

Visie op arbeidsvoorwaarden

2024



**Waar de RMU
zich dit jaar hard
voor maakt**

Colofon

De commissie Arbeidsvoorwaardenbeleid bestaat uit:

mr. J.G.N (Jan) Schreuders - Coördinator Nota Arbeidsvoorwaardenbeleid

mr. G. (Bert) van den Bosch

B. (Bart) van Dam

G. (Gijsbert) Heenck

mr. M.C. (Marcel) de Jong

A. (André) de Jong

M. (Rien) van Koeveringe

Aan deze uitgave werkten verder mee:

Anneke Bisschops (RediScript), Willy van Capelleveen, Eibert Spaan

Vormgeving: Marina van Delft, Cover: Treffend & Co

Beelden binnenwerk: Getty Image

Beeld achterzijde: Judith Leroy Fotografie

Inhoudsopgave

1	Het nut van arbeidsvoorwaarden	4
2	De arbeidsmarkt wordt aangepakt	6
3	Stille armoede en basisbaan	11
4	De gevolgen van de hoge inflatie voor het arbeidsvoorwaardenbeleid	17
5	Vluchtelingen op de arbeidsmarkt	23
6	Kaders arbeidsvoorwaardenbeleid RMU	27
7	Pensioen en AOW	33
8	Sociale veiligheid op het werk	36
9	Duurzame inzetbaarheid en werk-privébalans	43
10	Publieke sector	50

Het nut van arbeidsvoorwaarden

Voor de RMU is en blijft bezinning op brede maatschappelijke thema's heel belangrijk. We spitsen dit in deze arbeidsvoorwaardennota toe op onderwerpen die te maken hebben met werknemers, ondernemers en werkgevers. Arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk, omdat ze veel impact hebben op de kwaliteit van arbeid en op de motivatie van werknemers. Goede ar-



beidsvoorwaarden kunnen eraan bijdragen dat werknemers zich gewaardeerd en gemotiveerd voelen. Het tegenovergestelde is helaas ook waar; slechte arbeidsvoorwaarden kunnen leiden tot onbegrip en ontevredenheid en kunnen zelfs tot gevolg hebben dat werknemers zich niet meer verbonden voelen met de organisatie en daarom op zoek gaan naar ander werk. Goede arbeidsvoorwaarden hebben dus zeker nut!

Met de arbeidsvoorwaardennota maken we duidelijk waar de RMU voor staat en waar de RMU (dus) voor gaat! We bezinnen ons, inmiddels al weer veertig jaar, vanuit een Bijbelse visie op maatschappelijke vraagstukken. De RMU biedt toerusting op het snijvlak van christen zijn in en op je werk en binnen je onderneming. Dat doen we door na te denken en te spreken over maatschappelijke en principiële onderwerpen, over hoe we invulling geven aan de opdracht van God, door rentmeesterschap op de werkvloer in praktijk te brengen en onze naasten met respect te behandelen. De Bijbel is ons kompas van waaruit we aandacht geven aan relaties tussen mensen, een duurzame economie, bescherming van de zwakken en aan betekenisvol werk.



De sociale en economische omstandigheden in onze samenleving veranderen razendsnel. Dat

vraagt steeds weer om bijstelling van de agenda en het maken van keuzes. Om dat op een verantwoorde manier te doen, is het nodig dat er op een samenhangende wijze uitdrukking wordt gegeven aan de Bijbelse beginselen.

Deze nota hanteren we als een handboek voor de keuzes die we als RMU maken om vervolgens de standpunten gefundeerd te bepleiten of te verdedigen. Het maken van dergelijke keuzes en het formuleren van standpunten is in onze ingewikkelde maatschappij niet altijd eenvoudig. De aardverschuiving die politiek heeft plaatsgevonden, zal er waarschijnlijk ook toe leiden dat er bakens worden verzet die werknemers, ondernemers en werkgevers zullen raken. Dit vraagt om bezinning, meedenken en beïnvloeding vanuit Bijbels perspectief.



Er zijn veel vraagstukken die je niet zomaar oplost met een simpel voor of tegen, links of rechts. Een hoger loon betekent bijvoorbeeld niet altijd dat een gezin ook meer te besteden heeft. De complexe systematiek van toeslagen

nodigt niet altijd uit om meer te gaan werken. Daarnaast worden eenverdieners onevenredig zwaar belast, waardoor ze soms maar moeilijk hun gezin kunnen onderhouden. Dit geeft al bij voorbaat een ongelijk speelveld van waaruit de politiek invulling wil gaan geven aan bestaanszekerheid.

“Goede arbeidsvoorwaarden kunnen eraan bijdragen dat werknemers zich gewaardeerd en gemotiveerd voelen.”

En zo is het ook met het arbeidsvoorwaardenbeleid van de RMU. Het zal niet de oplossing bieden voor ieder vraagstuk. Dat is ook logisch, omdat de materie weerbarstig en complex is. Maar het beleid is wel een serieuze, gewetensvolle doordening van de vraagstukken en de samenhang daartussen, met een heldere rode draad en een duidelijk kompas. Gods Woord reikt ons hiervoor noties aan. Bijvoorbeeld over sociale gerechtigheid en rentmeesterschap. En vanuit dit onveranderlijke fundament kijkt de RMU aan tegen de vragen die op ons afkomen vanuit samenleving en arbeidsmarkt. Van harte uitgenodigd om hierover met ons in gesprek te gaan!

Eibert Spaan, bestuurder RMU.

2 De arbeidsmarkt wordt aangepakt

Doorgeschoten flexibilisering, een tweedeling in de arbeidsmarkt, schijnzelfstandigheid, draaideurconstructies: allemaal problemen op de arbeidsmarkt die al jaren vragen om een aanpak. Nadat de commissie-Borstlap in 2020 een advies had uitgebracht, komt het kabinet nu met een vervolg: minister Van Gennip (Sociale Zaken) stuurde op 3 april 2023 een brief naar de Tweede Kamer waarin een aantal wetswijzigingen worden aangekondigd. Werkgevers en werknemers staan in grote lijnen achter de gepresenteerde plannen.



Het is al jaren duidelijk en ook een grote zorg dat de verschillen tussen werkenden met een vaste baan en werkenden met een flexibele baan groot zijn. Onder werkenden met een flexibele baan verstaan we in dit verband ook diegenen die werk verrichten dat normaal gesproken, gezien de context, in loondienst gebeurt, maar door deze werkenden als “ondernemer” wordt verricht: de zogenaamde schijnzelfstandige.

De flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt is met meer dan 2 miljoen flexwerkers en meer dan 1,2 miljoen zzp'ers excessief. Veel flexwerkers en zzp'ers bouwen weinig tot niets op aan sociale zekerheid en pensioen. Ook dragen zij in financieel opzicht veel minder bij aan het stelsel van sociale zekerheid. Dit gegeven zal op langere termijn dit stelsel aantasten. Minstens zo zorgelijk is dat een steeds groter wordende groep flexwerkers achterblijft in bestaans- en inkomenszekerheid. Op de langere termijn zal dit onze economie en daarmee onze samenleving ondergraven. Want de verdeling van vast werk, scholing en ontwikkeling en van de zekerheid van een vangnet wordt steeds ongelijker. Dat kan ontwrichtend werken in de samenleving. Dit is de belangrijkste reden waarom de RMU voorstelt dat alle werkenden gaan bijdragen aan de sociale voorzieningen en dat elke werkende ongeacht zijn of haar contract ook toegang heeft tot die voorzieningen als dat nodig is.

Verder wil de RMU er zich sterk voor maken dat alle werkenden de zekerheid krijgen die ze verdienen. Duurzaamheid heeft immers ook een sociale kant en daarbij horen duurzame arbeidsverhoudingen die mensen niet alleen meer zekerheid bieden, maar die ook zorgen voor een duurzame binding tussen werknemer en onderneming en voor arbeidsrelaties

waarin over en weer in elkaar geïnvesteerd wordt. Dat laatste is ook belangrijk: voor zowel flexwerkers als zzp'ers geldt dat (om)scholing minder toegankelijk is; in hen wordt veel minder geïnvesteerd dan in vaste werknemers. Dit raakt vooral jongeren en laagopgeleiden. Dit maakt flexwerkers relatief kwetsbaar.



De route naar sociale duurzaamheid begint met een rechtvaardige verdeling en toedeling van arbeid. De RMU wil daarom inzetten op het maximaal stimuleren van en het investeren in duurzame arbeidsrelaties voor alle werkenden. Dat komt in hoofdlijnen neer op:

- het maximaal stimuleren van vaste contracten door deze contracten voor werkgevers aantrekkelijker te maken.
- een stelsel van sociale voorzieningen, waar alle werkenden los van de contractvorm toegang tot hebben en waar alle werkenden aan bijdragen.

Inmiddels vroeg de arbeidsmarkt wel om een concreet vervolg op de adviezen van de commissie-Borstlap. Met name de vraagstukken rond de

schijnzelfstandigheid (diverse rechtszaken zijn er gevoerd) en die rond de risicoafdekking van inkomensverval van zelfstandigen riepen om concrete stappen door de wetgever. Te meer daar de rechtspraak, hoe positief die ook steeds weer uitviel voor de schijnzelfstandigen, uitdrukkelijk bleef verwijzen naar de wetgevende macht en zelf weinig tot geen nieuw recht ontwikkelde.

Wat is het kabinet de komende jaren van plan in de wet te regelen? Een overzicht van de belangrijkste voorgenomen maatregelen.

- **Het vaste contract wordt de norm.** Is een taak, een bepaald werk of een baan structureel? Dan hoort daarbij een vast contract. Tijdelijke contracten zijn alleen toegestaan als een bepaald stukje werk, een taak of een baan echt tijdelijk van aard is. Bijvoorbeeld als er sprake is van een tijdelijk project of een tijdelijke uitbreiding.
- **Na drie contracten voor bepaalde tijd kunnen er vijf jaar geen tijdelijke contracten worden afgesproken.** Dit is bedoeld om draaideurconstructies tegen te gaan. Het gebeurde nogal eens: werknemers kregen drie keer achter elkaar een jaarcontract, vervolgens een half jaar niets, en daarna kon de keten van drie weer overnieuw beginnen. Als deze wetswijziging doorgaat, is dit afgelopen: dan kan de werkgever dezelfde werknemer pas na vijf jaar weer inhuren (tenzij hij hem een contract voor onbepaalde tijd geeft). Het zal niet meer mogelijk zijn hiervan bij cao af te wijken.

- **Oproepcontracten zijn niet meer toegestaan.**

De echte nul-urencontracten zijn straks verboden als het aan het kabinet ligt. Datzelfde geldt voor zogenaamde min-maxcontracten, waarin een bepaald aantal te werken uren werd gegarandeerd met een flinke marge daarboven (het maximum) waarvoor de werknemer zich wel beschikbaar diende te houden voor werk, maar nooit zeker wist of dat werk er zou komen. Er komen in de plaats van dergelijke oproepcontracten altijd contracten waarin voor maximaal een kwartaal een minimum aantal uren gegarandeerd zijn met een marge van 30% eventuele extra uren. Zo krijgt “de oproepkracht” meer zekerheid over werk, het inkomen wat hij daarmee verdient en over de vraag voor hoeveel uur hij zich beschikbaar moet houden. Voor scholieren en studenten blijft het wel mogelijk om op oproepbasis te blijven werken.

“Voor scholieren en studenten blijft het wel mogelijk om op oproepbasis te blijven werken.”

- **Van schijnzelfstandige naar werknemer.** Onlangs heeft de Hoge Raad het bevestigd: de maaltijdbezorgers van Deliveroo zijn geen ondernemers maar werknemers. Net als deze koeriers worden veel mensen tegen wil en dank ingehuurd als ondernemer: ze doen binnen het bedrijf hetzelfde als collega’s die wel in dienst zijn, tegen dezelfde voorwaarden en vallend

onder dezelfde leiding, maar ze worden zogenaamd als ondernemer ingehuurd en krijgen daardoor bij ziekte geen doorbetaling van het loon, en bij werkloosheid krijgen ze geen WW. We noemen dit schijnzelfstandigheid. Bij sommige groepen is het duidelijk dat er sprake is van schijnzelfstandigheid, bij andere groepen en in andere functies is dit soms wat ingewikkeld. Het kabinet wil hier het volgende aan doen: ledere “ondernemer” of zzp’er die is ingehuurd en een bedrag van minder dan 35 euro per uur krijgt, wordt vermoed een werknemer te zijn. We noemen dit een rechtsvermoeden. Het is aan de inhuurder (misschien beter gezegd: de “werkgever”) om wettelijk te bewijzen dat de betreffende persoon wel een echte ondernemer is.

- **Bij langdurige ziekte eerder duidelijkheid over de positie van de werknemer.** De werkgever blijft twee jaar verplicht het loon van een zieke werknemer door te betalen, maar zal door dit voorstel in veel gevallen al na een jaar duidelijkheid kunnen krijgen of de werknemer nog binnen de eigen onderneming moet re-integreren of niet. Als werknemer en werkgever het daarover eens zijn, kan de re-integratie binnen de eigen onderneming na een jaar worden afgerond en kan worden ingezet op re-integratie elders (“tweede spoor”). Worden werkgever en werknemer het daarover niet eens, dan kan het UWV om een oordeel worden gevraagd. Het UWV zal dan beoordelen of de werknemer al dan niet

binnen dertien weken hersteld zal zijn. Zo niet, dan volgt alleen re-integratie elders. Na afloop van de twee jaar ziekte wordt bij kleine werkgevers (onder de 25 personeelsleden) getoetst of de eigen werkplek of functie (zo nodig aangepast) vacant is of niet. Is deze niet vacant, dan kan ontslag volgen. Bij werkgevers met 25 tot honderd werknemers wordt getoetst of er mogelijk nog passende vacatures zijn of binnenkort komen.

- **Een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor ondernemers en zzp'ers.** Deze afspraak stond al in het pensioenakkoord: het is de bedoeling dat alle zelfstandige ondernemers die onder de inkomstenbelasting vallen (niet de directeur-aandeelhouders dus) onder deze verplichte verzekering gaan vallen. Niet van belang is of ze al dan niet personeel in dienst hebben. Zoals de plannen er nu liggen zal er een premie van ongeveer 220 euro per maand betaald moeten worden. De uitkering zal, na een jaar wachttijd, 70% van het laatst verdiende inkomen bedragen (tot aan de grens van 143% van het minimumloon).

Al deze maatregelen zijn op dit moment nog voor-nemens die in wetsvoorstellen uiteindelijk in wetgeving moeten worden omgezet. En er valt wat dat betreft nog veel in te regelen: aan alle voorstellen kleven moeilijkheden en bezwaren die om nadere regelgeving en om doordenking vragen. We stippen een aantal zaken aan.

- Is het niet al te rigoureuus om oproepcontracten totaal te verbieden? Deze vraag is gekoppeld aan de vraag of het oproepcontract eigenlijk wel in belangrijke mate bijdraagt aan onzeker-



heid op de arbeidsmarkt. Zeker, het is vanuit de beschermingsgedachte nodig dat meer mensen zekerheid krijgen rond werk en inkomen, en dat maximale en doorgeschoten flexibiliteit in arbeidsrelaties wordt ingedamd. Maar behoefte aan flexibiliteit zal altijd blijven bestaan. Ook aan de kant van werknemers: er zijn zeker ook werknemers die zeer tevreden zijn met een oproepcontract. Het is een goed uitgangspunt dat het vaste contract de norm wordt, maar er moet ruimte blijven voor duidelijke uitzonderingen. Van belang is dat het uiteindelijke doel, bescherming van hen die bescherming en meer zekerheid nodig hebben, gehandhaafd blijft (ook als het gaat om bijvoorbeeld een vangnet bij ziekte), terwijl uitzonderingen toch mogelijk blijven.

