

onderwerp : Bestuursvoorstel cao-wijziging en –verlenging
agendapunt : 8
bijlage : 2
aan : Ledenvergadering
van : Het bestuur
datum : ALV 26 januari 2012

Het bestuur legt de leden ter goedkeuring voor het onderhandelaarsakkoord over de cao 2012-2013.

Het bestuur is verheugd al zo vroeg in het jaar dit onderhandelaarsakkoord aan u ter goedkeuring voor te kunnen leggen. De onderhandelingen zijn steeds in een bijzonder prettige en open sfeer verlopen.

In het huidige onzekere economische klimaat brengt een tweejarige cao enige rust in de arbeidsvoorwaarden. Daarbij is voorzien in een bescheiden salarisverhoging voor 2012, en de afspraak om in de loop van dit jaar de ruimte voor 2013 te bezien voor een eventuele salarisontwikkeling voor 2013.

Daarnaast zijn nog enkele inhoudelijke wijzigingen afgesproken, die er vooral op zijn gericht om in de cao de bedoelingen van partijen duidelijker tot uitdrukking te brengen.

Cao-partijen zijn van mening dat sommige onderwerpen het best op organisatieniveau geregeld kunnen worden in plaats van regels van bovenaf op te leggen. In een regeling op organisatie niveau kan rekening worden gehouden met de specifieke omstandigheden en kenmerken van de organisatie. Voorbeelden hiervan zijn dat in de cao gestimuleerd wordt dat werkgevers met hun OR/PVT een regeling vaststellen voor bijzonder verlof, voor levensfasebewust personeelsbeleid en te kiezen voor de invoering van enige vorm van individueel roosteren. Tevens is afgesproken om waar nodig ondersteuning aan te bieden en voorbeelden of best practices te verspreiden.

Tenslotte zijn enkele protocolafspraken aan de actualiteit aangepast.

Toelichting op de afspraken

Looptijd

De looptijd van de cao is twee jaar; deze loopt van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013.

Algemene salarisontwikkeling

In het akkoord is een algemene salarisverhoging van 1,25% per 1 januari 2012 afgesproken. In de regionale bijeenkomsten waarin de leden zijn geraadpleegd over hun wensen en verwachtingen van een nieuwe cao, kwam duidelijk naar voren dat de werkgevers eraan hechten op de arbeidsmarkt als aantrekkelijk werkgever beschouwd te blijven worden. De werkgeversdelegatie is daarom van mening dat, nu voor het overige geen afspraken zijn gemaakt die kosten voor de werkgevers met zich meebrengen, ondanks de economisch onzekere tijd de afgesproken salarisverhoging bij deze wens van de leden aansluit. Voor de loonontwikkeling is tevens aansluiting gezocht bij de te verwachten loonontwikkeling bij de subsidiënten.

In de loop van 2012 wordt gesproken over mogelijke ruimte voor loonontwikkeling voor 2013. Voor het overige zullen er in 2012 en 2013 dus geen andere cao-afspraken meer worden gemaakt en zal er dus geen verdere loonkostenstijging optreden.

Bijzonder verlof

Omdat een deel van het bijzonder verlof dat niet in de Wet Zorg en Arbeid is geregeld (b.v. bij huwelijk) tegen de bedoelingen van cao-partijen in dreigde te verdwijnen waren werknemersorganisaties niet gelukkig met het schrappen van de opsomming van gelegenheden waarvoor een werknemer aanspraak kon maken op bijzonder verlof en wilden

zij die opnieuw in de cao opnemen. Werkgevers waren er echter geen voorstander van de opsomming weer terug te plaatsen in de cao. Temeer omdat uit de enquête, die begin oktober 2011 was uitgezet onder de leden van de VOB, is gebleken dat veel werkgevers hiervoor in de plaats al zelf een regeling hadden vastgesteld voor hun organisatie. Dat was ook de bedoeling van cao-partijen bij het schrappen van het bijzonder verlot.

Uiteindelijk is daarom besloten in de cao een bepaling op te nemen om werkgevers die nog geen regeling op organisatieniveau hebben vastgesteld, te stimuleren dit alsnog doen in overleg met hun OR/PVT. Zolang dit nog niet is gebeurd, blijft materieel de opsomming uit de cao 2007-2009 van kracht. Regelingen die zijn vastgesteld gedurende de looptijd van de cao 2010-2011 blijven gelden.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Nieuw is een bepaling om werkgever en werknemers te stimuleren levensfasebewust personeelsbeleid vorm te geven. Het initiatief hiervoor kwam van de werknemersorganisaties. Vanuit de overheid zijn er signalen dat een bepaling over dit onderwerp voorwaarde wordt voor het algemeen verbindend verklaren van een cao, dit was een extra reden om iets over dit onderwerp te regelen in de cao.

