



Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel

Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg
Postbus 575, 4100 AN Culemborg
Telefoon (0345) 851 900
Telefax (0345) 851 915
E-mailadres: info@vc-mhp.nl

Aan de kabinetsinformatieus,
de heren prof dr. U. Rosenthal en prof. drs. J. Wallage
Ministerie van Algemene Zaken
Postbus 20001
2500 EA 'S-GRAVENHAGE

Culemborg, 5 juli 2010
RS/cn/B.063

Geachte heren Rosenthal en Wallage,

Met het oog op de informatiebesprekingen willen wij u graag in kennis stellen van de visie van de Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel (MHP) op het gebied van een aantal politieke kernthema's op sociaaleconomisch terrein.

Vooraf wenst de MHP te benadrukken, dat niet de signatuur van een nieuw kabinet voor haar bepalend is, maar het te voeren beleid, evenals de kwaliteit en de stabiliteit van een nieuw kabinet. Er zullen in de komende kabinetsperiode belangrijke besluiten genomen gaan worden, die niet alleen op korte termijn, maar ook op langere termijn impact op de Nederlandse economie zullen hebben. Draagvlak en vertrouwen, dat zijn de belangrijkste uitgangspunten. Wij gaan er dan ook van uit dat het nieuwe kabinet het maatschappelijk middenveld en de sociale partners een ruime rol zal toebedelen. De MHP vindt het terrein van arbeid en inkomen de primaire verantwoordelijkheid van sociale partners. Wij gaan er daarom vanuit, dat wij met het nieuwe kabinet op een constructieve wijze overleg kunnen voeren over de dossiers die in de genoemde samenhang ons beider belangen raken.

In de bijlage van deze brief treft u de onderbouwing aan van de MHP- opvattingen over enkele belangrijke thema's.

Kort samengevat betreft het de navolgende onderwerpen.

1. Terzake de **overheidsfinanciën** waarschuwt de MHP er voor de focus niet eenzijdig op bezuinigingen te leggen, maar vooral ook te kijken naar **economische groeimogelijkheden**, waarbij de sleutelgebiedenaanpak een belangrijke rol zal moeten spelen. Bezuinigingen zullen bovendien de prille economische groei niet weg moeten nemen.
2. De MHP wil samen met de overige sociale partners en de overheid serieus werk maken van de bevordering van de **arbeidsparticipatie**, en dan vooral met de focus op oudere

-2-

Bij de MHP zijn aangesloten:

- * BBV, Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen
- * CMHF, Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen
- * UOV, Unie van Onafhankelijke Vakorganisaties
- * VHKP, Vereniging van Hoger KLM Personeel
- * VNV, Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers



werknemers, vrouwen, allochtonen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Voor oudere werknemers is van belang dat de onterechte vooroordelen niet gevoed worden door het overheidsbeleid. Voor de verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen is vooral van belang dat de overheid gastouderopvang niet verder ontmoedigt. Ook vraagt de MHP aandacht voor de geleidelijke uitholling van vrijwilligerswerk en mantelzorg.

3. De MHP pleit ervoor dat de overheid stappen onderneemt om de omstandigheden te verbeteren om vormen van het **nieuwe werken** beter te faciliteren. Het gaat daarbij niet alleen om flexibele vormen van kinderopvang, maar ook om aanpalende wet- en regelgeving, zoals fiscale faciliteiten.
4. De MHP constateert dat de arbeidsmarkt niet zo inflexibel is als sommigen beweren. Aanpassing van het **ontslagrecht** om die reden is dan ook volstrekt overbodig. De **ontslagvergoedingen** zijn onlangs al aangepast door de Kring van kantonrechters. De MHP ziet mogelijkheden om de **regie over de WW** meer neer te leggen bij verantwoordelijke partijen, maar vindt het geen goede ontwikkeling als hiermee tegelijkertijd wordt beoogd duur en hoogte van de WW te beperken.
5. De MHP bepleit extra investeringen in het **onderwijs**. Om de problemen op de toekomstige arbeidsmarkt het hoofd te kunnen bieden, moeten studenten niet met extra financiële drempels te maken krijgen. De MHP pleit ervoor om het initieel lerarenregister uiterlijk 2015 100% dekkend te laten zijn en om hieraan uiterlijk in 2020 kwaliteit specifieke inhoudelijke beroepsstandaarden aan toe te voegen, zodat er ook 100% dekking komt voor registerdocenten.
Scholingsrechten zullen zoveel als mogelijk moeten worden uitgebreid voor werkenden met flexibele vormen van arbeid, zoals werknemers met een contract voor bepaalde tijd en zzp'ers.
6. De MHP doet een dringend beroep op de **overheid**, in de rol van wetgever en in de rol van werkgever, volledig mee te werken aan het onlangs gesloten principeakkoord over **de pensioenen en de AOW**.
7. De MHP bepleit een fundamentele aanpassing van ons **belastingstelsel** door de invoering van een **vlaktaks**. Hierdoor wordt inkomenspolitiek weer transparanter, wordt het systeem eenvoudiger en kunnen onderliggende doeleinden weer beter worden vormgegeven.
8. De MHP is van mening, dat ideeën om de **hypotheekrenteaf trek** te beperken teveel worden ingegeven door inkomenspolitieke overwegingen, en wijst dergelijke motieven af. Alleen in **samenhang met aanvullende maatregelen**, zoals het bevorderen van de toegang tot de woningmarkt, de afschaffing van de overdrachtsbelasting en het eigen woningforfait, terugdringing van de huurtoeslag met gelijktijdige inkomenscompenserende maatregelen, is een beperking van de hypotheekrenteaf trek op een verantwoorde wijze door te voeren. Overigens wijst de MHP erop dat het financiële beslag van de hypotheekrenteaf trek aanzienlijk wordt beperkt in geval van een vlaktaks.

