

Onderhandelingsresultaat CAO Architectenbureaus d.d. 9 mei 2011

Cao-partijen in de architectenbranche hebben op 9 mei jl. een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao met een looptijd van 1 april 2011 tot en met 28 februari 2013.

Dit bereikte resultaat vormt de voorlopige afronding van het moderniseringsproces waarmee cao-partijen uitvoering hebben gegeven aan het protocol Modernisering van de cao dat onderdeel uitmaakte van de cao 1 april 2009 tot en met 31 maart 2010. In dit protocol zijn de aanleiding, doelstellingen en uitgangspunten van de modernisering te lezen.

De modernisering van de cao heeft plaatsgevonden aan de hand van vijf hoofdthema's: functie en beloning, arbeidsduur en werktijden, vakantie en verlof, duurzame inzetbaarheid, vergoedingen en voorzieningen. Met de volwaardige arbeidsrelatie als uitgangspunt en de behoefte aan meer flexibiliteit voor werkgevers en werknemers streven cao-partijen aan de hand van deze thema's naar een verdere professionalisering van de branche.

De medezeggenschap neemt hierbij een belangrijke plaats in. De gemoderniseerde cao bevat spelregels voor het organiseren van de medezeggenschap, ongeacht de personeelsomvang van het bureau. Een goed georganiseerd overleg tussen werkgever en werknemers maakt het mogelijk om gebruik te maken van keuzebepalingen in de cao om zodoende te komen tot een grotere flexibiliteit op bureau-niveau en meer individuele regelcapaciteit voor werknemers. De keuzebepalingen zelf geven de voorwaarden aan waaronder en de kaders waarbinnen toepassing van de betreffende keuzebepaling mogelijk is.

De ambitie van cao-partijen, dat architectenbureaus - ongeacht hun bureauomvang - een professioneel personeelsbeleid realiseren, zal niet in één cao-periode te bereiken zijn. De cao heeft daarom het karakter van een groeimodel. Per cao-ronde worden doelen vastgesteld door cao-partijen. Deze cao-periode gaat veel aandacht uit naar het realiseren van een jaarlijks terugkerende gesprekscyclus (inclusief persoonlijke ontwikkelafspraken) en het realiseren van de medezeggenschap, ongeacht de bureauomvang. Voor de kleine bureaus wordt daartoe de bureau-intermediair geïntroduceerd, de werknemer die het personeel vertegenwoordigt in het contact met de werkgever t.a.v. het personeelsbeleid.

Partijen zullen de branche terzijde staan bij het implementeren van de cao.

In het streven de cao zelf zo kort en bondig mogelijk en goed leesbaar te maken, vindt uitwerking en verdieping van de belangrijkste onderwerpen plaats in bijlagen die onderdeel uitmaken van de cao. Op de website www.architectencao.nl komen toelichtingen, relevante wetsteksten, voorbeelden en (voorbeeld)formulieren beschikbaar.

Aan de hand van de vijf genoemde hoofdthema's volgen hieronder de belangrijkste afspraken uit het onderhandelingsresultaat. De volledige tekst van de cao is te lezen op www.architectencao.nl.

Functie en beloning:

Salarissen en salarisschalen (artikel 13)

De salarissen en de salarisschalen zullen met ingang van 1 juli 2011 worden verhoogd met 2% (dit is inclusief 1% inflatiecorrectie over 2010) en vervolgens per 1 juli 2012 nog eens met 2%. Hiernaast wordt eenmalig in 2011 en eenmalig in 2012 een vakantiedag aan het vakantietegoed toegevoegd, om te zetten in geld als de werkgever daar de voorkeur aan geeft.

Belonen boven het schaalmaximum (artikel 9)

Indien de werknemer het schaalmaximum binnen de desbetreffende salarisschaal heeft bereikt, kan hij tot maximaal 10% doorgroeien boven het schaalmaximum indien hij boven verwachting presteert. Om dit te kunnen vaststellen dienen de verwachtingen vooraf besproken te worden tussen werkgever en werknemer en schriftelijk en toetsbaar te zijn vastgelegd.

