

Partijen bij de CAO voor personeel in dienst van Architectenbureaus hebben op 5 juni jl. overeenstemming bereikt over een nieuwe CAO. Dit resultaat ligt momenteel ter goedkeuring voor bij de leden van de BNA. Ook het BNA-bestuur moet zich er nog over uitspreken. Hieronder volgt de inhoud van hetgeen CAO-partijen overeengekomen zijn.

Looptijd

CAO-partijen sluiten een CAO af met een looptijd van één jaar, lopend van 1 april 2009 tot en met 31 maart 2010. Met deze korte looptijd wordt beoogd een zogenaamde "tussen CAO" af te sluiten waarin niet veel wijzigingen worden aangebracht. De looptijd van één jaar wordt ingegeven door de huidige economische omstandigheden en het voorgenomen moderniseringstraject van de CAO (zie hierna). Voor komende CAO -onderhandelingen is een tweejarige CAO weer het uitgangspunt.

Modernisering CAO

Gedurende de looptijd van één jaar wordt de huidige CAO gemoderniseerd, op basis van doelstellingen en uitgangspunten in bijgevoegde protocoltekst (bijlage 1).

Salarissen en salarisschalen

De salarissen en de salarisschalen zullen per 1 juli 2009 worden verhoogd met 1%.

Salarisschalen

In de huidige CAO wordt gewerkt met twee salaristabellen.

In de gemoderniseerde CAO, geldend na 1 april 2010, is één salarisschaal het uitgangspunt.

Arbeidsmarktmaatregelen

Gezien de grote gevolgen van de economische crisis voor de orderportefeuille van de architectenbureaus en dien ten gevolge de werkgelegenheid zet BNA de volgende voorzieningen in:

- *Uitgebreid aanbod van scholingsprogramma's*: De BNA Academie voorziet in een programma dat voor alle type functies binnen een architectenbureau mogelijkheden biedt voor bijscholing. Op bureau niveau worden afspraken gemaakt over de financiering van deze scholing waarbij toepassing van art. 15 CAO Employability naar redelijkheid en billijkheid het uitgangspunt vormt.

- *Voorlichting*: De BNA verzorgt uitgebreide voorlichting op het gebied van arbeidsmarktmaatregelen, waaronder de deeltijd WW en de bijbehorende scholingsregeling. Dit gebeurt middels speciale briefings, de website, de nieuwsbrief en andere instrumenten.

- *Onderzoek naar het instellen van een O&O-fonds*: In het kader van veranderende omstandigheden in de branche en van de beoogde professionalisering stelt de BNA voor te onderzoeken of het haalbaar en gewenst is een O&O-fonds in te stellen. Hiermee kan een infrastructuur voor opleidingen worden ingericht.

- *Banenpools*: De BNA faciliteert overleg- en netwerkvoorzieningen en biedt instrumenten en modellen om het vinden en bereiken van ander passend werk voor werknemers te versoepelen

Implementatie van de resultaten van het Arbeidsmarktonderzoek

CAO-partijen spreken af de resultaten van het Arbeidsmarktonderzoek Architectenbranche te implementeren volgens de bijgevoegde protocoltekst (bijlage 2).

Herziening functiehandboek

Het actualiseren en completeren van het functiehandboek op basis van de door SFA opgestarte beroepenanalyse, maakt onderdeel uit van het moderniseringstraject. De herziening van het functiehandboek impliceert geen herindelingtrajecten voor medewerkers.

Overige wijzigingen CAO

Artikel 2, lid 2 Definities

De terminologie wordt aangepast aan deze tijd. Met het oog op het feit dat er tegenwoordig ook studenten van andere studierichtingen stage lopen op een architectenbureau wordt hiernaast de tekst algemener geformuleerd:

"Geen werknemer, als bedoeld in lid 1 sub c, is de leerling uit het middelbaar of hoger beroepsonderwijs, die gedurende de door de school aangegeven tijd tijdens een stageperiode werkt in dienst van de werkgever, alsmede de student aan een universiteit, die op basis van het onderwijsprogramma tijdens zijn studie voor het opdoen van praktische ervaring werkt in dienst van de werkgever."

Artikel 3, lid 1 Aanstellingsbeleid

Vanwege de wettelijke verplichting van de werkgever om een aantal gegevens over de arbeidsverhouding schriftelijk vast te leggen, wordt toegevoegd dat in het schriftelijke bewijs ten minste ook wordt vermeld:

- naam en woonplaats van werkgever en werknemer;
- plaats(en) waar de werknemer werkt;
- duur van de arbeidsovereenkomst als deze voor bepaalde tijd is.

