



1. Looptijd

FNV Handel stelt voor een cao overeen te komen met een looptijd voor één jaar, te weten van 1 oktober 2022 tot en met 30 september 2023.

2. Eerlijke beloning en waardering

De koopkrachtontwikkeling van lage- en middeninkomens blijft aantoonbaar achter. Deze werkenden verdienen lang niet altijd een leefbaar loon en hebben door de interne flexibiliteit vaak ook te kampen met bredere bestaansonzekerheid. Goed werkgeverschap en eerlijke beloning betekenen wat de FNV betreft dat de komende onderhandelingen afspraken gemaakt moeten worden over een nieuw loongebouw, koopkracht en functiewaardering.

2.1 Loongebouw

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

- **Minimum 14 euro**
FNV wil een bodem in het loongebouw van 14 euro per uur. Dit werkt door in meerdere 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.
De lonen en salarisschalen worden per 1 oktober 2022 aangepast, met een vloer van € 14,00 per uur.
- **Toekenning automatische periodieke stappen**
FNV Handel wil de doorgroei en gemiddelde leercurve koppelen door jaarlijks automatische periodieken toe te kennen van 3,5 tot 2,5% van het schaalmaximum, waardoor 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.
De FNV wil de bestaande spreiding in de loonschalen verbeteren (minste spreiding in de laagste salarisschalen en meeste spreiding in de hoogste salarisschalen).
- **Schrappen van de loonschalen voor jeugdigen**
De FNV vindt dat jongeren vanaf 18 jaar recht moeten hebben op het volwassen functieloon. Wij hanteren het leidende uitgangspunt van 'equal pay'; gelijk loon voor gelijkwaardig werk. Om die reden stelt FNV voor om de jeugdschalen te schrappen.
- **Schrappen van de aanloopschalen**
De aanloopschalen en het schaalminimum zijn twee regelingen om onvoldoende ervaring in een functie te benadrukken. FNV Handel stelt voor om de aanloopschalen te schrappen en nieuwe medewerkers direct in de functieschaal te plaatsen.
- **Opheffen bovenschelijkheid**
Om de huidige bovenschelijkheid op te heffen stelt de FNV voor om het nieuwe maximum van de salarisschaal vast te stellen boven 115% van de oude schaal.

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 automatisch jaarlijks wordt geregeld.

- a. Ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud zullen de salarissen en alle andere emolumenten die in de cao in geld zijn bepaald, door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de afgeleide consumenten-prijsindex (CPI).
- b. De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober van het voorgaande jaar)
- c. De CPI wordt op 1 decimaal afgerond (conform de CBS tabellen).
- d. Daling van de CPI worden genegeerd.
- e. Dit artikel zal in een aparte cao-paragraaf over APC worden opgenomen.

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

2.3 Koopkrachtverbetering

We willen niet alleen koopkrachtbehoud, maar ook koopkrachtverbetering. Hiervoor zetten wij in op 100 euro per maand voor iedereen.

2.4 Gelijk loon voor gelijk werk

De FNV wil in gesprek over afspraken waarmee de arbeidsvoorwaarden in deze cao van toepassing worden op alle medewerkers die werkzaam zijn bij IKEA. Dus ook op de werknemers die niet in dienst zijn van IKEA, maar wel werkzaamheden uitvoeren die gebruikelijk zijn bij IKEA.

Alle flexwerkers en uitzendkrachten dienen vanaf dag één onder hetzelfde totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden te vallen als werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Hiertoe wordt een uurloondefinities opgenomen. Ook dienen zij vanaf de eerste werkdag pensioen op te bouwen.

IKEA zal zich er desgevraagd van verzekeren dat het uitzendbureau de correcte arbeidsvoorwaarde toepast op de uitzendkrachten. Daartoe wordt een vergewisbepaling opgenomen in de cao.

2.5 Functiewaardering: Medewerkers belonen voor de opdracht en feitelijke uitvoering

FNV stelt voor dat alle functies bij IKEA worden beschreven en worden gewaardeerd.

