



Onderhandelingsresultaat

Cao openbare bibliotheken 2024-2026

Ondergetekenden:

1. **werkgeversorganisatie:**

de Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB),

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

en

2. **werknemersorganisaties:**

- **de vereniging FNV,**

statutair gevestigd in Utrecht en kantoorhoudende aan Hertogswetering 159 in (3543 AS) Utrecht,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door F. Alejandro Pérez, Bestuurder sector FNV Media & Cultuur, branche openbare bibliotheken;

- **de vereniging CNV,**

statutair gevestigd in Utrecht en kantoorhoudende aan Tiberdreef 4 in (3561 GG) Utrecht,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door W. Wetzels, Bestuurder Arbeidsvoorwaarden CNV;

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

in overweging nemende dat:

- de looptijd van de cao openbare bibliotheken 2023-2024 (cao OB 2023-2024) eindigde op 31 maart 2024;
- cao-partijen in januari 2024 met elkaar in overleg zijn getreden over het sluiten van een nieuwe cao openbare bibliotheken (cao OB) voor een periode van twaalf á circa 24 maanden;
- de intentie van cao-partijen is dat die nieuwe cao OB:
 - * de belangen van zowel werkgevers als werknemers in de branche openbare bibliotheken (OB-branche) dient;
 - * aansluit op de uitdagingen waar de OB-branche voor staat, waaronder een transitie en diverse maatschappelijke- en arbeidsmarktontwikkelingen en -uitdagingen;



- * werkbaar is voor de diversiteit aan openbare bibliotheken;
- cao-partijen tijdens dat overleg hebben gezocht naar een goed evenwicht tussen koopkracht herstel en -verbetering voor werknemers, de financiële mogelijkheden van werkgevers en de aantrekkelijkheid van de OB-branche als (potentiële) werkgever;
- in verreweg de meeste gevallen openbare bibliotheken geen of te weinig indexatie krijgen van gemeenten voor kostenstijgingen, waaronder loonstijgingen;
- sommige openbare bibliotheken worden geconfronteerd met (gemeentelijke en provinciale) bezuinigingen;
- cao-partijen ernaar streven om werkgevers en werknemers spoedig duidelijkheid te geven;
- cao-partijen ernaar streven om nabetalingen door werkgevers aan werknemers en administratieve rompslomp als gevolg van inwerkingtreding van de cao OB met terugwerkende kracht zoveel als mogelijk te voorkomen;
- cao-partijen ernaar streven om de koopkracht van werknemers per 1 juli 2024 te laten toenemen;
- cao-partijen hebben afgesproken om een beperkt aantal thema's vast te leggen in een cao OB met een looptijd van 1 april 2024 tot en met 31 maart 2026;
- daarnaast afspraken zijn gemaakt over in het najaar van 2024, 2025 en het eerste kwartaal van 2026 te bespreken thema's, vast te leggen in een bij die cao OB behorend protocol;
- bovendien de eind 2021 door cao-partijen met het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) gesloten opdracht-aanvaardingsovereenkomst voor 2022 en 2023 is aangepast per 1 januari 2023, in die zin dat de opbouwpercentages van het ouderdoms- en nabestaandenpensioen zijn verhoogd bij een gelijkblijvende pensioenpremie;
- de aangepaste opdracht-overeenkomst voor 2022 en 2023 per 1 januari 2024 is verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van de nieuwe pensioenregeling op grond van de Wet toekomst pensioenen (streefdatum 1 januari 2025);
- cao-partijen in de loop van 2023 met elkaar en het POB-bestuur in gesprek zijn gegaan over de mogelijkheden om de opbouwpercentages van het ouderdoms-, partner en wezenpensioen in 2024 verder te verhogen;
- stijging van de opbouwpercentages van het ouderdoms- en nabestaandenpensioen per 1 januari 2024 mogelijk is, bij een gelijkblijvende pensioenpremie, door de hoge premiedekkingsgraad als gevolg van de hogere rentestand;
- cao-partijen eind september 2023 een transitieplan zijn overeengekomen voor een nieuwe pensioenregeling die voldoet aan de vereisten van de Wet toekomst pensioenen. Cao-partijen en POB ernaar streven om die nieuwe pensioenregeling in werking te laten treden per 1 januari 2025, of indien dat t.z.t. niet haalbaar blijkt te zijn, zo spoedig mogelijk daarna;
- in eerdergenoemd transitieplan is opgenomen dat - per datum inwerkingtreding van de nieuwe pensioenregeling - anders dan in de huidige pensioenregeling - de pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag i.p.v. over de pensioengevende salarissom;
- cao-partijen daarnaast in april 2024 hebben besloten om de pensioenfranchise te verlagen per datum inwerkingtreding van de nieuwe pensioenregeling;



komen het volgende overeen:

verklaren dat zij op 29 april 2024 navolgend onderhandelingsresultaat hebben bereikt over:

- de collectieve arbeidsovereenkomst openbare bibliotheken voor de periode van 1 april 2024 tot en met 31 maart 2026 (cao OB);
- bij die cao OB behorende protocolafspraken;
- de uitvoering van de met het POB gesloten opdrachtaanvaardingsovereenkomst voor de periode van 1 januari 2023 tot datum inwerkingtreding nieuwe pensioenregeling op 1 januari 2025 of z.s.m. daarna;
- de uitvoering van de nog met het POB op basis van het transitieplan te sluiten opdrachtaanvaardingsovereenkomst voor de nieuwe pensioenregeling per datum inwerkingtreding daarvan.

Namens partijen in viervoud ondertekend op [...] mei 2024.

N.J.H. Gravesteijn
Directeur VOB

F. Alejandro Pérez
Bestuurder sector FNV Media & Cultuur
FNV

W. Wetzels
Bestuurder Arbeidsvoorwaarden
CNV



Onderhandelingsresultaat cao OB 2024-2026

Cao-partijen VOB, FNV en CNV hebben navolgende afspraken gemaakt over de cao openbare bibliotheken 1 april 2024 - 31 maart 2026 (cao OB) en de pensioenregelingen bij het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB).

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

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

A. Cao openbare bibliotheken

1. Looptijd cao OB

De looptijd van de cao OB is 24 maanden.

De cao OB vangt met terugwerkende kracht aan op 1 april 2024 en eindigt op 31 maart 2026.

De cao OB treedt bij inwerkingtreding met terugwerkende kracht in de plaats van de per 1 april 2024 stilzwijgend verlengde cao openbare bibliotheken 1 januari 2023 – 31 maart 2024 (cao OB 2023 - 2024).