Artikel 21, lid 3 Bijzondere verloven

Dit artikellid wordt geschrapt nu het geen betekenis meer heeft voor Nederlandse werknemers en het nooit bedoeld geweest is voor buitenlandse dienstplicht.

Artikel 38, lid 2 Personeelsinkrimping als gevolg van werkvermindering

Cao-partijen besluiten dat het recht op de tegemoetkoming van de werkgever ook bestaat als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een beëindigingsovereenkomst. De tekst wordt dienovereenkomstig aangepast.

Redactionele wijzigingen CAO

Artikel 5, lid 1 Opzegging van de arbeidsovereenkomst

Ter verduidelijking wordt de volgende verwijzing toegevoegd:

“(zie verder voor de opzegging door de werkgever de toelichting op dit artikel).”

Artikel 5, lid 2 Opzegging van de arbeidsovereenkomst

Ter verduidelijking wordt de tekst als volgt gewijzigd:

“De arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan eindigt van rechtswege door het verstrijken van de termijn waarvoor deze is aangegaan. Dit geldt ook voor een verlengde arbeidsovereenkomst. Er ontstaat echter van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zodra bij elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten: -sinds de begindatum van de eerste arbeidsovereenkomst meer dan 36 maanden zijn verstreken en/of -meer dan vier arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan. Alsdan gelden de regels voor opzegging van een arbeidsovereenkomst die voor onbepaalde tijd is aangegaan (zie lid 1 en de toelichting op dit artikel).”

Artikel 5, lid 3, 4 en 5 Opzegging van de arbeidsovereenkomst

Deze artikelliden die betrekking hebben op opzegging gelden in beginsel alleen voor arbeidsovereenkomsten die voor onbepaalde tijd zijn aangegaan. Ze zijn alleen van overeenkomstige toepassing op arbeidsovereenkomsten die voor bepaalde tijd zijn aangegaan indien schriftelijk overeengekomen is dat de arbeidsovereenkomst tussentijds kan worden opgezegd door zowel werknemer als werkgever (de zgn. clause van tussentijdse opzegging.)

Om dit te verduidelijken wordt tussen artikellid 5 en 6 opgenomen:

“De leden 3, 4 en 5 zijn van overeenkomstige toepassing in geval van opzegging van een arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, indien schriftelijk overeengekomen is dat de arbeidsovereenkomst tussentijds kan worden opgezegd door zowel werknemer als werkgever.”

Artikel 13 Vakantietoeslag Met het begrip “vakantiejaar” wordt bedoeld het jaar waarover de vakantietoeslag wordt uitbetaald. Het artikel wordt dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 19, lid 3 sub f Vakantierechten

In de toelichting wordt de volgende tekst ter verduidelijking toegevoegd:

“Lid 3 sub f: indien de werknemer vervroegd met pensioen gaat en in deeltijd blijft werken, blijft de werknemer naar rato recht houden op de 6 extra vakantiedagen met ingang van het vakantiejaar waarin hij 60 jaar of ouder wordt.”

Artikel 20, lid 11 Toepassing vakantierechten

Aan de tekst wordt ter verduidelijking toegevoegd:

“Met het laatst te genieten maandsalaris wordt hier bedoeld het overeengekomen salaris inclusief de vakantietoeslag en eventueel dertiende maand.”

Artikel 21, toelichting Bijzondere verloven Het tekstgedeelte over kraamverlof wordt verduidelijkt. Toegevoegd wordt dat naast het kraamverlof recht bestaat op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof voor het bijwonen van de bevalling en het doen van aangifte.

Artikel 21, toelichting Bijzondere verloven Het tekstgedeelte over ouderschapsverlof wordt aangepast aan de wetwijziging per 1 januari 2009: de uitbreiding van 13 weken naar 26 weken.

Artikel 26, sub 2 Inkomen bij ziekte/arbeidsongeschiktheid Bedragen worden aangepast: 2009 = € 47.802,15.

Artikel 32, lid 2 Ouderdomspensioen Ter verduidelijking wordt opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt per de eerste van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt.

Artikel 34, toelichting Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) De tekst wordt aangepast aan de wetwijziging: “10” wordt gewijzigd in “25” en de zin “Indien een ... noodzakelijk is.” wordt geschrapt.

Bijlage 1

Protocol Modernisering van de CAO, onderdeel van de CAO voor personeel in dienst van architectenbureaus looptijd 1 april 2009 tot en met 31 maart 2010.

CAO-partijen zullen de looptijd van deze CAO-periode gebruiken om de inhoud, tekst, toegankelijkheid en vormgeving van de CAO te moderniseren.