Salarisverhogingen boven het schaalmaximum kunnen indien de werknemer niet (meer) voldoet aan de afgesproken verwachtingen, teruggebracht worden. De terugval kan niet sneller gaan dan dat de opbouw heeft plaatsgevonden.

Belonen op basis van flexibele groei door de schalen (artikel 10)

Naast de wijze van belonen op basis van vaste procentuele verhogingen (periodieken) wordt het mogelijk om op bureauniveau gebruik te maken van een beloningssysteem waarbij het automatisme van vaste periodieken wordt doorbroken. Dit is een keuzebepaling. Voorwaarde voor het kunnen toepassen van deze keuzebepaling is het invoeren van een beoordelingssystematiek overeengekomen met de medezeggenschap. Met toepassing van deze keuzebepaling (met instemming van de medezeggenschap) kunnen de jaarlijkse salarisverhogingen op basis van de beoordeling variëren van 0 tot 5,2% (in stappen van 1,3%) van het schaalmaximum.

Aanloopschalen (artikel 12)

De aanloopschalen kunnen als gevolg van bijzondere omstandigheden worden toegepast voor een periode van maximaal één jaar in plaats van twee jaar.

Arbeidsduur en werktijden

Arbeidsduur (artikel 16)

De arbeidsduur bij een volledig dienstverband ligt niet meer vast op 40 uur per week maar ligt tussen 36 en 40 uur per week. Afspraken hierover worden jaarlijks geëvalueerd met de mogelijkheid voor werknemer om binnen die 36 tot 40 uur per week de arbeidsduur te wijzigen.

NB: De bepalingen in de cao gaan uit van een arbeidsduur van 40 uur per week en worden naar rato van de omvang van het dienstverband toegepast.

Overwerk en overwerkvergoeding (artikel 17 en 18)

Als onderdeel van de regeling voor overwerkvergoeding (alleen verschuldigd indien sprake is van overwerk verricht door werknemers tot functiegroep J) is de uitgebreide stafstructuur voor de overwerktoeslag vereenvoudigd en naar twee percentages teruggebracht:

- een overwerktoeslag van 25% bovenop het uursalaris indien sprake is van overwerk
- een inconvenienttoeslag van 125% bovenop het uursalaris indien - in zeer uitzonderlijke situaties – op verzoek van werkgever gewerkt wordt op zon- en feestdagen.

Flexibiliteit in arbeidsduur en werktijden (artikel 19)

Met deze keuzebepaling wordt het mogelijk om op bureauniveau een andere regeling af te spreken met betrekking tot arbeidsduur en/of werktijden. Het afspreken van een andere regeling biedt werkgever de mogelijkheid fluctuaties in de hoeveelheid werk op te vangen en biedt de werknemer meer individuele regelruimte. De flexibiliteit betreft het percentage waarmee de arbeidsduur en/of werktijden mag worden over- of onderschreden en de periode van een kwartaal (zoals genoemd in de overwerkregeling van artikel 17) kan worden verlengd.

Vakantie en verlof

Vakantierechten, senioredagen en bijzonder verlof (artikel 20 en 24)

De vakantierechten worden niet meer in dagen maar in uren uitgedrukt.

De uitgebreide regeling voor bijzonder verlof wordt vereenvoudigd tot verlof bij niet-planbare gebeurtenissen en de opbouw van senioredagen wordt beperkt tot opbouw met ingang van 50 jaar. Hiervoor in de plaats krijgt iedere werknemer (naar rato van zijn dienstverband) met ingang van 1-1-2012 de beschikking over een persoonlijk budget van 20 uur per jaar ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. Deze uren kunnen niet toegevoegd worden aan de vakantierechten, maar zijn voor meerder doelen inzetbaar (zie onder duurzame inzetbaarheid).

Met ingang van 1-1-2012 vindt de opbouw van seniorendagen vanaf 50 jaar plaats volgens een nieuwe tabel (artikel 21 lid 4). Bestaande rechten blijven gehandhaafd: werknemers van 35, 40 en 45 jaar blijven bij overgang naar de nieuwe regeling recht houden op de op dat moment reeds opgebouwde seniorendagen.

