

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 wegging 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 mini-mumjeugdloon 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 mini-mumjeugdloon 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.