

**22 december 2021**

## **Principeakkoord CAO openbare bibliotheken 2020-2022**

CAO Partijen (FNV CNV en VOB) verklaren dat zij navolgend principeakkoord hebben gesloten over:

- de collectieve arbeidsovereenkomst Openbare bibliotheken voor de periode van 1 juli 2020 tot en met 31 december 2022 (cao OB);
- een bij die cao OB behorend protocol;
- invoering van een nieuw FUWA-systeem OB/KE per 1 januari 2022 en implementatie daarvan in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022;
- de met het POB te sluiten opdrachtaanvaardingsovereenkomst voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023;
- de collectieve arbeidsovereenkomst Stichting BibliotheekWerk voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 (cao SBW).

### **Principeakkoord**

Cao-partijen hebben navolgende afspraken gemaakt over de cao Openbare bibliotheken 1 juli 2020 – 31 december 2022 (cao OB), het functiewaarderingssysteem OB/KE (FUWA-systeem OB/KE), de pensioenregeling bij het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) en de cao Stichting BibliotheekWerk 1 januari 2022 – 31 december 2023 (cao SBW). Bij dit principeakkoord zijn een vijftal bijlagen gevoegd. Deze bijlagen maken geheel en onlosmakelijk deel uit van dit principeakkoord.

#### **A. Cao Openbare bibliotheken**

##### **1. Looptijd cao OB**

De looptijd van de cao OB is 30 maanden.

De cao OB vangt met terugwerkende kracht aan op 1 juli 2020 en eindigt op 31 december 2022.

De cao OB treedt bij inwerkingtreding met terugwerkende kracht in de plaats van de stilzwijgend verlengde:

- cao Openbare bibliotheken 1 juli 2020 – 30 juni 2021 (cao OB 2020-2021);
- cao Openbare bibliotheken 1 juli 2021 – 30 juni 2022 (cao OB 2021-2022).

Er zijn in de nieuwe cao OB een aantal bepalingen die een ingangsdatum hebben gedurende de looptijd van de cao OB (bijvoorbeeld over de aanpassing van de vergoeding onregelmatige dienst (ORT) en daarbij behorende compensatieregeling; over de implementatie van het FUWA-systeem OB/KE; en over de jaarurensystematiek; allemaal per 1 januari 2022).

Daarnaast zijn er een aantal bepalingen die verder terugwerken dan tot 1 juli 2020 (bijvoorbeeld over structurele salarisverhogingen, namelijk tot 1 januari 2020,

respectievelijk 1 januari 2021; en over salaris scholieren en studenten met een bijbaan, namelijk tot 1 juli 2020).

## **2. Duur en opzegging van de cao OB**

Artikel 77 in cao OB 2020-2022 over 'duur van de cao' wordt als volgt gewijzigd:

*"Duur en opzegging cao*

- 1. Deze cao OB vangt aan op 1 juli 2020 en loopt tot en met 31 december 2022.*
- 2. Indien geen van de partijen uiterlijk twee maanden voor het tijdstip waarop deze cao eindigt, schriftelijk laat weten dat zij deze wenst te beëindigen, wordt de overeenkomst geacht telkens voor één jaar stilzwijgend te zijn verlengd.*
- 3. Opzegging door één van de partijen, geschiedt bij aangetekende brief gericht aan de andere partijen."*

## **3. Werkingsfeer cao OB**

Artikel 3 in de cao OB 2020-2022 over de 'werkingsfeer' van de cao OB wordt als volgt gewijzigd:

*"Werkingsfeer*

- 1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers en werknemers als bedoeld in artikel 1 sub [...] respectievelijk artikel 1 sub [...] van de cao.*
- 2. Onder werkgever wordt in dit verband verstaan:  
elke:
  - a. lokale bibliotheek, als bedoeld in artikel 1 sub [...] van deze cao;*
  - b. in Nederland gevestigde privaatrechtelijke rechtspersoon die werkzaamheden verricht die naar hun aard dezelfde zijn als de werkzaamheden, die de lokale bibliotheken als genoemd onder a van dit artikel verrichten;*
  - c. provinciale ondersteuningsinstelling, als bedoeld in artikel 1 sub [...] van deze cao;*
  - d. in Nederland gevestigde privaatrechtelijke rechtspersoon die geheel of nagenoeg geheel werkzaamheden verricht ten behoeve van organisaties als genoemd in artikel 3 lid 2 sub a, b en/of c."**

## **4. Ontheffing cao OB**

De strekking van artikel 75 in de cao OB 2020-2022 en de ontheffingsregeling zoals opgenomen in bijlage M van de cao OB 2020-2022 blijven behouden in de cao OB.

## **5. AVV**

Zodra dat mogelijk is dienen cao-partijen bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een verzoek in tot algemeen verbindend verklaring (AVV) van de cao OB.

## **6. Salaris**

### **6.1 Loonstijging**

De salarissen stijgen als volgt:

- (met terugwerkende kracht) per 1 januari 2020:  
met 3% (zoals verwerkt in salaristabel 2020);

- (met terugwerkende kracht) per 1 januari 2021: met 2% (zoals verwerkt in salaristabel 2021);
- per 1 juli 2022: met 2% (wordt verwerkt in salaristabel 2022).

Vrijwel alle werkgevers hebben vooruitlopend op de totstandkoming van de eerder beoogde cao voor de sectoren openbare bibliotheken en kunsteducatie (cao X) de salarissen van hun werknemers over 2020 en 2021 reeds onverplicht met 3% respectievelijk 2% verhoogd en uitbetaald aan hun werknemers.

## **6.2 Vervallen jeugdschalen / scholieren en studenten met bijbaan**

De jeugdschalen opgenomen in de cao OB 2020-2022 vervallen met terugwerkende kracht tot 1 juli 2020. Er worden in de cao OB geen jeugdschalen opgenomen, enkel de reguliere schalen.

De Salarisregeling Openbare bibliotheken en de daarbij behorende reguliere salarisschalen en -tabellen zijn van toepassing op alle werknemers, met uitzondering van:

- de directeur;
- de adjunct-directeur;
- scholieren en studenten met een bijbaan.

Er worden in artikel 1 van de cao OB definities opgenomen van 'scholieren en "studenten met een bijbaan'.

Scholieren en studenten die bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van de cao OB een bijbaan hebben (denk aan opruimkrachten / horeca bediening) vallen met terugwerkende kracht in de periode 1 juli 2020 tot en met 31 december 2021 niet onder de werkingssfeer van de cao OB. Die groep wordt voor die periode expliciet uitgezonderd van het begrip werknemer in artikel 1 van de cao OB over definities. Op hen is in de betreffende periode de regelgeving in het Burgerlijk Wetboek (BW) van toepassing en (met terugwerkende kracht tot 1 juli 2020) het wettelijk minimum (jeugd-)loon (WML).

Met ingang van 1 januari 2022 vallen scholieren en studenten met een bijbaan (van 15 jaar of ouder) wel onder de werkingssfeer van de cao OB, met dien verstande dat – net als voor (adjunct-)directeuren – op hen niet van toepassing zijn:

- de artikelen in hoofdstuk 3 van de cao OB over het 'functiewaarderingsstelsel OB/KE', 'salaris' en 'loonontwikkeling'; en
- de navolgende daarbij behorende bijlagen in de cao OB:
  - \* Salarisregeling Openbare bibliotheken met de daarin opgenomen reguliere salarisschalen en -tabellen; én
  - \* Functiewaarderingsstelsel OB/KE.

Voor deze scholieren en studenten met een bijbaan geldt het wettelijk minimum (jeugd-)loon (WML).

Werkgevers die een arbeidsovereenkomst aangaan of hebben met jongere werknemers die niet als scholier of student met een bijbaan zijn aan te merken, maar een reguliere functie hebben, dienen deze werknemers in te schalen in en te betalen conform de reguliere schalen in de cao OB.

In de cao wordt in hoofdstuk 3 over 'functiewaardering, salaris, eindejaarsuitkering en eenmalige uitkering' een bepaling opgenomen met navolgende strekking:

*Salaris scholieren en studenten met een bijbaan*

1. *Op scholieren en studenten met een bijbaan is de cao tot 1 januari 2022 niet van toepassing. Zij zijn in de periode 1 juli 2020 tot en met 31 december 2021 uitgezonderd van de definitie van werknemer als bedoeld in artikel 1 sub [..] en vallen in die periode niet onder de werkingssfeer van deze cao.*
2. *Er zijn in deze cao geen jeugdschalen opgenomen. De jeugdschalen opgenomen in de cao Openbare bibliotheken, zoals die tot inwerkingtreding van deze cao gold, zijn met terugwerkende kracht tot 1 juli 2020 vervallen.*
3. *Een werkgever die een arbeidsovereenkomst heeft of aangaat met een werknemer, die als scholier of student bij de werkgever een bijbaan heeft, is aan die werknemer het wettelijk minimum (jeugd-)loon (WML) verschuldigd.*
4. *Een werkgever die een arbeidsovereenkomst heeft of aangaat met een (jongere) werknemer die niet als scholier of student met een bijbaan is aan te merken, maar met wie een arbeidsovereenkomst is of wordt gesloten voor een reguliere functie, dient deze werknemer met ingang van de datum waarop de werknemer de reguliere functie vervult in te schalen in en te betalen conform de reguliere schalen in de cao. Dat kan mogelijk leiden tot een nabetaling aan de werknemer. Indien dit van toepassing is, ontvangt de werknemer daarover schriftelijk bericht van de werkgever.*
5. *Deze cao stelt bij inwerkingtreding, voordien ten aanzien van salaris, voor scholieren en studenten met een bijbaan, geldende gunstiger arbeidsvoorwaarden, buiten werking, tenzij op of na 1 januari 2022 schriftelijk anders overeengekomen tussen werkgever en werknemer.*
6. *Een werknemer aan wie in de periode 1 juli 2020 tot en met 31 december 2021 niet het wettelijk minimum (jeugd-)loon (WML) is betaald, maar een hoger salaris al dan niet op grond van de vervallen jeugdschalen of de geldende reguliere schalen, hoeft deze betalingen niet terug te betalen aan de werkgever. Voor zover de hiervoor in dit lid bedoelde betaling op grond van de vervallen jeugdschalen onder het wettelijke minimum (jeugd-)loon (WML) uitkomt, betaalt de werkgever uiterlijk op 31 maart 2022 het verschil uit aan de werknemer die dit betreft. De werknemer ontvangt hierover dan uiterlijk in maart 2022 schriftelijk bericht van de werkgever.*
7. *In voorkomende gevallen kunnen werkgever en werknemer met elkaar een overgangsregeling treffen."*

## **7. Eenmalige uitkering**

De werkgever betaalt aan de werknemer met een voltijd dienstverband een incidentele eenmalige uitkering ad € 300 bruto ter compensatie van koopkrachtverlies.

De eenmalige uitkering aan een werknemer met een deeltijd dienstverband wordt naar rato berekend.

Alleen werknemers die op 1 maart 2022 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 tegelijk met de betaling van het salaris over de maand maart 2022, uiterlijk op 31 maart 2022.

## **8. Onregelmatigheidstoeslag**

De onregelmatigheidstoeslag (ORT) voor het verrichten van werkzaamheden op zon- en feestdagen, als bedoeld in artikel 12 van de cao OB 2020-2022, wordt (met terugwerkende kracht) per 1 januari 2022 aangepast.

Tot en met 31 december 2021 bedraagt de ORT 70% over ten hoogste het maximum uurloon van schaal 4 van de Salarisregeling Openbare bibliotheken.

De ORT bedraagt met ingang van 1 januari 2022 25% van het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur.

Alleen werknemers van wie de functie is ingedeeld in schaal 1 tot en met 10 van de Salarisregeling openbare bibliotheken komen in aanmerking voor de ORT.

Cao-partijen zijn een compensatieregeling overeengekomen voor werknemers die:

- zijn ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10 van de Salarisregeling Openbare bibliotheken;
- op 31 december 2021 al in dienst waren bij hun huidige werkgever in een functie waarin (ook) op onregelmatige uren dient te worden gewerkt;
- gedurende de periode 1 juli 2020 tot en met 31 december 2021 hebben gewerkt op een zon- of feestdag; én
- in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 werken op een zon- of feestdag;

Deze werknemers ontvangen per 1 januari 2022 een hogere ORT in de jaren 2022, 2023 en 2024, dan de ORT conform de vanaf dan geldende standaardregeling (25%). Deze hogere ORT wordt geleidelijk afgebouwd (van 70%, 60%, 50%, 35% naar 25%). De compensatieregeling eindigt per 1 januari 2025.

