

7. Kaders arbeidsvoorwaardenbeleid RMU

1. 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 2023 van het CPB in 2023 met 1,8%. Het verwachte inflatieniveau (de geharmoniseerde consumentenprijsindex) ligt in 2023 op 5,6%, aldus het CPB, in een variant waarin rekening wordt gehouden met een hoge gasprijs.¹ De traditioneel berekende loonruimte voor 2023 zou volgens deze verwachtingen uitkomen rond de 7,5%. In crisistijd is echter veel onzeker gebleken, ook als het gaat om economische ramingen. Wat betreft de hoogte en de duur van de inflatie moet achteraf gesteld worden dat geen enkele uitgesproken verwachting juist is gebleken. Niemand had ooit gedacht dat in augustus 2022 de inflatie in Nederland de 13% zou aantikken. En alhoewel de energieprijzen niet tot de traditionele kerninflatie worden gerekend, zijn zij inmiddels een doorslaggevende factor geworden in onze economie: niet alleen als het gaat om koopkracht, maar ook wat betreft de verwachtingen voor het bedrijfsleven. De onzekerheid over de economische ontwikkelingen is heel groot. De oorlog tussen Rusland en Oekraïne heeft niet alleen onvoorspelbare directe gevolgen voor de prijs en de levering van energie, ook het consumentenvertrouwen krijgt hierdoor een grote klap. Bedrijven worden met hoge kosten geconfronteerd. Kosten die in het gunstigste geval kunnen worden doorberekend aan de afnemers (wat de inflatie ook weer zal aanwakkeren) en die in het ongunstigste geval zullen leiden tot bedrijfsbeëindiging. Het IMF verwacht voor Nederland (in tegenstelling tot de – iets oudere – macro-economische verkenning van het CPB) dat in 2023 een economische recessie zich zal inzetten.

Wat betekent dit voor de loonwens van de RMU? Het is niet reëel om de volledige inflatie voor rekening van het bedrijfsleven te laten komen. Dat zou tot een onverantwoorde kostenverhoging voor het bedrijfsleven leiden en daarmee tot een economische stagnatie. De loon-prijsspiraal die zal ontstaan zal er ook toe leiden dat de rekening uiteindelijk weer op het bordje van de consument terecht zal komen. Daarom is wat de RMU betreft bij de loonontwikkeling voorzichtigheid blijvend geboden. De overheid zal ook moeten bijspringen om de koopkracht te beschermen en de gevolgen van de inflatie enigszins te dempen. En ook de werknemers zullen hun deel moeten bijdragen. Het is het verlies dat we zullen moeten nemen als gevolg van de oorlog en de geopolitieke spanningen.

De RMU is zich ervan bewust dat de hoge inflatie met name bij de lagere inkomens voor problemen zorgt. En dat juist de laagste inkomens extra ondersteuning nodig hebben. De RMU wil daarom naast een procentuele loonsverhoging voor alle salarissen extra inzetten op een nominale loonsverhoging. Anders gezegd: een combinatie van “procenten en centen”. De loonruimte valt daarmee uiteen in twee componenten: een procentuele en een nominale loonsverhoging.

Om rekening te houden met de draagkracht van bedrijven en sectoren is de RMU altijd voorstander geweest van maatwerk. Vertrekpunt daarbij is een algemene loonwens. De RMU formuleert die loonwens als volgt: een loonsverhoging van 4,5% en een minimale nominale loonsverhoging van EUR 100 bruto per maand. De nominale loonsverhoging zou eventueel kunnen worden toegekend aan inkomens tot een bepaalde grens.

¹ Raming Macro Economische Verkenning 2023 (MEV) (cpb.nl)

2. Ten tijde van het afspreken van de contractlonen voor 2022 is in de meeste gevallen logischerwijze geen rekening gehouden met hyperinflatie zoals die in 2022 de kop op stak. De RMU is geen voorstander van een automatische prijscompensatie, en zoals eerder aangegeven acht de RMU het ook niet reëel dat de inflatie middels de loonontwikkeling helemaal voor rekening van de werkgevers komt. Daarbij moet er ook oog zijn voor het feit dat de overheid ook veel heeft gedaan voor de burgers, zoals accijnsverlagingen en maatregelen om de energierekening te dempen. Niettemin heeft de inflatie in 2022 wel geleid tot een (waarschijnlijk blijvend) verhoogd prijspeil en een “gat” in de doorgaande loonontwikkeling. Om de werknemers hierin tegemoet te komen, acht de RMU het reëel dat een eenmalige uitkering van tussen de 300 en 1000 euro bruto onderdeel kan uitmaken van de contractafspraken over 2023. Het zal wat de RMU betreft een branche-afhankelijke afspraak zijn die met name bedoeld is als steun in de rug voor de koopkracht van werknemers, zonder dat de werkgevers hiermee een langdurig doorwerkende loonverplichting aangaan.
3. 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 langer 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 bijverdienberekeningen 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.
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. Ook zou onderzocht kunnen worden of en in hoeverre de coronamaatregelen een opmaat kunnen zijn voor een meer permanente deeltijd-WW.

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 tijdelijk te overbruggen, of om de zij-instromer een periode (extra) betaald studieverlof te kunnen toekennen. Verder dient de onderwijsbevoegdheid gemakkelijker en sneller behaald te kunnen worden op grond van kennis en ervaring, en dienen onderwijswerkgevers scholing op het gebied van de pedagogische en didactische aspecten van de studie binnen het dienstverband te laten plaatsvinden.
6. De RMU is voorstander van een minimale stagevergoeding van € 500,- per maand. 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. Verder ligt het wat de RMU betreft in de rede om een echte meewerkstage reëel te belonen.
7. De RMU vindt dat in een onderneming waar 50 of meer personen werken, het 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 om werk en privé op elkaar af te stemmen, maar ook in het kader van efficiënt werken en het beperken van de verkeersbewegingen. Daarbij komt dat de 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 er ook in deze bedrijven en instellingen expliciet aandacht komt voor thuiswerken.
8. 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 een periode van zes tot maximaal twaalf 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. De RMU onderkent hier wel een risico: het verkorten van de loondoorbetalingsverplichting zou er

in theorie toe kunnen leiden dat de prikkel voor werkgevers om de werknemer te laten re-integreren afneemt. Bij het verkorten van de periode van loondoorbetaling moet wel voorzien worden in maatregelen die deze prikkel in stand houdt. Anderzijds is het ook zo dat het vaak na een jaar al duidelijk is wat de kansen zijn voor een werknemer om in het eigen werk weer terug te keren. Het volgen van een re-integratietraject, "tweede spoor", is dan veelal een moeilijk traject dat vaak niet tot het gewenste resultaat leidt.

Vooraf voor kleine werkgevers kan een langdurige periode van loondoorbetaling en re-integratieverplichtingen een belemmering opleveren voor het in vaste dienst nemen van personeel. Het bestaande opzegverbod van twee jaar tijdens ziekte 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.

9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. Het is belangrijk om de balans tussen gezin, zorg en werk te herstellen. Het is belangrijk dat ouders de vrijheid krijgen om keuzes te maken die passen bij hun principes en bij de persoonlijke situatie. Ouders nemen hun verantwoordelijkheid hiervoor samen: de zorg in en voor een gezin 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.