

Visie op arbeidsvoorwaarden 2025



Waar de
RMU zich
dit jaar hard
voor maakt

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
2. De arbeidsmarkt wordt aangepakt	6
3. Stille armoede en de zoektocht naar bestaanszekerheid	8
4. De toekomst van het arbeidsongeschiktheidsstelsel	11
5. Duurzame inzetbaarheid en de balans tussen werk en privé	14
6. Kaders voor arbeidsvoorwaardenbeleid	17
7. Sociale veiligheid op het werk	20
8. Handhaving op schijnzelfstandigheid (Wet DBA en VBAR)	23
9. Arbeidsimmigratie: tussen noodzaak en verantwoordelijkheid	26
10. Kaders arbeidsvoorwaardenbeleid van de RMU	29
11. Slotwoord	32

1. Inleiding

Arbeidsvoorwaarden in perspectief

Goede arbeidsvoorwaarden zijn geen vanzelfsprekendheid. Dat blijkt uit de geschiedenis en geldt evenzeer voor vandaag. In de negentiende en twintigste eeuw werkten veel mensen onder zware omstandigheden in fabrieken, zonder behoorlijke beloning of sociaal vangnet. Dankzij de inzet van vakbonden zijn in de afgelopen anderhalve eeuw belangrijke verworvenheden gerealiseerd: het recht op verlofdagen, vakantiegeld, veilige werkomstandigheden, loondoorbetaling bij ziekte en een uitkering bij arbeidsongeschiktheid. Maar deze verworvenheden vragen onderhoud en voortdurende herijking. Dat is precies waar de RMU zich voor inzet.

Als belangenorganisatie is de RMU actief aan tafel bij de totstandkoming van afspraken over arbeidsvoorwaarden. Daarbij staat het belang van werknemers, maar ook van werkgevers en zelfstandigen centraal. De RMU wil bijdragen aan een arbeidsmarkt die rechtvaardig, duurzaam en toekomstbestendig is. Deze arbeidsvoorwaardennota is daarin een belangrijk instrument: het biedt richting, onderbouwing en houvast voor de keuzes die de RMU maakt en de standpunten die RMU uitdraagt.

In deze nota wordt onder andere stilgestaan bij stille armoede, een groeiend maatschappelijk probleem dat niet alleen raakt aan bestaanszekerheid, maar ook gevolgen heeft voor gezondheid, leefstijl en inzetbaarheid. De RMU pleit daarom voor maatregelen die inkomen versterken én meedoen mogelijk maken.

Ook het pensioenstelsel vraagt blijvende aandacht. Met de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen per 1 juli 2023 staat Nederland aan de vooravond van een grote transitie. De RMU onderschrijft de noodzaak van verandering, maar vraagt nadrukkelijk aandacht voor

een zorgvuldige en eerlijke overgang, met name voor werkenden van middelbare leeftijd en gepensioneerden. Zij mogen niet de dupe worden van een stelselwijziging die voor hen weinig tijd laat om eventuele nadelen te compenseren.

De arbeidsvoorwaardennota van RMU is niet bedoeld als zwart-witverhaal. De arbeidsmarkt is complex en de samenhang tussen thema's als inkomen, zekerheid, flexibiliteit en regelgeving vraagt om een gewogen benadering. Meer loon betekent niet automatisch meer te besteden inkomen; een ingewikkeld toeslagenstelsel kan prikkels juist verstoren. En hoewel hogere participatie gewenst is, worden eenverdieners vaak zwaarder belast dan tweeverdieners – een scheve verhouding die eerlijkheid en keuzevrijheid onder druk zet.

De RMU zoekt naar evenwicht en rechtvaardigheid. Niet alleen op basis van economische argumenten, maar vanuit een bredere visie die geworteld is in Bijbelse noties als sociale gerechtigheid, naastenliefde en rentmeesterschap. Deze principes vormen het fundament onder de visie van de RMU op arbeid en samenleving.

Met deze nota biedt de RMU een doordachte en samenhangende visie op de uitdagingen van nu. Tegelijkertijd is het een uitnodiging om in gesprek te gaan over de weg voorwaarts. Samen werken aan werk dat waardevol is – voor mensen, voor organisaties en voor de samenleving als geheel.



Eibert Spaan
Bestuurder RMU



De arbeidsmarkt wordt aangepakt

De arbeidsmarkt is al jaren uit balans. Flexibilisering is doorgeslagen, met als gevolg schijnzelfstandigheid, draaideurconstructies en een groeiende tweedeling tussen vaste en flexibele werkenden. Al in 2020 adviseerde de commissie-Borstlap ingrijpende hervormingen. In april 2023 volgde een kabinetsbrief van minister Van Gennip met een pakket maatregelen. Zowel werkgevers als werknemers staan in grote lijnen achter de voorgestelde koers. Het lijkt erop dat het nieuwe kabinet deze lijn zal voortzetten.



Flexibiliteit uit balans

De Nederlandse arbeidsmarkt kent meer dan 2 miljoen flexwerkers en ruim 1,2 miljoen zzp'ers. Velen van hen bouwen geen pensioen op en hebben nauwelijks sociale zekerheid. Dat verzwakt niet alleen hun individuele bestaanszekerheid, maar bedreigt ook het solidariteitsstelsel op de lange termijn. Daarnaast zijn flexwerkers vaak uitgesloten van opleiding en ontwikkeling. Vooral jongeren en laagopgeleiden raken hierdoor op achterstand. Het verschil in kansen en zekerheid tussen mensen met een vast en een flexibel contract wordt steeds groter – en dat ondermijnt het draagvlak in de samenleving. De RMU pleit daarom voor duurzame arbeidsrelaties die bijdragen aan sociale duurzaamheid: werk waarin wederzijds wordt geïnvesteerd, en waarin iedereen – ongeacht contractvorm – toegang heeft tot sociale zekerheid en bescherming.

Naar een duurzame arbeidsmarkt

De RMU ziet twee hoofdpunten als richtinggevend:

- **Vaste contracten moeten de norm worden.** Door ze aantrekkelijker te maken voor werkgevers, wordt duurzame inzetbaarheid bevorderd.
- **Een gedeeld stelsel van sociale zekerheid.** Iedereen die werkt, draagt bij én heeft toegang – ongeacht contractvorm.

De RMU juicht toe dat er nu eindelijk concrete stappen worden gezet. Met name op het gebied van schijnzelfstandigheid en de risicoafdekking voor zzp'ers waren wetgevende maatregelen hard nodig.

Belangrijkste voorstellen van het kabinet

1. **Vaste contracten als uitgangspunt.** Structureel werk vraagt om een vast contract. Tijdelijke contracten zijn alleen toegestaan voor tijdelijk werk.
2. **Draaideurconstructies stoppen.** Na drie tijdelijke contracten volgt een wachtperiode van vijf jaar, voordat opnieuw tijdelijke contracten mogen worden aangeboden.
3. **Verbod op oproepcontracten.** Nuluren- en min-maxcontracten worden vervangen door contracten

met een gegarandeerd aantal uren per kwartaal.

Scholieren en studenten blijven uitgezonderd.

4. **Aanpak schijnzelfstandigheid.** Bij een uurtarief onder de € 35 wordt vermoed dat iemand werknemer is. De bewijslast ligt bij de opdrachtgever.
5. **Duidelijkheid bij ziekte.** Re-integratie binnen het eigen bedrijf kan na één jaar worden afgesloten, mits beide partijen het eens zijn. Bij twijfel beslist het UWV. Voor kleine werkgevers gelden aparte regels.
6. **Verplichte AOV voor zelfstandigen.** Deze verzekering wordt uitgevoerd door het UWV. De premie bedraagt circa 6,5%, met een wachttijd van 52 weken en een uitkering van 70% van het inkomen tot maximaal het minimumloon.

Kanttekeningen en aandachtspunten

De voorgestelde maatregelen zijn ambitieus, maar roepen ook vragen op:

- Is een totaalverbod op oproepcontracten niet te rigide, gezien de behoefte aan flexibiliteit bij zowel werkgevers als sommige werknemers?
- Zijn sectoren zoals het primair onderwijs nog voldoende in staat om vervanging te regelen bij ziekte?
- Biedt bestaande regelgeving al niet voldoende mogelijkheden om misbruik van flexconstructies tegen te gaan?
- Is een inkomensgrens van € 35 als criterium voor schijnzelfstandigheid niet te willekeurig en fraudegevoelig?
- Kan het UWV de extra taken aan, zeker met het oog op bestaande achterstanden?
- Is een wachttijd van een jaar voor zelfstandigen in de AOV niet te lang, en maakt dit de verzekering niet onnodig duur?

