

# Uitkomst cao-onderhandelingen



NLdigital Werkgeversvereniging, FNV, De Unie en CNV Vakmensen hebben op 4 maart 2022 verder onderhandeld over een nieuwe cao voor de ICK-branche 2022.

De idee is de volgende onderdelen van de cao te veranderen:

## Looptijd

Duur van één jaar (1 januari 2022 tot en met 31 december 2022).

## Salarissen en salarisschalen

De salarissen en salarisschalen worden met ingang van 1 januari 2022 verhoogd met 2,9% conform cluster 11.

## DI-budget

Het DI-budget dat vanaf 1 januari 2022 wordt verstrekt blijft voor medewerkers 3 kalenderjaren geldig.

## Vergoeding voor thuiswerken (voorstel: ingaand op 1 juli 2022)

Werkgever heeft één of meerdere faciliteiten waarin een tegemoetkoming van mogelijke kosten ingeval van thuiswerken is geregeld. Wanneer werkgever op dit vlak geen regeling heeft, dan geldt een vergoeding van €2,00 per thuisgewerkte dag. Dit zal ingaan op 1 juli 2022.

## Reistijd (voorstel: ingaand op 1 juli 2022)

De reistijd naar de werklocatie (anders dan de standplaats) die niet als werktijd wordt aangemerkt wordt teruggebracht naar 45 minuten enkele reis. Het overige dat in cluster 9, artikel 2 is geregeld blijft ongewijzigd.

## Jeugdlonen

Met ingang van 1 januari 2022 bevat de cao ICK geen specifieke leeftijdschalen meer. Hierdoor worden medewerkers uit alle leeftijdscategorieën ingedeeld in de toepasselijke functionele schalen zonder vermindering van het loon op basis van leeftijd.

## Diversiteit

Het onderstaande stuk zal opgenomen worden in de cao aangaande het thema diversiteit:

*'De werkgever voert beleid dat is gericht op een divers samengesteld personeelsbestand en een inclusieve organisatiecultuur. De werkgever zal hierbij de verschillende dimensies van diversiteit in overweging nemen (zoals bijvoorbeeld gender, lhbtq+, leeftijd, afkomst, arbeidshandicap) en zich richten op die dimensie, die past bij de organisatie en haar ambitie op het gebied van diversiteit en inclusiviteit. Het beleid richt zich op onderwerpen als gelijke beloning en gelijke in- en doorstroomkansen. De werkgever richt zich hierbij bijvoorbeeld op anoniem solliciteren, onderzoek naar beloningsverschillen, hanteren van de recruitercode, transparant promotiebeleid of het inrichten van een diversiteitprogramma binnen de organisatie.*

## Redactie van de cao

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