



Inzet cao IKEA 2025

Het zijn turbulente tijden, op vele fronten. Zowel op de arbeidsmarkt als economisch en politiek. Hoe behoud en trek je voldoende personeel aan in tijden van keiharde concurrentie op de arbeidsmarkt? Hoe behoud je jongeren die steeds mobieler worden op de arbeidsmarkt?

In de FNV enquêtes van dit jaar komt duidelijk naar voren dat eerlijke beloning, beperking van de werkbelasting en een verbetering van arbeidsvoorwaarden zeer belangrijke thema's zijn om bij IKEA te blijven. Deze arbeidsvoorwaarden moeten dus op orde komen om het hoge personeelsverloop verder terug te dringen.

Eerlijk loon

In principe zou je van je loon goed rond moeten kunnen komen. Dat is op dit moment niet voor alle medewerkers het geval, zonder de aanvullende inkomensondersteuning. We zien sociaaleconomische knelpunten en knelpunten op het gebied van gezondheid. Uit de FNV enquêtes van dit jaar blijkt dat 29% van de medewerkers maandelijks geld tekort komt en 40% precies uitkomt met het loon. Voor deze groepen blijft er dus niets over om te sparen of om een keer iets extra's te doen, zoals het bezoeken van een festival.

Voor koopkrachtbehoud en -verbetering voor alle medewerkers is het volgende noodzakelijk (looptijd van 1 jaar):

- De automatische prijscompensatie (APC) in de cao;
- 7% voor koopkrachtbehoud en koopkrachtverbetering);
- Het minimumloon verhogen naar 16 euro.

De mediaan biedt een eerlijke verhouding tot andere lonen. Internationaal wordt daarom 60% van het mediane loon gehanteerd. Wij stellen om die redenen voor om de lonen en het huidige IKEA-loongebouw met 7% te verhogen en een minimumloon van minimaal 16 euro per uur (60% van de mediaan) af te spreken.

Beloningsontwikkeling

De afgelopen jaren is er veel werk verzet en zijn er belangrijke stappen gezet naar een eerlijker beloningsbeleid bij IKEA. Medewerkers bij IKEA zijn in juni 2023 op de juiste plaats in de schaal geplaatst. We zijn er echter nog niet. De beloning van de individuele ontwikkeling is nog steeds afhankelijk van de uitkomst van de jaarlijkse onderhandelingen. Dat zou niet zo moeten zijn, want hierdoor ontstaat een situatie waarbij werknemers niet gegarandeerd beloond worden voor hun individuele ontwikkeling (tot het maximum van de schaal wordt bereikt).

In Nederland en in het bijzonder in de cao's in de sector is de individuele groei door de schaal vastgelegd in de cao.

Het is meer dan gewenst om in een structurele regeling de doorloop door de schaal bij IKEA in de cao vast te leggen om een eerlijke beloning van de individuele groei te kunnen faciliteren.

Beloning van alle gewerkte uren (teamleaders/managers)

Medewerkers in schaal 49 of hoger vallen niet onder de regeling flexibele werktijden. Uit onze enquêtes is gebleken dat teamleaders/managers structureel meer uren werken dan de contracturen en hierdoor per saldo gemiddeld een lager uurloon ontvangen. Het functiesalaris



van deze groep compenseert deze uren niet, waardoor deze groep geconfronteerd wordt met een gemiddeld uurloon dat in veel gevallen zelfs lager is dan het uurloon van de co-worker, het Wettelijk Minimumloon, of zelfs minder dan dat. De FNV pleit voor het eerlijk belonen van deze groep medewerkers, door de regeling flexibele werktijden ook op deze groep van toepassing te verklaren.

Delegeren van managementtaken

Teamleaders/managers staan net als medewerkers onder een enorme druk bij IKEA. Dit leidt er soms toe dat medewerkers en hun leidinggevende een afspraak maken over het delegeren van (een deel van) de managementtaken naar de medewerker.

Bij het waarderen van de functie van de medewerkers is alleen rekening gehouden met alle taken die bij de functie van de medewerker horen. De gedelegeerde taken zijn niet meegenomen in de waardering. De FNV pleit voor het belonen van het leveren van een dergelijke buitengewone prestatie gedurende een langere periode van tenminste 2 maanden en stelt voor om een tijdelijke toelage toe te kennen voor de duur van het vervullen van de aanvullende managementtaken.

Afstand tot het WML

Uit het beleid van de afgelopen jaren blijkt dat sociale partners zich positief wensen te onderscheiden ten opzichte van de markt door een structureel hoger loon te bieden dan het WML. De FNV wenst met IKEA afspraken te maken over de afstand van de laagste lonen bij IKEA tot het WML en deze afspraken samen met IKEA vast te leggen.

