

*nummer*  
COAOB/05.00046  
An.9.2

*datum*  
9 september 2005

## **CAO - AKKOORD**

### **CAO voor Openbare Bibliotheken van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006**

Partijen bij de CAO voor Openbare Bibliotheken, te weten de

- 1.) Werkgeversvereniging Openbare Bibliotheken (WOB), gevestigd te 's Gravenhage  
enerzijds en de vakorganisaties
  
- 2.) ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer;  
alsmede
  
- 3.) Vereniging CNV Publieke Zaak, gevestigd te 's Gravenhage;

verklaren hierbij:

dat partijen, op vrijdag 9 september 2005 een CAO-akkoord hebben gesloten ten behoeve van een nieuwe tweejarige CAO 2005 - 2006.

Onder **A.** volgen de hoofdlijnen van dit akkoord.

Onder **B.** is aangegeven welke CAO-artikelen, onder andere als gevolg van veranderde wetgeving, gewijzigd worden en tenslotte worden en onder **C.** de protocollaire afspraken weergegeven.

# **A.**

## **1. Looptijd**

De CAO kent een looptijd van twee jaar, van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006.

## **2. Beloning**

Per 1 januari 2005 worden de salarissen verhoogd met 1%;

Per 1 januari 2006 worden de salarissen verhoogd met 2%.

## **3. Leeftijdsdagen vakantieverlof**

Per 1 januari 2005 worden, in verband met de Wet Gelijke Behandeling bij Arbeid op grond van Leeftijd, de leeftijdsdagen afgeschaft en ontvangt iedere medewerker één vakantiedag extra. Voor werknemers die op 1 januari 2005 recht hadden op meer dan één leeftijdsgedag wordt het voor hen in 2005 geldende aantal leeftijdsgedagen, voorzover meer dan één leeftijdsgedag "bevroren". Zij behouden dit meerdere, maar krijgen er dus in volgende jaren geen leeftijdsgedag meer bij.

## **4. Voorwaardelijke vakantiedag**

Met ingang van 1 januari 2006 ontvangt iedere werknemer een voorwaardelijke vakantiedag. Bij een tweede ziekmelding gedurende een kalenderjaar levert de werknemer hiervan de helft in, bij een derde ziekmelding in datzelfde kalenderjaar levert de werknemer eveneens de andere helft in.

Voor deeltijdwerknemers gelden beide bepalingen voor wat betreft aantallen vakantiedagen naar rato.

## **5. Salariëring gedurende arbeidsongeschiktheid**

Als gevolg van het nieuwe wettelijke stelsel waarbij voor de werkgever gedurende twee jaar een loondoorbetalingsverplichting geldt en in verband met het geldende kabinetsbeleid dat het totale salaris over deze twee jaren niet meer dan 170% mag bedragen, wordt de CAO-bepaling over salariëring tijdens arbeidsongeschiktheid aangepast. Arbeidsongeschikte medewerkers ontvangen gedurende de eerste zes maanden van het eerste ziektejaar 100% van het voor hen geldende salaris. Gedurende de tweede zes maanden van het eerste ziektejaar ontvangen zij 90%, gedurende de eerste zes maanden van het tweede ziektejaar ontvangen medewerkers 80%, en gedurende de laatste zes maanden van het tweede ziektejaar ontvangen zij 70% van het voor hen geldende salaris. Tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode vindt wel een volledige opbouw van pensioenrechten plaats. Werkgever en werknemer dragen hiervan de kosten in een verhouding, die door het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken is vastgesteld.

## **6. Onregelmatigheidstoeslag zaterdag- en avonddiensten.**

Met ingang van 1 januari 2006 zal aan nieuw in dienst tredende medewerkers geen onregelmatigheids-toeslag meer worden toegekend voor de werkzaamheden op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur, alsmede voor de werkzaamheden op de zaterdag tussen 9.00 en 18.00 uur. Deze werkzaamheden dienen echter beperkt te blijven tot maximaal twee (2) avonddiensten per week en maximaal twee (2) zaterdagdiensten per vier (4) weken. Indien een medewerker vrijwillig te kennen geeft bereid te zijn meer dan twee (2) avonden per week en/of meer dan twee (2) zaterdagen per vier (4) weken te werken, kan aldus meer worden gewerkt.

Voor de op 1 januari 2006 in dienst zijnde medewerkers wordt per 1 januari 2006 een afbouwregeling van kracht. Deze afbouw vindt plaats in vier aansluitende termijnen van een half jaar, zodat de afbouw per 31 december 2007 is afgehandeld.

In de eerste termijn is het ORT-percentages 20% (Bijlage C gevallen sub a en b) respectievelijk 8% (Bijlage C geval sub c), in de tweede termijn zijn de percentages 15% en 6%, in de derde termijn 10% en 4% en tenslotte in de vierde termijn 5% en 2%.

Aan de individuele werkgever wordt de mogelijkheid geboden om in overleg met de werknemer de onregelmatigheidstoeslag af te kopen, berekend op basis van het nominaal verschuldigde bedrag over de afbouwperiode, bij continuering van het bestaande dienstenpatroon over een representatieve periode.

