



7 maart 2023

Onderhandelingsresultaat

Cao Openbare Bibliotheken 2023-2024

Ondergetekenden:

1. werkgeversorganisatie:

de Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB),
statutair gevestigd in Utrecht en kantoorhoudende aan de Hamburgerstraat 28a in (3512 NS) Utrecht,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer N.J.H. Gravesteijn, Directeur VOB;

en

2. werknemersorganisaties:

- **de vereniging FNV,**
statutair gevestigd in Utrecht en kantoorhoudende aan Hertogswetering 159 in (3543 AS) Utrecht,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door M.A.M. Kothman, Bestuurder sector FNV Media & Cultuur, branche openbare bibliotheken;
- **de vereniging CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief,**
statutair gevestigd in Utrecht en kantoorhoudende aan Tiberdreef 4 in (3561 GG) Utrecht,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door W. Wetzels, Bestuurder Arbeidsvoorwaarden;

hierna gezamenlijk te noemen: **cao-partijen**;

in overweging nemende dat:

- de looptijd van de cao Openbare Bibliotheken 2020-2022 (cao OB 2020-2022) is geëindigd op 31 december 2022;
- de cao OB 2020-2022 niet is opgezegd;
- de cao OB 2020-2022 per 1 januari 2023 stilzwijgend voor de duur van een jaar is verlengd;
- cao-partijen in oktober 2022 met elkaar in overleg zijn getreden over het sluiten van een nieuwe cao Openbare Bibliotheken voor een periode van twaalf á 24 maanden;



- de intentie van cao-partijen is dat die nieuwe cao Openbare Bibliotheken:
 - * de belangen van zowel werkgevers als werknemers in de branche openbare bibliotheken (OB-branche) dient;
 - * aansluit op de uitdagingen waar de OB-branche voor staat, waaronder een transitie en diverse arbeidsmarktontwikkelingen;
 - * werkbaar is voor de diversiteit aan openbare bibliotheken;
- cao-partijen tijdens dat overleg hebben gezocht naar een goed evenwicht tussen koopkrachtdaling van werknemers, de financiële mogelijkheden van werkgevers en de aantrekkelijkheid van de OB-branche als (potentiële) werkgever;
- de koopkrachtdaling van werknemers in 2022 relatief fors was en naar verwachting in 2023 minder is, maar toch nog hoger dan de laatste jaren voorafgaand aan 2022;
- werknemers enige compensatie voor koopkrachtdaling ontvangen van de overheid: energieplafond, energietoeslag, BTW-verlaging, zorgtoeslag, huurtoeslag e.d.;
- werkgevers per 1 januari 2023 verplicht moeten voldoen aan de verhoging van het wettelijk minimumloon (WML) met 10,15% en dat die verhoging effect heeft op de onderste treden van de schalen 1, 2, 3 en 4;
- werkgevers geen compensatie ontvangen voor de stijging van het WML;
- openbare bibliotheken te maken hebben met fiks gestegen en nog stijgende lasten: energie, brandstof, huur, inkoop e.d.;
- in verreweg de meeste gevallen openbare bibliotheken geen of te weinig indexatie krijgen van gemeenten voor kostenstijgingen, waaronder loonstijgingen;
- sommige openbare bibliotheken worden geconfronteerd met (gemeentelijke en provinciale) bezuinigingen;
- cao-partijen ernaar streven om werkgevers en werknemers spoedig duidelijkheid te geven;
- cao-partijen ernaar streven om nabetalingen door werkgevers aan werknemers als gevolg van inwerkingtreding van de cao OB met terugwerkende kracht zoveel als mogelijk te voorkomen;
- cao-partijen ernaar streven om de koopkracht van werknemers per 1 april 2023 relatief flink structureel te laten toenemen;
- werknemers met lagere en middeninkomens het in de huidige omstandigheden veelal zwaarder hebben dan werknemers met hogere inkomens;
- cao-partijen het daarom wenselijk vinden dat werknemers met een laag of middeninkomen er in 2023 verhoudingsgewijs meer op vooruit gaan, dan werknemers met een hoger inkomen;
- cao-partijen hebben afgesproken om een beperkt aantal thema's vast te leggen in een cao OB met een looptijd van 1 januari 2023 tot en met 31 maart 2024;
- daarnaast afspraken zijn gemaakt over in 2023 te bespreken thema's, vast te leggen in een bij die cao OB behorend protocol;
- cao-partijen eind 2021 met het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) een opdrachtaanvaardingsovereenkomst voor 2022 en 2023 hebben gesloten;
- cao-partijen de afgelopen maanden met elkaar en het POB-bestuur in gesprek zijn gegaan over de mogelijkheden om de opbouwpercentages van het ouderdoms-, partner en wezenpensioen te verhogen;
- stijging van de opbouwpercentages van het ouderdoms- en nabestaandenpensioen mogelijk is, bij een gelijkblijvende pensioenpremie, door de verhoging van de AOW-franchise en het maximum van het pensioengevend salaris én door de hoge premiedekkingsgraad als gevolg van de hogere rentestand;