Aanleiding

Op basis van door CAO-partijen geformuleerde onderzoeksopdrachten, vastgelegd in protocollen, zijn gedurende de looptijd van thans aflopende CAO onder verantwoordelijkheid van SFA diverse onderzoeken uitgevoerd. De rapportages met aanbevelingen die uit deze onderzoeken zijn voortgekomen, zijn begin 2009 aan CAO-partijen opgeleverd. Het betreft:

- employability;
- flexibiliteit;
- levensfasebewust personeelsbeleid;
- arbeidsmarktonderzoek, onderverdeeld in een benchmarkonderzoek en een onderzoek naar de attractiviteit van de branche.

Aangevuld met de door SFA inmiddels in gang gezette beroepenanalyse, beschikt de branche met deze onderzoeksrapporten over analyses en aanbevelingen ten aanzien van een aantal belangrijke onderwerpen. CAO-partijen wensen de analyses en aanbevelingen verder op te pakken, waarbij de na publicatie van de onderzoeken sterk veranderde economische omstandigheden niet uit het oog moeten worden verloren. Via CAO-afspraken zouden de analyses en aanbevelingen moeten worden vertaald in uitvoerbare plannen en afspraken. Gezien de samenhang van deze onderwerpen wensen CAO-partijen dit te realiseren via een integrale aanpak.

Naast de uitkomsten van deze onderzoeksrapporten, leeft bij CAO-partijen al langer de wens de huidige CAO te moderniseren. De CAO voor personeel in dienst van architectenbureaus bestaat in zijn huidige vorm sinds een aantal decennia en is het resultaat van een cumulatie van jarenlange modificaties en aanvullingen. Hierdoor bevat deze veel ingewikkelde en gedetailleerde regelingen die niet altijd passen bij het dynamische en innovatieve karakter van de branche en, belangrijker, niet altijd aansluiten bij de behoeften van de in de branche werkzame ondernemingen en medewerkers.

Doelstellingen en uitgangspunten

Doelstelling is om uiterlijk 1 maart 2010 een concept van de gemoderniseerde CAO voor de architectenbranche te hebben gerealiseerd en op 1 april 2010 een gemoderniseerde CAO te hebben afgesloten. De modernisering heeft betrekking op:

- de inhoud van de CAO: de gekozen thema's en onderwerpen waarover afspraken worden gemaakt en de samenhang daartussen;
- de teksten van de CAO: vereenvoudigd, gebruiksvriendelijk (leesbaar) en eenduidig. Gedetailleerd waar noodzakelijk en op hoofdlijnen waar mogelijk;
- de vormgeving: eigentijds, passend bij de branche, visuele ondersteuning door schema's en tabellen;
- toegankelijkheid: een interactieve site op internet, waar naast de CAO-teksten ook toelichtingen en praktijkvoorbeelden met uitwerkingen zijn te vinden, wordt tenminste zo belangrijk als het "CAO-boekje" dat daarnaast ook zal verschijnen;
- het proces voor de totstandkoming van dit concept van een gemoderniseerde CAO; meer dan voorheen zal worden getracht werkgevers en werknemers bij de totstandkoming van de CAO te betrekken. Naast de traditionele wijze van raadpleging, zal via de eerder genoemde interactieve site de achterban worden uitgenodigd middels peilingen, stellingen en forumdiscussies zijn mening te geven.

Naast de hiervoor genoemde doelstellingen hebben partijen met elkaar een aantal aanvullende uitgangspunten geformuleerd:

- het huidige niveau van het arbeidsvoorwaardenpakket, waaronder materiële en immateriële zaken, wordt in het traject gewaarborgd. Daarbinnen is uitruil mogelijk;
- de gemoderniseerde CAO sluit aan op ontwikkelingen in de branche en bevat een heldere, gebruiksvriendelijke procedure om afspraken op ondernemingsniveau te maken (keuzemogelijkheden, flexibiliteit). Dit kan alleen als er geconstateerd is dat er sprake is van een volwassen arbeidsrelatie;
- de gemoderniseerde CAO geeft voldoende ondersteuning aan de (veelal kleine) ondernemingen in de branche en biedt bescherming aan individuele medewerkers, door uitgewerkte regelingen, voorbeeldregelingen, toelichtingen en praktijkvoorbeelden;
- de gemoderniseerde CAO kan hiervoor (bijvoorbeeld) een onderscheid hanteren tussen standaardbepalingen, tenminste bepalingen, normbepalingen en keuzebepalingen, en geeft dat ook duidelijk aan in de tekst;
- de gemoderniseerde CAO stimuleert de ontwikkeling van medewerkers en ondernemingen, bevordert professioneel personeelsbeleid en ondersteunt volwassen arbeidsrelaties.