## **7. Pensioenen**

Partijen zijn overeengekomen dat gedurende de looptijd van de CAO de stijging van de pensioenpremie voor 3/4 ten laste komt van de werkgever en voor 1/4 ten laste van de werknemer.

## **8. Opruimhulpen**

De functie van opruimhulp (Bijlage A, artikel 31 CAO) wordt met ingang van 1 juli 2005 gesalarieerd volgens het minimum(jeugd)loon. Deze verandering geldt voor de met ingang van 1 juli 2005 of later in dienst tredenden.

## **9. Vergoeding reiskosten woon/werkverkeer**

Met ingang van 1 januari 2005 ontvangen medewerkers €0,18 per kilometer als vergoeding voor de reiskosten woon/werkverkeer. Deze vergoeding gaat in bij een reisafstand van meer dan 10 (tien) kilometer en kent een maximum bij 35 kilometer reisafstand (enkele reis). De reisafstand die moet worden afgelegd van locatie A naar locatie B (waar werkzaamheden moeten worden verricht) wordt vergoed conform de regeling dienstreizen.

## **10. Vergoeding dienstreizen**

Met ingang van 1 januari 2005 regelt de CAO een vergoeding voor dienstreizen van €0,28 per kilometer, inclusief de verblijfkosten verband houdende met deze dienstreizen.

## **11. Kinderopvang**

Met ingang van 1 januari 2005 krijgen medewerkers de mogelijkheid om via de meerkeuze regeling arbeidsvoorwaarden de eigen bijdrage voor kinderopvang te sparen via het inwisselen van arbeidsvoorwaarden.

Op werkgevers wordt door de CAO-partijen een dringend beroep gedaan om de tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang uit te breiden tot het in de Wet Kinderopvang genoemde werkgeversdeel van de kosten, zijnde 1/6 deel.

## **12. Zorgverlof**

Met ingang van 1 januari 2005 krijgen ook medewerkers die korter dan een jaar in dienst zijn het recht om gebruik te maken van het in CAO-artikel 44A opgenomen zorgverlof.

## **13. Minimum CAO**

Het 'Standaard karakter' van de CAO Openbare Bibliotheken wordt met ingang van 1 januari 2005 omgezet in een 'Minimum karakter'. Voorgaande houdt in dat individuele werkgevers binnen hun organisatie in voor de werknemer positieve zin kunnen afwijken van CAO-bepalingen.

#### **14. FLEX-pensioen**

Per 1 juli 2005 wordt de richtleeftijd voor het FLEX-pensioen van 61 jaar verhoogd naar 62 jaar en wordt de volgende overgangsmaatregel van kracht:

- . voor personen geboren tot en met het jaar 1944 geldt een richtleeftijd van 61 jaar;
- . voor personen geboren in het jaar 1945 geldt een richtleeftijd van 61 jaar + 3 maanden;
- . voor personen geboren in het jaar 1946 geldt een richtleeftijd van 61 jaar + 6 maanden;
- . voor personen geboren in het jaar 1947 geldt een richtleeftijd van 61 jaar + 9 maanden;
- . voor personen geboren in de jaren 1948 en later geldt een richtleeftijd van 62 jaar.

Als gevolg hiervan zullen CAO-partijen in overleg met het Pensioenfonds het pensioenreglement wijzigen. Verzoeken, ingediend voor 20 juni 2005 zullen volgens de "oude" regeling worden afgewikkeld.

Sociale partners zullen het pensioenfonds verzoeken de FLEX-pensioenregeling met inachtneming van de nieuwe fiscale wetgeving zodanig in te richten dat een feitelijke uittredings-leeftijd van 62 jaar wordt gehandhaafd met, indien noodzakelijk, gebruikmaking van de levensloopregeling.

#### **15. Pensioenpremie**

Partijen hebben afgesproken de pensioenpremie in 2006 met maximaal 2,5% te verhogen.

#### **16. VUT bij 40 dienstjaren**

Sociale partners spreken af de huidige regeling VUT bij 40 dienstjaren te handhaven.

#### **17. Uitkering WAO-hiaat**

Als gevolg van veranderde wetgeving is het niet langer nodig middelen voor verzekering van het zogenoemde WAO-hiaat te bestemmen. Partijen hebben afgesproken dat de premie WAO-hiaatverzekering over de jaren 2004 en 2005 door het pensioenfonds zal worden uitgekeerd aan de werkgever.

