

Inhoud

- ▶ Wat is een cao?
- ▶ Doel van een cao en algemeenverbindendverklaring
- ▶ De cao-onderhandelingen
- ▶ De ledenraadpleging
- ▶ Naleving van de cao
- ▶ Interpretatie van de cao
- ▶ De cao in de wet

Klik op het onderwerp voor de juiste pagina

De collectieve arbeids- overeenkomst (cao)

Als FBZ-lid valt u onder een cao. In deze cao staan onder meer arbeidsvoorwaarden en andere bepalingen die op u van toepassing zijn en die de relatie met uw werkgever

regelen. De FBZ wil u met deze folder graag wat uitgebreider informeren over het onderwerp cao, hoe deze tot stand komt en welke rol u hierbij kunt spelen.



Wat is een cao?

In een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) staan allereerst afspraken over arbeidsvoorwaarden, zoals salaris en verlof, die overeengekomen zijn tussen een of meer werkgevers(organisaties) en een of meer vakbonden. Daarnaast kunnen in de cao ook afspraken worden gemaakt over de te volgen procedures bij veranderingen in de instelling. Een werkgever kan, bijvoorbeeld door een cao-bepaling, de verplichting hebben om in geval van een voorgenomen reorganisatie tijdig overleg te voeren met de vakbonden.

Ook kan de cao afspraken bevatten om als cao-partijen gezamenlijk bepaalde activiteiten te organiseren en te financieren zoals een fonds ten behoeve van scholing en opleiding van werknemers. Vaak zijn deze activiteiten zelf weer ondergebracht in bijvoorbeeld de zogeheten arbeidsmarktfondsen, ook wel Ontwikkelings- & Opleidingsfondsen genoemd.

Doel van een cao en algemeenverbindendverklaring

Een cao met vaste afspraken over de arbeidsvoorwaarden heeft voor de werkgever als voordeel dat hij niet met iedere werknemer daarover afzonderlijk hoeft te onderhandelen. De werknemer weet op zijn beurt waar hij aan toe is en hij weet dat zijn collega op gelijke wijze wordt behandeld.

Een cao geldt voor alle werkgevers die lid zijn van de brancheorganisatie. Een cao kan ook algemeen verbindend worden verklaard. Dit betekent dat álle werkgevers die onder de betreffende werkingssfeer vallen - dus ook werkgevers die geen lid zijn van de brancheorganisatie - verplicht zijn om de cao toe te passen op hun werknemers.

Een algemeenverbindendverklaring sluit concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen de werkgevers uit - en dan die op geld waardeerbaar zijn - en bevordert daarmee arbeidsrust en goede verhoudingen binnen de sector. De FBZ maakt zich voor u als lid van uw vereniging sterk aan de onderhandelingstafels voor het algemeen verbindend verklaren van cao's.

De cao-onderhandelingen

Voorafgaand aan de onderhandelingen

Afhankelijk van de cao zijn vanuit de FBZ één of twee onderhandelaars betrokken bij de onderhandelingen. De onderhandelaar heeft input nodig om een FBZ-inzet voor een nieuwe cao te kunnen maken. Deze input komt van:

- de leden van de bij de FBZ aangesloten verenigingen die zijn betrokken bij de cao;
- de voor de cao ingestelde klankbordgroep;
- het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FBZ;
- overige bronnen zoals wet- en regelgeving.

Raadpleging aangesloten verenigingen/leden

De onderhandelaar vraagt de bestuursleden die namens uw vereniging in het FBZ-bestuur zitten, tijdig input te leveren voor een nieuwe cao. Uw vereniging kan u op haar beurt om input vragen.

Klankbordgroep

Voor iedere cao is een klankbordgroep opgericht, waarvoor verenigingen die vallen onder die betreffende cao deelnemers kunnen aanleveren. De klankbordgroep dient twee doelen. Enerzijds worden de leden door de onderhandelaars op de hoogte gesteld van de laatste ontwikkelingen in het cao-proces. Anderzijds kan de onderhandelaar van de FBZ via de klankbordgroep beter voeling krijgen met de ontwikkelingen binnen de sector, zodat hij tijdens de cao-onderhandelingen nog beter beslagen ten ijs komt.

