

GEORGANISEERD OVERLEG VAN WERKGEVERS- EN WERKNEMERSORGANISATIES IN HET BAKKERSBEDRIJF

Secretariaat:

Gerbrandyweg 8, 2805 BZ Gouda

Postbus 332, 2800 AH Gouda

Telefoon: 085 – 487 82 50

E-mail: info@GOBakkersbedrijf.nl

Het volgende **EINDBOD d.d. 30 november 2020** wordt met een positief/neutraal advies voorgelegd aan de achterbannen van de werkgevers- en werknemersorganisaties in het bakkersbedrijf. Partijen zullen de terugkoppeling met elkaar bespreken.

- Looptijd nieuwe CAO Bakkersbedrijf: 01-08-2020 t/m 31-05-2021 (10 maanden).
- De cao-lonen worden per 01-01-2021 verhoogd met 0,5%.
- Partijen spreken uit de pensioenpremie vanaf 1 januari 2022 in 3 jaar tijd gefaseerd te verhogen met in totaal 3,3% van de pensioengrondslag. De voor 2022, 2023 en 2024 geldende percentages worden per jaar vastgesteld.
- In 2021 handhaven partnerpensioen op spaarbasis. Dit betekent handhaven van 14% pensioenpremie van het salaris (25,7% van pensioengrondslag). Dit geeft een pensioenopbouw van 1,35%.
- De cao-loontabellen worden gewijzigd in 16 t/m 20 jaar, gevolgd door 0 functie jaren e.v.
- Voor ambachtelijke bakkerijen wordt voor 0 functie jaren per 01-08-2020 het uurloon genomen van 21 jaar (loonschalen per 01-01-2019/29-12-2019, cao 01-04-2019 t/m 31-07-2020). De overige functietreden schuiven hierdoor 1 rij op. De afspraak over de keuze voor uurloon van 21 jaar blijft wat werknemersorganisaties betreft beperkt tot de looptijd van de nieuwe cao (t/m 30-05-2021) zodat een algemeen verbindend verklaring kan plaatsvinden.
- Voor industriële bakkerijen wordt voor 0 functie jaren per 01-08-2020 het uurloon genomen van 22 jaar/0 functie jaren (loonschalen per 01-01-2019/29-12-2019, cao 01-04-2019 t/m 31-07-2020).
- Partijen bespreken gedurende de looptijd van de nieuwe cao de resultaten en aanbevelingen van het AWWN-rapport: *“Kijken in de ziel van ...bakkers”*, een onderzoek naar de wenselijkheid van 1 of 2 cao's (november 2020).
- Partijen onderzoeken gedurende de looptijd van de nieuwe cao de mogelijkheden van duurzame inzetbaarheid door het eerder stoppen met werken. In het onderzoek worden ook de mogelijkheden van subsidie op grond van de subsidieregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (DIEU) bestudeerd.