komen het volgende overeen:

verklaren dat zij navolgend onderhandelingsresultaat hebben bereikt over:

- de collectieve arbeidsovereenkomst Openbare Bibliotheken voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 maart 2024 (cao OB);
- bij die cao OB behorende protocolafspraken;
- de uitvoering van de met het POB gesloten opdrachtaanvaardingsovereenkomst voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

Namens partijen in viervoud ondertekend op [... in te vullen na akkoord meerderheid leden VOB, CNV en FNV] 2023.

[Het VOB-bestuur legt dit onderhandelingsresultaat positief voor aan de leden van VOB.]

N.J.H. Gravesteyn
Directeur VOB

M.A.M. Kothman
Bestuurder sector FNV Media & Cultuur
FNV

W. Wetzels
Bestuurder Arbeidsvoorwaarden
sector Publieke diensten
CNV Overheid & Publieke Diensten,
onderdeel van CNV Connectief



Onderhandelingsresultaat

Cao-partijen hebben navolgende afspraken gemaakt over de cao Openbare Bibliotheken 1 januari 2023 - 31 maart 2024 (cao OB) en de pensioenregeling bij het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB).

Bij dit onderhandelingsresultaat is een zestal bijlagen gevoegd. Deze bijlagen maken geheel en onlosmakelijk deel uit van dit akkoord.

Zodra het onderhandelingsresultaat is geaccordeerd, worden de afspraken uitgewerkt tot definitieve cao-teksten.

A. Cao Openbare Bibliotheken

1. Looptijd cao OB

De looptijd van de cao OB is vijftien maanden.

De cao OB vangt met terugwerkende kracht aan op 1 januari 2023 en eindigt op 31 maart 2024.

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.

4. Koopkracht

4.1 Loonstijging

- a. Per 1 januari 2023 worden de onderste treden van de schalen 1 t/m 4 gebracht op het niveau van het verhoogde wettelijk minimumloon (WML) (= € 1.934,40 bruto per maand voor een 21-jarige; afgerond naar boven: € 1.935). Het betreft de onderste treden van schaal 1 (treden 0, 1 en 2), schaal 2 (treden 0 en 1), schaal 3 (trede 0) en schaal 4 (trede 0). Deze treden zitten op dit moment onder het huidige WML-niveau, door de verhoging met 10,15% van het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023.



- b. Per 1 april 2023 worden:
- * de bruto maandsalarissen structureel verhoogd met 2%;
 - * worden de bruto maandsalarissen vervolgens structureel verhoogd met een nominale verhoging ter grootte van € 125 bruto.
- c. Bij de hiervoor sub b genoemde verhogingen met 2% respectievelijk € 125 bruto vormt de salaristabel per 1 juli 2022 het uitgangspunt. De verhoging van het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 wordt geacht te zijn verwerkt in de stijging van de maandsalarissen met 2% respectievelijk € 125 bruto.
- Na de verhoging van het bruto maandsalaris met 2% respectievelijk € 125 bruto, bevinden zich nog twee treden in de twee laagste schalen onder het niveau van het per 1 januari 2023 verhoogde wettelijk minimumloon voor een 21-jarige. De bruto maandsalarissen in deze treden worden daarom extra verhoogd tot € 1.935 (trede 0 van schaal 1) respectievelijk tot € 1.937 (trede 0 van schaal 2).