Bij de MHP zijn aangesloten:

- * BBV, Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen
- * CMHF, Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen
- * UOV, Unie van Onafhankelijke Vakorganisaties
- * VHKP, Vereniging van Hoger KLM Personeel
- * VNV, Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers



9. De overheid is verantwoordelijk voor de **kwaliteit van de collectieve sector**. Daarbij spelen optimale bedrijfsvoering en een adequaat personeels- en beloningsbeleid een belangrijke rol. De MHP acht een herstel van de geloofwaardigheid van de overheid als moderne en betrouwbare werkgever, bij alle groepen van overheids- en onderwijswerknemers in het belang van alle Nederlanders.

10. De MHP wijst elke vorm van **inkomensnivellering** af. De afgelopen decennia zijn de rekeningen van bezuinigingen grotendeels neergelegd bij de middengroepen en de inkomenscategorie, die daar vlak boven zit. Lastenverzwaringen als gevolg van **aanstaande bezuinigingen** moeten door iedereen gedragen worden en niet alleen bij bepaalde groepen terecht komen. Een **transparant inkomensbeleid** is daarvoor een belangrijke voorwaarde, niet alleen om de verdeling van de lasten goed in beeld te krijgen, maar ook om het draagvlak te vergroten. De MHP is daarbij wel van mening dat de koopkracht van langdurige minima beschermd dient te worden, maar dat is iets anders dan nivellering.

Wij hopen dat onze ideeën en argumentatie een bijdrage kunnen leveren aan de totstandkoming van het programma voor een nieuw kabinet. Uiteraard zijn wij te allen tijde bereid de inhoud van deze brief nog mondeling toe te lichten, indien daartoe behoefte bestaat. Wij wensen u verder veel sterkte en succes bij de verdere besprekingen.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Richard Steenborg', written over a horizontal line.

mr. Richard Steenborg,
voorzitter Vakcentrale MHP

Bijlage: onderbouwing van de MHP-visie op tien belangrijke beleidsthema's

Bij de MHP zijn aangesloten:

- * BBV, Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen
- * CMHF, Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen
- * UOV, Unie van Onafhankelijke Vakorganisaties
- * VHKP, Vereniging van Hoger KLM Personeel
- * VNV, Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers



BIJLAGE: onderbouwing van de MHP-visie op tien belangrijke beleidsthema's

1. Economische groei en overheidsfinanciën

Vanaf 2008 heeft Nederland te maken met een economische crisis. Mede als gevolg hiervan zijn de overheidsfinanciën aanzienlijk verslechterd. De MHP deelt de visie dat het noodzakelijk is om het begrotingstekort en de staatsschuld terug te dringen en de houdbaarheid van de overheidsfinanciën op de langere termijn te waarborgen. Daarom zullen er in de komende kabinetsperiode eerste stappen moeten worden gezet. De MHP-betreurt echter, dat in allerlei discussies hierover bezuinigingen de boventoon voeren en dat nagelaten wordt voorstellen te doen, die ingaan op de vraag op welke wijze de economische groei kan worden bevorderd. Economische groei brengt hogere inkomsten voor de overheid met zich mee, opdat minder bezuinigingen op de collectieve lasten nodig zijn om de overheidsfinanciën weer op orde te krijgen. Een eenzijdige focus op bezuinigingen kan een averechts effect hebben, ook voor de overheidsfinanciën.

Economische groei en duurzaamheid zullen meer hand in hand moeten gaan. Bouwen aan een duurzame innovatieve kenniseconomie zal vooral gericht moeten zijn op het benutten van kansen om economische krachten te ontwikkelen en de voorziening van water, voedsel en energie op langere termijn zeker te stellen. Er zullen dus keuzes moeten worden gemaakt voor specifieke economische sectoren, waarin Nederland relatief sterk is en waarin duurzaamheid een belangrijke rol speelt. De MHP pleit dus voor een zogenaamde 'sleutelgebiedenaanpak'.

Maatvoering en het tempo van het doorvoeren van bezuinigingen zijn van cruciaal belang. Er zal goed gekeken moeten worden naar de impact van bezuinigingsvoorstellen op de economische groei. Fors bezuinigen in de eerste helft van de nieuwe kabinetsperiode kan het prille herstel van de economische groei volledig wegvagen, met alle gevolgen van dien. Volgens de MHP zal het economisch herstel eerst moeten doorzetten, voordat fundamentele bezuinigingen kunnen worden doorgevoerd. In ieder geval moet er voor worden gewaakt dat er geen structuurverzwakkende lastenverzwaringen worden doorgevoerd.