IKEA gebruikt in de praktijk de term “rollen” in combinatie met het werk en de functies. FNV stelt dat alle taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, dus ook zogenaamde “rollen”, behoren te worden beschreven en in de functiewaardering meegewogen te worden.

FNV stelt voor op het gebied van functie-indeling een procedure met een specifieke bezwaar en beroepsprocedure af te spreken, die in de interne bezwaarfase een specifieke (permanente) interne bezwaarcommissie voor het behandelen van functie indelingsbezwaren bevat alsmede in de externe beroepsprocedure een (ad hoc) beroepscommissie die voor vakbondsleden zal bestaan uit een vertegenwoordiger van de systeemhouder (Mercer) en een functiewaarderingsdeskundige van de vakbond waarbij de betreffende werknemer(s) is (zijn) aangesloten.

3. Vergoedingen en toeslagen

3.1 Woon-werk verkeer: reiskostenvergoeding

FNV stelt voor om in de cao op te nemen dat de medewerker 19 eurocent ontvangt over alle daadwerkelijk gereisde kilometers, ongeacht te functie die iemand bekleedt.

FNV stelt voor dat indien gedurende de cao het fiscale maximumbedrag van € 0,19 aan kilometervergoeding hoger mocht worden deze verhoging door IKEA gevolgd wordt.

3.2 Fietsleaseplan

FNV stelt voor om medewerkers in gelegenheid te stellen gebruik te laten maken van een fietsleaseplan inclusief service en onderhoud, waarbij de kosten voor rekening IKEA komen.

De bijtelling van de leasefiets komt voor rekening van de werknemer.

IKEA biedt medewerkers, die gebruik maken van het fietsleaseplan, de mogelijkheid om jaarlijks maximaal 30 maal reiskosten (OV of kilometervergoeding) te declareren voor bijvoorbeeld de dagen met slecht weer.

3.3 Consignatiediensten

- Indien de medewerker in de consignatiedienst meerdere uren wordt opgeroepen kan het op grond van de ATW noodzakelijk zijn dat de werknemer aansluitend rusttijd geniet. Ook komt het voor dat er extra werk ingeroosterd wordt buiten de reguliere werkuren. FNV is van mening dat het na elke nachtelijke oproep mogelijk moet zijn om gebruik te maken van een slaapurenregeling.

Tekstvoorstel:

Indien een werknemer in de uren die liggen tussen 23.00 uur en 06.00 uur gedurende meer dan twee uren arbeid verricht, of ten minste tweemaal gevolg is gegeven aan een oproep naar IKEA te komen, hoeft de werknemer niet eerder dan 8 uren na het beëindigen van de laatste oproep en reistijd met zijn normale werk te beginnen zonder dat de eindtijd van het dienstrooster ook verschuift. Voor zover deze 8 uren vallen binnen de tijd die de werknemer volgens het dienstrooster had moeten werken, wordt het loon gedurende deze zogenaamde slaapuren gewoon betaald. De werknemer bouwt hiervoor geen min-uren op. Er worden geen slaapuren betaald indien de werknemer volgens het dienstrooster niet had moeten werken.

- Indien de werknemer na oproep binnen 15 minuten op de werkplek aanwezig dient te zijn om onmiddellijk de arbeid te kunnen verrichten, dan wordt de consignatiedienst aangemerkt als een aanwezigheidsdienst in de zin van de Arbeidstijdenwet en wordt deze dienst bovendien vergoed als aanwezigheidsdienst.
- Binnen IKEA zijn er groepen werknemers in consignatiediensten. Deze diensten worden gedraaid naast het reguliere rooster. De uren die tijdens een oproep gewerkt worden komen als plus-uren in het flexsaldo. De FNV stelt voor om werknemers de keuze te bieden om deze plus-uren structureel maandelijks achteraf uit te betalen volgens het principe 'boter bij de vis', dan wel deze te compenseren op andere momenten.