De salaristabellen per 1 januari 2023 en per 1 april 2023 zijn opgenomen in **bijlage 1**.

Naast de 2%, levert een nominale verhoging van de maandsalarissen met € 125 bruto per 1 april 2023 omgerekend naar een percentage nog eens 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.

4.2 Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering (EJU) wordt met ingang van 2023 met 0,75% (punt) verhoogd van 3,25% naar 4%. De EJU wordt berekend over het door de werknemer in dat kalenderjaar feitelijk verdiende brutosalaris, vermeerderd met de over dat jaar opgebouwde vakantietoeslag.

De totale procentuele stijging van het salaris én de EJU bedraagt gemiddeld 6,91% ten opzichte van de salaristabel per 1 juli 2022 (situatie eind 2022).

Het percentage bedraagt minimaal 4,42% in de hoogste trede van schaal 14 en loopt op tot maximaal 10,93% in de laagste trede van schaal 1.

De gemiddelde stijging per schaal in de schalen 3 tot en met 7 bedraagt: 8,52% (schaal 3), 8,28% (schaal 4), 8,05% (schaal 5), 7,64% (schaal 6) en 7,15% (schaal 7).

Een totaaloverzicht van de gemiddelde stijging per schaal is opgenomen in **bijlage 2**.

4.3 Lobby

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.

5. Mobiliteit

5.1 Vergoeding reiskosten woon-werk

De tegemoetkoming in de noodzakelijk te maken reiskosten woon-werk wordt met ingang van 1 januari 2023 met € 0,02 verhoogd van € 0,19 naar € 0,21 bruto per kilometer.



5.2 Studieafspraken 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 verblijfkosten 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 kijken ook naar eventuele gevolgen voor de Regeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (artikel 35 en Bijlage H in de cao OB 2020-2022).

Cao-partijen nemen dit thema op in de protocolafspraken.

6. Hybride werken

De huidige tekst van artikel 9 cao OB 2020-2022 wordt met ingang van 1 januari 2023 geschrapt en vervangen door een nieuwe tekst over op afstand werken (zie daarvoor **bijlage 3**).

Uitgangspunt van dat nieuwe artikel is dat de werkgever minimaal eens per drie jaar in gesprek gaat met zijn ondernemingsraad (or) of personeelsvertegenwoordiging (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.

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 branche openbare bibliotheken te ondersteunen in plaats van te belemmeren. 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 or of 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 onlosmakelijk 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 een competentieset 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 tweejaarlijks 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 'boekenbieb' 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 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 medio 2023 te gebruiken is. Dit ter verbetering 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 door SBW verkregen MDIEU-subsidie 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 coachingstrajecten bieden.

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 daarom geschrapt en vervangen door een nieuw artikel over duurzame inzetbaarheid (zie **bijlage 5**).

De kern daarvan is dat werkgever en werknemer zich optimaal inspannen opdat de werknemer gezond, vitaal en gemotiveerd kan (blijven) deelnemen aan het arbeidsproces. Als maatwerk gewenst is, dan kunnen werkgever en werknemer eventueel met elkaar afspraken maken over, onder meer:

- job crafting;
- job carving;
- verlofsparen;
- deeltijdpensioen;
- een regeling vervroegde uittreding (RVU);
- een generatieregeling.



De werkgever kan met de or of pvt afspraken maken over daarvoor geldende (financiële) kaders, voorwaarden en criteria.

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 Jaarurensystematiek

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

Cao-partijen monitoren en evalueren de (implementatie van de) jaarurensystematiek 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.

De uitvoering hiervan is mede afhankelijk van het rondkrijgen van financiering voor de monitoring en evaluatie. SBW heeft laten weten een goed onderbouwde aanvraag voor een financiële bijdrage in overweging te zullen nemen.

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 gedateerde artikel 45 lid 2 cao OB 2020-2022 over de inzet van invalkrachten dient te worden geschrapt 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.

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.

