

Hoofdstuk 5: Kaders arbeidsvoorwaardenbeleid RMU

1. De RMU is voorstander van een scholingsbudget van € 1000,- ex. btw per jaar voor iedere medewerker die vrij te besteden is. Het budget verjaart twee jaar na het jaar waarin het is opgebouwd. Er kan in dit geval maximaal €3000,- worden besteed aan scholing en heroriëntatie. De RMU is er voorstander van om scholing niet alleen in geld, maar ook in tijd te vergoeden. Belangrijke voorwaarde hierbij is dat deze kosten op geen enkele manier zijn te verrekenen bij de medewerkers.
2. Teveel werkenden hebben te maken met inkomensarmoede: een te laag besteedbaar inkomen. Dan gaat het bijvoorbeeld om werkende alleenstaande ouders die alleen in deeltijd kunnen werken vanwege zorgtaken en werken tegen een laag uurloon. Of om een ZZP-er die onregelmatig werk heeft en met zijn uurloon wegens concurrentie de bodem op moet zoeken. Of om werknemers die werken op een flexibel contract en bij te weinig werk terug moeten vallen op de bijstand. Of om uitkeringsgerechtigden die vastlopen met bijverdienen: ze raken verstrikt in regels rondom uitkeringen en toeslagen, of verliezen die waardoor werken niet loont. Wat de RMU betreft moet werken lonen en moet werken in armoede worden tegengegaan. Mogelijk vereist dat op de langere termijn een complete herziening van ons stelsel van sociale voorzieningen en toeslagen. Voor de kortere termijn stelt de RMU voor:
 - Een vereenvoudiging van het stelsel van toeslagen en inkomensondersteuning. Het stelsel moet juist leiden tot inkomenszekerheid en het voorkomen van een armoedeval wanneer er betaald werk wordt verricht.
 - Het verschil tussen het bruto en het netto inkomen moet bij de lagere inkomens worden verkleind, met name ook door het verminderen van de werkgeverslasten
 - Werken vanuit een uitkeringssituatie moet onbelemmerd door bureaucratie en ingewikkelde bijverdienberekeringen kunnen plaatsvinden.
 - Zelfstandigen zouden toegang moeten krijgen tot een brede arbeidsongeschiktheidsverzekering. Daarbij bepleit de RMU te onderzoeken of er een basisinkomensvoorziening voor zelfstandigen kan worden gecreëerd (waar zelfstandigen ook aan bijdragen) voor die situaties waarin het werk wegvalt.
 - Versterk de rechtspositie van de ZZP-er door de introductie van een wettelijk vermoeden van een arbeidsovereenkomst indien het uurloon minder dan 35,- bedraagt. Een arbeidsovereenkomst geeft niet alleen ontslagbescherming maar ook toegang tot sociale zekerheid.
3. De RMU loonwens wordt gebaseerd op de stijging/daling van de arbeidsproductiviteit plus het inflatieniveau. De arbeidsproductiviteit stijgt naar verwachting volgens de Macro Economische Verkenningen 2022 van het CPB in 2022 met met 1,6. Het verwachte inflatieniveau (de geharmoniseerde consumentenprijsindex) ligt in 2022 op 1,8%. [Macro Economische Verkenning 2022 \(MEV\) \(cpb.nl\)](#) De traditioneel berekende loonruimte voor 2022 zou volgens deze verwachtingen uitkomen op 3,4%. In crisistijd is echter veel onzeker gebleken, ook als het gaat om economische ramingen. Daarbij zijn er tal van onzekere factoren. Hoe groot wordt de inhaalslag van faillissementen na het beëindigen van de overheidssteun? Brengen nieuwe virusvarianten een oplaaiing van de epidemie en daarmee een nieuw lockdownscenario met zich mee? Hoe ontwikkelen de mondiale energieprijzen zich nu de economieën wereldwijd weer worden opgestart en bijvoorbeeld de vraag naar gas de gasprijzen over de top heeft doen gaan? Zullen de