2. Avv

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

3. Koopkracht

3.1 Loonstijging

- a. Per 1 juli 2024 worden de bruto maandsalarissen structureel verhoogd met 4%. Bij de hiervoor genoemde verhoging vormt de salaristabel per 1 januari 2024 het uitgangspunt.
- b. Per 1 juli 2025 worden de bruto maandsalarissen structureel verhoogd met 3,75%.
- c. Per 1 januari 2026 worden de bruto maandsalarissen structureel verhoogd met 1%.
- d. Het wettelijk minimumloon (WML) wordt per 1 januari en per 1 juli van elk kalenderjaar periodiek verhoogd. Daarom worden de onderste treden van de laagste schalen per 1 juli 2024, respectievelijk per 1 januari 2025, per 1 juli 2025 en per 1 januari 2026 gebracht op het niveau van het per die datum geldende wettelijk minimumloon (WML). Voor zover van toepassing gebeurt dit na de structurele salarisverhoging met de hiervoor sub a, b en c genoemde percentages.
- e. De werkgever die al dan niet vooruitlopend op inwerkingtreding van een nieuwe cao in 2024 onverplicht aan de werknemers in zijn organisatie collectief algemeen structurele salarisverhogingen heeft toegekend en betaald, kan deze verhoging(en) verrekenen met de in het kader van deze cao OB overeengekomen collectieve algemeen structurele salarisverhogingen, als hiervoor sub a t/m d bedoeld.

De salaristabellen per 1 juli 2024, per 1 juli 2025 en per 1 januari 2026 zijn opgenomen in **bijlage 1**.



3.2 Eindejaarsuitkering

- a. De eindejaarsuitkering (EJU) wordt met ingang van 1 juli 2024 met 0,5% (punt) verhoogd van 4% naar 4,5%.
- b. De eindejaarsuitkering (EJU) wordt met ingang van 1 juli 2025 met 0,5% (punt) verhoogd van 4,5% naar 5%.
- c. De EJU wordt berekend over het door de werknemer in een kalenderjaar feitelijk verdiende brutosalaris, vermeerderd met de over dat jaar opgebouwde vakantietoeslag.

4. Mobiliteit

4.1 Vergoeding reiskosten woon-werk en dienstreizen

Om werknemers tegemoet te komen in de kostenstijgingen van vervoer en tevens een aantrekkelijker werkgever te zijn voor (potentiële) werknemers worden de regelingen voor vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer en dienstreizen als volgt aangepast:

- a. Tot en met 31 december 2024 vergoedt de werkgever de eerste tien kilometer (km) enkele reis woon-werkverkeer niet aan de werknemer.
- b. Per 1 januari 2025 vergoedt de werkgever de eerste vijf km enkele reis woon-werkverkeer niet aan de werknemer.
- c. Per 1 januari 2025 wordt in de cao OB een maximumaantal km's voor woon-werkverkeer opgenomen, dat de werkgever aan de werknemer vergoedt, namelijk 50 km enkele reis.
- d. Per 1 januari 2025 wordt de tegemoetkoming in de noodzakelijk te maken reiskosten woon-werkverkeer in het huidige artikel 30 lid 2 cao OB 2023-2024 met € 0,02 verhoogd van € 0,21 naar € 0,23 bruto per km.
- e. De werkgever stimuleert conform het huidige artikel 28 lid 1 cao OB 2023-2024 gebruik van openbaar vervoer.
Per 1 januari 2025 vergoedt de werkgever de werk gerelateerde kosten van openbaar vervoer volledig aan de werknemer tegen het laagst mogelijke tarief (inclusief verblijfkosten, voor zover van toepassing). De werkgever bepaalt hoe hij de vergoeding van openbaar vervoer vormgeeft (via een NS Businesscard, een OV-chipkaart, een abonnement, op declaratiebasis of op een andere manier).
- f. De werkgever mag met instemming van de or of pvt afwijken van de regelingen reiskosten woon-werkverkeer en reis- en verblijfkosten dienstreizen en is daarbij niet gebonden aan (de kaders van) deze regelingen zoals vormgegeven in de cao OB. Doelen daarvan zijn bijvoorbeeld dat:
 - * werkgevers die al naar tevredenheid een goede lokale regeling zijn overeengekomen met de or of pvt, die kunnen voortzetten;
 - * organisaties die duurzaamheid en vitaliteit belangrijk vinden en dat actief willen stimuleren hun werknemers budgetneutraal toch extra/anders kunnen belonen, indien zij duurzaam reizen of werken aan hun vitaliteit.

4.2 Verhuiskostenregeling

Cao-partijen zijn van mening dat de 'verhuisregelingen' in de cao OB 2023-2024 niet meer bij de huidige arbeidsmarkt- en maatschappelijke ontwikkelingen passen.

Met ingang van 1 april 2024 wordt de Regeling vergoeding verhuiskosten uit de cao OB geschrapt.

Het betreft het huidige artikel 31 cao OB 2023-2024 en de daarbij behorende huidige bijlage F.

Dit schrappen geldt met ingang van 1 juli 2024 ook voor de leden 3 en 4 van het huidige artikel 30 van de cao OB 2023-2024, die gelden als de verhuiskostenregeling in bijlage F cao OB 2023-2024 niet op de werknemer van toepassing is.

Artikel 30 lid 3 cao OB 2023-2024 gaat over het niet vergoeden van de extra km's woon-werkverkeer, als de werknemer tijdens het dienstverband verder weg gaat wonen van de standplaats.



Artikel 30 lid 4 cao OB 2023-2024 gaat over het aan de werknemer die tijdens het dienstverband dichter bij de standplaats gaat wonen, nog 24 maanden extra vergoeden van de 'oude' afstand woon-werkverkeer.

5. Invalkrachten / werkzekerheid en flexibiliteit / eerlijke beloning

5.1 Invalkrachten

Het huidige artikel 43 lid 2 cao OB 2023-2024 over invalkrachten wordt geschrapt. Het artikel is gedateerd. Inmiddels is er van alles in de wet en de maatschappij veranderd c.q. gaat dat gebeuren.

Artikel 43 lid 2 cao OB 2023-2024 gaat over voorovereenkomsten. Dergelijke overeenkomsten worden nauwelijks nog gesloten, mede i.v.m. de ketenregeling voor bepaalde tijdcontracten. Op grond van nieuwe wetgeving naar aanleiding van het midden lange termijn advies (MLT-advies) van de Sociaal-Economische Raad (SER) wordt de ketenregeling in de nabije toekomst nog beperkter. Er zijn dan geen tussenpozen van zes maanden meer mogelijk om de keten te doorbreken (m.u.v. scholieren en studenten). Ook kan daar dan niet meer bij cao van af worden geweken.