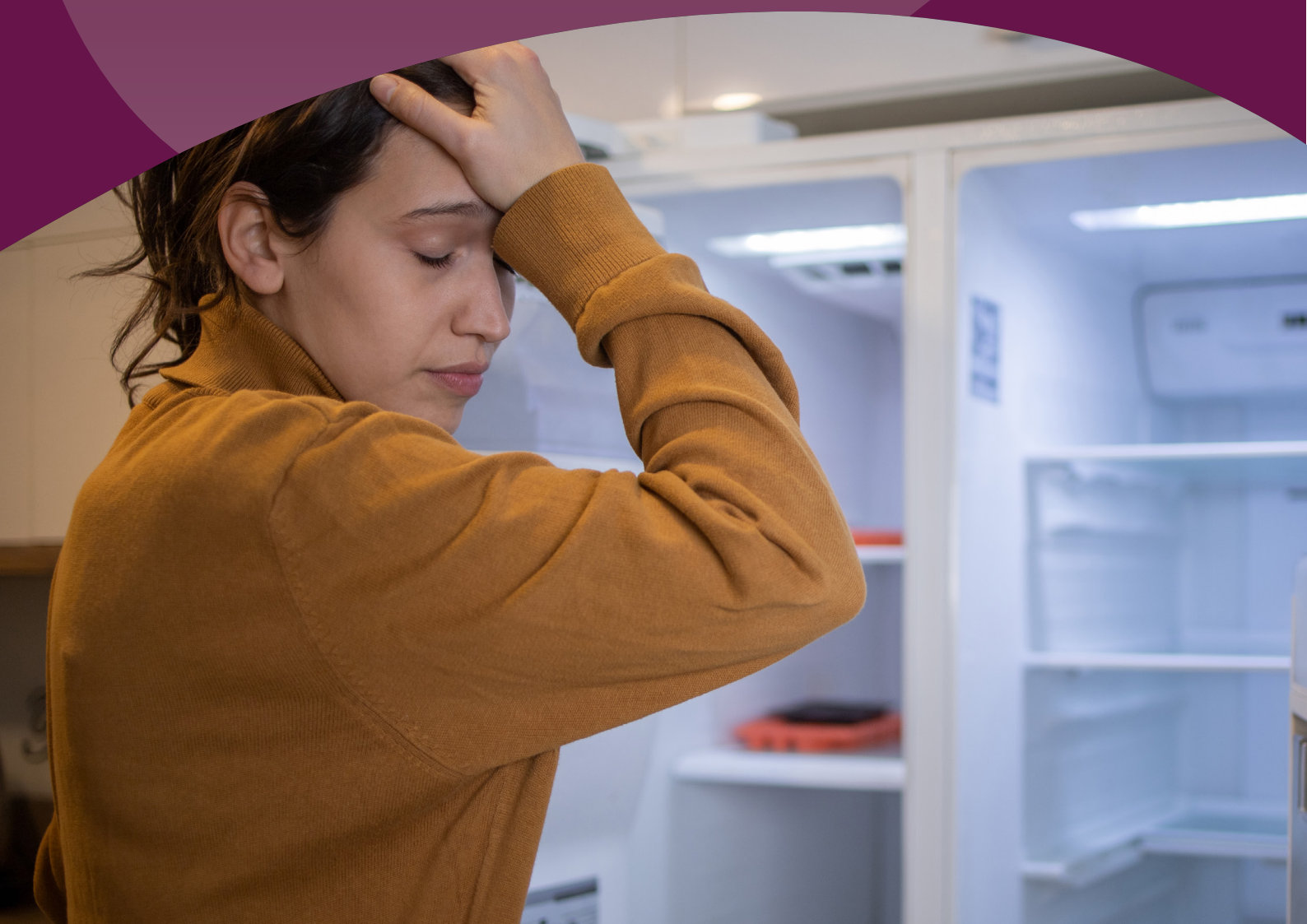
Voorzichtig positief

Ondanks deze kritische kanttekeningen ziet de RMU in de voorstellen een duidelijke stap richting een eerlijkere arbeidsmarkt. Ze dragen bij aan een betere risicospreiding, meer zekerheid voor werkenden, en sociale duurzaamheid in de arbeidsverhoudingen.

Stille armoede en de zoektocht naar bestaanszekerheid

Nederland behoort tot de welvarendste landen ter wereld. Toch leven honderdduizenden mensen in armoede – vaak onzichtbaar, maar met grote impact. Deze ‘stille armoede’ raakt mensen die ondanks hun inzet nauwelijks rondkomen. De RMU vindt het onaanvaardbaar dat in een land als Nederland zo veel mensen structureel in onzekerheid leven over hun bestaan.

In dit hoofdstuk kijken we naar de oorzaken van stille armoede en mogelijke oplossingen, waarbij de RMU vooral oog heeft voor het versterken van de inkomenspositie van kwetsbare huishoudens.



Wat is stille armoede?

Stille armoede is armoede die zich aan het zicht onttrekt. Mensen schamen zich, spreken er niet over, en zoeken vaak pas hulp als de situatie onhoudbaar is geworden. De gevolgen zijn ernstig: van financiële stress tot gezondheidsproblemen, sociaal isolement en ongezonde leefstijlkeuzes. Armoede is zelden een op zichzelf staand probleem – het werkt door in alle aspecten van het leven.

In 2023 leefden bijna 540.000 mensen in Nederland onder de lage-inkomensgrens. Voor een alleenstaande lag deze grens op € 1.510 per maand, voor een gezin met twee kinderen op € 2.535.

Oorzaken van stille armoede

De oorzaken zijn divers, maar vaak gaat het om structureel te lage inkomens. Enkele belangrijke oorzaken:

- **Lage lonen.** Het wettelijk minimumloon bedraagt in 2023 € 1.995 bruto per maand. Na aftrek van vaste lasten blijft er vaak nauwelijks iets over.
- **Gedwongen parttime werk.** Vooral vanwege zorgtaken werken veel mensen minder dan ze zouden willen. Dit geldt ook voor eenverdienersgezinnen, die relatief zwaar worden belast.
- **Lage pensioenen.** Veel ouderen hebben alleen AOW. In 2022 hadden 765.000 mensen geen aanvullend pensioen.
- **Te lage uitkeringen.** Bijstands- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bieden vaak onvoldoende bestaanszekerheid.
- **Hoge inflatie.** In 2023 bedroeg de inflatie 4%, vooral door gestegen energieprijzen. Huishoudens met lage inkomens worden hierdoor extra hard geraakt.

Bevindingen van de Commissie Sociaal Minimum

De Commissie Sociaal Minimum, ingesteld in 2022, concludeerde dat het huidige minimum voor veel

huishoudens onvoldoende is om van te leven. In haar rapporten pleit de commissie voor:

- verhoging van het minimumloon, de bijstand, huurtoeslag en het kindgebonden budget;
- minder verschillen tussen gemeenten in minimabeleid;
- realistischere verwachtingen van mensen in een kwetsbare positie;
- flexibelere regels om bij te verdienen en meer ruimte voor zinvolle participatie als werken niet mogelijk is.

Visie van de RMU: versterken van inkomenspositie

De RMU erkent dat uitgavenbeheersing belangrijk is, maar vindt dat de focus moet liggen op het versterken van het inkomen. De volgende maatregelen dragen daaraan bij:

- **Behoud koppeling minimumloon – AOW – bijstand.** Deze koppeling is cruciaal om te voorkomen dat de koopkracht van uitkeringsgerechtigden verder achteruitgaat.
- **Verplicht pensioen voor zzp'ers.** Veel zelfstandigen bouwen geen pensioen op. Een verplichte regeling beschermt hen tegen armoede op latere leeftijd.
- **Inkomensgrens tegen schijnzelfstandigheid.** De RMU stelt voor dat zelfstandigen onder een uurtarief van € 35 vermoed worden werknemer te zijn. Dit voorkomt misbruik en bevordert de terugkeer naar loondienst, met bijbehorende bescherming en cao-lonen.
- **Verhoging minimumloon naar € 14 per uur.** Werken moet lonen. De aangekondigde verhoging per 1 januari 2025 is een goede stap, al moet aandacht blijven voor mogelijke negatieve effecten op toeslagen.
- **Verkleining fiscale kloof voor eenverdieners.** De belastingdruk op eenverdieners is fors hoger dan op tweeverdieners. Dat is onrechtvaardig en moet worden gecorrigeerd.