blijvend stijgende huizenprijzen risico's met zich mee gaan brengen voor de financiële stabiliteit in ons land? De onzekerheden zijn groot. Daarbij komt dat veel bedrijven na de crisis te maken hebben met een hele dunne vermogenspositie, waarbij er naar verwachting sprake zal zijn van voorzichtigheid als het gaat om bijvoorbeeld de loonontwikkeling. Al deze factoren zijn voor de RMU aanleiding om uit te gaan van een voorzichtige loonontwikkeling (zoals het CPB ook doet met een verwachte caaloonstijging van 2,2%) De RMU gaat daarom in 2022 uit van een loonwens van 3%. De houdbaarheid van deze loonwens zal mede bepaald worden door de vraag of de huidige inflatie slechts een piek is of van blijvende aard. De tijden zijn wat dat betreft onzeker en de voorspellingen betreffende de inflatie over het komende jaar zijn wisselend.

Met het bepalen van de loonwens moet wel rekening worden gehouden met de draagkracht van bedrijven/sectoren. Een verantwoorde loonstijging waarbij maatwerk uitgangspunt is, is van belang voor een gezonde ontwikkeling van de economie en de arbeidsmarkt. Is een loonstijging vanaf 3% procent in een onderneming of sector onverantwoord, dan moeten we realistisch zijn en de wensen durven bij te stellen. Omgekeerd is met deze loonwens echter ook mogelijk, als blijkt dat er meer bestedingsruimte is, zal de loonwens hierop worden gecorrigeerd.

4. De coronasteunmaatregelen hebben laten zien dat het mogelijk is om vanuit collectieve voorzieningen de werkgelegenheid in stand te houden indien er sprake is van economische tegenwind. De NOW--regeling in die zin zeer succesvol. Daarom verdient het serieus aanbeveling, zowel met het oog op het behoud van werkgelegenheid als met het oog op het aantrekkelijker maken van vaste contracten, dat deze regeling een meer permanentkarakter krijgt, bijvoorbeeld als voorziening in een systeem van collectieve werktijdverkorting. In situaties van slechte economische omstandigheden kan de werkgever de arbeidstijd van de werknemer met bijvoorbeeld 20% verminderen. De werknemers behouden hun salaris en de werkgever krijgt een vergoeding uit dit "NOW-fonds". Uiteraard moeten hier wel strikte kaders en voorwaarden aan verbonden worden. Een dergelijke regeling is niet bedoeld om ondernemingen die onverantwoorde risico's nemen steeds een tweede kans te geven.
5. De RMU stelt voor om subsidie vrij te maken voor zij-instromers in de publieke sector. Op dit moment hebben mensen die buiten de publieke sector werken geen loongarantie als zij zich om willen laten scholen tot bijvoorbeeld docent en de overstap willen maken. Te vaak stelt een dergelijke overstap financiële problemen in het vooruitzicht die een overstap uiteindelijk verhinderen. Deze financiële hobbel komt in ieder geval in de onderwijssector nog boven op een andere barrière, namelijk die van een lange en intensieve studie voor het behalen van een bevoegdheid, een studie die zeker in een gezinssituatie heel moeilijk is te combineren met een huidige werksituatie. De RMU stelt daarom voor om vanuit de overheid subsidie vrij te maken om de loonkloof tussen een sector waar mensen moeten vertrekken en de sector waar mensen hard nodig zijn te overbruggen. Verder dient de onderwijsbevoegdheid gemakkelijker en sneller behaald te kunnen worden op grond van kennis en ervaring, en dienen onderwijswerkgevers te kunnen beschikken om de pedagogische en didactische aspecten van de studie binnen het dienstverband te laten plaatsvinden.
6. De RMU is geen voorstander van het minimumjeugdloon en stelt voor om deze lonen af te schaffen vanaf 18 jaar. Ook jongeren vanaf 18 jaar moeten in staat zijn een zelfstandig bestaan op te bouwen. Bij het hanteren van een minimumjeugdloon lijkt er sprake van discriminatie op grond van leeftijd. De RMU keurt dit af. Overigens hebben ook ouderen baat bij het afschaffen van het

minimumjeugdloon en de jeugdloonschalen in de cao's: het kan namelijk bijdragen aan het verminderen van een verdringingseffect. Verder bepleit de RMU een minimumloon per uur.