5.2 Werkzekerheid en flexibiliteit

Ook voor het thema werkzekerheid en flexibiliteit is de uitwerking van het MLT-advies van de SER van belang. Die leidt onder meer tot een verbetering van de positie van werknemers met flexibele contracten.

Het is de bedoeling dat de mogelijkheid voor het sluiten van oproepcontracten vervalft, behalve voor scholieren en studenten. Het uitgangspunt wordt ten minste een kwartaalurennorm, met evenwichtige verhouding tussen te werken uren en beschikbaarheid. En er komt een rechtsvermoeden met betrekking tot de gewerkte uren in een kwartaal voor de uren in een volgend kwartaal. Het wetgevingstraject is nog niet afgerond. Cao-partijen wachten de definitieve wetgeving af. Cao-partijen blijven het wetgevingstraject n.a.v. het MLT-advies van de SER goed volgen. Cao-partijen passen de cao OB t.z.t. zo nodig aan, als de wetgeving in werking treedt.

Cao-partijen nemen dit thema op in een protocol bij de cao OB.

5.3 Zzp'ers

In de culturele sector wordt via Platform ACCT door een breed scala aan partijen gesproken over totstandkoming van een sectoraal convenant. Het streven lijkt dat het sectoraal convenant afspraken gaat bevatten over onder meer opdrachtovereenkomsten en honorering van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).

De VOB is aangesloten bij de Federatie Cultuur (FC). De FC zit aan tafel bij de besprekingen over het sectoraal convenant. De FC is terughoudend, maar wel in goed overleg hierover met de andere partijen, waaronder FNV. Nog onduidelijk is wat de uitkomst van het overleg gaat zijn en wat de inhoud van het sectoraal convenant wordt.

Uit het MLT-advies blijkt dat de SER vindt dat een opdrachtovereenkomst met een zzp'er als een vorm van flexibele arbeid, niet mag worden gebruikt om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, stelt de SER onder meer een rechtsvermoeden van werknemerschap voor bij een uurtarief onder het maximumdagloon (€ 35 per uur), en om het moratorium op de handhaving door de Belastingdienst op te heffen. Tenslotte doet de SER de suggestie om met de ACM te onderzoeken in hoeverre het mogelijk is voor zelfstandigen om collectief te onderhandelen.

Ook voor dit thema geldt dat cao-partijen de wetgeving n.a.v. het MLT-advies en het overleg over een Sectoraal convenant blijven volgen en de uitkomst daarvan afwachten.



6. Sociale veiligheid

De VOB doet al het een en ander in het kader van sociale veiligheid, bijvoorbeeld in het kader van voorlichting, seminars, workshops e.d. Er is daarnaast ook een VOB-ledenvoordeel afspraak met ArboNed. Werkgevers kunnen gebruik maken van een externe vertrouwenspersoon bij en een klachtencommissie via ArboNed ([De Landelijke Klachtencommissie](#)).

Er zijn inmiddels veel bibliotheken lokaal aan de slag gegaan met het aanstellen van een interne en/of externe vertrouwenspersoon. Het is belangrijk dat in ieder geval een van de twee beschikbaar is voor de werknemers in een organisatie.

VOB en FNV zijn bovendien aangesloten bij steun- en adviespunt Mores, dat als vangnet dient.

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

De tekst van dit artikel is opgenomen in **bijlage 2**.

7. Persoonlijk Keuzebudget

Het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden wordt omgevormd tot een Persoonlijk Keuzebudget (PKB).

Het huidige artikel 34 en bijlage H in de cao OB 2023-2024 over de Regeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden zijn deels gedateerd en niet begrijpelijk geformuleerd. Ook zijn de daarin genoemde doelen beperkt. Dat is voor cao-partijen reden om de Regeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden per 1 april 2025 te actualiseren en moderniseren en per 1 januari 2025 ook de bestedingsdoelen uit te breiden. Die hebben betrekking op: vakbondscontributie, opleiden en ontwikkelen, vitaliteit en persoonlijk pensioenadvies. De werkgever kan daar extra doelen aan toevoegen en ervan afwijken. Dit om meer keuzevrijheid te bieden aan werknemers, zonder de keuzevrijheid van werkgevers al te veel te beperken en zonder de werkgevers op extra kosten te jagen (i.v.m. de werkkostenregeling).

De tekst van het nieuwe artikel in de cao OB over het PKB en de tekst van de daarbij behorende bijlage is opgenomen in **bijlage 3**. Deze teksten komen in de plaats van het huidige artikel 34 cao OB 2023-2024 en de huidige bijlage H cao OB 2023-2024. Mogelijk dat nog enkele andere artikelen in de huidige cao OB 2023-2024 dienen te worden aangepast, die verband houden met het PKB. Dat gebeurt in overleg tussen cao-partijen.

Daarnaast nemen cao-partijen dit thema op in een protocol bij de cao OB in het kader van voorlichting over, monitoring en evaluatie van het PKB.

8. Inclusieve(re) arbeidsvoorwaarden

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

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

Diversiteit kan niet zonder voldoende aandacht voor inclusie.

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



Gelet daarop hebben cao-partijen in januari 2024 een Klankbordgroep Diversiteit en inclusie (KBG D&I) ingesteld. De KBG D&I heeft waardevolle suggesties gedaan aan cao-partijen over:

- inclusief taalgebruik t.b.v. het herformuleren van de cao-tekst;
- inclusieve(re) arbeidsvoorwaarden.

Cao-partijen hebben de suggesties van de KBG D&I deels overgenomen. Dat is terug te zien in:

- de nieuwe cao-tekst die door Vijverberg en een paritair samengestelde toetsingscommissie in het eerste kwartaal van 2024 is voorbereid en binnenkort door cao-partijen wordt vastgesteld;
- dit onderhandelingsresultaat.

8.1 Definities partner en ouder

8.1.1 Partner

In de nieuwe cao OB komt 'geregistreerd partner' en/of 'partner/levenspartner/relatiepartner alleen terug in de (inmiddels gedateerde oude) regeling voor bijzonder verlof (de terugvaloptie), die op grond van het huidige artikel 52 lid 3 cao OB 2023-2024 van toepassing is als werkgever en or/pvt niet al een eigen regeling zijn overeengekomen.