- **Basisinkomen?** De RMU erkent dat een basisinkomen armoede kan verminderen, maar ziet risico's in betaalbaarheid en verminderde arbeidsparticipatie. Daarom kijkt de RMU liever naar alternatieven.
- **Basisbaan als alternatief.** De basisbaan biedt mensen een gegarandeerde plek in het arbeidsproces. Dit versterkt hun inkomen én draagt bij aan maatschappelijke participatie. De RMU onderzoekt de mogelijkheden om dit idee breder in te zetten.
- **Spreken over geldzorgen.** Financiële problemen moeten bespreekbaar zijn, voordat ze uit de hand lopen. De RMU ondersteunt initiatieven die mensen in een vroeg stadium helpen met advies en doorverwijzing.

Conclusie

Stille armoede is een hardnekkig en vaak onzichtbaar probleem. Structurele oplossingen vragen om een integrale aanpak: hogere minimuminkomens, eerlijkere belastingdruk, bescherming tegen schijnzelfstandigheid én meer mogelijkheden om te participeren via werk. De RMU ziet hierin een belangrijke opdracht voor overheid, werkgevers én maatschappelijke organisaties.

De toekomst van het arbeidsongeschiktheidsstelsel

Het Nederlandse arbeidsongeschiktheidsstelsel piept en kraakt. De uitvoering is complex, de wachttijden zijn lang en het systeem blijkt onvoldoende recht te doen aan mensen met een laag inkomen. Recent kwam aan het licht dat het UWV tienduizenden uitkeringen mogelijk verkeerd heeft berekend. Dit onderstreept de ernst van het probleem: zelfs de uitvoerder zelf raakt de weg kwijt in het woud van regels en uitzonderingen. De RMU pleit daarom voor een fundamentele herziening van het stelsel. Een systeem dat uitgaat van eenvoud, rechtvaardigheid en menselijkheid. In dit hoofdstuk wordt de werking van het huidige stelsel uitgelegd, de knelpunten benoemd, voorstellen van de commissie OCTAS besproken en de visie van de RMU uiteengezet.



1. Hoe werkt het huidige systeem?

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) vormt de kern van het stelsel. Deze wet ondersteunt mensen die door ziekte of een ongeval langdurig niet (volledig) kunnen werken.

- Tijdens de eerste twee jaar ziekte betaalt de werkgever minimaal 70% van het loon door.
- In die periode werken werknemer en werkgever aan re-integratie.
- Blijft werkherleving uit, dan beoordeelt het UWV de mate van arbeidsongeschiktheid.

Het UWV vergelijkt het laatstverdiende loon met wat iemand in theorie nog kan verdienen in andere functies (de 'restverdiencapaciteit'). Op basis daarvan wordt het arbeidsongeschiktheidspercentage vastgesteld.

De WIA kent twee uitkeringsvormen:

- IVA: bij volledige én duurzame
- WGA: bij gedeeltelijke of tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid (minimaal 35%), afhankelijk van de mate van werkherleving en de fase waarin iemand zit.

2. Wat gaat er mis?

2.1 Ongelijke behandeling bij lage inkomens

De zogeheten 35%-grens is voor lage inkomens moeilijker te halen. De berekening bevoordeelt mensen met een hoog loon. Een voorbeeld:

- Pieter-Jan verdiende € 6.000, Harry € 2.500. Beiden kunnen na een ongeluk nog € 1.700 verdienen.
- Pieter-Jan wordt voor 72% arbeidsongeschikt verklaard en ontvangt een uitkering.
- Harry komt uit op 32% en krijgt niets, ondanks vergelijkbare beperkingen.

Deze uitkomst is niet alleen oneerlijk, maar ook schadelijk voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

2.2 Lange wachttijden

Gemiddeld duurt een WIA-beoordeling 21 weken (peildatum juli 2023). Oorzaak: een tekort aan keuringsartsen bij het UWV. De vertraging vergroot de onzekerheid bij mensen die toch al in een kwetsbare situatie verkeren.

2.3 Complexiteit

Het stelsel is dermate ingewikkeld geworden dat zelfs professionals het nauwelijks nog kunnen overzien. Voor mensen met gezondheidsproblemen is het extra moeilijk om hun rechten te begrijpen en te benutten. Dat leidt tot stress, onzekerheid en remt hun herstel en re-integratie.

3. Voorstellen van OCTAS

De onafhankelijke commissie toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) onderzocht in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken drie varianten voor hervorming:

3.1. Variant: Huidig stelsel, maar eenvoudiger

- Eén regeling in plaats van aparte IVA en WGA.
- De drempel wordt verlaagd van 35% naar 25%.
- Meer beoordelingsruimte voor arbeidsdeskundigen.
- Voor zelfstandigen: eenvoudige publieke verzekering tot sociaal minimum.

3.2. Variant: Werk staat voorop

- Eerst re-integratie, daarna pas beoordeling.
- In de eerste jaren een stabiele, relatief hoge uitkering.
- Pas als re-integratie echt niet lukt, volgt een structurele arbeidsongeschiktheidsuitkering.

3.3. Variant: Gelijke basis voor alle werkenden

- Eén regeling met basisuitkering op sociaal minimum voor alle werkenden, ook zelfstandigen.
- Werknemers krijgen aanvullend recht via een tweede pijler.
- Zelfstandigen moeten zich aanvullend privé verzekeren.

4. Visie van de RMU

De RMU is positief over het feit dat er wordt nagedacht over een eerlijker, eenvoudiger en beter uitvoerbaar stelsel. Hervorming is noodzakelijk, en wel op twee niveaus:

Korte termijn

- **Meer aandacht voor '35-minners'** met lage inkomens. Via een hardheidsclausule moet maatwerk mogelijk zijn.
- **Versimpeling van het systeem** om doorstroming te bevorderen, zoals nu gebeurt met praktische beoordelingen.
- **Wachttijd terugbrengen voor kleine werkgevers** naar één jaar in plaats van twee. Denk aan bedrijven met 25 tot 50 werknemers. Verdere uitwerking is nodig.

Lange termijn

De RMU ziet in de variant Huidig stelsel beter een realistische en werkbare route voor de toekomst. Deze variant biedt ook ruimte voor basisvoorzieningen voor zelfstandigen. Wel roept dit vragen op over de financiering. Daarom is nadere analyse nodig, voordat deze route kan worden gerealiseerd.

Tot slot

Een eerlijk en werkbaar arbeidsongeschiktheidsstelsel is van groot belang voor de solidariteit en het vertrouwen in de sociale zekerheid. De RMU pleit voor een stelsel dat recht doet aan ieders situatie – of je nu veel of weinig verdient, werknemer bent of zelfstandige. Hervorming is geen luxe, maar noodzaak.

Duurzame inzetbaarheid en de balans tussen werk en privé

De arbeidsmarkt verandert in rap tempo. Door vergrijzing, technologische ontwikkelingen en een toenemende behoefte aan flexibiliteit groeit de druk op werkenden. Vacatures blijven openstaan, werkdruk neemt toe, en steeds meer mensen ervaren stress of zelfs burn-outklachten. Het vraagt om een andere benadering van arbeid: gericht op duurzame inzetbaarheid en een gezonde balans tussen werk en privé.

De RMU vindt dat mensen gezond, gemotiveerd en betrokken aan het werk moeten kunnen blijven – tot aan hun pensioen. Dat vraagt om maatwerk, wederzijdse verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever, én beleid dat oog heeft voor ieders levensfase en draagkracht.



Wat is duurzame inzetbaarheid?

Duurzame inzetbaarheid betekent dat mensen in staat zijn om tot op hoge leeftijd gezond en productief te blijven werken. Dat vraagt om:

- betrokkenheid;
- ontwikkeling;
- gezondheid;
- aandacht voor ouderen;
- en een goed georganiseerde werkomgeving.

Tegelijkertijd is een evenwichtige werk-privébalans daarbij essentieel. Flexibilisering en digitalisering maken werk minder gebonden aan tijd en plaats. Dat biedt kansen, maar ook risico's: bereikbaarheid wordt norm, grenzen vervagen, en zorgtaken stapelen zich op.

