Nederlandse Vereniging voor de Bakkerij

Ondernemend in brood en banket

FNV en CNV Vakmensen,
T.a.v. Ron Vos, Anna Galenkamp, Evert-Jan van de Mheen

*Wageningen, Gouda, 18 april 2023*

**Betreft: Inzet werkgeversorganisaties CAO-onderhandelingen 2023**

Het jaar dat achter ons ligt, is in veel opzichten ongekend en tekent onze blik op de toekomst. Nog maar nauwelijks bekomen van Covid 19 heeft de oorlog op het Europese continent, niet ver bij ons vandaan, alles waarin we geloven op zijn grondvesten doen schudden. Oók het besef dat vrede, veiligheid maar ook vrijheid nooit vanzelfsprekend zijn.

De gevolgen van deze ontwikkelingen zijn voor de ondernemers en medewerkers in de bakkerijbranche ook dit jaar en de komende jaren elke dag merkbaar. De prijzen van belangrijke grondstoffen voor brood en banket als graan en boter zijn tot recordhoogte gestegen. Dat geldt ook voor verpakkingen en vooral voor energie. Niet voor niets is de bakkerijbranche in elke uiting, tot aan de Minister-president toe, genoemd als hét voorbeeld van een – meestal kleine – mkb'er met een energie intensief bedrijf die de forse kostenstijgingen niet kan betalen.

Daarbovenop komt dat wetgeving noodzaakt tot nieuwe investeringen in duurzaamheid en energietransitie. De aanpassing van het Wettelijk Minimumloon heeft tot een forse loonkostenontwikkeling geleid. Dat zorgt weliswaar voor een ruime inkomensverbetering voor medewerkers aan de onderkant van ons loongebouw maar leidt ook tot een extra - tussentijdse - kostenstijging voor ondernemers. De bakkerijsector bestaat grotendeels uit geïntegreerde bedrijven met productie, verkoop en distributie en is arbeidsintensief. Met loonkosten tot 30-50% van de totale kosten.

Dat het bedrijfsleven reuzewinsten maakt en dat het geld tegen de plinten klotst geldt niet voor de bakkers in Nederland. Door de forse kostenstijgingen in 2022 hebben veel bakkerij-ondernemers hun reserves moeten aanspreken of hun eigen inkomsten verlaagd. In andere gevallen is ingeteerd op de investeringsreserves of werd gewoon verlies geleden. Er is immers een grens aan de mogelijkheden om de consumenten- en/of retailprijzen te blijven verhogen. Enerzijds zijn compensatieregelingen door de overheid uitgewerkt, maar diezelfde overheid waarschuwt er tegelijkertijd voor dat er grote kans is dat compensatie moet worden terugbetaald als de energietarieven dalen. Inmiddels hebben al ca 50-100 bedrijven noodgedwongen de deuren gesloten.

Wij realiseren ons dat dit een geluid is dat vaak doorklinkt aan het begin van cao-onderhandelingen. Het is wat ons betreft ook niet de opmaat naar een onderhandelingstraject "op de vierkante millimeter".

Immers ook wij hebben er oog voor dat niet alleen voor ondernemers de gestegen (energie)kosten tot financiële problemen kunnen leiden. Dat geldt ook voor een deel van onze bakkers, logistiek medewerkers, productiemedewerkers en winkelpersoneel. We hebben het goed voor met onze mensen en het gaat elke ondernemer in de bakkerij aan het hart als medewerker(s) de eindjes maar moeilijk aan elkaar kunnen knopen. Gelukkig horen we van veel van onze leden terug dat er in schrijnende gevallen altijd tussen de werkgever en zijn medewerker(s) een maatwerkoplossing wordt gevonden. Die hoeft niet altijd te liggen in het meest voor de hand liggende, namelijk meer loon. Generieke oplossingen helpen daarbij meestal niet.

