

Goed verdienen in de industriële bakkerij

Midden januari is voor het eerst een afzonderlijke cao voor de industriële bakkerij afgesloten. Samen met de vakbonden FNV en CNV hebben we intensief gesproken over de kernpunten van die nieuwe cao. Die kernpunten zijn: gelijk werk en gelijk loon, een goede beloning, goede regelingen voor oudere medewerkers.

Werkgevers in de industriële bakkerijsector zijn van mening dat mensen die hetzelfde werk doen, ook gelijk betaald moeten worden. Daarom worden de jeugdlonen voor fulltime medewerkers afgeschaft. Jongeren die bijvoorbeeld starten in de functie van operator, krijgen direct een inschaling in de tabellen. Tevens worden mensen die een nieuwe functie in een lagere schaal accepteren, in die schaal ingedeeld. Dit alles voorkomt dat collega's die hetzelfde werk doen, verschillend betaald worden.

Nederland vergrijsst. Dus stromen er de komende jaren veel collega's uit vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Tegelijkertijd neemt het aantal jongeren in Nederland steeds verder af. Dat betekent dat de druk op het vervullen van vacatures de komende jaren verder zal stijgen. Om daarbij te helpen hebben we in de cao voor de komende twee jaar bovengemiddelde loonaanpassingen afgesproken. In twee stappen gaat het loon van de werknemers in twee jaar tijd met 9,25 procent omhoog.

Verder hebben we de afspraak gemaakt dat de nachttoeslag zal stijgen van 34 naar 37 procent. Bovendien is een centrale en uitgewerkte reiskostenregeling afgesproken.

Om ervoor te zorgen dat de meer ervaren collega's in de industriële bakkerijbranche goed en gezond hun pensioen halen, hebben sociale partners afgesproken een tweede vitaliteitsregeling te introduceren. Twee jaar voor de AOW-datum kunnen medewerkers die werkzaam zijn in een functie die onder de term 'zwaar beroep' valt, 60 procent gaan werken voor 80 procent loon en 100 procent pensioenopbouw. Door deze regeling blijven collega's drie dagen aaneengesloten werken en blijven zij dus beschikbaar voor de bakkerijsector. Dat is een veel betere regeling dan de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU), waardoor medewerkers uit het arbeidsproces verdwijnen. De ervaring hiermee in de industriële bakkerijbranche zijn niet positief. De tweede vitaliteitsregeling zorgt ervoor dat collega's hun eigenwaarde behouden en actief blijven.

Met de totstandkoming van de eerste cao voor de industriële bakkerij is een begin gemaakt met de verdere verhoging van de aantrekkelijkheid van dit gedeelte van de bakkerijsector voor medewerkers. ●

Wim Kannegieter, directeur Nederlandse Vereniging voor de Bakkerij

'Om goed en gezond het pensioen te halen, introduceren we een tweede vitaliteitsregeling'



✉ nvbinfo@nedverbak.nl

in [wimkannegieter](#)

✕ [@NVBBakkerijen](#)