Werkbelasting

Maandelijks worden we door IKEA geïnformeerd over de ontwikkeling van het ziekteverzuim. Naast de gebruikelijke effecten van seizoensovergangen zien we een relatief hoog ziekteverzuim bij IKEA. IKEA maakt werk van het ziekteverzuim en tracht dit te laten dalen door met medewerkers in gesprek te gaan. De oorzaak van het ziekteverzuim ligt niet alleen bij de werknemers. Een belangrijk deel van de oorzaken ligt bij IKEA en de omstandigheden waarin werknemers het werk moeten doen.

Het werk bij IKEA is fysiek zwaar werk, daarvoor investeert IKEA nu in hulpmiddelen. Wij constateren dat ook de werkomstandigheden bij IKEA zwaar belastend zijn. Met name de minimale bezetting en de gevraagde flexibiliteit zorgen voor een verhoogde psychische druk en belasting van werknemers.

Te hoge werkdruk is een serieuze bedreiging voor de gezondheid van werknemers én wordt door werknemers genoemd als het arbo-risico waar zijzelf last van hebben.

Meer uren werken is voor veel medewerkers nu geen optie! Normaalgesproken kunnen we met de mogelijkheid om meer uren te werken een alternatief bieden waarmee zonder instroom van nieuw personeel een betere bezetting gerealiseerd kan worden. Uit onze uitgebreide enquête blijkt dat werknemers op dit moment geen extra uren kunnen en willen werken, omdat het werk bij IKEA als zwaar en belastend wordt ervaren door de werknemers. Er zijn inmiddels ook behoorlijk wat medewerkers die op eigen kosten juist minder uren zijn gaan werken omdat ze het gewoon niet meer volhouden.

Tegelijkertijd is er een groep medewerkers met kleine contracten die wel de ruimte hebben om



meer te werken, maar deze uren niet op contract kunnen krijgen. Deze medewerkers zouden dan niet flexibel genoeg meer zijn.

Teamleaders en managers ervaren een onevenredige toename van de werkbelasting. Teammanagers willen niet langer het doorgeefluik zijn om de werkdruk van medewerkers verder op te voeren. Vertrekkende teammanagers worden nauwelijks vervangen. Nieuwe teammanagers voelen zich aan hun lot over gelaten.

FNV roept IKEA op om te investeren in het beperken van de werkbelasting om medewerkers gezond aan het werk te houden en op deze manier ook een deel van het ziekteverzuim, als gevolg van een langdurende (te) hoge werkbelasting, te beperken.

De huidige wachtdagen zijn ingesteld als drempel voor medewerkers om zich ziek te melden. In de praktijk werkt dit niet. Iemand die ziek is, meldt zich gewoon ziek. Ongeacht of hiervoor een wachtdag geldt, of niet. De FNV stelt voor om de wachtdagen te laten vervallen en de verlofcompensatie te handhaven.

Generatieregeling (80-90-100 regeling)

Uit onderzoek is gebleken dat een generatieregeling kan bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Deelnemers blijven langer aan het werk en hun gezondheid verbetert omdat de werkbelasting afneemt en hersteltijd toeneemt. Ook nemen de motivatie en energie van oudere medewerkers toe, omdat ze hun kennis en professionele vaardigheden geleidelijk kunnen overdragen. De generatieregeling kan daarnaast zorgen voor verminderde werkdruk door minder uren per week te werken, maar kan ook de werkinhoud en de perceptie van de werkgever positief veranderen.

FNV stelt voor om bij IKEA een generatieregeling in te voeren, waarbij de medewerker minder gaat werken, deels minder verdienen en volledig pensioen blijft opbouwen. De contracturen worden aangepast naar 80% van de initiële contracturen, IKEA compenseert het verlies aan inkomen door 90% van het loon door te betalen en de pensioenpremie op basis van 100% van de initiële arbeidsuren door te betalen.

Menstruatie, overgang en werk

Menstruatie en overgang horen bij het leven van vrouwen, en de mate waarin vrouwen hiervan hinder ondervinden, verschilt van vrouw tot vrouw. Dat betekent niet dat ongemakken, belemmeringen, slaapgebrek en eventuele chronische klachten niet besproken moeten worden. Helaas rust er nog steeds een taboe op deze onderwerpen en wordt er vaak generaliseerd, gerelativeerd en weggewuifd. Dat moet anders!

Menstruatie en de overgang hebben zowel fysieke, mentale en emotionele aspecten. IKEA geeft aan dat een “good night sleep” een van de speerpunten is in de people-strategie voor FY25. De FNV pleit voor het opnemen van afspraken in de cao over hoe IKEA om dient te gaan met medewerkers in de overgang op het werk, maar bijvoorbeeld ook over hoe om te gaan met menstruatie en overgangs(klachten).

