



Onderhandelingsresultaat

IKEA CAO 1 oktober 2021 tot 1 oktober 2022

Op 27 oktober 2021 hebben IKEA B.V. te Haarlem, Inter IKEA Systems B.V. te Delft (beiden hierna: IKEA), Werknemersvereniging IKEA Medewerkers (W.I.M.) te Amersfoort en FNV (FNV Handel) te Utrecht een onderhandelingsresultaat bereikt in het cao-overleg 2021/2022.

De W.I.M., FNV Handel en IKEA zijn tevreden met het in dit onderhandelingsresultaat gepresenteerde resultaat van de onderhandelingen.

Nemen in aanmerking:

- De looptijd van de IKEA cao 1 oktober 2020 tot 1 oktober 2021 is verstreken;
- Partijen daarom zijn gestart om te komen tot een nieuwe IKEA cao;
- Partijen hebben op 27 oktober 2021 een onderhandelingsresultaat bereikt met een looptijd van 1 oktober 2021 tot en met 30 september 2022, welk resultaat de vakorganisaties zullen voorleggen aan hun leden;
- De vakorganisaties zullen uiterlijk 10 november 2021 de uitkomst van de ledenraadpleging terugkoppelen, waarna bij een positieve uitkomst de cao zo spoedig mogelijk zal worden ondertekend en vervolgens zo spoedig mogelijk worden aangemeld bij het ministerie van SZW;

Looptijd

De looptijd van de cao is 1 jaar: 1 oktober 2021 tot en met 30 september 2022.

1. **Loon**

- Per 1 november 2021 vindt een structurele loonsverhoging plaats van **A = 2,0 %** met een **minimum van 40 cent bruto per uur**.
- De onderdelen X Y & Z, van de beloningsmatrix uit artikel 5 E en 5 F van de cao worden voor de beoordelingscyclus tijdens deze looptijd op '0' gezet.
- Het **minimum** en het **maximum uurloon** van de salarisschalen vanaf 21 jaar in artikel 5c. in de CAO worden eenmalig met ingang van 1 november verhoogd met 40 cent bruto.
- De **nominale bedragen** in de artikelen 22, 23, 28 en 30 C en D van de cao worden per 1 november 2021 eenmalig verhoogd met factor A uit artikel 5 E van de cao.
- Per gewerkte hele thuiswerkdag geldt een **thuiswerkvergoeding** van 2 euro netto voor schaal 9 en lager ter compensatie in de kosten van gas, water, licht, koffie etc. Hiertoe wordt de cao aangevuld onder artikel 28 :
 - Thuiswerkvergoeding voor medewerkers met functies ingeschaald in functiegroep 9 of lager. Per gewerkte hele dienst thuis, geldt een **thuiswerkvergoeding van 2 euro** netto voor schaal 9 en lager ter compensatie in de kosten van g/w/l, koffie etc. Hiermee wordt aangesloten bij de kosteninschatting van het NIBUD. Het is niet



mogelijk om op eenzelfde dag een woonwerkvergoeding en een thuiswerkvergoeding te ontvangen. De verdeling van thuiswerken en op locatie werken vindt altijd plaats in goed onderling overleg met de leidinggevende en het betreffende team.

- Het **loon bij aanvullend geboorteverlof wordt aangevuld tot 100%** van het van het SV dagloon (en maximaal 100% van het SV maximumdagloon). Pensioenpremie wordt doorbetaald over 100% van het SV dagloon en verlofopbouw loopt door.

2. Pensioen

De overgangsregeling Pensioen wordt vastgelegd voor de periode voor de duur van twee jaar, te weten van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023. Dit scenario kent de volgende onderdelen:

- Premie: 30,4% van de pensioengrondslag
- Premiedekkingsgraad: 100%
- Opbouwpercentage (OP): 1,54 % van de pensioengrondslag
(of OP offerte STIP ultimo oktober 2021 mochten partijen hiertoe besluiten in aansluiting op de renteontwikkeling de komende dagen)
PP: risicobasis, gelijk aan uitgangspunten PP voor 2020
- Anw hiaat: verzekerd op parttime basis

De premieverdeling tussen medewerker en IKEA wordt ongewijzigd voortgezet (25% versus 75%).

