jezelf te bepalen of je de stijging van de salarissen als voorgesteld door de bibliotheekwerkgevers voldoende vindt getuigen van koopkracht reparatie. Graag vernemen we dan jouw conclusie.

4.4 Lobby naar de overheid

Cao-partijen onderzoeken in 2023 of een gezamenlijke lobby voor structurele indexering van salarissen door subsidiërende overheden (via gemeenten) kans van slagen heeft, en zo ja hoe. Indien er in 2023 een reële kans op succes is nemen cao-partijen gezamenlijk actie.

De FNV is overigens van mening dat werkgevers de daling van de koopkracht zoveel mogelijk moeten vertalen naar de politiek. Dat kan door de tekorten, ook die van hun werknemers, zichtbaar te maken in begrotingen. Nu komt er extra geld van OCW voor de goede taken van de bibliotheken zoals leesbevordering en wordt gewezen op het maatschappelijk belang van de bieb. Maar de mensen op de werkvloer die het moeten doen krijgen niet de arbeidsvoorwaarden verbeteringen die nodig zijn en verdienen. We roepen lokale werkgevers en waar mogelijk ook de OR-en op om het gesprek met de lokale wethouders en raadsleden aan te gaan en duidelijk te maken dat er voldoende budgettaire ruimte en indexering van die budgetten moet komen om de belangrijke maatschappelijke taken van de bibliotheek te kunnen blijven uitvoeren met voldoende personeel in een krappere arbeidsmarkt. Daarvoor zijn goede arbeidsvoorwaarden extra belangrijk en eigenlijk onontbeerlijk.

5. Mobiliteit

5.1 Vergoeding reiskosten woon-werk

Op voorwaarde dat het Belastingplan 2023 wordt aangenomen door het parlement, wordt de tegemoetkoming in de noodzakelijk te maken reiskosten per 1 januari 2023 met € 0,02 verhoogd van € 0,19 naar € 0,21 bruto per kilometer. Helaas vinden werkgevers het schrappen van het forfait van 10 km waarover je geen vergoeding krijgt nu nog te duur.

5.2 Studietoetsafpraak over mobiliteit

Cao-partijen houden in 2023 navolgende bepalingen en daarbij behorende regelingen in de cao OB tegen het licht:

- Duurzaam reizen met OV of fiets;
- Reis- en verblijfskosten dienstreizen;
- Reiskosten woon-werkverkeer;
- Verhuiskosten;
- Regeling vergoeding verhuiskosten.

Cao-partijen bekijken een en ander in samenhang. Dat doen cao-partijen mede vanuit het oogpunt van ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid, hybride werken en bereikbaarheid. Cao-partijen verkennen de mogelijkheden en onderzoeken de kosten. Cao-partijen nemen dit thema op in de protocolafspraken.

6. Hybride werken

Thuiswerkregeling in overleg met de OR/PVT

De huidige tekst van artikel 9 cao OB 2020-2022 wordt met ingang van 1 januari 2023 vervangen door een nieuwe tekst over op afstand werken (zie daarvoor bijlage 3). Uitgangspunt van dat nieuwe artikel is dat werkgever minimaal eens per drie jaar in gesprek gaat met zijn or of pvt over of deels op afstand werken (hybride werken) in de organisatie mogelijk en wenselijk is. Zo ja, dan stellen zij - binnen de voorwaarden en mogelijkheden van het nieuwe artikel - met elkaar de kaders vast voor werken op afstand.

Op www.bibliotheken.nl neemt de VOB informatie op over aan welke kaders voor werken op afstand kan worden gedacht bij het maken van afspraken daarover tussen de werkgever en de or of pvt.

Thuiswerkvergoeding in de cao geregeld

De werknemer die eenzijdig in opdracht van de werkgever verplicht op afstand werkt heeft recht op een thuiswerkkostenvergoeding. De in dat geval door de werkgever aan de werknemer te betalen thuiswerkkostenvergoeding per dag komt overeen met de maximaal gerichte fiscale vrijstelling voor het onbelast vergoeden van thuiswerkkosten per thuiswerkdag (in 2023: € 2,15 per thuiswerkdag). De thuiswerkkostenvergoeding bedraagt maximaal € 3 bruto per thuiswerkdag.

7. Inzet vrijwilligers

Het huidige artikel 69 van de cao OB 2020-2022 gaat over de inzet van vrijwilligers in openbare bibliotheken. Cao-partijen vinden het van belang dat het artikel eenduidig wordt uitgelegd en toegepast.

Cao-partijen hebben aanvullende afspraken gemaakt over artikel 69. Dit om de gewenste transitie in de bibliotheekbranche te ondersteunen. Afspraken die beter aansluiten bij de actuele visie op de inzet van en het samenwerken met vrijwilligers. Afspraken die leiden tot een in de cao OB op te nemen toelichting die helder de bedoeling van cao-partijen weergeeft en geen/nauwelijks ruimte laat voor (onjuiste) interpretatie. Met deze toelichting beogen cao-partijen te voorkomen dat op de werkvloer, met de ondernemingsraad (or) of personeelsvertegenwoordiging (pvt) of voor de rechter discussie ontstaat.

