

## Onderhandelaarsakkoord BNA, FNV, CNV en De Unie over de cao voor architectenbureaus 2017-2019

Het onderhandelaarsakkoord betreft een tweejarige cao (van 1 maart 2017 tot 1 maart 2019) met loonafspraken voor het eerste jaar: een verhoging van €23,- bruto per maand (0,75% van de gemiddelde maandelijkse loonsom) met ingang van 1 juli 2017 voor alle werknemers op basis van veertigurige werkweek en een loonstijging van 1% per 1 januari 2018. Gezien de marktomstandigheden is afgesproken de loonontwikkeling voor het tweede cao jaar pas begin 2018 te bespreken. De bepaling over het minimumloon (BEP) is geschrapt. Er zijn nieuwe aanloopschalen toegevoegd.

De maximale lengte van twee jaar voor drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt buitenwerking gesteld voor deelnemers aan de wettelijke beroepservaringsperiode, die zijn afgestudeerd aan de Technische Universiteit of studeren aan de Academie voor Bouwkunst. Er kunnen afspraken gemaakt worden voor een periode van de minimale duur van de beroepservaringsperiode plus een extra jaar (3 jaar voor TU, 5 jaar voor AvB). Hierdoor zijn deelnemers aan de beroepservaringsperiode beter in staat de architectentitel te verwerven.

Het akkoord is gericht op vernieuwing, duurzame inzetbaarheid en een goede balans tussen de belangen van werknemers en werkgevers. Een cao die antwoorden geeft en geen vragen oproept en daarom in twee delen wordt opgesplitst: het officiële deel met de artikelen en een overzicht met deelonderwerpen met uitleg over de artikelen, de bedoeling, de achtergronden met praktijkvoorbeelden en links naar relevante bronnen.

De belangrijkste punten van overeenstemming zijn:

### 1. Loonontwikkeling

Per 1 juli 2017 krijgen alle medewerkers er per maand bruto € 23,- (0,75% van de gemiddelde maandelijkse loonsom) bij op basis van een veertigurige werkweek. Ook in de vorige cao is de keuze voor een vast bedrag voor alle werknemers gemaakt, waardoor lager ingeschaalde – veelal jongere – medewerkers er procentueel iets meer op vooruitgaan dan hoger ingeschaalde – vaak oudere – medewerkers. Op 1 januari 2018 stijgt het loon met 1%. Begin 2018 praten cao-partijen verder over de toestand in de branche en de daarop aansluitende loonaanpassing voor de periode tot en met februari 2019.

## 2. Buitenwerkingstelling van de ketenbepaling voor deelnemers aan beroepservaringsperiode

De bepaling over het minimumloon voor deelnemers beroepservaringsperiode die nog niet in het bezit zijn van de architectentitel is geschrapt. Voor deelnemers aan de beroepservaringsperiode komt er de mogelijkheid om voor de minimale duur van de beroepservaringsperiode plus 1 jaar (3 jaar voor TU, 5 jaar voor AvB) het vak in de praktijk te verkennen en de architectentitel te behalen.

## 3. Functie-inschaling

Het huidige handboek functie-indeling houdt geen rekening met de wijzigingen die in de afgelopen jaren op gebied van nieuwe technologie (BIM) en architectenopleiding (Wet op de architectentitel) zijn ontstaan. Cao-partijen vinden het van belang duidelijkheid te scheppen over de inschaling van starters in een aanloopschaal. Afgestudeerden van HBO en TU met BIM-ervaring starten in (aanloop)functieschaal F, zonder BIM-ervaring is dat schaal E. Voor medewerkers in bezit van de architectentitel is de minimumschaal G.

## 4. Ontwikkelvoucher

Het persoonlijk urenbudget als naam is geschrapt. Het begrip leefde niet op de bureaus. Cao-partijen vinden het wel van essentieel belang dat medewerkers zich blijvend richten op hun ontwikkeling en vaardigheden. Daartoe is een ontwikkelvoucher opgenomen. Werkgever faciliteert, werknemer kiest. Medewerkers kunnen jaarlijks 35 uur, in tijd of geld besteden aan hun loopbaanontwikkeling. Niet bestede uren of geld blijven maximaal vijf jaar gereserveerd voor dat doel zolang zij werkzaam blijven op het architectenbureau. Niet besteed budget vervalt na verloop van vijf jaar en bij einde dienstverband.

## 5. Cao als satisfyfyer

In de afgelopen jaren hebben cao-partijen gestreefd naar een meer toegankelijke cao. Leesbaar en begrijpelijk in aansluiting op de maatschappelijke ontwikkelingen. In die ontwikkeling wordt nu een extra stap gezet. De cao wordt als het ware opgesplitst in een kort deel 'artikelen' en een ruimer uitleg- en toelichtingsdeel in de vorm van 'tegels' te onderscheiden naar onderwerp.

## 6. Loonschalen en sprongen

De cao is op veel punten een minimumcao. Meer kan - indien gewenst door een bureau - altijd. Cao-partijen kiezen voor het verminderen van het aantal keuzes in loonschalen. Sprongen en een flexibele gang door de schalen zijn altijd mogelijk.

## 7. Jaaruren

Het begrip jaarurensystematiek leidde soms tot verwarring in combinatie met overwerk. Het betreffende artikel wordt geschrapt, de mogelijkheid dit op jaarbasis te regelen blijft bestaan. Geplande uren (jaaruren) en overwerk (niet geplande extra uren) worden uit elkaar gehaald. Werkgever en werknemer kunnen met elkaar afspreken hoe met geplande uren wordt omgegaan, welke flexibele invulling daar aan

kan worden gegeven. Daarnaast is er overwerk waarin het begrip redelijkheid ook een voorname rol speelt. In beide gevallen zullen werkgever en werknemer in redelijkheid ruimte moeten geven en nemen om uren te compenseren.

## 8. Opdrachtnemers

De algemene modelovereenkomst voor architectenbureaus, goedgekeurd door de belastingdienst, wordt verplicht gesteld bij het sluiten van overeenkomsten voor opdracht.

Cao-partijen hebben afgelopen jaren met de ACM overlegd over het opnemen van een paragraaf in de cao over minimumtarieven voor opdrachten van bureaus aan zzp'ers. De ACM meent dat minimumtarieven voor zelfstandige opdrachtnemers op gespannen voet zouden kunnen staan met de mededingingswet. Dit onderdeel van de vorige cao komt hierdoor te vervallen.

Cao-partijen vinden nog steeds dat een fatsoenlijke honorering van zzp'ers (met een opslag voor arbeidsongeschiktheid en pensioenopbouw) hoort bij deze afspraken, op grond van bescherming van de werknemers en het draagvlak voor de cao.

## 9. Naar de toekomst

Er worden voorbereidingen en verkenningen gedaan naar:

- Meer aandacht voor 'mantelzorgers' binnen architectenbureaus.
- De banenafpraak in de Participatiewet, zonder verdringing van bestaande banen.
- Reparatie WW en WGA: BNA en vakorganisaties hebben afgesproken de ontwikkelingen rond het derde WW jaar op landelijk niveau af te wachten. Zodra er een concrete oplossing voorhanden is waarmee de achteruitgang in de WW gerepareerd kan worden, gaan BNA en vakorganisaties hierover in gesprek.

Namens BNA

Victor Frequin, voorzitter  
Renée Liefing

namens FNV, CNV en de Unie

Osman Yildiz - FNV, voorzitter  
Huug Brinkers - De Unie  
Robert Wonnink - CNV