- Hoe moet in vervanging bij ziekte in het primair onderwijs voorzien worden als in de cao PO voortaan niet meer geregeld kan worden dat het

aantal keren vervangen bij ziekte niet aan een maximum gebonden is? Er zijn sectoren waarin het vaste contract niet altijd de norm kan zijn.

- Bovenstaande overwegingen geven aanleiding om serieus de vraag te doordenken of de huidige regelgeving al niet voldoende mogelijkheden biedt die ingezet kunnen worden om doorgeslagen flexibilisering als gevolg van oproepcontracten in te dammen. Te denken valt aan de jaarlijkse mogelijkheid om als oproepkracht te kiezen voor een vast contract, de referentieperiode wat betreft de arbeidsomvang, de ketenregeling op grond waarvan opeenvolgende oproepen leiden tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en de regelgeving rondom arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht. Deze en soortgelijke regelgeving kunnen de uitzonderingen (flexibele arbeidsovereenkomsten) op de norm (het vaste contract) met waarborgen omgeven.
- Hoe worden escaperoutes bij het inhuren van zelfstandigen voorkomen? Een grens gekoppeld aan een bedrag blijft niet alleen arbitrair maar ook "fraudegevoelig". Daarbij komt dat er ook onder deze grens altijd nog wel voldoende zzp'ers zullen zijn die zich echt ondernemer weten, terwijl aan de andere kant boven deze grens sprake kan zijn van schijnzelfstandigheid. Het is een ingewikkeld vraagstuk, waarbij altijd ruimte zal moeten blijven om de rechtsvraag naar het bestaan van een arbeidsovereenkomst ook naar de omstandigheden van de situatie te

boordelen. Voor alle zzp'ers geldt: de hen te beschermen tegen schijnzelfs en te voorzien in een sociaal vangnet; de zorggedachte mag le

- Leidt de regeling bij ziekte niet tot een van procedures bij het UWV over de vr werknemer na een jaar al dan niet bij de eigen werkgever kan re-integreren?
- Kan het toch al overbelaste UWV deze werkzaamheden aan, zeker nu daar ook nog eens de uitvoering van de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen bij komt?
- Maakt een wachttijd van een jaar de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen niet veel te duur?



Ongetwijfeld zullen sommige plannen nog bijgesteld moeten worden. Maar niettemin is de RMU positief gestemd over deze voorstellen. Ze zetten immers een belangrijke stip op de horizon, een richtpunt voor de arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt die beter in evenwicht is, waarin risico's beter worden gespreid en waarin meer mensen meer zekerheid hebben.

3 Stille armoede en basisbaan

Nederland is een van de meest welvarende landen ter wereld. Zelfs in Europa behoort Nederland tot een van de rijkste landen. In 2020 bedroeg het bruto nationaal product (BNP) per inwoner bijna 46 duizend euro. Toch is er ook in Nederland veel armoede. In 2022 leefden bijna 900 duizend personen in Nederland onder de lage-inkomensgrens. Deze armoede is vaak aan de oppervlakte niet erg zichtbaar. Het wordt daarom ook wel 'stille armoede' genoemd. In dit hoofdstuk gaan we in op oorzaken van en mogelijke oplossingen voor stille armoede.

In 2020 lag de lage-inkomensgrens volgens het CBS voor een alleenstaande op 1.100 euro per maand, voor een samenwonend koppel was dat 1.550 euro. Met twee minderjarige kinderen was de grens voor een paar 2.110 euro en voor een eenoudergezin 1.680 euro.

De reden waarom stille armoede 'stil' is, is omdat mensen er uit schaamte vaak niet over spreken. Uit angst voor bijvoorbeeld de mening van anderen wordt het onderwerp liever vermeden. Stille armoede leidt vaak tot meer problemen dan alleen te weinig geld om in basisbehoeften te kunnen voorzien. Er is bijvoorbeeld een correlatie tussen armoede en ongezond leven. Mensen die minder te besteden hebben, maken op het gebied van leefstijl

ongezondere keuzes, omdat ongezond meestal ook goedkoper betekent. Verder is er bij mensen die in hun persoonlijke leven te maken hebben met stille armoede een gemiddeld hogere consumptie van tabak en alcohol en hebben ze meer financiële stress.



Oorzaken van stille armoede

Stille armoede heeft verschillende oorzaken. In de meeste gevallen ontstaat de armoede door een gebrek aan inkomen, bijvoorbeeld door werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Hieronder een overzicht van een aantal oorzaken voor stille armoede:

1. Lage lonen

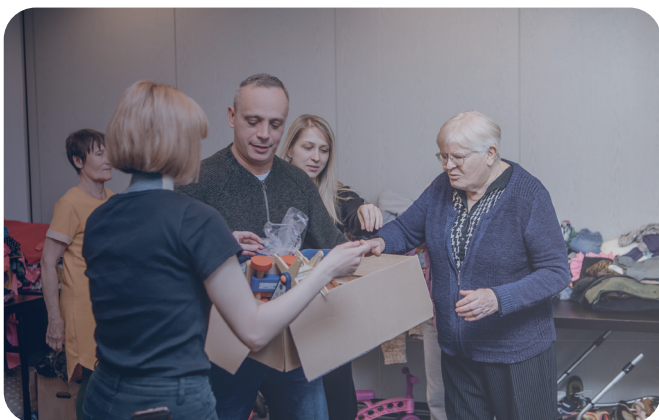
De eerste oorzaak is een laag loon. Een modaal inkomen bedraagt in 2022 3.167 euro bruto per maand terwijl het wettelijk minimumloon in 2022 1.756,20 euro bruto per maand bedraagt. Voor mensen met een minimumloon blijft er na aftrek van de vaste lasten (huur, energie, etc.) nog maar weinig over.

Een andere oorzaak van een laag inkomen is het feit dat veel mensen 'gedwongen' parttime werken. Bijvoorbeeld vanwege de zorg voor kinderen of ouders. Al daalt het armoederisico wel voor alleenstaande ouders, maar een scheiding is ook nog een belangrijke oorzaak voor armoede bij een alleenstaande ouder, met name bij vrouwen.

Ook de zogenaamde eenverdieners hebben het moeilijk. Dit komt doordat zij relatief veel meer belasting betalen dan een gezin met hetzelfde verzamelinkomen waarbij twee personen voor inkomen zorgen. De belastingdruk op een eenverdienershuishouden is al snel drie à vier keer zo groot, en kan oplopen tot bijna zeven keer zoveel als op een gezin met tweeverdieners. Bovendien gaat het hier vaak over gezinnen met een bovengemiddeld aantal (jonge) kinderen (de reden dat de moeder geen inkomen heeft, maar zorgt voor de jonge kinderen) wat ook hoge kosten met zich meebrengt.

2. Lage pensioenen

Ook lage pensioenen vormen een oorzaak voor stille armoede. De laatste cijfers geven aan dat er in 2019



bijna een miljoen mensen geen aanvullend pensioen (boven op de AOW) hebben. Met een AOW-uitkering ((901,07 euro bruto per maand) als enige inkomstenbron heeft ook deze groep ouderen het financieel zwaar. Met het groeiende aantal zzp'ers, die vaak geen aanvullend pensioen opbouwen, dreigt deze groep alleen maar groter te worden.

3. Lage uitkering

Verder vormt ook de hoogte van uitkeringen een oorzaak. Eind juni 2021 waren er 431 duizend personen tot de AOW-gerechtigde leeftijd met een algemene bijstandsuitkering, die 1.231,06 euro bruto per maand bedraagt (voor een alleenstaande). Daarnaast zijn er nog veel mensen die een WW- of WIA-uitkering ontvangen vanuit een baan met een laag inkomen. Zij ontvangen daardoor ook feitelijk een uitkering op bijstandsniveau.

4. Hoge inflatie

Bovendien vormt de hoge inflatie een reden voor stille armoede. Met een inflatie van 14,3 procent in oktober 2022, stijgen de consumentenprijzen exponentieel. De inflatie is in eerste instantie vooral hoog door de energieprijzen, maar de hoge kerninflatie laat zien dat de prijsstijgingen zich verbreden naar steeds meer goederen en diensten. Vooral huishoudens met een laag inkomen worden hierdoor hard geraakt. In hoofdstuk 5 van deze arbeidsvoorwaardennota kunt u meer lezen over de gevolgen van de hoge inflatie voor het arbeidsvoorwaardenbeleid van de RMU.

Commissie sociaal minimum

Na een aangenomen motie van Tweede Kamerlid Pieter Omtzigt is in juli 2022 de Commissie sociaal minimum ingesteld. De opdracht van minister Schouten was te onderzoeken wat verschillende huishoudtypen nodig hebben om rond te kunnen komen en mee te kunnen doen aan de maatschappij, en om onderzoek te doen naar het stelsel.



In het eerste rapport van 30 juni 2023 (Een zeker bestaan I) adviseert de commissie een forse verhoging van het sociaal minimum door het verhogen van het minimumloon, de bijstand, de huurtoeslag en het kindgebonden budget. In een daaropvolgend rapport van 28 september 2023 (Een zeker bestaan II) geeft de commissie aan dat er grote verschillen zijn tussen gemeenten in de voorzieningen voor minima. Het kan honderden euro's per maand verschil maken waar iemand woont. De commissie adviseert de overheid om met landelijke regelingen te komen die toereikend moeten zijn voor het merendeel van de mensen met een inkomen op het sociaal minimum.

Ook vindt de commissie dat de overheid meer realistische verwachtingen moet hebben bij het helpen van mensen om een baan te vinden. Om de overgang van bijstand naar werk te vergemakkelijken, wil de commissie de regels voor bijverdiene flexibel maken. Voor mensen die niet kunnen werken, moeten er mogelijkheden zijn voor beschermt werk of andere zinvolle activiteiten.

Visie RMU

Een deel van de oplossing voor het probleem van stille armoede kan liggen aan de kant van de uitgaven die iemand doet. Toch wil de RMU vooral kijken naar een manier waarop de inkomsten van de huishoudens die in armoede leven, kan worden verbeterd.

1. Koppeling minimumloon met AOW en bijstandsuitkering behouden

Een van de oplossingen is het behouden van de koppeling tussen het minimumloon, de AOW en de bijstandsuitkering. Deze koppeling is belangrijk voor de mensen waarbij de AOW-uitkering of bijstandsuitkering het enige of het grootste deel van hun inkomen betreft. Het kabinet heeft in zijn voorjaarsnota besloten om alle aan het minimumloon gekoppelde uitkeringen, zoals de AOW, bijstand en de Wajong, mee te verhogen.

2. Verplicht opbouwen van pensioen door zzp'ers

Een andere oplossing, vooral gericht op zelfstandige ondernemers, is het verplicht opbouwen van een

pensioen. Veel zzp'ers bouwen namelijk geen pensioen op. Samen met een deel van de werknemers in loondienst vormen zij de zogenaamde 'witte vlek' van de pensioenen. Markteffect heeft in 2021 onderzoek gedaan en daaruit blijkt dat 40% van de zzp'ers niet bezig was met het opbouwen van pensioen. Mensen vinden het ingewikkeld, hebben er nog geen tijd voor of denken het later te doen. Dit is een zorgelijke ontwikkeling die voor grote problemen en armoede kan gaan zorgen. Een pensioen bouw je niet zomaar op en daarom is het goed dat er een verplichting voor komt. Het doel van een verplicht pensioen is met name om de schijnzelfstandige te beschermen. Uiteindelijk is het een probleem voor iedereen, aangezien alleen een AOW-uitkering in veel gevallen onvoldoende is om te voorzien in het levensonderhoud.



3. Inkomensgrens schijnzelfstandigen

Onderliggend probleem in het vorige punt is de schijnzelfstandigheid van veel zzp'ers. Met name in de zorg neemt het aantal zzp'ers dat zich nauwelijks van werknemers onderscheidt schrikbarend toe.

Schijnzelfstandige zzp'ers zijn duurder dan werknemers en zorgen voor ontevredenheid en discontinuïteit bij instellingen. Om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, moet er een inkomensgrens worden bepaald, waarbij er onder een bepaald inkomen wordt vermoed dat er sprake is van een werknemer en geen zelfstandige. De RMU gaat uit van een minimumtarief van 35 euro per uur.

4. Verhoging van wettelijk minimumloon

In de zomer van 2022 zijn de Raad van Europa en een afvaardiging van het Europees Parlement tot een akkoord gekomen om nieuwe richtlijnen over het minimumloon te bepalen. Voor Nederland betekent het dat de richtlijn van het minimumloon naar 14 euro bruto per uur zou gaan. In 2023 gaat het minimumloon al wel omhoog, maar komt nog niet op de 14 euro bruto per uur. De RMU is er een groot voorstander van om wel naar dit uurloon te gaan, omdat werken moet lonen. Een zorg hierbij is wel of de verhoging van het wettelijke minimumloon geen ongewenste effecten gaat hebben op alle toeslagen, zoals de zorgtoeslag, huurtoeslag, het kindgebonden budget en de kinderopvangtoeslag, die mensen ontvangen.

5. Verminderen fiscaal nadeel eenverdieners

Op dit moment is de belastingdruk op een eenverdienershuishouden al snel drie à vier keer zo groot als op een tweeverdienershuishouden. Dit kan bovendien oplopen tot bijna zeven keer zoveel. Deze fiscale kloof moet zoveel mogelijk worden verkleind.

6. Basisinkomen

Enige tijd geleden – op 5 juni 2016 – werd er in Zwitserland een referendum georganiseerd over het invoeren van een basisinkomen.

Een basisinkomen is een geldbedrag dat voldoende is om te voorzien in je levensonderhoud. Dit wordt periodiek uitgekeerd en is onvoorwaardelijk, wat betekent dat er niet wordt gekeken naar vermogen, inkomen, leeftijd of de samenstelling van het huishouden.



De Vereniging Basisinkomen heeft onder andere het volgende scenario geschetst. Iedere volwassene zou 600 euro per maand moeten krijgen, daarbovenop 600 euro per huishouden en 300 euro per kind. Om dit te betalen moet de inkomstenbelasting voor hogere inkomens sterk worden verhoogd (tot 72%) en moeten overheidsinstanties sterk worden verkleind.

De invoering van een basisinkomen zal vooral de koopkracht van lage en middeninkomens erg verbeteren. Dit leidt tot minder armoede, lagere gezond-

heidskosten en minder criminaliteit. Ook zouden mensen gelukkiger worden, omdat ze meer financiële vrijheid en daarmee keuzevrijheid hebben. Er wordt aangenomen dat veel mensen niet zullen stoppen met werken, omdat ze intrinsiek gemotiveerd zijn om te werken.

Dit laatste aspect is echter niet bewezen en vormt daarmee ook een van de grootste nadelen van een basisinkomen. Er bestaat een groot risico dat veel mensen minder zullen gaan werken, waardoor het plan financieel onhaalbaar wordt.

7. Basisbaan

In de zomer van 2021 heeft Ellen Ebbers – van Rossum in opdracht van de RMU een onderzoek uitgevoerd naar de noodzaak van de invoering van een basisinkomen. Uit dit onderzoek kwam een alternatief idee naar voren: de basisbaan.

“De invoering van een basisinkomen zal vooral de koopkracht van lage en middeninkomens verbeteren.”

Dit houdt in dat iedereen een baangarantie heeft, waardoor een bestaansminimum wordt gegarandeerd. Vele bijstandsgerechtigden kunnen dan in plaats van een bijstandsuitkering een basisbaan krijgen. Dit heeft als voordeel dat de juridische afwikkeling die voor een uitkering nodig is, minder

ingewikkeld wordt. Denk bijvoorbeeld aan juridische eisen als sollicitatieplicht en het aangeven van (parttime) werk, die dan niet meer nodig zouden zijn.

