



Voorstellen CAO IKEA 2023-2024

1. Looptijd

FNV Handel stelt voor een cao overeen te komen met een looptijd voor één jaar, te weten van 1 oktober 2023 tot en met 30 september 2024.

2. Eerlijke beloning en waardering

Vorig jaar hebben we goede stappen gezet naar een eerlijker beloningsbeleid, maar het werk is nog niet klaar. Er zijn nog een aantal open eindjes.

Goed werkgeverschap en eerlijke beloning betekenen wat de FNV betreft dat de komende onderhandelingen afspraken gemaakt moeten worden over de verdere ontwikkeling van het loongebouw, koopkracht en functiewaardering.

2.1 Loongebouw

FNV Handel stelt voor om het loongebouw te wijzigen op de volgende punten:

- **Minimum uurloon van 16 euro**
FNV wil een bodem in het loongebouw van 16 euro per uur. Dit werkt door in alle schalen. De FNV wil het loongebouw daarom aanpassen op zo'n wijze dat de progressie tussen de schalen gelijk blijft. Op deze manier kunnen we ook in de toekomst ervaring en/of meer verantwoordelijkheden blijven waarderen.
- **Toekenning automatische periodieke stappen**
Een transparant loongebouw met periodieke stappen geeft duidelijkheid voor werkgever en werknemer. Met inachtneming van de ingevoerde zones willen wij de doorgroei en gemiddelde leercurve koppelen, waardoor ook in de toekomst het schaalmaximum voor iedere medewerker in lijn wordt gebracht met de gemiddelde tijd die een medewerker nodig heeft om een functie zich eigen te maken.
- **Belonen van de medewerker op het schaalmaximum**
Het schaalmaximum is de waarde van de functie die een medewerker uitoefent. De medewerker op het schaalmaximum krijgt de jaarlijkse algemene verhoging (100 is 100). We willen zoeken naar beloningsvormen om deze medewerkers individueel te blijven motiveren, bij voorbeeld door het toekennen van een eenmalige beloning en te investeren in loopbaanontwikkeling.

2.2 Koopkrachtbehoud: Automatische prijscompensatie

Het is de normaalste zaak van de wereld om werknemers te compenseren voor het duurder worden van het levensonderhoud. De FNV wil in de cao vastleggen dat het koopkrachtbehoud bij IKEA jaarlijks automatisch wordt geregeld.

Alle nominale bedragen in de cao worden eveneens jaarlijks met dit percentage verhoogd.

2.3 Procedure Functiewaardering

IKEA maakt gebruik van een systeem van functiewaardering dat niet met de vakorganisaties is vastgesteld. Op dit moment ontbreken heldere procedures en afspraken over de betrokkenheid van werknemers bij de functiebeschrijving en afspraken om de beschrijvingen actueel te houden.

Wij stellen voor om een aantal procedures overeen te komen voor het beschrijven, waarderen en toewijzen van functies, evenals een onderhoudsprocedure. Zodat iedere medewerker bij IKEA ten alle tijd kan rekenen op een actuele functiebeschrijving die aansluit bij de feitelijke opdracht en taken van de werknemer. Wij streven naar een indelingsprocedure die objectief en controleerbaar is.

3. **Verminderen werkdruk en gezondheid**

3.1 Kortere standaard werkweek

De voltijdsnorm bij IKEA is 36 uur. IKEA biedt 3 verschillende voltijdscontracten aan voor 36, 38 en 40 uur per week. Wij stellen voor om de voltijdsnorm naar beneden bij te stellen en daarmee een kortere standaard werkweek overeen te komen. Een kortere voltijdsnorm is een effectief middel bij grotere contracten om de werkbelasting te verminderen. Bovendien draagt dit, zonder de evenredige verlaging van het loon, bij aan een hoger uurloon.

3.2 Grip op arbeidstijd

Het zelfroosteren geeft de mogelijkheid aan werknemers om meer invloed te hebben op hun arbeidstijd, voor zover zij volgens hun eigen wensen kunnen roosteren. Om werknemers te beschermen is het belangrijk dat zij terug kunnen blijven vallen op de mechanismes uit de cao. Het behouden van het recht op blokdagen moet mogelijk blijven.

3.3 Verminderen werkdruk en meer rust in de roosters

Werkdruk is een onderwerp dat aandacht vraagt. De medewerkers ervaren werkdruk en onvoorspelbaarheid in hun roosters. Om de ervaren werkdruk te verminderen willen we rust in de roosters door de referteperiode voor het verrekenen van plus- en minuren te beperken tot beperkte periode (maximaal 3 maanden). Daarnaast willen we de maximale opgedragen wekelijkse afwijking beperken tot 10%. Deze 10%-norm geldt echter niet wanneer een werknemer vrijwillig en/of op basis van 'shiftpicking' ervoor kiest om, in aanvulling op het rooster, extra diensten te draaien.

3.4 Gezond het pensioen halen

Werknemers vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd ervaren grote moeite om het werk bij IKEA vol te houden. Vorig jaar hebben we een RVU-regeling afgesproken. Deze regeling is interessant voor werknemers die volledig willen stoppen en dit financieel kunnen dragen. Niet iedereen kan echter volledig stoppen met werken omdat zij anders niet meer rond kunnen komen en bovendien start deze regeling voor veel werknemers te laat. Voor deze werknemers opteren we voor een generatieregeling, waarbij werknemers minder gaan werken, deels minder salaris ontvangen en volledig pensioen blijven opbouwen.