Artikel 12 in de cao 2020-2022 wordt als volgt gewijzigd:

*"Onregelmatigheidstoeslag (standaardregeling ORT per 1 juli 2020 en per 1 januari 2022)*

- *Onder onregelmatige dienst wordt verstaan het in opdracht van de werkgever aan de werknemer opgedragen werk dat wordt verricht op zon- en feestdagen.*
- *De vergoeding voor een onregelmatige dienst bestaat uit een toeslag per gewerkt uur, die wordt uitgedrukt in een percentage van het voor de werknemer geldende uurloon (onregelmatigheidstoeslag).*
- *Tot en met 31 december 2021 bedraagt de onregelmatigheidstoeslag voor het verrichten van werkzaamheden op zon- en feestdagen: 70%. Het hiervoor genoemde percentage wordt ten hoogste berekend over het maximum uurloon van schaal 4 van de Salarisregeling Openbare bibliotheken (Bijlage [B]).*
- *Vanaf 1 januari 2022 bedraagt de onregelmatigheidstoeslag voor het verrichten van werkzaamheden op zon- en feestdagen (met terugwerkende kracht tot 1 januari 2022): 25%. Het hiervoor genoemde percentage wordt ten hoogste berekend over het maximum uurloon van schaal 10 van de Salarisregeling Openbare bibliotheken (Bijlage [B]).*
- *Alleen de werknemers van wie de functie is ingedeeld in schaal 1 tot en met 10 van de Salarisregeling Openbare bibliotheken (Bijlage [B]) komen in aanmerking voor de onregelmatigheidstoeslag.*
- *Indien een onregelmatig uur tevens aangemerkt kan worden als overuur als bedoeld in de cao OB, heeft de werknemer uitsluitend recht op de overwerktoeslag en niet op de onregelmatigheidstoeslag.*
- *De hiervoor bedoelde onregelmatigheidstoeslag wordt uiterlijk uitbetaald bij de uitbetaling van het salaris over de tweede maand na de maand waarin de betreffende onregelmatige dienst is verricht."*

De volledige compensatieregeling is opgenomen in **bijlage 2** bij dit principeakkoord en wordt vastgelegd in de cao OB.

## **9. Jaarurensystematiek**

In de cao OB wordt een jaarurensystematiek opgenomen.

De voltijd bruto jaarurennorm bedraagt 1872 uren per referentieperiode van twaalf maanden.

Het aantal feitelijk te werken uren op jaarbasis (netto jaarurennorm) wordt bepaald door de overeengekomen arbeidsduur (bruto jaarurennorm) te verminderen met de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren en feestdagen. De voltijd netto jaarurennorm is 1649 uren.

De werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft een jaarurennorm naar rato van het deeltijdpercentage.

De jaarurensystematiek wordt met ingang van 1 januari 2022 ingevoerd.

De implementatietermijn voor de jaarurensystematiek is twaalf maanden en eindigt op 31 december 2022.

Tot datum van implementatie van de jaarurensystematiek in de organisatie zijn de bepalingen over arbeidsduur en werktijden e.d., zoals die in de cao OB 2020-2022 zijn opgenomen van toepassing.

De werkgever kan, met instemming van de ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging, een andere werktijdenregeling vaststellen dan de jaarurensystematiek. Die werktijdenregeling dient aan te sluiten bij de specifieke omstandigheden van de organisatie en te voldoen aan de kaders genoemd in het hoofdstuk over de arbeidsduur, werktijden en jaarurensystematiek in de cao OB. Bij toepassing van een andere systematiek, blijft gelden dat de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband bruto 1872 uren per jaar (= 1649 uren netto per jaar) bedraagt.

De jaarurensystematiek wordt vormgegeven conform de cao-teksten in **bijlage 3** bij dit principeakkoord.

Cao-partijen vinden het belangrijk dat de jaarurensystematiek bijdraagt aan de flexibiliteit van zowel organisaties als werknemers en dat deze op een goede manier wordt toegepast.

Daarom gaan cao-partijen:

- in het eerste kwartaal van 2022 voorlichting geven over de bedoeling en toepassing van de jaarurensystematiek;
  - in het tweede kwartaal van 2023 de jaarurensystematiek evalueren.
- Cao-partijen maken in het eerste kwartaal van 2022 afspraken over het doel, de evaluatiecriteria, de wijze van monitoren en het tijdpad. I.h.k.v. de evaluatie wordt ook aandacht besteed aan overwerk.

Zie hiervoor ook het protocol bij de cao OB (**bijlage 5**).

## 10. Invalkrachten / formatiebeleid en flexibiliteit

De leden 1 en 2 van artikel 25 van de cao OB 2020-2022 worden geschrapt. Daarvoor in de plaats gelden de kaders die naar aanleiding van de invoering van de jaarurensystematiek in de leden 1 en 2 van het artikel onder het 'kopje inroostering van werktijden' worden opgenomen:

- a. de werknemer wordt op maximaal vijf dagen per week ingeroosterd;
- b. de werknemer met een arbeidsovereenkomst van minder dan gemiddeld acht uur per week wordt op maximaal twee dagen per week ingeroosterd;
- c. de werknemer met een arbeidsovereenkomst van gemiddeld acht uur of meer per week, maar minder dan gemiddeld twaalf uur per week wordt op maximaal drie dagen per week ingeroosterd;
- d. de werknemer met een arbeidsovereenkomst van gemiddeld twaalf uur of meer per week, maar minder dan gemiddeld vierentwintig uur per week wordt op maximaal vier dagen per week ingeroosterd.

Werkgever en werknemer (de invalkracht) kunnen hier in onderling overleg van afwijken.

Lid 3 van artikel 25 van de cao OB 2020-2022 dateert uit de jaren negentig. Het is wenselijk om deze bepaling te heroverwegen. Daarom treden cao-partijen in 2022 met elkaar in overleg over de inzet van invalkrachten (zie **bijlage 5**: het protocol bij de cao OB).

## 11. Verlof voor mantelzorg

Aan de cao OB wordt een nieuw artikel toegevoegd over verlof voor mantelzorg. De bepaling luidt als volgt:

*"Mantelzorg*

1. *De werknemer die als mantelzorger meer dan 8 uur per week en meer dan 3 maanden mantelzorg verricht meldt dit aan de werkgever. Samen met de werkgever worden de mogelijkheden nagegaan om te voorkomen dat de werknemer als mantelzorger overbelast raakt.*
2. *Onder mantelzorg in deze cao wordt verstaan: zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt gegeven aan een hulpbehoevende door één of meerdere relaties uit diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening direct voortvloeit uit de sociale relatie."*

## 12. Salariëring tijdens arbeidsongeschiktheid

Artikel 39 in de cao OB 2020-2022 over de 'salariëring tijdens arbeidsongeschiktheid' wordt als volgt aangevuld:

*"Het salaris van werknemers die een IVA-uitkering ontvangen wordt gedurende maximaal 104 weken arbeidsongeschiktheid aangevuld tot maximaal 100%."*

## 13. Functiewaarderingssysteem OB/KE

Cao-partijen stellen het navolgende vast:

- a. de inhoud van de generieke normbeschrijvingen (Functiehuis OB/KE);
- b. de inhoud van de functiematrix OB/KE;
- c. de inhoud van de waarderingen OB/KE;
- d. de inhoud van de conversietabel OB.

De functiematrix, de waarderingen en de conversietabel worden opgenomen in een bijlage bij de cao OB.

Het FUWA-systeem OB/KE wordt voor de OB-sector van toepassing per 1 januari 2022. Werkgevers dienen het FUWA-systeem OB/KE uiterlijk op 31 december 2022 in hun eigen organisatie te hebben geïmplementeerd.

De individuele gevolgen van de overgang van het huidige naar het nieuwe FUWA-systeem OB/KE als gevolg van herinschaling in een lagere of hogere schaal (salarisgarantieregeling) worden opgevangen als omschreven in **bijlage 4** bij dit principeakkoord.

De overgang naar het nieuwe FUWA-systeem OB/KE heeft geen invloed op de datum waarop de werknemer volgens de cao OB recht heeft op een periodieke verhoging (= datum indiensttreding).

Cao-partijen komen een procedure bezwaar en beroep functiewaardering overeen, als verwoord in **bijlage 4** bij dit principeakkoord. Die procedure bestaat uit een overlegfase en de mogelijkheid tot intern bezwaar en extern beroep.

## **14. Sociaal plan**

Cao-partijen gaan in 2022 met elkaar in gesprek over de Regeling Sociaal plan die in de cao OB 2020-2022 als bijlage is opgenomen. In dat kader bespreken zij onder meer of de termijnen in de huidige Regeling Sociaal plan werkbaar zijn en in lijn met de wet en praktijk. Cao-partijen bespreken dan ook of de in artikel 11 lid 4 van de Regeling Sociaal plan genoemde termijn kan worden aangepast en zo ja, hoe.

Zie hiervoor ook het protocol bij de cao OB (**bijlage 5**).

## **15. Geschillenregeling**

Cao-partijen besluiten om de Geschillenregeling als bedoeld in artikel 69 van de cao OB-2020-2022 niet meer van toepassing te laten zijn op ontslagprocedures. Artikel 69 en de Nadere regeling van de Vaste commissie van advies inzake arbeidsrechtelijke geschillen (geschillenregeling) worden in verband daarmee aangepast.

Cao-partijen gaan de geschillenregeling, die in de cao OB 2020-2022 in bijlage F was opgenomen, tegen het licht houden. Daarbij bekijken zij onder meer of de in het kader van de geschillenprocedure geldende termijnen duidelijk, logisch en werkbaar zijn.

Zie hiervoor ook het protocol bij de cao OB (**bijlage 5**).

## **16. Cao-tekst OB**

### **16.1 Definities cao OB (artikel 1)**

De definities in artikel 1 van de cao OB worden op alfabetische volgorde geplaatst.

#### **16.1.1 Bijbaan**

Aan artikel 1 van de cao OB wordt navolgende definitie van bijbaan toegevoegd:

*“bijbaan: betaald werk dat een scholier of student al dan niet tijdens zijn vakanties doet naast zijn school, studie of opleiding of als overbrugging tussen school, studie of opleiding, bijvoorbeeld in een ‘tussenjaar’ en dat naar aard en omvang aanvullende werkzaamheden betreft, zoals bijvoorbeeld maar niet uitsluitend opruimwerk en horecawerkzaamheden”*



### **16.1.2 Ondernemingsraad**

Aan de definities in artikel 1 van de cao OB wordt navolgende definitie toegevoegd:  
"or: een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR)."

### **16.1.3 Openbare bibliotheekvoorziening**

Aan de definities in artikel 1 van de cao OB wordt navolgende definitie toegevoegd:  
"Openbare bibliotheekvoorziening:

- 'lokale bibliotheek':

*in Nederland gevestigde organisatie met rechtspersoonlijkheid, die een of meerdere voor een ieder toegankelijke openbare bibliotheekvoorzieningen, als bedoeld in de wet, verzorgt en die in overwegende mate direct of indirect door een of meer gemeenten wordt gesubsidieerd of in stand gehouden.*

- 'provinciale ondersteuningsinstelling':

*in overwegende mate door een of meer Nederlandse provincies gesubsidieerde of in stand gehouden voorziening, als bedoeld in de wet, die een pakket aan ondersteunende activiteiten biedt voor de lokale bibliotheken in de desbetreffende provincie of provincies."*

### **16.1.4 Scholier en student / stagiair**

Aan de definities in artikel 1 van de cao OB worden navolgende definities toegevoegd:  
"Scholier(e):  
leerling in het primair of voortgezet onderwijs, bijvoorbeeld een middelbare school.