Het huidige artikel 69 cao OB 2020-2022 wordt aangevuld met een nieuw lid 5 en lid 6 (zie bijlage 4 sub a).

In lid 5 wordt opgenomen dat indien in het plaatselijk overleg tussen werkgever en or of pvt een onoverbrugbaar verschil van inzicht dreigt te ontstaan over de inzet van vrijwilligers bij de inrichting van de werkzaamheden in relatie tot de omvang van de formatie, werkgever en or/pvt dit terstond ter kennis van cao-partijen brengen.

In lid 6 wordt verwezen naar een toelichting op het artikel, die deel uitmaakt van de cao OB (zie voor de toelichting bijlage 4 sub b).

8. Duurzame inzetbaarheid

8.1 MDIEU-regeling en coachingstrajecten

Er is inmiddels gestart met de uitvoering van het activiteitenplan 'Creëer jouw eigen verhaal' i.h.k.v. de in het voorjaar van 2022 door SZW gehonoreerde MDIEU-subsidieaanvraag van Stichting BibliotheekWerk (SBW).

Op basis van de sectoranalyse uit 2021 zijn drie speerpunten vastgesteld:

- Loop je eigen baan;
- Coachend leidinggeven;
- Toekomst in zicht.

Deze speerpunten zijn vertaald naar drie projecten met verschillende activiteiten. Het activiteitenplan loopt tot medio 2024. Het eerste en tot nu toe meest gevorderde project in uitvoering is de ontwikkeling van competentieprofielen in het kader van het speerpunt 'Loop je eigen baan'.

Van de bibliotheekmedewerkers die de sectoranalyse in 2021 invulden, verwachtte iets meer dan 20% het werk niet vol te houden tot het pensioen. Om bij te dragen aan het voorkomen van vroegtijdige uitval en zo gezond mogelijk te kunnen werken tot pensioendatum, worden mede daarom in het kader van het speerpunt 'Toekomst in zicht' de volgende activiteiten ondernomen:

- een tweemaaljaarlijks onderzoek om zicht te krijgen en houden op redenen van voortijdige uitval om hier gerichte interventies op te kunnen inzetten. Het onderzoek richt zich zowel op fysieke als mentale belasting;
- inventariseren en ontsluiten van informatie en middelen om het werk vol te houden tot pensioen;
- financieel advies/pensioengesprekken voor medewerkers mogelijk maken (bijvoorbeeld via pensioenfondsen, het TIZ-programma of vergelijkbare partijen) zodat bibliotheekmedewerkers een betere inschatting kunnen maken van de financiële gevolgen van loopbaanstappen voor hun pensioen.

Werknemers en vrijwilligers dienen goed te worden meegenomen in en begeleid tijdens de transitie van 'boekenbib' naar maatschappelijk-educatieve bibliotheek. Daarbij is ook aandacht nodig voor ontwikkeling (formeel, informeel en loopbaan). Daar waar een werknemer ondanks dat moeite heeft om de (huidige of nieuwe) functie te vervullen en/of dreigt uit te vallen is maatwerk op zijn plaats in goed overleg tussen de werkgever en betreffende werknemer. Werkgever en werknemer spannen zich optimaal in om de werknemer gezond en gemotiveerd aan het arbeidsproces te laten blijven deelnemen.

Sinds november 2022 kunnen werknemers in de OB-branche, zonder tussenkomst van de werkgever, bij SBW (stichting bibliotheek werk) terecht voor drie verschillende, kosteloze coachtrajecten. Een werknemer kan:

- met een coach de toekomst op het gebied van loopbaan en gezondheid bespreken met de 'Toekomstcheck';
- in gesprek gaan over de gevolgen van de coronapandemie op de mentale gezondheid en oplossingen daarvoor via de regeling 'Zorg voor jezelf'; of
- zich als 55-plusser aanmelden voor pensioengesprekken 'Zicht op pensioen' (inclusief financieel advies).

De VOB werkt aan de totstandkoming van een nieuwe brancheopleiding. Daarnaast wordt een Leerling Management Systeem (LMS) voor de OB-branche ontwikkeld, dat in 2023 te gebruiken is. Dit ter vervanging van Bibliotheek Campus. De kosten daarvan worden gedragen door de leden van de

VOB. Daarnaast reserveren werkgevers jaarlijks een bedrag voor kosten van scholing en ontwikkeling van hun eigen werknemers.