- Medewerkers die geconsigneerd zijn tijdens de feestdagen ontvangen de bijbehorende inconveniëntentoeslag indien zij daadwerkelijk worden opgeroepen. Medewerkers die tijdens hun consignatie op feestdagen niet worden opgeroepen zijn wel beperkt in hun bewegingsvrijheid. Om die reden stellen wij voor om de consignatievergoeding op feestdagen met 200% te verhogen.

3.4 Inconveniententoeslag

De afgelopen jaren zijn medewerkers meerdere malen geconfronteerd met een tijdelijke of structurele wijziging van hun arbeidstijden door IKEA. In tijden van corona zijn de medewerkers hiervoor gecompenseerd. De wijziging van de openingstijden is niet gecompenseerd door de werkgever. De compensatiemogelijkheden zijn voor de medewerker beperkt.

FNV wil in de cao vastleggen dat de werknemer gedurende 6 maanden wordt gecompenseerd voor het verlies aan inkomsten als gevolg van een besluit van IKEA op basis van de gemiddelde toeslag over de voorgaande 12 maanden.

Medewerkers die verlof hebben of ziek zijn ervaren een teruggang in het maandelijks inkomen. De FNV vindt deze teruggang ongewenst en stelt voor om tijdens ziekte en verlof de ingeroosterde of gemiddelde inconveniëntentoeslag maandelijks door te betalen.

4. **Zeker werk**

De afgelopen jaren zijn er steeds meer medewerkers op flexcontracten binnen gekomen en of ingehuurd. 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.

4.1 Uitbereiding contractsomvang

Voor een groep werknemers biedt contractuitbreiding een reële optie om meer inkomen te verwerven. Deze groep heeft op dit moment een tweede baan nodig om rond te kunnen komen. Vanwege de vereiste flexibiliteit bij IKEA is het vrijwel onmogelijk om een tweede baan te combineren met het werken bij IKEA, waardoor alleen nog de uitgang uitweg biedt. FNV stelt voor om actiever contractuitbreiding aan werknemers met een deeltijd dienstverband aan te bieden aan de medewerkers die dat wensen.

4.2 Beperking flex tot ziek en piek

Structureel werk wordt verricht op basis van een contract voor onbepaalde tijd. Indien het werk meer dan 9 maanden beschikbaar is, wordt dit beschouwd als structureel werk.

FNV wil de inzet van tijdelijke en andere flexcontracten beperken tot piek en ziek. 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)

4.3 Proeftijd

Een proeftijd is bedoeld om kennis met elkaar te maken. IKEA hanteert op dit moment een proeftijd van 2 maanden bij contract voor onbepaalde tijd en bij een contract van meer dan 6 maanden. De FNV wenst de proeftijd voor werknemers met een tijdelijke contract van meer dan 6 maanden te beperken tot 1 maand.

5. **Grip op arbeidstijd**

FNV wil de arbeidsvoorwaarden van werknemers verbeteren door transparantere en meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden te bevorderen.

De afgelopen twee cao jaren hebben we een aantal pilots met zelfroosteren gedaan. Het zelfroosteren geeft de mogelijkheid aan werknemers om meer invloed te hebben op hun arbeidstijd, voor zover zij volgens hun eigen wensen kunnen roosteren. Werknemers die deelgenomen hebben, zijn positief over de pilots. FNV wil dit breder uitrollen. Navraag heeft opgeleverd dat dit nog minimaal 18 maanden gaat duren. De huidige situatie maakt dat er nu een grote behoefte aan grip en voorspelbaarheid is, daar kan niet mee gewacht worden.

FNV heeft hiervoor de volgende voorstellen ontwikkeld.

