

Onderwerp: Voorstel tot gezamenlijke Cao Kunsteducatie en Openbare Bibliotheken

Versie : 10 juni 2020
Van : Cultuurconnectie en VOB
Aan : FNV, CNV Connectief, Kunstenbond en AVV
Van : VOB en Cultuurconnectie
Datum : 10 juni 2020

Het overleg om te komen tot een gezamenlijke Cao Kunsteducatie en Openbare Bibliotheken (werktitel: 'Cao X'), dat sinds begin 2018 plaatsvindt, is zeer constructief geweest. Er zijn door sociale partners (Kunstenbond, FNV, CNV en Alternatief voor Vakbond, VOB en Cultuurconnectie) grote stappen gezet en een akkoord lijkt nu dichtbij. In dit document wordt door werkgevers een voorstel geformuleerd op basis van uitvoerig overleg dat heeft plaatsgevonden met de vakbonden. Een eerder voorstel is afgelopen zomer na aanvullende gesprekken met de vakbonden verder aangepast en verhelderd. Wij vertrouwen erop dat het onderliggende voorstel door alle partijen als resultaat aan de achterban zal worden voorgelegd. Eind oktober 2019 zouden wij dan een cao-akkoord kunnen bereiken. Hierna zal de definitieve tekst van de cao nog gezamenlijk moeten worden vastgesteld.

In dit voorstel tot een nieuwe gezamenlijke cao wordt de medewerkers Kunsteducatie en Openbare Bibliotheken een loonontwikkeling geboden van 3% vanaf 1 januari 2020, en 2% per 1 januari 2021, die overeenkomt met loonstijgingen in veel andere bedrijven en sectoren. De bezuinigingen op de jeugdzorg maken dat er lokaal wederom bezuinigingen dreigen (of al doorgevoerd worden), maar die willen de werkgevers niet op de medewerkers afwentelen.

Met een nieuwe gezamenlijke Cao Kunsteducatie - Openbare Bibliotheken komen we tegemoet aan de wens van de multidisciplinaire organisaties in de sector om arbeidsvoorwaarden voor hun medewerkers te harmoniseren. Voorts wordt gehoor gegeven aan de wens van het Ministerie van OCW om de verscheidenheid aan toe te passen cao's in de cultuursector te verminderen. Verder wordt de cao gemoderniseerd door het toepassen van hedendaags taalgebruik en de ontwikkeling van een digitaal cao-instrument met verwijzingen naar modellen en wet- en regelgeving.

1. Loonontwikkeling

De lonen zullen als volgt stijgen:

- Met terugwerkende kracht per 1 januari 2020 met 3%, en;
- per 1 januari 2021 met 2%.

2. Looptijd cao (artikel 4.1 cao X)

De cao X kent een looptijd van 12 maanden, te weten van 1 juli 2020 tot 1 juli 2021.

3. Standaard/minimumkarakter cao (artikel 4.3 cao X)

De cao X krijgt een minimumkarakter, wat inhoudt dat ten gunste van de medewerker mag worden afgeweken. Er komt een toetredingsregeling voor nieuwe toetreders, waarbij de overstap op basis van pakketvergelijking tot stand komt. Deze

toetredingsregeling moet nog worden uitgewerkt. Ook worden er specifiek binnen de kunsteducatie -zo mogelijk- algemene afspraken gemaakt specifiek voor organisaties die de CAR-UWO toepassen en over willen gaan naar de cao X.

4. Ontheffing/dispensatie

Cao-partijen spreken af in de cao X de ontheffingsregeling uit de huidige Cao OB over te nemen. De werkingssfeer van de cao wordt in samenhang met de ontheffingsregeling uitgewerkt.

5. Ketenbepaling en tijdelijke urenuitbreiding (artikel 5.3 cao X)

In principe wordt aangesloten bij de wettelijke ketenbepaling; tot de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is ingevoerd zal de afwijking op de ketenbepaling uit de cao Kunsteducatie gecontinueerd worden voor KE-medewerkers. Voor docenten blijft het mogelijk (onder de WAB) om 6 contracten af te sluiten gedurende drie jaar.

