

# Eindbod voor de cao Unilever Nederland d.d. 10 februari 2020

Op 10 februari 2020 heeft Unilever Nederland aangegeven een eindbod te doen aan de vakorganisaties FNV, CNV Vakmensen en De Unie, om te komen tot een nieuwe cao. De bijlage "Uitgangspunten experiment Flexibiliteit@Hellendoorn" maakt integraal onderdeel uit van het eindbod.

Het eindbod bestaat uit de onderstaande elementen:

## 1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 15 maanden (1 juli 2019 tot en met 30 september 2020).

## 2. Inkomen

- Structurele salarisverhoging per 1 januari 2020: 2,6%.
- Structurele salarisverhoging per 1 juli 2020: 0,65%
  
- Eenmalige uitkering: € 850,-

De structurele verhogingen worden ook toegepast op de salaristabellen, zoals opgenomen in de cao.

Voor wat betreft de eenmalige uitkering geldt dat medewerkers deze ontvangen indien en voor zover zij in dienst waren in de periode van 1 juli t/m 31 december 2019. Parttimers ontvangen een pro-rato uitkering.

## 3. Future of Work / Duurzame inzetbaarheid

Unilever heeft de vakorganisaties uitgenodigd om te participeren in de – door Unilever geïnitieerde - werkgroep rondom het thema Future of Work. De vorm en de rol waarin de vakbonden participeren, is onderwerp van nader overleg.

Daarnaast stelt Unilever het volgende voor :

- Loopbaanscan; medewerkers krijgen gedurende de looptijd van de cao de mogelijkheid om een loopbaanscan uit te laten voeren. Middels spreekuren op alle UL-locaties worden medewerkers in de gelegenheid gesteld.
- Financiële scan; medewerkers krijgen gedurende de looptijd van de cao de mogelijkheid om een financiële scan uit te laten voeren. Middels spreekuren op alle UL-locaties worden medewerkers in de gelegenheid gesteld.
- Verbetering van de regeling 80-90-100% (deel II van de cao, artikel 2, lid 1c); de verbetering van de regeling is van toepassing voor de medewerkers welke werkzaam zijn in een ploegdienstfunctie, en bestaat uit het volgende:
  - *Uitbreiding van de periode waarin de medewerker gebruik kan maken van deze regeling naar 5 jaar (is nu 4 jaar);*
  - *Van de regeling kan gebruik worden gemaakt vanaf de 60-jarige leeftijd;*Nb. Voor overige medewerkers, welke niet in ploegdienstfuncties werkzaam zijn, blijft de reeds bestaande regeling 80-90-100% van kracht toepassing.
- Gezamenlijk onderzoek naar de haalbaarheid van een persoonlijke leerrekening.

## 4. Flexibiliteit Hellendoorn

Op 25 november 2019 heeft Unilever een voorstel gedaan aan de vakorganisaties ten aanzien van flexibilisering van de arbeidstijden voor de fabriek in Hellendoorn. Zie de bijlage "Uitgangspunten experiment Flexibiliteit@Hellendoorn" voor de complete weergave van het voorstel. Deze bijlage maakt integraal en onlosmakelijk deel uit van dit eindbod.

Aanvullend op dit eindvoorstel van 25-11-2019 zijn, na het goed beluisteren van de leden, de volgende aanpassingen voorgesteld:

- Er worden maximaal 15 aan- en uitklickdiensten per jaar opgenomen in het jaarrooster;
  - Er kunnen maximaal 10 aan- en uitklickdiensten worden gebruikt, per persoon p/jaar;
  - Maximaal 8 aanklickdiensten kunnen in het weekend worden gebruikt, per persoon p/jaar.

- Na afloop van het jaarrooster (1 januari t/m 31 december) wordt het urensaldo van de medewerker per 1 april van het daaropvolgende jaar “afgerekend” (1 april 2021 en 1 april 2022), conform het voorstel Flexibiliteit@Hellendoorn van 25 november 2019:
  - Indien het saldo verlof en inhaaluren onvoldoende is dan kan ook verrekening plaats vinden met het saldo ADV-uren dan wel met het salaris.
- Tijdens het experiment van 2 jaar (2020 en 2021) bedraagt de ploegentoeslag minimaal 17% (incl. afbouwpercentage) voor alle medewerkers in een 3-/4-ploegensysteem (peildatum januari 2020).

#### **5. Geboorteverlof (deel II van de cao, artikel 7, lid 3)**

Het betaalde verlof voor medewerkers bij bevalling van de partner (zgn. partnerverlof) wordt uitgebreid naar 6 weken doorbetaald verlof.

Tot 1 juli 2020 geldt de regeling zoals gesteld in de cao. Vanaf 1 juli 2020 ziet de regeling er als volgt uit:

- 1e en 2e week: 100% doorbetaling van het inkomen (door Unilever);
- 3e t/m 6e week: 70% uitkering (UWV) + 30% loonsuppletie (door Unilever): 100% inkomen.

De totale duur van het geboorteverlof bedraagt maximaal 6 weken (geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof).

#### **6. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt**

Gedurende de looptijd van de CAO zal Unilever tenminste 7 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt plaatsen binnen haar organisatie.

#### **7. Keuze in arbeidsvoorwaarden**

Unilever stelt voor om een gezamenlijke studie te starten naar meer individuele keuzevrijheid van medewerkers in de samenstelling van hun arbeidsvoorwaardenpakket.

#### **8. Modernisering van cao-tekst**

Unilever stelt voor om een werkgroep in te stellen en gezamenlijk (cao-partijen) de aanpak te bepalen om leesbaarheid en gebruiksvriendelijkheid van de cao-tekst te verbeteren.

#### **9. Vergoeding vakbondslidmaatschap**

Nieuwe leden van de vakorganisaties krijgen een 1-jarig “proeflidmaatschap” vergoed door Unilever, voor zover zij lid worden van 1 van de 3 vakorganisaties tijdens de looptijd van de cao. De vergoeding door Unilever gebeurt op basis van een - door de medewerker - ingediende declaratie/nota.

#### **10. Werkgeversbijdrage**

De Unilever-bijdrage, in het kader van de AWWN-werkgeversbijdrageregeling, wordt voor de looptijd van de cao gecontinueerd.