Veel van de tot op heden verschenen voorstellen dreigen bovendien eenzijdig bij burgers neergelegd te worden en dan in het bijzonder bij de middengroepen en de wat hogere inkomens (en dan heeft de MHP het niet over de topinkomens van bijvoorbeeld bestuurders uit het bedrijfsleven). Als het gaat om de consumentenbestedingen zijn dit precies de groepen, die de ruggengraat van de economie vormen. Volgens de MHP moet de rekening van de economische crisis evenwichtig verdeeld worden over alle burgers, het bedrijfsleven en de overheid en moeten we allemaal ons steentje bijdragen. Dat daarbij de positie van langdurige sociale minima bijzondere aandacht vergt, acht de MHP alleszins redelijk, omdat we als welvarend land ook een verantwoordelijkheid hebben voor de zwakkeren in onze samenleving.

Wat de overheidsfinanciën betreft, waarschuwt de MHP er voor de focus niet eenzijdig op bezuinigingen te leggen, maar vooral ook te kijken naar economische groeimogelijkheden, waarbij de sleutelgebiedenaanpak een belangrijke rol zal moeten spelen. Bezuinigingen zullen bovendien de prille economische groei niet weg moeten nemen.

2. Arbeidsparticipatie

Gelet op de verwachte toekomstige krapte op de arbeidsmarkt, is een zo groot mogelijke arbeidsparticipatie van ongekend belang. De MHP verzoekt de overheid zich meer dan ooit met sociale partners in te zetten voor een verhoging van arbeidsparticipatie van ouderen, vrouwen, allochtonen en deels arbeidsongeschikten.



Om de arbeidsparticipatie onder oudere werknemers te vergroten is een cultuuromslag nodig. Te beginnen bij de groep die als 'oudere werknemer' wordt beschouwd: momenteel worden personen al vanaf 45 jarige leeftijd als 'oudere werknemer' betiteld. Dit is onaanvaardbaar als men zich bedenkt dat deze werknemers er veelal nog niet eens de helft van hun werkzame leven op hebben zitten! De MHP vraagt aandacht voor de hardnekkige vooroordelen die nog altijd heersen ten opzichte van oudere werknemers. Oudere werknemers zouden duurder en minder productief zijn, een hoger verzuimpercentage kennen, een kennisachterstand hebben en maar kort in dienst blijven. Hoewel meerdere onderzoeken bewijzen dat deze vooroordelen pertinent onjuist zijn¹, zijn nog steeds maar weinig werkgevers bereid om oudere werknemers aan te nemen. De kans op werk voor een 55 of 60 plusser ligt momenteel rond de respectievelijk 3% en 1%. Het demotie-beleid van het vorige kabinet versterkt dit beeld alleen maar (immers, oudere werknemers worden goedkoper gemaakt). De MHP roept het nieuwe kabinet dan ook op om een positief beleid te voeren ten opzichte van oudere werknemers. Gericht op het verhogen van de inzetbaarheid middels voortdurende (formele en informele) scholing. Te meer daar de problemen veel breder zijn dan enkel het aannamebeleid: uit recent onderzoek blijkt dat 50% van de werkgevers niets doet aan investeringen in hun oudere werknemers.

De komende jaren worden grote tekorten verwacht in met name de zorgsector en het onderwijs. Beide sectoren kenmerken zich door veel vrouwelijke werknemers, veelal werkzaam in (kleine) deeltijdbanen. Dit maakt het extra moeilijk om die tekorten op te vullen. De overheid dient vrouwen te stimuleren om in grotere (deeltijd)banen te gaan werken. Daarnaast moet worden gewerkt aan het vergroten van de mogelijkheid voor vrouwen om een deeltijdbaan te combineren met een carrière. De MHP ziet hier niet alleen een taak voor de overheid. Vrouwen moeten zich ook zelf bewuster worden van hun carrièremogelijkheden en loopbaanontwikkeling. De MHP pleit in deze voor een (gespecialiseerde) loopbaancoach. Momenteel heeft het krijgen van kinderen nog te vaak negatieve gevolgen voor de carrière van vrouwen, omdat het gedurende lange tijd werken in kleine deeltijdbanen zorgt voor een (steeds grotere) afstand tot de arbeidsmarkt. De MHP benadrukt dat het streven naar een hogere arbeidsparticipatie vooral gericht moet zijn op een aansluiting van de banen op het talent en competenties van vrouwen. Het moet geen doelstelling op zich worden, waarmee vrouwen banen onder hun niveau wordt opgedrongen.

Tegelijkertijd dient te worden ingezet op een bredere acceptatie van mannen die, vanwege de combinatie van arbeid en zorg, hun arbeidsuren willen verminderen. De combinatie van arbeid en zorg dient voor alle werkenden te worden verbeterd. De MHP vraagt aandacht voor de beschikbaarheid van kinderopvang, maar ook voor de kwaliteit hiervan. Niet alleen de pedagogische kwaliteit, maar ook de flexibiliteit van kinderopvang is van groot belang. Niet iedereen heeft een baan van 9.00 uur tot 17.00 uur nabij de scholen van de kinderen. Gastouderopvang is een zeer flexibele vorm van kinderopvang, die door de overheid zou moeten worden gestimuleerd in plaats van beperkt (gevolg aangescherpte wetgeving per 1 januari 2010).

Daarnaast zou het mogelijk moeten zijn dat mantelzorgers (tijdelijk) van kinderopvang gebruik kunnen maken. Vaak verlenen zij zorg op uren die buiten de gebruikelijke kantooruren vallen. Voor hen is flexibele opvang daarom evenzeer van belang.