Cao-partijen dragen actief bij aan de uitvoering van het activiteitenplan 'Creëer jouw eigen verhaal' i.h.k.v. de MDIEU-subsidieaanvraag en blijven de voortgang en resultaten daarvan goed volgen. Cao-partijen vragen werkgevers en werknemers bij te dragen aan de uitvoering van het activiteitenplan. Daarnaast stimuleren cao-partijen werkgevers en werknemers om gebruik te maken van de mogelijkheden en kansen die het plan en de via SBW aangeboden coaching trajecten bieden.

De werknemersorganisaties FNV en CNV willen met werkgevers ook in het kader van duurzame inzetbaarheid afspraken maken over de toepassing van de RVU / zwaar werk regeling, een generatieregeling en de mogelijkheid van tijdsparen.

Cao-partijen nemen dit thema op in de protocolafspraken.

8.2 Maatregelen om gezond en gemotiveerd te kunnen blijven werken

Duurzame inzetbaarheid van werknemers is mede gelet op de beoogde transitie en de arbeidsmarktontwikkelingen in de OB-branche van groot belang.

Cao-partijen vinden het belangrijk dat werknemers gezond en gemotiveerd kunnen (blijven) deelnemen aan het arbeidsproces, bij voorkeur tot aan hun pensioendatum. Soms lukt dat niet zonder passende maatregelen. Maatwerk is dan op zijn plaats. Cao-partijen willen daar aandacht voor vragen in de cao OB.

Het huidige artikel 73 cao OB wordt vervangen door een nieuw artikel over duurzame inzetbaarheid (zie bijlage 5).

9. Diversiteit en inclusie

Diversiteit en inclusie op de werkvloer heeft grote voordelen. Meerstemmigheid en verschillende perspectieven leiden tot beter inspelen op de behoeften van de doelgroepen, een beter resultaat, meer creativiteit en innovatie, probleemoplossend vermogen, betere besluitvorming en een beter imago.

Bovendien maken diverse en inclusieve organisaties optimaal gebruik van de arbeidsmarkt. Zij boren talent aan dat afkomstig is uit alle hoeken van de samenleving en bewust kiest voor organisaties waar alle werknemers zich welkom en comfortabel voelen. Werknemers van dergelijke organisaties zijn over het algemeen tevredener en loyaler. Werkgevers zijn aantrekkelijker voor potentiële en huidige werknemers.

Diversiteit kan overigens niet zonder voldoende aandacht voor inclusie.

In een inclusieve werkomgeving komen alle (toekomstige) werknemers tot hun recht, ongeacht hun leeftijd, levensfase, arbeidsomvang, geslacht, gender, seksuele oriëntatie, herkomst, culturele en religieuze achtergrond, gezondheid en eventuele arbeidsbeperking. Alle werknemers worden gerespecteerd en iedereen kan zichzelf zijn. Verschillen worden gewaardeerd en zelfs gezocht om voor het werk te benutten.

Cao-partijen gaan zich inzetten voor meer diversiteit en inclusie in openbare bibliotheken. Hoe zij dat gaan doen, gaan zij in 2023 met elkaar en met onder meer werkgevers, HR-adviseurs, medezeggenschapsorganen en werknemers verkennen. Daarnaast gaan zij onderzoeken hoe de

collectieve arbeidsvoorwaarden in de OB-sector diversiteit en inclusie kunnen stimuleren en faciliteren.

Naar verwachting stellen cao-partijen begin 2023 een divers samengestelde werkgroep in en geven zij die de opdracht mee om cao-partijen te adviseren over het inclusiever maken van de cao OB (arbeidsvoorwaarden en tekst).

Cao-partijen nemen dit thema op in de protocolafspraken.

10. Sociaal plan

Cao-partijen gaan in 2023 met elkaar in gesprek over de Regeling Sociaal plan die in de cao OB 2020-2022 in artikel 70 en bijlage K is opgenomen. In geval van reorganisatie, fusie e.d. is maatwerk op zijn plaats. Bovendien voldoet het huidige Sociaal plan in de cao OB 2020-2022 niet meer en is het op diverse punten onlogisch en strijdig of niet in lijn met wet- en regelgeving.

In dat kader bespreken cao-partijen onder meer of de termijnen in de huidige Regeling Sociaal plan werkbaar zijn en in lijn met de wet en praktijk. Cao-partijen bespreken ook of de in artikel 11 lid 4 van de Regeling Sociaal plan genoemde termijn kan worden aangepast en zo ja, hoe.

Cao-partijen nemen dit thema op in de protocolafspraken.

11. Sociale veiligheid

Cao-partijen verkennen in 2023 of zij op collectief niveau iets willen en kunnen ontwikkelen en/of doen op het gebied van sociale veiligheid en zo ja, wat. Dit in aanvulling op de (recente) aansluiting van FNV en VOB bij het meldpunt Mores.online.

Cao-partijen nemen dit thema op in de protocolafspraken.