Een idee kan bijvoorbeeld zijn dat iedere werkgever die meer dan 25 personen in dienst heeft, per 25 werknemers één basisbaan moet bieden. Een dergelijke regeling is op dit moment al van toepassing in het kader van de Participatiewet. De in 2015 ingevoerde Participatiewet moet ervoor zorgen dat er minder afstand tot de arbeidsmarkt is voor mensen met een ziekte of arbeidsbeperking. Daarvoor is er een banenafpraak gemaakt door overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties. Werkgevers met meer dan 25 werknemers in dienst moeten verplicht mensen met een arbeidsbeperking aannemen.

Hoewel enkele gemeenten (Groningen, Amsterdam en Den Haag) de basisbaan – op kleine schaal en bij wijze van experiment – al hebben ingevoerd, is er voor de praktische uitwerking van dit voorstel verder onderzoek nodig.

8. Praten over geldzorgen

De RMU heeft zich in 2023 verdiept in het ontstaan van geldproblemen en hoe deze problemen voorkomen kunnen worden. Uit onderzoek blijkt dat veel mensen pas met zeer grote bedragen aan schuld, denk aan enkele tienduizenden euro's, bij de hulpverlening in beeld komen. Dat is heel onwenselijk –

een kleine schuld is eenvoudiger op te lossen dan een grote schuld. De oplossing voor geldproblemen is op tijd het gesprek aangaan over geldzorgen. Vaak is er sprake van schaamte en veroordeling rond het hebben van schulden of het überhaupt niet rondkomen. De RMU biedt in een nieuwe dienst mensen een luisterend oor als ze hun zorgen over hun financiële situatie willen delen. Op die manier kunnen we op tijd doorverwijzen naar de hulpverlening, zodat schulden niet ontstaan of zich niet opstapelen.

Conclusie

Zoals hiervoor benoemd is stille armoede een groot maar onzichtbaar probleem. Om dit probleem op te lossen zijn de meest voor de hand liggende oplossingen, zoals het verhogen van het wettelijk minimumloon en de daaraan gekoppelde uitkeringen, niet afdoende. Voor een structurele oplossing van dit probleem is het van belang dat er zo veel mogelijk mensen op de arbeidsmarkt participeren en er geen mensen tussen het spreekwoordelijke wal en schip belanden. Daarvoor kunnen de wat minder voor de hand liggende oplossingen, zoals een basisinkomen of een basisbaan, een oplossing bieden.



De gevolgen van de hoge inflatie voor het arbeidsvoorwaardenbeleid

Het verschijnsel inflatie is kort te omschrijven als de stijging van het algemene prijspeil. Doordat de prijzen stijgen kun je met eenzelfde bedrag minder goederen kopen dan voorheen. Inflatie brengt dan ook geldontwaarding met zich mee. De inflatie is gebaseerd op de consumentenprijsindex (CPI). Voor de totale jaarinflatie wordt de CPI van de maand december vergeleken met de CPI van de maand december van een jaar ervoor. In 2022 is in Europa voor het eerst sinds decennia weer sprake van een heel hoge inflatie, ook wel een hyperinflatie genoemd.



Welke factoren zijn in zijn algemeenheid van grote invloed op de inflatie? Als we terugkijken in de geschiedenis zien we inflatie vooral optreden bij oorlogen, revoluties of politieke crises. Zo was er een hoge inflatie van 1973-1976, waarbij de inflatie ook boven de 10% uitkwam. Maar over de laatste tien jaar was er een gemiddelde inflatie van slechts 1,5%. In 2022 werden we geconfronteerd met ex-

treme uitschieters tot zelfs een inflatie van 14,3% in oktober 2022. Dat jaar kende een ongekennde hyperinflatie die de records uit de jaren zeventig van de 20ste eeuw verpulvert.

Oorzaken en gevolgen

Welke oorzaken zijn te duiden voor de hoge inflatie in 2022? We zien in ieder geval een opeenstapeling van factoren die zich eind 2021 al aftekenden. Waar de Europese Centrale Bank het jarenlang met een enorme verruiming van de geldhoeveelheid niet lukte om de inflatie omhoog te stuwen richting een bescheiden 2%, begonnen wereldwijd de prijzen van grondstoffen en halffabricaten eind 2021 te stijgen. Het einde van de coronacrisis was in veel landen in zicht en de economieën begonnen weer op volle toeren te draaien. Wereldwijd steeg de vraag naar grondstoffen, maar als gevolg van de crisis waren zowel de voorraden als de productiemogelijkheden beperkt. Datzelfde gold voor de transportmogelijkheden, vooral die over zee, en de aanvoerlijnen in de supply chain. Bovenop deze ontwikkeling volgde de ramp van de oorlog. De oorlog in Oekraïne heeft een enorme impact op de prijzen en dus op de CPI. Door de grote afhankelijkheid van energie uit Rusland zijn deze prijzen enorm gestegen. De prijzen van fossiele brandstoffen, met name die van gas, zijn inmiddels onbeheersbaar gebleken. Door de stijging van

de energieprijzen worden de productiekosten van veel industriële fabricaten significant hoger, als ook prijzen van kunstmest en voedsel. Oekraïne en Rusland zijn de graanschuren voor Europa. Bij graan denken we gelijk aan ons dagelijks brood, maar het gaat natuurlijk verder. Bij bijna elke maaltijd komt graan om de hoek kijken. Ontbijten met muesli, lunchen met brood en avondeten met een pastaschotel en om af te sluiten uw tussendoortjes zoals een koekje of een cracker.

Rusland en Oekraïne zijn beide belangrijke exporteurs van graan en oliezaden. Beide zijn belangrijk voor de dierenvoedingsindustrie. Dit heeft dus ook effect in de hele keten van voeding tot alles wat de mens nuttigt aan dierlijke producten.

“Bij graan denken we gelijk aan ons dagelijks brood, maar het gaat natuurlijk verder.”

De hyperinflatie van 2022 is inmiddels in 2023 flink afgezwakt. Deze afvlakking is met name een gevolg van een daling van de energieprijzen. Zo daalde de gemiddelde gasprijs voor huishoudens met ongeveer 45%. De goedkoper wordende energie heeft er echter niet voor gezorgd dat de inflatie is bedwongen (hoewel flink gedaald). Zo bedroeg de inflatie op voedingsmiddelen in 2023 nog steeds gemiddeld 13%.

Het is goed om op te merken dat inflatie weliswaar kan worden uitgedrukt in een getal (een percentage) dat het niveau van de inflatie aangeeft, maar dat het effect en de impact van inflatie voor iedereen een persoonlijke beleving is en dus verschillend kan uitwerken. Diegene die nog een energiecontract heeft afgesloten voorafgaand aan het exploderen van de prijzen, merkt op dit moment slechts de gevolgen van de kerninflatie (dat wil zeggen: de inflatie zonder rekening te houden met de olie- en gasprijzen). Maar uiteindelijk merkt iedereen het hogere prijspeil wel in zijn portemonnee. Maar ook hier geldt het oude, bekende gegeven dat de sterke schouders meer kunnen dragen dan de economisch kwetsbare mensen. Dat geldt zowel voor de beleving van de inflatie als voor de daadwerkelijke economische beperkingen. Vanuit dit perspectief moeten we ervoor vrezen dat de inflatie en het blijvend gestegen prijspeil de tweedeling in de maatschappij verder zal versterken. Weliswaar zal de inflatie op een gegeven moment verder afremmen, maar dat zal waarschijnlijk niet leiden tot een daling van het op dat moment bereikte prijspeil.



De consumenten worden over het geheel genomen zwaarst getroffen door de hoge inflatie.

De doorwerking van inflatie op de loonstijging, hoe hoog die ook mag zijn, is altijd een proces dat met vertraging plaatsvindt. En mocht de inflatie op enig moment weer zakken naar een wenselijk niveau, dan blijft er een definitief gat in de koopkracht geslagen: de prijzen zullen naar alle waarschijnlijkheid niet meer zakken.

Wat betreft het bedrijfsleven: voor veel bedrijven geldt dat de balansposities over het algemeen goed zijn, al zijn er sectoren waarin bedrijven vanwege de nasleep van corona op het scherpst van de snede opereren. Maar ook voor die bedrijven die het op dit moment nog goed doen, dreigt er een perfect storm te ontstaan: als gevolg van een afnemend consumentenvertrouwen en minder bestedingen dreigt er een recessie, de arbeidsmarkt is uitermate krap en de energieprijzen zijn onbeheersbaar hoog geworden.

Cao-lonen

In het kader van arbeidsvoorwaardenbeleid rijst steeds de vraag wat inflatie en het hogere prijspeil betekent voor de loonwens, de inzet op loonsverhoging bij de cao-onderhandelingen, en dus voor de loonontwikkeling.

Compensatie van de inflatie via de cao is niet vanzelfsprekend. Vroeger kenden we in Nederland een automatische prijscompensatie in de cao-lonen: wettelijk was bepaald dat de lonen met de inflatie mee zouden stijgen. Deze op het eerste gezicht

sympathieke regeling had een belangrijk nadeel: zij joeg de inflatie alleen maar harder aan. Hogere lonen betekenden hogere kosten en dus hogere prijzen. Deze loon-prijsspiraal werd onbetaalbaar.

Tegenwoordig is de inflatie gewoon onderwerp van het overleg in het gesprek over de loonstijging. Daarover wordt bij elke cao-vernieuwing weer onderhandeld tussen de werkgevers en de vakorganisaties.



Al heel lang worden de loonwensen van de vakorganisaties niet als resultaat bereikt in de onderhandelingen. De stijging ligt vaak tussen de 2,5 en 3% en onder druk van de krappe arbeidsmarkt en de hoge inflatie wordt inmiddels gemiddeld 4,7% afgesproken, maar ook dat percentage dekt bij lange na niet de geldontwaarding.

De RMU bepaalt haar loonwens normaliter door bij het verwachte inflatiecijfer het percentage waarmee de arbeidsproductiviteit in Nederland is gestegen op te tellen. Door de loonwens op deze manier te bepalen is sprake van een reële loonontwikkeling, waarin de inflatie is gecompenseerd en er ook

sprake is van een inkomensgroei die meebeweegt met het aandeel van de arbeid in de economie. De grote vraag is: kan deze traditionele manier van het bepalen van de loonwens gehandhaafd blijven? Dat zou betekenen dat er sprake zou zijn van een loonwens van 15% per jaar. Dat is niet reëel.

Hier komen we bij de vraag van welk inflatiecijfer er moet worden uitgegaan als er een vertaalslag naar de loonwens gemaakt wordt. De energieprijzen, inclusief de brandstofprijzen aan de pomp, bepaalden in 2022 ruim 70% van het inflatiecijfer; dat is inmiddels wel wat gezakt, maar het blijft een substantiële factor van betekenis. We moeten ons realiseren dat niet alleen de huishoudens dit voelen, maar zeker ook werkgevers en ondernemers. Denk aan een glastuinbouwer die de energiekosten ook op ziet lopen: 40% van deze tuinders ziet de continuïteit van de onderneming hierdoor in gevaar komen. Ook voor producenten in de maakindustrie lopen de kosten enorm op. De stijging van het minimumloon per 1 januari 2023 heeft ook flink doorgewerkt in de kosten van ondernemingen. Is het daarom reëel te stellen dat de volledige inflatie gecompenseerd moet worden? Of moet er in cao-onderhandelingen worden uitgegaan van een inflatiecijfer waar de componenten energie en voedsel uit zijn gehaald, de zogenaamde kerninflatie? Nu ligt het verwachte inflatiecijfer over 2024 op een veel lager niveau dan de hyperinflatie die we in 2022 hebben meegemaakt, maar de onzekerheden zijn vooral wat betreft voedsel en energie onveranderd groot ten

gevolge van de geopolitieke situatie. En het gestegen prijspeil, de prijs die we inmiddels voor onze boodschappen betalen, zal niet dalen. Ook is er politieke onzekerheid: het kabinet is gevallen en het is afwachten welke nieuwe politieke wind er gaat waaien. Duidelijk is in ieder geval dat de mogelijkheden wat betreft inkomensondersteunende maatregelen voor een nieuw kabinet beperkter zullen zijn in het licht van het geheel aan verwachte inkomsten en uitgaven. De gestegen rente speelt daarbij een belangrijke rol.



Een loonwens die uitgaat van de actuele, volledige inflatie, kan leiden tot een enorme kostenverhoging voor het bedrijfsleven en het ontstaan van een mogelijk onbeheersbare loon-prijsspiraal. Hier klemt te meer dat een van de belangrijkste oorzaken van de hoge inflatie, de als gevolg van de geopolitieke situatie gestegen energieprijzen, niet te beheersen is met het gebruikelijke instrumentarium van de centrale banken. Maar dat is maar één kant van het verhaal. De energieprijzen zijn de afgelopen maanden sterk gedaald, maar daar staat tegenover dat de inflatie is verbreed naar andere goederen en

diensten. De lonen zijn inmiddels wel duidelijk in beweging gekomen. Dit jaar blijft de koopkracht – mede door het steunbeleid – in doorsnee gelijk, volgens de economische beleidsanalyse van het CPB. Volgend jaar herstelt de koopkracht, maar over het geheel genomen is die koopkracht de afgelopen drie jaar wel substantieel gedaald. En daarom zal de armoede in Nederland naar verwachting in 2024 stijgen en wel tot 5,8% van de bevolking (mede als gevolg van het wegvallen van een aantal steunmaatregelen).

Het is een moeilijk dilemma. Het standpunt van de RMU is enerzijds dat we moeten voorkomen dat Nederland in een loon-prijsspiraal belandt. Deze zal uiteindelijk zeer negatieve gevolgen krijgen, zoals het nog verder aanjagen van een niet meer te beheersen inflatie, het nog sneller stijgen van de productiekosten, het omvallen van ondernemingen en uiteindelijk een recessie. En daarmee een nog verdere toename van de armoede in Nederland. Anderzijds is de loonontwikkeling, naast maatregelen van de overheid, ook weer een belangrijke factor in het tegengaan van armoede. Het is zaak om in de loonontwikkeling een balans met perspectief te vinden. De RMU wil bij het bepalen van de loonwens voor-

al uitgaan van de kerninflatie, dus inflatie exclusief brandstof- en voedselprijzen. Niet dat ze niet helemaal 'mee mogen doen' of nergens een rol spelen, maar het totale inflatiecijfer als basis nemen van de loonwens, leidt tot de loon-prijsspiraal.



De onzekerheden zijn groot. Daarbij komt dat veel bedrijven na de coronacrisis te maken hebben met een heel dunne vermogenspositie, waarbij men voorzichtig zal zijn als het gaat om de loonontwikkeling. Boven op de mondiale instabiele economische situatie worden veel bedrijven inmiddels geconfronteerd met de terugbetaling van steunmaatregelen (volgens het UWV zal een substantieel deel van de ondernemingen die steun hebben ontvangen een deel daarvan moeten terugbetalen) en het voldoen van uitgestelde belastingen.

Het aantal faillissementen neemt duidelijk toe. Al deze factoren zijn aanleiding om uit te gaan van een voorzichtige loonontwikkeling waarbij niet altijd het volledige inflatiecijfer leidend kan zijn. Maatwerk zal uitgangspunt moeten zijn, juist in het belang van



een gezonde ontwikkeling van de economie en de arbeidsmarkt.

Uitgaande van de geraamde stijging van de arbeidsproductiviteit in 2024 van 0,8% en de verwachte inflatie van 3,9%, zou een loonwens van 5% over 2024 in de rede liggen. De RMU is ervoor om uit te gaan van een loonwens van 5%. De keuze om de loonwens naar boven bij te stellen is gebaseerd om de hierboven omschreven omstandigheden: de onzekerheid voor wat betreft de energiekosten, het hogere prijspeil en de inkomensondersteuning en de armoedebestrijding. Verder ziet de RMU de loonwens van 5% niet als in beton gegoten: wat de RMU betreft is de loonwens een uitgangspunt (en geen meetlat) dat kan leiden tot maatwerk waar dat nodig is.



