



CNV NIEUWSBERICHT

2 mei 2024

Onderhandelingsresultaat cao voor openbare bibliotheken

Na bijna vier maanden onderhandelen hebben VOB, FNV en CNV (cao-partijen) een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao openbare bibliotheken (cao OB). De looptijd van de nieuwe cao OB is twee jaar vanaf 1 april 2024.

Met dit resultaat hebben cao-partijen een goed evenwicht weten te vinden tussen koopkrachtherstel en -verbetering voor werknemers, de financiële mogelijkheden van werkgevers en de aantrekkelijkheid van de OB-branche als (potentiële) werkgever. Deze cao OB sluit aan bij maatschappelijke- en arbeidsmarktontwikkelingen en de uitdagingen waar de OB-branche voor staat. Daarbij passen betere en modernere primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden voor werknemers. De nieuwe cao heeft aandacht voor de kosten van woon-werkverkeer, individuele keuzes, ontwikkeling, sociale veiligheid, diversiteit en inclusie.

Cao-partijen hebben de cao-tekst leesbaarder, moderner en inclusiever gemaakt. En zij laten deze aantrekkelijk en toegankelijk vormgeven. Cao-partijen streven ernaar de nieuwe tekst in juni 2024 te publiceren, inclusief de afspraken in dit onderhandelingsresultaat.

In de branche zijn ruim 7.500 werknemers en ruim 25.000 vrijwilligers werkzaam bij circa 140 werkgevers.

Cao-partijen zijn positief over dit resultaat en leggen het nu aan hun leden voor. De uitkomst daarvan is duidelijk rond 24 mei 2024.

De belangrijkste afspraken zijn op hoofdlijnen:

Looptijd

De ingangsdatum van de nieuwe cao OB is 1 april 2024. De cao OB eindigt op 31 maart 2026. De langere looptijd van 24 maanden zorgt voor rust, duidelijkheid en stabiliteit, zowel voor werkgevers als werknemers.

Koopkracht

Werknemers gaan er flink op vooruit. In totaal is de stijging tijdens de looptijd van de cao OB 9,75%. Dit is exclusief een flinke verbetering van de regeling voor reiskosten woon-werk.

Salaris

De bruto maandsalarissen worden verhoogd met:

- 4% per 1 juli 2024;
- 3,75% per 1 juli 2025;
- 1% per 1 januari 2026.



Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering wordt verhoogd:

- met 0,5% punt tot 4,5% per 1 juli 2024;
- met 0,5% punt tot 5,0% per 1 juli 2025.

Reiskosten woon-werk en dienstreizen

Per 1 januari 2025:

- bedraagt de reiskostenvergoeding woon-werk € 0,23 bruto per kilometer;
- vergoedt de werkgever de eerste vijf kilometer enkele reis woon-werkverkeer niet aan de werknemer (nu is dat nog 10 km);
- gaat een maximumaantal km's van 50 km gelden voor een enkele reis woon-werkverkeer;
- vergoedt de werkgever de werk gerelateerde kosten van openbaar vervoer volledig aan de werknemer tegen het laagst mogelijke tarief.

De werkgever mag met instemming van de or of pvt afwijken van de regelingen reiskosten woon-werkverkeer en reis- en verblijfkosten dienstreizen.

Verhuiskostenregeling

De regeling vergoeding verhuiskosten vervalt met ingang van 1 april 2024. Met ingang van 1 juli 2024 vervallen ook de leden 3 en 4 van het huidige artikel 30 cao OB 2023-2024. Die gaan over:

- het niet vergoeden van de extra km's woon-werkverkeer, als de werknemer tijdens het dienstverband verder weg gaat wonen van de standplaats;
- het aan de werknemer die tijdens het dienstverband dichterbij de standplaats gaat wonen, nog 24 maanden extra vergoeden van de 'oude' afstand woon-werkverkeer.

Persoonlijk Keuze Budget

Het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden wordt een Persoonlijk Keuze Budget (PKB). Dat leidt tot actualisering en modernisering en per 1 januari 2025 ook tot uitbreiding van de bestedingsdoelen. De uitbreiding van de gelddoelen ziet op vakbondscontributie, opleiding en ontwikkeling, vitaliteit, persoonlijk pensioenadvies. De werkgever kan daar extra doelen aan toevoegen.