12. Modernisering/actualisering sociaal-organisatorische regelingen

Cao-partijen gaan in 2023 de sociaal-organisatorische regelingen in de cao OB (hoofdstuk 11) tegen het licht houden en moderniseren/actualiseren. Dit betreft, naast de al eerdergenoemde artikelen 69 (Vrijwilligerswerk) en 70 (Reorganisatie en/of fusie / Regeling sociaal plan), bijvoorbeeld navolgende artikelen:

- artikel 67 (Scholings- en loopbaanbeleid);
- artikel 68 (RI&E en Arbocatalogus);
- artikel 71 (Functioneringsgesprekken); en/of
- artikel 73 (Duurzame inzetbaarheid).

Cao-partijen nemen dit thema op in de protocolafspraken.

13. Monitoring en evaluatie Jaaruresystematiek

Per 1 januari 2022 is in de cao OB 2020-2022 een jaaruresystematiek ingevoerd.

Cao-partijen monitoren en evalueren de (implementatie van de) jaaruresystematiek in 2023 en 2024 op basis van tussen sociale partners te maken afspraken over het doel, de criteria, de wijze van monitoren en het tijdpad van de evaluatie. In het kader van de evaluatie wordt ook aandacht besteed aan overwerk.

Cao-partijen treden ad hoc tussentijds met elkaar in overleg, indien daarvoor aanleiding is door signalen van werkgevers en/of werknemers over de jaarurensystematiek.

Cao-partijen nemen dit thema op in de protocolafspraken

14. Flexibiliteit en werkzekerheid / eerlijke beloning

Uitgangspunt is een goede balans in het aantal vaste en flexibele (arbeids)overeenkomsten en een eerlijke beloning. Het artikel 45 lid 2 cao OB 2020-2022 over de inzet van invalkrachten dient te worden geschrapt als het niet meer nodig is of aangepast.

Constructief overleg over de thema's flexibiliteit, werkzekerheid en eerlijke beloning vergt aandacht en tijd. Cao-partijen betrekken daarbij ook de Fair Practice Code Culturele sector. De wetgeving n.a.v. de uitwerking van het SER-MLT-advies is nog niet afgerond. Dit geeft aanleiding om op een later moment in 2023 en/of 2024 over dit onderwerp met elkaar in overleg te treden.

Cao-partijen nemen dit thema op in de protocolafspraken.

16. Wetswijzigingen

Cao-partijen verwerken de wetswijzigingen die hebben plaatsgevonden in 2022 iig waar die verplichtend zijn in de cao OB. Daarnaast bespreken partijen in 2023 eventuele gevolgen daarvan voor de arbeidsvoorwaarden en **pensioen**.

Hierbij valt onder meer te denken aan de:

- Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, m.n. op gebied van uitbreiding informatieverplichting, kosten verplichte scholing en verbod nevenwerkzaamheden, onvoorspelbaar werkpatroon;
- Wet betaald ouderschapsverlof, met name op het gebied van vakantieopbouw en pensioen;
- **Wet toekomst pensioenen**;
- Uitwerkingen van het SER-MLT-advies v.w.b. verbetering positie werknemers met flexibele contracten.

17. Protocolafspraken bij cao OB

Cao-partijen hebben protocolafspraken gemaakt, uit te voeren in 2023 e.v., over de navolgende onderwerpen:

- Mobiliteit;
- Duurzame inzetbaarheid;
- Diversiteit & inclusie;
- Sociaal plan;
- Sociale veiligheid;
- Modernisering/actualisering sociaal-organisatorische regelingen;
- Monitoring en evaluatie jaarurensystematiek;
- Flexibiliteit en werkzekerheid / eerlijke beloning;

- Structureren en herformuleren cao-tekst;
- Nieuwe pensioenregeling.

De tussen cao-partijen gemaakte protocolafspraken houden in dat partijen in 2023 e.v. over die thema's:

- overleg voeren; en/of
- onderzoek (laten) uitvoeren; en/of
- evalueren; en/of
- naar aanleiding daarvan nadere afspraken maken die ook kunnen leiden tot het tussentijds wijzigen van de nog doorlopende cao.

Het overleg tussen cao-partijen start in het eerste kwartaal van 2023. Het streven is om de protocolafspraken zoveel als mogelijk af te ronden voor eind 2023.

B. CAO + Pensioenregeling bij Pensioenfonds Openbare Bibliotheken

18. Uitvoering opdrachtaanvaardingsovereenkomst met POB 2022-2023

De pensioenregeling van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken is onderdeel van de CAO en dus ook het overleg over de arbeidsvoorwaarden. Er wordt een nieuw pensioenstelsel voorbereid. De daarvoor noodzakelijke wetten (Wet Toekomst Pensioenen) is 21 december in de Tweede Kamer aangenomen.