Ten slotte

Het is niet reëel te veronderstellen dat de koopkracht op peil kan blijven door de compensatie daarvan volledig voor rekening van ondernemers en werkgevers te laten komen. Daarbij komt dat een groot deel van de bevolking geen werkgever heeft.

Denk aan gepensioneerden, aan uitkeringsgerechtigden, aan zzp'ers en aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook zij merken de gevolgen van de inflatie en hebben, niet minder dan werknemers, belang bij koopkracht.

Naast het afstemmen van arbeidsvoorwaarden, speelt daarom de overheid een belangrijke rol als het gaat om koopkrachtbehoud en, minstens zo belangrijk, het voorkomen van het vergroten van de tweedeling in de samenleving.

5 Vluchtelingen op de arbeidsmarkt

Inleiding

Door de opvangcrisis staat de komst van vluchtelingen naar Nederland en – zodra zij hier aangekomen zijn – hun rol in onze samenleving volop in de belangstelling. In 2023 viel hierover zelfs het kabinet. In 2024 werd de zogenaamde spreidingswet aangenomen door de Eerste Kamer.

Los van de vraagstukken rond wat humanitair toelatingsbeleid is, wat humanitaire opvang is en wat daarin een christelijke houding is, spelen er na de opvang nieuwe vraagstukken. Voor vluchtelingen die huis en haard hebben verlaten, ontbreekt het vaak aan een zinvolle dagbesteding waarin zij hun elders opgedane ervaring en hun talenten in kunnen zetten. Tegelijkertijd is er in Nederland een blijvende krapte op de arbeidsmarkt. Zou er daarom ruimte moeten zijn voor het toelaten van vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt? In veel verkiezingsprogramma's werd echter maar summiere aandacht besteed aan de arbeidsparticipatie van vluchtelingen.

Over het bieden van de mogelijkheid van betaald werk aan vluchtelingen in algemene zin heeft de RMU in eerdere nota's een standpunt ingenomen. De kern daarvan is om vluchtelingen zo snel mogelijk een plek op de arbeidsmarkt te geven, als ba-

sis voor een (meer) succesvolle re-integratie. Dat standpunt blijft staan en wordt herijkt met de ervaringen die inmiddels werden opgedaan met de arbeidsparticipatie van Oekraïners op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dat is voor de RMU een recent voorbeeld van het mes dat aan twee kanten snijdt bij de arbeidsparticipatie van vluchtelingen.

Juridisch kader – algemeen

Het recht om te werken in Nederland is voor een groot deel geregeld in Europese regels. Binnen de EU geldt op grond van het Verdrag Werking Europese Unie vrij verkeer van werknemers (vgl. artikel 45 VWEU). Werkers uit andere EU-lidstaten zijn dus vrij om de Nederlandse arbeidsmarkt te betreden.

"Zou er daarom ruimte moeten zijn voor het toelaten van vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt?"

Voor werkers van buiten de EU is echter minder op EU-niveau geregeld. Die regels zijn met name aan de regels van het interne recht van de lidstaat, zoals in Nederland de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) gebonden. Op grond van de Wav geldt een verbod om als 'vreemdeling' werkzaamheden te verrichten

op de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor het mogen verrichten van werk in dienst van een werkgever, is in de regel het bezitten van een tewerkstellingsvergunning vereist.

Juridisch kader – vrij verkeer bij grensoverschrijdende dienstverlening

Door de regels over het werken van niet-ingezetenen per lidstaat te regelen, ontstaan er grote verschillen en (schijn)constructies. Voor Oekraïners geldt dat zij vrij gemakkelijk worden toegelaten om te werken in buurland Polen. Eenmaal in Polen vallen zij onder het vrije verkeer van werkers binnen de EU (vgl. art. 56 e.v. VWEU). Mits zij blijven voldoen aan de interne regels van EU-lidstaat Polen zijn zij daardoor ook gerechtigd om – zonder tewerkstellingsvergunning of verblijfsvergunning – in Nederland te werken (vgl. artikel 2 lid 1 Wav jo. artikel 1e BuWav). Er geldt dan slechts een meldplicht dat er vreemdelingen te werk worden gesteld (vgl. artikel 2a Wav).



Deze werkwijze, die op zich legaal is, is een gangbare schijnconstructie om Oekraïners toe te kunnen laten op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het doet er dus toe in welk land een niet-EU-onderdaan zich meldt.

Juridisch kader – Richtlijn tijdelijke bescherming

Vanwege de acute toestroom van vluchtelingen vanuit Oekraïne is in 2022 gebruikgemaakt van de Richtlijn tijdelijke bescherming (2001/55/EG) (hierna: de 'Richtlijn'). Op grond van die Richtlijn kan de Raad van de Europese Unie besluiten het mechanisme van de Richtlijn in werking te stellen. Gevolg van dat mechanisme is dat 'ontheemden' (vluchtelingen) bij een 'massale toestroom' toegang wordt gegeven tot de EU.

Op grond van artikel 12 van de Richtlijn hebben de door de Raad begunstigde ontheemden vrije toegang tot de (EU-)arbeidsmarkt. Een schijnconstructie of tewerkstellingsvergunning is dan niet meer noodzakelijk. Dat maakt het in dienst nemen van gevluchte Oekraïners overzichtelijk en laagdrempelig. De tewerkstelling is naar de aard van de Richtlijn kortdurend. Op 28 september 2023 is deze tijdelijk bescherming verlengd tot 4 maart 2025.

Juridisch kader – overige vluchtelingen

In tegenstelling tot Oekraïners geldt voor 'overige vluchtelingen' geen mogelijkheid om meteen na aankomst in Nederland werkzaamheden te mogen verrichten. Uitsluitend wanneer sprake is van

een geldig verblijfsdocument of een asielprocedure van meer dan zes maanden kan een tewerkstellingsvergunning worden aangevraagd. Voor hen blijft het vergunningsvereiste dus wel gelden. Voor vluchtelingen in de asielprocedure geldt daarbij dat zij maximaal 24 weken per jaar mogen werken (vgl. artikel 11 Wav).

Op 29 november 2023 oordeelde de Raad van State in twee uitspraken dat de in de wet opgenomen termijn van maximaal 24 weken per jaar onverbindend is omdat dit ingaat tegen de Opvangrichtlijn. Dat betekent dat er op dit moment geen beperking meer geldt voor de duur die vluchtelingen in de asielprocedure mogen werken. Het is aan de wetgever om de wetgeving in lijn te brengen met de Opvangrichtlijn.

Denklijn RMU

Het inzetten van de Richtlijn tijdelijke bescherming laat zien dat er wordt voorzien in een dubbele behoefte. De behoefte van vluchtelingen om snel te kunnen meedoen in het arbeidsproces en de behoefte van werkgevers om op een krappe arbeidsmarkt vacatures te vervullen. Het voorzien in deze behoefte voorkomt bovendien schijnconstructies en regeldruk.

Op dit moment hebben vluchtelingen door de uitspraak van de Raad van State al meer toegang tot de arbeidsmarkt. Dat is nu niet gebaseerd op weloverwogen beleid, maar een uitspraak van de rech-

ter. De wetgever is aan zet om dat goed in te richten, zodat werkgevers en vluchtelingen weten waar zij aan toe zijn.

De RMU pleit voor het breder onderzoeken van de juridische mogelijkheden voor het spoedig(er) laten betreden van de arbeidsmarkt door vluchtelingen. De recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt laten zien dat er ondanks de verhoogde arbeidsparticipatie een ongekende krapte op de arbeidsmarkt is. Het beperken van die krapte door het toelaten van vluchtelingen op de arbeidsmarkt is daarvoor een mogelijke oplossing.

Bijkomende voordelen van het spoedig toelaten van vluchtelingen op de arbeidsmarkt zijn:

- zinnvolle dagbesteding voor vluchtelingen;
- de spoedigere inburgering van vluchtelingen in de Nederlandse samenleving, zoals de kennis van normen en waarden, gebruiken en de Nederlandse taal; en,
- het opbouwen van een sociaal netwerk waardoor de vluchteling sneller socialiseert en een eigen vangnet creëert.



Arbeidsparticipatie is daarmee niet alleen gunstig voor de arbeidsmarkt, maar vooral ook voor de vluchteling en samenleving.

Bovendien zijn er diverse Bijbelse noties die christenen wijzen op de plicht om 'vreemdelingen' recht te doen (vgl. Leviticus 19:33-34; Mattheüs 25:31-40). Werkgevers die daar invulling aan kunnen en willen geven ervaren nu een wirwar van regels en het risico van hoge boetes. Dat werkt ontmoedigend voor werkgevers en is beperkend voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingen. Mensen die goed willen doen, moeten juist gestimuleerd worden.

willen doen gefaciliteerd om vluchtelingen in dienst te nemen, zonder langdurige procedures en risico op hoge boetes.



In specifiekere zin denkt de RMU daarom aan een laagdrempelige en korte procedure voor werkgevers en vluchtelingen. Daarbij kan – naar analogie van de Richtlijn – op Nederlands niveau een verkorte procedure worden aangewezen voor vluchtelingen die afkomstig zijn uit acute conflict- of rampsituaties waardoor een snelle en langdurige instroom wordt verwacht. Zo worden werkgevers die goed

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 2024 van het CPB in 2023 met 0,8%. Het verwachte inflatieniveau (de geharmoniseerde consumentenprijsindex) ligt in 2024 op 3,9%, aldus het CPB (www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Raming-Macro-Economische-Verkenning-MEV-2024.pdf). De traditioneel berekende loonruimte voor 2024 zou volgens deze verwachtingen uitkomen rond de 4,7%. In deze tijden van volatiele energieprijzen en geopolitieke spanningen is echter veel onzeker gebleken, ook als het gaat om economische ramingen. En hoewel 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. Het rentebeleid van de ECB heeft de inflatie zeker gedempt, maar zorgt ook voor een remming van de economische groei. Ondanks die rem in de groei is de arbeidsmarkt zeer krap en is een deel van die omstandigheid terug te vinden in de voor Nederlandse begrippen bovengemiddelde loonsverhogingen in cao's.

Wat betekent dit voor de loonwens van de RMU? 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 5% en eventueel een nominale loonsverhoging van 100 euro bruto per maand voor de functies aan de onderkant van het loongebouw.



Hoewel de ramingen ten aanzien van het aantal personen dat onder de armoedegrens zal raken naar beneden zijn bijgesteld, blijkt er toch nog sprake van een lichte stijging. Naar verwachting zal dit cijfer in 2024 richting een miljoen mensen gaan. Hoewel armoede een verschijnsel is met een complexiteit aan oorzaken en de oplossing niet alleen ligt in de loonontwikkeling, vindt de RMU het toch nodig dat er blijvende aandacht blijft voor de onderkant van het loongebouw. Naast, of deels in plaats van de hierboven ge-

noemde 5% is een versterking van die onderkant met bijvoorbeeld een nominale loonsverhoging (“centen in plaats van procenten”) wenselijk.



2 Te veel 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 voorzie-

ningen en toeslagen. Voor de kortere termijn stelt de RMU voor:

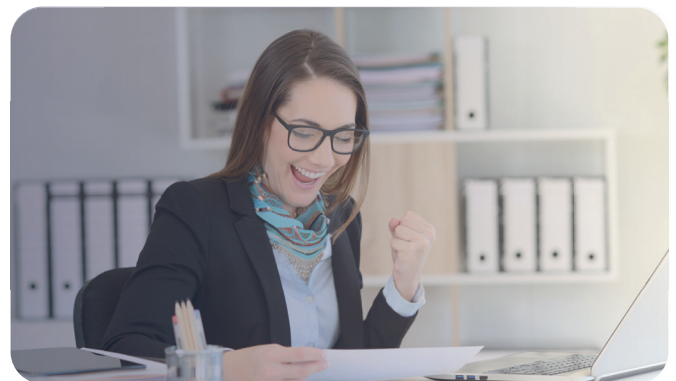
- Een vereenvoudiging van het stelsel van toeslagen en inkomensondersteuning. Het stelsel moet juist leiden tot inkomenszekerheid en het voorkomen van een armoedeval wanneer er betaald werk wordt verricht.
- Het verschil tussen het bruto en het netto inkomen moet bij de lagere inkomens worden verkleind, 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 32,50 euro bedraagt. Een arbeidsovereenkomst geeft niet alleen ontslagbescherming, maar ook toegang tot sociale zekerheid. Als het gaat om de weerlegbaarheid van het rechtsvermoeden zullen in de weging zaken als de werkinhoudelijke

aansturing van de zzp'er, de mate van inbedding van zijn werk in de organisatie die de zzp'er inhuurt alsmede voor wiens rekening en risico het betreffende werk wordt verricht, betrokken kunnen worden.

3 Werknemers krijgen het recht om een keer per twee jaar op kosten van de werkgever een financieel (plannings)adviesgesprek met een deskundige te voeren. Het doel van dit adviesgesprek is dat de werknemer een beeld krijgt van zijn of haar financiële situatie. Daarbij wordt de samenhang met eventuele andere problematiek globaal geïnventariseerd en worden mogelijke oplossingstrajecten in kaart gebracht. Het welbevinden van de werknemer zal de werkgever ten goede komen.

4 Het moet zij-instromers in de publieke sector (onderwijs en zorg) gemakkelijk worden gemaakt. 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 gelden 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 over middelen om de pedagogische en didactische aspecten van de studie binnen het dienstverband te laten plaatsvinden.



5 De RMU is voorstander van een minimale stagevergoeding van 500 euro 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 euro. 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.

6 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 twaalf maanden. Ook internationaal gezien is de huidige doorbetalingsperiode in Nederland uitzonderlijk lang. Als de werkgever bij arbeidsongeschiktheid gedurende een 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

“Ook internationaal gezien is de huidige doorbetalingsperiode in Nederland uitzonderlijk lang.”

re-integreren afneemt. Bij het verkorten van de periode van loondoorbetaling moet wel voorzien worden in maatregelen die deze prikkel in stand houden. 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 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 tijdens ziekte van twee jaar moet wel gehandhaafd blijven.

Indien een werknemer langer dan twaalf maanden arbeidsongeschikt is, moet deze in aanmerking komen voor een publiek gefinancierde basisverzekering voor arbeidsongeschiktheid voor alle werkenden van bijvoorbeeld achttien 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.

7 Een eenverdienersgezin waarvan de kostwinner 50.000 euro verdient, betaalt per jaar een ruime 13.000 euro aan belasting. Het gezin

waar beide partners werken en zij samen 50.000 euro verdienen, betaalt ruim 3.000 euro aan belasting. Dit verschil heeft niets te maken met een verschil in draagkracht tussen de twee gezinnen, maar is het gevolg van stimulerende maatregelen die ervoor moeten zorgen dat beide ouders gaan werken. Gezinnen waarin de principiële keuze wordt gemaakt dat een van de ouders niet werkt en voor de kinderen zorgt, worden substantieel benadeeld. Althans: de ruimte om die keuze te maken wordt danig ingeperkt. Belastingheffing is op deze manier steeds meer een instrument van de overheid geworden om gedrag van burgers te stimuleren of te ontmoedigen. Hier moeten we vanaf. In eerste instantie moeten we af van de zeer ongelijke belastingheffing tussen kostwinnersgezinnen en tweeverdienersgezinnen. Verder pleit de RMU voor een leefvormneutraal belastingstelsel, gericht op draagkracht.

8 De RMU wil in cao's gebruikmaken van de fiscale mogelijkheden die door het pensioenakkoord zijn ontstaan om medewerkers vanaf 64 jaar 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. Met blijvende aandacht voor duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers en het voor-

komen van uitstroom zal de RMU zich waar mogelijk sterk blijven maken voor een 80-90-100% regeling of een gelijksoortige regeling.