De MHP pleit voorts voor de mogelijkheid om bij het zoeken naar ander werk een beroep te kunnen doen op de kinderopvang; dat vergroot immers de arbeidsmarktparticipatie. Momenteel

¹ Oudere werknemers zitten veelal in het maximum van hun schaal. Als dit maximum bereikt is, stijgt ook het loon na een bepaalde leeftijd (meestal rond de 40) niet meer. Ouderen verzuimen minder vaak, maar langer. Echter goed beleid kan dit voorkomen. De kennis en het vermogen om te leren neemt niet af met de leeftijd. Wel is het zo dat werkgevers minder investeren in de scholing van oudere werknemers. Ouderen zijn loyaal aan een bedrijf, jongeren hebben juist de neiging tot 'jobhoppen'.



wordt aan niet-werkenden die in enig kalenderjaar (nog) niet gewerkt hebben geen toeslag voor kinderopvang gegeven, omdat zij thuis zouden zijn. Anderzijds hebben diezelfde mensen vanuit de WW de verplichting om te solliciteren, waardoor op dergelijke momenten wel degelijk behoefte aan kinderopvang is.

Tot slot waarschuwt de MHP ervoor dat de verhoging van de arbeidsparticipatie ervoor kan zorgen dat het verlenen van vrijwilligerswerk (zoals mantelzorg) onder druk komt te staan. Vrijwilligerswerk is van groot maatschappelijk belang voor de Nederlandse samenleving en zorgt jaarlijks voor een aanzienlijke kostenbesparing. Ook deze vorm van participatie dient te worden gekoesterd.

De MHP wil samen met de overige sociale partners en de overheid serieus werk maken van de bevordering van de arbeidsparticipatie, en dan vooral met de focus op oudere werknemers, vrouwen, allochtonen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Voor oudere werknemers is van belang dat de onterechte vooroordelen niet gevoed worden door het overheidsbeleid. Voor de verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen is vooral van belang dat de overheid gastouderopvang niet verder ontmoedigt. Ook vraagt de MHP aandacht voor de geleidelijke uitholling van vrijwilligerswerk en mantelzorg.

3. Het nieuwe werken

Het gebrek aan vooral hoogopgeleiden zal de komende decennia alleen maar nijpender worden. Dat zal de arbeidsverhoudingen flink door elkaar schudden. Natuurlijk zijn er groepen die minder profiteren van die krapte op de arbeidsmarkt, zoals laagopgeleide jongeren, werkloze vijftigers en zelfs ook hoogopgeleide allochtonen. Maar het lijkt een kwestie van tijd voordat werkgevers ook in deze groepen interesse krijgen. In de komende twintig jaar zal het aantal Nederlanders tussen de 20 en 65 jaar met een miljoen dalen. De arbeidsmarkt zal daardoor structureel zeer krap worden. Het scholings- en aannamebeleid van werkgevers, de honorering, de hoeveelheid werk die naar het buitenland gaat, de omgang met het zittende personeel, flexibilisering en manieren van aansturing: dat alles zal op den duur veranderen, vanwege de aanstaande strijd om de (jonge) talentvolle werknemer. Diezelfde werknemers zullen steeds meer behoefte hebben om een goede afstemming tussen werk en privé te realiseren. Dat vergt meer flexibiliteit in de vorm van andere arbeidstijden en werklocaties, kortom het 'nieuwe werken'.

Vanaf het begin van de jaren negentig van de vorige eeuw zet de MHP zich in voor meer keuzemogelijkheden voor de werknemer ten aanzien van werktijden en werklocaties. Mede door een toenemende verkeerscongestie, meer aandacht voor duurzaamheid en andere verhoudingen op de arbeidsmarkt zal de implementatie van het nieuwe werken stroomversnelling komen. Vroeger was een werknemer trouw aan de werkgever. Door de toenemende individualisering en andere opvattingen over de doelstellingen van ondernemingen is de loyaliteit van werknemers ook afgenomen. Werkgevers zullen in de toekomst de concurrentie aan moeten gaan om de wil van werknemers om zich te verbinden met een organisatie. Dat betekent dat werkgevers moeten investeren om onderscheidend te zijn. Daarbij zullen vooral de mogelijkheden voor het nieuwe werken een belangrijke rol gaan spelen.

Op zich genomen zijn dit allemaal arbeidsvoorwaarden die spelen tussen de werkgever en de werknemer. Maar ook de overheid zal in faciliterende zin moeten inspelen op deze ontwikkelingen. Blijvend investeren in kinderopvang (en zoals gesteld juist ook in gastouderopvang) en brede scholen zijn daar voorbeelden van. Maar ook fiscale regelgeving zal meer moeten inspelen op nieuwe werkvormen. Een voorbeeld daarvan is de regelgeving rondom telewerken en reizen. Stringente voorwaarden maken vergoedingen voor meerdere werkplekken en combinaties van verschillende vervoersmiddelen nauwelijks mogelijk.



De MHP pleit ervoor dat de overheid stappen onderneemt om de omstandigheden te verbeteren om vormen van het nieuwe werken beter te faciliteren. Het gaat daarbij niet alleen om flexibele vormen van kinderopvang, maar ook om aanpalende wet- en regelgeving, zoals fiscale faciliteiten.