Cao-partijen zijn het erover eens dat de laatste volzin over de toepassing van de ketenbepaling bij tijdelijke urenuitbreiding, art. 2:2, lid 2 uit de Cao Kunsteducatie, wordt geschrapt. Cao-partijen zullen voorbeelden delen over de wijze waarop omgegaan kan worden met tijdelijke urenuitbreidingen en voegen deze als voorbeelden toe aan het digitale cao-instrument.

Daarnaast wordt de tekst met betrekking tot OR-lidmaatschap van docenten verder verhelderd.

6. Opnemen uitgangspunt wenselijkheid contracten voor onbepaalde tijd

Uitgangspunt is dat niet-tijdelijke werkzaamheden gedaan worden door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waar mogelijk zorgen werkgevers voor doorstroming van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Inzet van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is bijvoorbeeld mogelijk bij:

- aanvang van een dienstverband;
- werkzaamheden waarvan bij aanvang een einddatum vaststaat of de einddatum is verbonden aan oplevering van een specifiek project;
- vervanging van een afwezige medewerker wegens ziekte, zwangerschap, ouderschapsverlof, etc.;
- oplossen van tijdelijke tekorten (bijvoorbeeld specialistische deskundigheid of opvang piekbelasting);
- bij een aangekondigde reorganisatie of verandering van werkwijze waarbij de betreffende werkzaamheden komen te vervallen.

7. Aanpassen afspraken omtrent detachering

Detachering van een werknemer kan alleen plaatsvinden als werkgever en werknemer het met elkaar eens zijn over de beoogde detachering. Het tekstvoorstel dat hiervoor is gedaan, wordt overgenomen in cao X.

8. Beperking aantal werkdagen per week bij kleine contracten

Kleine contracten (van minder dan 8 uur per week gemiddeld) worden in beginsel gepland op maximaal 2 dagen per week, met uitzondering van contracten met docenten. Werkgever en werknemer maken zo nodig andere afspraken over het aantal werkdagen, deze worden in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen.

9. Nevenfuncties

Werknemers wordt het in de cao X in beginsel toegestaan betaalde nevenfuncties te verrichten, tenzij zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzetten. Voor parttime docenten wordt een soepeler regime geïntroduceerd.

10. Disciplinaire maatregelen en op non-actief stellen

De huidige bepalingen worden gemoderniseerd.

11. Salarisregeling/salarisschalen (artikel 6.1 cao X)

In de gezamenlijke Cao Kunsteducatie en Openbare Bibliotheken worden voornamelijk beide salarisgebouwen (uit de respectievelijke cao's OB en KE) opgenomen. Werkgevers stellen voor dat nieuwe werknemers die in dienst treden na inwerkingtreding van de nieuwe gezamenlijke cao X:

- OB-functies worden ingeschaald in OB-schalen;
- KE-functies worden ingeschaald in KE-schalen;
- Algemene functies worden ingeschaald volgens OB-schalen.

Cao-partijen maken een protocolafpraak met een concreet stappenplan om gedurende de looptijd van de cao tot één loongebouw komen. Dit wordt uitgewerkt in samenhang met de afspraak om tegelijk tot één nieuwe gezamenlijke systematiek van functieomschrijvingen en -waardering te komen. HR21 is daarbij het door de werkgroep Functiewaardering gewenste model.

Ook worden er afspraken gemaakt over overgangsregelingen voor zittend personeel.

12. Afschaffen jeugdschalen

De jeugdschalen uit de Cao OB worden afgeschaft. Scholieren, studenten en vakantiekrachten worden buiten de werkingssfeer van de cao gebracht. Studenten die zelfstandig en volwaardig werkzaam zijn in een reguliere functie, vallen wel onder de werkingssfeer van de cao en worden in de salarisregeling(en) ingeschaald.

13. Vergoeding waarneming hogere functie (artikel 6.5 cao X)

Cao-partijen spreken af een vergoeding op te nemen in cao X voor waarneming van een hogere functie. Artikel 4.9 uit de huidige cao KE wordt hierbij als uitgangspunt genomen.