Stagiair:

*scholier of student die in het kader van zijn opleiding werkzaam is op basis van een stage-overeenkomst.*

Student(e):

*Iemand die een studie of opleiding volgt in het middelbaar beroepsonderwijs of hoger onderwijs, bijvoorbeeld bij een universiteit, hogeschool, middelbare beroepsopleiding of ander (privaat) opleidingsinstituut."*

### **16.1.5 Uitzendkracht**

Aan de definities in artikel 1 van de cao OB wordt navolgende definitie toegevoegd:  
"Uitzendkracht:

*een medewerker die op basis van een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever (de uitzendovereenkomst), in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever (uitzendbureau), ter beschikking wordt gesteld van een derde (in casu: de werkgever in de zin van de cao Openbare bibliotheken) om krachtens een door deze aan het uitzendbureau verstrekte opdracht, arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de werkgever in de zin van de cao Openbare bibliotheken."*

### **16.1.6 Vakantiekraft**

Aan de definities in artikel 1 van de cao OB wordt navolgende definitie toegevoegd:  
"Vakantiekraft:

*scholieren en studenten die in de vakanties van hun school, studie of opleiding tijdelijk werk doen, tegen betaling."*

### **16.1.7 Werkgever**

De definitie van 'werkgever' in artikel 1 sub c van de cao OB 2020-2022 wordt als volgt gewijzigd:

"Werkgever:

*Onder werkgever wordt verstaan elke:*

1. lokale bibliotheek;

2. *in Nederland gevestigde privaatrechtelijke rechtspersoon die werkzaamheden verricht die naar hun aard dezelfde zijn als de werkzaamheden, die de lokale bibliotheken als hiervoor in artikel 1 sub [...] onder 1 genoemd verrichten;*
3. *provinciale ondersteuningsinstelling; en*
4. *in Nederland gevestigde privaatrechtelijke rechtspersoon die geheel of nagenoeg geheel werkzaamheden verricht ten behoeve van organisaties als hiervoor in artikel 1 sub [...] genoemd onder 1, 2 en/of 3."*

### **16.1.8 Werknemer (en uitzonderingen van begrip werknemer)**

De definitie van 'werknemer' in artikel 1 sub e van de cao OB 2020-2022 wordt als volgt gewijzigd:

*"Werknemer:*

*degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek (BW) heeft met de werkgever als bedoeld in artikel 1 sub [...].*

*Niet als werknemer worden beschouwd:*

- *uitzendkrachten;*
- *bij werkgever gedetacheerde medewerkers;*
- *stagiaires;*
- *vakantiekrachten;*
- *tot 1 januari 2022: scholieren en studenten met een bijbaan;*
- *werknemers die jonger zijn dan 15 jaar;*
- *werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de Algemene ouderdomswet (AOW) hebben bereikt;*
- *vrijwilligers."*

### **16.1.9 Wet**

De definitie van 'wet' in artikel 1 sub a van de cao OB 2020-2022 wordt als volgt gewijzigd:

*"wet: de Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen (Wsob; wet van 19 november 2014; gepubliceerd in 2014, Staatsblad nr. 470; in werking getreden per 1 januari 2015) of een andere voor (openbare) bibliotheekvoorzieningen geldende wet."*

### **16.1.10 Overige definities**

De definities worden in lijn gebracht met de nieuwe tekst van de cao OB. Mogelijk leidt dat tot aanpassing van bestaande definities of tot extra definities.

## **16.2 Wetswijzigingen**

In de cao OB worden wetswijzigingen verwerkt.

Dat betreft onder meer wijzigingen in het kader van invoering van:

- de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG);
- de Wet Betaald ouderschapsverlof.

## **16.3 Tekstuele wijzigingen**

Er worden in de doorlopende tekst en bijlagen van de cao OB een aantal tekstuele wijzigingen doorgevoerd. Dat betreft onder meer de navolgende artikelen in de cao OB 2020- 2022:

- artikel 1 (Definities);
- artikel 2 (Citeertitel en karakter cao);
- artikel 3 (Werkings sfeer);
- artikel 6b (Telewerken);
- artikel 12 (Vergoeding onregelmatige dienst);
- artikel 25 (Invalkrachten);

- artikel 31 (Burgerlijk Wetboek);
- artikel 34 (Openstelling op zon- en feestdagen);
- artikel 35 (Arbeid en zorg);
- artikel 36 (Bijzonder verlof);
- artikel 37 (Voorwaarden verlof op grond van de Wet arbeid en zorg);
- artikel 68 (Schorsing);
- artikel 77 (Duur van de cao)
- artikel 78 (Loonruimte).

Cao-partijen gaan in 2022 de cao-tekst volledig (laten) herschrijven. Doel is een gestructureerde en goed leesbare cao-tekst, die aansluit bij de tijdgeest.

#### **16.4 Schrappen (delen) van artikelen**

Er worden in de doorlopende tekst en bijlagen van de cao OB een aantal artikelen/tabellen (deels) geschrapt. Dat heeft onder meer te maken met de tussen cao-partijen gemaakte afspraken, die zijn vastgelegd in dit principeakkoord (jeugdschalen, ORT, invoering jaarurensystematiek, invoering FUWA-systeem OB/KE) én het achterhaald of overbodig zijn van bepalingen. Het betreft onder meer de navolgende artikelen in de verlengde cao OB 2015-2019:

- artikel 9 (Wettelijk geregistreerd partner en relatiepartner);
- artikel 63 (Instellingsgebonden gratificatieregeling);
- artikel 69 leden 2 en 3 (Geschillenregeling; voor zover het een ontslagprocedure betreft);
- artikel 76 lid 4 (Instellingsgebonden gratificatieregeling);
- artikel 79 (Jaarlijks overleg);
- Artikel 81 (Sociaal contract).

### **17. Nieuwe bijlagen bij de cao**

#### **17.1 Arbeid en zorg**

Er wordt aan de cao OB als nieuwe bijlage toegevoegd: een overzicht van de diverse soorten verlof en bijbehorende voorwaarden in het kader van de wet Arbeid en zorg.

#### **17.2 FUWA-systeem OB/KE**

Er wordt aan de cao OB als nieuwe bijlage toegevoegd: een bijlage betreffende het functiewaarderingssysteem OB/KE, zoals dat met ingang van 1 januari 2022 in werking treedt. Daarin worden in ieder geval opgenomen:

- de functiematrix;
- de waarderingen;
- de conversietabel;
- de procedure bezwaar en beroep FUWA-systeem OB/KE.

## **18. Protocol bij cao OB**

Cao-partijen hebben afspraken met elkaar gemaakt over de tweede fase van het cao-traject, uit te voeren in 2022. Deze afspraken zien op de onderwerpen:

- Werk organiseren / hybride werken;
- Vrijwilligers;
- Duurzame inzetbaarheid; waaronder mede begrepen de mogelijkheid van een Regeling Vervroegde Uittreding en een Generatieregeling
- Diversiteit en inclusie;
- Jaaruresystematiek;
- Invalkrachten / formatiebeleid en flexibiliteit;
- Sociaal plan;
- Geschillenregeling;
- Nieuwe cao-tekst;
- Pensioen.

De afspraken zijn vastgelegd in een bij de cao OB behorend protocol, dat deel uitmaakt van dit principeakkoord (**bijlage 5**).

## **B. Pensioenregeling bij Pensioenfonds Openbare Bibliotheken**

### **19. Pensioenregeling**

Cao-partijen sluiten een opdrachtaanvaardingsovereenkomst met het 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 werknemer.

De totale pensioenpremie (werkgeversdeel + werknemersdeel) stijgt met 1% naar 20,7%. Hiervan komt conform de bestaande verdeling van de pensioenpremie 75% voor rekening van de werkgever en 25% voor rekening van de werknemer.

De premiedekkingsgraad (PDG) van het POB daalt tijdelijk van 85% naar circa 83,1%. Hierdoor stijgt:

- het opbouwpercentage ouderdomspensioen van 1,4% naar 1,55%;
- het opbouwpercentage nabestaandenpensioen van 0,98% naar 1,085%.

### **Bijlage 1 bij het principeakkoord cao OB**

Datum: 22 december 2021  
Betreft: Salaristabel behorende bij cao OB per 1 juli 2022

---

## Bijlage 2 bij het principeakkoord cao OB

Datum: 22 december 2021  
Betreft: Standaardregeling ORT en compensatieregeling ORT

---

### 1. Inleiding

Sociale partners (VOB, FNV en CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief; hierna: 'cao-partijen') komen in het kader van de cao Openbare bibliotheken 1 juli 2020 – 31 december 2022 (cao OB) het navolgende overeen t.a.v.:

- aanpassing van de onregelmatigheidstoelage (ORT) per 1 januari 2022; en
- een daarbij behorende en geleidelijk afbouwende compensatieregeling.

### 2. Onregelmatigheidstoelage en compensatieregeling

#### 2.1 Standaardregeling ORT per 1 juli 2020 en per 1 januari 2022

##### **Onregelmatigheidstoelage (standaardregeling ORT)**

- Onder onregelmatige dienst wordt verstaan het in opdracht van de werkgever aan de werknemer opgedragen werk dat wordt verricht op zon- en feestdagen.
- De vergoeding voor een onregelmatige dienst bestaat uit een toeslag per gewerkt uur, die wordt uitgedrukt in een percentage van het voor de werknemer geldende uurloon (onregelmatigheidstoelage).
- Tot en met 31 december 2021 bedraagt de onregelmatigheidstoelage voor het verrichten van werkzaamheden op zon- en feestdagen: 70%.  
Het hiervoor genoemde percentage wordt ten hoogste berekend over het maximum uurloon van schaal 4 van de Salarisregeling Openbare bibliotheken (Bijlage [B]).
- Vanaf 1 januari 2022 bedraagt de onregelmatigheidstoelage voor het verrichten van werkzaamheden op zon- en feestdagen (met terugwerkende kracht tot 1 januari 2022): 25%.  
Het hiervoor genoemde percentage wordt ten hoogste berekend over het maximum uurloon van schaal 10 van de Salarisregeling Openbare bibliotheken (Bijlage [B]).
- Alleen de werknemers van wie de functie is ingedeeld in schaal 1 tot en met 10 van de Salarisregeling Openbare bibliotheken (Bijlage [B]) komen in aanmerking voor de onregelmatigheidstoelage.
- Indien een onregelmatig uur tevens aangemerkt kan worden als een overuur als bedoeld in de cao OB, heeft de werknemer uitsluitend recht op de overwerktoelage en niet op de onregelmatigheidstoelage.
- De hiervoor bedoelde onregelmatigheidstoelage wordt uiterlijk uitbetaald bij de uitbetaling van het salaris over de tweede maand na de maand waarin de betreffende onregelmatige dienst is verricht.

## **3.2 Compensatieregeling ORT (overgangsregeling van 1 januari 2022 t/m 31 december 2024)**

### **3.2.1 Compensatieregeling ORT in eerste helft van 2022**

#### **Compensatieregeling ORT (schalen 1 t/m 10) voor de periode 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2022**

Voor de werknemer die:

- is ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10 van de Salarisregeling Openbare bibliotheken;
- op 31 december 2021 al in dienst was bij zijn huidige werkgever in een functie waarin (ook) op onregelmatige uren dient te worden gewerkt;
- gedurende de periode 1 juli 2020 tot en met 31 december 2021 heeft gewerkt op een zon- of feestdag; én
- in de periode 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2022 werkt op een zon- of feestdag;

bedraagt de onregelmatigheidstoeslag in de periode 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2022: 70% van het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur, met een maximum van 70% van het maximum uurloon van schaal 4 (volgnummer 9) van de Salarisregeling Openbare bibliotheken (i.p.v. 25% van het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur).

### **3.2.2 Compensatieregeling ORT in tweede helft van 2022**

#### **Compensatieregeling ORT (schalen 1 t/m 6) voor de periode 1 juli 2022 tot en met 31 december 2022**

Voor de werknemer die:

- is ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10 van de Salarisregeling Openbare bibliotheken;
- op 31 december 2021 al in dienst was bij zijn huidige werkgever in een functie waarin (ook) op onregelmatige uren dient te worden gewerkt;
- gedurende de periode 1 juli 2020 tot en met 31 december 2021 heeft gewerkt op een zon- of feestdag; én
- in de periode 1 juli 2022 tot en met 31 december 2022 werkt op een zon- of feestdag;

bedraagt de onregelmatigheidstoeslag in de periode 1 juli 2022 tot en met 31 december 2022: 60% van het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur (i.p.v. 25%).

#### **Compensatieregeling ORT (schalen 7 t/m 10) voor de periode 1 juli 2022 tot en met 31 december 2022**

Voor de werknemer die:

- is ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10 van de Salarisregeling Openbare bibliotheken;
- op 31 december 2021 al in dienst was bij zijn huidige werkgever in een functie waarin (ook) op onregelmatige uren dient te worden gewerkt;
- gedurende de periode 1 juli 2020 tot en met 31 december 2021 heeft gewerkt op een zon- of feestdag; én
- in de periode 1 juli 2022 tot en met 31 december 2022 werkt op een zon- of feestdag;

bedraagt de onregelmatigheidstoeslag in de periode 1 juli 2022 tot en met 31 december 2022: 60% van het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur, met een

maximum van 60% van het maximum uurloon van schaal 6 (volgnummer 9) van de Salarisregeling Openbare bibliotheken (i.p.v. 25% van het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur).

### **3.2.3 Compensatieregeling ORT in 2023**

#### **Compensatieregeling ORT (schalen 1 t/m 6) voor de periode 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023**

Voor de werknemer die:

- is ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10 van de Salarisregeling Openbare bibliotheken;
- op 31 december 2021 al in dienst was bij zijn huidige werkgever in een functie waarin (ook) op onregelmatige uren dient te worden gewerkt;
- gedurende de periode 1 juli 2020 tot en met 31 december 2021 heeft gewerkt op een zon- of feestdag; én
- in de periode 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 werkt op een zon- of feestdag;

bedraagt de onregelmatigheidstoeslag in de periode 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023: 50% van het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur (i.p.v. 25%).