De klankbordgroep komt zowel voor als tijdens de cao-onderhandelingen bij elkaar en daarnaast structureel één of twee keer per jaar.

Arbeidsvoorwaardenbeleid FBZ

Doel van de FBZ is het behouden en creëren van goede en reële arbeidsvoorwaarden. De FBZ heeft een eigen arbeidsvoorwaardenbeleid, waarin staat wat we bij nieuwe cao-onderhandelingen willen bereiken. Ieder jaar zijn er weer allerlei nieuwe ontwikkelingen in uw sector die van invloed kunnen zijn op uw arbeidsvoorwaarden. Daarom wordt altijd uiterlijk aan het begin van ieder jaar door het FBZ-bestuur een nieuw beleid vastgesteld. Het arbeidsvoorwaardenbeleid FBZ kunt u vinden op:

<http://www.fbz.nu/arbeidsvoorwaardenbeleid.htm>

Overige bronnen

Wet- en regelgeving wijzigt regelmatig of wordt vernieuwd. Als dit aan de orde is, checkt de onderhandelaar of de cao moet worden aangepast. De wijzigingsvoorstellen worden dan in de inzet voor de cao meegenomen.

Gezamenlijke inzet

Nadat de FBZ en de andere vakbonden een eigen inzet hebben gemaakt, bekijken zij samen of het mogelijk is om tot een gezamenlijke inzet te komen. Dit lukt meestal wel, maar niet altijd. Soms blijken de belangen tijdens de onderhandelingen hierover te ver uiteen te liggen.

Het kan voorkomen dat één van de vakbonden, dus ook de FBZ, met een eigen inzet aan de onderhandelingstafel verschijnt, terwijl de overige vakbonden met een gezamenlijke inzet komen. Waar andere organisaties vaak de algemene belangen van de gehele sector behartigen, onderscheidt de FBZ zich doordat ze daarnaast vaak specifieke punten die van belang zijn voor de bij haar aangesloten verenigingen naar voren brengt. De FBZ wil de stem van haar achterban zo duidelijk mogelijk verwoorden.

Voorafgaand aan de onderhandelingen wisselen de vakbonden en de werkgeversorganisatie(s) hun inzetten voor de cao uit.

Over uw cao vindt u op de website van de FBZ onder andere:

- de gezamenlijke respectievelijk eigen inzet;
- de inzet van de werkgever(svereniging(en));

Hoe de onderhandelingen verlopen

Het begin van de onderhandelingen is altijd hetzelfde: alle betrokken cao-partijen lichten hun inzetten toe. Daarna is er geen standaard cao-traject dat wordt doorlopen. Iedere onderhandeling is afhankelijk van de ontwikkelingen binnen de betreffende sector.

Bovendien hebben de delegaties die met elkaar om de tafel zitten, invloed op de wijze waarop de onderhandelingen verlopen en ook op de tijdsspanne waarbinnen al dan niet tot een resultaat wordt gekomen.

Het overleg tussen de vakbonden en de werkgever(svereniging(en)) eindigt op enig moment met een resultaat van de onderhandelingen.

De ledenraadpleging

De FBZ zorgt dat de leden zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd over het resultaat van de onderhandelingen. Als de onderhandelingen tot een einde zijn gebracht, wordt het resultaat eerst voorgelegd aan het bestuur van de FBZ, met daarbij een voorstel over hoe (positief, neutraal of negatief) de verenigingen dit resultaat aan de leden kunnen voorleggen. Nadat hierover een besluit is genomen, maakt de onderhandelaar een ledenbrief voor de aangesloten verenigingen, die door uw vereniging wordt verzonden aan alle belanghebbende leden.