## **B.**

Mede als gevolg van veranderde wetgeving zal een aantal CAO-artikelen gewijzigd, c.q. geschrapt worden, het betreft:

- |                 |  |
|-----------------|--|
| Artikel 2       | Standaard CAO wordt minimum - CAO.   |
| Artikel 4:      | Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd;(6 maanden verlenging na 3 jaar mogelijk voor afronden opdrachten, projecten).    |
| Artikel 12:     | Regeling PC-privé (schrappen);   |
| Artikel 23:     | Vakantierecht (zie CAO-akkoord)  |
| Artikel 33:     | Salariëring tijdens arbeidsongeschiktheid (zie CAO-akkoord);   |
| Artikel 30, 44A | Stroomlijnen bepalingen wet en CAO over kort en lang durend verlof bij zorg, bij calamiteiten (resultaat werkgroep COAOB); |
| Artikel 44A:    | Zorgverlof (zie CAO-akkoord);  |
| Artikel 46:     | Fusiegedragsregels (schrappen);  |

Artikel 47 en 74	Bepalingen bij reorganisaties (schrappen, vervangende tekst, door partijen vastgesteld is bijgevoegd)
Artikel 57:	Geneeskundig onderzoek m.b.t. aanstellingskeuring (schrappen);
Artikel 82:	Duur van de CAO (zie CAO-akkoord);
Bijlage A, hfd. VII:	Functies in blindenbibliotheken (schrappen);
Bijlage C, artikel 2:	Regeling Toelage Onregelmatige diensten (zie CAO-akkoord Bijlage C lid 2 sub a, b en c schrappen, opnemen afbouwregeling);
Bijlage D, artikel 4	Incorporeren voetnootverwijzing wet TWACS in de bepaling;
Bijlage L,	Regeling Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (rekening houden met verschijnen levensloopregeling).

## C.

Partijen zullen, eveneens mede als gevolg van gedurende de looptijd van de CAO verwachte wetgeving , in het Centraal Overleg Arbeidsvoorwaarden Openbare Bibliotheken overleggen over de volgende onderwerpen:

- . Nieuwe Salarisregeling en bijbehorend systeem van functiewaardering;
- . Nieuwe Arbeidstijdenwet;
- . Wijziging Arbeidsomstandighedenwet;
- . Nieuw Zorgverzekeringsstelsel;
- . Nieuwe Wet Medezeggenschap Werknemers;
- . Wachtgeldregeling;
- . Aanpak verlofstuwmeren;
- . Dossier VUT/Prepensioen/Levensloopregeling

Aldus overeengekomen en akkoord bevonden de dato 9 september 2005.

Namens de WOB:

de heer mr. M.A. Boom

Namens ABVAKABO FNV:

mevrouw D.T.C. Wiek

Namens CNV Publieke Zaak:

de heer mr. P.J. Koeslag

## **Bijlage CAO-akkoord 2005 - 2006**

### **Reorganisatie en/of fusie**

1. De werkgever vraagt over een voornemen tot reorganisatie en/of fusie aan de OR tijdig tevoren advies, zodat zijn standpunten bij het nemen van het besluit door de werkgever mede kunnen worden overwogen. Over een voornemen tot reorganisatie waarbij één of meer ontslagen waarschijnlijk zijn zullen tevens de vakorganisaties worden ingelicht.
2. De werkgever verstrekt aan de vakorganisaties een overzicht van de beweegredenen van de voorgenomen in het vorige lid bedoelde reorganisatie en/of fusie, van de gevolgen die deze zal hebben en van de maatregelen die naar aanleiding daarvan overwogen worden, en legt de eventuele rapporten en adviezen over.
3. De vakorganisaties, die conform het gestelde in de vorige leden zijn ingelicht, maken binnen een termijn van vier weken daarna per brief aan de werkgever bekend, of zij over de voorgenomen maatregelen een sociaal plan met de werkgever wensen overeen te komen. Indien binnen deze termijn de wens conform het gestelde in het vorige lid niet is ontvangen, is de werkgever ontslagen van de in dit artikel opgenomen procedurele verplichtingen.
4. De door de werkgever dan wel door de vakorganisaties in het kader van deze afspraken ter beschikking gestelde informatie zal, indien de inbrenger dat verzoekt, vertrouwelijk worden behandeld. In dat geval zal openbaarmaking slechts geschieden met instemming van alle betrokken partijen.

### **Beginselverklaring bij reorganisaties of fusies**

Het streven van de werkgever is erop gericht om bij reorganisatie en fusie onvrijwillig ontslag zoveel mogelijk te voorkomen. Wel kunnen er ontwikkelingen zijn waardoor waarschijnlijk of met zekerheid arbeidsplaatsen wegvallen en waardoor de inhoud van de werkzaamheden verandert. In dat geval zal de werkgever een actief om-, her- en bijscholingsbeleid te voeren om in dat kader passende oplossingen te vinden, zoals verplaatsing of tewerkstelling in een andere sector op zo mogelijk hetzelfde niveau. Van de werknemers mag verwacht worden dat zij zich bereid tonen aan dit beleid mee te werken.

De betrokken werknemers worden door de werkgever met inachtneming van de wet, en - indien van toepassing - de Fusiegedragsregels van de SER zo goed en zo vroeg mogelijk geïnformeerd over een voornemen tot reorganisatie en/of fusie en de verdere besluitvorming dienaangaande.

Begripsomschrijvingen.

Voor de begrippen “reorganisatie” en “fusie” zijn de begripsomschrijvingen, gehanteerd in de betreffende wet- en regelgeving bepalend.