15. Geschillenregeling

De geschillenregeling, die in de cao OB 2020-2022 in artikel 86 en bijlage L is opgenomen, is door cao-partijen tegen het licht gehouden. Daarbij hebben zij onder meer bekeken of de in het kader van de geschillenprocedure geldende termijnen duidelijk, logisch en werkbaar zijn. Daarnaast is inbreng gevraagd van de leden van de geschillencommissie. Naar aanleiding daarvan is de structuur en leesbaarheid van de geschillenregeling verbeterd, zijn termijnen aangepast en onnodige drempels weggenomen. Zo is de gevraagde vergoeding van € 200 om een procedure aanhangig te kunnen maken geschrapt.

De huidige tekst van de geschillenregeling wordt met ingang van 1 januari 2023 geschrapt en vervangen door een nieuwe tekst (zie daarvoor **bijlage 6**).

16. Wetswijzigingen

Cao-partijen verwerken de wetswijzigingen die hebben plaatsgevonden in 2022 waar nodig 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;
- uitwerking van het SER-MLT-advies v.w.b. verbetering positie werknemers met flexibele contracten.

17. Definities, artikelnummers en (artikel)verwijzingen

De definities, artikelnummers en (artikel)verwijzingen worden in lijn gebracht met de nieuwe tekst van de cao OB. Mogelijk leidt dat tot (tekstuele) aanpassingen.

18. Structureren en herformuleren cao-tekst

Cao-partijen gaan de cao-tekst (laten) herschrijven. Doel is een gestructureerde en goed leesbare cao-tekst, die aansluit bij de tijdgeest.

Cao-partijen beogen de uitvoering met ondersteuning van een extern adviseur te laten plaatsvinden in de eerste helft van 2023.

Die uitvoering is afhankelijk van het rondkrijgen van financiering hiervoor.

Vooraf maken cao-partijen met elkaar en de opdrachtnemer goede afspraken over de aanpak en het mandaat van de in te stellen werkgroep.

Cao-partijen nemen dit thema op in de protocolafspraken.



19. 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.

Het overleg tussen cao-partijen start in het tweede kwartaal van 2023.

Het streven is om de protocolafspraken zoveel als mogelijk af te ronden voor april 2024.



B. Pensioenregeling bij Pensioenfonds Openbare Bibliotheken

20. Uitvoering opdrachtaanvaardingsovereenkomst met POB 2022-2023

Cao-partijen hebben eind 2021 een opdrachtaanvaardingsovereenkomst gesloten met het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) voor een periode van twee jaar (2022 en 2023).

De totale pensioenpremie bedraagt 20,7% van de pensioengevende salarissom. Driekwart van de pensioenpremie komt voor rekening van de werkgever en een kwart voor rekening van de werknemer.

De deelnemersbijdrage bedraagt in 2023 8,19% van de pensioengrondslag.

Het opbouwpercentage ouderdomspensioen stijgt in 2023 van 1,55% naar (circa) 1,63%.

Het opbouwpercentage partnerpensioen stijgt in 2023 van 1,085% naar (circa) [.....%; in te vullen op basis van nog te ontvangen informatie van POB].

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 1 bij het onderhandelingsresultaat cao OB 2023-2024

Datum: 7 maart 2023

Betreft: salaristabellen per 1 januari 2023 en per 1 april 2023 behorende bij cao OB 2023-2024

Zie volgende pagina's.



Salarissen per 1-1-2023 (aangepast n.a.v. verhoging van het wettelijk minimumloon per 1-1-2023)

salarissen in €			schaal						
#	1-1-2023		1	2	3	4	5	6	7
1	1935	0							
2	1935		0						
3	1935	1							
4	1935		1		0				
5	1935	2				0			
6	1938	3	2	1			0		
7	1980	4			1				
8	2026	5	3	2			1		
9	2087	6	4		2				
10	2150	7	5	3			2	0	
11	2223		6	4	3				
12	2293		7		4	3		1	
13	2363				5	4			
14	2433				6	5	2		0
15	2508				7	6	3		
16	2578				8	7	4		1
17	2645				9	8	5		
18	2719					9	6		2
19	2788					10	7		3
20	2860	0						8	4
21	2930							9	5
22	2999	1							6
23	3072								7
24	3150	2							8
25	3226	3							9
26	3293	4	0						
27	3372	5							
28	3448	6	1						
29	3521	7							
30	3589	8	2	0					
31	3665	9							
32	3780		3	1					
34	3922		4	2					
36	4085		5	3					
38	4241		6	4	0				
40	4408				5	1			
42	4591				6	2			
44	4736				7	3			
46	4898					4			
48	5058					5			
50	5216					6	0		
52	5378					7	1		
54	5527					8	2		
56	5676						3	0	
58	5833						4	1	
60	5979						5	2	0
62	6133						6	3	1
64	6323						7	4	2
66	6523							5	3
68	6711							6	4
70	6899							7	5
72	7118								6
74	7305								7
76	7507								8
78	7726								
80	7944								