Cao-partijen gaan werkgevers en werknemers goed voorlichten over het nieuwe PKB en het gebruik daarvan monitoren en evalueren.

Bijzonder verlof

In het huidige artikel 52 lid 3 van de cao OB 2023-2024 is als terugvaloptie de regeling opgenomen, zoals die van oudsher in de cao OB stond. Die bijzonder verlofregeling is gedateerd en niet inclusief. Dat leidt tot wijziging van het huidige artikel 52 leden 2 en 3 van de cao OB 2023-2024. Strekking van de aanpassing is dat:

- de werkgever met de or of pvt afspraken maakt waarvoor en hoe lang bijzonder verlof wordt verleend;
- de bijzonder verlofregeling zoveel mogelijk inclusief is;
- de definitie van relatiepartner wordt verruimd.



Duurzame inzetbaarheid

Mede naar aanleiding van de Arbeidsmarktanalyse openbare bibliotheken uit 2023 heeft SBW eind november 2023 een nieuwe MDIEU-aanvraag met activiteitenplan ingediend. In maart 2024 is ook deze MDIEU-aanvraag goedgekeurd door het ministerie van SZW. Deze keer richten de activiteiten zich op:

- het behoud en het aantrekken van jongeren;
- mogelijkheden om loopbaanstappen in kaart te brengen;
- sociale veiligheid: weerbaar zijn in je werk.

Daarnaast kunnen werknemers zich binnenkort aanmelden voor coachtrajecten en voor financieel adviesgesprekken om zich zo goed mogelijk voor te bereiden op het pensioen. Leidinggevenden kunnen bij SBW terecht voor de training Leidinggeven aan veranderingen.

Bij duurzame inzetbaarheid hoort ook ontwikkeling. De VOB werkt aan de totstandkoming van een nieuwe modulaire brancheopleiding.

Invalkrachten

Het huidige artikel 43 lid 2 cao OB 2023-2024 over invalkrachten wordt geschrapt.

Sociale veiligheid

Aan de cao OB wordt een nieuw artikel over sociale veiligheid toegevoegd.

Ingrijpende wijzigingen in de organisatie met gevolgen voor werknemers

Het huidige artikel 63 in de cao OB 2023-2024 over 'Reorganisatie en/of fusie; Regeling sociaal plan' wordt met ingang van 1 april 2024 vervangen door een nieuwe tekst.

Bijlage M in de cao OB 2023-2024 vervalt met ingang van 1 april 2024.

Protocol

Cao-partijen gaan tijdens de looptijd van de cao OB aan de slag met navolgende thema's:

- a. monitoring en evaluatie jaarurensystematiek (JUS);
- b. voorlichting, monitoring en evaluatie Persoonlijk Keuze Budget (PKB);
- c. ontheffingsregeling cao OB in lijn brengen met verplichtstelling POB;
- d. volgen ontwikkelingen op wetgevingsgebied voortvloeiend uit het MLT-advies van de SER (werkzekerheid en flexibiliteit en verlof) én het wetsvoorstel Meerouderschap.

Tot slot een woord vanuit CNV specifiek:

We zijn verheugd dat we nu, na deze lange periode, dit gezamenlijke resultaat met een positief advies, mede namens de betrokken kaderleden, aan jullie kunnen presenteren.

Op woensdag 8 mei as. tussen 16.00 en 17.30 uur zal ik, als betrokken CNV onderhandelaar, een toelichting verzorgen op dit gerealiseerde overlegresultaat.

Stuur mij een e mail met je mogelijke vragen en een eerste reactie vooruit, waarna ik je tevens een teams link zal sturen om deel te nemen.

De mogelijkheid om voor of tegen te stemmen staat open tot en met 14 mei as. om 16.00 uur via onderstaande stem button.



Met vakbondsgroeten,

Wim Wetzels
Bestuurder Arbeidsvoorwaarden
E mail : w.wetzels@cnv.nl
Mobiel : 06 28088592