De druk op werkenden neemt toe

Uit onderzoek blijkt dat vooral jongeren tussen 18 en 34 jaar steeds vaker burn-outklachten hebben. Oorzaken zijn onder meer:

- prestatiedruk;
- continue digitale bereikbaarheid;
- financiële zorgen (studieschuld, woningmarkt);
- zorgen over klimaat en wereldconflicten.

Ook mantelzorg speelt een rol. Ongeveer 4 miljoen mensen in Nederland zorgen voor een ander; vaak naast een betaalde baan. De balans tussen zorg, werk en rust raakt steeds verder onder druk.

Duurzame inzetbaarheid in cao's

Werkgevers en werknemers erkennen het belang van duurzame inzetbaarheid. In cao's is hiervoor inmiddels € 4,2 miljard beschikbaar gesteld. Toch blijft er naar schatting € 1,5 miljard ongebruikt. Oorzaken:

- hoge werkdruk belemmert het opnemen van scholingsdagen;
- focus ligt vaak (te) sterk op loonsverhogingen door inflatie;
- langetermijnbeleid krijgt minder aandacht in korte

cao-rondes.

De RMU roept cao-partijen op om structureel werk te maken van inzetbaarheidsbeleid.

Vijf speerpunten voor duurzame inzetbaarheid

1. Betrokkenheid van medewerkers

Betrokken medewerkers zijn productiever, minder vaak ziek en blijven langer. Wederzijdse investering tussen werknemer en werkgever is essentieel. Werkgeluk en tevredenheid dragen bij aan langer en beter inzetbaar zijn.

2. Ontwikkeling en scholing

Een leven lang leren is noodzakelijk in een snel veranderende economie. Werkgevers moeten ruimte en middelen bieden voor ontwikkeling. Tegelijkertijd moeten prikkels eerlijk worden verdeeld. Laagopgeleiden en ouderen blijven vaak buiten beeld, terwijl juist zij kwetsbaar zijn voor baanverlies of functieverlies.

3. Gezondheid

Vitaliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Branchebrede arbocatalogi helpen om risico's op de werkvloer te beperken en gezondheid te bevorderen. Preventie verdient meer aandacht – fysiek én mentaal.

4. Investeren in oudere medewerkers

Leeftijdsbewust personeelsbeleid is noodzakelijk. Maatwerk in taken en werktijden, loopbaangesprekken, het generatiepact of aangepaste functies kunnen helpen om ouderen duurzaam aan het werk te houden én ruimte te bieden aan jongeren.

5. Organiseren van werk

Een goed ingerichte organisatie draagt bij aan duurzame inzetbaarheid. Denk aan:

- eigenaarschap geven aan medewerkers;
- duidelijke afspraken over werktijden en bereikbaarheid;
- strategisch personeelsbeleid met aandacht voor levensfasen.

Instrumenten zoals de NPR 6070 (Praktijkrichtlijn voor duurzame inzetbaarheid) geven hierbij praktische handvatten.

Werk en privé in balans

De grens tussen werk en privé is steeds diffuser. Door digitalisering is het werk vaak “altijd aanwezig”. Thuiswerken biedt voordelen, maar leidt ook tot mentale overbelasting. Tegelijkertijd hebben veel werknemers te maken met zorgtaken en hoge werkdruk.

De RMU vindt dat:

- werktijden beter moeten worden afgestemd op het privéleven;
- mantelzorg serieus moet worden meegenomen in personeelsbeleid;
- werknemers recht moeten hebben op bescherming van hun onbereikbaarheid buiten werktijd.

Er is aandacht nodig voor mensen die de balans dreigen kwijt te raken – zeker als zij ook zorgtaken vervullen. Alleen met voldoende rust, afstemming en autonomie blijven mensen inzetbaar.

Visie RMU: wat is er nodig?

De RMU ziet duurzame inzetbaarheid als voorwaarde voor levenslange werkgelegenheid. Dat vraagt om:

- **een leven lang leren** – met een vrij besteedbaar opleidingsbudget van € 1.000 per medewerker per jaar (maximaal drie jaar op te sparen);
- **maatwerk voor ouderen** – benut hun ervaring, bied scholing en pas functies aan;
- **verantwoordelijkheid van werkgevers én werknemers** – in beleid, cultuur en uitvoering;

- **bewaken van grenzen** – met duidelijke afspraken over bereikbaarheid en rustmomenten;
- **ruimte voor thuiswerken waar dat kan**, zonder dat dit ten koste gaat van teamgevoel en productiviteit;
- **recht op rouwverlof** – bij het verlies van een dierbare eerstegraads naaste pleit de RMU voor tien dagen betaald verlof.

Conclusie

Duurzame inzetbaarheid is geen bijzaak, maar noodzaak. Alleen als mensen in balans zijn, blijven ze betrokken, productief en gemotiveerd. De RMU pleit voor beleid dat de mens centraal stelt – niet alleen als medewerker, maar als volwaardig persoon met verantwoordelijkheden, zorgen en dromen. Werk en leven moeten in evenwicht zijn. Dat is goed voor de werknemer én voor de samenleving als geheel.

Kaders voor arbeidsvoorwaardenbeleid

De arbeidsvoorwaardennota van de RMU dient als richtinggevend document voor het arbeidsvoorwaardenbeleid dat door onze vertegenwoordigers in verschillende sectoren wordt gevoerd. Om tot samenhangend, herkenbaar en evenwichtig beleid te komen, hanteert de RMU een aantal vaste uitgangspunten en kaders. Deze geven richting aan de keuzes die gemaakt worden bij cao-onderhandelingen, in medezeggenschapstrajecten en in andere overlegvormen.

Onderstaande kaders vormen de basis van het arbeidsvoorwaardenbeleid van de RMU. Ze zijn opgebouwd rond de kernwaarden van de RMU: rechtvaardigheid, rentmeesterschap, solidariteit en verantwoordelijkheid.



1. Gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid

- De RMU staat voor rechtvaardige beloning van arbeid. Dit betekent dat werknemers naar rato van hun inzet en verantwoordelijkheid worden beloond, zonder onrechtvaardige inkomensverschillen.
- Cao-lonen dienen in de pas te blijven met de maatschappelijke en economische ontwikkelingen, waaronder inflatie, sectorale winstontwikkeling en arbeidsmarktkrapte.
- De beloningsverhoudingen binnen organisaties verdienen voortdurende aandacht. De kloof tussen de laagste en hoogste inkomens moet verkleind worden waar dat mogelijk is.

2. Duurzame inzetbaarheid en werkzekerheid

- De RMU zet in op structurele en duurzame arbeidsrelaties. Vaste arbeid dient zoveel mogelijk de norm te zijn, tijdelijke en flexibele contracten zijn de uitzondering.
- Arbeidsvoorwaarden moeten bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers, met aandacht voor gezondheid, ontwikkeling, werkdruk, leeftijdsfase en mantelzorg.
- Scholing en ontwikkeling verdienen een structurele plaats in cao's. Elke werknemer moet de mogelijkheid hebben zich te blijven ontwikkelen.
- De RMU pleit voor het opnemen van een individueel scholingsbudget van minimaal € 1.000 per jaar per werknemer, vrij te besteden aan eigen ontwikkeling (geldend tot maximaal 3 jaar cumulatief).

3. Recht op rust en balans tussen werk en privé

- De RMU onderstreept het belang van een goede balans tussen werk en privé. Cao's moeten ruimte bieden voor voldoende rustmomenten, inclusief maatregelen om werkdruk te beheersen.

- Het recht op onbereikbaarheid buiten werktijd moet worden erkend en vastgelegd waar mogelijk.
- De RMU pleit voor een rouwverlof van tien dagen bij overlijden van een eerstegraads familielid.
- Arbeidstijden moeten zoveel mogelijk afgestemd kunnen worden op het privéleven, zeker voor werknemers met zorgverantwoordelijkheden.

4. Aandacht voor kwetsbare groepen

- In cao's moet specifiek beleid worden opgenomen voor werknemers met een kwetsbare arbeidspositie, zoals jongeren, ouderen, mensen met een beperking en werkenden met een migratieachtergrond.
- De RMU bepleit het creëren van meer instroomkansen, onder andere via leerwerkplekken, basisbanen of loonkostensubsidie.
- Bij demotie of herplaatsing moeten waardigheid en perspectief voorop blijven staan.