Voor zover het de bijzonder verlofregeling in de cao OB betreft wordt een definitie van relatiepartner toegevoegd aan de cao OB met navolgende strekking.

Een relatiepartner is:

- een geregistreerd partner in de zin van de Wet op de partnerregistratie (Staatsblad 1997, 324);
- een persoon, niet in de eerste of tweede graad familie, met wie de werknemer een liefdesrelatie heeft, blijkend uit een notariële akte of een door beide partners ondertekende verklaring, die vooraf is verstrekt aan de werkgever.

Zie hierna ook paragraaf 8.2.2 over bijzonder verlof.

8.1.2 Ouder / meerouderschap

Een Staatscommissie stelt voor om meerouderschap en -gezag juridisch mogelijk te maken onder een aantal voorwaarden. Deze Staatscommissie pleit voor een wettelijke regeling waarin staat dat:

- kinderen tot vier juridische ouders kunnen hebben uit maximaal twee huishoudens;
- waarbij ouders ofwel de geboortemoeder, de genetische ouders of hun levensgezellen zijn;
- op basis van een meerouderschapsovereenkomst, overlegd aan een rechter vóór conceptie;
- met hierin afspraken over zorg- en opvoedingstaken, hoofdverblijfplaats van het kind, verdeling van de financiële lasten en de geslachtsnaam;
- en met een door de rechter benoemde bijzondere curator om de belangen van het toekomstig kind te verwoorden en te behartigen.

Op dit moment is nog niet duidelijk hoe de inhoud van het wetsvoorstel Meerouderschap er precies uit gaat zien en wanneer de wet in werking treedt. Cao-partijen blijven het wetgevingstraject volgen en wachten af wat daar precies uitkomt.

Cao-partijen nemen dit thema op in een protocol bij de cao OB.

8.2 (Bijzonder) verlof

8.2.1 Verlof

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wil het verlofstelsel vereenvoudigen. Op woensdag 10 april 2024 heeft de minister van SZW een brief naar de Tweede Kamer gestuurd waarin staat dat het kabinet de vele verschillende regelingen terug wil brengen tot drie verlofsoorten.



Die verlofsoorten zijn:

1. zorg voor kinderen;
2. zorg voor naasten;
3. zorg voor persoonlijke situaties.

Het terugbrengen van het aantal verlofopties tot drie categorieën was één van de belangrijkste aanbevelingen uit het [SER-advies Balans in maatschappelijk verlof](#), dat [in januari dit jaar werd gepubliceerd](#).

Het is de bedoeling dat de huidige regelingen worden vereenvoudigd en dat er meer balans komt in de zeggenschap en ook in de financiering van het verlof door werkgever, werknemer en overheid. Bijvoorbeeld rouwverlof kan dan onderdeel uit gaan maken van de pijler persoonlijk verlof.

Cao-partijen maken nu niet op collectief niveau -mogelijk verstrekkende- afspraken over nog meer nieuwe vormen van verlof (zoals bijvoorbeeld rouwverlof, menstruatie- en menopauze- en/of gendertransitieverlof). Dat is niet in lijn met het SER-advies dat een vereenvoudigd verlofkader op andere financiële voorwaarden bepleit. Cao-partijen wachten de inwerkingtreding van de nieuwe Wet maatschappelijk verlof af.

Cao-partijen nemen dit thema op in een protocol bij de cao OB.

8.2.2 Bijzonder verlof

In het huidige artikel 52 lid 3 van de cao OB 2023-2024 is als terugvaloptie de regeling opgenomen, zoals die van oudsher in de cao OB stond, alleen voor het geval dat de werkgever nog geen eigen regeling voor bijzonder verlof is overeengekomen met de or of pvt. Die bijzonder verlofregeling is enigszins gedateerd en niet inclusief.

Daarom wordt de huidige tekst van artikel 52 leden 2 en 3 cao OB 2023-2024 geschrapt en vervangen door twee nieuwe artikelleden met navolgende strekking:

2. De werkgever maakt met de or of pvt afspraken voor welke gebeurtenissen en hoe lang bijzonder verlof wordt verleend. De werkgever legt deze bijzonder verlofregeling schriftelijk vast en stelt die ter beschikking aan alle werknemers.
3. De werkgever draagt er zorg voor dat de bijzonder verlofregeling zoveel mogelijk inclusief is, in ieder geval voor wat betreft arbeidsvermogen, culturele achtergrond; sekse/gender; leeftijd; en LHBTQIA+. Onder relatiepartner wordt in de bijzonder verlofregeling verstaan: [zie definitie in paragraaf 8.1.1 hiervoor].

9 Duurzame inzetbaarheid

9.1 MDIEU

Op 31 maart 2024 is het activiteitenplan 'Creëer jouw eigen verhaal' i.h.k.v. de in het voorjaar van 2022 door SZW gehonoreerde MDIEU-subsidieaanvraag van Stichting BibliotheekWerk (SBW) afgerond.

Op basis van de sectoranalyse uit 2021 waren daarin drie speerpunten vastgesteld:

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

Mede naar aanleiding van de Arbeidsmarktanalyse openbare bibliotheken uit 2023 heeft SBW in november 2023 een nieuwe MDIEU-aanvraag met activiteitenplan ingediend. In maart 2024 is ook deze MDIEU-aanvraag goedgekeurd door het ministerie van SZW.



Deze keer richten de activiteiten zich op:

- Het behoud en het aantrekken van jongeren:
Wat zijn de wensen en drijfveren van jongere medewerkers in de OB-branche om bij een bibliotheek te gaan en blijven werken? Samen met jonge bibliotheekmedewerkers gaat SBW antwoorden op deze vragen inventariseren, oplossingen bedenken en inzetten.
- Mogelijkheden loopbaanstappen in kaart brengen:
Uit de meest recente arbeidsmarktanalyse blijkt dat werknemers overzicht missen van mogelijkheden om door te stromen naar een andere functie van hetzelfde of ander niveau. Deze mogelijkheden zijn er wel, maar missen bekendheid. SBW gaat werknemers informeren over de mogelijkheden om bij te dragen aan het werkplezier en het langer blijven doorwerken bij de bibliotheek.
- Sociale veiligheid: weerbaar in je werk:
Een groot deel van de werknemers heeft te maken met agressie of geweld op het werk. Er is sprake van een toenemend aantal meldingen van geweldsincidenten in de OB-branche, wat kan leiden tot (langdurig) verzuim of uitval van medewerkers. SBW gaat activiteiten ontsluiten om medewerkers weerbaarder te maken en zo duurzamer inzetbaar te houden.