#### **Compensatieregeling ORT (schalen 7 t/m 10) voor de periode 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023**

Voor de werknemer die:

- is ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10 van de Salarisregeling Openbare bibliotheken;
- op 31 december 2021 al in dienst was bij zijn huidige werkgever in een functie waarin (ook) op onregelmatige uren dient te worden gewerkt;
- gedurende de periode 1 juli 2020 tot en met 31 december 2021 heeft gewerkt op een zon- of feestdag; én
- in de periode 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 werkt op een zon- of feestdag;

bedraagt de onregelmatigheidstoeslag in de periode 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023: 50% van het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur, met een maximum van 50% van het maximum uurloon van schaal 6 (volgnummer 9) van de Salarisregeling openbare bibliotheken (i.p.v. 25% van het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur).

### **3.2.4 Compensatieregeling ORT in 2024**

#### **Compensatieregeling ORT (schalen 1 t/m 6) voor de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024**

Voor de werknemer die:

- is ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10 van de Salarisregeling Openbare bibliotheken;
- op 31 december 2021 al in dienst was bij zijn huidige werkgever in een functie waarin (ook) op onregelmatige uren dient te worden gewerkt;
- gedurende de periode 1 juli 2020 tot en met 31 december 2021 heeft gewerkt op een zon- of feestdag; én
- in de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 werkt op een zon- of feestdag;

bedraagt de onregelmatigheidstoeslag in de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024: 35% van het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur (i.p.v. 25%).

### **Compensatieregeling ORT (schalen 7 t/m 10) voor de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024**

Voor de werknemer die:

- is ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10 van de Salarisregeling Openbare Bibliotheken;
- op 31 december 2021 al in dienst was bij zijn huidige werkgever in een functie waarin (ook) op onregelmatige uren dient te worden gewerkt;
- gedurende de periode 1 juli 2020 tot en met 31 december 2021 heeft gewerkt op een zon- of feestdag; én
- in de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 werkt op een zon- of feestdag;

bedraagt de onregelmatigheidstoeslag in de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024: 35% van het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur, met een maximum van 35% van het maximum uurloon van schaal 6 (volgnummer 9) van de Salarisregeling openbare bibliotheken (i.p.v. 25% van het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur), en met een minimum van 25% van het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur.

### **3.2.5 Einde compensatieregeling ORT**

Deze compensatieregeling ORT eindigt per 1 januari 2025.

Onder compensatieregeling ORT wordt verstaan de per 1 januari 2022 geleidelijk in omvang afnemende hogere ORT, dan die op grond van de standaardregeling per 1 januari 2022 geldt.

## **4. Aandachtspunten / nawerking, samenloop, cumulatie, verrekening**

Cao-partijen spreken af om een bepaling op te nemen in de cao OB waardoor nawerking en samenloop/cumulatie wordt voorkomen en indien van toepassing verrekening kan plaatsvinden.

Uitgangspunten zijn:

- dat de nieuwe cao OB (1 juli 2020 – 31 december 2022) bij inwerkingtreding, met terugwerkende kracht per 1 januari 2022, voordien geldende, voor de werknemer gunstiger arbeidsvoorwaarden ten aanzien van vergoeding onregelmatige dienst (ORT) buiten werking stelt, tenzij op of na 1 januari 2022 schriftelijk anders overeengekomen tussen werkgever en werknemer.
- dat de werknemer in ieder geval niet meer voor een onregelmatige dienst ontvangt dan waar hij op grond van de regeling 'Vergoeding onregelmatige dienst' zoals die geldt tot en met 31 december 2021 recht had. Kortom niet meer dan 70% van het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur op een zon- of feestdag, met een maximum van 70% van het maximum uurloon van schaal 4 (volgnummer 9) van de Salarisregeling Openbare bibliotheken.
- dat de werknemer die aanspraak kan maken op de 'Compensatieregeling ORT in de eerste helft van 2022' (als hiervoor bedoeld in paragraaf 3.2.1) er in de eerste helft van 2021 niet op achteruit gaat ten opzichte van de regeling 'Vergoeding onregelmatige dienst' zoals die geldt tot en met 31 december 2021. Kortom niet minder dan 70% van het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur op een zon- of feestdag, met een maximum van 70% van het



maximum uurloon van schaal 4 (volgnummer 9) van de Salarisregeling Openbare bibliotheken.

- dat de werknemer die over de periode 1 juli 2020 tot en met 31 december 2021, achteraf bezien (al dan niet vooruitlopend op een nieuwe cao OB en de in het onderhandelaarsakkoord cao X gemaakte afspraken) onverplicht meer ORT en/of persoonlijke compensatietoeslag van de werkgever heeft ontvangen, dan waar hij recht op had, het door hem over die periode teveel ontvangen bedrag niet hoeft terug te betalen aan de werkgever.
- dat de werkgever die (al dan niet vooruitlopend op inwerkingtreding van een nieuwe cao en de in het onderhandelaarsakkoord cao X gemaakte afspraken) in de eerste helft van 2022 aan de werknemers in zijn organisatie ORT (ongeacht de omvang van het percentage over het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur) en/of een persoonlijke compensatietoeslag heeft toegekend en betaald, kan deze ORT en/of persoonlijke compensatietoeslag verrekenen met de in het kader van de nieuwe cao OB overeengekomen ORT als bedoeld in artikel [..] (standaardregeling ORT) van de cao en - voor zover van toepassing - artikel [..] van de cao (compensatieregeling ORT).

## Bijlage bij bijlage 2 van het principeakkoord

In een schematisch overzicht ziet dit er als volgt uit:

<b>Periode</b>	<b>Percentage</b>
1 juli 2020 t/m 31 december 2021	70% (over max. maximum uurloon schaal 4)
1 januari 2022 t/m 30 juni 2022 (standaard regeling)	25%
1 januari 2022 tot en met 30 juni 2022 (overgangsregeling: compensatieregeling ORT; van toepassing op schalen 1 t/m 10)	70% (over max. maximum uurloon schaal 4)  [i.p.v. 25%]
1 juli 2022 tot en met 31 december 2022 (standaard regeling)	25%
1 juli 2022 tot en met 31 december 2022 (overgangsregeling: compensatieregeling ORT; van toepassing op schalen 1 t/m 6)	60%  [i.p.v. 25%]
1 juli 2022 tot en met 31 december 2022 (overgangsregeling: compensatieregeling ORT; van toepassing op schalen 7 t/m 10)	60% (over max. maximum uurloon schaal 6)  [i.p.v. 25%]
1 januari 2023 t/m 31 december 2023 (standaard regeling)	25%
1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 (overgangsregeling: compensatieregeling ORT; van toepassing op schalen 1 t/m 6)	50%  [i.p.v. 25%]
1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 (overgangsregeling: compensatieregeling ORT; van toepassing op schalen 7 t/m 10)	50% (over max. maximum uurloon schaal 6)  [i.p.v. 25%]
1 januari 2024 t/m 31 december 2024 (standaard regeling)	25%
1 januari 2024 t/m 31 december 2024 (overgangsregeling: compensatieregeling ORT; van toepassing op schalen 1 t/m 6)	35%  [i.p.v. 25%]
1 januari 2024 t/m 31 december 2024 (overgangsregeling: compensatieregeling ORT; van toepassing op schalen 7 t/m 10)	35% (over max. maximum uurloon schaal 6; met minimum van 25% uurloon per gewerkt uur)  [i.p.v. 25%]
Vanaf 1 januari 2025 (voor iedereen die recht heeft op ORT; geen compensatieregeling ORT meer van toepassing)	25%

## **Bijlage 3 bij het principeakkoord cao OB**

Datum: 22 december 2021

Betreft: Arbeidsduur, werktijden en jaarurensystematiek, meerwerk en overwerk

---

### **1. Inleiding**

In het kader van de onderhandelingen over de cao Openbare Bibliotheken (cao OB) hebben sociale partners (VOB, FNV en CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief; hierna: 'cao-partijen') overeenstemming bereikt over (implementatie van) een jaarurensystematiek per 1 januari 2022.

Cao-partijen vinden het belangrijk dat de jaarurensystematiek bijdraagt aan de flexibiliteit van zowel organisaties als werknemers en dat deze op een goede manier wordt toegepast.

### **2. Arbeidsduur, werktijden en JUS, meerwerk en overwerk**

Sociale partners komen in het kader van de cao OB 1 juli 2020 – 31 december 2022 het navolgende overeen t.a.v. arbeidsduur, werktijden en jaarurensystematiek, meerwerk en overwerk.

#### **2.1 Afspraken cao-partijen**

- a. De jaarurensystematiek wordt met ingang van 1 januari 2022 ingevoerd. Tot die tijd is van toepassing wat over arbeidsduur en werktijden e.d. in de huidige verlengde cao Openbare Bibliotheken (cao OB) staat.
- b. De implementatietermijn is twaalf maanden en eindigt op 31 december 2022.
- c. De jaarurensystematiek wordt vormgegeven conform de cao-teksten in de bijlage bij deze notitie.
- d. Cao-partijen gaan in het eerste kwartaal van 2022 voorlichting geven over de bedoeling en toepassing van de jaarurensystematiek (zie het protocol bij de cao OB 2020-2022).
- e. De jaarurensystematiek wordt in het tweede kwartaal van 2023 geëvalueerd. Sociale partners maken in het eerste kwartaal van 2022 afspraken over het doel, de evaluatiecriteria, de wijze van monitoren en het tijdspad. I.h.k.v. de evaluatie wordt ook aandacht besteed aan overwerk. (zie het protocol bij de cao OB 2020-2022).

#### **2.2 Teksten voor in de cao OB**

Cao-partijen nemen navolgende teksten op in de cao OB 2020-2022:

#### **Hoofdstuk [X] - Arbeidsduur, werktijden en jaarurensystematiek**

##### **x.1 Arbeidsduur per jaar en gemiddeld per week**

1. De arbeidsduur voor een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst bedraagt - gerekend over 52 weken - bruto 1872 uren op jaarbasis (bruto jaarurennorm). Dit komt neer op gemiddeld 36 uren per week.
2. De werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft een bruto jaarurennorm naar rato van het deeltijdpercentage.

## **x.2 Werktijden, pauzes en rusttijden**

1. De werktijden voor de werknemer van 18 jaar en ouder bedragen:
  - Maximaal 10 uren per dag.
  - Maximaal 45 uren per week.
  - Maximaal gemiddeld 40 uren per week in een tijdvak van 13 weken.
2. Ten aanzien van pauzes en rusttijden zijn de bepalingen van de Arbeidstijdenwet van toepassing.
3. De Arbeidstijdenwet is ook van toepassing op werknemers jonger dan 18 jaar en stelt beperkingen aan de werktijden voor die groep werknemers.
4. Pauzes tot maximaal 15 minuten worden tot de arbeidstijd gerekend.
5. Reistijd tussen twee werklocaties aansluitend aan het werk wordt aangemerkt als werktijd.

## **x.3 Jaarurensystematiek**

1. De referteperiode bedraagt een jaar (twaalf maanden).
2. Werkgever en werknemer spreken vooraf met elkaar af wat de aanvangs- en einddatum van de referteperiode is.
3. Het aantal feitelijk te werken uren op jaarbasis (netto jaarurennorm) wordt bepaald door de overeengekomen arbeidsduur (bruto jaarurennorm) te verminderen met de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren en feestdaguren.
4. Na aftrek van vakantie- en feestdaguren resteert voor de werknemer met een voltijd dienstverband een netto jaarurennorm van 1649 uren op jaarbasis<sup>1</sup>.
5. De netto jaarurennorm van een werknemer met een deeltijd dienstverband wordt naar rato vastgesteld.
6. Als uitgangspunt geldt dat de werknemer recht heeft op salaris voor de uren arbeid die hij in opdracht van de werkgever verricht, en dat de werknemer alle uren arbeid verricht waarvoor hij salaris ontvangt.
7. Het salaris is gebaseerd op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per maand en is daarmee losgekoppeld van het feitelijk aantal gewerkte uren per maand. De werkgever spreidt het salaris gelijkmatig over de referteperiode en betaalt het salaris maandelijks aan de werknemer.
8. Uitgangspunt voor de werktijden is het individuele jaarrooster als bedoeld in artikel [x.4 lid 1].
9. De werkgever komt met de or een registratiesysteem overeen.
10. De werkgever registreert de door de werknemer gewerkte uren.
11. Jaarlijks wordt bij het einde van de referteperiode per werknemer het aantal gewerkte uren vastgesteld en vergeleken met de jaarurennorm.
12. Indien de werknemer in enige referteperiode minder is ingeroosterd dan in zijn individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken, worden deze minuren bij het einde van de referteperiode kwijtgescholden.
13. Indien de werknemer op verzoek of in opdracht van de werkgever in enige referteperiode meer uren heeft gewerkt dan in zijn individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken (maximaal 10% van zijn netto jaarurennorm), dienen deze plusuren binnen zes maanden na afloop van de referteperiode in tijd te worden gecompenseerd. Indien dit niet of slechts ten dele mogelijk is en/of het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, betaalt de werkgever de resterende plusuren aan de werknemer tegen 100% van het voor de werknemer geldende uurloon. Die betaling geschiedt uiterlijk aan het einde van de zevende maand volgend op het einde van de referteperiode waarin de plusuren zijn opgebouwd.  
De werknemer in schaal 11 of hoger van de Salarisregeling openbare bibliotheken (Bijlage [A]) heeft geen recht op compensatie in tijd en/of uitbetaling van resterende plusuren.