5. Eerlijke en toekomstbestendige beloningsstructuur

- De RMU staat voor eerlijke en transparante beloningsstructuren die recht doen aan verantwoordelijkheden en prestaties.
- Indexatie en loonsverhogingen moeten toekomstgericht zijn en voorzien in koopkrachtbehoud.
- Het loonzorgbeleid moet niet alleen inspelen op inflatie, maar ook op bestaanszekerheid.

6. Maatschappelijke verantwoordelijkheid van werkgevers

- Werkgevers dragen een bredere verantwoordelijkheid dan alleen ten opzichte van hun organisatie. Zij maken deel uit van de samenleving en hebben een publieke rol.
- De RMU bepleit afspraken over maatschappelijke doelen in cao's, zoals duurzaam ondernemen, inclusiviteit en maatschappelijke betrokkenheid.
- Werkgevers worden opgeroepen te investeren

in mensen, ook in fasen van onzekerheid of verminderde inzetbaarheid.

7. Gelijkwaardige medezeggenschap en dialoog

- De RMU hecht aan volwassen arbeidsverhoudingen waarin wederzijds vertrouwen, transparantie en zeggenschap centraal staan.
- Medezeggenschap dient versterkt te worden, zowel formeel (via ondernemingsraden) als informeel (via participatie en teamoverleg).
- Cao-partijen moeten actief ruimte maken voor werknemersinbreng bij het vormgeven van beleid.

Sociale veiligheid op het werk

Een sociaal veilige werkomgeving is een absolute randvoorwaarde voor goed functioneren. Iedereen moet zich op het werk veilig voelen om zichzelf te zijn, een mening te uiten en fouten te durven maken. Sociale veiligheid – ook wel psychologische veiligheid genoemd – is de basis voor vertrouwen, samenwerking en werkplezier. Wanneer die veiligheid ontbreekt, komt niet alleen de gezondheid van werknemers onder druk te staan, maar ook de organisatie als geheel.

De RMU vindt het van groot belang dat werkgevers en werknemers samen werken aan een veilige werkomgeving waarin respect, openheid en integriteit centraal staan. In dit hoofdstuk bespreken we het juridisch kader, geven we een praktijkvoorbeeld en bieden we concrete handvatten om sociale veiligheid in organisaties te versterken.



Juridisch kader: verplichtingen van de werkgever

Werkgevers zijn wettelijk verplicht om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Deze verplichting is vastgelegd in de **Arbowet** en uitgewerkt in het **Arbobesluit**. Hieruit volgt onder meer:

- de plicht tot het opstellen van een **Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)**;
- het opnemen van maatregelen tegen ongewenste omgangsvormen in het **Plan van Aanpak**;
- het voorlichten van personeel over risico's en maatregelen;
- het opstellen van een **gedragscode**, inclusief sanctiebeleid.

Daarnaast geldt:

- op grond van **artikel 7:611 BW** moeten werkgevers en werknemers zich als goed werkgever en goed werknemer gedragen;
- op basis van **artikel 7:658 BW** is de werkgever aansprakelijk voor schade (inclusief psychische schade), tenzij kan worden aangetoond dat voldoende preventieve maatregelen zijn genomen;
- het **verbod op discriminatie en seksuele intimidatie** is wettelijk verankerd in onder andere de Grondwet, de Algemene wet gelijke behandeling en artikel 7:646 BW.

Hoewel de aanstelling van een vertrouwenspersoon nog niet wettelijk verplicht is, ligt er wel een wetsvoorstel om dat te veranderen. De RMU adviseert werkgevers nu al om een vertrouwenspersoon aan te stellen.

Voorbeeld uit de praktijk: ernstige nalatigheid door de werkgever

Een uitspraak van het Gerechtshof laat zien hoe ver de verantwoordelijkheid van de werkgever reikt. In deze zaak had een docente lichamelijke opvoeding herhaaldelijk melding gemaakt van pestgedrag en seksuele intimidatie. Ondanks deze

meldingen volgden er geen adequate acties van de schoolleiding.

De klachtencommissie oordeelde dat de beschuldigingen gegrond waren. Toch werd het advies van de commissie niet opgevolgd, de dader nauwelijks aangesproken en de re-integratie van de zieke werknemer bleef uit. Het gevolg: de werkgever werd veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van bijna € 200.000, naast een schadevergoeding voor immateriële schade.

Deze zaak onderstreept dat werkgevers niet alleen regels moeten opstellen, maar deze ook zichtbaar moeten naleven, opvolgen en toetsen. Niets doen is geen optie.

Hoe bevorder je sociale veiligheid?

Er zijn verschillende manieren waarop een werkgever kan bijdragen aan een sociaal veilige werkomgeving. Hieronder een overzicht van de belangrijkste instrumenten.

1. Vertrouwenspersoon

De RMU adviseert elke organisatie om een vertrouwenspersoon aan te stellen. Het liefst extern, zodat de onafhankelijkheid is gewaarborgd – vooral in kleinere organisaties waar de afstand tussen medewerkers klein is. Belangrijk is dat de vertrouwenspersoon:

- opgeleid is door een erkend instituut;
- bij voorkeur geregistreerd is in het **LVV-register**;
- laagdrempelig beschikbaar is, met keuze tussen een man en vrouw.

2. Toezicht en voorbeeldgedrag

Gedragsregels zijn essentieel, maar pas effectief als ze worden nageleefd. Leidinggevend en spelen hierin een sleutelrol: zij moeten alert zijn op signalen zoals teruggetrokken gedrag, spanningen in teams of plotselinge stiltes. Tegelijkertijd moeten ook anderen dan leidinggevend klachten kunnen signaleren en

melden. Hiervoor is een goede klachtenregeling met onafhankelijke klachtencommissie noodzakelijk.

3. Intervisie en dialoog

Het organiseren van intervisie – structureel overleg in kleine, vertrouwelijke groepen – draagt bij aan een cultuur waarin moeilijke onderwerpen besproken kunnen worden. Intervisiegroepen bevorderen openheid, normaliseren het delen van zorgen, en verkleinen de kans dat medewerkers zich alleen voelen staan.

4. Reflectie en communicatie

Een sociaal veilige werkomgeving ontstaat niet vanzelf. Die begint bij bewust leiderschap. Werkgevers moeten zich realiseren dat zij in een machtspositie staan. Dat vraagt om zorgvuldig gedrag, heldere communicatie en voorbeeldgedrag. Spreek je waardering uit, koppel terug wat er met suggesties gebeurt, en ga zorgvuldig om met klachten. Openheid en betrokkenheid zijn hierin cruciaal.

Rol van de werknemer

Ook werknemers hebben een rol in het bewaken van sociale veiligheid. Signaleer je onveilig gedrag? Wacht dan niet af, maar maak het bespreekbaar. Dat vraagt moed, maar draagt bij aan een betere werkcultuur. Ook zelfreflectie is belangrijk: vraag je af welk effect je woorden en gedrag hebben op anderen. Sociale veiligheid is een gedeelde verantwoordelijkheid.

Visie van de RMU

De RMU staat voor een werkcultuur waarin mensen zich veilig, gehoord en gerespecteerd voelen. Sociale veiligheid is geen bijzaak, maar een voorwaarde voor menswaardig werk. De RMU roept werkgevers op om:

- actief te investeren in preventie en toezicht;
- vertrouwenspersonen aan te stellen (bij voorkeur extern);
- werk te maken van onafhankelijke klachtenprocedures;
- voorbeeldgedrag te tonen en open communicatie te stimuleren;
- werknemers serieus te nemen en terug te koppelen wat er met signalen gebeurt.

Sociale veiligheid moet integraal onderdeel zijn van het personeelsbeleid. Niet pas als het misgaat, maar juist vooraf. Zo bouwen we aan werkplekken waar mensen met vertrouwen en plezier kunnen bijdragen – aan hun team, aan hun organisatie en aan de samenleving.

Handhaving op schijnzelfstandigheid (Wet DBA en VBAR)

Vanaf 1 januari 2025 krijgt de datum voor veel ondernemers een nieuwe betekenis. Niet alleen begint het kalenderjaar, maar het is ook de dag waarop de Belastingdienst actief gaat handhaven op schijnzelfstandigheid. Deze aankondiging heeft tot onrust geleid onder opdrachtgevers en zelfstandigen. Opdrachtgevers vragen zich af of ze met hun ingehuurd zzp'ers kunnen blijven samenwerken, en zelfstandigen vrezen het verlies van opdrachten. Uit onderzoek blijkt dat ongeveer één op de zeven zzp'ers verwacht werk te verliezen, en zelfs één op de twaalf overweegt helemaal te stoppen.