Er zijn ook een aantal activiteiten waarvoor opnieuw MDIEU-subsidie is aangevraagd, omdat hier tijdens de eerste MDIEU-ronde veel behoefte aan was. Werknemers kunnen zich binnenkort weer aanmelden voor coachtrajecten en voor financieel adviesgesprekken om zich zo goed mogelijk voor te bereiden op het pensioen. Leidinggevenden kunnen weer bij SBW terecht voor de training Leidinggeven aan veranderingen.

9.2 Opleiden en ontwikkelen

Bij de VOB zijn sinds september 2022 een projectleider en projectmedewerker aangesteld, die onder meer een modulaire brancheopleiding opzetten. Daarnaast is een Leerling Management Systeem (LMS) voor de OB-branche ontwikkeld, dat sinds 2023 in gebruik is en wordt onderhouden. Dit ter vervanging van Bibliotheek Campus. De kosten hiervan worden gedragen door de leden van de VOB. Daarnaast reserveren werkgevers jaarlijks een bedrag voor kosten van scholing en ontwikkeling van hun eigen werknemers.

10. Ontheffingsregeling cao OB / verplichtstelling pensioenregeling POB

Recent heeft het ministerie van SZW op verzoek van cao-partijen de verplichtstelling van de pensioenregeling bij POB gedeeltelijk ingetrokken en gewijzigd. De nieuwe verplichtstelling POB is op 20 april 2024 in werking getreden. Dit naar aanleiding van het in 2023 actualiseren en aanpassen van de werkingssfeer van de verplichtstelling door cao-partijen in nauwe samenwerking met POB. Ook de vrijstellingen in de verplichtstelling zijn bijgesteld.

Cao-partijen hebben geprobeerd om in de nieuwe verplichtstelling zoveel als mogelijk aan te sluiten bij de huidige werkingssfeer van de cao OB.

Tijdens de looptijd van de nieuwe cao OB gaan cao-partijen ook de ontheffingsregeling in de cao OB, die nu is opgenomen in artikel 4 en bijlage A van de cao OB 2023-2024 zoveel mogelijk in lijn proberen te brengen met de vrijstellingen in de nieuwe verplichtstelling.

Cao-partijen nemen dit thema op in een protocol bij de cao OB.

11. Ingrijpende wijzigingen in de organisatie

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

Bijlage M in de cao OB 2023-2024 wordt met ingang van 1 april 2024 geschrapt uit de cao OB.



De tekst van het nieuwe artikel over ingrijpende wijzigingen in de organisatie is opgenomen in **bijlage 4**.

12. Protocol bij cao OB

Cao-partijen nemen de navolgende thema's op in een protocol bij de cao OB:

- a. Monitoring en evaluatie jaarurensystematiek (JUS);
De in de zomer van 2023 onder de VOB uitgezette vragenlijst over de JUS wordt in het najaar van 2024 herhaald. Daarna bespreken cao-partijen eventuele vervolgstappen. Overigens is de uitvoering hiervan mede afhankelijk van het rondkrijgen van financiering. SBW heeft laten weten, een goed onderbouwde aanvraag voor een financiële bijdrage voor monitoring en evaluatie van de JUS in 2025 en/of 2026 in overweging te nemen.
- b. Voorlichting, monitoring en evaluatie Persoonlijk Keuze Budget (PKB)
In 2024 lichten cao-partijen werkgevers en (via hen) werknemers voor over het PKB. De VOB zet eind 2025/begin 2026 een vragenlijst uit onder werkgevers over het PKB. Daarna bespreken cao-partijen met elkaar of eventuele wijzigingen in het PKB gewenst zijn.
- c. Ontheffingsregeling cao OB
Cao-partijen proberen tijdens de looptijd van de nieuwe cao OB de ontheffingsregeling in de cao OB (artikel 4 en bijlage A cao OB 2023-2024) zoveel mogelijk in lijn te brengen met de vrijstellingen in het nieuwe verplichtstellingsbesluit voor de pensioenregeling bij POB, dat op 20 april 2024 in werking is getreden.
- d. Wetswijzigingen
Cao-partijen volgen de ontwikkelingen op wetgevingsgebied voortvloeiend uit het MLT-advies van de SER (werkzekerheid en flexibiliteit en verlof) én het wetsvoorstel Meerouderschap. Cao-partijen wijzigen de cao OB in de toekomst zo nodig naar aanleiding daarvan.

13. Structureren en herformuleren cao-tekst

Cao-partijen hebben in het eerste kwartaal van 2024 de cao-tekst laten herschrijven. Doel was een gestructureerde en goed leesbare cao-tekst, die aansluit bij de tijdgeest, inclusief is en ook juridisch juist is. Het streven van cao-partijen is om de herziene cao-tekst in mei of juni 2024 vast te stellen. Na instemming van de leden van cao-partijen met dit onderhandelingsresultaat worden ook de afspraken die daarin zijn vastgelegd in die nieuwe cao-tekst verwerkt.

14. Definities, artikelnummers en (artikel)verwijzingen

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



B. Pensioenregeling bij Pensioenfonds Openbare Bibliotheken

1. Uitvoering opdrachtaanvaardingsovereenkomst met POB 2022-2024/2025

Cao-partijen hebben eind 2021 een opdrachtaanvaardingsovereenkomst gesloten met het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) voor een periode van twee jaar (2022 en 2023). Die opdrachtaanvaardingsovereenkomst is inmiddels verlengd met minimaal een jaar (2024 tot aan de ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling in het kader van de Wet toekomst pensioenen).

De totale pensioenpremie bedraagt 20,7% van de pensioengevende salarissom.

Driekwart van de pensioenpremie komt voor rekening van de werkgever en een kwart voor rekening van de werknemer.

De deelnemersbijdrage bedraagt in 2024 8,41% van de pensioengrondslag.

Het opbouwpercentage ouderdomspensioen stijgt in 2024 van 1,63% naar 1,738% van de in 2024 vastgestelde pensioengrondslag.

Het opbouwpercentage partnerpensioen stijgt in 2024 van 1,141% naar 1,217% van de in 2024 vastgestelde pensioengrondslag.

Het opbouwpercentage wezenpensioen stijgt in 2024 van 0,228% naar 0,243% van de in 2024 vastgestelde pensioengrondslag.

2. Transitieplan / nieuwe pensioenregeling

Conform het eind september 2023 door de leden van cao-partijen vastgestelde transitieplan wordt per datum inwerkingtreding van de nieuwe pensioenregeling de pensioenpremie over de pensioengrondslag berekend i.p.v. over de pensioengevende salarissom.