4. Werkloosheid en ontslagrecht

Vaak wordt gesteld dat het ontslagrecht in Nederland leidt tot inflexibiliteit. Uit recente cijfers kan worden afgeleid dat circa 88% van alle werknemers, voor wie ontslag wordt aangevraagd, ook daadwerkelijk hun baan verliezen. Ongeveer 75% van deze ontslagaanvragen wordt binnen 6 weken afgehandeld. Als men dan ook nog bedenkt dat zelfstandigen zonder personeel en uitzendkrachten geen enkele ontslagbescherming genieten (volgens ramingen oplopend tot 1 miljoen werkenden), kan er niet met droge ogen worden beweerd dat in Nederland werknemers moeilijk te ontslaan zijn.

De MHP kan zich niet aan de indruk onttrekken dat sommige bij de discussie betrokken partijen het niet zozeer te doen is om een vereenvoudiging van het stelsel, maar enkel om een verlaging van de ontslagvergoeding. Het wetsvoorstel om de ontslagvergoeding vanaf €75.000 af te toppen op een jaarsalaris is daar een goed voorbeeld van. De MHP wijst erop dat recent de Kring van Kantonrechters de eigen kantonrechtersformule hebben aangepast. Bovendien leidt de kantonrechtersformule voor werkgevers vanzelf tot lagere vergoedingen, omdat de gemiddelde duur van dienstverbanden steeds korter wordt. Een vergelijking met de code Tabaksblad, waar een maximum van een jaar het uitgangspunt is, is ook niet aan de orde. In het honorarium van commissarissen en bestuurders wordt namelijk bij voorbaat al rekening gehouden met een verhoogd risico voor beëindiging van de relatie met de organisatie. Met andere woorden een deel van de vergoeding is al verdisconteerd in het normale honorarium. Dit is bij het loon van werknemers niet het geval. Voor werknemers met een inkomen boven het zogenaamde maximumdagloon, is het effect van een verlaging van de ontslagvergoeding desastreus. Dit omdat zij de ontslagvergoeding ook moeten gebruiken om 70% van het laatstverdiende loon te kunnen bereiken en om de pensioenopbouw te kunnen voortzetten, zeker nu de regeling op grond van de Stichting Fonds Voorzetting Pensioenopbouw (FVP) op zijn einde loopt.

De MHP is van mening dat er een evenwicht moet blijven bestaan tussen enerzijds bescherming van de werknemer en anderzijds de flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Een kille sanering van de ontslagvergoedingen en van de hoogte en duur van de WW zou dit evenwicht ernstig kunnen verstoren. De MHP ziet wel mogelijkheden om de uitvoering en regie over bijvoorbeeld de WW anders vorm te geven, door deze dichter bij partijen neer te leggen die hier een betekenisvolle rol in kunnen spelen. In de toekomst wordt langer doorwerken steeds belangrijker om toekomstige arbeidsmarkttekorten op te vangen. Dit betekent dat we er vooral voor moeten zorgen dat bedrijven en instellingen investeren in hun werknemers om werkloosheid te voorkomen en in staat te stellen om de pensioenleeftijd te halen. Afspraken over 'van werk naar werk trajecten' zullen daarmee een steeds prominentere plaats moeten krijgen in ons sociale zekerheidsstelsel. Te allen tijde moet sociale zekerheid blijven dienen als een vangnet voor die mensen die ongewild langs de kant komen te staan, of het nu gaat om een korte of een langere periode.

De MHP constateert dat de arbeidsmarkt niet zo inflexibel is als sommigen beweren. De ontslagvergoedingen zijn onlangs al aangepast door de Kring van kantonrechters. De MHP ziet mogelijkheden om de regie over de WW meer neer te leggen bij verantwoordelijke partijen, maar vindt het geen goede ontwikkeling als hiermee tegelijkertijd wordt beoogd duur en hoogte van de WW te beperken.

5. Onderwijs

Nederland moet terugkeren in de top van kennislanden. Kwalitatief goed en toegankelijk onderwijs is daarvoor essentieel. Het onderwijs moet aantrekkelijk worden gemaakt, zowel voor docenten als



voor studenten. Ten aanzien van het vergroten van de aantrekkelijkheid van een baan in het onderwijs pleit de MHP voor het vergroten van het aantal instellingen met een levensfasebewust personeelsbeleid. Het onderwijs wordt aantrekkelijker voor studenten door uitdagen tot excellentie en het leveren van maatwerk. Persoonlijke aandacht is daarbij van groot belang.

Naast de aantrekkelijkheid blijft ook de kwaliteit van onderwijs belangrijk. Zowel de kwaliteit van instellingen als de kwaliteit van diegenen die lesgeven. Docenten laten zien dat zij aan een aantal kwaliteitskenmerken voldoen en dat zij hun bekwaamheid op peil houden, door zich in te schrijven in het lerarenregister. In 2011 wordt het initieel lerarenregister opengesteld voor alle bevoegde docenten, ongeacht de sector waarin zij werkzaam zijn. De MHP pleit ervoor te stimuleren dat in 2015 100% van de leraren geregistreerd staat in dit initieel register. De specifieke inhoudelijke beroepsstandaarden, zoals deze geformuleerd zijn door de inhoudelijke vakverenigingen, vormen de criteria waaraan de registerdocent moet voldoen. In 2020 zou ook 100% geregistreerd moeten zijn als registerdocent.