De RMU begrijpt deze zorgen, maar benadrukt dat handhaving van bestaande wetgeving noodzakelijk is om misbruik en ongelijkheid op de arbeidsmarkt te bestrijden. Tegelijkertijd is nuance belangrijk: er moet onderscheid worden gemaakt tussen bewuste schijnconstructies en situaties waarin te goeder trouw wordt gewerkt binnen onduidelijke kaders.



Wet DBA: doel en praktijk

De **Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA)** werd op 1 mei 2016 ingevoerd met als doel de arbeidsrelatie tussen opdrachtgevers en zelfstandigen te verduidelijken en schijnzelfstandigheid tegen te gaan. In de praktijk bleken de beschikbare modelovereenkomsten onvoldoende effectief. Door de aanhoudende kritiek werd de handhaving van de wet meermaals opgeschort, met uitzondering van gevallen waarin sprake was van evidente kwaadwillendheid. Met ingang van **1 januari 2025** komt er een einde aan het handhavingsmoratorium. De Belastingdienst zal weer actief controleren of arbeidsrelaties terecht als zelfstandig worden aangemerkt.

Handhaving in de praktijk

De Belastingdienst heeft aangegeven niet strenger, maar actiever te zullen handhaven. Verhalen over grootschalige inspecties zijn overtrokken: het aantal handhavers blijft beperkt tot circa tachtig medewerkers. De nadruk zal vooral liggen bij de opdrachtgevers. Wanneer uit controle blijkt dat sprake is van schijnzelfstandigheid, kan dit leiden tot naheffingen loonheffingen en boetes.

Er is een belangrijke nuance: alleen in gevallen van kwade opzet of het negeren van eerdere aanwijzingen, kan tot maximaal vijf jaar terug worden gecorrigeerd. In reguliere situaties geldt handhaving vanaf 1 januari 2025, en zal de Belastingdienst zich eerder op verbetering van de situatie dan op directe bestraffing richten.

Hoewel zelfstandigen zich zorgen maken over persoonlijke sancties, is die vrees grotendeels onterecht. Voor hen verandert er voorlopig weinig. Wel blijft de mogelijkheid bestaan dat de Belastingdienst bij de jaarlijkse aangifte beoordeelt of er wel terecht gebruik is gemaakt van fiscale ondernemersvoordelen.

Nieuwe wet in de maak: VBAR

Om op termijn tot meer duidelijkheid te komen, werkt het kabinet aan een nieuwe wet: de **Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR)**. Deze wet heeft, net als de DBA, als doel om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, maar kiest voor een andere beoordelingsmethode.

Centraal staat de zogeheten **WZOP-toets**, waarin op drie hoofdpunten wordt beoordeeld of iemand zelfstandig ondernemer is:

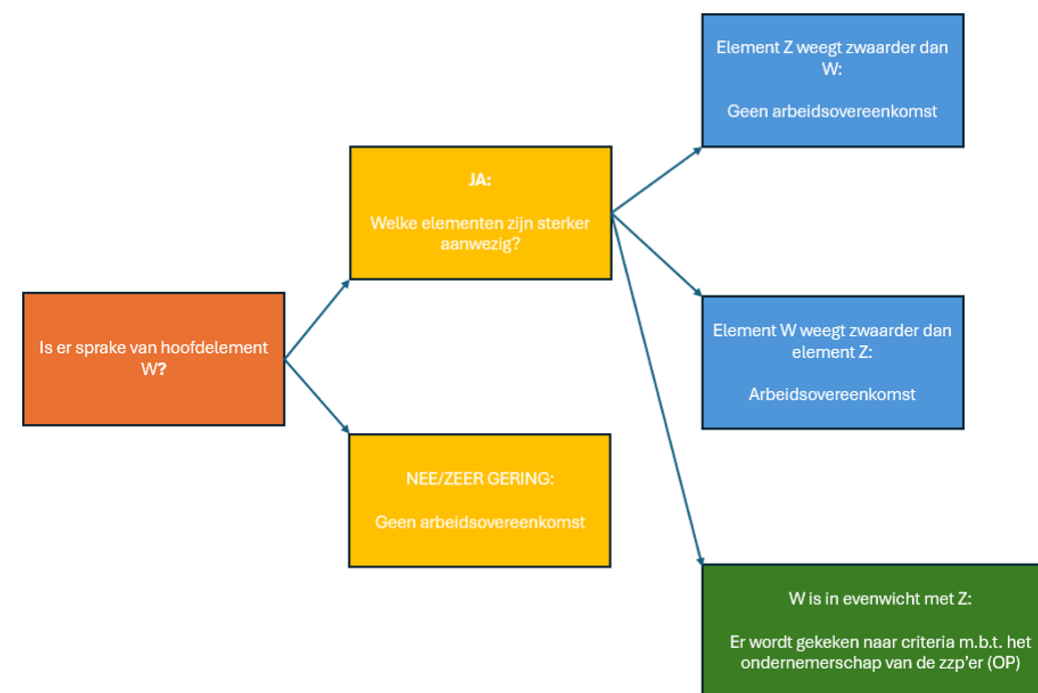
- **W:** Elementen die wijzen op werknemerschap (bijvoorbeeld gezagsverhouding, integratie in de organisatie);nspersonen aan te stellen (bij voorkeur extern);
- **Z:** Elementen die duiden op zelfstandigheid (zoals eigen materieel, eigen klantenbestand);
- **OP:** De mate van ondernemerschap van de persoon zelf.

Wanneer de elementen ‘werknemer’ en ‘zelfstandige’ in evenwicht lijken te zijn, kan het persoonlijke ondernemerschap (zoals meerdere opdrachtgevers, financiële risico's) de doorslag geven.

Hieronder een overzicht van de hoofdelementen en de bijbehorende indicaties.

W	Werk-inhoudelijke en organisatorische sturing	- De werkgever is bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop de werkende de werkzaamheden moet uitvoeren en de werkende moet deze ook opvolgen - De werkgever heeft de mogelijkheid om de werkzaamheden van de werkende te controleren en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen - De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie - De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie - Werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten
Z	Eigen rekening en risico	- De financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen bij de werkende - Bij het verrichten van de werkzaamheden is de werkende zelf verantwoordelijk voor gereedschap, hulpmiddelen en materialen - De werkende is in het bezit van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden, die in de organisatie van de werkgever niet structureel aanwezig is - De werkende treedt tijdens de werkzaamheden zelfstandig naar buiten. Er is sprake van een korte duur van de opdracht en/of een beperkt aantal uren per week
OP	Persoonlijke kenmerken werkende	- De werkende heeft meerdere opdrachtgevers per jaar - De werkende besteedt tijd en/of geld aan het verwerven van een reputatie en het vinden van nieuwe klanten of opdrachtgevers - De werkende heeft bedrijfsinvesteringen van enige omvang - De werkende gedraagt zich administratief als zelfstandig ondernemer. KVK-inschrijving, btw- ondernemer en/of recht op fiscale voordelen van het ondernemerschap

WZOP-toets schematisch:



Daarnaast bevat het **wetsvoorstel een rechtsvermoeden van werknemerschap** bij een uurtarief onder de **€ 33,-**. Dit maakt het voor zzp'ers eenvoudiger om – als zij daar behoefte aan hebben – een arbeidsovereenkomst af te dwingen. De verwachting is dat de VBAR op zijn vroegst op **1 januari 2026** in werking treedt.

Visie van de RMU

De RMU onderschrijft het belang van heldere regelgeving rondom arbeidsrelaties en staat positief tegenover actieve handhaving van schijnzelfstandigheid, mits deze zorgvuldig en proportioneel gebeurt. Het doel moet zijn om misstanden aan te pakken, niet om zelfstandigen of goedwillende opdrachtgevers te ontmoedigen. Daarbij vraagt de RMU nadrukkelijk aandacht voor de volgende punten:

- **Bescherm de echte zelfstandige.** Voorkom dat handhaving leidt tot onnodig verlies van opdrachten voor zelfstandigen die bewust en aantoonbaar als ondernemer opereren.