Salarissen per 1-4-2023

#	salarissen in €	2%+€125 1-4-2023	schaal							
			1	2	3	4	5	6	7	
1	1935		0							
2	1937			0						
3	1975		1							
4	2017			1	0					
5	2059		2				0			
6	2102		3	2	1			0		
7	2145		4			1				
8	2192		5	3	2			1		
9	2254		6	4		2				
10	2318		7	5	3			2	0	
11	2392			6	4	3				
12	2463			7	5	4	3		1	
13	2536				6	5	4			
14	2607				7	6	5	2		0
15	2683				8	7	6	3		
16	2755					8	7	4		1
17	2823					9	8	5		
18	2898						9	6		2
19	2968						10	7		3
20	3042		0						8	4
21	3114								9	5
22	3184		1							6
23	3259									7
24	3338		2							8
25	3415		3							9
26	3484		4	0						
27	3564		5							
28	3641		6	1						
29	3716		7							
30	3786		8	2	0					
31	3863		9							
32	3980			3	1					
34	4125			4	2					
36	4292			5	3					
38	4451			6	4	0				
40	4622				5	1				
42	4808				6	2				
44	4956				7	3				
46	5121					4				
48	5284					5				
50	5445					6	0			
52	5610					7	1			
54	5763					8	2			
56	5915						3	0		
58	6075						4	1		
60	6224						5	2	0	
62	6380						6	3	1	
64	6575						7	4	2	
66	6779							5	3	
68	6971							6	4	
70	7162							7	5	
72	7386								6	
74	7576								7	
76	7783								8	
78	8005									
80	8228		8	9	10	11	12	13	14	



Bijlage 2 bij het onderhandelingsresultaat cao OB 2023-2024

Datum: 7 maart 2023

Betreft: overzicht totale stijging per schaal (+ 2% + € 125 + 0,75% (punt) EJU)
t.o.v. situatie eind 2022

Schaal	+ 2%	+ € 125 bruto per maand nominaal in %	Totaal in % t.o.v. situatie eind 2022 (2% + € 125 + 0,75% (punt) EJU)
1	2%	6,42%	9,33%
2	2%	6,16%	8,97%
3	2%	5,74%	8,52%
4	2%	5,50%	8,28%
5	2%	5,27%	8,05%
6	2%	4,87%	7,64%
7	2%	4,38%	7,15%
8	2%	3,78%	6,56%
9	2%	3,35%	6,11%
10	2%	3,02%	5,79%
11	2%	2,57%	5,33%
12	2%	2,18%	4,94%
13	2%	2,01%	4,76%
14	2%	1,87%	4,62%
Gemiddeld over alle schalen t.o.v. situatie eind 2022	2%	4,13%	6,91%



Bijlage 3 bij het onderhandelingsresultaat cao OB 2023-2024

Datum: 7 maart 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 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 (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 Arbo regelgeving;
- * 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 werkplekchecklists en modellen voor een thuiswerkovereenkomst.



Bijlage 4 bij het onderhandelingsresultaat cao OB 2023-2024

Datum: 7 maart 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 2023-2024

Datum: 7 maart 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.De werkgever kan met de of pvt afspraken maken over daarvoor geldende (financiële) kaders, voorwaarden en criteria.
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).



Bijlage 6 bij het onderhandelingsresultaat cao OB 2023-2024

Datum: 7 maart 2023

Betreft: geschillenregeling

De tekst van het huidige artikel 86 en bijlage L cao OB 2020-2022 over de geschillenregeling wordt geschrapt en vervangen door:

Geschillenregeling

Artikel [..]