---

<sup>1</sup> De bruto jaarurennorm is 1872 uren (voltijd). Daar worden van afgetrokken 144 wettelijke en 36 bovenwettelijke (= totaal 180) vakantie-uren en 43 uren voor jaarlijks gemiddeld 6 feestdagen. De netto jaarurennorm (voltijd) komt daarmee op 1649 uren.

14. Als de werknemer uit dienst treedt maken werkgever en werknemer tijdig en in redelijkheid afspraken over hoe eventuele min- of plusuren worden gecompenseerd binnen de resterende looptijd van het dienstverband.
15. De werkgever brengt resterende minuren bij het einde van het dienstverband in mindering op het aan werknemer uit te betalen salaris en/of op andere in het kader van de eindafrekening aan werknemer uit te betalen bedragen.
16. Indien bij het einde van het dienstverband plusuren overblijven die zijn ontstaan op verzoek of in opdracht van de werkgever betaalt de werkgever deze plusuren aan de werknemer tegen 100% van het voor de werknemer geldende uurloon. De werkgever hoeft resterende plusuren ontstaan zonder dat hij daarmee heeft ingestemd, bij het einde van het dienstverband niet uit te betalen aan de werknemer.
17. Werkgever en werknemer monitoren gedurende de referteperiode de door de werknemer gewerkte uren. Tenminste iedere vier maanden genereert de werkgever een overzicht van gewerkte uren per werknemer. Deze informatie wordt aan betrokkene en zijn direct leidinggevende ter hand gesteld ten behoeve van de indeling van de te werken uren in de rest van de referteperiode.
18. De werkgever kan met instemming van de or of pvt, een andere werktijdenregeling vaststellen dan de jaarurensystematiek. Die werktijdenregeling dient aan te sluiten bij de specifieke omstandigheden van de organisatie en te voldoen aan de kaders genoemd in artikel [x.2]. Bij toepassing van een andere systematiek, blijft gelden dat de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband bruto 1872 uren per jaar (= 1649 uren netto per jaar) bedraagt.

#### **x.4 Inroostering van werktijden**

1. Zo vroeg mogelijk, maar uiterlijk vier weken voor aanvang van elke referteperiode stelt de werkgever, na overleg daarover met de werknemer, de werktijden van de werknemer schriftelijk vast in een individueel jaarrooster. Hierbij geldt in beginsel dat:
  - a. de werknemer op maximaal vijf dagen per week wordt ingeroosterd;
  - b. de werknemer met een arbeidsovereenkomst van minder dan gemiddeld acht uur per week op maximaal twee dagen per week wordt ingeroosterd;
  - c. de werknemer met een arbeidsovereenkomst van gemiddeld acht uur of meer per week, maar minder dan gemiddeld twaalf uur per week op maximaal drie dagen per week wordt ingeroosterd;
  - d. de werknemer met een arbeidsovereenkomst van gemiddeld twaalf uur of meer per week, maar minder dan gemiddeld vierentwintig uur per week op maximaal vier dagen per week wordt ingeroosterd.
2. Werkgever en werknemer kunnen afwijken van het in lid 1 van dit artikel onder a tot en met d bepaalde. Deze afwijking wordt schriftelijk vastgelegd in (een aanhangsel bij) de individuele arbeidsovereenkomst.
3. De werkgever houdt bij het opstellen en vaststellen van het individuele jaarrooster in redelijkheid rekening met de wensen van de werknemer, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Daarbij houdt de werkgever, voor wat betreft de uren waarop niet gewerkt hoeft te worden, ook zoveel mogelijk rekening met wensen voortvloeiende uit andere betaalde werkzaamheden en levensbeschouwelijke opvattingen van de werknemer.
4. Met instemming van werkgever en werknemer kan afgeweken worden van het individuele jaarrooster.  
Een afwijking van het individuele jaarrooster op verzoek van de werkgever maakt de werkgever zo vroeg mogelijk, maar tenminste zeven dagen van tevoren bekend aan de werknemer.
5. Een structurele wijziging van het individuele jaarrooster wordt zo vroeg mogelijk, maar uiterlijk vier weken tevoren aan de werknemer voorgelegd en schriftelijk vastgesteld.

6. Bij noodzakelijke onvoorziene roosterwijzigingen in verband met calamiteiten wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer of groep van werknemers naar oplossingen gezocht.

#### **x.5 Meerwerk**

1. Meerwerk is door de werknemer met een deeltijd dienstverband verrichte arbeid, die incidenteel in opdracht van de werkgever wordt verricht bovenop de - in het individuele jaarrooster (als bedoeld in artikel x.4 lid 1) vastgestelde - werktijden, voor zover die uren uitstijgen boven de in de arbeidsovereenkomst van de werknemer overeengekomen jaarurennorm en tot en met de voltijd bruto jaarurennorm van 1872 uur.
2. Van meerwerk is geen sprake voor zover sprake is van een verschoven dienst.
3. De werkgever ziet er op toe dat de werknemer met een deeltijd dienstverband niet meer meerwerk verricht dan 30% van de in zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen jaarurennorm.
4. Voor meerwerk geldt geen toeslag.

#### **x.6 Overwerk**

1. De bepalingen van Bijlage [B] Regeling overwerk en overwerkvergoeding zijn van toepassing.
2. Naast hetgeen in artikel [x.3 lid 13] is bepaald wordt aan een werknemer, die conform Bijlage A Salarisregeling openbare bibliotheken is ingedeeld in een van de schalen 1 t/m 10, en die voldoet aan de in de in de bij deze cao behorende Bijlage [B] Regeling overwerk en overwerkvergoeding genoemde voorwaarden, een overwerktoeslag in geld toegekend.
3. De overwerktoeslag als bedoeld in lid 4 van dit artikel bedraagt:
  - a. per overuur: 50% van het voor de werknemer geldende uurloon.
  - b. per overuur op een zon- of feestdag: 100% van het voor de werknemer geldende uurloon.
4. In het geval een overuur tevens aangemerkt kan worden als een onregelmatig uur zoals bedoeld in artikel [y; over de ORT], heeft de werknemer uitsluitend recht op de overwerktoeslag en niet op de onregelmatigheidstoeslag.
5. De vergoeding voor overwerk wordt vastgesteld overeenkomstig de bij deze cao behorende Bijlage [B] Regeling overwerk en overwerkvergoeding.

#### **x.7 Incidentele overschrijdingen**

Een incidentele overschrijding van de werktijd met een half uur of minder aansluitend aan de werktijden zoals opgenomen in het individuele jaarrooster van de werknemer (als bedoeld in artikel [x.4 lid 1]), telt niet mee voor de berekening van het aantal uren meerwerk of overwerk.

#### **x.8 Werken op zon- en feestdagen**

1. Op zondagen en/of op feestdagen die niet op een zondag vallen, kan de werkgever in beginsel de werknemer niet verplichten om te werken. Het gaat om de volgende feestdagen:
  - nieuwjaarsdag
  - tweede paasdag
  - Koningsdag
  - 5 mei, in lustrumjaren
  - Hemelvaartsdag
  - tweede pinksterdag
  - eerste en tweede kerstdag
2. De werknemer kan de werkgever verzoeken om een of meer van de in lid 1 genoemde feestdagen te vervangen door (een) volgens de levensbeschouwing van de werknemer geldende feestdag(en). De werkgever zal een dergelijk verzoek honoreren, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

3. De werkgever kan met instemming van de or of pvt een regeling vaststellen voor openstelling van een of meer vestigingen op zon- en/of feestdagen.  
Na vaststelling van een regeling voor openstelling op zon- en feestdagen kan de werkgever de individuele werknemer werkzaamheden opdragen. Hierbij gelden in elk geval de volgende voorwaarden:
  - a. de werknemer kan niet verplicht worden tot het werken op zon- en/of feestdagen;
  - b. indien de werkgever en de werknemer overeenkomen dat de werknemer op zon- en/of feestdagen werkzaamheden verricht, wordt dit schriftelijk vastgelegd in (een aanhangsel bij) de arbeidsovereenkomst. Dat geldt ook voor eventuele wijziging van deze afspraak.

De Kaderregeling Werktijden (Bijlage C in de cao OB 1 juli 2021-30 juni 2022) blijft van toepassing, voor zover niet strijdig met hetgeen hiervoor staat.

## **Bijlage 4 bij het principeakkoord cao OB**

Datum: 22 december 2021  
Betreft: Functiewaarderingsstelsel OB/KE

---

### **1. Inleiding**

In het kader van de onderhandelingen over de cao Openbare Bibliotheken (cao OB) hebben sociale partners (VOB, FNV en CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief; hierna: 'cao-partijen') overeenstemming bereikt over (implementatie van) het functiewaarderingsstelsel OB/KE.

### **2. Functiewaarderingsstelsel OB/KE**

Sociale partners komen in het kader van de cao OB 1 juli 2020 – 31 december 2022 het navolgende overeen t.a.v. het Functiewaarderingsstelsel OB/KE (FUWA-stelsel OB/KE).

#### **2.1 Uitgangspunten voor implementatie**

Sociale partners beogen:

- eenvoud (m.b.t. het gehele proces; beschrijving, indelingsproces, inschaling, overlegfase en de eventuele bezwaar- en beroepsprocedure etc.);
- de in de cao OB op te nemen teksten duidelijk en zo kort mogelijk te houden en daar waar mogelijk te verwijzen;
- binnen bepaalde kaders ruimte te geven aan VOB-leden om de overlegfase en eventuele interne bezwaarprocedure op eigen wijze vorm te geven;
- dat werkgevers handvatten en hulpmiddelen krijgen aangereikt (o.a. een starterskit en opleidingen), waardoor zij de implementatie in hun organisatie zelf kunnen doen;
- eenheid en zorgvuldigheid bij de implementatie en een (blijvend) juist gebruik van het functiewaarderingsstelsel OB/KE in de individuele organisatie. Dat vraagt om betrokkenheid van een 'FUWA-expert' (veelal een HR-/P&O-adviseur bij een openbare bibliotheek of provinciale ondersteuningsinstelling). Een dergelijke FUWA-expert binnen of buiten de eigen organisatie dient opgeleid te zijn door de stelselhouder. Dat is noodzakelijk om een juist gebruik van het Functiehuis OB/KE te garanderen. Na de implementatiefase zal de stelselhouder de opleidingen eenmaal per jaar moeten herhalen voor nieuwe gebruikers;
- dat de uitkomsten van de herinschaling goed uitlegbaar zijn;
- dat functies niet onterecht in een hogere schaal worden ingedeeld dan op basis van het FUWA-stelsel OB/KE zou moeten. Anders gaan er scheve verhoudingen in de functierangorde ontstaan en zijn indelingen niet meer uit te leggen en te verantwoorden.

Sociale partners bevelen werkgevers aan om (vertegenwoordigers van) werknemers te betrekken bij de implementatie van het FUWA-stelsel OB/KE in hun organisatie.

#### **2.2 Functiebeschrijvingen, functiematrix en conversietabel**

Sociale partners stellen het navolgende vast:

- a. de inhoud van de generieke normbeschrijvingen (Functiehuis OB/KE);
- b. de functiematrix OB/KE
- c. de waarderingen OB/KE



- d. de conversietabel OB

### **2.3 Ingangsdatum en implementatietermijn**

Het FUWA-systeem OB/KE wordt voor de OB-sector van toepassing per 1 januari 2022 [voorlopig nog de streefdatum; lukt dat niet dan zo spoedig mogelijk daarna; realistische datum vastleggen].

Werkgevers moeten het FUWA-systeem OB/KE uiterlijk op 31 december 2022 in hun eigen organisatie hebben geïmplementeerd.

