



Nederlandse Vereniging
voor de Bakkerij

Van : Onderhandelingsdelegatie NVB
Aan : Marco Bijl en Tim Schoenmakers
C.c. : Anna Galenkamp en Evert Jan van de Mheen
Datum : 4 november 2024
Betreft : Tekstuele uitwerking van kwalitatieve voorstellen NVB m.b.t. nieuwe CAO
Industriële Bakkerij

Wat wij willen bereiken is een nieuwe cao voor de industriële bakkerij, waarbij vanwege de sterke internationale concurrentie sprake is van een verantwoorde gematigde loonontwikkeling.

Onderstaande kwalitatieve voorstellen moeten gezien worden binnen een beperkte loonruimte. In de komende onderhandelingen maken wij hierover graag gebalanseerde afspraken.

Kwalitatieve voorstellen t.b.v. CAO Industriële Bakkerij

1. Bijlage D Pagina 253. Subsidies op trainingen en opleidingen.

Benoemen van onderwerpen waarop subsidie kan worden aangevraagd. Minder centraal regelen en vaststellen. Bedrijven kunnen individuele voorstellen indienen op basis van de onderwerpen die subsidie gerechtigd zijn.

Voorbeelden van onderwerpen:

- Procesinhoudelijke trainingen,
- Productinhoudelijke trainingen,
- Veiligheid en ARBO gerelateerde trainingen,
- Leefstijl en gezondheid,
- Preventie trainingen,
- Introductie nieuwe medewerkers,
- Praktijkbegeleiding nieuwe medewerkers,
- Leidinggeven en Leiderschap.

2. Artikel 16.2. Pagina 15. Functiewijziging lagere functie.

Bij een indeling in een lagere functie wordt de werknemer in de schaal ingeschaald die bij die functie hoort. Zo dicht mogelijk bij het oude uurloon. Het verschil tussen het oude uurloon en het nieuwe uurloon wordt via de afbouwregeling zoals bepaald in artikel 23.2.C afgebouwd.



3. Artikel 16.3. Pagina 15. Oudere medewerker.

Slotzin: Houdt de medewerker het oorspronkelijke loon. Dit wordt vervangen door...
...medewerker krijgt betaald conform de gewerkte uren. Het verschil tussen het oude gemiddelde uurloon (op basis van aantal gewerkte uren incl toeslagen etc in een referentieperiode van 1 jaar) en het nieuwe uurloon wordt via de afbouwregeling zoals bepaald in artikel 23. 2.C afgebouwd.

4. Artikel 16.4. Pagina 15. Door reorganisatie.

Ook hier geldt dat bij de indeling in een andere functie de inschaling wordt aangehouden van de nieuwe functie die medewerker gaat invullen. Medewerker wordt ingeschaald in het uurloon dat het dichtste bij het oorspronkelijke uurloon ligt. Het verschil tussen het oude uurloon en het nieuwe uurloon wordt via de afbouwregeling zoals bepaald in artikel 23. 2.C . afgebouwd.

5. Artikel 18.2.a. Pagina 15. Beoordelingen.

Bij elke trede vindt een beoordeling plaats. Bij een voldoende/goede beoordeling volgt, als dat mogelijk is, minimaal een tredeverhoging.

Bij geen beoordeling heeft medewerker recht op, indien dat mogelijk is, een automatische tredeverhoging.

6. Artikel 19. Pagina 15. Persoonlijke toeslag.

Hier aan toevoegen artikel 19.3. de afbouw Persoonlijke Toeslag zoals die nu reeds vermeld staat bij artikel 23.2.C, indien het gaat om de persoonlijke toeslagen zoals hiervoor bedoeld. Dat wordt een generieke afbouw Persoonlijke Toeslag.

7. Artikel 21. Pagina 16. Toeslag op avonden voor bepaalde Feestdagen. Werkgevers stellen voor om dit artikel geheel te laten vervallen. Gegeven de secularisatie van de Nederlandse samenleving is deze toeslag niet meer relevant. Zie verder artikel 30.1

8. Artikel 30.1. Pagina 20. Feestdagen

Er zijn 7 Christelijke Feestdagen (1^{ste} en 2^{de} Paasdag, Hemelvaartsdag, 1^{ste} en 2^e Pinksterdag en 1^{ste} en 2^{de} Kerstdag) en 3 nationale feestdagen (Nieuwjaarsdag, Koningsdag en Bevrijdingsdag (laatste 1 keer per 5 jaar)). De Nederlandse samenleving verandert (secularisatie) en diversifieert (niet Christelijke religies kennen steeds meer volgers). Werkgevers hebben oog voor die veranderingen en willen daarop inspelen.