1. Er is een Geschillencommissie, die op verzoek van een werkgever of een werknemer, kennis neemt van elk geschil tussen werkgever en werknemer dat betrekking heeft op de tussen hen bestaande of bestaand hebbende arbeidsovereenkomst.
2. De werkgever of de werknemer die zich tot de Geschillencommissie heeft gewend wordt niet-ontvankelijk verklaard indien:
 - a. het geschil bij de rechter aanhangig is gemaakt, voordat het is aangemeld bij de Geschillencommissie;
 - b. het geschil voortvloeit uit de toepassing van een beoordelingsregeling ex artikel 72 (beoordelingsregeling) cao OB én de verzoeker geen gebruik heeft gemaakt van een (aanwezige) interne bezwarenprocedure van de instelling;
 - c. het geschil betrekking heeft op een door de werkgever uitgebracht definitief oordeel in het kader van een beoordelingsregeling én tenminste drie weken zijn verlopen ná het tijdstip waarop de werknemer kennis heeft genomen van dit definitief oordeel;
 - d. het geschil in behandeling is bij een bezwarencommissie, zoals bedoeld in Bijlage K - Regeling sociaal plan;
 - e. het geschil in behandeling is bij een interne bezwarencommissie of de commissie extern beroep FUWA-systeem OB/KE, zoals bedoeld in Bijlage C – Functiewaarderingsstelsel OB/KE.
3. Indien tijdens de behandeling van het geschil door de Geschillencommissie een van de partijen of beide partijen het geschil aanhangig maakt (maken) bij de rechter, ziet de Geschillencommissie af van verdere behandeling.
4. Indien een oordeel van de Geschillencommissie wordt ingeroepen, zijn beide partijen verplicht alle medewerking te verlenen aan de werkzaamheden van de Geschillencommissie, onverlet hun bevoegdheid om een gerechtelijke procedure aan te spannen.
5. De regels, die zijn gesteld ten aanzien van het aanhangig maken van een geschil respectievelijk ten aanzien van de werkwijze, samenstelling en de benoeming van de leden van de Geschillencommissie, zijn opgenomen in de bij deze cao OB behorende bijlage L - Reglement van de Geschillencommissie.

Reglement van de Geschillencommissie

(Ex artikel [..] cao OB)

Artikel 1 Samenstelling

1. De Geschillencommissie bestaat uit drie leden.
2. De samenstelling van de Geschillencommissie is als volgt:
 - a. Vereniging van Openbare Bibliotheken, partij bij de cao OB, benoemt één lid;
 - b. Werknemersorganisaties FNV (sector FNV Media & Cultuur) en CNV Overheid & Publieke Diensten (onderdeel van CNV Connectief; sector Publieke Diensten), partijen bij de cao OB,



- benoemen samen één lid;
- c. Vereniging van Openbare Bibliotheken en werknemersorganisaties benoemen samen één lid.
Dit lid is de voorzitter van de Geschillencommissie;
- d. Zo nodig benoemt de benoemende partij ad hoc een plaatsvervangend lid.
3. De leden van de Geschillencommissie worden benoemd voor een periode van drie jaar. Na deze periode kunnen zij direct worden herbenoemd.

Artikel 2 Secretariaat

Het secretariaat van de Geschillencommissie (hierna aangeduid als: secretariaat) wordt gevoerd door het secretariaat van het COAOB (Hamburgerstraat 28a, 3512 NS Utrecht; T: 030-3070300). Het secretariaat is ook bereikbaar per e-mail via: COAOB@debibliotheken.nl.

Artikel 3 Aanmelding geschil

1. Een geschil als bedoeld in artikel 86 (geschillenregeling) van de cao OB wordt aanhangig gemaakt door een gemotiveerd verzoekschrift aan het secretariaat te sturen (schriftelijk of per e-mail).
2. De verzoeker (degene die het geschil aanhangig maakt) doet de wederpartij tegelijkertijd een kopie van het verzoekschrift toekomen (schriftelijk of per e-mail).
3. Zolang niet is voldaan aan het bepaalde in lid 2 van dit artikel, behandelt de Geschillencommissie het geschil niet.
4. De wederpartij doet het secretariaat, nadat het secretariaat hem daartoe heeft verzocht, binnen drie weken een gemotiveerd verweerschrift toekomen (schriftelijk of per e-mail).
5. De wederpartij doet de verzoeker tegelijkertijd een kopie van het verweerschrift toekomen (schriftelijk of per e-mail).