9 De RMU wil dat werknemers het recht krijgen om vijf jaar voor de AOW-datum een pensioenadvies te krijgen. Pensioen is bij vele mensen onderbelicht en daarom is goed advies van belang. Dit kan door een doorverwijzing aan een pensioenadviesbureau. Duurzaam inzetbaarheid geldt wat de RMU betreft niet tot je pensioen maar ook daarna.



10 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. Verder pleit de RMU voor een

rouwverlofregeling. Een van de meest ingrijpende gebeurtenissen in het leven van een mens is het overlijden van een dierbare. Zeker wanneer een gezinslid overlijdt heeft dit grote effecten om de balans tussen werk en privé in een gezond evenwicht te houden. Eigenlijk is dat laatste onmogelijk, zeker gedurende de eerste weken na het overlijden. Dat kan zich uiten in (mentale) gezondheidsproblemen en ziekmeldingen. De RMU bepleit daarom dat iedere werknemer die te maken krijgt met het overlijden van een dierbare naaste in de eerste graad recht krijgt op tien dagen betaald rouwverlof, op te nemen binnen een half jaar na het overlijden. De voorwaarden voor dit verlof kunnen nader worden ingevuld.



11 De RMU stelt voor om het geboorteverlof en ouderschapsverlof aan te vullen tot 100%. Werknemers kunnen na geboorte van een kind verlof opnemen tegen 70% van het salaris. Dit wordt betaald door het UWV. RMU is voorstander om dit aan te laten vullen tot 100% van het salaris. Zo ontstaat er ook gelijkheid dat elke werknemer gebruik kan maken van deze regeling. In de prak-

tijk kan niet elke werknemer 30% van het salaris missen tijdens dit verlof. Daarnaast is het verlof wel goed voor de binding met de kinderen en het welzijn van het gezin. Het gezin staat erg hoog aangeschreven bij de RMU en ziet het belang in van het welzijn hierin.

12 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 jeugdloon-schalen in de cao's: het kan namelijk bijdragen aan het verminderen van een verdringingseffect.

Een goed pensioen en AOW zijn belangrijk voor bestaanszekerheid. De Grondwet noemt bestaanszekerheid als voorwerp van zorg voor de overheid. Artikel 20 van de Grondwet zegt: “De bestaanszekerheid der bevolking en spreiding van welvaart zijn voorwerp van zorg der overheid. De wet stelt regels omtrent de aanspraken op sociale zekerheid.” Met de inwerkingtreding per 1 juli 2023 van de Wet toekomst pensioenen is een herziening van het pensioenstelsel in gang gezet. De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is inmiddels op stoom. Uiterlijk vanaf 1 januari 2028 dient pensioenopbouw plaats te vinden conform de Wet toekomst pensioenen. Werkgevers, werknemers (sociale partners) en pensioenuitvoerders zijn of gaan de komende tijd met elkaar in overleg om de bestaande pensioenregeling aan passen. Daarbij is het van belang dat deze transitie zorgvuldig gebeurt en werknemers die op achterstand zouden komen door de transitie adequaat gecompenseerd worden.



De RMU heeft een aantal speerpunten wat betreft de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, (vroeg)pensioen en de AOW:

1 Nadelige gevolgen van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel moeten in kaart worden gebracht en gecompenseerd worden. De RMU is positief over de stap naar een nieuw pensioenstelsel waarbij dekkingsgraden en kortingen tot het verleden behoren. Nu de Wet toekomst pensioenen in werking is getreden, dient er vaart gemaakt te worden. Nieuwe (politieke) ideeën moeten niet onnodig leiden tot vertraging van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. De RMU vindt het van groot belang dat elke deelnemer aan een pensioenregeling persoonlijk wordt geïnformeerd over wat de overgang naar het nieuwe stelsel voor consequenties heeft voor het opgebouwde pensioen en het nog op te bouwen pensioen. Daarbij dient een adequate compensatie geboden te worden als de uitkomst van de transitie negatief is. Aandachtspunt hierbij zijn de groepen van middelbare leeftijd die zonder goede compensatie in hun te verwachten pensioenuitkomst negatief geraakt kunnen worden.

2 Creëer keuzevrijheid om te kunnen kiezen voor meer financiële armslag in het spitsuur van het leven in plaats van pensioensparen. Vanaf januari 2025 wil het kabinet het mogelijk maken om op de pensioeningangsdatum een bedrag

ineens, ter hoogte van maximaal 10% van het pensioen, op te nemen. Met het nettobedrag ineens (na belastingen) kan eventueel de hypotheek (gedeeltelijk) worden afgelost of kan het bedrag ineens uitgegeven worden aan andere (consumptieve) doelen. De RMU ziet graag dat deze mogelijkheid wordt doorontwikkeld zodanig dat een werknemer ook in het spitsuur van het leven, als de combinatie gezin en hypotheeklasten fors zijn, kan kiezen om een aantal jaren minder pensioenpremies in te leggen en deze ruimte kan gebruiken bijvoorbeeld ter aflossing van de hypotheek of om tijdelijk meer financiële armsglag te hebben. Het moet echt gaan om een extraatje gedurende bijvoorbeeld maximaal tien jaar waarin een werknemer maximaal een bepaald percentage van de pensioenpremie kan inzetten om extra financiële speelruimte te creëren. Deze keuzemogelijkheid kan eenvoudig worden geïntroduceerd in het nieuwe pensioenstelsel waarbij de premie-inleg het uitgangspunt wordt.

“De RMU pleit voor maatregelen waarbij de AOW-leeftijd realistisch kan worden gehaald door eerder te stoppen met werken of minder te gaan werken.”

3 Inzetten op vroegpensioenen. De tijdelijke versoepeling van de regeling voor vervroegd uittreden dient structureel gemaakt te worden,

zodat werknemers in een zwaar beroep eerder kunnen stoppen met werken. Voor werknemers in zware beroepen is een AOW-leeftijd van 67 jaar en 3 maanden nauwelijks haalbaar. De laatste jaren van het werkzame leven raakt zo’n werknemer letterlijk afgedraaid met mogelijk extra ziektekosten. Dat is niet in het belang van de werknemer en niet in het belang van de werkgever. De RMU pleit voor maatregelen waarbij de AOW-leeftijd realistisch kan worden gehaald door eerder te stoppen met werken of



minder te gaan werken. Vanaf 2021 geldt een tijdelijke regeling die werkgevers de mogelijkheid biedt werknemers maximaal drie jaar voor de AOW-datum een regeling voor vervroegde uittreding aan te bieden. Zeker werknemers in zware beroepen kunnen geholpen zijn met deze regeling. Deze regeling wordt echter tijdelijk en beperkt (tot een maximum bedrag) aangeboden en vervalt daarna weer. De RMU pleit ervoor deze regeling structureel aan te bieden waarbij het een eenvoudiger alternatief kan zijn om de

52% pseudo-eindheffing (RVU-heffing) volledig te schrappen en hieraan geen maximumbedrag meer te koppelen voor werknemers tot drie jaar voor de AOW-datum. Sociale partners hebben dan de vrijheid om regelingen te ontwerpen waarbij de werknemer minder gaat werken en/of eerder stopt met werken met behoud van (een deel van) het salaris. Met een regeling als de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid & Eerder Uittreden (MDIEU) kan de overheid een kader ontwikkelen om regelingen voor vroegtijdig uittreden gericht te subsidiëren, zodat werkgevers financieel worden ondersteund om dit soort regelingen financieel mogelijk te maken voor bijvoorbeeld werknemers tot een bepaalde salarisgrens en met een bepaald zwaar beroep.

vensverwachting er 2/3 jaar langer wordt doorgevoerd en 1/3 jaar later AOW wordt ontvangen. De AOW-leeftijd kan echter niet dalen. Als de formule voor de berekening van de AOW-leeftijd negatief uitslaat wordt daarmee niets gedaan. Wat de RMU betreft wordt dit gecorrigeerd, zodat we bij een dalende levensverwachting ook een correctie krijgen op de AOW-leeftijd naar beneden.



4 De AOW-leeftijd moet naar beneden bij een dalende levensverwachting. In het pensioenakkoord is afgesproken dat de AOW-leeftijd minder hard stijgt. Er is een formule afgesproken waarbij bij één jaar toename van de le-

8 Sociale veiligheid op het werk

In dit hoofdstuk bespreken we het thema sociale veiligheid op het werk. In dit kader wordt ook wel gesproken over psychologische veiligheid. In principe zijn deze termen synoniem, maar psychologische veiligheid drukt wel beter uit wat er bedoeld wordt. Het gaat erom dat medewerkers zich veilig voelen hun identiteit en mening te uiten op het werk. Waar dit niet of minder het geval is, is er sprake van psychologische onveiligheid. Sociale of psychologische onveiligheid wordt niet alleen geschonden door seksuele intimidatie of seksueel misbruik – die indruk kan gewekt worden in de media – maar bijvoorbeeld ook door machtsmisbruik of pestgedrag. Eerst volgt een juridisch kader, vervolgens enkele voorbeelden van onveiligheid en hoe de rechter daarover heeft geoordeeld en tot slot enkele adviezen over wat een werkgever kan doen om veiligheid op het werk te bevorderen.

Juridisch kader

Veilige werkomgeving

Werkgevers zijn op grond van de Arbowet verplicht om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Hieruit vloeit ook de verplichting voort om een beleid te voeren dat erop gericht is om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. Deze verplichting wordt in het Arbobesluit

verder uitgewerkt. Zo zijn werkgevers verplicht om de risico's in hun bedrijf in kaart te brengen in een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Daarnaast moeten in het Plan van Aanpak van de RI&E maatregelen worden opgenomen ter voorkoming van pesten op de werkvloer. Het personeel moet vervolgens worden voorgelicht over de risico's en de maatregelen die het bedrijf heeft getroffen. Dit kan door een gedragscode op te stellen waar duidelijk uit blijkt welk soort gedrag ongewenst is en welke sancties volgen op overtreding van deze gedragscode.



Goed werkgevers-/werknemerschap

Daarbij heeft de werkgever de verplichting zich als goed werkgever te gedragen op grond van artikel 7:611 BW. Ook een werknemer moet zich op grond van die bepaling als goed werknemer gedragen.

Schade

Werkgever is op grond van artikel 7:658 van het Burgerlijk Wetboek aansprakelijk voor de (psychische) schade die de werknemer oploopt tijdens de werkzaamheden, tenzij hij kan aantonen dat hij voldoende maatregelen heeft getroffen en aanwijzingen heeft verstrekt om te voorkomen dat de werknemer schade lijdt.

Gelijke behandeling

Op grond van artikel 1 van de Grondwet worden allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan. Dit wordt verder uitgewerkt in artikel 7:646 BW, de Algemene wet gelijke behandeling en andere gelijke behandelingswetten waarin discriminatie en seksuele intimidatie expliciet worden verboden.

Vertrouwenspersoon

Verder kan de werkgever, ter bevordering van de sociale veiligheid op de werkvloer, een vertrouwenspersoon aanstellen. Werknemers kunnen dan in vertrouwen met een onafhankelijk persoon spreken over pestgedrag, seksuele intimidatie of andere vormen van onveiligheid die zij ervaren. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon is (nog) niet wettelijk verplicht, maar inmiddels ligt er een initiatiefwetsvoorstel om het aanstellen van een vertrouwenspersoon verplicht te stellen.

Ontslag (op staande voet)

Wanneer er voldoende bewijs is, kan een dader van grensoverschrijdend gedrag worden ontslagen op grond van verwijtbaar handelen of middels een ontslag op staande voet. Omdat bewijsvoering in deze zaken vaak lastig is, worden veel ontslagen in dit kader middels een vaststellingsovereenkomst afgedaan.

Casuïstiek

De wettelijke kaders zijn helder, van het werk mag geen negatieve invloed uitgaan op de gezondheid en het welzijn van de werknemer. Dat betekent dat een werkgever een werknemer moet beschermen tegen ongewenst gedrag. Dat dit niet altijd lukt, blijkt uit de volgende uitspraak.

“Van het werk mag geen negatieve invloed uitgaan op de gezondheid en het welzijn van de werknemer.”

Billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen / nalaten

In deze uitspraak gaat het om een docente lichamelijke opvoeding aan een school voor middelbaar onderwijs. Het betreft een uitspraak van het Hof waarin de eerdere uitspraak van de kantonrechter wordt bekrachtigd. De docente heeft in 2018 een klacht ingediend over pestgedrag en seksuele in-

timidatie door een collega (sectieleider). Op deze klacht kwam geen reactie en zij heeft vervolgens nog tweemaal een klacht ingediend. Vrij kort na het indienen van de klachten meldt de docente zich ziek. Uiteindelijk is de klacht opgepakt door de klachten-



commissie. De commissie acht de klacht van de docente gegrond en geeft aan dat de sectieleider zijn bevoegdheden heeft overschreden. Tevens geeft de commissie aan dat het ontbreken van leiderschap en managementinterventie de escalatie van het conflict heeft bevorderd. De commissie geeft vervolgens vijf concrete adviezen.

Ondanks het advies van de klachtencommissie en de adviezen van de bedrijfsarts voor mediation, lukt het niet om het werk te hervatten. De docente solliciteert nog een keer intern op de functie van administratief medewerker, maar wordt hiervoor afgewezen. Het UWV legt de werkgever een loonsanctie op omdat de re-integratie niet goed is opgepakt. Uiteindelijk wordt de arbeidsovereenkomst na drie jaar beëindigd via een procedure bij het UWV. Vervolgens start de docente een procedure bij de kantonrechter waarin ze een billijke vergoeding vordert en een schadevergoeding voor immateriële schade

en voor de kosten van rechtsbijstand, en nog een bedrag aan restant van de transitievergoeding.

De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van 197.000 euro bruto. Daarnaast 10.000 euro netto aan immateriële schadevergoeding en een klein bedrag aan restant transitievergoeding. Vervolgens tekent de werkgever beroep aan bij het Hof. Het Hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter nagenoeg volledig en omschrijft helder welke handelingen en nalatigheden van de werkgever als ernstig verwijtbaar worden aangemerkt:

- De docente heeft in maart 2018 een klacht neergelegd bij de interne klachtencommissie en de locatiedirecteur opgenomen in de cc. De locatieleider heeft hier vervolgens niets mee gedaan. Het Hof overweegt dat gezien de ernst van de klachten het voor de hand had gelegen dat hij contact had gezocht met de werknemer. Immers, omdat de werknemer de locatiedirecteur een cc heeft gestuurd, is helder dat zij wilde dat hij ervan op de hoogte was. Het hoort bij de verantwoordelijkheid van de werkgever om te zorgen voor een veilige werkomgeving. Door geen contact op te nemen, heeft hij de ernst van de door de werknemer genoemde incidenten niet onderkend. En deze opstelling heeft bij de docente de indruk gewekt dat zij niet werd ondersteund door de directie.
- Vast staat dat een aantal mannelijke collega's de docente hebben nageroepen met een woord

dat in een andere taal de aanduiding is van het vrouwelijke geslachtsorgaan. Blijkbaar was er een werkklimaat waarin de collega's (en de sectieleider) zich vrij voelden om een dergelijke uitlating te doen. Dit wordt de werkgever aangerekend, omdat deze moet zorgen voor een veilig werkklimaat.

- Met het advies van de klachtencommissie is te weinig gedaan. De klachtencommissie heeft expliciet gesteld dat de uitlating van de sectie-



leider grensoverschrijdend was, seksueel intimiderend en een voorbeeld van pestgedrag. Dat had voor de werkgever aanleiding moeten zijn om zich af te vragen hoe dit heeft kunnen gebeuren, wat hij kon doen om dit in de toekomst te voorkomen én dat te communiceren met de docente. Met name dat laatste was van belang omdat zij inmiddels ziek was en de klachtencommissie had geadviseerd aandacht te hebben voor de betrokkenen.