14. Eindejaarsuitkering (artikel 6.6 cao X)

Cao-partijen spreken af de hoogte van de eindejaarsuitkering per 1 januari 2020 vast te stellen op 3,25% conform de hoogte van de eindejaarsuitkering uit de huidige Cao OB. Dit betekent voor KE-werknemers een verlaging van de eindejaarsuitkering van 5% naar 3,25%. Deze verlaging wordt voor KE-werknemers volledig gecompenseerd in hun salaris.

Er wordt voor alle werknemers een minimum eindejaarsuitkering per jaar van € 150,- bruto afgesproken.

15. Vakantietoeslag (artikel 6.7 cao X)

De vakantietoeslag bedraagt 8%.

16. Salarisdoorbetaling bij ouderschapsverlof (artikel 6.8 cao X)

Cao-partijen spreken af om de regeling met betrekking tot 25% salarisdoorbetaling bij opname van uren ouderschapsverlof uit de huidige Cao OB op te nemen in de cao.

17. Bruterij vakbondscontributie (artikel 6.9 cao X)

Cao-partijen spreken af een bepaling in de cao X op te nemen over het verrekenen van de vakbondscontributie met het brutosalaris. Hierbij moet het resultaat zijn dat de netto vergoeding bij vermindering van het brutoloon gelijk is aan de vakbondscontributie.

18. Toeslag inconveniënte uren (ORT) (artikel 7.1 cao X)

Werkgevers zijn bereid een onregelmatigheidstoeslag (ORT) te betalen op zaterdag vanaf 22.00 uur en op zon- en feestdagen. De toeslag geldt voor de KE-schalen t/m 8 en de OB-schalen t/m 10, en bedraagt 25%.

Deze regeling geldt voor alle werknemers, dus voor nieuw en zittend personeel. Werknemers in de OB-sector die door de nieuwe regeling er aantoonbaar op achteruit gaan, krijgen gedurende de looptijd van de cao een vaste persoonlijke toeslag op hun salaris, ongeacht of ze werken op zondag.

Deze persoonlijke toeslag wordt berekend op basis van de uren en de ORT van het voorafgaande jaar (tenzij er naar redelijkheid en billijkheid een andere referentieperiode nodig is, bijvoorbeeld door de coronasluiting).

1. Berekend wordt over het voorgaande jaar hoeveel uur de werknemer op zondag heeft gewerkt en hoeveel ORT hij heeft ontvangen: bedrag y.
2. Vervolgens wordt berekend hoeveel ORT deze werknemer zou hebben ontvangen op basis van de nieuwe regeling: bedrag x.
3. Daarna wordt het verschil tussen die twee bedragen berekend: $y-x$ = de persoonlijke toeslag per jaar.
4. Dit bedrag wordt gedeeld door 12 en zo omgerekend naar de persoonlijke toeslag per maand, die wordt toegevoegd aan zijn salaris vanaf de invoering van de nieuwe cao. De persoonlijke toeslag wordt op dezelfde wijze behandeld als de ORT voor de berekening van de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en pensioenpremie.

Daarnaast wordt in een protocolafpraak vastgelegd dat gedurende de looptijd van de nieuwe cao afspraken worden gemaakt voor de navolgende cao over een geleidelijke afbouw van deze persoonlijke toeslag.

19. Vergoeding overwerk en meerwerk (artikel 7.2 cao X)

Er worden duidelijke omschrijvingen van overwerk en meerwerk geïntroduceerd. Uitgangspunt is dat met inachtneming van de Arbeidstijdenwet een rooster definitief wordt vastgesteld 7x24 uur voor aanvang van het werk.

Overwerk zijn uren waarop in opdracht van de werkgever buiten het vastgestelde rooster arbeid is verricht. De vergoeding bedraagt 50%, op zon- en feestdagen 100%. Meerwerk wordt in overleg tussen werkgever en werknemer afgesproken buiten het definitief vastgestelde rooster.