De relatie tussen sociale partners partij bij de CAO en het uitvoerende pensioenfonds wordt contractueel vastgelegd in de opdrachtaanvaardingsovereenkomst. Cao-partijen hebben eind 2021 een opdrachtaanvaardingsovereenkomst gesloten met het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) voor een periode van twee jaar (2022 en 2023). Driekwart van de pensioenpremie komt voor rekening van de werkgever en een kwart voor rekening van de werknemer. De totale pensioenpremie bedraagt 20,7% van de pensioengevende salarissom. Van die premie komt 0,75% voor rekening van de werkgever en 0,25% voor rekening van de werknemer. De door POB met instemming van cao-partijen vast te stellen deelnemersbijdrage bedraagt op basis van die verdeling in 2023 circa 8,19% van de pensioengrondslag. Meer informatie over de berekening van deze bijdrage is te vinden op de website van het pensioenfonds.

Het opbouwpercentage ouderdomspensioen stijgt in 2023 van 1,55% naar (minimaal) 1,625%.

Het opbouwpercentage partnerpensioen is een afgeleide van het ouderdomspensioen en stijgt ook in 2023 vanaf 2022 niveau = 1,085% Het wezenpensioen wordt evenredig verhoogd, ook voor toekomstige deelnemersjaren.

21. Nieuwe pensioenregeling

Naar aanleiding van het Pensioenakkoord bereiden cao-partijen zich in nauwe samenwerking met het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) voor op de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen. Zij zijn met elkaar en met het POB in overleg over een nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2025. Cao-partijen houden werkgevers en werknemers gedurende dit traject regelmatig op de hoogte en leggen de nieuwe pensioenregeling te zijner tijd ter besluitvorming aan hun leden voor.

Cao-partijen nemen dit thema op in de protocolafspraken.

Bijlage 2 bij het onderhandelingsresultaat cao OB 2023;

NB De percentages geven een beeld van de loonstijging. Belangrijk is om te zien welke de nominale loonstijging van het schaalbedrag is per maand en hoe dat zich verhoudt tot de inflatie (uitgangspunt 14 % in oktober)

De percentages in onderstaande tabel zijn gebaseerd op inkomenstijging total cash dus schaalsalaris + vakantiegeld (is 8% afgeleid van de schaalsalaris) en de Einde Jaars Uitkering EJU

Schaal	+ € 125 bruto per maand nominaal in %	Totaal t.o.v. huidig in % (+ € 125 + 0,75% (punt) EJU)
1	6,42%	7,57%
2	6,16%	7,20%
3	5,74%	6,51%
4	5,50%	6,26%
5	5,27%	6,03%
6	4,87%	5,63%
7	4,38%	5,14%
8	3,80%	4,55%
9	3,35%	4,09%
10	3,02%	3,77%
11	2,57%	3,32%
12	2,18%	2,92%
13	2,00%	2,75%
14	1,87%	2,61%
Gemiddeld t.o.v. huidige situatie	4,13%	4,93%

Bijlage 3 bij het onderhandelingsresultaat cao OB 2023

Betreft: hybride werken

De huidige tekst van artikel 9 cao OB 2020-2022 wordt met ingang van 1 januari 2023 geschrapt en vervangen door navolgende tekst:

Op afstand werken

Artikel [..]

1. De werkgever gaat met zijn or of pvt minimaal eens per drie jaar in gesprek over of deels op afstand werken (hybride werken) in de organisatie mogelijk en wenselijk is.

2. Als de werkgever en or of pvt samen vinden dat op afstand werken bij de organisatie past, dan stellen zij met elkaar de kaders vast voor werken op afstand. De werkgever en or of pvt leggen het beleid en de kaders voor op afstand werken schriftelijk vast.

3. Voorwaarden voor op afstand werken zijn in ieder geval dat:

- a. de functie en werkzaamheden van de werknemer zich daarvoor lenen;
- b. de leidinggevende van werknemer schriftelijk daarmee heeft ingestemd.

4. De werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor een gezonde en veilige plek om op afstand te werken, als de werknemer dat mag doen. Dat houdt in dat:

- a. de werkgever zijn werknemers goed voorlicht over veilig en gezond werken op afstand;
- b. de werkgever aan zijn werknemers een werkplekchecklist verstrekt voor een plek om op afstand te werken, die voldoet aan arboregeling;
- c. de werkgever zorgdraagt voor de inrichting van een plek om op afstand te werken, als de werknemer hier nog niet over beschikt

(door verstrekking in bruikleen en/of (gedeeltelijke) vergoeding onder voorwaarden van voorzieningen, als een bureaustoel, bureau, beeldscherm, los toetsenbord, losse muis, laptopstandaard of voetenbankje);

d. de werknemer zelf goed let op zijn fysieke en mentale gezondheid en proactief met de werkgever overlegt over wat hij nodig heeft om klachten te voorkomen.

5. De werknemer die eenzijdig in opdracht van de werkgever verplicht op afstand werkt heeft recht op een thuiswerkkostenvergoeding. De in dat geval door de werkgever aan de werknemer te betalen thuiswerkkostenvergoeding per dag komt overeen met de maximaal gerichte fiscale vrijstelling voor het onbelast vergoeden van thuiswerkkosten per thuiswerkdag (in 2023: € 2,15 per thuiswerkdag). De thuiswerkkostenvergoeding bedraagt maximaal € 3 bruto per thuiswerkdag.