7. De RMU is voorstander van een minimale stagevergoeding van € 500,- bruto per maand. Zeker in het huidige leenstelsel (dat ook wat de RMU betreft moet worden afgeschaft) is het voor veel studenten niet mogelijk om naast het volgen van een studie en de daarbij behorende stage, andere werkzaamheden te verrichten. Het speelveld tussen stagevergoedingen is op dit moment te groot. Waar je in het onderwijs recht hebt op een boekenbon na een LIO-stage, heb je in het bedrijfsleven al snel recht op meer. Daarom pleit de RMU voor een minimum stagevergoeding voor stagiairs in alle sectoren van € 500,-. Hier kan van worden afgeweken bij kortdurende stages of wanneer het niveau van de opleiding hierom vraagt.
8. De RMU vindt dat in een onderneming waar 50 of meer personen werken, thuiswerkbeleid na instemming van de ondernemingsraad moet worden vormgegeven. Thuiswerken is een arbeidsvoorwaarde die de afgelopen tijd enorm aan belang heeft gewonnen, bijvoorbeeld als het gaat om betere mogelijkheden werk en prive op elkaar af te stemmen maar ook in het kader van efficiënt werken en het beperken van de verkeersbewegingen. Daarbij komt dat coronacrisis heeft laten zien dat vooral grotere bedrijven onvoldoende mogelijkheden hebben om alle personeelsleden op 1,5 meter afstand te laten werken. Maar ook kleinere ondernemingen hebben met dezelfde problematiek te maken. De RMU is er daarom voorstander van dat ook in deze bedrijven en instellingen er expliciet aandacht komt voor thuiswerken.
9. De RMU pleit voor een verdere en algemene verkorting van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte. De periode waarin een werkgever bij ziekte het loon doorbetaalt, dient bij alle arbeidsovereenkomsten (vast en flexibel en zowel bij grote als bij kleine werkgevers) te worden teruggebracht tot (maximaal) zes maanden. Ook internationaal gezien is de huidige doorbetalingsperiode in Nederland uitzonderlijk lang. Als de werkgever bij arbeidsongeschiktheid gedurende een half jaar het loon dient te blijven betalen, doet dat evengoed recht aan de verantwoordelijkheid van werkgevers voor de gezondheid en het welbevinden van hun werknemers. Een langere periode zadelt werkgevers op met grote risico's. Vooral voor kleine werkgevers kan dat een belemmering opleveren voor het in vaste dienst nemen van personeel. Het bestaande opzegverbod tijdens ziekte van twee jaar moet wel gehandhaafd blijven.

Indien een werknemer langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is, moet deze in aanmerking komen voor een publiek gefinancierde basisverzekering voor arbeidsongeschiktheid voor alle werkenden van bijvoorbeeld 18 maanden. Deze verzekering is een voorwaarde voor het invoeren van een verkorting van de loondoorbetalingsperiode. Zowel mensen in vaste dienst, als flex- en uitzendkrachten maar ook zzp'ers dienen daar financieel aan bij te dragen en kunnen bij arbeidsongeschiktheid een beroep doen op die basisverzekering. Deze maatregelen zullen tot gevolg hebben dat werkgevers meer dan tot nu toe bereid zullen zijn om werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Dat is zowel in het belang van werknemers als van werkgevers. Ook komt dat de omvang van de economische bestedingen ten goede.

10. De RMU is op zich geen tegenstander van het partnerverlof (5 weken na eerste week met 70% uitkering van het UWV). Wel constateert de RMU dat de drempel om gebruik te maken van deze regeling nog te groot is. In lijn met toekomstige Europese regelgeving is de RMU van mening dat een uitbreiding van deze kosten niet bij de werkgever of werknemer horen, maar bij het UWV.