Sociale veiligheid

Binnen IKEA bestaat een stelsel aan voorzieningen en regelingen voor medewerkers op het gebied van sociale veiligheid. En toch krijgen we af en toe meldingen van grensoverschrijdend



gedrag die niet op een juiste wijze binnen IKEA worden opgepakt. Iedere melding is er één te veel.

FNV hecht aan een goede inbedding van sociale veiligheid in de organisatie en vindt een veilig werkklimaat belangrijk, met respect voor de diversiteit binnen de organisatie. Pesten, intimidatie, discriminatie, racisme, seksuele intimidatie en het onder druk zetten van werknemers zijn zaken die absoluut niet getolereerd mogen worden.

Voor het geval een werknemer niet verder komt met de eigen leidinggevende, of diens leidinggevende om de procedure volgens de SOP uit te voeren, pleit de FNV voor een onafhankelijke commissie op het gebied van sociale veiligheid, bestaande uit een afgevaardigde van alle sociale partners.

Mantelzorg

In Nederland combineert één op de vier werknemers werk met langdurige zorg voor een naaste. De komende jaren zal dat aantal groter worden, als gevolg van vergrijzing en overheidsbeleid dat inzet op een groter beroep op mantelzorgers. Tegelijkertijd leiden tekorten in de professionele zorg tot een groter beroep op mantelzorg.

Voor mantelzorgers die te maken krijgen met langdurige zorgperioden zijn de verlofregelingen in de Wet arbeid en zorg vaak niet voldoende. Zo is het langdurig zorgverlof, onbetaald en ontoereikend in urenomvang voor intensief mantelzorgers. Daardoor wordt het niet aangevraagd en is het ontoereikend om inkomensverlies als gevolg van de mantelzorgtaken op te vangen. Voor werknemers die te maken krijgen met de zorg voor een ernstig en langdurige zieke naaste zijn, behalve periodes van betaald of onbetaald verlof, ook andere afspraken van belang. De werknemer moet de ruimte krijgen om het werk rondom de zorgtaken in te richten. Voorkomen moet worden dat werknemers met langdurige zorgtaken uitvallen of ziek worden.

De FNV wil in de cao afspraken maken om werk en zorg zo goed mogelijk met elkaar te kunnen combineren. Hierbij denken we aan maatwerkoplossingen, met de mogelijkheid om arbeidstijden en werkzaamheden flexibel in te vullen. Een verlenging van het betaald zorgverlof en het invoeren van een 80-90-100 regeling kunnen voor deze groep verlichting bieden. Maar hierbij denken we ook aan afspraken over de vervanging van de mantelzorguren op de afdeling.

Duurzaam inzetbaarheidsbudget

Met een duurzaam inzetbaarheidsbudget hebben werknemers de mogelijkheid om naar eigen keuze een deel van het budget te laten uitbetalen voor de door de werknemer gekozen duurzaamheidsdoelen.

Aantrekken van werkstudenten (koza's)

De afgelopen jaren hebben we gezien dat IKEA door het verlagen van de toeslagen een minder aantrekkelijke werkgever voor koza's is geworden. Om koza's aan te trekken zouden we nieuwe regelingen moeten afspreken. Daarnaast dient actiever gebruik gemaakt te worden van de mogelijkheden die de cao IKEA op dit moment al biedt.

IKEA zou werkstudenten kunnen ondersteunen bij de aflossing van de studieschuld. Jaarlijks kunnen werknemers uit hun individuele keuzebudget inzetten voor het aflossen van de eigen studieschuld bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)



Ontwikkeling

De huidige bijscholingsregeling binnen de organisatie biedt onvoldoende compensatie voor de tijd die werknemers besteden aan verplichte opleidings- en trainingsprogramma's. Momenteel wordt van een deel van de medewerkers verwacht dat zij deze trainingen buiten hun reguliere werkuren volgen, wat leidt tot ontevredenheid en een verstoring van de balans tussen werk en privé. Werknemers geven aan dat zij deze verplichte trainingen binnen hun contracturen willen volgen.

In het kader van de duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers, streven wij ernaar een inclusieve en toekomstgerichte werkomgeving te bieden waarin iedereen de kans krijgt zich professioneel te ontwikkelen. Echter, de huidige omscholings- en opleidingsmogelijkheden blijken onvoldoende aan te sluiten bij de wensen en behoeften van de werknemers. Dit leidt tot ontevredenheid onder medewerkers die graag willen groeien binnen IKEA, maar tegen financiële beperkingen en afwijzingen aanlopen wanneer zij opleidings- of trainingsprogramma's aanvragen. Tenslotte horen we regelmatig dat de aangeboden verplichte opleidingen niet aansluiten bij de behoeftes van medewerkers.

We willen dat IKEA zich verplicht met de IKEA ondernemingsraad een opleidingsbeleid te ontwikkelen en naar sociale partners te rapporteren.