Einde dienstverband in verband met bereiken AOW-leeftijd

Per 1 april 2012 wordt de ingangsdatum van AOW gewijzigd van de eerste van de maand naar de dag dat iemand werkelijk 65 jaar wordt. Om het einde van het dienstverband naadloos op de ingangsdatum van de AOW te laten aansluiten wordt de tekst van artikel 70, lid 1 onder f van de cao aangepast.

Verduidelijking Regeling Sociaal Plan

Op grond van vragen uit de praktijk bleek dat de gevolgen van herplaatsing in een lagere functie bij reorganisatie niet eenduidig was geregeld. Besloten is de tekst van artikel 9 van de bijlage D te herschrijven en zo de bedoeling van partijen duidelijker te verwoorden.

Er bleek vanuit de praktijk behoefte te zijn aan ondersteuning voor de berekening van een mobiliteitsbudget voor boventalligen.

Voor de toepassing van het sociaal plan wordt de eerder gepubliceerde gezamenlijke toelichting daarom uitgebreid met een opsomming van factoren te betrekken bij de berekening van een mobiliteitsbudget of ontslagvergoeding, en een aantal best practices.

Nieuwe protocolafspraken

Sommige protocolafspraken zijn aan de actualiteit aangepast, omdat er onvoldoende tijd was om een goede invulling te geven aan de afspraken uit de cao 2011-2012.

Fuwa-instrument

In de regionale bijeenkomsten bleek de opvatting dat het huidige fuwa-instrument niet erg transparant en dat het niet eenvoudig is toe te passen, door een deel van de leden te worden onderschreven. Maar tevens werd aangegeven dat het onwenselijk was om zo kort na de introductie van het huidige instrument alweer naar een nieuw instrument te gaan ontwikkelen.

Cao-partijen hebben daarom afgesproken dat het huidige FUWA-instrument in de vorm van de stand alone versie het branche-instrument blijft voor functiewaardering.

Daarnaast is afgesproken te onderzoeken hoe dit instrument kan worden vereenvoudigd. Verder zal een format worden ontwikkeld op basis waarvan een functieprofiel kan worden geschreven en zullen voorbeeldprofielen worden ontwikkeld en beschikbaar komen voor de meest voorkomende functies.

Ook zal er, als reactie op de vraag vanuit de praktijk, aanbod komen voor scholing van (aspirant) FUWA-experts.

Individueel roosteren

In 2010 is een project uitgevoerd om individueel roosteren in openbare bibliotheken onder professionele begeleiding te introduceren en ermee te experimenteren. Het project omvatte vijf pilotprojecten, een train-de-trainersmodule (mede ten behoeve van PSO's) en een slotbijeenkomst voor alle bibliotheken en PSO's. Het project is succesvol uitgevoerd. In de vijf pilots die in 2010 zijn uitgevoerd om ervaring op te doen met individueel roosteren is op verschillende manieren met individueel roosteren geëxperimenteerd. Het resultaat is een vijftal modellen van individueel roosteren. Alle bibliotheken kunnen daardoor gebruik maken van de opgedane kennis en ervaringen die het best bij hun eigen wensen en behoeften aansluiten. Het resultaat van het project en van de pilots zal op de ledenbijeenkomst op 26 januari worden gepresenteerd. Een aantal medewerkers uit de pilotbibliotheken zal aanwezig zijn om hun model toe te lichten.

Het voornemen van cao-partijen is om de kennis die hiermee is opgedaan in de komende jaren te verspreiden in de branche, waarbij tegelijk werkgevers en werknemers worden gestimuleerd in hun organisatie ook enige vorm van individueel roosteren in te voeren.

Arbocatalogus

De enquête over de arbocatalogus in de (na)zomer van 2011 heeft voldoende input opgeleverd om de arbocatalogus zo aan te passen dat deze beter op de wensen en behoeften van de praktijk aansluit. Daarnaast kunnen dan ook veranderingen en nieuwe inzichten in de bibliotheek als werkomgeving verwerkt worden. Partijen hebben afgesproken in 2012 een vernieuwde arbocatalogus te ontwikkelen.