- De school heeft te weinig actie ondernomen richting de sectieleider. Er heeft een gesprek plaatsgevonden waarbij met de sectieleider is

afgesproken dat hij er 'erg op zou letten' geen grensoverschrijdende opmerkingen meer te maken. Er heeft geen sanctionering plaatsgevonden, bijvoorbeeld ontheffing uit zijn functie, overplaatsing of een schriftelijke waarschuwing. Dit is te mager en het Hof voegt hieraan toe dat het incident in ieder geval ernstig genoeg was om een schriftelijke berisping te geven met daarbij een waarschuwing met een aankondiging van verdergaande consequenties. Ook had een (al dan niet tijdelijke) ontheffing van de taken als sectieleider voor de hand gelegen.

- Ook met het advies van de klachtencommissie om naar de opbouw en samenstelling van de sectie LO te kijken, is niets gedaan. Het is geheel aan de sectie zelf overgelaten en dit paste niet bij het advies van de commissie. Dat de sectie het probleem niet herkende, was nu juist het probleem.
- Het schoolbestuur is te vrijblijvend omgegaan met het advies van de bedrijfsarts om mediati-on in te schakelen.
- Het schoolbestuur is om meerdere redenen zijn re-integratieverplichting niet nagekomen. Mogelijkheden om uit de impasse te komen, zijn niet voldoende benut. Het gevolg hiervan is dat er geen herstel van de gezondheidsklachten van de docente heeft plaatsgevonden. Toen de bedrijfsarts aangaf dat de medewerker mogelijkheden had om te re-integreren, is hier te lang niets mee gedaan. Pas na ongeveer zes maanden is dit opgepakt.

Deze uitspraak maakt duidelijk dat een werkgever zorg moet dragen voor een veilige werkomgeving en ongewenst gedrag moet bestrijden. Niks doen is geen optie. Een eerste stap is het opstellen van gedragsregels. Beschrijf concreet welk gedrag gewenst en welk gedrag ongewenst is. Vervolgens moeten deze gedragsregels voorgeleefd en nageleefd worden. Zorg voor voorlichting, breng het onderwerp ter sprake tijdens een werkoverleg en/of besteed er aandacht aan in een nieuwsbrief. Zorg ook voor toezicht. Leidinggevenden hebben hierin een belangrijke rol. Zorg dat je weet wat er op de werkvloer speelt. Zie je signalen van ongewenst gedrag, neem dan gelijk actie en ga met betrokkenen in gesprek.



Verder is het belangrijk om een vertrouwenspersoon aan te stellen. Communiceer dit ook, zodat medewerkers weten waar ze terecht kunnen wanneer ze vragen hebben over of geconfronteerd worden met ongewenst gedrag. Tot slot is het van belang om een klachtenregeling op te stellen en een klachtencommissie op te richten. Overigens kan ook aangesloten worden bij een externe klachten-

commissie. Wanneer er een klacht wordt ingediend, dan is zorgvuldig onderzoek noodzakelijk. Dit is van belang voor zowel de klager als de beklagde.

Een werkgever kan zich niet achter een klachtencommissie verschuilen, maar blijft zelf verantwoordelijk. Op het moment dat de werknemer de werkgever informeert over de klacht die hij/zij neerlegt bij de klachtencommissie, dan moet de werkgever daar iets mee doen. Goed contact met de betrokkene is van wezenlijk belang, evenals het nemen van maatregelen en het opvolgen van adviezen van de klachtencommissie. Tot slot, wanneer er naast de klacht ook een ziekteverzuim gaat spelen, moet de re-integratie heel zorgvuldig worden opgepakt. De werkgever moet zich maximaal inspannen om de werknemer te laten re-integreren.

Bevorderen van sociale veiligheid

Zoals hierboven al duidelijk wordt, kan de werkgever verschillende maatregelen nemen om de sociale en psychologische veiligheid van zijn medewerkers te verhogen. Hieronder vindt u een overzicht.

Vertrouwenspersoon

De werkgever doet er goed aan een vertrouwenspersoon aan te stellen bij wie de medewerkers hun verhaal kunnen doen. Op het moment van schrijven is een vertrouwenspersoon nog niet verplicht, maar de RMU adviseert werkgevers wel sterk om een vertrouwenspersoon te benoemen. Er is verschil

tussen een interne en een externe vertrouwenspersoon. Een interne vertrouwenspersoon is een werknemer die in dienst is bij het bedrijf en deze taak als nevenfunctie heeft naast andere werkzaamheden. Een externe vertrouwenspersoon is iemand die niet in dienst is bij de organisatie of het bedrijf. Het verdient aanbeveling om een externe vertrouwenspersoon aan te stellen, aangezien die persoon niet afhankelijk is van de werkgever van een organisatie. Dit kan – met name voor kleine werkgevers – bijvoorbeeld via een branchevereniging. De werkgever kan overwegen om een mannelijke en een vrouwelijke vertrouwenspersoon aan te stellen, om op die manier de werknemers de mogelijkheid te bieden hun verhaal te doen bij degene die zij het meest vertrouwen.

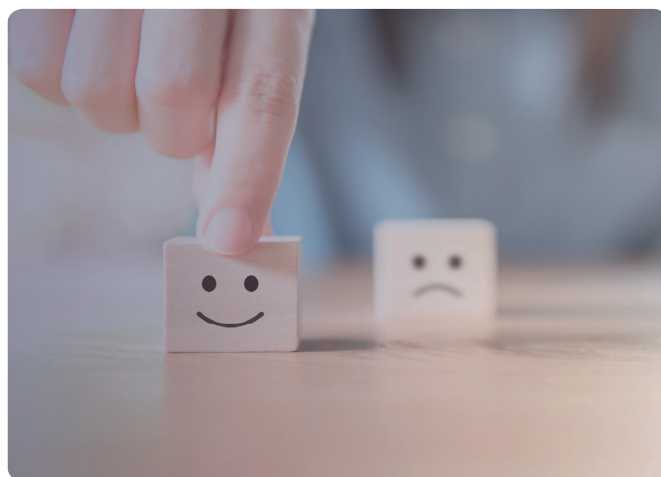
Toezicht

Het is belangrijk dat er in een bedrijf of organisatie gedragsregels worden opgesteld en dat deze regels worden nageleefd. Daar is toezicht bij nodig. Hier ligt een belangrijke taak voor leidinggevendenden. Zij dienen alert te zijn op signalen van onveiligheid, zoals mopperen, klagen over vermoeidheid, het plotseling stilvallen van gesprekken als er iemand binnenkomt etc. Tegelijkertijd dienen leidinggevendenden niet de enige toezichthoudende personen te zijn, aangezien er in de hiërarchie tussen 'gewone' medewerkers en managers ook onveiligheid kan ontstaan. Er is immers sprake van een machtsrelatie, die afhankelijkheid voor de medewerker met zich meebrengt. Het is belangrijk dat het duidelijk is

waar signalen en klachten gemeld kunnen worden. De genoemde klachtenregeling en klachtencommissie kunnen hier een goed middel voor zijn.

Intervisie

Een andere optie waardoor op regelmatige basis een vertrouwelijk gesprek wordt gefaciliteerd, is door het instellen van intervisiegesprekken tussen collega's. Dit zorgt voor een platform waar lastige kwesties bespreekbaar gemaakt kunnen worden. Ook sociale veiligheid kan een onderwerp zijn dat besproken wordt tijdens een intervisiesessie. Veel



onveiligheid komt namelijk voort uit het gevoel als medewerker alleen te staan. Bij het indelen van de intervisiegroepen is het belangrijk om medewerkers van verschillende teams en afdelingen bij elkaar in te delen. Het delen van zorgen in een dergelijk verband kan helpen om het gevoel alleen te staan te verminderen. Daarbij kan de intervisiegroep gezamenlijk een signaal geven aan de werkgever als er door meerdere personen onveilig gedrag wordt waargenomen. Dat maakt de individuele medewerker minder kwetsbaar.

Reflecteren en communiceren

Als werkgever zijn er tot slot een aantal redelijk eenvoudige dingen die gedaan kunnen worden om de werkvloer voor werknemers veiliger te maken. Als werkgever sta je bovenaan de hiërarchie van het bedrijf of de organisatie. Wellicht voelt dat niet zo, maar dat komt omdat hiërarchie alleen ervaren wordt als je je 'onderaan de ladder' bevindt. Het is nuttig om je hier als werkgever bewust van te zijn en ook regelmatig na te denken over hoe je gedrag overkomt op mensen die afhankelijk van je zijn. Verder is het als werkgever belangrijk om steeds uit te dragen dat open communicatie en veiligheid waardevol zijn. Het is nodig om dit uit te dragen in woorden én daden. Daarnaast kun je regelmatig benoemen dat je elkaar nodig hebt om tot een mooi resultaat te komen. Richt, naast de reguliere medezeggenschap, een structuur in waarin je de inbreng van je medewerkers regelmatig hoort, zodat je op die manier laat zien dat je meent wat je zegt. Tot slot is het van belang om je medewerkers serieus te nemen. Koppel altijd terug wat je met inbreng van medewerkers gedaan hebt, maak duidelijk wat je hebt besloten en waarom. Vertel het ook als je het niet eens bent met je medewerker en maak duidelijk waarom. Tot slot is het belangrijk om schendingen van deze principes te zien en niet te tolereren. Reflectie en open communicatie bevorderen de psychologische veiligheid op de werkvloer.

Duurzame inzetbaarheid en werk-privé-balans

De gemiddelde leeftijd van de Nederlandse bevolking stijgt. Dit heeft gevolgen voor de arbeidsmarkt: die vergrijst. Het aantal vacatures overstijgt het aantal mensen dat beschikbaar is. In veel sectoren is het belangrijkste thema: hoe houden we bekwaame medewerkers zo lang mogelijk binnen. Duurzame inzetbaarheid speelt hierop in. Duurzame inzetbaarheid gaat ook gepaard met andere trends als digitalisering en flexibilisering. We zien grote veranderingen op de werkvloer ontstaan op het gebied van aansturing (zelfsturing), van automatisering (robotisering) en maatschappelijke trends (thuiswerken en flexwerken, versterkt door corona).



Duurzame inzetbaarheid is erop gericht om medewerkers langer productief, gezond, gemotiveerd en betrokken te houden. Ondernemingen en instellingen die zich hierop toelagen, blijven goed ingespeeld op veranderingen en verwerven zich daarmee een gunstiger positie op de arbeidsmarkt.

Even zo belangrijk is een goede en gezonde balans tussen werk en privé. Dat is misschien wel de belangrijkste noodzakelijke voorwaarde voor duurzaam

me inzetbaarheid. Voor steeds meer werknemers is deze balans essentieel. En juist bovengenoemde ontwikkelingen zetten deze balans onder druk: langer doorwerken vanwege een hogere AOW-leeftijd, werkdruk als gevolg van personeelstekorten en, niet in het minst, de vervaging van de grens tussen werk en privé als gevolg flexibilisering (ook van werkplek) en digitalisering.

Recent onderzoek door TNO en CBS wijst uit dat het aantal jonge mensen (18 tot 34 jaar) met burn-outklachten toeneemt. Met name prestatiedruk, constante bereikbaarheid en financiële onzekerheid spelen een grote rol als oorzaak van dit probleem.

Een van de oorzaken is dat de maatschappij tegenwoordig erg gefocust is op het ideale plaatje. De sociale omgeving van jongeren (sociale media) is gericht op meer, beter en mooier. Jongeren worden daardoor vooral gevoed door perfecte plaatjes waaraan ze vaak onmogelijk kunnen voldoen. Ook blijkt dat veel jongeren zich zorgen maken over de energierekening, studieschulden, de (beperkte) kans op een koopwoning, maar ook over overstijgende zaken zoals het klimaat en oorlogen. Deze opeenstapeling van onzekerheden is mede de oorzaak van de prestatiedruk en stress waar jongeren mee te maken hebben.

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers

Cao's

Uit onderzoek van de AWWN naar financiële afspraken in cao's blijkt dat er zeker 1,6 miljard euro beschikbaar is voor zaken als opleiding, loopbaanoriëntatie, financiële scans en andere zaken die gericht zijn op duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Het aantal cao's met dergelijke afspraken nam tus-



sen 2013 tot 2018 toe van 78 naar 157. Het aantal werknemers met een eigen budget groeide van 1 miljoen naar 2,3 miljoen. Het gemiddelde budget waarover de betreffende werknemers jaarlijks beschikken groeide tussen 2013 en 2018 van 669 naar 706 euro. Daarnaast stellen veel regelingen tijd beschikbaar aan werkenden. De AWWN schat in dat in 2023 rond de 3,5 miljoen werknemers een individueel budget met een totale waarde van meer dan 2 miljard euro voor duurzame inzetbaarheid hadden.

Pijlers duurzame inzetbaarheid

Maatregelen gericht op het vergroten van duurzame inzetbaarheid zijn onder te verdelen in vijf speerpunten:

- betrokkenheid van medewerkers;
- ontwikkeling van medewerkers;
- gezondheid van medewerkers;
- investeren in oudere medewerkers;
- organiseren van werk;

Betrokkenheid van medewerkers

Betrokkenheid van medewerkers is één van de succesfactoren van organisaties. Onderzoek laat zien dat betrokken werknemers productiever en meer winstgevend zijn, minder verzuimen en minder snel op zoek gaan naar uitdagingen elders. Het is voor een organisatie dan ook van vitaal belang de betrokkenheid van haar medewerkers centraal te zetten in haar personeelsbeleid.

Ontwikkeling van medewerkers

Bekwaam worden en blijven, vraagt van zowel werknemers als werkgevers een levenslange investering in leren. Het is belangrijk dat werkgevers mogelijkheden bieden tot ontwikkeling van hun medewerkers. Hiermee vergroten zij de flexibiliteit en aantrekkelijkheid van medewerkers op de arbeidsmarkt en vergroot de werkgever zelf het vermogen van de organisatie om in te spelen op veranderingen in de markt.

Het moet in Nederland vanzelfsprekend worden om tijdens de loopbaan te blijven leren en ontwikkelen. Technologische ontwikkelingen, de snel veranderende dynamiek op de arbeidsmarkt, verhoging van de pensioenleeftijd en internationalisering maken dit noodzakelijk. Laagopgeleiden en ouderen verdienen hierbij extra aandacht. Zij blijven relatief vaak van scholing verstoken, terwijl dit juist kwetsbare groepen zijn. Lager opgeleiden hebben immers de meeste kans dat hun baan gaat verdwijnen en ouderen dat hun competenties gaan verouderen.

Gezondheid van medewerkers

Zowel de medewerker zelf als de werkgever heeft belang bij een goede gezondheid. Een gezonde medewerker verzuimt minder en is vitaler en daardoor duurzamer inzetbaar. Op verzoek van de minister van VWS heeft de SER een advies geschreven met de titel 'Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties'. In dit advies wordt organisaties aangeraden om initiatieven te nemen voor een beleid gericht op gezondheidsbevordering en leefstijlbeleid. Daarnaast kan een organisatie de mentale weerbaarheid van medewerkers verhogen door activiteiten of cursussen aan te bieden om de psychische balans te verbeteren.

Investering in oudere medewerkers

In veel cao's zijn afspraken gemaakt over ouderensregelingen. Zo krijgen ouderen meer dagen vrij, worden ze vrijgesteld van bepaalde diensten en/of zijn

ze niet verplicht om alle werkzaamheden te verrichten. Het maken van onderscheid naar leeftijd mag, mits de maatregelen onderdeel uitmaken van integraal en structureel leeftijdsbewust personeelsbeleid. Leefstijdsbewust personeelsbeleid kan gezien worden als een specifieke invalshoek om inzetbaarheid van werknemers te vergroten. Het komt neer op een personeelsbeleid dat rekening houdt met de verschillende levensfasen van de werknemer. De verschillende levensfasen van mensen kenmerken zich door specifieke wensen, behoeften en vaardigheden.