- a. De contractueel vastgelegde uren mogen alleen ingezet worden binnen vooraf vastgelegde momenten in de week (de referentie-dagen) binnen een beschikbaarheid van: 3 dagen (tot en met 17 contracturen), 4 dagen (18 tot en met 32 contracturen) en 5 dagen (33 contracturen of meer).
- b. IKEA inventariseert en bevestigt op basis van de wensen van de werknemer ieder half jaar de referentie-dagen aan iedere werknemer en uiterlijk 4 kalenderdagen van tevoren schriftelijk of elektronisch de referentie-uren.
- c. Buiten deze referentie-uren kan de werknemer niet verplicht worden om arbeid te verrichten indien de oproep niet ten minste vier kalenderdagen van tevoren schriftelijk of elektronisch aan de werknemer bekend wordt gemaakt.
- d. Als IKEA de dienst binnen vier kalenderdagen voor aanvang van de arbeid schriftelijk of elektronisch deels of volledig intrekt of de tijdstippen wijzigt, heeft de werknemer recht op loon waarop deze aanspraak zou hebben indien deze de arbeid zou hebben verricht.

6. **Duurzame Inzetbaarheid (DI)**

6.1 RVU

FNV wil met sociale partners vastleggen dat het werk bij IKEA fysiek en soms ook mentaal zwaar werk is. Om voor werknemers een vangnet te bieden willen we afspreken dat IKEA aan werknemers geboren tussen 1955 en 1961 de mogelijkheid aanbiedt om gebruik te maken van de fiscale mogelijkheden om een RVU aan te bieden.

Er wordt per 1 januari 2023 mogelijk gemaakt dat iedere werknemer onder de cao 3 jaar voor de individuele AOW-leeftijd kan uittreden onder gebruikmaking van de afspraken in het pensioenakkoord. Dit wordt op de volgende manier gefinancierd:

IKEA levert vanaf 2023 een bijdrage van het maximaal mogelijke boetevrije bedrag (niveau netto AOW bedrag) per werknemer maximaal 3 jaar voor AOW-datum. Werknemer vult de rest aan door een deel van zijn of haar pensioen naar voren te halen en/of door middel van verlofsparen.

6.2 Duurzame 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.

2 van de 7 dagen worden gefinancierd door de extra verlofdagen op grond van artikel 46 (wachtdagen) af te schaffen en aan te wenden voor duurzame inzetbaarheid. De overige dagen worden door IKEA gefinancierd.

Oudere werknemers ontvangen een compensatie omdat zij zelf niet in staat zijn om voldoende budget te sparen. Iedere werknemer wordt in staat gesteld om tot pensioengerechtigde leeftijd 80% van het jaarinkomen te sparen.

IKEA draagt zorg voor de kosten van de indexatie van de opgebouwde uren van de levensfaseverlofregeling.

IKEA kent ieder verzoek op opname vanuit de levensfaseverlofregeling toe dat ten minste drie maanden voor aanvang van het verlof schriftelijk is aangevraagd.

Medewerkers hebben de mogelijkheid om het DI-budget aan te vullen tot het fiscale maximale niveau van 100 weken. Spaarbronnen zijn bijvoorbeeld: bovenwettelijk verlof, overuren en meeruren, (deel van) inconveniententoeslag, (een deel van) de eindejaarsuitkering en vakantietoeslag.

6.3 Samen slim werken

In de vorige cao periode is er paritair gewerkt aan een set hulpmiddelen om werkgever en werknemers te ondersteunen in hun werk. Het is tijd om de volgende stap te zetten en 'samen slim werken' actief in te zetten binnen IKEA.

In hoofdstuk VII van de cao willen wij vastleggen dat het belangrijk is dat werknemers kunnen werken in een veilige en gezonde werkomgeving. Om dit te faciliteren werken we met de tools en hulpmiddelen uit 'samen slim werken'.

6.4 Nachtwerken

Binnen de huidige omstandigheden kunnen wij niet instemmen met het structureel verrichten van werk tijdens de nachtelijke uren bij IKEA, omdat dit op dit moment niet op een gezonde en veilige manier vormgegeven kan worden.

7. **Schuldhelpverlening**

IKEA ondersteunt werknemers met financiële zorgen via GRIP schuldhelpverlening. FNV legt de vraag voor of er meer mogelijk is.

FNV verzoekt IKEA te onderzoeken of het mogelijk is om in individuele situaties tot maatwerkoplossingen te komen. ma