De al bestaande ontzierenregeling voor senioren is beschikbaar vanaf 10 jaar voor de pensioendatum.

De afspraken over bijzonder verlof in geval van overlijden van naaste familie, vakbondswerk, doktersbezoek t.b.v. de eigen gezondheid, sollicitatiegesprekken in geval van aangezegd ontslag, blijven bestaan.

In het kader van arbeid en zorg zijn nieuwe afspraken overeengekomen voor het verrichten van mantelzorg.

Collectieve vakantie(dagen) (artikel 23)

De werkgever kan met de medezeggenschap een collectieve vakantie van twee weken en/of maximaal vijf collectieve vrije dagen vaststellen. Dit is een keuzebepaling.

Duurzame inzetbaarheid

Gesprekscyclus, opleiding en ontwikkeling en opleidingsbudget (artikel 25, 26 en 27)

Met ingang van 1-1-2012 heeft de werknemer de beschikking over een persoonlijk budget van 20 uur per jaar (naar rato van het diensverband) ten behoeve van zijn duurzame inzetbaarheid. Dit geeft invulling aan leeftijdsfasebewust personeelsbeleid.

In de jaarlijks terugkerende gesprekscyclus van functioneringsgesprekken komt het persoonlijke ontwikkelplan van de werknemer aan de orde.

De werknemer die een studie of opleiding gaat volgen, ontvangt een vergoeding in tijd en/of geld op basis van het gestelde in de studiekostenregeling:

De werkgever zal tenminste de volgende studiekosten te vergoeden:

Categorie I: studies gericht op het huidige functioneren van werknemer en op bijblijven in het vakgebied: volledige vergoeding door werkgever van tijd en kosten.

Categorie II: studies in het kader van loopbaanpaden/carrière gericht op huidig en toekomstig functioneren van werknemer binnen het bureau: 75% vergoeding door werkgever van tijd en kosten.

Categorie III: studies in het kader van loopbaanpaden/carrière met name zinvol voor werknemer, niet direct zinvol voor het bureau: 25 tot 50% vergoeding door werkgever van tijd en kosten.

De werknemer kan in de categorie II en III van deze regeling uren uit zijn persoonlijk budget inzetten ten behoeve van opleiding en ontwikkeling. De werknemer kan deze uren ook omzetten in geld voor zijn aandeel in de studiekosten ingevolge de studiekostenregeling. Op de uren die de werknemer uit het persoonlijk budget inzet voor opleiding en ontwikkeling (categorie II en III) verstrekt de werkgever een bonus van 25% van de ingezette tijd, in tijd of in geld.

Het persoonlijk budget van 20 uur waarover iedere werknemer (naar rato van zijn dienstverband) m.i.v. 1-1-2012 de beschikking krijgt, kan ook ingezet worden voor andere doelen: extra verlof bij geboorte, bovenwettelijk zorgverlof, mantelzorg, loopbaanscan, gezondheidscheck, EVC-trajecten, sportfaciliteiten en oriëntatie pensionering.

De inzet van uren uit het persoonlijk budget, de mate waarin dit gebeurt voor welk doel en wanneer wordt besproken in de gesprekscyclus.

Per bureau zal m.i.v. 1-1-2012 het opleidingsbudget voor de werknemers gezamenlijk minimaal 1% van de totale bedrijfskosten bedragen.

Bijzondere omstandigheden betreffende het functioneren van werknemer (artikel 28)

Met het perspectief op het duurzaam inzetbaar blijven, wordt het voor werkgever en de werknemer met een langdurig dienstverband mogelijk om gezamenlijk een oplossing te vinden als de werknemer structureel onder de norm presteert in zijn functie met behoud van werkzaamheden voor werknemer binnen het bureau. Onder voorwaarden en via een zorgvuldig te volgen procedure kunnen werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten een andere functie of een ander functieniveau te kiezen voor werknemer; de salarisconsequenties zullen worden besproken. Een en ander wordt vastgelegd in een nieuwe arbeidsovereenkomst, waarbij de opgebouwde dienstjaren gehandhaafd blijven.