Essentieel is dat met elke medewerker de loopbaanontwikkeling wordt vastgelegd. Hierin worden de wensen en behoeften, mogelijkheden en beperkingen van zowel werknemer als werkgever meegenomen. Bij het levensfasebewust ouderensbeleid past het mogelijk om de ouderendagen bijvoorbeeld op 60-jarige leeftijd in te leveren tegen 80% werk, 90% salaris en 100% pensioenopbouw. Een bijkomend voordeel van dit generatiepact is dat er binnen het bedrijf uren vrijkomen waarvoor nieuwe werknemers, bijvoorbeeld kansarme jongeren, zoals jongeren met een Wajong-uitkering, kunnen worden aangenomen.

Organiseren van werk

Door te investeren in de organisatie van werk kunnen medewerkers optimaal hun werk doen. Gedacht kan worden aan het zelfroosteren, werknemers zelf verantwoordelijkheid geven over het werk en de invoering van zelfsturing of zelfsturende teams. Ook een goede arbo-verantwoorde werkplek is van groot belang. Dit hoort bij goed werkgeverschap. Werkgevers die goed voor hun mensen zorgen, hebben betrokken medewerkers die met plezier werken.

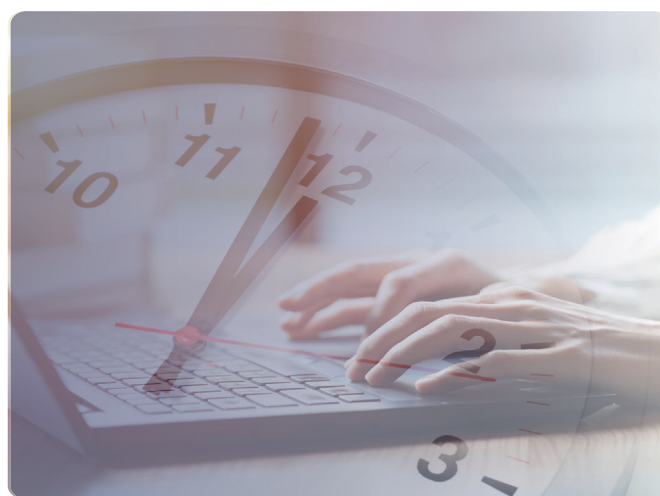
Een instrument om duurzame inzetbaarheid vorm te geven is de Nederlandse Praktijk Richtlijn 6070 'Sturen op duurzame inzetbaarheid van medewerkers'. Hier worden aspecten van duurzame inzetbaarheid in kaart gebracht en handvatten gegeven om:

- samenhang aan te brengen tussen acties op het gebied van vitaliteit, inzetbaarheid en werkvermogen;
- de verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid te verplaatsten van P&O naar management en medewerker;
- duurzame inzetbaarheid te koppelen aan de strategische doelstellingen van de organisatie.

Een gezonde balans van werk en privé

De grenzen tussen werk en privé vervagen steeds meer. En dat heeft niet alleen te maken met werkdruk waardoor er veel moet worden overgewerkt en het aantal "vrije uren" per week afneemt. Door

toenemende digitalisering en daarmee samenhangende ontwikkelingen, is in een groeiend aantal sectoren werken niet meer strak aan plaats en tijd gebonden. Deze flexibiliteit kan heel veel voordelen met zich meebrengen, zowel voor werkgever als werknemer. Een belangrijk nadeel is echter dat de grens tussen vrije tijd en werken, tussen thuis en kantoor, steeds vloeibaarder wordt. Thuis zijn betekent niet meer automatisch niet aan het werk zijn. En wanneer is de werktijd afgelopen? Wanneer ben je niet meer bereikbaar voor het werk? Daarbij komt dat door meerdere oorzaken (die per sector kunnen verschillen) heel veel werknemers te maken hebben met een hoge en soms ook echt ongezonde werkdruk. En vaak ontbreken de mogelijkheden om als werknemer wat meer invloed te krijgen op de werktijden, zodat deze beter kunnen worden afgestemd op het privéleven en op een gezond levensritme. Werktijden zijn in veel arbeidsverhoudingen een vaststaand gegeven.



Een belangrijk gevolg van de coronacrisis en het dringende thuiswerkadvies is de hoge vlucht die de

digitalisering heeft genomen. Veel meetings en andere momenten van overleg en samenwerking bleken prima digitaal gedaan te kunnen worden, vanuit huis of zelfs vanaf vakantieadressen. Voordelen te over wat betreft efficiëntie en productiviteit. Maar het gevaar van een soort semi-permante digitale beschikbaarheid voor het werk, in ieder geval in mentaal opzicht, ligt als gevolg hiervan op de loer.

Parallel aan deze ontwikkelingen groeit de behoefte, en vaak ook de noodzaak, van werknemers om werktijd en privé-tijd goed op elkaar af te stemmen. Natuurlijk heeft dit te maken met zaken die te maken hebben met tot rust komen en mentaal en fysiek fit blijven. Maar een andere belangrijke oorzaak van deze groeiende behoefte heeft alles te maken met een significante toename van zorgtaken waar veel werknemers mee geconfronteerd worden. Zorgtaken waarin vroeger collectief werd voorzien en die nu na diverse stelselwijzigingen zelf ter hand genomen moeten worden.

In Nederland verrichten ongeveer 4 miljoen mensen mantelzorg. Daarvan zorgen er 600 duizend intensief voor een ander: minimaal acht uur per week en langer dan drie maanden. Ruim 80% van de mantelzorgers onder de 65 jaar heeft betaald werk, waarvan meer dan helft voor 32 of meer uren per week. Bijna de helft van de mantelzorgers is tussen de 45 en 65 jaar en dus in de leeftijd dat er naast betaalde arbeid ook nog zorg voor het gezin geboden moet worden.

Gelukkig zijn er regelingen voor kort- en langdurend zorgverlof. Maar afgezien van het feit dat veel van deze verlofvormen onbetaald zijn, zijn ze voor veel mantelzorgers niet toereikend en moeten verlofuren worden opgenomen, tenzij er een betere afstemming van de werktijden kan plaatshebben.

“Een belangrijk nadeel is echter dat de grens tussen vrije tijd en werken, tussen thuis en kantoor, steeds vloeibaarder wordt.”

Visie RMU

- levenslange werkgelegenheid (en gezond naar het pensioen);
- vraagt om beleid en maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid en om een leven lang leren;
- bewaakt de grenzen van de inzetbaarheid van werknemers;
- bevordert de mogelijkheden van afstemming van arbeidstijden;
- bevordert de mogelijkheid van thuiswerken;
- vraagt om de introductie van rouwverlof;

Voortdurende ontwikkeling en scholing is hard nodig. Mensen moeten sneller van baan of functie kunnen veranderen en langer doorwerken. Kennis veroudert snel en het op peil houden daarvan kost steeds meer inspanning van werkgevers en werknemers. Voortdurend doorleren is ook nodig, omdat er, door het steeds meer verdwijnen van de maakindustrie uit Nederland, er een verschuiving naar de

kenniseconomie plaatsvindt. De RMU vraagt in het bijzonder aandacht voor de groep werknemers, die, om wat voor reden dan ook, niet in staat is te voldoen aan de steeds hogere eisen.

Opleiding en scholing, een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, vervullen hierin een belangrijke rol.

De RMU is voorstander van een scholingsbudget van 1000 euro 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 euro worden besteed aan scholing. De RMU is er voorstander van om scholing niet alleen in geld, maar daarnaast ook in tijd te vergoeden.



De RMU is voorstander van het stimuleren van de arbeidsparticipatie van ouderen. Soms vereist dat een cultuuromslag. Er is geen plaats voor vooroordelen ten opzichte van oudere werknemers, als zouden ze minder productief, minder flexibel, te duur en vaker ziek zijn. Door de uitstroom van ouderen gaat

vaak veel kennis en jarenlange ervaring verloren. Daar komt bij dat het in bepaalde sectoren (waaronder met name de zorg) het maar de vraag is of werkgevers voldoende gekwalificeerd en deskundig personeel aan kunnen trekken om de uitstroom van oudere werknemers te compenseren.

De RMU vindt dat bij afspraken over langer doorwerken gestreefd moet worden naar maatwerk als dat mogelijk is. Het loopbaanperspectief moet worden besproken en de functie moet afgestemd worden op de levensfase waarin de werknemer zich bevindt. Hierbij denkt de RMU aan het vergroten van de mobiliteit van groepen werknemers door de extra dagen die oudere werknemers vrij hebben deels aan te wenden voor scholing en het creëren van mogelijkheden om oudere werknemers een andere functie aan te bieden die past bij de loopbaanfase. Demotie in goed overleg is bespreekbaar. Maar ook andere instrumenten kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het optimaal benutten van de capaciteiten van werknemers, zoals flexibilisering van werktijden en werkplek, taakrotatie en deeltijd(pensioen).

De grenzen van de inzetbaarheid van de werknemer moeten bewaakt worden. Er is in deze tijd duidelijk aandacht nodig voor het voorkomen van het door elkaar heen gaan lopen van werktijd en privétijd en het vloeibaar worden van arbeidstijden. In (arbo-) wetgeving en in cao's (denk aan het recht op onbereikbaarheid in de cao VVT) zullen er kaders gesteld

moeten worden waarbinnen werkgever en werknemer afspraken (moeten) maken over de beschikbaarheid en de bereikbaarheid van de werknemer. In deze jachtige tijd is het voor de mentale en fysieke gezondheid van werkenden, die vaak ook nog zorgtaken voor hun rekening dienen te nemen, van vitaal belang dat arbeids- en bereikbaarheidstijden optimaal op elkaar afgestemd worden.



Het thuiswerken tijdens de coronapandemie heeft laten zien dat er veel mogelijk bleek dat voorheen niet aan de orde was. De digitale mogelijkheden van internet (bijvoorbeeld het videovergaderen) bleken daarbij doorslaggevend. Veel werknemers ervoeren de voordelen van thuiswerken, doordat werk en privé heel goed op elkaar afgestemd konden worden. Anderzijds ervoeren veel werkgevers dat thuiswerken niet per definitie nadelig was voor de productiviteit: in veel situaties steeg die productiviteit juist vanwege de "nieuwe balans".

Toch bepleit de RMU geen algemeen recht op thuiswerken. In veel sectoren is thuiswerken gewoon-

weg niet mogelijk. Daarbij komt dat in die sectoren waarbij thuiswerken wel mogelijk is, dit thuiswerken niet altijd voordelig uitpakt: het fysiek samenwerken in een team is vaak nodig met het oog op aspecten van inventiviteit, ontwikkeling, saamhorigheid en de bedrijfscultuur. Anderzijds onderkent de RMU dat de mogelijkheid van gedeeltelijk thuiswerken inmiddels een belangrijke arbeidsvoorwaarde is geworden. Volgens de RMU biedt de huidige wet flexibel werken voldoende basis om ieder verzoek tot thuiswerken evenwichtig te beoordelen. Maar om verder aan de groeiende wens tegemoet te komen, bepleit de RMU om in cao's per sector verder maatafspraken te maken.

Een van de meest ingrijpende gebeurtenissen in het leven van een mens is het overlijden van een dierbare. Zeker indien een dergelijk verlies plaats heeft in de gezinssituatie, brengt dat voor de werknemer, naast alle pijn en verdriet, ook een slag toe aan de mogelijkheden om te functioneren op het werk en de balans tussen werk en privé in een gezond evenwicht te houden. Eigenlijk is dat laatste onmogelijk, zeker gedurende de eerste weken na het overlijden. Dat kan zich uiten in gezondheidsproblemen (ook mentaal) en ziekmeldingen. De RMU bepleit daarom dat iedere werknemer die te maken krijgt met het overlijden van een dierbare naaste in de eerste graad recht krijgt op tien dagen betaald rouwverlof, op te nemen binnen een half jaar na het overlijden. De voorwaarden voor dit verlof kunnen nader worden ingevuld.

De Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2022 (NEA 2022) laat zien dat veel werknemers in de zorg en het onderwijs een hoge werkdruk ervaren. Gemiddeld is dit voor het onderwijs 50,7% en voor de zorg 47,8% van de respondenten die aangeven vaak of altijd werkdruk te ervaren. Op de vraag naar de belangrijkste oorzaak van ziekteverzuim, staat zowel in het onderwijs als in de zorg corona op nummer een. Dat is een wat vertekend beeld ten opzichte van eerdere jaren waar werkdruk en werkstress de hoofdoorzaak was.



Personeelstekorten

Een algemeen onderliggend probleem gerelateerd aan werkdruk in de publieke sector, zijn de grote personeelstekorten. De genoemde werkdruk wordt in het onderwijs veroorzaakt door onder andere passend onderwijs en het feit dat er in het algemeen veel taken bij school worden neergelegd. Ook de indeling in onderwijsregio's veroorzaakt werkdruk. In de zorg komt daarbij met name de groeiende

de groep zzp'ers, die in deze sector werkzaam is. Dit geeft nog meer druk op het vaste personeel.

In het onderwijs is het tekort aan personeel reeds lang bekend. In september 2007 werd een rapport door de commissie Rinnooy Kan gepubliceerd over de aanstaande personeelstekorten. De openingszin is treffend: "Nederland staat aan de vooravond van een dramatisch kwantitatief tekort aan kwalitatief goede leraren". Sindsdien is het tekort alleen maar toegenomen en op de dag van vandaag zijn personeelstekorten zeer actueel. Dit is bijvoorbeeld terug te zien in maatregelen die scholen moeten treffen om in onderwijs te voorzien, zoals een 4-daagse lesweek, het naar huis sturen van kinderen, het samenvoegen van klassen of onbevoegden voor de klas zetten. Ook zijn grote zorgen waar te nemen over de kwaliteit van onderwijs. In 2022 was het lerarentekort 9,7%. Dit betekent dat er één op de tien leraren niet is die er wel had moeten zijn. In de zorg was het aankomend tekort van verpleegkundigen ook voorzien. In 2007 werd al aangegeven dat er in 2012 een tekort zou zijn aan gekwalificeerd niveau 4 en 5. In de loop der jaren zijn deze zorgen niet verminderd. De coronaperiode heeft dit probleem ook extra onderstreept. Het tekort aan zorgpersoneel voor 2023 werd ingeschat op 60.000 zorgmedewerkers, om in 2031 op te lopen tot 135.000 men-

sen. Om het nog in andere cijfers uit te drukken, momenteel werkt één op de zeven werknemers in de zorg. Dit zal in 2040 één op de vier moeten zijn om dezelfde zorg te kunnen leveren.

Ziekteverzuim

Een ander veelvoorkomend probleem in de zorg en het onderwijs is het hoge ziekteverzuim. In de zorg ligt het ziekteverzuim in het begin van 2023 flink hoger dan het landelijk gemiddelde van 5,7%, namelijk 8,1%, met als uitschieters boven de 10%. Ook in de zorg is al jaren sprake van een opgaande lijn. Het is zorgwekkend om te zien dat het ziekteverzuim hoog blijft na corona. Long Covid draagt daar ook aan bij. De hoge werkdruk in de zorg veroorzaakt stress, wat kan leiden tot ziekteverzuim. Dit is één van de redenen waarom veel zorgpersoneel de sector verlaat.



In het onderwijs ligt het ziekteverzuim al meer dan tien jaar ruim 1 procentpunt hoger dan het landelijk gemiddelde. In het eerste kwartaal van 2023 ligt het ziekteverzuim op 6,2%. Ook blijkt uit een enquête die gehouden is door de RMU dat 28% twijfelt om uit het onderwijs te stappen.

Regeldruk

Een ander aspect van werkdruk vinden we terug in regeldruk bij medewerkers in de zorg en het onderwijs. Denk hierbij aan het nauwkeurig registreren van ontwikkelingen van cliënten en leerlingen. Deze registraties zijn vaak verplicht voor de zorgverzekeraars of de inspectie.

