



Voorstellenbrief FNV nieuwe cao Unilever 2026

Geachte heer Van Wettum, mevrouw Guth en mevrouw Van Vulpen, beste Jeroen, Margot en Sarah,

Hierbij ontvangen jullie de voorstellen van FNV voor de nieuwe cao Unilever per 1-4-2026. Deze inzet komt voort uit fysieke ledenvergaderingen, kaderledenvergaderingen, alsook het FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid.

Loonparagraaf

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd van één jaar voor, van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2027. Een langere looptijd is bespreekbaar, afhankelijk van het pakket aan afspraken dat kan worden gemaakt.

2. Koopkrachtbehoud en koopkrachtverbetering

De FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen voor met 6% per 1 april 2025, om de koopkracht zowel op peil te houden, als ook te verbeteren.

3. APC

Daarnaast willen wij om toekomstige inflatie(achterstanden) te voorkomen een automatische prijscompensatie (APC) invoeren per 1 januari 2027. Dat wil zeggen een afspraak dat ieder jaar per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de afgeleide consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Wanneer de aanpassingen negatief zijn, wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. De uit te keren loonstijging als gevolg van de APC op januari 2027 kan in mindering worden gebracht op de looneis van 6%, als in de APC de inflatie van oktober 2026 wordt meegenomen.

4. Bodem van 18 euro per uur

De FNV wil dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar €18 per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar €18 heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw per 1-4-2026 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant.

5. Gelijk loon voor uitzendkrachten

FNV vindt het belangrijk dat er gelijke arbeidvoorwaarden zijn voor alle werkenden binnen Unilever. Denk hierbij aan vaste contracten, tijdelijke contracten en uitzendkrachten. Wij stellen voor onderstaand tekstvoorstel op te nemen in de cao als aanvulling op de bestaande cao afspraak. Hierdoor worden uitzendkrachten onder de cao gebracht zodat zij in zijn geheel deel uitmaken van de arbeidvoorwaarden van Unilever.

Tekst: “Uitzendkrachten die op basis van art. 7:690 BW werkzaamheden verrichten voor de werkgever/inlener hebben – met inachtneming van hun ervaring en dienstjaren – recht op alle, zijnde dezelfde arbeidvoorwaarden conform deze cao en alle bedrijfseigen regelingen zoals die gelden voor zijn werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies.”

Er dienen ook afspraken gemaakt te worden over compensatie van arbeidvoorwaarden die niet een op een kunnen worden toegepast (gelijkwaardigheid). Denk hierbij aan het pensioen. Verder willen we afspreken hoe we omgaan met bijvoorbeeld scholing, ziektekosten- en vergoedingsregelingen, ongevallenverzekering en uitkering bij overlijden.

Tenslotte wensen wij de zogenaamde verzekeringsplicht opnemen in de cao: “De werkgever/inlener is verplicht zich ervan te verzekeren dat de uitzendkracht van het uitzendbureau alle, zijnde dezelfde arbeidvoorwaarden ontvangt. Indien de uitzendkracht van het uitzendbureau desalniettemin niet alle, zijnde dezelfde arbeidvoorwaarden ontvangt waar hij recht op heeft, is de werkgever/inlener ten aanzien van de uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van alle, zijnde dezelfde arbeidvoorwaarden/de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever/inlener zelf in dienst.”

6. Gelijke beloning mannen en vrouwen

FNV vindt dat mannen en vrouwen gelijk loon voor gelijk werk horen te verdienen. We horen graag wat Unilever doet op dat terrein en in hoeverre er al resultaten bekend zijn. Op basis daarvan kunnen we samen kijken naar wat er nog nodig is.

7. Werkingssfeer

Op dit moment is de cao alleen van toepassing op de werknemers in WL1. Wij vinden het belangrijk dat de werknemers in WL2 ook onder de cao komen te vallen.

8. Afschaffen jeugdschalen

FNV vindt dat jongeren vanaf 18 jaar recht hebben op het volwassen minimumloon (vakvolwassen loon). Ook voor jongeren dient ‘gelijk loon voor gelijk(waardig) werk’ te gelden. Wij stellen daarom voor de huidige jeugdschalen uit de cao te halen.