### **2.4 Overgang van huidige naar nieuwe FUWA-systeem OB/KE - Salarisgarantieregeling bij herinschaling**

De individuele gevolgen van inschaling in een lagere of hogere schaal worden als volgt opgevangen:

#### **In geval van een hogere salarisschaal dan nu het geval is:**

- toepassing van deze hogere schaal per datum herinschaling (datum ligt in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022);
- 'recht oversteken': herinschaling op het volgnummer van het salaris in de hogere salarisschaal corresponderend met het salarisbedrag in de lagere schaal, dat van toepassing was op de dag voorafgaande aan de herinschaling, of als dat niet overeenkomt herinschaling op het naast hogere volgnummer in de nieuwe hogere salarisschaal;
- indien de werknemer op de dag voorafgaande aan de herinschaling, in zijn lagere schaal een lager salaris ontvangt dan het minimum van de hogere salarisschaal wordt de werknemer, in een tot maximaal drie - zoveel als mogelijk gelijke - stappen van elk maximaal twee volgnummers/periodieken van de oude salarisschaal per jaar, gefaseerd 'opgetild' naar het minimum van de hogere salarisschaal. Daarbij wordt de jaarlijkse periodieke verhoging conform artikel [...] van de bij de cao OB behorende bijlage [...] Salarisregeling Openbare bibliotheken meegerekend;
- salaris mee laten groeien tot maximum nieuwe hogere salarisschaal.

#### **In geval van een lagere salarisschaal dan nu het geval is:**

- toepassing van deze lagere salarisschaal per datum herinschaling (datum ligt in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022);
- 'recht oversteken': herinschaling op het volgnummer van het salaris in de lagere salarisschaal corresponderend met het salarisbedrag in de hogere schaal, dat van toepassing was op de dag voorafgaande aan de herinschaling, of als dat niet overeenkomt herinschaling op het naast hogere volgnummer in de nieuwe lagere salarisschaal;
- salaris mee laten groeien tot maximum nieuwe lagere salarisschaal;
- indien de werknemer de dag voorafgaande aan de herinschaling een salaris ontvangt gelijk aan of hoger dan het maximum van de hogere salarisschaal (niveau 1 januari 2022) wordt hij heringeschaald op het maximum van de nieuwe lagere salarisschaal en ontvangt hij een persoonlijke toeslag voor het verschil tussen het maximum van de lagere salarisschaal en het maximum van de oude hogere salarisschaal (niveau 1 januari 2022). Deze persoonlijke toeslag wordt met ingang van de datum van herinschaling 'bevroren'.
- indien de werknemer de dag voorafgaande aan de herinschaling een salaris ontvangt lager dan het maximum van zijn hogere salarisschaal en nog periodieken te verwachten had (kortom: perspectief had), behoudt hij het perspectief op groei naar het maximum van de oude hogere schaal (niveau 1 januari 2022). Voor zover het salaris uitstijgt boven het maximum van de lagere schaal is dat in de vorm van een persoonlijke toeslag.

- indien de werknemer de dag voorafgaande aan de herinschaling een hoger salaris ontvangt dan het maximum van de lagere salarisschaal, maar lager dan het maximum van de oude hogere schaal, wordt hij heringeschaald op het maximum van de nieuwe lagere salarisschaal en ontvangt hij voor het deel dat uitstijgt boven dat maximum een persoonlijke toeslag.  
Zodra de persoonlijke toeslag het niveau bereikt van het maximum van de hogere schaal (niveau 1 januari 2022), die op de werknemer van toepassing was op de dag voorafgaande aan herinschaling, wordt de persoonlijke toeslag 'bevroren'.
- indien de werknemer de dag voorafgaande aan de herinschaling een salaris ontvangt dat lager is dan het maximum van de nieuwe lagere salarisschaal wordt hij heringeschaald op het volgnummer van het salaris in de lagere salarisschaal corresponderend met het salarisbedrag in de hogere schaal, dat van toepassing was op de dag voorafgaande aan de herinschaling, of als dat niet overeenkomt op het naast hogere volgnummer in de nieuwe lagere salarisschaal.  
Zodra het salaris uitstijgt boven het maximum van de nieuwe lagere salarisschaal ontvangt werknemer voor het deel dat uitstijgt boven dat maximum een persoonlijke toeslag. Zodra de persoonlijke toeslag vervolgens het niveau bereikt van het maximum van de hogere schaal (niveau 1 januari 2022), die op de werknemer van toepassing was op de dag voorafgaande aan herinschaling, wordt de persoonlijke toeslag 'bevroren'.
- Een persoonlijke toeslag vervalt met ingang van de dag waarop het maximum van de lagere schaal even hoog is als het maximum van de oude hogere schaal op peildatum 1 januari 2022.
- Op de persoonlijke toeslag zijn de uit de cao Openbare bibliotheken voortvloeiende collectieve algemeen structurele salarisverhogingen niet van toepassing.
- Functieloon en persoonlijke toeslag samen vormen de basis voor de berekening van arbeidsvoorwaarden als vakantiegeld, onregelmatigheidstoeslag, overwerktoeslag, eindejaarsuitkering, pensioen.

### **Algemeen**

De overgang naar het nieuwe FUWA-systeem OB/KE heeft geen invloed op de datum waarop de werknemer volgens de cao OB recht heeft op een periodieke verhoging (conform artikel [...] van de bij de cao OB behorende bijlage [...] Salarisregeling Openbare bibliotheken).

### **2.5 Teksten voor in de cao OB**

Sociale partners nemen de in de hierna opgenomen teksten op in de cao OB 2020-2022:

#### **Functiewaardering**

1. Het functiewaarderingssysteem voor de sector openbare bibliotheken en sector kunsteducatie (FUWA-systeem OB/KE) is een methode voor het beschrijven en waarderen van functies.  
De basis van de methode zijn generieke normbeschrijvingen. De functies van werknemers zijn ingedeeld in functiereksen en daarbinnen in functiegroepen. Normfuncties binnen een functiegroep hebben een verschillende relatieve zwaarte. Functiegroepen en normfuncties verhouden zich tot elkaar in een bepaalde rangorde.  
Bij elke normfunctie hoort een salarisschaal.  
De functiematrix en salarisschalen zijn opgenomen in bijlage [...] 'Salarisregeling openbare bibliotheken'.  
Het [functiehandboek] is ter inzage beschikbaar bij de VOB [en/of bij de werkgever].
2. Het FUWA-systeem OB/KE is van toepassing per 1 januari 2022.

3. Werkgevers implementeren het FUWA-systeem OB/KE uiterlijk op 31 december 2022 in hun eigen organisatie. Tot datum implementatie in de organisatie is het functiewaarderingsysteem en de daarbij behorende regeling van kracht, als bedoeld in artikel [...] van de bij deze cao behorende Bijlage A Salarisregeling openbare bibliotheken.
4. De beschrijving en waardering van alle functies vindt plaats conform de handleiding behorende bij het FUWA-systeem OB/KE.
5. De werkgever is verantwoordelijk voor een juiste functiebeschrijving, waardering, indeling en inschaling van de functie.  
De werkgever laat zich daarbij bijstaan door een door de systeemhouder opgeleide FUWA-expert.
6. De werkgever betreft (vertegenwoordigers van) werknemers bij de implementatie van het FUWA-systeem OB/KE in zijn organisatie.
7. De werkgever stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van:
  - de functiebeschrijving;
  - de functiegroep waarin de functie is ingedeeld;
  - de daarbij behorende salarisschaal;
  - het volgnummer [aantal periodieken], waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
8. Indien een werknemer zich niet kan vinden in de gevolgde procedure en/of de functiebeschrijving en/of indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de procedure bezwaar en beroep functiewaardering zoals opgenomen in bijlage [X] bij deze cao.
9. De generieke normbeschrijvingen, de indelingslijst van de eigen organisatie en de beschrijving van zijn functie zijn op verzoek voor de werknemer ter inzage beschikbaar.
10. Deze regeling is niet van toepassing op de bepaling van het salaris van de functies van adjunct-directeur en directeur van werkgever en scholieren en studenten met een bijbaan.

### **Overgang van huidige naar nieuwe FUWA-systeem OB/KE - Algemeen**

De overgang naar het nieuwe FUWA-systeem OB/KE heeft geen invloed op de datum waarop de werknemer volgens de cao OB recht heeft op een periodieke verhoging (conform artikel [...] van de bij de cao OB behorende bijlage [...] Salarisregeling openbare bibliotheken).

### **Overgang van huidige naar nieuwe FUWA-systeem OB/KE - Salarisgarantieregeling bij herinschaling**

De individuele gevolgen van inschaling in een lagere of hogere schaal worden als volgt opgevangen:

*In geval van een hogere salarisschaal dan nu het geval is:*

- toepassing van deze hogere schaal per datum herinschaling (datum ligt in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022);
- 'recht oversteken': herinschaling op het volgnummer van het salaris in de hogere salarisschaal corresponderend met het salarisbedrag in de lagere schaal, dat van toepassing was op de dag voorafgaande aan de herinschaling, of als dat niet overeenkomt herinschaling op het naast hogere volgnummer in de nieuwe hogere salarisschaal;
- indien de werknemer op de dag voorafgaande aan de herinschaling, in zijn lagere schaal een lager salaris ontvangt dan het minimum van de hogere salarisschaal wordt de werknemer, in een tot maximaal drie - zoveel als mogelijk gelijke - stappen van elk maximaal twee volgnummers/periodieken van de oude salarisschaal per jaar, gefaseerd 'opgetild' naar het minimum van de hogere salarisschaal. Daarbij wordt de jaarlijkse periodieke verhoging conform artikel [...] van de bij de cao OB behorende bijlage [...] Salarisregeling openbare bibliotheken meegerekend;
- salaris mee laten groeien tot maximum nieuwe hogere salarisschaal.

In geval van een lagere salarisschaal dan nu het geval is:

- toepassing van deze lagere salarisschaal per datum herinschaling (datum ligt in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022);
- 'recht oversteken': herinschaling op het volgnummer van het salaris in de lagere salarisschaal corresponderend met het salarisbedrag in de hogere schaal, dat van toepassing was op de dag voorafgaande aan de herinschaling, of als dat niet overeenkomt herinschaling op het naast hogere volgnummer in de nieuwe lagere salarisschaal;
- salaris mee laten groeien tot maximum nieuwe lagere salarisschaal;
- indien de werknemer de dag voorafgaande aan de herinschaling een salaris ontvangt gelijk aan of hoger dan het maximum van de hogere salarisschaal (niveau 1 januari 2022) wordt hij heringeschaald op het maximum van de nieuwe lagere salarisschaal en ontvangt hij een persoonlijke toeslag voor het verschil tussen het maximum van de lagere salarisschaal en het maximum van de oude hogere salarisschaal (niveau 1 januari 2022). Deze persoonlijke toeslag wordt met ingang van de datum van herinschaling 'bevroren'.
- indien de werknemer de dag voorafgaande aan de herinschaling een salaris ontvangt lager dan het maximum van zijn hogere salarisschaal en nog periodieken te verwachten had (kortom: perspectief had), behoudt hij het perspectief op groei naar het maximum van de oude hogere schaal (niveau 1 januari 2022). Voor zover het salaris uitstijgt boven het maximum van de lagere schaal is dat in de vorm van een persoonlijke toeslag.
- indien de werknemer de dag voorafgaande aan de herinschaling een hoger salaris ontvangt dan het maximum van de lagere salarisschaal, maar lager dan het maximum van de oude hogere schaal, wordt hij heringeschaald op het maximum van de nieuwe lagere salarisschaal en ontvangt hij voor het deel dat uitstijgt boven dat maximum een persoonlijke toeslag. Zodra de persoonlijke toeslag het niveau bereikt van het maximum van de hogere schaal (niveau 1 januari 2022), die op de werknemer van toepassing was op de dag voorafgaande aan herinschaling, wordt de persoonlijke toeslag 'bevroren'.
- indien de werknemer de dag voorafgaande aan de herinschaling een salaris ontvangt dat lager is dan het maximum van de nieuwe lagere salarisschaal wordt hij heringeschaald op het volgnummer van het salaris in de lagere salarisschaal corresponderend met het salarisbedrag in de hogere schaal, dat van toepassing was op de dag voorafgaande aan de herinschaling, of als dat niet overeenkomt op het naast hogere volgnummer in de nieuwe lagere salarisschaal. Zodra het salaris uitstijgt boven het maximum van de nieuwe lagere salarisschaal ontvangt werknemer voor het deel dat uitstijgt boven dat maximum een persoonlijke toeslag. Zodra de persoonlijke toeslag vervolgens het niveau bereikt van het maximum van de hogere schaal (niveau 1 januari 2022), die op de werknemer van toepassing was op de dag voorafgaande aan herinschaling, wordt de persoonlijke toeslag 'bevroren'.
- Een persoonlijke toeslag vervalt met ingang van de dag waarop het maximum van de lagere schaal even hoog is als het maximum van de oude hogere schaal op peildatum 1 januari 2022.
- Op de persoonlijke toeslag zijn de uit de cao Openbare bibliotheken voortvloeiende collectieve algemeen structurele salarisverhogingen niet van toepassing.
- Functieloon en persoonlijke toeslag samen vormen de basis voor de berekening van arbeidsvoorwaarden als vakantiegeld, onregelmatigheidstoeslag, overwerktoeslag, eindejaarsuitkering, pensioen.