Daarom is het voorstel van werkgevers om werknemers voor 7 van de 10 feestdagen zelfstandig in te plannen. Werkgevers hebben de mogelijkheid om 3 feestdagen voor het gehele bedrijf aan te wijzen.

Werknemers kunnen één keer per 5 jaar bij hun werkgever aangeven welke dagen zij aanwijzen als feestdagen. Daar hebben zij tot 1 november 2025 de mogelijkheid toe. Indien een werknemer geen opgave doet betreffende datum, zijn de bestaande feestdagen van toepassing. Op 1-1-2026 gaat de individuele invulling van de feestdagen in. In 2030 kunnen zij daar eventueel aanpassingen in doen voor 2031.

9. Artikel 32.2. Pagina 23. Uitkering 3^e en 4^e ziektejaar.

Dit artikel kan komen te vervallen. Transitievergoeding is het wettelijke kader.

10. Artikel 36.4. Pagina 26. Persoonlijke Opleidingsvoucher.

Het principe van de opleidingsvoucher is heel positief. Echter, in de praktijk blijkt dat hier weinig gebruik van gemaakt wordt. Het voorstel is om hiervoor naar een alternatieve invulling te kijken waarbij werkgevers per jaar aanspraak kunnen maken voor een x bedrag per werknemer om in te zetten voor opleidingen. Hierover willen we graag met de vakbonden van gedachten wisselen en mogelijke alternatieven bepalen.

11. Artikel 38. Pagina 28. Vitaliteitsregeling.

Van deze regeling wordt heel veel gebruik gemaakt. Voor werkgevers zijn er 2 punten die zij graag nader bepaald zouden willen zien.

1. In de praktijk blijkt het vaak dat werknemers die van deze regeling gebruik maken ongevraagd en dus zonder toestemming van werkgever op de vitaliteitsdag bij een andere werkgever gaan werken. Hierdoor wordt het beoogde effect van de Vitaliteitsregeling teniet gedaan.
Werkgevers zijn er voorstander van dat er in de CAO een bepaling wordt toegevoegd waarin aangegeven staat dat het niet toegestaan is om de ruimte die ontstaat door toetreding tot de Vitaliteitsregeling te gebruiken om bij een andere werkgever in dienst te treden.
2. In de praktijk blijkt dat de meeste werknemers die van deze regeling gebruik maken het liefst op vrijdag of maandag de vitaliteitsdag te willen hebben. Door de populariteit van de regeling geeft dit organisatorisch grote druk op de andere medewerkers. Daarom stellen werkgevers voor om toe te voegen dat de werkgever bepaalt, in afstemming met werknemer, welke vaste dag ingevuld wordt als vitaliteitsdag.

12. Werkgevers zijn van mening dat de bestaande RVU regeling op dezelfde voorwaarden gecontinueerd dient te worden. Dit ook in afwachting van de afspraken die hierover op centraal niveau worden gemaakt.



Nederlandse Vereniging
voor de Bakkerij

Los daarvan zien werkgevers ook dat dit onvoldoende mogelijkheden geeft voor werknemers en werkgevers om maatwerk toe te passen voor medewerkers die onder het zwaar werk criterium vallen en minder willen werken vanaf drie jaar voor AOW leeftijd. Werkgevers stellen voor om op basis van wederzijdse vrijwilligheid een tweede trap van de Vitaliteitsregeling in te voeren. Medewerkers die reeds deelnemen aan de 80-90-100% kunnen, als zij onder het criterium “zwaar werk” vallen zoals vermeld in de CAO, gaan deelnemen aan een 60-60-100% regeling. Werkgevers zorgen er dus voor dat de betaling van de pensioenpremie in stand blijft. Werknemers dragen bij aan het betaalbaar houden van de regeling door voor 60% van FT werken 60% van het FT salaris te gaan verdienen. Bij de in werking treding van deze regeling wordt door werkgevers de voorwaarde gesteld dat betreffende medewerkers drie dagen achter elkaar werken en de niet gewerkte dagen rond die drie werkdagen niet gebruikt worden om elders betaalde arbeid te verrichten.

De NVB houdt zich het recht voor om lopende de CAO gesprekken met nieuwe of aanvullende voorstellen te komen.