

# Hoe democratie de cao-strijd kan versterken

**Rob van den Brink,**  
kaderlid FNV-Bakkersbond

Rob van den Brink is kaderlid bij de bakkerij Borgesius in Arnhem. In dit artikel doet hij verslag van de toenemende organisatiegraad in zijn sector. De strijd voor een nieuwe cao maakte het belang van democratie in de bond goed duidelijk.

Borgesius is een van de grootste industriële bakkerijen van Nederland die onder andere het brood produceert voor Albert Heijn. In de Nederlandse bakkerijsector werken ruim achtduizend bakkers, zowel in de industriële als in de ambachtelijke bakkerijen. Van al deze bakkers zijn er 2200 lid van de FNV.

Als kaderlid van de bakbond ben je de vertegenwoordiger van deze 2200 bakkers. Wij als bakkers hebben jarenlang op alle fronten moeten inleveren. Werkgevers bepaalden domweg hoe onze cao eruit ging zien.

Hoe dit kwam? We hadden als bakkers geen daadkracht, en konden weinig inbrengen tegen de slechte voorwaarden van de werkgevers. We waren simpelweg niet in staat om samen in actie te komen en te staken als dit nodig was.

Gelukkig is dit veranderd. We hebben als kaderleden van de FNV de laatste jaren hard gewerkt en zij nu op de goede weg. We hebben een inhaalslag behaald met onze cao van 2023. De dreiging om te staken was zo toen zo groot dat er op de avond vóór de stakingsdag een bod kwam van de werkgevers van 16 procent loonsverhoging in 19 maanden en geen versoeringen. Dit konden ze alleen doen door de industriële en de ambachtelijke bakkerij ieder een eigen cao te geven. Hier heeft 94,1 procent van de leden ook mee ingestemd.

## Kaderleden

Het zou goed zijn als we nog veel meer kaderleden krijgen in meer bakkerijen. Helaas heerst er nog steeds een angstcultuur in de meeste bedrijven. Manipulatie, niet nakomen van de cao, onderbetaling, onveilige werkplek, onveilige werksfeer. Als kaderlid speel je een belangrijke rol in zorgen voor een open cultuur en goede communicatie tussen leden en de FNV bestuurder.

Als kaderleden leggen wij onze achterban uit wat het belang is van een goede cao. Ook inventariseren we wat leden aan hun arbeidsvoorwaarden vervanderd willen zien. Ook informeren we bij leden en niet-leden of ze bereid zijn om in actie te komen als dit nodig is. Neem van mij aan dat werkgevers je geen fantastische voorwaarden aan komen reiken op een zilveren dienblad.

Zodra het duidelijk is wat onze collega's belangrijk vinden, gaan we de cao-onderhandelingen voorbereiden. Dit gaat niet altijd goed. Helaas hebben we bij het laatste cao-traject steken laten vallen op het eind. Er is wel door de bakkers op een democratische manier voor gestemd, maar we hadden hier meer uit kunnen halen.

Punten die voor kaderleden bij aanvang van het traject erg belangrijk waren, kwamen in het uiteindelijke akkoord maar beperkt terug. Hier hadden we ons als kaderleden beter voor kunnen inzetten.

Positief is wel dat we ervan geleerd hebben en dat er veranderingen hebben plaatsgevonden over de aanpak.

## CAO eindigde in sissers

Wat is er gebeurd? Uit de enquête onder onze leden was een top vijf gekomen waar we ons voor in gingen zetten en mee naar de onderhandelingen zijn gegaan.

1. Loonsverhoging van 7 procent in 12 maanden.
2. RVU regeling moet een recht worden om op te nemen als werknemer.
3. Nachttoeslag naar 40 procent van 00.00 tot 06.00.
4. Reiskosten 0,23 cent per kilometer.
5. De automatische prijscompensatie moet in de CAO.