Zowel bij overwerk als bij meerwerk heeft de werknemer de keuze voor compensatie in tijd of geld, tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich verzet tegen de keuze. Wanneer een gewerkt uur zowel onder de definitie van overwerk als onder de definitie van onregelmatige dienst valt heeft de medewerker uitsluitend recht op de vergoeding voor overwerk en vindt er geen cumulatie plaats.

20. Jubileumgratificatie (artikel 7.3 cao X)

Cao-partijen spreken af om een bepaling over een jubileumgratificatie op te nemen in de cao, vergelijkbaar met die uit de cao OB: een gratificatie bij 25-, 40-, en 50-jarig jubileum.

21. Woon-werkverkeer en dienstreizen (artikel 7.4 en 7.5 cao X)

De huidige reiskostenregelingen uit de Cao's OB en KE blijven ongewijzigd van kracht met de afspraak dat deze gelden tot er in de instelling een nieuwe reiskostenregeling is overeengekomen met de OR. Deze regeling is tenminste gelijkwaardig aan de huidige regeling. In deze instellingsregeling kan ook worden geregeld of en hoe de eerste 10 kilometer wordt vergoed en of er een maximum aantal kilometers geldt.

Cao-partijen spreken af dat als de werknemer moet reizen van de ene werklocatie naar de andere en het werk aansluitend is, in dat geval reistijd als werktijd wordt aangemerkt. Reistijd kan niet samenvallen met pauzetijd, daar een pauze geen werktijd is in de zin van de Arbeidstijdenwet. Verder wordt een protocolbepaling gemaakt om het vraagstuk van dienstreizen te bespreken tijdens de looptijd van de nieuwe cao.

22. Mobiliteitstoeslag en arbeidsmarkttoeslag

Cao-partijen spreken af om -gelet op het minimumkarakter van de cao- in de cao geen bepalingen op te nemen over een mobiliteitstoeslag of een arbeidsmarkttoeslag.

23. Werkkostenregeling

Cao-partijen spreken af om gelet op het minimumkarakter van de cao in de cao geen bepaling inzake de werkkostenregeling op te nemen.

24. Persoonlijk keuzebudget (artikel 7.9 cao X)

Cao-partijen spreken af in een protocolbepaling de ontwikkeling van een PKB-regeling op te nemen en daarnaast nu vast in de cao de mogelijkheid te geven om op instellingsniveau in overleg met de OR een PKB in te voeren.

Belangrijkste bronnen hierbij zijn: de eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en de bovenwettelijke vakantiedagen.

25. Jaarurensystematiek

In de cao X wordt een jaarurensystematiek opgenomen waarbij uitgegaan wordt van 1872 te werken uren op jaarbasis. Hierbij wordt aangesloten bij de systematiek uit de Cao Kunsteducatie.

A. Het moment van vaststellen van het definitieve rooster

Het definitieve rooster wordt 7 dagen van tevoren bekend gemaakt.

B. Aantal maximale uren per dag en week

De werktijden voor de werknemer van 18 jaar en ouder bedragen:

- Maximaal 9 uur per dag;
- Maximaal 45 uur per week;
- Maximaal gemiddeld 40 uur per week in een tijdvak van 13 weken.

C. Feestdagen

De vijf dagen feestdagenverlof worden conform de huidige regeling in de Cao KE naar rato van de bruto te werken jaaruren afgetrokken. Parttimers hebben recht op feestdagenverlof naar rato. Werken op zon- en feestdagen wordt geregeld overeenkomstig de huidige bepaling in de Cao OB.

26. Werkdruk en roostering en 10%-regeling

Binnen de looptijd van deze cao zullen cao-partijen modellen en een tool ontwikkelen om de werkgever en werknemer te faciliteren bij het vaststellen van werkzaamheden en benodigde uren. Goede voorbeelden en modellen van roostering zullen worden gedeeld.

De werkgever kan in overeenstemming met de werknemer een percentage van 10% aan arbeidsuren (min óf plus) vaststellen welke kan worden meegenomen naar een volgend jaar na akkoord van de werknemer.