In het licht van het voorgaande komen wij tot de volgende voorstellen:

1. Wij opteren voor een looptijd van 1, maximaal 2 jaar

2. De cao kent nu een wat gekunstelde en achterhaalde scheiding tussen “Ambacht” en “Industrie”. We willen graag verkennen of dit onderscheid los te laten is, wat daarvan de consequenties zijn en hoe daarmee om te gaan. Het is in het ambacht inmiddels een trend dat grotere bedrijven steeds groter worden en – vanuit kostenefficiency en lokaal beleid – kiezen voor een centrale productielocatie. Daarnaast zijn er bakkerijen die volgens de definitie van de cao “industrieel” zijn en ook leveren aan winkelfilialen in de winkelstraat waar ook een ambachtelijke bakker zijn winkel runt. Evenzogoed leveren bijna alle ambachtelijke bakkers hun goederen ook aan een business to business kanaal (bijvoorbeeld de horeca). Het zou dan kunnen betekenen dat de functie-indeling gekoppeld wordt aan de werkzaamheden die iemand uitvoert ongeacht in welke setting (industrie of ambacht) dit plaatsvindt. Het gaat immers in de cao om ‘de werkzaamheden die voortvloeien uit het productieproces’.

3. De extra verhogingen van het WML hebben gezorgd voor een scheefgroei in het loongebouw voor met name de functiegroep “commercie”. Graag spreken wij over de mogelijkheid in dit loongebouw een onderscheid te maken tussen vakkrachten en (zaterdag)hulpkrachten/scholieren. De vakkracht is de vak-ervaren werknemer die 18 jaar of ouder is en beschikt over een erkend vakdiploma voor de functie. De vakkracht is ook vak-ervaren als die aantoonbaar voldoende ervaringsuren in de desbetreffende functie heeft opgedaan. Dat is in ieder geval zo, als hij feitelijk 1.976 ervaringsuren heeft opgebouwd op of na zijn 18e verjaardag, ongeacht in voltijd of deeltijd. Voor vakkrachten geldt een nader af te spreken aanvangssalaris. Voor niet-vakkrachten geldt het Wettelijk Minimum (jeugd)loon.

4. Gelijk werk/gelijk loon is een essentie en voor iedereen in de bakkerijsector van belang. Zowel in de opbouw van een loopbaan als in de afbouw. Dat houdt in dat wij voorstellen de artikelen 16.1 en 16.2 uit de huidige CAO aan te passen aan dit uitgangspunt.

5. Betere startlonen technisch personeel. Om een betere startsituatie voor technisch personeel te krijgen, willen wij de jeugdlonen tot en met schaal 6 uitbreiden.

Hierdoor wordt instroom van jonge technici vergemakkelijkt. Ook in BBL verbanden. Verder willen wij graag het Wettelijk Minimum (jeugd)loon voor 15-jarigen opnemen in de salaristabellen, t.b.v. de automatiseringssoftware.

6. De opleidingsvoucher is bedoeld om een opleidingscultuur in de bakkerijsector te krijgen. Dat is niet gelukt. Dat kan anders. Nu ligt het initiatief voor het aanvragen van een voucher bij een werknemer. Werkgevers stellen voor dit initiatief bij de werkgever te leggen. Zodat ook meer gewerkt kan worden aan het versterken van de ontwikkeling van de medewerkers. Ook vanuit een loopbaanontwikkelingsperspectief binnen de sector.

7. Vijf technische punten:
    a. Leden vragen om de (wettelijke) regels die gelden bij overlijden terug te brengen in de cao.
    b. De cao-bepalingen over vakbondscontributie (artikel 47) verduidelijken.
    c. Tekstuele aanpassing in de Vitaliteitsregeling (artikel 38) en Functiewijziging (artikel 16 3.b.). Omschrijving in betreffende artikelen van “60 jaar” vervangen door “7 jaar voor AOW datum”.
    d. Formaliseren in tekst van de cao van de externalisering van de Commissie ongewenste omgangsvormen en de Adviescommssie Arbeidsvoorwaarden.
    e. Loondoorbetaling AOW verandert per 21 juli 2023 van 13 naar 6 weken. Dit uit de cao halen en naar de wet verwijzen.

8. Natuurlijk komen wij te spreken over loonontwikkeling. Vanuit sociaal oogpunt en vanuit werkgeversverantwoordelijk naar onze medewerkers toe willen we de loonaanpassing zodanig invullen dat dit recht doet aan de situatie van onze medewerkers. Daaronder valt uiteraard ook de derde tranche van 1,1% pensioenpremie.

Graag behouden wij de mogelijkheid om gedurende de onderhandelingen met aanvullende of nieuwe voorstellen te komen.

Wij zien uit naar een goed en vruchtbaar overleg!