Daarnaast hebben cao-partijen in april 2024 besloten om per datum inwerkingtreding van de nieuwe pensioenregeling de pensioenfranchise te verlagen naar de jaarlijks door de Belastingdienst vast te stellen fiscaal minimale AOW-franchise. Dat is gunstig voor werknemers, in het bijzonder voor de werknemers in de lagere salarisschalen.



Bijlage 1 bij het onderhandelingsresultaat cao OB 2024-2026

Datum: 29 april 2024

Betreft: salaristabellen per 1 juli 2024, 1 juli 2025 en 1 januari 2026 behorende bij cao OB 2024-2025

Zie volgende pagina's.



Salarissen per 1-7-2024

salarissen in €	4,00% # 1-7-2024	schaal						
		1	2	3	4	5	6	7
1	2170	0						
2	2173		0					
3	2176	1						
4	2179		1	0				
5	2183	2			0			
6	2186	3	2	1		0		
7	2230	4			1			
8	2280	5	3	2		1		
9	2344	6	4		2			
10	2410	7	5	3		2	0	
11	2488		6	4	3			
12	2562		7	5	4	3	1	
13	2637			6	5	4		
14	2711			7	6	5	2	0
15	2790			8	7	6	3	
16	2865				8	7	4	1
17	2935				9	8	5	
18	3014					9	6	2
19	3087					10	7	3
20	3163	0					8	4
21	3239						9	5
22	3311	1						6
23	3389							7
24	3472	2						8
25	3552	3						9
26	3623	4	0					
27	3707	5						
28	3787	6	1					
29	3865	7						
30	3938	8	2	0				
31	4018	9						
32	4140		3	1				
34	4290		4	2				
36	4464		5	3				
38	4629		6	4	0			
40	4806			5	1			
42	5000			6	2			
44	5154			7	3			
46	5325				4			
48	5496				5			
50	5663				6	0		
52	5834				7	1		
54	5993				8	2		
56	6151					3	0	
58	6318					4	1	
60	6473					5	2	0
62	6636					6	3	1
64	6838					7	4	2
66	7050						5	3
68	7250						6	4
70	7448						7	5
72	7681							6
74	7879							7
76	8094							8
78	8326							
80	8557							

De werkgever is met ingang van 1 januari 2025 verplicht om werknemers per uur minimaal het per die datum geldende wettelijk minimumuurloon (WML) te betalen.



Salarissen per 1-7-2025

salarissen in €	3,75%	schaal							
		1	2	3	4	5	6	7	
#	1-7-2025								
1	2252	0							
2	2254		0						
3	2257	1							
4	2261		1	0					
5	2265	2			0				
6	2268	3	2	1		0			
7	2314	4			1				
8	2365	5	3	2		1			
9	2432	6	4		2				
10	2501	7	5	3		2	0		
11	2581		6	4	3				
12	2658		7	5	4	3	1		
13	2736			6	5	4			
14	2813			7	6	5	2	0	
15	2895			8	7	6	3		
16	2973				8	7	4	1	
17	3045				9	8	5		
18	3127					9	6	2	
19	3203					10	7	3	
20	3282	0					8	4	
21	3360						9	5	
22	3436	1						6	
23	3516							7	
24	3602	2						8	
25	3685	3						9	
26	3759	4	0						
27	3846	5							
28	3929	6	1						
29	4010	7							
30	4085	8	2	0					
31	4168	9							
32	4295		3	1					
34	4451		4	2					
36	4631		5	3					
38	4803		6	4	0				
40	4987			5	1				
42	5188			6	2				
44	5347			7	3				
46	5525				4				
48	5702				5				
50	5876				6	0			
52	6053				7	1			
54	6218				8	2			
56	6382					3	0		
58	6555					4	1		
60	6716					5	2	0	
62	6885					6	3	1	
64	7094					7	4	2	
66	7314						5	3	
68	7521						6	4	
70	7727						7	5	
72	7969							6	
74	8175							7	
76	8397							8	
78	8638								
80	8878								
		schaal							
		8	9	15/21	10	11	12	13	14

De werkgever is met ingang van 1 juli 2025 verplicht om werknemers per uur minimaal het per die datum geldende wettelijk minimumuurloon (WML) te betalen.



Salarissen per 1-1-2026

salarissen in €	1,00%	schaal						
		1	2	3	4	5	6	7
#	1-1-2026							
1	2274	0						
2	2277		0					
3	2280	1						
4	2283		1	0				
5	2287	2			0			
6	2291	3	2	1		0		
7	2337	4			1			
8	2389	5	3	2		1		
9	2456	6	4		2			
10	2526	7	5	3		2	0	
11	2607		6	4	3			
12	2685		7	5	4	3	1	
13	2763			6	5	4		
14	2841			7	6	5	2	0
15	2924			8	7	6	3	
16	3002				8	7	4	1
17	3076				9	8	5	
18	3159					9	6	2
19	3235					10	7	3
20	3315	0					8	4
21	3394						9	5
22	3470	1						6
23	3551							7
24	3638	2						8
25	3722	3						9
26	3797	4	0					
27	3884	5						
28	3968	6	1					
29	4050	7						
30	4126	8	2	0				
31	4210	9						
32	4338		3	1				
34	4495		4	2				
36	4678		5	3				
38	4851		6	4	0			
40	5037			5	1			
42	5239			6	2			
44	5401			7	3			
46	5580				4			
48	5759				5			
50	5934				6	0		
52	6114				7	1		
54	6280				8	2		
56	6446					3	0	
58	6620					4	1	
60	6783					5	2	0
62	6953					6	3	1
64	7165					7	4	2
66	7387						5	3
68	7597						6	4
70	7805						7	5
72	8049							6
74	8257							7
76	8481							8
78	8724							
80	8967							

De werkgever is met ingang van 1 januari 2026 verplicht om werknemers per uur minimaal het per die datum geldende wettelijk minimumuurloon (WML) te betalen.