1. Planning en Beschikbaarheid

- **Contracten tot en met 12 uur/week** mogen twee vaste vrije (blok)dagen in de week aangeven van maandag tot en met vrijdag. Een vaste vrije dag dient op dezelfde dag te zijn als een eventueel vastgestelde vaste vrije koopavond.
- **Contracten van 13 tot en met 24 uur/week** mogen twee extra vast vrije (blok)dagdelen aanwijzen: de ochtend tot 13.00 uur en avond vanaf 18:00 uur (van maandag tot en met vrijdag). Deze dagdelen mogen niet op dezelfde weekdag zijn en teambeschikbaarheid moet het toelaten (conform procesgang roosteren). Met uitzondering van logistiek.
- **Consignatieregeling 7/23:**
- De consignatie diensten gaan gelden voor de teams/functies van Digital, Online team, Customer Order Management, Fulfilment Operations, Service Fulfilment Operations werkzaam op Service Office.



- Consignatiediensten vinden zeven dagen per week plaats;
- De medewerkers draaien een consignatiedienst van een week;
- Consignatiediensten zullen plaatsvinden tussen 7:00 - 09:00 uur en tussen 18:00 - 23.00 uur op weekdays;
- Consignatiediensten zullen plaatsvinden tussen 7:00 - 23.00 uur op zaterdagen, zondagen en/of feestdagen, waarbij de piek ligt tussen 9:00 uur en 21.00 uur;
- De medewerker ontvangt een vergoeding van € 2,00 bruto per uur op maandag t/m zaterdag en op zon- en feestdagen € 2,50 bruto per uur dat hij/zij oproepbaar moet zijn. Dit betekent op weekbasis een consignatietoelage van € 142 bruto per week;
- De gewerkte uren worden vergoed conform artikel 21 sub B van de IKEA cao. De vergoeding inclusief inconveniënten uren toeslag vindt plaats in tijd voor tijd plaats of wordt uitbetaald. De tijd voor tijd dient binnen zes weken volgend op de week van de oproepbaarheidsdienst in overleg met de leidinggevende te worden opgenomen.

- Medewerkers werken bij voorkeur vanuit huis, indien dit niet kan, worden de reiskosten vergoed conform artikel 29 tenzij men in het bezit is van een leaseauto.
- Art 52, ouderenbeleid is op deze regeling van toepassing.
- Medewerkers werken deze diensten op vrijwillige basis, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst is vastgelegd dat consignatiediensten kunnen worden opgedragen.
- Artikel 23 van de cao wordt aangevuld in lijn met bovenstaande.

- Artikel 39 **definitie zomervakantie** wordt toegevoegd: Onder zomervakantie wordt verstaan de vakantie die wordt opgenomen tussen 1 juni en eind september bestaande uit meer dan 1 week verlof aanvraag. Voor kortere verlofaanvragen tijdens de zomervakantie geldt procesgang roosteren.

- Cao partijen zullen in de projectgroep staff planning project gezamenlijk verkennen wat de mogelijkheden zijn om bij medewerkers die gedurende het hele jaar 1 of 2 dagen verlof willen opnemen een kortere aanvraagtermijn en reactietermijn hanteren.

Sociale partners hebben de ambitie om het aantal vacatures binnen IKEA te beperken. Contractophoging is een instrument om medewerkers, die daar voor openstaan, contractuitbreiding aan te bieden.

Alinea contractophoging procesgang Roosteren wordt als volgt aangepast:

- Minimaal 1 x per jaar wordt onder medewerkers met een contractsomvang tussen 13-23 uur/week geïnventariseerd of zij contractuitbreiding wensen.
- Minimaal 1 x per jaar wordt onder medewerkers met een contractsomvang tussen 24-32 uur/week geïnventariseerd of zij contractuitbreiding wensen.



- Bij ontstane vacatures komt de medewerker in dat betreffende team die dat wenst en voldoet aan de randvoorwaarden (goed of uitstekend beoordeling en passend in contractmix) als eerste in aanmerking voor de contractdurophoging. Bij afwijzing wordt dit schriftelijk gemotiveerd.
- Terugkoppeling van de inventarisatie vindt plaats in het landelijk periodiek overleg per unit en per afdeling tussen IKEA en de bonden.