In de van oudsher strak gereguleerde sector onderwijs is regeldruk een bekend fenomeen. In de wet staat aan welke minimale eisen ten aanzien van onderwijskwaliteit, kwaliteitszorg en financieel beheer een school ten minste moet voldoen. Dat noemen we de basiskwaliteit. Daarnaast kan de school nog extra ambities opnemen in het schoolplan. Leraren weten echter vaak niet goed wat de wet- en regelgeving precies voorschrijft, waardoor ze te veel papierwerk doen.

De overheid draagt ook haar steentje bij om de druk bij docenten te verhogen. De hoeveelheid taken die bij scholen wordt neergelegd, wordt niet minder. Denk hierbij aan burgerschap, passend onderwijs et cetera. Werkgevers willen hier aan voldoen en schieten in de spreekwoordelijke krimp, waardoor het onderwijzend personeel een grote druk ervaart. Regionaliseringsdwang geeft onnodige regulering, waar juist meer speelruimte gewenst is. Mogelijk brengt de Voorloperaanpak Progressus vanuit de reformatorische scholen hier wat verandering in. Hier is ruimte voor creatievere ideeën en is de speelruimte breder. Dit is wat het onderwijs nodig

heeft om tot fundamentele veranderingen te komen. Lef en ruimte.

In de zorg is volgens de werkgevers de regeldruk de grootste oorzaak van hoge werkdruk. In combinatie met een lage autonomie en hoge taakeisen zorgt dit voor schrikbarende cijfers, waarbij met een uitschieter van 90% van de huisartsen een hoge werkdruk ervaren. Zorginstellingen zitten in een spagaat, doordat zij financieel niet in staat zijn voor hun cliënten én medewerkers het nodige te doen op het gebied van wettelijke vereisten, terwijl diezelfde financiële situatie voor banken aanleiding is om terughoudend te zijn met de financiering van noodzakelijke maatregelen.



Oplossingsrichtingen voor de publieke sector

In de publieke sector worden veelal twee hoofd-routes voor oplossingen genoemd: het aantrekkelijker maken van beroepen in zorg en onderwijs en een massale inzet op “rekrutering” van studenten en zij-instromers. Maar beide routes vereisen wel

een integrale benadering, en concrete stappen. En er zijn meer oplossingsrichtingen denkbaar.

Werken in zorg en onderwijs moet aantrekkelijker worden

De zorg staat onder druk. De vergrijzing veroorzaakt een toename van de vraag naar zorg en het steeds onbetaalbarer worden van die zorg. Daarnaast worden de zorgvragen steeds complexer, doordat mensen steeds langer thuis wonen en pas in een laat stadium in de zorg terecht komen, een stadium waarin veel gecompliceerde en gecombineerde zorg nodig is. Het behoeft geen betoog dat dit alles enorme effecten heeft op de zorgmedewerker.

Naast dat er in cao's momenteel flinke loonsverhogingen worden afgesproken, is er ook aandacht voor de medewerker zelf. Medewerker op 1, recht op onbereikbaar zijn en meer van zulke afspraken. RMU vindt dit overigens geheel terecht en staat hier achter. Toch is de RMU van mening dat dit niet de oplossingen zijn die de zorg nodig heeft. Het zorgstelsel loopt op alle fronten vast en de houdbaarheidsdatum is verstreken. Ook is het evenwicht doorgeslagen dat je eerst volledig bevoegd moet zijn voordat je bekwaam geacht wordt.

Ook in het onderwijs klinkt vaak de roep om het leer-schap aantrekkelijker te maken. Ook hier geldt dat niet alleen salaris van belang is. Daarentegen moeten we de hoogte van de beloning voor het werk ook niet bagatelliseren. Het lerarentekort is

een serieuze bedreiging voor de Nederlandse economie waarvan kennis en kennisontwikkeling de belangrijkste pijlers zijn. De NPO-gelden voor het onderwijs betekenen een enorme en noodzakelijke investering in het onderwijs. De regeling is weliswaar verlengd met twee jaar, maar blijft in principe tijdelijk van aard, terwijl structurele maatregelen nodig blijven. Wat dat betreft maakt het toekennen van de NPO-gelden ook pijnlijk duidelijk dat we tegen grenzen aanlopen, namelijk dat het lerarentekort een duurzame aanpak van de uitdagingen binnen het onderwijs in de weg staat.

Een langetermijninvestering in het onderwijs, zeker ook in arbeidsvoorwaarden, is dan ook onvermijdelijk. En dat gaat de samenleving inderdaad meer geld kosten dan we gewend zijn om aan onderwijs te besteden. Maar als we niet bereid zijn die prijs te betalen, zullen de consequenties voor onze economie op termijn nog groter zijn.

Verhoging van de salarissen voor leraren is een veel terugkerend thema. De RMU wil voor dit vraagstuk niet weglopen en vindt het een blijvend punt van serieuze aandacht. Maar er is meer nodig: doorgroeimogelijkheden, functiedifferentiatie, professionele ruimte voor de leraar, en niet te vergeten dit: stel de leraar in staat zich vooral te concentreren op lesgeven en persoonlijke vorming van leerlingen, en ontlast hem of haar zoveel mogelijk van bijzaken.

Voor zowel onderwijs als zorg geldt: de aantrekkelijkheid van een beroep ligt volgens de RMU ook in de omvang en de vorm van het contract. Biedt uitzicht op vast werk waarin ontwikkeling, groei en doorstroming tot vanzelfsprekende routes behoren. Met andere woorden: biedt een solide basis arbeidsvoorwaarden, primair, secundair en tertiair.



Ook voor identiteitsgebonden zorginstellingen binnen de achterban is dit van groot belang: hierdoor wordt de intrinsieke verbondenheid van de medewerker aan de organisatie versterkt. Het behouden en het werven van medewerkers die zich aan de organisatie en haar identiteit verbonden weten, maakt het hart uit van de identiteitsgebonden zorg en onderwijs. De RMU sluit daarom aan bij het advies dat de Commissie Borstlap gegeven heeft omtrent het aantal contractvormen in de relatie werkgever-werknemer. De commissie adviseert te komen tot een stelsel met drie typen contracten, namelijk zelfstandigen, (on)bepaalde tijd, en uitzendcontracten. Verder is de RMU voorstander van het afbouwen van de marktwerking in de zorg.

Zeker de coronacrisis heeft laten zien dat gericht overheidsoptreden op diverse fronten zoals de persoonlijke beschermingsmiddelen voor medewerkers heeft gefaald.

Werving: maak het zij-instromers zo makkelijk mogelijk

Naast het aantrekken van jonge studenten voor opleidingen in onderwijs en zorg, is het essentieel om het voor de zogenaamde zij-instromers zo gemakkelijk mogelijk te maken om in te stromen in opleidingen en in de sector zelf. Met name wat betreft het onderwijs kan geconstateerd worden dat er veel kennis en ervaring buiten de sector voor het onderwijs benut kan worden. Dat was al zo, maar het is niet onwaarschijnlijk dat de gevolgen van de coronacrisis en andere ontwikkelingen (zoals de energietransitie en de globalisering) zullen zorgen voor een extra potentieel aan zij-instromers. Bepaalde sectoren zullen na coronatijd sterk krimpen (denk aan de reissector, de evenementenbranche en sectoren waarin sprake is van veel fysiek intermenselijk contact). Dit potentieel aan zij-instromers moet het zo makkelijk mogelijk gemaakt worden te kiezen voor een baan in het onderwijs.



De lerarenbeurs is daar een goed voorbeeld van: zij-instromers kunnen met deze beurs tegen weinig kosten lerarenopleidingen volgen en hun (aanstaande) werkgever krijgt de ruimte om uren voor studie vrij te roosteren. Maar er is meer nodig. Een gemiddelde opleiding voor een onderwijsfunctie duurt al gauw drie tot vier jaar. Een lange en intensieve studie die mensen kan afschrikken en weerhouden voor het onderwijs te kiezen, of waardoor ze binnen een aantal studiejaar toch afhaken. Het is voor velen heel zwaar om naast een gezin en een baan een lange studie te volgen. De belangrijke sleutel in het terugdringen van het lerarentekort ligt daarom ook op dit gebied. Maak de studiebarrière voor zij-instromers zo laag als verantwoord is, en trek geld uit voor onderwijswerkgevers waarmee zij hun leraren in opleiding maximaal kunnen faciliteren om in werktijd te studeren.

Begeleiding starters

Hoge werkdruk en veel vacatures zijn een belangrijke handicap in het geven van aandacht aan starters en het zorg dragen voor een gedegen inwerkperiode. Toch is dit essentieel om mensen te behouden voor de sector. Velen haken af. Wat betreft leraren ligt dit aantal op 30% van de starters: binnen vijf jaar haken zij af en zijn voorgoed het onderwijs uit. De cijfers in de zorg zijn nog sprekender: binnen twee jaar vertrekt bijna de helft van de nieuwe zorgmedewerkers. Hier valt veel te winnen, maar aandacht kost ook tijd en dus geld.

Terugdringen ziekteverzuim

Terugdringing van het ziekteverzuim is ook een essentieel aspect in de strijd tegen personeelstekorten. Een ziekteverzuim van 8,2% in verzorgingshuizen betekent concreet dat van de 1000 te werken dagen er 82 dagen door ziekte niet gewerkt wordt. Hier valt dus veel te winnen!



De hoge ziekteverzuimpercentages zijn in de publieke sector voor de RMU een punt van zorg. Het is belangrijk dat er vanuit de werkgever preventief oog is voor de welstand en het welzijn van medewerkers. Voorkomen is immers altijd beter dan genezen. En in die situaties waarin er geen andere mogelijkheid rest dan de gang naar de bedrijfsarts, blijft het belangrijk dat persoonlijke begeleiding van de zieke werknemer door de leidinggevende centraal staat. De ervaring leert dat persoonlijke begeleiding vanuit de bedrijfsarts en de werkgever resulteert in een betere begeleiding tijdens de ziekteperiode. Een docent die uitvalt namens de klas een kaart sturen is in het eerste ziektejaar geen probleem. Is er echter ook na die tijd, waarin je elkaar steeds minder ziet, nog wel oog voor de terugkeer (re-integratie) van de werknemer? Datzelfde geldt voor zorgme-

dewerkers, bij arbeidsongeschiktheid worden deze medewerkers vaak uit het oog verloren. Door niet meer betrokken te worden bij ontwikkelingen op de werkvloer neemt de druk om te re-integreren alleen maar toe. Datzelfde ziet op de persoonlijke begeleiding vanuit de bedrijfsarts. Is dit iedere keer dezelfde behandelaar of wisselt dit met de dag? Effectief is het eerste, destructief het laatste.

Maak de RVU-drempelvrijstelling structureel

De RMU bepleit een verkenning naar de mogelijkheden om de RVU-drempelvrijstelling voor onderwijs en zorg structureel te maken. De fiscale vrijstelling die sinds 1 januari 2021 geldt, betreft de vrijstelling van RVU-heffing van 52% over de eerste 24.444 euro die aan een vroegtijdig vertrokken werknemer jaarlijks meegegeven mag worden in de drie jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd. Dat komt neer op 2.037 euro bruto per maand. In de zorg is er via de cao VVT een regeling afgesproken waarin deze RVU-vrijstelling volledig wordt benut (maximaal 3 jaar, 2.037 euro bruto per maand) voor werknemers die 45 dienstjaren in de zorg hebben gewerkt. Deze regeling is echter maar voor een beperkte duur geldig.

Ook in (de cao's van) het primaire en voortgezette onderwijs zou er een soortgelijke regeling afgesproken kunnen worden, waarin de werkgever tot maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd een beëindigingsvergoeding betaalt voor werknemers die langer dan veertig jaar in het onderwijs werken en

korter dan drie jaar van hun AOW-leeftijd zijn verwijderd.

Een alternatief is om via de cao een generatiepact af te sluiten waarin werknemers de mogelijkheid krijgen om via de zogenaamde '80-90-100-regeling' minder te gaan werken. In deze regeling blijft de werknemer 80% werken, behoudt 90% van zijn salaris en wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet.

“Een gecombineerde vorm van docent en Artificial Intelligence zal tot de mogelijkheden behoren.”

Voor beide mogelijkheden geldt dat hier structurele afspraken over gemaakt moeten worden (en er dus ook structurele fiscale vrijstellingen moeten zijn), zodat werknemers die de vereiste leeftijd nog niet hebben bereikt, wel een reëel uitzicht hebben op het gebruikmaken van een dergelijke regeling. De RMU erkent dat dit tegenstrijdig lijkt met de toenemende personeelstekorten, die op het eerste gezicht juist pleiten voor het zo lang mogelijk aan het werk houden van de werknemers. De mobiliteit wordt door een verruimde RVU-regeling echter bevorderd, doordat oudere werknemers ruimte maken voor jongere werknemers, waardoor er voor jongere werknemers meer carrièreperspectief is. Ook ontstaan er (op langere termijn) meer financiële mogelijkheden om jongere werknemers te binden.

Technologische vernieuwingen

De gedachten over een robot in de zorg, een app waarbij je zelf kan opzoeken hoe je gebroken been moet herstellen en drones die ingezet worden tussen laboratorium en ziekenhuizen is al realiteit.

Deze weg zal verder worden bewandeld en het scala aan mogelijkheden zal verder worden uitgebreid. Hoe hier ethisch mee om te gaan is een ander vraagstuk. Artificial Intelligence (AI) in combinatie met een gedeeltelijke of volledige robot zijn in de maak. Met een zelflerende brein en aanpassingsvermogen kan dit op verschillende plekken de werknemer vervangen. ChatGPT is een feit geworden. AI willen we er nog niet in geloven, toch zal dit in de toekomst een enorme vlucht gaan nemen. Het zal impact gaan hebben in onze maatschappij.

Een andere ontwikkeling is het werken met hologrammen. Deze kunnen zodanig echt zijn dat ze nauwelijks te onderscheiden zijn. Dit gecombineerd met AI zou een docent kunnen vervangen of mogelijk maken dat deze twee klassen tegelijk les geeft. Of gaan we nu tien stappen te ver? Uiteraard gaan we veel te ver en komen er veel meer competenties kijken bij een docent. Maar dat het een rol zal gaan spelen in het onderwijs is onvermijdelijk, en moet er vooral gekeken worden hoe we dit goed kunnen implementeren met alle ethische en praktische vragen die erbij komen kijken. Een gecombineerde vorm van docent en Artificial Intelligence zal tot de mogelijkheden behoren.

Bronnen

1. <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2023/04/NEA-2022-Resultaten-in-Vogelvlucht-1.pdf>
2. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-30800-VIII-181-b2.pdf>
3. <https://www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/onorthodoxe-maatregelen-nodig-voor-opvangen-lerarentekort>
4. Het personeelstekort - Arbeidsmarktplatform PO
5. <https://www.nursing.nl/atekort-aan-verpleegkundigen-verwachta-nurs001398w/>
6. Onderzoek: tekort aan zorgpersoneel op lange termijn alleen maar groter (nos.nl)
7. Personeelstekort in de zorg: cijfers, gevolgen & oplossingen | Avans+ (avansplus.nl)
8. Ziekteverzuim (cbs.nl)
9. Werkdruk en arbeidstevredenheid in de zorg (cbs.nl)

Werken zonder zorgen?

In een wereld waar christelijke waarden niet vanzelfsprekend zijn, is het cruciaal om een stem te hebben. Een stem die spreekt voor jou; voor jouw waarden, jouw overtuigingen. Welke zorg je ook hebt, de RMU staat voor je klaar. Met expertise en een sterk netwerk. Met juridische hulp en advies, afgestemd op jouw unieke situatie en behoeften.

Zo werkt samen beter.

Word nú lid op [RMU.nu](https://www.rmu.nl)



RMU 
40
JAAR