Bijlage 2 bij het onderhandelingsresultaat cao OB 2024-2026

Datum: 29 april 2024

Betreft: Sociale veiligheid

Aan de cao OB toe te voegen nieuw artikel

Artikel [...] - Sociale veiligheid

1. Een sociaal veilige werkomgeving is een omgeving waarin respectvol met elkaar wordt omgegaan, iedereen zichzelf mag zijn, fouten gemaakt mogen worden en vakmanschap optimaal kan worden ingebracht in het werk. Een werkomgeving waarin het open gesprek wordt gevoerd, er wederzijds vertrouwen is en waarin conflicten op een goede manier gezamenlijk worden opgelost.
2. Ongewenst gedrag is onderling gedrag dat als bedreigend, vernederend of intimiderend wordt ervaren. Voorbeelden van ongewenste omgangsvormen zijn pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie en (lichamelijke) agressie. Ongewenst gedrag is ontoelaatbaar.
3. Jouw werkgever is verplicht om voor een sociaal veilige werkplek te zorgen. Volgens de Arbeidsomstandighedenwet voert jouw werkgever beleid gericht op het voorkomen en beperken van ongewenst gedrag. Jouw werkgever doet al het mogelijke om sociale veiligheid voor iedereen op de werkvloer te garanderen en ongewenst gedrag in de organisatie te voorkomen. Jouw werkgever implementeert het hiervoor benodigde instrumentarium binnen de organisatie. De Arbocatalogus openbare bibliotheken en branche RI&E zijn daar onderdeel van.
4. Jouw werkgever stimuleert het gesprek over sociale veiligheid en is helder over de grenzen. Jouw werkgever geeft zelf het goede voorbeeld.
5. Jouw werkgever heeft een of meerdere regeling(en) over sociale veiligheid en (on)gewenst gedrag. Daarin staan in ieder geval:
 - het ontwikkelen en uitvoeren van preventief beleid;
 - een protocol voor (on)gewenste omgangsvormen (gedragscode);
 - de specifieke risico's in de organisatie;
 - de middelen om die risico's te beperken;
 - het aanstellen van een interne of externe vertrouwenspersoon (of allebei);
 - een klachtenprocedure.
6. Als je last hebt (gehad) van ongewenste omgangsvormen en je wilt daar met iemand over praten, dan kun je contact opnemen met een vertrouwenspersoon. Jouw werkgever zorgt ervoor dat jij altijd toegang hebt tot een onafhankelijke interne vertrouwenspersoon of tot een onafhankelijke externe vertrouwenspersoon en eventueel tot allebei. De vertrouwenspersoon is verantwoordelijk voor de opvang van meldingen en/of klachten over ongewenst gedrag en informeert jou over mogelijk te zetten stappen om hiertegen op te treden.
7. Indien er om wat voor reden dan ook (tijdelijk) geen vertrouwenspersoon beschikbaar is via jouw (voormalig) werkgever, kan je contact opnemen met een vertrouwenspersoon van het steun- en adviespunt Mores. Je kiest zelf met welke vertrouwenspersoon je een gesprek wil aanvragen door deze persoon een e-mail te sturen. Ga naar [mores.online](https://mores.nl) voor de beschikbare vertrouwenspersonen en bijbehorende e-mailadressen en het algemene nummer voor Whatsapp.



Bijlage 3 bij het onderhandelingsresultaat cao OB 2024-2026

Datum: 29 april 2024

Betreft: Persoonlijk Keuzebudget

Nieuwe tekst artikel en bijlage voor in de cao OB

Artikel [...] - Persoonlijk Keuzebudget (PKB)

Je kunt een aantal arbeidsvoorwaarden tegen elkaar inwisselen. Dit kan volgens de regels van het Persoonlijk Keuzebudget (PKB) in bijlage [...] van de cao OB. Het gaat hierbij om arbeidsvoorwaarden, tijdbronnen en geldbronnen. Deze kun je op een bepaalde manier aan bepaalde doelen besteden. Deze doelen bestaan uit tijddoelen en gelddoelen.

Bijlage [...] Persoonlijk Keuzebudget (PKB)

Artikel 1 – Bronnen

1. Een arbeidsvoorwaarde die je kunt inwisselen is de volgende tijdbron: de voor jou geldende jaarlijkse bovenwettelijke vakantie-uren uit artikel [...] van de cao OB.
2. De arbeidsvoorwaarden die je kunt inwisselen zijn de volgende geldbronnen:
 - a. het bruto salaris;
 - b. de bruto vakantietoeslag in artikel [...] van de cao OB;
 - c. de bruto eindejaarsuitkering in artikel [...] van de cao OB;
 - d. de bruto onregelmatigheidstoeslag in artikel [...] en [...] van de cao OB;
 - e. de bruto mobiliteitstoeslag in artikel [...] van de cao OB;
 - f. de bruto arbeidsmarkttoeslag in artikel [...] van de cao OB; en

Artikel 2 – Bestedingsdoelen

1. De bronnen genoemd in artikel 1 van deze regeling kun je volgens dit artikel en de navolgende artikelen inwisselen voor het volgende tijddoel: maximaal vijf extra vakantiedagen van 7,2 uur per jaar, met dien verstande dat jouw werkgever in een met de or of pvt opgestelde regeling Persoonlijk Keuzebudget (PKB) van dit tijddoel kan afwijken en ook minder dan het genoemde aantal dagen kan vaststellen. Daarnaast kan jouw werkgever in de regeling aanvullende criteria en voorwaarden stellen.
2. De bronnen genoemd in artikel 1 van deze regeling kun je volgens dit artikel en de navolgende artikelen inwisselen voor de volgende gelddoelen, met dien verstande dat jouw werkgever in een met de or of pvt opgestelde regeling Persoonlijk Keuzebudget (PKB) onderstaande gelddoelen al dan niet kan opnemen en ook een bedrag lager dan de genoemde bedragen kan vaststellen. Daarnaast kan jouw werkgever in de regeling aanvullende criteria en voorwaarden stellen. Het betreft deze gelddoelen:
 - a. een onbelaste reiskostenvergoeding voor (een deel van) de reiskosten voor woon-werkverkeer die je niet vergoed krijgt volgens hoofdstuk [...] van de OB;
 - b. een onbelaste vergoeding voor de aanschaf van een fiets tot een maximum van € 600 (inclusief BTW), waarbij jij maximaal eens per drie jaar gebruik mag maken van deze regeling. Dit kun je doen in het kader van het fietsplan in artikel [...] van de cao OB;
 - c. (met ingang van 1 januari 2025) de contributie voor het lidmaatschap van een vakbond die is vertegenwoordigd in het cao-overleg dan wel in het overleg met de vakbonden op werkgeversniveau;
 - d. (met ingang van 1 januari 2025) opleiding en ontwikkeling, waaronder mede wordt begrepen cursussen, congressen, loopbaan coaching en vakliteratuur, die voldoet aan de