2. Inclusiviteit

- Aan artikel 41 zal **transitieverlof worden toegevoegd**:
 - Een werknemer van IKEA die in gendertransitie is of gaat heeft gedurende het dienstverband met IKEA over een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Uitgezonderd hierop is als er een medische behandeling plaatsvindt (bv chirurgische ingreep) met als gevolg dat de medewerker arbeidsbeperkingen heeft. Dit zal wel onder ziekteverlof vallen.
 - De werknemer kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, vergezeld van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, tijdstip van ingang en wanneer van toepassing de spreiding van de uren over de week. Indien dit niet mogelijk is meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in principe in.

IKEA en sociale partners willen een **inclusieve cao** waar elke medewerker zich thuis voelt daarom zullen we een aantal cao artikelen herformuleren:

- Artikel 1C: Medewerker: Ieder werkzaam persoon ongeacht sekse of genderidentiteit die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- Pag. 67 Index; 'Medewerkster' schrappen.
- Artikel 41A; 'vrouwelijke medewerker' vervangen door 'medewerker'.
- Artikel 42 H1 De medewerker geeft schriftelijk aan bij de werkgever wie als partner beschouwd dient te worden en kan dat desgewenst wijzigen als de situatie is gewijzigd. Er gelden dan geen criteria omtrent al dan niet samenwonen of notariële aktes.
- Artikel 1: definitie partner opnemen
Diegene(n) waarvan de werknemer schriftelijk bij de werkgever aangeeft dat die als partner(s) beschouwd dien(t/en) te worden
- Artikel 1: definitie meerouderschap opnemen



gezinnen waarbij sprake is van niet-juridische ouder(s) van een kind. Binnen de cao-artikelen wordt geen onderscheid gemaakt tussen niet-juridische ouders/wettelijke ouders/verzorgers.

Overige:

- **Doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd**
Artikel 3 C 4 a en b. Hiervan wordt 67 jaar verandert in pensioenrichtleeftijd
- Artikel 41G Adoptieverlof De medewerker heeft recht op maximaal **zes weken adoptieverlof** conform hoofdstuk 3 van de WAZO.
- Voor periodiek overleg: beschikbaarheid vakbondsleden met voldoende uren om deel te nemen en voor te bereiden aan protocolwerkgroepen en periodiek overleg
- Er wordt een preambule in de cao opgenomen. Hierin verwoorden partijen hun visie op arbeidsverhoudingen, werkgeverschap, samenwerking etc.

PROTOCOL AFSPRAKEN in CAO

Partnerschap

Partijen bij de cao spreken de intentie uit om te komen tot een manier van (samen)werken ('partnerschap') waarbij in proces en inhoud meer wordt aangesloten bij de snelheid en dynamiek van de organisatieontwikkeling. Dit houdt in ieder geval in dat er periodiek overleg wordt over relevante zaken voor medewerkers en IKEA. Dit kan inhouden dat er tussentijds gesproken en overeenstemming over buiten-cao en cao onderwerpen wordt bereikt. Partijen bij de cao gaan direct na afronding van dit cao overleg met elkaar in overleg om de mogelijkheden te verkennen voor deze nieuwe manier van werken. De regiegroep wordt voortgezet wel volgt er een evaluatie van en met de regiegroep over wat ging goed en wat we kunnen verbeteren in zowel de regiegroep als in de protocol werkgroepen. Deze input wordt meegenomen in het vervolg van de regiegroep.

Pensioen

Partijen hebben een pensioenovergangsregeling afgesproken voor een periode van 2 jaar. Daarnaast zullen partijen in FY22 de contouren afspreken voor de regeling van de toekomst en de wijze waarop we overgaan naar deze regeling (transitieplan).

Parallel aan het opstellen van het transitieplan zal vervolg worden gegeven aan het onderzoek naar de best passend pensioenuitvoerder voor onze medewerkers en IKEA.

Duurzame inzetbaarheid

De **werkgroep Duurzame inzetbaarheid** wordt voortgezet. Onderzoek doen naar wat er echt nodig is om de groep 55+ gezond naar hun pensioen te helpen en een RVU-regeling worden meegenomen in protocol werkgroep duurzame inzetbaarheid.