Thema's

Het proces tot modernisering van de CAO zal plaatsvinden rondom een aantal thema's, waarin meerdere onderwerpen samenkomen. In ieder geval komen aan de orde:

- beloning
- arbeidsduur en werktijden
- vakantie en verlof
- employability
- vergoedingen en voorzieningen

Bijlage 2: Protocol Implementatie resultaten Arbeidsmarktonderzoek Architectenbranche, onderdeel van de CAO voor personeel in dienst van architectenbureaus 1 april 2009 tot en met 31 maart 2010.

De BNA streeft naar een verder professionalisering van de architectenbranche, en van de daarin werkzaam zijnde ondernemingen en medewerkers. Het verbeteren van de in de branche al jaren achterblijvende rendementen maakt onderdeel uit van dit beleid en creëert verdere ruimte hiervoor.

Instream en behoud van kwalitatief goed opgeleide medewerkers is van groot belang voor de branche. De verwachting is dat op termijn (wederom) een tekort ontstaat op de arbeidsmarkt door teruglopend aanbod en concurrentie met andere sectoren.

CAO-partijen hebben SFA opdracht gegeven onderzoek te laten doen naar de attractiviteit van de branche en naar hoe de huidige primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zich verhouden tot zogenaamde "aanpalende" branches.

Daarbij zijn tevens kwalitatieve aspecten in beschouwing genomen, zoals arbeidsomstandigheden, functieniveau, regelcapaciteit en perspectief.

Uit het onderzoek blijkt dat de architectenbranche een prettige omgeving is om in te werken, waarbij de inhoud van het werk, de regelcapaciteit, de diversiteit van projecten en de balans tussen werk en privé in het bijzonder worden gewaardeerd.

Beloning is niet het belangrijkste motief bij de keuze voor een branche (instroom), maar vormt wel een belangrijke motief voor behoud of vertrek van medewerkers. Andere belangrijke factoren bij instroom en behoud van medewerkers zijn loopbaan- en studiemogelijkheden.

De aantrekkelijkheid van de branche omvat dus een veelheid van aspecten en meer dan beloning alleen. Bij de professionalisering van de branche streeft de BNA naar een integrale aanpak van arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid.

Uit het onderzoek waarin primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zijn vergeleken, blijkt dat de architectenbranche voor wat de primaire arbeidsvoorwaarden in de afgelopen decennia een achterstand heeft opgelopen ten opzichte van een aantal (concurrerende) "aanpalende" branches, in het bijzonder woningbouwverenigingen, ingenieursbureaus, projectontwikkelaars en overheid. Ten aanzien van de secundaire arbeidsvoorwaarden is dit beeld er ook, maar in minder sterke mate.

De in de afgelopen decennia opgelopen achterstand kan niet in één keer of op korte termijn worden ingelopen, zeker niet gezien de slechte economische situatie. Thans, in ieder geval in deze "tussen CAO", die mede het gevolg is van de economische crisis, is niet het moment om de eerste stap te zetten om de beloningsachterstand te verkleinen. Wel streeft de BNA door inflatiecorrectie na om de achterstand niet te vergroten.

Per CAO –periode, doorgaans een periode van 2 jaar, zal een herijking plaatsvinden van de uitgangspunt van de branche. Daarbij moeten de recente ontwikkelingen van de aanpalende branches worden betrokken. Wat in ieder geval belangrijk is, is dat de architectenbranche de concurrentie op de arbeidsmarkt niet verliest doordat beloning te ver achterblijft. Daarvoor dient het verschil met de aanpalende branches tot een aanvaardbaar niveau te worden teruggebracht. Idealiter wordt de huidige achterstand in het komend decennium geminimaliseerd, c.q. tot het gewenste en aanvaardbare niveau teruggebracht. De uitkomsten hiervan, gekoppeld aan de lange termijn doelstelling en de economische omstandigheden en vooruitzichten in de branche van dat moment, vormen de uitgangspunten voor de beloningsvoorstellen.

De BNA streeft er verder naar om naast en/of in plaats van de traditionele beloningsvormen ook flexibele beloningsvormen overeen te komen, zoals beloningsvormen afgestemd op de prestaties van de medewerker c.q. de onderneming.

Voor het hiervoor geformuleerde en voor het moderniseringstraject, voor partijen onlosmakelijk met elkaar verbonden, geldt dat het huidige arbeidsvoorwaardenpakket (tenminste) moet worden gewaarborgd.