Daarom is het voorstel van de RMU om het partnerverlof bij de geboorte van een kind aan te vullen tot 100% van het dagloon.

11. De RMU wil dat werknemers eens in de 5 jaar een loopbaancoachgesprek kunnen inplannen. Een baan voor het leven is anno 2021 niet meer zo vaak aan de orde. De arbeidsmarkt wijzigt voortdurend en dit heeft consequenties voor de positie waar werknemers staan. Daarom stelt de RMU voor om iedere werknemer eens in de 5 jaar gebruik te laten maken van een loopbaangesprek. Dit kan zowel in cao's als op rijksniveau worden vormgegeven.
12. De RMU wil in cao's gebruik maken van de fiscale mogelijkheden die door het pensioenakkoord zijn ontstaan om medewerkers vanaf 64 gebruik te laten maken van vervroegde uitdiensttredingsmogelijkheden. Daarbij is de RMU voorstander van het ruim mogelijk maken van het sparen van bovenwettelijke verlofdagen (tot een maximum van 100 weken) om daarmee een vervroegde pensionering mogelijk te maken.
13. De RMU stelt voor om een week extra bovenwettelijk verlof toe te voegen aan het verlofbudget van de werknemer, expliciet gekoppeld aan het vergroten van duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Wel stelt de RMU daaraan als voorwaarde dat de werkgever ook zeggenschap heeft over de inzet van deze verlofdagen. Werkgever en werknemer kunnen op die manier verantwoordelijkheid nemen in rustige tijden en daarmee duurzame inzetbaarheid creëren op de werkvloer.
14. De RMU blijft bij haar standpunt om een andere invulling te geven aan de AVV (algemeen verbindend verklaring) van cao's. Een AVV-verklaring wordt nu door werknemers- en werkgeversorganisaties aangevraagd bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Er is een minimale kans dat een AVV niet wordt gegeven. Daarmee is het uiteindelijke resultaat vanzelfsprekend op iedereen binnen de sector van toepassing. Het gevolg van de AVV van een cao is grotendeels rust en weinig concurrentie op arbeidsvoorwaarden in de sector. De RMU zou onderzoek willen doen naar de mogelijkheid van een extra toets binnen het toetsingskader van het algemeen verbindend verklaren van een cao, en wel dat de aanvragende werknemerspartijen een bepaald minimum percentage van de werknemers moet vertegenwoordigen. Door deze drempel zijn zowel werkgevers- als werknemersorganisaties gebaat bij een hoge vertegenwoordigingsgraad om concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Het biedt ook kansen voor vakorganisaties die op dit moment weinig leden vertegenwoordigen om aan de cao-tafel plaats te nemen. Juist kleine organisaties kunnen op deze manier relevant worden aan de cao-tafel.
15. Het is belangrijk om de balans tussen gezin, zorg en werk te herstellen. De RMU is niet tegen arbeidsparticipatie van vrouwen, maar wel tegen de overheidswang om vrouwen aan het werk te krijgen. Het is belangrijk dat ouders de vrijheid krijgen om keuzes te maken die passen bij hun principes en bij de persoonlijke situatie. Wel pleit de RMU ervoor dat ouders hun verantwoordelijkheid samen nemen: opvoeding van kinderen is een gezamenlijke en primaire taak voor beide ouders. Tegen die achtergrond is het bewust en gezamenlijk maken van weloverwogen keuzes essentieel. Dit is volgens de RMU in lijn met de een Bijbelse visie op gezin en werk. Om gezin en werk beter te kunnen combineren is er meer flexibiliteit nodig, zowel bij werkgevers als werknemers. In dit kader is de RMU voorstander van flexibilisering van arbeidstijden, bijvoorbeeld door schooltijdbanen en het bieden van mogelijkheden voor thuiswerken.