Bij het verhogen van de aantrekkelijkheid van het volgen van onderwijs past het niet om extra financiële drempels op te werpen. Drempels zoals het afschaffen van gratis schoolboeken, het introduceren van een sociaal leenstelsel, het verhogen van het collegegeld en/of het invoeren van een academicitaks. Uit diverse onderzoeken, alsmede uit eigen berekeningen van de MHP, blijkt dat het rendement van onderwijs zeer hoog is: 8% tot 12% (!). Door de invoering van extra financiële drempels, zoals een sociaal leenstelsel, zal de deelname aan het (hoger) onderwijs dalen, waardoor de Nederlandse samenleving een groot risico loopt dat de netto-opbrengsten van (hoger) onderwijs zullen afnemen. De besparingen op de korte termijn zullen op de lange termijn meer dan teniet worden gedaan, door bijvoorbeeld lagere opbrengsten voor de Inkomstenbelasting en hogere kosten voor de gezondheidszorg en de sociale zekerheid. Bovendien worden mensen simpelweg gelukkiger indien zij worden uitgedaagd en resultaat zien van de inspanningen die zij leveren! We lopen als Nederlandse kenniseconomie het risico dat er een nog groter tekort aan hoger opgeleiden dreigt dan nu al het geval is. De ambitie 'Nederland kennisland' raakt dan nog verder uit het zicht. Dit terwijl uit verschillende Europese en internationale kennisranglijsten blijkt dat Nederland reeds achterop geraakt is!

Nederland loopt nu al flink achter als het gaat om publieke investeringen in onderwijs. Uit de Global Competitiveness Index (GCI 2006) blijkt dat de top vijf landen bijna een vol procentpunt van het nationaal inkomen meer uitgeven aan onderwijs dan Nederland.² Het is niet onaannemelijk dat die achterstand inmiddels nog verder vergroot is. De MHP pleit dan ook voor investeringen in het onderwijs, in plaats van bezuinigingen. Dit is de enige manier om Nederland sterker uit de economische crisis te laten komen en de verwachte toekomstige krapte op de arbeidsmarkt op te vangen.

Om werkenden duurzaam inzetbaar te houden en mobiliteit te bevorderen, is het van groot belang dat zij gedurende hun gehele werkzame leven blijven leren, zowel informeel als formeel. Werknemers met een flexibel contract en zzp'ers zouden dezelfde scholingsrechten moeten krijgen als werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. De MHP kan zich vinden in een vorm van een leerrechtensysteem, waarbij werknemers de mogelijkheid moeten krijgen zich te scholen voor een functie binnen of buiten het bedrijf (en ook sector). Bij het zoeken naar oplossingen om dergelijke scholing vorm te geven, moet maatwerk het leidende beginsel zijn. Ook daar waar scholing de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers is. Belangrijk is dat stimulansen op dit gebied uiteindelijk wel de individuele werknemer moeten bereiken. Voor de betreffende werknemers geldt dat zij in deze een eigen verantwoordelijkheid hebben en deze ook zullen moeten nemen. Het creëren van een nationaal scholingsfonds heeft in dit verband niet de

² Bron: KIA 2011 – 2020 → GCI 2006 (het laatste jaar waarvoor internationale vergelijkbare cijfers beschikbaar zijn).



voorkeur van de MHP, omdat dit al gauw bureaucratie in de hand werkt, niet het gewenste maatwerk oplevert en misbruikt kan worden voor inkomenspolitieke doeleinden.

De MHP bepleit extra investeringen in het onderwijs. Om de problemen op de toekomstige arbeidsmarkt het hoofd te kunnen bieden, moeten studenten niet met extra financiële drempels te maken krijgen. De MHP pleit ervoor om het initieel lerarenregister uiterlijk 2015 100% dekkend te laten zijn en om hieraan uiterlijk in 2020 kwaliteit specifieke inhoudelijke beroepsstandaarden aan toe te voegen, zodat er ook 100% dekking komt voor registerdocenten. Scholingsrechten zullen zoveel als mogelijk moeten worden uitgebreid voor werkenden met flexibele vormen van arbeid, zoals werknemers met een contract voor bepaalde tijd en zzp'ers.

6. AOW en aanvullend pensioen

Zoals bekend mag worden verondersteld hebben sociale partners, verenigd in de Stichting van de Arbeid, op 4 juni jl. een principeakkoord bereikt over de toekomstige vormgeving van de aanvullende pensioenen en in samenhang daarmee over de AOW. Eén van de belangrijkste onderdelen uit dit akkoord is om de stijgende levensverwachting op een dusdanige manier in te bouwen in de pensioenregelingen en de AOW, dat deze geen invloed meer heeft op de premies. Daarmee wordt de toekomstbestendigheid van het pensioenstelsel aanzienlijk verbeterd. Overigens is en blijft voor de toekomstige vormgeving van het pensioencontract voor de MHP de collectieve solidariteit tussen generaties leiden. Het pensioenakkoord dat een fundamentele stelselwijziging betekent, kan echter niet zonder medewerking van de overheid worden gerealiseerd, zowel in de rol van wetgever als in de rol van werkgever. Zo heeft de overheid de beslissende stem ten aanzien van de AOW, en wet- en regelgeving betreffende de aanvullende pensioenen (Financieel Toetsingskader, Witteveenkader enz.). De overheid is daarnaast ook een grote werkgever, die niet direct betrokken is bij de totstandkoming van het akkoord (wel aan werknemerszijde). Wij doen een dringend appèl op de overheid om in haar rol van wetgever en werkgever alle medewerking te verlenen aan dit akkoord, teneinde het vertrouwen in en het draagvlak van ons Nederlands pensioenstelsel te continueren, dan wel te hervinden.