3.5 Duurzaam inzetbaarheidsbudget

Om medewerkers de regie over hun eigen duurzame inzetbaarheid te geven ontvangen alle medewerkers 7 levensfaseverlofdagen per jaar (voor deeltijders naar rato). Dit budget wordt toegekend in tijd en kan worden aangewend voor de verbetering van de duurzame inzetbaarheid in de verschillende levensfasen. Medewerkers hebben de mogelijkheid om het DI-budget aan te vullen tot het fiscaal maximale niveau van 100 weken. Daarbij vinden wij het belangrijk om vast te leggen dat deze opgebouwde DI-dagen niet verjaren.

3.6 Afschaffen wachtdagen

De huidige cao bevat een wachtdagenregeling bij ziekte om onnodig verzuim te voorkomen. Ziek zijn is echter geen keuze. Niemand zit er op te wachten. De werknemer niet, maar ook IKEA niet. Wachtdagen worden gezien als een negatieve arbeidsvoorwaarde en straalt geen vertrouwen uit naar de werknemers. Het maakt IKEA een minder aantrekkelijke werkgever. Wij stellen voor om de wachtdagen af te schaffen en het budget aan te wenden voor een verbetering van de duurzame inzetbaarheid.

3.7 (seksueel) Grensoverschrijdend gedrag: door klanten en medewerkers

Ikea heeft beleid op dit thema, maar medewerkers weten niet bij wie zij terecht moeten als er iets speelt. Teamleiders/leidinggevenden weten niet altijd goed hoe zij moeten reageren en er nazorg kan worden geboden. Meldingen worden niet altijd opgevolgd.

Medewerkers moeten opgeleid worden om collega's en klanten aan te kunnen spreken op ongewenst grensoverschrijdend gedrag. Happy workers zorgen voor Happy customers.

4. **Zeker werk**

De afgelopen jaren is er veelvuldig gewerkt met medewerkers op flexcontracten (bepaalde tijd contracten, maar ook externe inhuur en uitzendcontracten). FNV is van mening dat structureel werk uitgevoerd dient te worden door werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Zeker werk moet weer de norm worden bij IKEA. Op dit moment worden er meer en sneller vaste contracten gegeven. Wij willen graag dat IKEA zich hierop vastlegt.

4.1 Stopzetten schijnzelfstandigheid

IKEA werkt met zzp'ers via platformconstructies (bijvoorbeeld Young Ones). De huidige zzp-platformconstructies zijn een vorm van schijnzelfstandigheid en uitbuiting, die niet passen bij de IKEA uitgangspunten. De FNV wil in gesprek met IKEA over het stopzetten van deze schijnzelfstandigheid binnen IKEA.

4.2 Beperking flex tot ziek en piek

FNV wil medewerkers bij IKEA duidelijkheid verschaffen over hun contractsvorm bij IKEA, door de inzet van tijdelijke en andere flexcontracten beperken tot ziek en piek.

We willen een limitatieve opsomming van acceptabele contractvormen opnemen in de cao.

Dat zijn:

- contract voor onbepaalde tijd
- contract voor bepaalde tijd met vaste arbeidsomvang en met perspectief op onbepaalde tijd
- zuiver uitzenden (voor ziek en piek)
- zzp voor echte interim-klussen (zonder bemiddelaar)

5. **Vergoedingen**

5.1 Woon-werk verkeer: reiskostenvergoeding

Werknemers die afhankelijk zijn van eigen vervoer worden geconfronteerd met de toename van de kosten voor het gebruik van het eigen vervoer. FNV stelt voor om in de cao op te nemen dat deze medewerker vanaf 1 januari 2024 22 eurocent ontvangt over alle daadwerkelijk gereisde kilometers, ongeacht te functie die iemand bekleedt.

5.2 Vergoeding opstarttijd

De cao IKEA regelt de betaling van het afhandel-halfuur. Er is echter niets opgenomen over de opstarttijd. FNV wil in de cao vastleggen dat wanneer IKEA je verplicht om aanwezig te zijn om je om te kleden op het werk of een kassalade op te halen op kantoor, dit werktijd is en dus betaalde tijd.

5.2 Verstrekking/vergoeding veiligheidsmiddelen

Wij willen een veilige werkomgeving, voor alle werknemers. Het werken bij IKEA mag geen gevaar opleveren voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers. De huidige regeling voor de verstrekking en vergoeding van veiligheidsmiddelen laat nog te wensen over. Zeker voor werknemers met oogklachten die veel beeldschermwerk doen en werknemers die te maken hebben met orthopedische aanpassingen (bv. steunzolen). Wij vragen IKEA om een verbetering van de vergoedingsregeling voor beeldschermbrillen en veiligheidsschoenen.

6. **Overige onderwerpen**

- Tijdelijke overbruggingsregeling pensioen IKEA
De huidige tijdelijke pensioenregeling loopt af op 31 december 2023. FNV wil met IKEA een afspraak maken over een nieuwe tijdelijke overbruggingsregeling met een fiscaal maxima van 1,875% en een gelijkblijvende pensioenpremie.
- Pensioentredingsleeftijd
Op dit moment is de toetredingsleeftijd voor de IKEA pensioenregeling 20 jaar. Vanaf 1 januari 2024 geldt een maximale toetredingsleeftijd voor de pensioenregeling van 18 jaar.
- Werkgeversbijdrage
De resultaten van het cao-overleg zijn niet alleen van toepassing op de leden van de vakbond. Cao-afspraken gelden voor alle werknemers werkzaam bij IKEA. De FNV vraagt een aanpassing van de vergoeding voor deze dienst, zeker omdat wij via een cao ook de arbeidsvoorwaarden van niet-leden regelen.