'We schedule'

De **werkgroep 'WE schedule'** wordt voortgezet. Op moment dat resultaten er zijn, maken partijen bij de cao afspraken voor implementatie (verwachting mei 2022).

Werken in de nacht

Er komt een **Protocol werkgroep nachtwerk** bestaande uit afgevaardigden van sociale partners. In deze werkgroep wordt gestart met het uitnodigen van IKEA om te laten zien waarom het nodig is om te werken in de nacht. Hierna wordt het nachtwerken verder verkend. In dat geval zal in deze werkgroep met elkaar gekeken worden wat de kaders van nachtwerken zouden moeten zijn rekening houdend met de uitgangspunten van protocol werkgroep healthy staffplanning

Beloningsbeleid

Cao partijen streven na een duurzaam en markconform beloningspakket waarmee we de juiste talenten kunnen aantrekken, motiveren en behouden.

Partijen ervaren dat het huidige beloningsbeleid zoals dit binnen IKEA wordt gehanteerd niet altijd goed en effectief lijkt te functioneren.

Cao partijen willen een werkgroep inrichten om gedurende de looptijd van de komende CAO voorstellen te formuleren aan cao partijen met als doel het beloningsbeleid te verbeteren waar het onderdelen van de cao raakt zodat de beloning en salarisgroei van onze medewerkers eerlijk en transparant verloopt.

Op basis van de resultaten zal een advies worden opgesteld voor aanpassingen op dit onderwerp, in te brengen in de CAO of in het proces voor tussentijdse wijzigingen'.

Keuze mogelijkheden arbeidsvoorwaarden

Basis arbeidsvoorwaarden, zoals een passend salaris, tijd en zorg worden goed en collectief geregeld. Daarnaast vinden we het wenselijk om ruimte voor keuzevrijheid binnen het arbeidsvoorwaarden pakket te creëren.

We willen onze medewerkers meer keuze mogelijkheden bieden en partijen erkennen deze noodzaak. Tijdens de looptijd van afgelopen cao heeft een verkenning plaatsgevonden naar de wijze waarop we een deel van de huidige arbeidsvoorwaarden onder kunnen brengen in een flexibel budget. Dit heeft inzicht gegeven in de mogelijk bronnen en doelen en de ruimte voor een flexibel budget. De waarde van het huidige arbeidsvoorwaarden pakket vormt hierbij het uitgangspunt.

Zodra vanuit INGKA Group een digitale tool ter beschikking wordt gesteld ten behoeve van de implementatie, zullen partijen bij deze CAO in overleg treden over de definitieve vormgeving van de keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden en de noodzakelijke wijzigingen van de cao. Dit heeft betrekking op de omvang van het flexibele budget en de uitrustcomponenten. Partijen staan ervoor open om deze wijziging tijdens de looptijd van de cao 2021/2022, door te voeren in de cao.'

Arbocatalogus

Cao-partijen spreken met elkaar af dat zij ernaar streven om uiterlijk in september 2024 of zoveel eerder als mogelijk het online oplossingsstelsel voor gezond werken Samen slim



werken bij het Ministerie van SZW aan te melden als arbocatalogus. Sociale partners starten met het inhoudelijk overleg hierover uiterlijk per september 2022. Gedurende het FY22 wordt Samen slim werken in de organisatie geïntroduceerd om de dialoog en de praktijk ten aanzien van gezond werken te ondersteunen.

Tekstuele wijzigingen

Ten behoeve van wettelijke aanpassingen en verduidelijking van de IKEA CAO, wordt een aantal CAO-teksten aangepast. Hiertoe zal tussen partijen redactioneel overleg plaatsvinden.

Aldus overeengekomen op 27 oktober te Utrecht

IKEA B.V.

INTER IKEA Systems B.V.

Paul de Jong
Country Retail Manager & CSO

Konrad Grüss
CEO

Sandra Schouten
CFO

Alexandros Kasimatis
CFO

Werknemersvereniging IKEA Medewerkers

FNV

Dick Wolbers
Voorzitter

Daniëlle Wiek
Bestuurder