Hoewel niet verplicht kan een werkgever eventueel een thuiswerkkostenvergoeding afspreken met de or of pvt en/of met een individuele werknemer voor situaties waarin de werknemer uit eigen beweging of in samenspraak met de werkgever thuiswerkt.

6. Op de dagen dat de werknemer op afstand werkt heeft hij geen recht op een vergoeding voor reiskosten woon-werk. Op de dagen dat de werknemer op een vestiging van werkgever werkt heeft hij geen recht op een thuiswerkkostenvergoeding. Werkt een werknemer op één dag zowel (verplicht in opdracht van werkgever) op afstand, als op een vestiging van werkgever, dan bepaalt de werkgever of hij de thuiswerkkostenvergoeding per dag (indien verschuldigd) of een vergoeding voor reiskosten woon-werk aan de werknemer betaalt.

7. Indien een werkgever met zijn or/pvt of werknemer(s) voor 1 januari 2023 op lokaal niveau al afspraken heeft gemaakt over de inrichting van een plek om op afstand te werken en/of over een

thuiswerkkostenvergoeding cumuleren die niet met deze regeling, maar prevaleren de met de or/pvt of werknemer(s) gemaakte afspraken.

8. Werkgever kan met instemming van de or/pvt afwijken van dit artikel.

Informatie op www.debibliotheken.nl I over op afstand werken

Op www.bibliotheken.nl neemt de VOB informatie op over aan welke kaders voor werken op afstand kan worden gedacht bij het maken van afspraken daarover tussen de werkgever en de or of pvt.

De kaders waarnaar het (voorgestelde nieuwe) cao OB-artikel over op afstand werken refereert kunnen bijvoorbeeld gaan over:

- * welke werknemers of functiegroepen op afstand mogen werken en welke niet;
- * voor welke werkzaamheden / activiteiten de werknemer de mogelijkheid heeft om op afstand te werken en voor welke niet;
- * de locatie(s) waar de werknemer op afstand werkt;
- * de inrichting van een plek om op afstand te werken, die voldoet aan arboregeling;
- * de mate waarin een werknemer op afstand werkt;
- * de frequentie waarin een werknemer op afstand werkt;
- * of de werknemer buiten de reguliere kantoortijden en/of openingstijden van de organisatie op afstand kan en mag werken;
- * wat de eventuele werktijden zijn die buiten de reguliere kantoortijden en/of openingstijden vallen.
- * wanneer de werknemer in ieder geval telefonisch en/of per mail bereikbaar moet zijn en voor wie;
- * wanneer de werknemer onbereikbaar mag zijn;
- * privacy en informatiebeveiliging;
- * het sluiten van een thuiswerkovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

Daarnaast plaatst de VOB op haar website relevante informatie over op afstand werken en verwijst zij naar een of meerdere goede werkplekchecklisten en modellen voor een thuiswerkovereenkomst.

Bijlage 4 bij het onderhandelingsresultaat cao OB 2023

Betreft: vrijwilligers

Het huidige artikel 69 cao OB 2020-2022 wordt aangevuld met twee nieuwe leden. De nieuwe tekst is hierna onder a weergegeven.

Daarnaast wordt in een bijlage bij de cao OB navolgende toelichting opgenomen. Zie hierna onder b.

a. Aanvulling huidig artikel 69 cao OB 2020-2022 met leden 5 en 6

De tekst van het nieuwe artikel in de cao OB over vrijwilligers luidt als volgt:

Artikel [...] - Vrijwilligers

Volgens de wet heeft een openbare bibliotheek in ieder geval vijf functies. Deze functies worden ingevuld door een professionele organisatie. De professionele organisatie staat voor de invulling, continuïteit en doorontwikkeling van deze vijf functies.

1. In een organisatie die valt onder de werkingssfeer van deze cao OB blijft de inzet van vrijwilligers beperkt tot een aanvulling op de professionele organisatie. Iedere organisatie heeft daarop gericht beleid.
2. Met inachtneming van de WOR overlegt de werkgever met de or of pvt over het vrijwilligersbeleid en over welk deel van de dienstverlening door vrijwilligers uitgevoerd kan worden. Dit wordt jaarlijks geëvalueerd met de or of pvt.
3. De inzet van vrijwilligers gebeurt onder supervisie en met ondersteuning van de professionele organisatie. De inzet van vrijwilligers gaat niet ten koste van de betaalde formatie van de professionele organisatie.
4. Het gestelde in de leden 1 tot en met 3 van dit artikel geldt ook voor de inzet van vrijwilligers toegewezen door de subsidiërende overheid.”
5. Indien er op lokaal niveau tussen een werkgever en or of pvt een onoverbrugbaar verschil van inzicht dreigt te ontstaan over de inzet van vrijwilligers bij de inrichting van de werkzaamheden in relatie tot de omvang van de formatie, brengen zij dit direct ter kennis van cao-partijen (via het secretariaat van het COAOB).
6. Bijlage [x] bevat een toelichting op dit artikel, die onlosmakelijk deel uitmaakt van deze cao.
 - b. Toelichting bij artikel [69] cao OB op te nemen in een bijlage bij de cao