9. Vergoeding woon-werkverkeer

Op dit moment is de vergoeding voor reiskosten niet in de cao opgenomen. Wij stellen voor dat dit in de cao opgenomen wordt en deze aan te passen aan het fiscaal maximum, gelijk voor alle soorten brandstof. Met daarbij de afspraak dat de woon-werkvergoeding structureel conform het fiscaal maximum mee zal stijgen. Ook stellen we voor het maximum van 40 kilometer per enkele reis af te schaffen.

10. Groei in de schaal

FNV wenst dat de groei in de schaal terugkomt op basis van meetbare en duidelijk omschreven afspraken. Dit gebeurde ook zo in het verleden in de oude doorgroeitabel, in plaats van op basis van het budget en presteren zoals het nu gebeurt.

Kwaliteit van werk

11. Werkdruk

Te hoge werkdruk is een serieuze bedreiging voor de gezondheid van werknemers. Er zijn verschillende manieren om werkdruk aan te pakken: afspraken over productiviteitsnormen, meer zeggenschap over werktijden en goede verlof afspraken zijn manieren om de werkdruk te verlagen. Graag gaan wij het gesprek aan om afspraken hierover te maken.

12. Bevrijdingsdag 5 mei

In het onderhandelingsresultaat van een eerdere cao is opgenomen dat Unilever het belang van het viereen van vrijheid erkent en bereid is dit belang te benadrukken in de cao. Daarom stellen wij voor dat 5 mei elk jaar een betaalde vrije dag is.

13. Diversiteitsbeleid in de cao

FNV wil graag een afspraak maken om te kijken of de cao voldoende inclusief is en waar nodig deze aan te passen. Daarom willen we een inclusiescan toepassen op de cao Unilever. Zodat het resultaat is dat de cao en daarmee de werkvloer meer inclusief wordt. Van belang is ook dat hierin mensen met een arbeidsbeperking worden meegenomen.

14. Beoordelingssysteem

Wij ontvangen signalen dat het huidige beoordelingssysteem niet voor alle type rollen als efficiënt wordt ervaren. Werknemers kunnen hun functie volgens de functiebeschrijving goed uitvoeren, maar kunnen tegelijkertijd lager scoren dan een niveau "goed". Dit wordt veroorzaakt door het feit dat andere collega's een hoger niveau van functioneren hebben. Het gevolg hiervan is dat een werknemer onterecht een niet-goed score (nog te ontwikkelen of onvoldoende) krijgt. We horen geluiden dat intern wordt aangegeven dat een score van 80% het nieuwe 100 is. Echter volgens de cao is 80% geen voldoende score. Dit kan dus mogelijk gevolgen hebben voor de toekomst en onterecht trajecten met betrekking tot disfunctioneren mogelijk maken. Daarom willen wij dat de 80% als goed gedefinieerd wordt. Werknemers zullen dat weliswaar niet als zodanig ervaren, maar het is dan juridisch gezien geen 'under performance'. Ook gaan we graag in gesprek over hoe om te gaan met beoordeling tijdens ziekte en re-integratie.

Arbeidsverhoudingen

15. Werkgeversbijdrage

Wij stellen voor huidige afspraak over de werkgeversbijdrage te continueren.

16. Maand van de vakbond

We willen graag de huidige afspraak voortzetten om vakbondswerk onder de aandacht te brengen van Unilever werknemers.

17. Gratis lidmaatschap vakbonden

Voortzetten van de afspraak ten aanzien van de vakbondscontributie (Hoofdstuk 7, artikel 4 van de voorgaande cao). Tevens voortzetten van de afspraak dat als je tijdens de looptijd van deze cao lid wordt van FNV of CNV-vakmensen.nl, je van Unilever een vergoeding van de kosten van het 1e jaar van je vakbondslidmaatschap ontvangt.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende of aangepaste voorstellen in te dienen.

Mede namens de cao-delegatie van FNV bij Unilever,

Met vriendelijke groeten,

Marjolijn Pen