Bijlage bij bijlage 4 van het principeakkoord

## **Procedure bezwaar en beroep functiewaardering**

Bij de toepassing van het Functiewaarderingssysteem OB/KE (FUWA-systeem OB/KE) bestaat voor werknemers de mogelijkheid schriftelijk bezwaar te maken tegen de gevolgde procedure, de functiebeschrijving, de indeling van zijn functie.

### **Overlegfase**

Voorafgaande aan de bezwaar en beroepsprocedure is er een overlegfase, waarin de werknemer met zijn direct leidinggevende in overleg treedt omdat hij zich niet kan vinden in:

- de gevolgde procedure;
- de in de functiebeschrijving vastgelegde functie-inhoud; en/of
- de vastgestelde functiegroepindeling.

### **Procedure bezwaar en beroep**

Indien de overlegfase niet binnen vier weken na schriftelijke kennisgeving van het bezwaar aan de direct leidinggevende tot een bevredigende oplossing leidt, kan de werknemer via de HR-adviseur van werkgever, of bij gebreke daarvan zijn direct leidinggevende bezwaar aantekenen volgens de procedure bezwaar en beroep.

De procedure kent na afronding van de overlegfase een tweetal opeenvolgende stappen, te weten:

1. de bezwaarfase
2. de externe beroepsfase.

### **Gronden voor bezwaar en beroep**

Er zijn drie gronden voor het instellen van bezwaar:

1. de werknemer is het niet eens met de gevolgde procedure;
2. de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud komt naar de mening van de werknemer niet overeen met de feitelijke werkzaamheden;
3. de werknemer is het niet eens met de vastgestelde functiegroepindeling.

Voor de externe beroepsfase kan uitsluitend als grond worden aangevoerd het feit dat de werknemer het niet eens is met de voor zijn functie vastgestelde functiegroepindeling.

### **1. De bezwaarfase**

De werknemer kan de bezwaarfase in gaan als hij zich niet kan vinden in het resultaat uit de overlegfase. Hij dient dit binnen veertien dagen na in kennisstelling van het resultaat van de overlegfase schriftelijk en gemotiveerd kenbaar te maken aan HR, of bij gebreke daarvan zijn direct leidinggevende. Die stelt de (ad hoc) interne bezwaarcommissie op de hoogte.

Deze bezwaar commissie wordt paritair samengesteld en bestaat uit tenminste twee personen, die niet eerder direct betrokken zijn geweest: de helft namens de werkgever (bijvoorbeeld op voordracht van directeur) en de helft namens werknemers (bijvoorbeeld op voordracht van de or of pvt). Zij kunnen desgewenst samen een (onafhankelijk) voorzitter aanwijzen. Meerdere werkgevers kunnen ook samen een bezwaarcommissie instellen, al dan niet onder te brengen bij een provinciale ondersteuningsinstelling.

De behandeling van het bezwaar wordt binnen acht weken nadat de werknemer zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt afgerond. De bezwaarcommissie informeert de werkgever schriftelijk over de uitkomst van de bezwaarprocedure en geeft de werkgever daarbij een advies. De werkgever zal op basis van het advies van de bezwaarcommissie het eerdere besluit heroverwegen en binnen vier weken na ontvangst van het advies een definitief besluit nemen. De werkgever stelt de werknemer hiervan schriftelijk in kennis.

## **2. De externe beroepsfase**

Indien de werknemer zich niet kan vinden in het resultaat uit de bezwaarfase staat het de medewerker vrij om, bij bezwaar tegen de vastgestelde functiegroepindeling, extern in beroep te gaan. De werknemer start de behandeling van het extern beroep (binnen veertien dagen na in kennisstelling van het resultaat van de bezwaarfase) door het schriftelijk en gemotiveerd (d.m.v. een beroepschrift) aan te melden bij het secretariaat van de Commissie Extern Beroep FUWA-systeem OB/KE (ondergebracht bij de VOB, Hamburgerstraat 28A, 3512 NS Utrecht). Tegelijkertijd stelt hij de werkgever hiervan schriftelijk in kennis. De werkgever heeft de mogelijkheid om op het hiervoor genoemde beroepschrift schriftelijk en gemotiveerd te reageren uiterlijk binnen drie weken na ontvangst daarvan.

Behandeling van het externe beroep vindt plaats binnen twaalf weken nadat de werknemer het beroepschrift heeft ingediend. Voor de behandeling vormen twee FUWA-systeemdeskundigen (een namens VOB en een namens FNV en CNV samen) een ad hoc Commissie Extern Beroep FUWA-systeem OB/KE (Commissie). Zij kunnen desgewenst samen een onafhankelijk voorzitter aanwijzen en/of advies van de systeemhouder van het FUWA-systeem OB/KE inwinnen. De Commissie hoort de werknemer en de werkgever in een zitting.

De leden van de Commissie komen tot een unanieme en bindende uitspraak over de indeling van de functie en stellen de werknemer en de werkgever daarvan schriftelijk op de hoogte.

## **Bijlage 5 bij het principeakkoord cao OB**

### **Protocol bij de cao Openbare bibliotheken**

(Ex artikel .. cao OB)

#### **1. Inleiding**

De VOB, FNV en CNV Publieke Diensten (cao-partijen) zijn in het kader van de onderhandelingen over de cao Openbare bibliotheken 1 juli 2020 – 31 december 2022 (cao OB 2020-2022) overeengekomen om met elkaar in gesprek te gaan over de hierna in paragraaf 2 genoemde onderwerpen.

De tussen cao-partijen gemaakte afspraken houden in dat partijen in 2022 over die thema's:

- overleg voeren; en/of
- onderzoek (laten) uitvoeren; en/of
- naar aanleiding daarvan nadere afspraken maken.

Het overleg tussen cao-partijen start in het eerste kwartaal van 2022.

Het streven is dit traject zoveel als mogelijk af te ronden voor eind 2022.

Mogelijk komen cao-partijen met elkaar overeen om de cao OB 2020-2022 op bepaalde punten tussentijds te wijzigen.

#### **2. Thema's**

##### **2.1 Werk organiseren / hybride werken**

In september 2021 zijn na ruim anderhalf jaar alle coronamaatregelen nagenoeg opgeheven. Vanwege de toename in besmettingen en ziekenhuisopnames zijn sinds november 2021 de maatregelen, waaronder het thuiswerkadvies weer aangescherpt. Toch komt vroeg of laat weer het moment dat de coronamaatregelen worden versoepeld.

Hoewel hybride werken door de coronamaatregelen een hoge vlucht heeft genomen, was er al langer een tendens gaande naar meer plaats onafhankelijk werken.

Het is nu tijd om bewuste keuzes te maken en om te werken aan toekomstbestendige oplossingen voor wat betreft het organiseren van het werk. En dat uiteraard op basis van de voor en tijdens de coronaperiode geleerde lessen.

Werkgevers en werknemers kunnen zelf afspraken maken over een passende verdeling tussen werk op locatie, thuis of elders.

Sommige taken kunnen alleen op locatie worden uitgevoerd; andere ook prima en soms zelfs beter thuis of op een andere locatie. Werkgevers en werknemers hebben inmiddels ook ervaren dat sommige taken alleen of beter uitvoerbaar zijn als er sprake is van elkaar in het echt ontmoeten. In het 'hybride werken' kunnen de voordelen van 'op kantoor werken' en thuis of elders werken worden gecombineerd.

Cruciale vragen zijn:

- Welke doelen streven we na met hybride werken;

- Hoe kan hybride werken een bijdrage leveren aan al die doelen (op individueel, team-, organisatie-, sectoraal-, nationaal of maatschappelijk niveau), die soms tegenstrijdig zijn.

Het lijkt er op dat in 2022 fiscale flexibiliteit ontstaat in de kostenvergoedingen voor woon-werkverkeer en thuiswerken (zoals bijvoorbeeld gerichte vrijstellingen voor een tegemoetkoming in de kosten van thuiswerken en een vaste reiskostenvergoeding; Belastingplan 2022, zoals gepresenteerd tijdens Prinsjesdag 2021). Maar het gaat om veel meer dan dat.

Nu is het moment aangebroken voor werkgevers, werknemers, medezeggenschap en cao-partijen:

- om een heldere visie en strategie te ontwikkelen;
- om kansen voor vernieuwend werkgeverschap te verzilveren;
- om heldere afspraken te maken over hoe nu verder met de organisatie van het werk;
- om concrete maatregelen te treffen op het gebied van HR-beleid en arbeidsvoorwaarden.

Cao-partijen gaan hierover begin 2022 met elkaar in overleg en bespreken dan ook op welk niveau wat kan of moet worden geregeld. Daarbij wordt aandacht besteed aan de onderwerpen arbeidsomstandigheden, werktijden en vergoedingen. Cao-partijen hebben de intentie om te komen tot concrete afspraken over hybride werken.

#### *Planning:*

Tweede helft eerste kwartaal 2022.

## **2.2 Vrijwilligers**

Het aantal werknemers in de sector openbare bibliotheken (OB-sector) is mede als gevolg van bezuinigingen geslonken van circa 9.000 werknemers in 2010 naar circa 6.900 in 2021 (totaal circa 4.475 fte). Dit terwijl voldoende professionele werknemers onmisbaar zijn voor openbare bibliotheken. Zij leveren een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit van de dienstverlening.

Het aantal vrijwilligers is gestegen van ruim 16.500 vrijwilligers in 2017 naar meer dan 22.700 in 2019. Vrijwilligers vormen een belangrijk onderdeel van de dienstverlening van openbare bibliotheken. Redenen voor de inzet van vrijwilligers zijn 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. Vrijwillig betekent niet vrijblijvend. Werken met vrijwilligers is kwetsbaar, zoals in coronatijd is gebleken; veel vrijwilligers in de OB-sector zijn al wat ouder. Het vergt ook professionele coördinatie en begeleiding vanuit de organisatie.

In het kader van de transitie van 'boekenbieb' naar maatschappelijke-educatieve openbare bibliotheek en de arbeidsmarktontwikkelingen heeft de OB-sector te maken met fikse uitdagingen, die ook van invloed zijn op vrijwilligers en op hun verhouding tot en relatie met werknemers in een organisatie. Over de uitleg van het artikel in de cao OB over 'vrijwilligerswerk' bestaat soms onduidelijkheid in de OB-sector.

Reden te meer om aandacht te besteden aan:

- de inzet van vrijwilligers;
- de coördinatie en begeleiding van vrijwilligers;



- de ontwikkeling van vrijwilligers;
- de relatie tussen werknemers en vrijwilligers;
- het verschaffen van helderheid over wanneer wel en niet sprake is van werkverdringing.

Cao-partijen treden hierover in 2022 met elkaar in overleg en bespreken dan ook door wie, en op welk niveau wat kan of moet worden geregeld. Cao-partijen organiseren in dat kader in de loop van 2022 een bijeenkomst over vrijwilligers, waarvoor onder meer directeuren, HR-adviseurs, vrijwilligerscoördinatoren, leden van medezeggenschapsorganen en geïnteresseerde werknemers en vrijwilligers worden uitgenodigd.

Onderwerp van gesprek tussen cao-partijen zijn verder:

- de wenselijkheid van het maken van afspraken in het kader van de cao over tussen een werkgever en de ondernemingsraad (or) of personeelsvertegenwoordiging (pvt) te voeren overleg over de typen werkzaamheden die vrijwilligers kunnen verrichten. Op basis daarvan kan het medezeggenschapsorgaan een additionaliteitsverklaring voor de werkzaamheden/taken van vrijwilligers verstrekken;
- hoe vrijwilligers meer bij medezeggenschap in de organisatie kunnen worden betrokken (oog voor belangen vrijwilligers bij or/pvt; actief betrekken van vrijwilligers door or/pvt; deelname van vrijwilligers aan medezeggenschap).

*Globale planning:*

Eerste en tweede kwartaal 2022.

### **2.3 Duurzame inzetbaarheid (in ruime zin)**

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

Cao-partijen gaan met elkaar in overleg over hoe zij duurzame inzetbaarheid in de OB-sector kunnen bevorderen en faciliteren en beogen daarover in de volgende cao OB afspraken met elkaar te maken. Cao-partijen gaan ook na of en zo ja, in welke mate zij daarbij Stichting BibliotheekWerk (SBW) kunnen betrekken.