- voorwaarden zoals gesteld in artikel 31a, lid 2, onderdeel c en d van de Wet op de loonbelasting 1964. Kosten voor een opleiding of studie zijn kosten die jij zelf maakt voor jouw opleiding of studie, zoals: lesgeld, kosten van studieboeken en andere leermiddelen, reiskosten voor lesbezoek, kosten van excursies en studiereizen (inclusief reis- en verblijfkosten) en kosten van cursussen, congressen, seminars en symposia;
- e. (met ingang van 1 januari 2025) vitaliteitsdoelen in de brede zin van het woord, zoals (bedrijfs)fitness, abonnementen bij een sportvereniging, yoga, tot een maximum bedrag van € 100 per jaar;
 - f. (met ingang van 1 januari 2025) persoonlijk pensioenadvies. Met de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen per 1 juli 2023 zijn pensioenuitvoerders verplicht deelnemers te begeleiden bij hun pensioenkeuzes. De Belastingdienst heeft geoordeeld dat (aanvullend) persoonlijk pensioenadvies belast loon is. Tot een maximumbedrag van € 200 (inclusief BTW) kan dit doel eenmalig worden aangewend;
 - g. door de werkgever aangewezen doelen.
3. Als je bronnen inzet voor de genoemde gelddoelen, betaal je de kosten uit jouw brutoloon. Hierdoor wordt jouw brutoloon lager. Je weet dat een lager brutoloon in ruil voor een fiscale netto-uitkering kan leiden tot een lagere grondslag voor de sociale verzekeringswetten. Hierdoor kun je minder belasting en minder premie betalen. Het is aan de andere kant ook mogelijk dat je hierdoor een lagere uitkering volgens de socialezekerheidswetten krijgt. De inzet van brutoloon voor deze doelen verlaagt de pensioengrondslag in principe niet.

Artikel 3 - Waarde van een uur in geld

Voor de toepassing van deze regeling geldt dat de waarde van een uur 1/156 van jouw maandsalaris is.

Artikel 4 – Wijze totstandkoming keuze

1. Je maakt individueel jouw keuze met instemming van jouw werkgever.
2. Als je arbeidsvoorwaarden wil inwisselen, dan moet je dit vóór 1 december van ieder kalenderjaar aan jouw werkgever laten weten. Dit doe je schriftelijk. Daarbij geef je aan welke bronnen je in het volgende kalenderjaar wil inwisselen tegen welke doelen. Jouw werkgever kan in overleg met de or of pvt of met jou een andere termijn afspreken.
3. Jouw werkgever moet jou binnen drie maanden na de datum waarop je het verzoek doet schriftelijk laten weten wat het besluit is. Jouw werkgever kan in overleg met de or of pvt of met jou een andere termijn afspreken.
4. Jouw werkgever accepteert het verzoek geheel of gedeeltelijk. Als jouw werkgever het verzoek in het geheel niet of alleen gedeeltelijk accepteert, gebeurt dit schriftelijk en gemotiveerd.
5. De keuze die je maakt, geldt voor de duur van maximaal één kalenderjaar. Dit geldt niet als je schriftelijk iets anders hebt afgesproken en dit volgens de wet- en regelgeving mogelijk is. Tijdens deze periode kun je jouw keuze niet veranderen. Ook jouw werkgever kan dit niet. Dit is alleen mogelijk in overleg tussen jou en jouw werkgever bij een belangrijke wijziging van omstandigheden of een wijziging in jouw arbeidsovereenkomst.
6. Jouw werkgever moet jou wijzen op de financiële gevolgen van de door jou te maken keuze(n).
7. De uitruil van het PKB dient vooraf schriftelijk te zijn overeengekomen en wordt vastgelegd in een addendum, ofwel aanvulling op de arbeidsovereenkomst.

Artikel 5 – Deeltijd

Als je een deeltijddienstverband hebt, dan vindt de berekening van de in deze regeling genoemde aantallen uren en dagen plaats naar rato.



Artikel 6 – Administratie van afspraken

Jouw werkgever voert een goede administratie van de gemaakte afspraken en ziet toe op de uitvoering. Ook verstrekt jouw werkgever jou minimaal één keer per kalenderjaar een overzicht van de stand van de bestedingen die jullie hebben afgesproken.



Bijlage 4 bij het onderhandelingsresultaat cao OB 2024-2026

Datum: 29 april 2024

Betreft: Ingrijpende wijzigingen in de organisatie met gevolgen voor werknemers

Nieuwe tekst artikel en bijlage voor in de cao OB

Artikel [...] - Ingrijpende wijziging(en) in de organisatie met gevolgen voor werknemers

1. Jouw werkgever geeft de vakbonden op tijd informatie over een voorgenomen belangrijk besluit met personele gevolgen, zoals bedoeld in artikel 25 WOR. Voorbeelden hiervan zijn:
 - reorganisatie;
 - overname;
 - fusie;
 - splitsing; of
 - (gedeeltelijke) opheffing.Jouw werkgever geeft hierbij aan wat de redenen zijn voor het voorgenomen besluit. Daarnaast geeft jouw werkgever aan wat de personele gevolgen daarvan zijn. Jouw werkgever geeft deze informatie schriftelijk. De vakbonden gaan zorgvuldig om met de door jouw werkgever over het voorgenomen besluit gegeven mondelinge informatie en schriftelijke stukken.
2. Jouw werkgever stelt de or of pvt tijdig in de gelegenheid advies uit te brengen over een voorgenomen belangrijk besluit als bedoeld in artikel 25 WOR. Jouw werkgever besteedt daarbij aandacht aan:
 - de uitvoering van het voorgenomen besluit. Hieronder vallen bijvoorbeeld de fasen in de procedure en het moment waarop de werkgever de werknemers in algemene zin informeert; en
 - de manier waarop de werkgever de werknemers informeert over de gevolgen van het besluit. Het gaat dan om werknemers voor wie de voorgenomen wijzigingen gevolgen hebben.
3. Jouw werkgever en de vakbonden gaan met elkaar in overleg. Het doel van dit overleg is om een regeling uit te werken. Deze regeling moet ervoor zorgen dat de betrokken werknemers zo min mogelijk nadeel hebben van de voorgenomen wijzigingen in de organisatie. Jouw werkgever is verplicht dit overleg te voeren bij een voornemen tot collectief ontslag zoals volgt uit de Wet melding collectief ontslag (WMCO).
4. Jouw werkgever leeft de SER Fusiegedragsregels na, voor zover deze gelden voor het voorgenomen besluit.