In deze brief vindt u de belangrijkste punten van het resultaat, een korte beschrijving van het cao-proces, het advies van het FBZ-bestuur en wordt u uitgenodigd om binnen een bepaalde termijn uw mening over het resultaat te geven. Als een cao-resultaat positief wordt voorgelegd, wordt dit advies vaak overgenomen door de meeste leden. Wanneer de meerderheid van de leden niet instemt met het

resultaat, koppelt de onderhandelaar dit terug aan het bestuur en aan de cao-tafel.

Op de website vindt u ook het resultaat van de ledenraadpleging en de definitieve cao-tekst, die meestal door de gezamenlijke cao-partijen wordt opgesteld.

Naleving van de cao

De werkgever moet de cao die van toepassing is op zijn instelling naleven. Hij is hiertoe verplicht door het lidmaatschap van de brancheorganisatie dan wel door een algemeenverbindendverklaring. Daarnaast bevatten de meeste cao's ook verplichtingen waaraan de werknemers moeten voldoen.

De twee meest voorkomende soorten cao's zijn: een standaard-cao en een minimum-cao. Bij een minimum-cao mag worden afgeweken van de cao, op voorwaarde dat de afwijking in het voordeel van de werknemer is. Bij een standaard-cao mag niet worden afgeweken van de cao, tenzij in die cao is aangegeven dat van een bepaalde regeling mag worden afgeweken. De cao's waar de FBZ voor u over onderhandelt zijn doorgaans standaard-cao's.

Een werknemer heeft de mogelijkheid correcte naleving van de cao-bepalingen af te dwingen.

In sommige cao's is bepaald dat daarbij een geschillencommissie moet worden ingeschakeld.

Interpretatie van de cao

Bij de opstelling van een cao-tekst proberen cao-partijen de bepalingen zo helder mogelijk op te schrijven, zodat deze voor werkgever en werknemer duidelijk zijn. Toch komt het voor dat cao-partijen van mening verschillen over de interpretatie van een bepaling. Wanneer ze onderling niet tot een eenduidige uitleg of verbetering van de tekst komen, kan, indien aanwezig, de interpretatiecommissie worden ingeschakeld. Als u verwickeld raakt in een meningsverschil over de interpretatie van een bepaling, kunt u dit via uw vereniging onder de aandacht brengen.

De cao in de wet

Er bestaan in Nederland twee belangrijke wetten over cao's. De Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Wet CAO) kwam in 1927 tot stand. In deze wet staat onder meer wat een cao is: "een overeenkomst, aangegaan door een of meer werkgevers of een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers en een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van arbeiders, waarbij voornamelijk of uitsluitend worden geregeld arbeidsvoorwaarden, bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen".

In 1937 is de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van cao's (de Wet avv) aangenomen. De wet geeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bevoegdheid om op verzoek van een of meer partijen die voor een sector een cao hebben afgesloten, de bepalingen die daarvoor in aanmerking komen, ook dwingend van toepassing te verklaren op werknemers en werkgevers in die sector die niet betrokken waren bij de totstandkoming van die cao.

Komt u de FBZ nog vaker tegen?

De FBZ voert overleg op landelijk niveau, maar gaat ook naar afzonderlijke instellingen om met de werkgevers te praten over onder meer de personele gevolgen van fusies en reorganisaties. De FBZ heeft hierbij meestal contact met uw ondernemingsraad.

De FBZ onderhandelt bij fusies en reorganisaties met werkgevers over een sociaal plan (zie ook de FBZ-folders 'Sociaal plan' en 'Advies bij dreigend banenverlies'). Als een resultaat is bereikt wordt door de FBZ een ledenraadpleging gehouden. Alle bij die instelling werkzame leden van de aangesloten verenigingen mogen dan hun oordeel geven over het bereikte resultaat.