Cao-partijen zullen zoveel als mogelijk aansluiten bij:

- *de sectoranalyse*  
Deze Sectoranalyse Openbare bibliotheken is in 2021 is opgesteld in opdracht van SBW en bevat diverse suggesties voor maatregelen;
- *het activiteitenplan*  
Dit activiteitenplan wordt opgesteld in het kader van de begin 2022 door SBW bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in te dienen MDIEU-subsidieaanvraag. Dat is een subsidieaanvraag in het kader van de Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. De regeling ondersteunt werkgevers in sectoren die investeren in duurzame inzetbaarheid. De MDIEU-regeling biedt ook subsidie voor uitkeringen van werkgevers aan werknemers die het niet volhouden te blijven werken tot de AOW-leeftijd vanwege de zwaarte van het werk. Een sector komt alleen voor subsidie in aanmerking als zij ook zelf minimaal 50% respectievelijk 75% bijdraagt in de kosten van maatregelen voor duurzame inzetbaarheid en eventuele regelingen voor vervroegde uittreding. Indien SZW positief beslist op de subsidieaanvraag en het

daarbij behorende activiteitenplan, stelt het de OB-sector in staat om te investeren in duurzame inzetbaarheid van werknemers.

- *sectorale initiatieven* op HR-gebied.

Door de Regiegroep HRD, die is ingesteld naar aanleiding van de Netwerkagenda zijn en worden verschillende initiatieven ontwikkeld (zoals een landelijk HR-netwerk, Leer Management Systeem, vakopleidingen, bij- en nascholing e.d.).

Daarnaast gaan cao-partijen in 2022 met elkaar bespreken en (nader) onderzoeken:

- in welke mate sprake is van zwaar werk in de OB-sector.  
En zo ja, of en welke maatregelen of regelingen (kunnen) worden getroffen om die groep werknemers gezond, vitaal, productief en met plezier hun pensioenleeftijd te laten halen en/of geheel of gedeeltelijk vervroegd uit te laten treden. In dat kader bespreken cao-partijen ook mogelijke 'voorzie-', 'ontziemaatregelen' en de optie van een Regeling Vervroegde Uittreding (RVU). Indien maatregelen/regelingen aan de orde zijn, dan zijn ook onderwerp van gesprek zaken als de doelgroep, de voorwaarden voor deelname aan een regeling, de duur, fiscale aspecten, gevolgen voor pensioen, de kosten, financiering daarvan en uitvoerbaarheid.
- of het invoeren van een generatieregeling bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid en instroom en doorstroom van werknemers in de OB-sector. Zo ja, dan zijn ook onderwerp van gesprek zaken als de doelgroep(en), de vormgeving van een eventuele regeling, voorwaarden voor deelname, de duur, fiscale aspecten, gevolgen voor pensioen, de kosten, financiering daarvan en uitvoerbaarheid.
- of het invoeren van een verlofspaarregeling bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de OB-sector.  
Daarbij is ook aan de orde of een dergelijke regeling mogelijk en wenselijk is voor zowel werkgevers, als voor werknemers (en voor welke groepen in het bijzonder). En zo ja, welke kaders daarvoor gelden en welke voorwaarden cao-partijen daaraan willen stellen. Eventuele consequenties op het gebied van het arbeidsrecht, fiscaliteit, balans openbare bibliotheken, liquiditeits- en een faillissementsrisico, vervanging medewerker bij opname verlof, worden daarbij betrokken en meegewogen.

*Globale planning:*

- Eerste kwartaal 2022: overleg over en eventueel (nader) onderzoek naar 'zwaar werk' in de OB-sector;
- Eerste kwartaal 2022: verkenning generatieregeling;
- Eerste kwartaal 2022: verkenning verlofspaarregeling;
- Tweede / derde kwartaal 2022: uitsluitsel over al dan niet honorering subsidieaanvraag MDIEU;
- Derde en vierde kwartaal 2022 e.v.: uitvoering activiteitenplan;
- Derde en vierde kwartaal 2022: inventarisatie van en overleg over welke initiatieven op het gebied van duurzame inzetbaarheid eventueel kunnen worden ontplooid naast het activiteitenplan en of cao-partijen daarover afspraken met elkaar wensen te maken in het kader van de cao OB.

## **2.4 Diversiteit en inclusie (in brede zin)**

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 medewerkers zich welkom en comfortabel voelen. Medewerkers van dergelijke organisaties zijn over het algemeen tevredener en loyaler. Werkgevers zijn aantrekkelijker voor potentiële en huidige medewerkers.

Uit onderzoek van de Koninklijke Bibliotheek uit 2019 blijkt dat bij iets meer dan de helft (54%) van de openbare bibliotheken diversiteit expliciet was opgenomen in het beleidsplan of een ander strategiedocument. Dit beleid is doorgaans gericht op personeel. De personeelssamenstelling is, zo leert navraag bij alle ruim 140 bibliotheekorganisaties in Nederland, met name divers als het gaat om kennis en vaardigheden (61%) en opleidingsniveau (34%) van het personeel. Qua sociaal-culturele achtergrond is amper sprake van variëteit (3%) volgt uit onderzoek van Van de Burgt en Van de Hoek in 2021. Met een gemiddelde leeftijd van 56, veelal een Nederlandse herkomst (93%) en overwegend vrouwen (63%) lijkt ook in de top van de openbare bibliotheken nog geen sprake te zijn van een weerspiegeling van de Nederlandse samenleving (KB, 2019). Recenter onderzoek van het CAOP in opdracht van Stichting BibliotheekWerk laat een zelfde soort beeld zien. Een derde van de deelnemende bibliotheken (34%) geeft aan te zoeken naar ondersteuning op het gebied van diversiteit en inclusie, bijvoorbeeld door het onderwerp meer bespreekbaar te maken, kennis uit te wisselen met andere bibliotheken en lering te trekken uit andere sectoren. Toch krijgen andere thema's vaker prioriteit. Mogelijk komt dit doordat bibliotheken onvoldoende zicht hebben op manieren om meer diversiteit in de personeelsformatie te krijgen. Naast de wens tot een meer diverse culturele achtergrond van het personeel spreken medewerkers ook de wens uit de man-vrouwverhouding meer in evenwicht te brengen volgens onderzoek van Van Hassel & Kools in 2021. In de bibliotheeksector is 84% van het betaalde personeel vrouw (Van de Burgt & Van de Hoek, 2021). Op het gebied van diversiteit in openbare bibliotheken valt dan ook nog veel te winnen.

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 medewerkers worden gerespecteerd en iedereen kan zichzelf zijn. Verschillen worden gewaardeerd en zelfs gezocht om voor het werk te benutten.

In zowel het IFLA Manifest De Multiculturele Bibliotheek als de Code Culturele Diversiteit (CCD) wordt gepleit voor structurele aandacht voor diversiteit en worden aandachtspunten aangereikt om dit te realiseren. De CCD biedt handvatten om op de terreinen personeel, publiek, programma en partners diversiteitsbeleid te ontwikkelen. Daarnaast is er het Charter Diversiteit, dat eind 2019 is vernieuwd dankzij Actieplan Cultuur & Creatief Inclusief en is ondertekend door de Federatie Cultuur, waarin branche- en werkgeversverenigingen van onder meer bibliotheken, podiumkunsten en musea zijn verenigd.

Diversiteit en inclusie gaan verder dan werving. De héle organisatie moet doordrongen zijn van het besef dat iedereen welkom is en zichzelf mag zijn. Dat lukt alleen wanneer dat ligt verankerd in de kernwaarden van het organisatie en structureel terugkomt in strategie en communicatie. Dat vraagt in ieder geval om open en onbevangen gesprekken met degenen die je wilt betrekken. Door met mensen te werken in plaats van voor mensen, sluit je beter aan op de behoefte en creëer je draagvlak en ambassadeurschap. Het vergt ook doorzettingsvermogen en een lange adem. Het

structureel veranderen van een organisatiecultuur heeft tijd nodig. Dat neemt niet weg dat organisaties en hun medewerkers en vrijwilligers niet hoeven te wachten op een startschot. Iedereen kan vandaag al beginnen met beslissingen nemen, met activiteiten en gedragingen die inclusiever zijn, wat je rol, mandaat of achtergrond ook is.

Cao-partijen gaan zich inzetten voor meer diversiteit en inclusie in openbare bibliotheken. Hoe zij dat gaan doen, gaan zij in 2022 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.

*Globale planning:*

Derde en vierde kwartaal 2022.

## **2.5 Jaarurensystematiek**

Per 1 januari 2022 wordt in de cao OB 2020-2022 een jaarurensystematiek ingevoerd. Cao-partijen vinden het belangrijk dat de jaarurensystematiek bijdraagt aan de flexibiliteit van zowel werknemers als organisaties en op een goede manier wordt toegepast. Daarom gaan cao-partijen voorlichting geven over de bedoeling en toepassing van de jaarurensystematiek. Hierbij wordt aandacht besteed aan de in te roosteren uren zoals genoemd in hoofdstuk 7a van de cao OB 2020-2022.

De jaarurensystematiek wordt in 2023 geëvalueerd op basis van in 2022 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.

*Globale planning:*

- Eerste kwartaal 2022: voorlichting aan werkgevers en werknemers;
- Eerste kwartaal 2022: bepalen doel, criteria, wijze monitoring en tijdpad evaluatie;
- Tweede kwartaal 2023: evaluatie.

## **2.6 Invalkrachten / formatiebeleid en flexibiliteit**

In lid 3 van artikel 25 van de (stilzwijgend verlengde) cao OB 1 juli 2021-30 juni 2022 (in de cao OB 2020-2022 opgenomen in hoofdstuk 7a) is nu het navolgende bepaald:

*"De werkgever dient het aantal uren dat door invalkrachten wordt gewerkt, gemeten over het kalenderjaar te beperken tot 3% van het totaal aantal uren dat gevonden wordt door het in volle formatieplaatsen omgerekende aantal werknemers op jaarbasis, vacatures daaronder begrepen, te vermenigvuldigen met het aantal arbeidsuren per jaar van de werknemer met een volledig dienstverband. De inzet van invalkrachten zal besproken worden in het kader van formatiebeleid en flexibiliteit."*

Deze bepaling dateert uit de jaren negentig. Inmiddels hebben zich diverse ontwikkelingen voorgedaan in de maatschappij, op de arbeidsmarkt en in de sector openbare bibliotheken. Het is wenselijk om de deze bepaling te heroverwegen.

Daarom treden cao-partijen in 2022 met elkaar in overleg over de inzet van invalkrachten. Cao-partijen doen dat in het kader van een gesprek over formatiebeleid en

voldoende, maar geen doorgeslagen flexibiliteit. Uitgangspunt is een goede balans tussen vaste en flexibele contracten.

*Globale planning:*

- Derde kwartaal 2022: overleg en mogelijk nieuwe afspraken.

## **2.7 Sociaal plan**

Cao-partijen gaan met elkaar in gesprek over de Regeling Sociaal plan die in de (stilzwijgend verlengde) cao OB 1 juli 2021-30 juni 2022 in bijlage D was opgenomen. In dat kader bespreken zij onder meer of de termijnen in de huidige Regeling Sociaal plan werkbaar zijn en in lijn met de wet en praktijk. Cao-partijen bespreken dan ook of de in artikel 11 lid 4 van de Regeling Sociaal plan genoemde termijn kan worden aangepast en zo ja, hoe.

*Globale planning:*

- Vierde kwartaal 2022: overleg en mogelijk nieuwe afspraken.

## **2.8 Geschillenregeling**

Cao-partijen gaan de Nadere regeling van de Vaste commissie van advies inzake arbeidsrechtelijke geschillen (geschillenregeling), die in de (stilzwijgend verlengde) cao OB 1 juli 2021-30 juni 2022 in bijlage F was opgenomen, tegen het licht houden. Daarbij bekijken zij onder meer of de in het kader van de geschillenprocedure geldende termijnen duidelijk, logisch en werkbaar zijn.

*Globale planning:*

- Derde kwartaal 2022: overleg en concept tekst opstellen;
- Vierde kwartaal 2022: aangepaste tekst vaststellen.

## **2.9 Nieuwe cao-tekst**

Cao-partijen gaan in 2022 de cao-tekst (laten) herschrijven. Doel is een gestructureerde en goed leesbare cao-tekst, die aansluit bij de tijdgeest.

*Globale planning:*

- Derde kwartaal 2022: concept cao-tekst gereed;
- Vierde kwartaal 2022: aangepaste cao-tekst vaststellen.

## **2.10 Pensioen**

Naar aanleiding van het Pensioenakkoord bereiden cao-partijen zich in nauwe samenwerking met het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) voor op de inwerkingtreding van een nieuwe Pensioenwet. Zij treden met elkaar in overleg over een nieuwe pensioenregeling. Allereerst bepalen zij daartoe met elkaar de uitgangspunten voor die nieuwe regeling.

Sociale partners houden werkgevers en werknemers gedurende dit traject regelmatig op de hoogte.

Daarnaast spreken cao-partijen in 2022, mede op verzoek van POB, over de knelpunten met betrekking tot pensioenregelingen vanwege eventuele samenloop van verplichtstellingen in de OB-sector (POB) en sector kunsteducatie (PFZW). Dit speelt met name bij een aantal gecombineerde multifunctionele organisaties (MFO's).