Artikel 4 Bindend advies

1. Voor aanvang van de behandeling van het geschil stelt het secretariaat vast of partijen zijn overeengekomen de uitspraak van de Geschillencommissie bij wijze van bindend advies op te volgen.
2. Indien sprake is van een geschil dat voortvloeit uit de toepassing van een beoordelingsregeling ex artikel 72 van de cao OB, doet de Geschillencommissie - in afwijking van lid 1 - een voor beide partijen bindende uitspraak, waarbij zij uitspreekt of de gevolgde procedure juist is geweest en/of de werkgever in redelijkheid tot zijn oordeel heeft kunnen komen. Indien de Geschillencommissie tot het oordeel komt dat de beoordeling niet aan deze voorwaarden voldoet, wordt deze vernietigd. In dat geval moet de werkgever een nieuwe beoordeling uitbrengen, rekening houdend met hetgeen de Geschillencommissie in haar uitspraak heeft overwogen.

Artikel 5 Behandeling geschil

1. De Geschillencommissie kan het geschil zowel mondeling als schriftelijk behandelen. De behandeling van een geschil vindt in het algemeen plaats uiterlijk binnen acht weken na de aanmelding van het geschil bij het secretariaat.
2. Besluit de Geschillencommissie tot een schriftelijke behandeling van het geschil, dan stelt het secretariaat partijen hiervan op de hoogte.
3. Besluit de Geschillencommissie tot een mondelinge behandeling van het geschil, dan nodigt het secretariaat partijen hiervoor minimaal twee weken van tevoren voor uit.
4. Tijdens de mondelinge behandeling worden partijen in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een adviseur kunnen laten bijstaan.
5. Partijen dienen in beginsel beiden, al dan niet vergezeld van gemachtigden, te verschijnen op de mondelinge behandeling.
6. Indien een partij verhinderd is te verschijnen op de mondelinge behandeling, meldt zij dit (schriftelijk of per e-mail) onder opgave van redenen ten minste twee dagen voor de dag, waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, aan het secretariaat. In dit geval kan de Geschillencommissie besluiten de mondelinge behandeling te verplaatsen naar een ander moment.



7. Tijdens de mondelinge behandeling kan de Geschillencommissie, al dan niet op verzoek van een of beide partijen, besluiten om getuigen en/of deskundigen te gaan horen.
8. Iedere partij heeft het recht kennis te nemen van de door de wederpartij ingediende stukken.

Artikel 6 Voorlopig onderzoek

1. De Geschillencommissie kan een voorlopig onderzoek instellen, waarin partijen in elkaars tegenwoordigheid worden gehoord.
2. De Geschillencommissie kan tijdens het in lid 1 van dit artikel bedoelde onderzoek besluiten dat partijen voor een bepaald deel afzonderlijk worden gehoord, indien zij dat noodzakelijk acht.
3. De Geschillencommissie kan tijdens het in lid 1 van dit artikel bedoelde onderzoek tevens getuigen en/of deskundigen oproepen, indien zij dat noodzakelijk acht.

Artikel 7 Beraadslaging en stemming

1. De beraadslagingen van de Geschillencommissie vinden plaats in een voltallige vergadering, die niet openbaar is. De tijdens deze vergadering gedane mededelingen zijn vertrouwelijk.
2. De Geschillencommissie besluit bij meerderheid van stemmen. De stemming gebeurt mondeling, waarbij het de leden niet is toegestaan zich van stemming te onthouden.

Artikel 8 Advies

1. Het advies van de Geschillencommissie is gemotiveerd en wordt binnen vier weken na de beraadslagingen schriftelijk aan partijen meegedeeld.
2. In bijzondere omstandigheden kan de Geschillencommissie deze termijn met ten hoogste vier weken verlengen.

Artikel 9 Kosten

De door partijen gemaakte kosten, waaronder begrepen de honoraria van de eventueel door partijen geraadpleegde raadslieden en deskundigen, komen ten laste van partijen zelf.