

Onderhandelingsresultaat



NLdigital Werkgeversvereniging, FNV, De Unie en CNV Vakmensen hebben op 14 december 2020 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao voor de ICK-branche 2021.

De volgende afspraken zijn gemaakt:

Looptijd

Duur van één jaar (1 januari 2021 t/m 31 december 2021).

Salarissen en salarisschalen

De schaalsalarissen worden met ingang van 1 januari 2021 verhoogd met 2%.

Uitsluiting van verhoging van schalen en salarissen als gevolg van de Corona pandemie

Werkgevers welke echter in 2020 een NOW-regeling hebben aangevraagd en deze is toegekend, hoeven geen salarisverhogingen door te voeren in 2021. Werkgevers welke een negatief resultaat hebben behaald over 2020, en geen NOW hebben aangevraagd dan wel niet hebben ontvangen, kunnen eventueel een beroep doen op de dispensatiecommissie om eventuele salarisverhogingen om economische redenen te minderen voor 2021.

DI-budget

Het jaarlijkse DI-budget wordt aangevuld met €100,- en komt daarmee uit op €400,-.

Verplichte verlofopname vanwege de Corona pandemie

Alleen in 2021 krijgen werkgevers de mogelijkheid om maximaal 5 verplichte verlofdagen aan te wijzen voor werknemers die resterende bovenwettelijke verlofuren hebben die zijn opgebouwd vóór 2020. Het is ook mogelijk om gezamenlijk in goed overleg een verlofplan (vb. voor een langdurige vakantie) op te stellen en deze tot uitvoering te brengen. In dat geval kunnen er geen verplichte verlofdagen worden aangewezen.

Tijd- en plaats onafhankelijk werken (TPOW)

Er komt een kaderregeling voor TPOW in de cao. Bij het structureel invoeren van TPOW dient in overleg met de OR of PVT een regeling te worden opgesteld waarin de in de kaderregeling gestelde onderwerpen worden opgenomen.

Vervroegd uittreden

Er komt een handreiking voor de uitvoering van de Regeling Vervroegd Uittreden (hierna te noemen RVU) in de cao. De regeling wordt mogelijk vanaf het moment dat een RVU-regeling wettelijk mogelijk is gemaakt. De RVU-regeling is onder voorwaarde: voor toekenning is zowel instemming van medewerker, als een akkoord van werkgever vereist.

Jeugdlonen

De jeugdlonen voor 20-jarigen in de salarisschalen van de cao zullen per 1 januari 2022 worden verwijderd.

Omgang met rouw

Om de bewustwording over rouw op de werkvloer te vergroten wordt er een handreiking: *'Hoe werkt rouw'* beschikbaar gesteld voor werkgevers en werknemers. Naast bewustwording wordt het betreffende artikel in de ICK-cao over bijzonder verlof bij rouw aangepast om zo het belang van een goede opvang van de rouwende medewerker te benadrukken met als doel een veilige en gezonde terugkeer op de werkplek.

Cao-teksten en functieprofielen

Een redactiecommissie zal de nieuwe cao-tekst opstellen en de overige benodigde wijzigingen als gevolg van wetgeving en inhoudelijke verduidelijking van de tekst doorvoeren. Ook zullen de functieprofielen worden geactualiseerd.

BIJLAGEN

Bijlage 1. Tekstvoorstel Kaderregeling Tijd en Plaats onafhankelijk werken (TPOW)

Wanneer een onderneming TPOW als werkmethode inzet gelden de volgende randvoorwaarden waarbij een goede balans tussen het belang van de klant, organisatie en de werknemer noodzakelijk is:

- Tijd- en plaats onafhankelijk werken is geen recht of plicht, maar een mogelijkheid om flexibel te werken qua werktijd of werklocatie;
- Werknemer en werkgever maken afspraken over:
 - a) De mate en frequentie waarin een werknemer tijd- en plaats onafhankelijk werkt;
 - b) Over bereikbaarheid;
 - c) Over de locatie waar de werkzaamheden worden uitgevoerd en eventuele werktijden die buiten de reguliere kantoorwerktijden vallen.
- De bepalingen van het arbeidstijdenkader blijven van toepassing;
- De overwerkregeling, de overwerkvergoeding en de compensatie voor het werken op zaterdag zijn niet van toepassing indien de werknemer zijn werktijd op eigen initiatief verschuift naar een tijdvak buiten het arbeidstijdenkader;
- Er moet voldoende aandacht worden besteed aan de organisatie van het werk, de balans tussen werk en privé, het nemen van pauzes, het omgaan met werkdruk, de sociale samenhang binnen de organisatie en het duurzame inzetbaarheidsbeleid;
- De werkgever wijst de werknemer die tijd- en plaats onafhankelijk werkt nadrukkelijk op Arbonormen voor de werkplek buiten kantoor. De inrichting van de Arbo proof (thuis)werkplek valt onder de zorgplicht en verantwoordelijkheid van de werkgever, daarbij zal werknemer zich ook inspannen om aan de Arbonormen te voldoen.

Bij het invoeren van TPOW wordt in overleg met de OR of PVT een regeling opgesteld die aan de volgende voorwaarden moet voldoen:

- Het verstrekken van een vergoeding en/of middelen voor het inrichten van de werkplek en het thuiswerken. Voorbeelden zijn dagvergoedingen, vergoedingen voor het inrichten van de werkplek thuis, telefoon en/ of internetaansluiting en reiskostenvergoedingen;
- Instructie over de inrichting van de werkplek op basis van de wettelijke Arbonormen;
- Communicatie- en/of IT-voorzieningen die verstrekt worden;
- Aandacht voor de fiscale aspecten rond TPOW;
- Beschrijven van situaties waarin TPOW niet wordt toegepast;
- Beschrijven van situaties waarin werknemers verplicht kunnen worden op geplande thuiswerkdagen alsnog op kantoor te komen;
- Bepalingen over de evaluatie en bijstelling van de regeling.