Overige regelingen

Werken op inconveniënte uren

Wij ontvangen signalen van medewerkers dat IKEA de druk opvoert als het gaat om het aantal te werken koopavonden, zaterdagavonden en zondagavonden. Werknemers worden nu regelmatig onder druk gezet om de koopavonden te werken en om 3 zaterdagavonden in de maand te werken (terwijl er maximaal 13 per 26 weken verplicht kunnen worden). Deze druk is zeer ongewenst.

Toeslagen compenseren doorgaans het werken op inconveniënte uren. Bij het maken van de afspraken in 2023 sloten de winkels om 20 uur de deuren. Inmiddels zien we dat IKEA het beleid gewijzigd heeft en de winkels op vrijdagavonden en in sommige stores ook alweer op de donderdagavond langer geopend zijn.

Het verlagen van toeslagen heeft een significant effect op het onderscheidend karakter van IKEA als werkgever. IKEA staat bekend om zijn aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, en toeslagen spelen een belangrijke rol in de totale beloningsstructuur voor werknemers. Voor de huidige medewerkers is een compensatieregeling afgesproken. Deze regeling is echter tijdelijk en geldt bovendien niet voor nieuwe medewerkers die vanaf 1 maart 2023 in dienst zijn getreden.

Toeslagen bieden niet alleen financiële compensatie, maar dragen ook bij aan een gevoel van erkenning en waardering. Voor werkstudenten zijn toeslagen vaak een belangrijk deel van hun inkomen, omdat zij vaak werken op momenten waarop doorgaans toeslagen gelden, zoals avonden en weekenden.

Vervoer

In Nederland kunnen werkgevers een onbelaste reiskostenvergoeding geven van maximaal € 0,21 per kilometer (vanaf 2023). Werknemers die veel kilometers maken, merken mogelijk dat deze vergoeding niet altijd meer volledig de kosten dekt, vooral bij stijgende brandstof- en



onderhoudskosten. FNV-leden vragen nadrukkelijk om een bijstelling van de vergoeding van de vervoerskosten. Openbaar vervoer is niet voor alle werknemers binnen handbereik en daardoor niet efficiënt om van huis naar het werk te reizen.

Wij stellen concreet voor om af te spreken dat bij aanpassingen van het fiscale maximum door de overheid, de hoogte van de reiskostenvergoeding binnen IKEA automatisch zal worden aangepast aan het nieuwe maximum, zonder dat hiervoor verdere onderhandelingen nodig zijn.

Tegemoetkoming gebruikmaken privé smartphone

Werknemers gebruiken in toenemende mate hun privé smartphone voor zakelijke doeleinden. Neem bijvoorbeeld het installeren van de Microsoft Authenticator app op de privé-telefoon.

De FNV is van mening dat de werkgever moet zorgen voor de materialen waarmee het werk wordt uitgevoerd. Als er dus apps nodig zijn voor werkzaken, dan moet de werkgever een apparaat ter beschikking stellen waar die app op gebruikt kan worden. Of dat nou gaat om roosteren, tijdschrijven, authenticatie, e-mail of wat anders is niet relevant.

Verruiming tegemoetkoming sportabonnement

Onderzoeken wijzen uit dat sporten en bewegen positieve effecten op de gezondheid en het ziekteverzuim van werknemers heeft. De tegemoetkoming voor het sportabonnement is op dit moment gekoppeld aan fitness. Er zijn ook werknemers die op basis van een abonnement andere vormen van sport beoefenen. Deze abonnementen komen nu niet in aanmerking voor een tegemoetkoming. Als IKEA sport en bewegen wil stimuleren dan is het van belang dat ook andere abonnementen in aanmerking worden gebracht. Daarnaast is de vergoeding zeer beperkt. FNV stelt voor om een ruimere vergoeding voor meer abonnementsvormen af te spreken.

Gedeeltelijk jubileumregeling bij beëindiging wegens pensionering of AOW

Werknemers waarvan het dienstverband eindigt vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zouden in sommige gevallen kort na het bereiken van die leeftijd recht hebben gehad op een jubileumuitkering als zij in dienst waren gebleven bij IKEA. FNV pleit voor een gedeeltelijke jubileumuitkering bij beëindiging wegens pensionering of AOW.

Indexering cao-bepalingen

In de cao zijn een aantal nominale bedragen opgenomen. Om deze bedragen mee te laten groeien met de prijsontwikkeling stellen we voor dat de nominale bedragen verhoogd worden.

Werkgeversbijdrage

De FNV stelt voor om een werkgeversbijdrage van de werkgevers aan de vakbonden niet meer separaat te regelen, maar in de cao op te nemen.

Namens de FNV werknemersdelegatie,

Danielle Wiek en Sietske Smit
Bestuurders FNV