Bijlage [x]

Toelichting bij artikel [69] cao OB over vrijwilligers

Artikel [..] cao OB

Artikel [..] van deze cao gaat over de inzet van vrijwilligers in openbare bibliotheken. Deze bijlage bevat een toelichting op dat artikel. Deze toelichting geeft nadere invulling aan de tekst van artikel [..] in lijn met de bedoeling van cao-partijen. De toelichting maakt onlosmakelijk deel uit van de cao.

Werkgevers, werknemers en vrijwilligers in de OB-branche

Naast werknemers, zijn vrijwilligers in de branche openbare bibliotheken (OB-branche) onmisbaar. Vrijwilligers zijn gewaardeerde en deskundige partners voor de bibliotheek. Zij maken het verschil.

Samen dragen werkgevers, werknemers én vrijwilligers verantwoordelijkheid voor het realiseren van de doelstellingen van hun bibliotheekorganisatie. Dat doen zij ieder vanuit eigen motivatie, talenten, vaardigheden en beschikbaarheid.

Transitie van ‘boekenbieb’ naar maatschappelijk-educatieve bibliotheek

Sinds de inwerkingtreding van de Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen (Wsob) in 2015 ontwikkelen openbare bibliotheken zich van ‘boekenbieb’ naar maatschappelijk-educatieve bibliotheken. Deze ontwikkeling ging een nieuwe fase in met het Bibliotheekconvenant 2020-2023. Daarin staan drie belangrijke maatschappelijke opgaven, die zijn uitgewerkt in de bij het Bibliotheekconvenant behorende Netwerkagenda. Die opgaven zijn:

- een geletterde samenleving;

- participatie in de informatiesamenleving; en
- een leven lang ontwikkelen.

Om deze rol goed te kunnen vervullen, is er een robuust en goed functionerend bibliotheekstelsel nodig. In het Bibliotheekconvenant staat daarom ook beschreven wat er nodig is om de toekomst van bibliotheekvoorzieningen te garanderen:

- bibliotheken moeten goed bereikbaar en toegankelijk blijven.
- bibliotheken moeten kunnen beschikken over voldoende en goed gekwalificeerd personeel (inclusief vrijwilligers).
- een collectief landelijk bibliotheekstelsel is wenselijk.
- samenwerking, certificering en monitoring en innovatie zijn belangrijke randvoorwaarden.

Om een en ander te bereiken werken openbare bibliotheken en hun werknemers en vrijwillige medewerkers in toenemende mate intensief samen met allerlei partijen.

Dit vergt een transitie in de OB-branche. Een succesvolle transitie stelt andere eisen aan de openbare bibliotheken, hun medewerkers en vrijwilligers. De veranderende rol van bibliotheken vraagt (deels) om een ander type medewerkers (werknemers én vrijwilligers). Het gaat om andere functies, rollen, competenties en vaardigheden.

Door deze transitie en de arbeidsmarktontwikkelingen heeft de OB-branche te maken met uitdagingen. Die zijn ook van invloed op vrijwilligers en op hun verhouding tot en relatie met werknemers in een organisatie.

Redenen voor inzet vrijwilligers

Redenen voor de inzet van vrijwilligers zijn onder andere de verbinding van bibliotheken in de lokale gemeenschap, het leveren van een maatschappelijke bijdrage, de ambassadeursfunctie van vrijwilligers in de lokale samenleving en het beperken van de werkdruk voor vaste medewerkers. Inzet van vrijwilligers is nodig om als organisatie te kunnen innoveren en nieuwe maatschappelijk-educatieve functies te kunnen invullen. Het is gewenst dat vrijwilligers onderdeel zijn van de actief participerende bibliotheek-‘community’.

Randvoorwaarden voor inzet vrijwilligers

Vrijwillig betekent niet vrijblijvend. Bovendien is een goede samenwerking en prettig onderling contact tussen werknemers en vrijwilligers van belang.

Het inzetten van vrijwilligers in een bibliotheekorganisatie vergt dan ook professionele coördinatie en begeleiding vanuit de organisatie.

Wat is nodig voor een succesvolle transitie?

Binnen bibliotheekorganisaties is aandacht nodig voor de inzet van en het (samen)werken met vrijwilligers. Dit vanuit een waardenperspectief: waarde voor de vrijwilliger, de maatschappij, de organisatie, en de werknemer.