- **Richt handhaving op probleemgevallen.** Focus op situaties van onderbetaling, dwang, of misbruik – niet op onbedoelde fouten in complexe regels.
- **Bied duidelijkheid met de VBAR.** De RMU ziet in de WZOP-toets een kans om meer houvast te geven aan werkgevers én zelfstandigen. Tegelijkertijd vraagt de toets om zorgvuldige toepassing, zodat ondernemers niet onterecht als werknemers worden aangemerkt.
- **Toetsing aan praktijk en rechtszekerheid.** De RMU hoopt dat het rechtsvermoeden niet leidt tot overcorrectie, maar juist bijdraagt aan betere bescherming voor kwetsbare werkenden.

De RMU roept opdrachtgevers op om hun samenwerkingen met zelfstandigen kritisch tegen het licht te houden, zich goed te laten informeren en op tijd maatregelen te nemen waar nodig. Daarbij is het belangrijk om niet te handelen uit angst of onzekerheid, maar op basis van feiten, contractuele duidelijkheid en wederzijds vertrouwen.

Arbeidsimmigratie: tussen noodzaak en verantwoordelijkheid

Arbeidsimmigratie is een onderwerp dat het publieke en politieke debat sterk beïnvloedt. Bij recente verkiezingen – zowel nationaal als Europees – speelde het thema een dominante rol. Toch wordt arbeidsimmigratie in het maatschappelijk debat vaak te eenzijdig benaderd. De aandacht gaat veelal uit naar asielzoekers en migratie buiten Europa, terwijl de overgrote meerderheid van migranten naar Nederland komt om hier te werken. Het gaat dus vooral om economische migratie: mensen die, al dan niet tijdelijk, hun land verlaten om werk te verrichten in Nederland.



De economische realiteit

Wie de dynamiek van arbeidsmigratie wil begrijpen, moet vooral naar de arbeidsmarkt kijken. Veel migranten komen naar Nederland vanwege de vraag naar arbeid – vaak in sectoren waar structureel personeelstekorten zijn, zoals de land- en tuinbouw, vleesverwerking, logistiek of de zorg. De lonen in Nederland liggen aanzienlijk hoger dan in de landen van herkomst, waardoor het voor deze arbeidsmigranten aantrekkelijk is om hier tijdelijk te werken. Tegelijkertijd zijn veel werkgevers afhankelijk geworden van deze instroom van buitenlandse arbeidskrachten om hun bedrijfsvoering draaiende te houden.

Het Centraal Planbureau (CPB) beschrijft in zijn rapport “70 jaar economische dynamiek en migratie” hoe arbeidsmigratie zich door de tijd heen ontwikkeld heeft. De vergelijking met de arbeidsmigratie van de jaren 60 en 70, toen grote groepen gastarbeiders uit Turkije en Marokko naar Nederland kwamen, ligt voor de hand. Destijds werden deze arbeidskrachten ook geworven voor laagbetaald, fysiek zwaar werk. Velen van hen raakten op termijn werkloos of arbeidsongeschikt toen de vraag naar hun werk afnam – met grote persoonlijke én maatschappelijke gevolgen.

Het CPB trekt hieruit een duidelijke les: arbeidsmigratie vraagt om een **langetermijnvisie**. Een toekomstgericht migratiebeleid moet niet alleen inspelen op actuele tekorten, maar ook oog hebben voor de duurzame inzetbaarheid van arbeidsmigranten én voor de sociale en economische impact op langere termijn.

Arbeidsmigratie als beleidsvraagstuk

In het politieke debat worden soms quota of zelfs een volledige stop op arbeidsmigratie bepleit. Daarbij wordt vaak gewezen op de druk op huisvesting, de draagkracht van de verzorgingsstaat en maatschappelijke spanningen. Tegelijkertijd

benadrukken andere partijen dat arbeidsmigratie noodzakelijk is om economische processen draaiende te houden, zeker met het oog op de vergrijzing en personeelstekorten.

De realiteit is dat Nederland zonder arbeidsmigranten veel productieprocessen niet meer rond krijgt. Sectoren als de zorg, bouw, logistiek en landbouw zouden bij een plotselinge rem op arbeidsmigratie ernstig in de knel komen. Zo berekende het Sociaal en Cultureel Planbureau dat, bij gelijkblijvend zorgniveau, **één op de vier jongeren** straks in de zorg zou moeten werken. Dat is onhaalbaar zonder extra instroom van buiten.

Arbeidsmigratie vraagt dus niet om kortzichtige maatregelen, maar om **gericht beleid** dat bijdraagt aan een eerlijke en houdbare arbeidsmarkt. Daarbij moet ook het onbenutte arbeidspotentieel in Nederland – bijna een miljoen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt – nadrukkelijk in beeld blijven.

De RMU over arbeidsmigratie

De RMU kijkt met een nuchtere en kritische blik naar arbeidsmigratie. Aan de ene kant ziet de RMU dat arbeidsmigranten in bepaalde sectoren een belangrijke bijdrage leveren. Aan de andere kant constateert zij dat de maatschappelijke kosten en sociale gevolgen vaak onvoldoende worden meegewogen. Het zijn vooral ondernemingen die financieel profiteren van goedkope arbeidskrachten uit het buitenland, terwijl lokale gemeenschappen geconfronteerd worden met problemen rond huisvesting, leefbaarheid en druk op voorzieningen.

De RMU maakt zich sterk voor een beleid dat gericht is op **eerlijk werk, gelijke beloning en fatsoenlijke huisvesting** – óók voor arbeidsmigranten. Tegelijkertijd moeten maatregelen worden genomen om misstanden tegen te gaan en maatschappelijke spanningen te beperken.

De RMU pleit daarom voor de volgende maatregelen:

- **Afspraken op Europees niveau** over het aantal toegelaten arbeidsmigranten, de maximale contractduur en de toegang tot sociale voorzieningen. Dergelijke afspraken kunnen botsen met het vrij verkeer van personen binnen de EU, maar zijn noodzakelijk voor een eerlijke verdeling van lasten en lusten.
- **Voorkom uitbuiting.** Malafide uitzendbureaus moeten worden aangepakt. De cao van de inlenende werkgever moet leidend zijn, ook voor uitzendkrachten en werknemers van onderaannemers. Inhoudingen op loon moeten worden verboden.
- **Gelijk speelveld voor alle werkenden.** Fiscale regelingen die arbeidsmigratie tegen lage loonkosten mogelijk maken, zoals de ET-regeling, moeten worden afgeschaft.
- **Brede inzetbaarheid stimuleren.** Arbeidsmigranten moeten ook inzetbaar zijn buiten de sector waar ze aanvankelijk voor zijn gekomen. Dat vergroot hun kansen op langdurige participatie en verkleint het risico op werkloosheid.
- **Versterk toezicht en handhaving.** De arbeidsinspectie moet voldoende capaciteit hebben om toezicht te houden op naleving van arbeidsomstandigheden en eerlijke beloning.
- **Vergeet de Nederlandse werkzoekende niet.** De RMU benadrukt dat alle inspanningen rond arbeidsmigratie gepaard moeten gaan met extra inzet op scholing, begeleiding en arbeidsbemiddeling voor mensen in Nederland die nu nog langs de kant staan.

Conclusie

Arbeidsmigratie is een realiteit én een noodzaak, maar ook een uitdaging. Nederland heeft arbeidsmigranten nodig, maar moet tegelijkertijd werk maken van eerlijke voorwaarden, bescherming tegen misbruik, én aandacht voor de maatschappelijke impact. De RMU wil bijdragen aan een constructief en eerlijk debat, waarin ruimte is voor economische belangen,

maar waarin ook de menselijke maat en sociale rechtvaardigheid leidend zijn.

Kaders arbeidsvoorwaardenbeleid van de RMU

In dit hoofdstuk schetst de RMU de kaders voor het arbeidsvoorwaardenbeleid van het komende jaar. Deze uitgangspunten zijn richtinggevend voor de inzet van de RMU aan cao-tafels en in bredere beleidsdiscussies. De RMU wil daarbij bijdragen aan eerlijke en duurzame arbeidsverhoudingen, met oog voor de belangen van werknemers én werkgevers. Onze voorstellen sluiten aan bij actuele sociaaleconomische ontwikkelingen en zijn erop gericht om werk structureel lonender, veiliger en toekomstbestendiger te maken.



1. Loonwens: ten minste 4,5%

De RMU baseert haar loonwens op de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit en het verwachte inflatieniveau. Volgens de Macro Economische Verkenningen 2025 van het CPB stijgt de arbeidsproductiviteit met 1,3% en bedraagt de verwachte inflatie 3,2%. Dit leidt tot een loonruimte van ongeveer 4,5%.