Vergoedingen en voorzieningen

Er is een vereenvoudigde, minder gedetailleerde regeling overeengekomen (artikel 31) voor vergoedingen van reizen, reiskosten en verhuiskosten indien de locatie waar de werkzaamheden worden verricht (standplaats) wijzigt. Kern van de regeling is dat werkgever en werknemer naar redelijkheid passende afspraken maken op bureauniveau. In combinatie hiermee is het protocol 'Groene invulling van reiskosten en -vergoeding' overeengekomen.

Overige afspraken:

Werkgeversbijdrage SFA

Cao-partijen zullen zich gezamenlijk inzetten om de gemoderniseerde cao in de branche te implementeren. Om dit ook financieel mogelijk te maken zal de bijdrage die de SFA jaarlijks int van werkgevers per 1-1-2012 en per 1-1-2013 eenmalig worden verhoogd met € 5,00 per werknemer.

Hardheidsclausule (artikel 42)

Een werknemer die voor de overgang naar deze cao viel onder de werking van de cao voor personeel in dienst van architectenbureaus en die door deze overgang een dusdanige verslechtering in zijn arbeidsvoorwaarden ondervindt, dat deze als kennelijk onredelijk moet worden beschouwd, kan zich wenden tot cao-partijen.

Protocollen

'De pensioenregeling voor de toekomst'

Cao-partijen vinden het van belang dat de pensioenregeling voor de architectenbranche toekomstbestendig is en blijft. Cao-partijen zullen daarom een gezamenlijke paritaire onderzoekscommissie instellen die zij de opdracht zullen geven de bestaande pensioenregeling te beoordelen op kwaliteit en betaalbaarheid mede met het oog op de maatschappelijke en demografische ontwikkelingen.

Aan de commissie zal gevraagd worden nog in de loop van deze cao-periode in aansluiting op een mogelijk pensioenakkoord tussen sociale partners en overheid aanbevelingen te doen aan cao-partijen.

Cao-partijen zullen de commissie de kaders en de opdracht aanreiken waarbinnen de commissie haar werkzaamheden zal verrichten. De commissie zal regelmatig rapporteren aan cao-partijen.

SFA verzorgt het secretariaat van de commissie.

'Opzegtermijn werkgever'

In de cao is de wettelijke door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn verlengd naar 6 maanden voor de situatie als omschreven in artikel 5, lid 4 sub e cao. Cao-partijen zullen deze cao-periode de praktische werking hiervan onderzoeken. Dit zullen zij doen op basis van door cao-partijen uit te wisselen praktijkvoorbeelden. Als het resultaat van deze studie uitwijst dat sprake is van onbedoelde, niet

gewenste effecten dan zullen cao-partijen bespreken of de regeling aanpassing behoeft, en zo ja, welke.

‘Groene invulling van reiskosten en -vergoeding’

Partijen betrokken bij deze cao spreken af dat ze gedurende de looptijd van de cao zich zullen inspannen om voorafgaand aan de besprekingen van de volgende cao, voorstellen te ontwikkelen om tot duurzame en milieuvriendelijke reiskosten- en vergoedingsregelingen te komen.

‘Arbeidsmarktonderzoek Architectenbranche’

Cao-partijen hebben afgesproken dat de benchmark zoals deze eerder in 2008 in opdracht van de SFA is uitgevoerd wordt geactualiseerd tot en met 2011. Dit onderzoek en het bespreken van de resultaten door cao-partijen zal plaatsvinden in het eerste kwartaal van 2012. Bij de herijking zullen ontwikkelingen als de economische omstandigheden en vooruitzichten in de branche in ogenschouw worden genomen.

De uitkomsten van het onderzoek vormen voor cao-partijen de uitgangspunten voor het bepalen van de arbeidsmarktpositie van de branche ten opzichte van de aanpalende branches en daaruit voortvloeiend het bepalen van de ambitie voor het inlopen van de achterstand in de komende periode.