Wanneer in overeenstemming en na akkoord van zowel werknemer als werkgever er afspraken gemaakt worden die ten goede komen aan innovatie en investering in werkgelegenheid in de toekomst, mag tot 25% van het dienstverband als plusuren meegenomen worden naar een volgend jaar.

27. Feestdagen (artikel 6.7 cao X)

Voorstel over feestdagen hoort bij de jaarurensystematiek en is daarom toegevoegd aan punt 25.

28. Bijzonder verlof (artikel 9.9 cao X)

Cao-partijen spreken het volgende af:

- Voor zorg- en calamiteitenverlof is de Wet Arbeid en Zorg van toepassing;
- Voor bevalling, adoptie- en geboorteverlof zijn eveneens de wettelijke regelingen van toepassing;
- Andere heuglijke gebeurtenissen conform de voetnoot bij artikel 36 Cao OB;
- Bij overlijden van de partner of een eigen kind, stief- of pleegkind: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- Bij overlijden van ouder of schoonouder, stief- of pleegouder: 2 werkdagen; indien de werknemer belast is met de regeling van de uitvaart: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- Bij overlijden van (schoon)grootouder, broer of zwager, zuster of schoonzuster, schoonzoon of -dochter, kleinkind of huisgenoot: 2 werkdagen.

29. Verlof voor mantelzorg (artikel 9.10 cao X)

Cao-partijen vinden het wenselijk dat er een artikel in cao X wordt opgenomen over verlof bij mantelzorg naar voorbeeld van de Cao Gehandicaptenzorg.

30. Staffel loondoorbetaling bij ziekte (artikel 10.1 cao X)

Werkgevers willen de staffel voor loondoorbetaling bij ziekte uit de Cao OB hanteren in de cao X: gedurende de eerste 6 maanden het laatstgenoten salaris, vervolgens gedurende de tweede 6 maanden van het eerste ziektejaar 90%, gedurende de eerste 6 maanden van het tweede ziektejaar 80% en gedurende de tweede 6 maanden van het tweede ziektejaar 70% van het laatstgenoten salaris. Aanvullend wordt vanaf 6 maanden ziekte 5% extra salaris betaald als werkzaamheden worden verricht in het kader van re-integratie op grond van afspraken in het re-integratieplan. De voorgestane staffel geldt voor nieuwe ziektegevallen na invoering van de cao X.

Het loon van werknemers die een IVA-uitkering ontvangen wordt aangevuld tot maximaal 100% tot en met 104 weken arbeidsongeschiktheid.

31. Budget/afspraken opleiding en duurzame inzetbaarheid/levensfasebudget

Cao-partijen spreken af middels een protocolbepaling dat de stimulering van duurzame inzetbaarheid wordt ingevuld. Daarnaast wordt geregeld dat iedere organisatie met instemming van de medezeggenschap een scholings- en loopbaanbeleid vaststelt, conform het huidige art. 46 Cao OB. De huidige regeling binnen KE omtrent opbouw en behoud van scholingsbudget blijft ongewijzigd van kracht.

32. Relatiebeding

Cao-partijen spreken af het relatiebeding uit de Cao KE niet op te nemen in de cao X. Het beding blijft wel gelden voor zittend personeel. Werkgevers zijn bereid in overleg de hoogte van de boete naar beneden bij te stellen.

33. Wanneer is er een ondernemingsraad? (Artikel 14.1 cao X)

Cao-partijen spreken af de verplichting van de werkgever om een ondernemingsraad in te stellen als er in de regel meer dan 35 werknemers werkzaam zijn.

34. Wat zijn de rechten van de personeelsvertegenwoordiging? (Artikel 14.4 cao X)

Cao-partijen spreken af de verplichting van de werkgever om een personeelsvertegenwoordiging in te stellen als er in de regel ten minste 10 maar minder dan 35 werknemers werkzaam zijn. De bepaling uit de Cao KE wordt overgenomen.