De MHP doet een dringend beroep op de overheid, in de rol van wetgever en in de rol van werkgever, volledig mee te werken aan het onlangs gesloten principeakkoord over de pensioenen en de AOW.

7. Fiscaal stelsel

In het verleden heeft een herijking van het fiscale stelsel in een cyclus van ongeveer 10 jaar plaats gevonden. De laatste twee voorbeelden zijn de grote belastingherziening gebaseerd op het werk van de commissie Oort (1990) en het Belastingplan 2001. De MHP pleit ervoor dat een nieuw kabinet nu stappen zet om te komen tot een fundamentele herziening van de Inkomstenbelasting. Niet omdat een herziening een doel op zich vormt, maar omdat ons belastingstelsel tegen knelpunten aanloopt. Overigens heeft de SER in 2008 hier ook al voor gepleit in het advies 'Globalisering, een wereld te winnen'. Het huidige stelsel kent langzamerhand een woud aan heffingskortingen en toeslagen, die elk een apart doel dienen maar elkaar kunnen tegenwerken. Verder kennen we vele aftrekposten, die onttrokken kunnen worden aan de grondslag van belastingheffing. Hierdoor is niet alleen het stelsel nodeloos ingewikkeld geworden, maar is ook het voeren van inkomenspolitiek ondoorzichtig geworden (het belastingstelsel is immers het belangrijkste instrument voor de overheid om tot een inkomensherverdeling te komen). Andere argumenten voor een belastingherziening zijn de internationaal gezien relatief hoge marginale tarieven en de mogelijkheden om te switchen tussen de verschillende boxen uit ons belastingstelsel teneinde de belastingheffing te reduceren. Met een nieuw belastingstelsel kan weer aansluiting worden gezocht bij andere maatschappelijke trends zoals de vergroening van het belastingstelsel. De MHP ziet in een systeem met een vlaktaks een goede mogelijkheid om meerdere doelen te dienen. Een vlaktaks is er in vele vormen en maten. In algemene zin betreft



een vlaktaks een proportioneel tarief over een brede grondslag in de vorm van een loonsomheffing. Met een vlaktaks kunnen heffingskortingen en toeslagen samengevoegd, afgebouwd en beperkt worden. Hierdoor wordt het gevoerde inkomensbeleid weer transparanter en aanzienlijk vereenvoudigd. Het marginale tarief kan weer in de pas gaan lopen met andere landen. De MHP pleit er daarom voor om in de komende kabinetsperiode een nader onderzoek te doen naar de mogelijkheden van een vlaktaks. Doelstelling daarbij is om de wig te verkleinen. Volgens de MHP kan dit bovendien de doorstroom naar hogere functies op de arbeidsmarkt bevorderen (waardoor ruimte aan de onderkant wordt gecreëerd), en kan het ertoe bijdragen de loonkosten van Nederlandse werknemers aantrekkelijker te maken ten opzichte van het buitenland. Wel zullen er in een dergelijk systeem maatregelen nodig zijn om de gevolgen voor de inkomensverdeling te compenseren.

De MHP bepleit een fundamentele aanpassing van ons belastingstelsel door de invoering van een vlaktaks. Hierdoor wordt inkomenspolitiek weer transparanter, wordt het systeem eenvoudiger en kunnen onderliggende doeleinden weer beter worden vormgegeven.

8. Hypotheekrenteaftrek en woningmarkt

De aftrekbaarheid voor de eerste woning moet volgens de MHP gehandhaafd blijven. Dat biedt de noodzakelijke zekerheid aan eigenaren die langdurige verplichtingen zijn aangegaan. Wel zullen als consequentie van de door ons bepleitte vlaktaks de budgettaire gevolgen van de hypotheekrenteaftrek worden beperkt, omdat in dat systeem iedereen tegen eenzelfde tarief de hypotheekrente aftrekt.

Om de problemen op de woningmarkt het hoofd te bieden moet overigens niet de oplossing worden gezocht in een enge discussie over de hypotheekrenteaftrek. De woningmarkt zit niet alleen op slot vanwege de financiële crisis. De inflexibiliteit op de woningmarkt wordt primair veroorzaakt door een mismatch tussen vraag en aanbod. De vraag is het laatste decennium alleen maar toegenomen, vooral door economische groei, bevolkingsgroei en andere eisen die aan woningen worden gesteld. Deze elementen, die niets te maken hebben met de hypotheekrenteaftrek, hebben de markt overspannen gemaakt waardoor de prijzen zijn gestegen. Als er toch nagedacht wordt over aanvullende maatregelen ten aanzien van de hypotheekrenteaftrek, pleit de MHP er voor dit in een breder verband te doen. Het zou dan in samenhang moeten gebeuren met het complex van andere fiscale onderdelen zoals de overdrachtsbelasting en het eigenwoningforfait, de huurtoeslag, de koopkrachtgevolgen voor huishoudens en de gevolgen voor de woningmarkt. De geïsoleerde benadering van het enkel beperken van de hypotheekrenteaftrek duidt vooral op inkomenspolitieke overwegingen.