De transitie vraagt om een integrale aanpak van vrijwilligersinzet waarbij werknemers en vrijwilligers vanuit samenwerking, ieder op hun eigen manier en vanuit eigen motivatie, bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen van de maatschappelijk-educatieve bibliotheek en zich daarnaast

kunnen ontplooiën. Het vraagt ook om een strategische verankering van vrijwilligersinzet in het organisatiebeleid en om passende vrijwilligerscoördinatie.

Daarnaast dienen werkgevers en werknemers beter aan te sluiten bij de motivatie van vrijwilligers om vrijwilligerswerk te doen.

Het aanvragen en verkrijgen van het Keurmerk Goed Geregeld voor professionele vrijwilligersorganisaties kan bijdragen aan professionalisering en kwaliteit.

Tot slot is voor het slagen van de transitie in ieder geval nodig dat openbare bibliotheken vrijwilligers kunnen inzetten voor alle soorten werkzaamheden in de organisatie, ook die werkzaamheden die nu of in het verleden worden of werden verricht door werknemers. Dat brengt met zich mee dat vrijwilligers extra werkzaamheden en/of werkzaamheden van betaalde werknemers mogen uitvoeren, zodat deze werknemers zich bijvoorbeeld kunnen richten op andere, nieuwe of complexere taken.

Juiste uitleg en toepassing artikel [69] cao OB

Cao-partijen vinden het van belang dat artikel [...] cao eenduidig wordt uitgelegd en toegepast. Met deze toelichting beogen cao-partijen te voorkomen dat op de werkvloer, met de ondernemingsraad (or) of personeelsvertegenwoordiging (pvt) of voor de rechter discussie ontstaat over:

- de bedoeling die cao-partijen hadden met dit artikel; en
- de juiste interpretatie daarvan.

Mede daarom is in artikel [...] cao OB ook bepaald dat indien er op lokaal niveau tussen een werkgever (WOR-bestuurder) en or of pvt een onoverbrugbaar verschil van inzicht dreigt te ontstaan over de inzet van vrijwilligers bij de inrichting van de werkzaamheden in relatie tot de omvang van de formatie, zij dit direct (via het secretariaat van het COAOB) ter kennis van cao-partijen brengen. Dat maakt het voor cao-partijen mogelijk om te monitoren wat er speelt. Desgewenst informeren cao-partijen de werkgever en or/pvt over stappen die zij kunnen zetten om tot een oplossing te komen, waaronder mediation.

Daarbij is in alle gevallen het volgende van belang.

Cao-partijen beogen niet de vrijheid van een werkgever te beperken om na overleg met de or of pvt beargumenteerd zijn organisatie en inrichting van werkzaamheden en/of formatie aan te passen. Het uitgangspunt blijft dat de bestaande professionele organisatie zoveel mogelijk blijft bestaan op een gezamenlijk door de werkgever en or of pvt adequaat geachte omvang van de formatie werknemers, waarmee de doelen van de organisatie redelijkerwijs kunnen worden bereikt.

Vrijwilligers mogen werkzaamheden uitvoeren, die aanvullend zijn op door werknemers uitgevoerde taken, ook indien die nu of in het verleden door daarvoor betaalde werknemers worden of werden verricht. Een en ander mits dit de omvang van de bestaande totale formatie werknemers in de organisatie niet aantast. Dat betekent bijvoorbeeld, maar niet uitsluitend dat - als dit niet ten koste gaat van de bestaande totale omvang van de formatie - een vrijwilliger in de front office als gastvrouw of-gastheer kan worden ingezet, (zoek)vragen van bezoekers mag beantwoorden, en boeken mag innemen en in de kasten mag terugzetten.

Bijlage 5 bij het onderhandelingsresultaat cao OB 2023

Betreft: duurzame inzetbaarheid

De tekst van het huidige artikel 73 cao OB 2020-2022 over duurzame inzetbaarheid wordt geschrapt en vervangen door:

Duurzame inzetbaarheid

Artikel [..]

1. Werkgever en werknemer dragen samen zorg voor de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.
2. Werkgever en werknemer spannen zich optimaal in opdat de werknemer gezond, vitaal en gemotiveerd kan (blijven) deelnemen aan het arbeidsproces. Als dat niet mogelijk is zonder passende maatregelen, dan is maatwerk gewenst. In dat geval kunnen werkgever en werknemer met elkaar eventueel afspraken maken over, onder meer:
 - job crafting;
 - job carving;
 - verlofsparen;
 - deeltijdpensioen;
 - een regeling vervroegde uittreding (RVU);
 - een generatieregeling.
3. Werkgever en werknemer zijn er alert op dat eventuele samenloop van twee of meer van de hiervoor in lid 2 genoemde maatregelen kan leiden tot fiscale en andere risico's.
4. Werkgever en werknemer nemen tijdig voordat zij eventueel maatwerkafspraken maken contact op met het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) om zich te laten informeren over de mogelijkheden, belemmeringen en risico's in het kader van pensioen(opbouw).