35. Artikel 14.5 cao X voor wat betreft de genoemde dagen/uren verlof in de huidige cao's

Cao-partijen spreken af om in cao X een regeling op te nemen waarbij kaderleden op jaarbasis recht hebben op 15 dagen voor deelname aan vakbondsactiviteiten. Daarnaast hebben kaderleden recht op 2 dagen in het geval er sprake is van activiteiten in het kader van co-creatie van cao-regelingen.

36. Wel/niet aftrekken van transitievergoeding werk-naar-werk acties etc.

In cao X wordt geen centrale afspraak gemaakt over de mogelijkheid om kosten voor scholing en van werk-naar-werk trajecten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Dit laat onverlet dat hierover op lokaal en individueel niveau afspraken kunnen worden gemaakt. Opleidingskosten die vóór de ingangsdatum van de cao X zijn gemaakt, blijven voor de huidige compensatiemogelijkheid in de Cao Kunsteducatie in aanmerking komen, uiteraard met inachtneming van de wettelijke mogelijkheden.

37. Standaard sociaal plan

Cao-partijen spreken af een standaard sociaal plan in cao X op te nemen, de regeling sociaal plan uit de huidige Cao KE wordt als uitgangspunt genomen. Op lokaal niveau kan worden afgeweken, mits dat in overleg met de vakbonden gebeurt.

38. RI&E's : Op termijn samenvoegen

Cao-partijen spreken af de beide bestaande (en erkende) branche-RI&E 's op termijn samen te voegen. Tot dat moment van samenvoeging blijven de afzonderlijke RI&E-instrumenten naast elkaar bestaan.

38. Vrijwilligers: opnemen artikel uit huidige Cao Bibliotheken

Werkgevers zijn er voorstander van de bepaling uit de Cao OB over vrijwilligers ongewijzigd over te nemen in cao X, waarin o.a. wordt afgesproken dat de inzet van vrijwilligers niet ten koste gaat van de betaalde formatie van de professionele organisatie. Hierbij wordt benadrukt dat artikel 25 Wet OR over het adviesrecht van de OR hierbij nadrukkelijk in acht moet worden genomen.

39. Afspraken omtrent zzp'ers

Cao-partijen volgen nauwlettend de ontwikkelingen op het gebied van regelgeving voor zzp'ers in het kader van de Arbeidsmarktagenda Cultuur en in de wetgeving, committeren zich aan de Fair Practice Code 'in ontwikkeling' en gaan over dit onderwerp regelmatig in gesprek.

40. Reparatie derde jaar WW

In de OB-sector is sprake van reparatie derde jaar WW vastgelegd in een aparte cao met een looptijd tot 1 september 2023.

In de KE-sector geldt dit niet. De KE-vakbonden hebben hier verschillende opvattingen over.

Er zijn hierover daarom geen nieuwe afspraken gemaakt.

41. Premieafdracht OAK en sociaal fonds

Werkgevers zijn er voorstander van vooralsnog beide A&O-fondsen in stand te houden evenals de beide regelingen rond de premieafdracht. Procesafpraak is om gedurende de looptijd van de cao na te gaan of het wenselijk en mogelijk is om OAK en BibliotheekWerk samen te voegen.

42. Pensioen

De huidige pensioenregelingen worden vooralsnog gecontinueerd. De werkgroep die zich buigt over een mogelijke toekomstige gezamenlijke pensioenregeling zal daarbij uiteraard ook de ontwikkelingen rond het pensioenakkoord nauwlettend volgen.

Partijen volgen tevens nauwlettend wat er in het kader van het pensioenakkoord voor zzp'ers wordt ontwikkeld en betrekken dit zo nodig in het overleg van de werkgroep.

43. Functiewaarderingsysteem en salarisregelingen

Cao-partijen spreken af dat gedurende de looptijd van cao X de invoering van een nieuw functiewaarderingsysteem in samenhang met de herziening van de loongebouwen wordt voorbereid. Streven is om in de volgende cao een nieuw functiewaarderingsysteem in te voeren en een gezamenlijk loongebouw.