De MHP is van mening dat ideeën om de hypotheekrenteaftrek te beperken teveel worden ingegeven door inkomenspolitieke overwegingen, en wijst dergelijke motieven af. Alleen in samenhang met aanvullende maatregelen, zoals het bevorderen van de toegang tot de woningmarkt, de afschaffing van de overdrachtsbelasting en het eigen woningforfait, terugdringing van de huurtoeslag met gelijktijdige inkomenscompenserende maatregelen, is een beperking van de hypotheekrenteaftrek op een verantwoorde wijze door te voeren. Overigens wijst de MHP erop dat het financiële beslag van de hypotheekrenteaftrek aanzienlijk wordt beperkt in geval van een vlaktraks.

9. Kwaliteit van de collectieve sector

Onderwerpen als investeringen en beloningsbeleid hebben grote invloed op de continuïteit en het functioneren van individuele ondernemingen en op dat van sectoren en bedrijfstakken. Zeker in een situatie van toenemende vergrijzing. Dat geldt ook voor de (semi-)overheidssector. De nauwelijks onderbouwde oproep om de omvang van de collectieve sector te verminderen met gebruikmaking van de kaasschaafmethode wijst de MHP af. Volgens de MHP dienen eerst duidelijke keuzes te worden gemaakt ten aanzien van de taken waarvoor de overheid



verantwoordelijk is. Als afgeleide daarvan kan pas de daarbij benodigde omvang van de overheid en de collectieve sector worden bepaald. Hiervoor heeft de SER onlangs nog een beslissingsboom voorgesteld in het advies 'Overheid én markt: het resultaat telt!'

De MHP is de mening toegedaan dat een collectieve sector van hoogwaardige kwaliteit een cruciale sociaaleconomische randvoorwaarde vormt om groei te waarborgen. Vanuit deze visie is een ongunstige inkrimping van de collectieve sector niet mogelijk. Een structurele en kwalitatief goede dienstverlening door de collectieve sector valt of staat bij arbeidsvoorwaarden, die zich over de hele linie kunnen meten met die in de marktsector. Dat geldt voor het onderwijs (zoals hiervoor reeds betoogd) als ook voor de gezondheidszorg en werknemers in de diverse bestuurslagen. Een gedifferentieerd beloningsbeleid zou hier iets aan kunnen doen.

De overheid is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de collectieve sector. Daarbij spelen optimale bedrijfsvoering en een adequaat personeels- en beloningsbeleid een belangrijke rol. De MHP acht een herstel van de geloofwaardigheid van de overheid als moderne en betrouwbare werkgever bij alle groepen van overheid- en onderwijswerknemers in het belang van alle Nederlanders.

10. Inkomensbeleid

Met uitzondering van 2009, toen de WW-premie voor werknemers op nul werd gezet, zijn de middengroepen en inkomens daar vlak boven, jaar in, jaar uit gemiddeld achtergebleven in de koopkrachtontwikkeling. Bij lastenverzwaringen werd de rekening al gauw neergelegd bij deze categorie, omdat het qua omvang om een grote groep gaat en dus elke maatregel een groot budgettaire opbrengst kent.

Er zijn allerlei inkomensafhankelijke regelingen, die niet via het fiscale stelsel verlopen. Daarbij valt te denken aan het belastingregime van lokale overheden, inkomensafhankelijke toeslagen (huur, zorg, kinderopvang en kindgebonden budget, Anw, AOW-partnertoeslag), eigen bijdragen in de zorg (AWBZ en Wmo). Hierdoor bestaat er geen goed beeld meer over de herverdeling van de primaire inkomens en worden koopkrachtplaatjes, waarop beleid gevoerd wordt, steeds minder realistisch. Dit maakt in de praktijk dat de marginale wig voor middengroepen in werkelijkheid hoger ligt dan ons wordt voorgehouden.

Daarom bepleit de MHP het gevoerde inkomensbeleid transparanter te maken, door dit zoveel mogelijk vorm te geven via het fiscale stelsel en allerlei inkomensafhankelijke regelingen terug te dringen. Dit wordt des te noodzakelijker nu er vanwege allerlei bezuinigingen lastenverzwaringen in het vooruitzicht worden gesteld. Alleen via een transparant inkomensbeleid kan een evenwichtige lastenverdeling tot stand worden gebracht en kan een heldere lastenverdeling op begrip en draagvlak van burgers rekenen. Anders dreigen de middeninkomens weer het kind van de rekening te worden.

De MHP wijst elke vorm van inkomensnivellering af. De afgelopen decennia zijn de rekeningen van bezuinigingen grotendeels neergelegd bij de middengroepen en de inkomenscategorie die daar vlak boven zit. Lastenverzwaringen als gevolg van aanstaande bezuinigingen moeten door iedereen gedragen worden en niet alleen bij bepaalde groepen terecht komen. Een transparant inkomensbeleid is daarvoor een belangrijke voorwaarde, niet alleen om de verdeling van de lasten goed in beeld te krijgen, maar ook om het draagvlak te vergroten. De MHP is daarbij wel van mening dat de koopkracht van langdurige minima beschermd dient te worden, maar dat is iets anders dan nivellering.