Daarom stelt de RMU een algemene loonwens van **minimaal 4,5% op jaarbasis**. Dit is een uitgangspunt: afhankelijk van de situatie binnen sectoren kan er reden zijn om een hogere of lagere inzet te hanteren. Maatwerk blijft essentieel.

2. Werken moet lonen – ook voor lagere inkomens

Hoewel het aantal mensen dat onder de armoedegrens leeft daalt, blijft er sprake van zogeheten werkende armen. Denk aan alleenstaande ouders die in deeltijd werken, zelfstandig ondernemers met lage uurtarieven of werknemers op flexibele contracten. De RMU vindt dat **werk altijd moet lonen**. Daarom pleiten wij voor:

- vereenvoudiging van het stelsel van toeslagen en inkomensondersteuning, gericht op inkomenszekerheid;
- een kleinere kloof tussen bruto- en netto-inkomen, met name door lagere werkgeverslasten bij lagere inkomens;
- minder bureaucratie voor werk vanuit een uitkeringssituatie;
- toegang tot een brede arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen, inclusief een basisvoorziening bij inkomensverlies;
- versterking van de rechtspositie van zzp'ers, onder meer door een wettelijk rechtsvermoeden van werknemerschap bij een uurtarief onder de € 35.

3. Vaste contracten als norm

Wie structureel werk verricht, moet kunnen rekenen op een contract voor onbepaalde tijd. De RMU vindt dat **vaste contracten de norm moeten zijn** en stelt voor:

- de ketenregeling aan te passen, zodat maximaal twee tijdelijke contracten binnen 24 maanden mogelijk zijn;
- in cao's duidelijk vast te leggen in welke gevallen flexibele contracten zijn toegestaan;
- gelijke arbeidsvoorwaarden voor flexwerkers en vaste medewerkers.

4. Financieel adviesgesprek voor werknemers

De RMU pleit ervoor dat werknemers **eens per twee jaar recht krijgen op een financieel adviesgesprek**, gefinancierd door de werkgever. Dit gesprek helpt medewerkers om inzicht te krijgen in hun financiële situatie en bevordert financieel welzijn, wat ook ten goede komt aan de inzetbaarheid.

5. Minimale stagevergoeding

Er is grote ongelijkheid in stagevergoedingen tussen sectoren. De RMU is voorstander van een **minimale stagevergoeding van € 500 per maand** voor alle stagiairs, ongeacht niveau (mbo of hbo). Voor kortdurende stages kan hiervan worden afgeweken. Bij meewerkstages past een reële beloning.

6. Verkorting loondoorbetaling bij ziekte

De RMU wil dat bij **kleine werkgevers (25 tot 50 werknemers)** de loondoorbetaling bij ziekte wordt verkort van twee naar één jaar. Dit verlaagt het risico van werkgevers bij het aannemen van personeel. Voorwaarde is dat:

- het opzegverbod tijdens ziekte van twee jaar in stand blijft;
- er een **publiek gefinancierde basisverzekering voor arbeidsongeschiktheid** komt voor alle werkenden (vast, flex, uitzend, zzp);

- deze verzekering 18 maanden dekking biedt, met een evenredige premie-inleg.

7. Gelijke belastingdruk voor een- en tweeverdieners

De RMU is voor een **leefvormneutraal belastingstelsel** dat uitgaat van draagkracht. Nu betaalt een eenverdienersgezin met € 50.000 aan inkomen ongeveer € 13.000 belasting, terwijl een tweeverdienersgezin met hetzelfde totaalinkomen slechts € 3.000 betaalt. Dat is onrechtvaardig. De RMU wil af van deze scheve verdeling.

8. Vervroegde uitdiensttreding mogelijk maken

Op basis van het pensioenakkoord wil de RMU dat in cao's gebruik wordt gemaakt van de **mogelijkheden tot vervroegde uitdiensttreding vanaf 64 jaar**. Daarbij hoort:

- het fiscaal gunstig kunnen sparen van bovenwettelijke verlofdagen (tot max. 100 weken);
- stimulering van regelingen zoals de **80-90-100%-regeling** (80% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw).

9. Pensioenadvies vijf jaar voor AOW-leeftijd

Veel werknemers zijn onvoldoende op de hoogte van hun pensioensituatie. De RMU stelt voor dat iedere werknemer **vijf jaar voor de AOW-leeftijd recht krijgt op een pensioenadvies**, bijvoorbeeld via doorverwijzing naar een onafhankelijk pensioenadviesbureau.

10. Extra verlof gekoppeld aan inzetbaarheid en rouwverlof

De RMU wil:

- één week **extra bovenwettelijk verlof** invoeren, expliciet gericht op duurzame inzetbaarheid. Werkgever en werknemer bepalen samen de inzet.
- een wettelijk **rouwverlof van 10 dagen** bij overlijden van een naaste in de eerste graad, op

te nemen binnen een half jaar. Dit is belangrijk voor het herstel van de werk-privébalans en het mentaal welzijn.

11. Volledige loondoorbetaling bij geboorte- en ouderschapsverlof

Werknemers hebben bij geboorte of ouderschapsverlof recht op een uitkering van 70% via het UWV. De RMU vindt dat dit moet worden aangevuld tot **100% van het salaris**. Zo wordt het verlof voor iedereen toegankelijk en wordt het welzijn van jonge gezinnen ondersteund – een belangrijk aandachtspunt voor de RMU.

Slotbeschouwing – Reflectie en Vooruitblik

De arbeidsvoorwaardennota vormt een samenhangend beleidsdocument waarin de kernwaarden van de RMU duidelijk naar voren komen. RMU heeft in deze nota een breed spectrum aan thema's belicht: van de aanpak van de arbeidsmarkt en het bestrijden van stille armoede tot het verbeteren van arbeidsongeschiktheidsregelingen, duurzame inzetbaarheid en sociale veiligheid. Elk hoofdstuk biedt concrete kaders en voorstellen die, hoewel inhoudelijk stevig verankerd, ruimte laten voor maatwerk in de praktijk.

RMU heeft ingezet op een heldere formulering van de uitgangspunten en streeft naar een beleid dat enerzijds recht doet aan de economische realiteit en anderzijds de sociale rechtvaardigheid waar RMU voor staat. Hierbij staat de wens centraal dat iedere werknemer – ongeacht de contractvorm – toegang heeft tot passende bescherming en kansen op ontwikkeling. RMU wil dat arbeidsvoorwaarden niet alleen een middel zijn om de concurrentiepositie van ondernemingen te versterken, maar vooral een instrument vormen om het welzijn en de duurzame inzetbaarheid van mensen te waarborgen.

Met het oog op de toekomst legt RMU de nadruk op enkele speerpunten voor het komende jaar:

- **Duidelijkheid en continuïteit:** RMU wil dat de kaders in de nota de basis vormen voor structurele afspraken in cao's en in de beleidsvoering, zodat de arbeidsmarkt evenwichtig en toekomstbestendig blijft.
- **Eerlijke en duurzame arbeidsrelaties:** RMU streeft ernaar dat vaste contracten de norm worden, dat sociale zekerheid toegankelijk is voor alle werkenden en dat flexibele arbeid de ondersteuning krijgt die nodig is om te voorkomen dat mensen achterblijven.

- **Versterking van sociale veiligheid en inclusiviteit:** RMU zet zich in voor een veilige werkcultuur waarin respect, open communicatie en heldere gedragsregels centraal staan. Dit is een essentiële voorwaarde voor menswaardig werk.
- **Actieve betrokkenheid bij maatschappelijke vraagstukken:** In thema's als arbeidsongeschiktheid, arbeidsmigratie en financiële zekerheid wil RMU verdere stappen zetten om structurele problemen aan te pakken en misstanden te voorkomen.

De nota reflecteert de ambitie van RMU om niet alleen als beleidsadviseur op te treden, maar ook als katalysator voor verandering in de praktijk. RMU gelooft dat een toekomstbestendig arbeidsvoorwaardenbeleid bijdraagt aan een maatschappij waarin iedereen, van werknemer tot zelfstandige, volwaardig en met waardigheid aan het werk kan zijn.

Met deze nota geeft RMU richting aan het beleid van het komende jaar, waarbij de focus ligt op zowel interne verbetering als het leveren van een constructieve bijdrage aan het publieke debat. RMU blijft zich inzetten voor een eerlijk, duurzaam en menswaardig arbeidsklimaat, waarin zowel economische als sociale belangen in balans zijn.