AC-HOP
Postbus 941, 2300 AX Leiden
T (070) 315 64 61
E info@ac-hop.nl; W www.ac-hop.nl



AVBZ
Postbus 20058, 3502 LB Utrecht
T (030) 670 27 28
E info@avbz.nl; W www.avbz.nl



Ergotherapie Nederland (EN)
Orteliuslaan 750, 3528 BB Utrecht
T (030) 262 83 56
E en@ergotherapie.nl
W www.ergotherapie.nl



Federatie Vaktherapeutische Beroepen (FVB)
Fivelingo 253, 3524 BN Utrecht
T ((030) 280 04 32
E info@vaktherapie.nl
W www.vaktherapie.nl



Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie (KNGF)
Postbus 248, 3800 AE Amersfoort
T (033) 467 29 00
E hoofdkantoor@kngf.nl; W www.kngf.nl



Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen (KNOV)
Postbus 2001, 3500 GA Utrecht
T (030) 282 31 00
E info@knov.nl; W www.knov.nl



Landelijke Vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD)
Postbus 20058, 3502 LB Utrecht
T (030) 670 27 02
E bureau@lad.nl; W www.lad.nl



Nederlands Instituut van Psychologen (NIP)
Postbus 2085, 3500 GB Utrecht
T (030) 820 15 00
E info@psynip.nl; W www.psynip.nl



Nederlandse Associatie Physician Assistants (NAPA)
Postbus 20054, 3502 LB Utrecht
T 030 - 28 23 322
E info@napa.nl; W www.napa.nl



Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Tandheelkunde (NMT)
Postbus 2000, 3430 CA Nieuwegein
T (030) 607 62 84
E nmt@nmt.nl; W www.nmt.nl



Nederlandse Vereniging van Diëtisten (NVD)
Postbus 526, 3990 GH Houten
T (030) 634 62 22
E bureau@nvdietist.nl
W www.nvdietist.nl



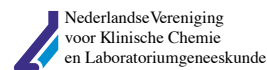
Nederlandse Vereniging van Mondhygiënist(en) (NVM)
Postbus 1166, 3430 BD Nieuwegein
T (030) 657 10 13
E bureau@mondhygienisten.nl
W www.mondhygienisten.nl



Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen (NVO)
St. Jacobsstraat 331, 3511 BP Utrecht
T (030) 232 24 07
E secretariaat@nvo.nl; W www.nvo.nl



Nederlandse Vereniging van Ziekenhuisapothekers (NVZA)
Postbus 30460, 2500 GL 's-Gravenhage
T (070) 373 72 02
E nvza@knmp.nl; W www.nvza.nl



Nederlandse Vereniging voor Klinische Chemie en Laboratoriumgeneeskunde (NVKC)
Kantoorgebouw Trindeborch, niveau 1
Catharijnesingel 49A, 3511 GC Utrecht
T (030) 232 86 23
E buro@nvkc.nl; W www.nvkc.nl



Nederlandse Vereniging voor Klinische Fysica (NVKF)
Postbus 8503, 3503 RM Utrecht
T (030) 686 87 60
E secretariaat@nvkf.nl; W www.nvkf.nl



Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie (NVLF)
Postbus 75, 3440 AB Woerden
T (0348) 45 70 70
E logopedie@nvlf.nl; W www.nvlf.nl



Vereniging van Geestelijk Verzorgers in Zorginstellingen (VGVZ)
Leidseplein 5, 1017 PR Amsterdam
T (020) 428 15 55
E info@vgvz.nl; W www.vgvz.nl



Vereniging van Oefentherapeuten Cesar en Mensendieck (VvOCM)
Kaap Hoornrdreef 56, 3563 AV Utrecht
T (030) 262 56 27
E info@vvocm.nl; W www.vvocm.nl

VMDG

Vereniging voor Moleculaire Diagnostiek in de Gezondheidszorg (VMDG)
Adres secretariaat: Slotervaart Ziekenhuis, Afdeling Moleculaire Biologie, Louwesweg 6, 1066 EC Amsterdam
T (020) 512 46 48
E paul.smits@slz.nl; W www.vmdg.info

Janssoniuslaan 34-36 T 030 670 27 08
3528 AJ Utrecht F 030 670 27 00
Postbus 20058 E bureau@fbz.nl
3502 LB Utrecht I www.fbz.nl