En hierbij nog de rest van de afspraken die we in onze cao wilden zoals de afschaffing van het jeugdloon, een vitaliteitsregeling zonder opoffering vakantiedagen, honderd procent doorbetaling bij ziekte, omkleedtijd en een betaalde overdracht voor de ploegdienst.

We hadden goede afspraken staan en na vijf onderhandelingsrondes zijn we er niet uitgekomen. Er zat niets anders op dan onze eisen kracht bij te zetten met een staking. De datum was hiervoor ook al geprikt. Twee dagen voor de staking zouden we hiervoor de aanpak bespreken, maar in plaats van het over de staking te hebben, spraken we opeens over een akkoord met de werkgevers. We begrijpen dat er onder het druk van stakingsdreiging nog onderhandeld wordt, maar dit kwam voor ons uit de

lucht vallen. Ons kaderlid dat eerder in het traject aansloot tijdens de onderhandelingen, wist van niets. Dit was er afgesproken:

1. Een cao voor 24 maanden, met april 2025 een loonsverhoging van vijf procent en dezelfde maand een jaar later nog eens 4,25 procent loonsverhoging.
2. RVU geen recht maar op vrijwillige basis van werkgever naar werknemer.
3. Reiskosten 0,23 cent per kilometer van tien tot dertig km.
4. Nachttoeslag 40 procent van 00.00 tot 04.00 uur.

Voor ons als kaderleden lag er een keus tussen ja of nee te stemmen, nog voor de middag. Het resultaat werd erg positief aan ons als kaderleden gepresenteerd en tegenstemmen was eigenlijk geen optie. De meerderheid van de kaderleden stemde voor. Hierna werd dit bericht naar buiten gebracht, maar nog voordat onze achterban kon stemmen over dit voorstel.

De meeste mensen uit onze achterban volgden de stemming van de kaderleden, die onder tijdsdruk had plaatsgevonden. Achteraf concludeerden we met de kadergroep dat voor ons be-



■ Kaderleden Bakkersbond komen samen in het gebouw van de Burcht.

langrijke eisen waren weg onderhandeld en dat zo de angel uit de stakingsdreiging werd gehaald. Sommige leden verloren op deze manier het vertrouwen in de FNV. De cao is nu een feit. We hebben er democratisch voor gekozen, maar zonder de afspraken waar we ons voor de leden hard voor zouden maken.

## Evaluatie

We hebben in de nasleep afspraken gemaakt met onze kaderleden onderling en de FNV om dit de volgende keer anders te doen. Dit hebben we vastgelegd om te voorkomen dat in de toekomst hiervan afgeweken wordt.

De belangrijkste uitkomst van onze evaluatie is dat je als kaderlid geen stem mag uitbrengen zonder eerst met je achterban gesproken te hebben, want zij bepalen uiteindelijk wat er in de cao komt. Met die uitkomst kun je als kaderlid pas je stem uitbrengen.

We hebben ook afgesproken dat er net als met de reguliere onderhandelingen, tijdens informele onderhandelingen ook een kaderlid kan aanschuiven. Tot slot spraken we af dat er pas iets over het resultaat naar buiten kan worden gebracht als dit eerst door kaderleden is goedgekeurd. Op die manier kunnen we iedereen meenemen in de afwegingen en uitkomst.

We hadden deze keer het voordeel dat de werkgevers wisten dat we bereid waren te staken. Helaas zijn we niet met die positie van kracht de onderhandelingen in gegaan.

Dat dit zo is gelopen, houdt ons scherp. We gaan aan de slag met wat we hiervan geleerd hebben en zijn alweer bezig met de voorbereidingen voor de volgende cao. Door vast te leggen hoe de besluitvorming democratisch kan verlopen, hoor ik nu al dat mijn achterban in Arnhem sowieso de volgende keer klaar staat om massaal te staken als er niet aan hun eisen wordt voldaan. In de tussentijd gaan we ons inzetten om werkgevers zich te laten houden aan de afspraken die zijn gemaakt in de cao.



■ In 2017 werd er wel overgegaan tot actie om de eisen binnen te halen.