

Toelichting cao-proces

Het figuur geeft weer hoe een cao-proces in het algemeen verloopt. De totstandkoming verloopt echter zelden hetzelfde. Dit hangt af van de precieze omstandigheden en ontwikkelingen. Puntsgewijs een nadere toelichting.

1. Het jaarlijkse arbeidsvoorwaardenbeleid schetst onze ambities voor nieuwe cao-afspraken. Het houdt rekening met ontwikkelingen die het werk of de werkomstandigheden raken, maar ook met sociaaleconomische ontwikkelingen. Daarnaast geven de leden van de verenigingen input voor hun cao.
2. We gaan na of een gezamenlijke inzet met de andere bonden tot de mogelijkheden behoort. Dit maakt de kans groter bepaalde punten binnen te halen. We hanteren een eigen inzet als de gezamenlijke voorstellen onvoldoende ruimte laten voor onze punten.
3. Voordat de inhoudelijke onderhandelingen over de nieuwe cao beginnen, lichten de werkgeversorganisaties en bonden elkaars voorstellen toe en maken ze afspraken over het cao-proces. De inzet is bepaald geen af te vinken boodschappenlijstje. Het is een strategisch traject waarbij voortdurend afwegingen gemaakt worden. Met oog voor de verschillende belangen, dus zacht op de relatie maar hard op inhoud. Alles met het oog op een zo goed mogelijk resultaat. Dat is dus niet precies te voorspellen.
4. Onderhandelingen leveren als resultaat vaak een akkoord en soms een eindbod op. Als cao-partijen er samen uitkomen, sluiten ze een akkoord en spreken af wat voor type akkoord het is (bekijk de [FAQ cao](#) voor details). In de regel leggen we de afspraken in het akkoord met een positief stemadvies aan de leden voor. Dat ligt anders bij een eindbod. Hoe dat zit? Als werkgever en werknemers het niet eens worden over tekst en inhoud kan een patstelling ontstaan. Er is dan vaak al veelvuldig overlegd. Als de werkgever besluit een eindbod neer te leggen betekent dat: 'slikken of stikken'. De bonden bepalen vervolgens of ze het eindbod wel of niet aan hun leden voorleggen. Soms schorten we de onderhandelingen op als het eindbod te slecht is. Als de inschatting is dat het eindbod het maximaal haalbare is in de gegeven omstandigheden, dan leggen we het eindbod aan de achterban voor, zodat die zich erover kunnen uitspreken.
5. Nu is de vereniging aan zet, met de vraag aan de leden hun stem uit te brengen, meestal is dit een periode van twee weken. Daarna geven ze de uitslag door aan FBZ. Het bestuur FBZ bepaalt op basis hiervan of FBZ de cao wel of niet aangaat. De afgevaardigden worden gevraagd dit besluit te bekrachtigen.
6. Stemt de meerderheid van de achterban van de partijen in, dan is er een cao-akkoord en is de cao daarmee een feit. Voor een goed begrip is het goed te weten dat bij de vakbonden en de werkgeversvereniging de stelregel geldt dat deze in principe instemt als de meerderheid van de leden instemt. Verder: als naast de werkgeversvereniging slechts een of twee van de betrokken bonden instemmen, dan komt de cao ook tot stand, maar dan alleen met die vakbonden.
7. Voor de grote zorgcao's is meestal een gratis app beschikbaar. Vaak zitten er een aantal extra's in, zoals rekentools voor het berekenen van verlof of ORT.
8. Voor de meeste zorgcao's geldt dat cao-partijen deze voor AVV (lees meer wat [AVV](#) inhoudt) aanmelden bij SZW. Bij AVV volgt altijd communicatie aan de hand waarvan u als afgevaardigde de leden van uw vereniging kunt informeren.
9. Het uitwerken van cao-afspraken gebeurt vaak in cao-werkgroepen en/of in een [arbeidsmarktfonds](#), soms in de vorm van een project. Dat levert soms nieuwe producten op, bijvoorbeeld een handreiking over zeggenschap over werktijden.
10. Heeft u signalen over een werkgever die de cao niet naleeft? Die geeft u door aan de cao-onderhandelaar zodat we dit kunnen uitzoeken en zo nodig kunnen aankaarten bij de werkgeversorganisatie.

