

Miljoenennota 2009

Commentaar van de Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel MHP

Culemborg, 16 september 2008

Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel

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

Persbericht

Culemborg, 15 september 2008
Pb 0915-09

Aan de politieke en sociaal-economische redacties
(Embargo tot 16 september 2008, 15.15 uur)

Vakcentrale MHP over Miljoenennota:

"Centrum-links kabinet houdt middengroepen voor de gek"

MHP-voorzitter mr. Richard Steenborg verwijst naar de standaard koopkrachtplaatjes in de Miljoenennota. "De middengroepen profiteren dit jaar in het geheel niet en gaan ook in 2009 niet profiteren van het zoet, als de verlaging van de WW-premie niet doorgaat. Bovendien veegt het centrum-linkse kabinet Balkenende onder het tapijt dat het zuur van lastenverzwaringen in 2008 doorwerkt in 2009. Lastenverzwaringen die vooral de middengroepen hard treffen."

De Miljoenennota lijkt wel een 'werkgeversbegroting'. Het kabinet Balkenende deelt bakken met geld uit aan werkgevers om ze te 'stimuleren' werk te maken van arbeidsparticipatie, maar zonder enige conditionering. Een blanco cheque dus voor werkgeversbaas Wientjes van VNO-NCW. Waarom dan wel voorwaarden stellen aan werknemers? Zoals onder meer het opdringen van loonmatiging om nota bene hun eigen geld uit de WW-fondsen terug te krijgen.

Het kabinet mag zich afvragen of ze op een vertrouwenwekkende wijze heeft gehandeld in de afgelopen maanden. Dat VNO-NCW en FNV met 'geheime' afspraken over maximering van de ontslagvergoeding de suggestie wekken dat daarmee andere ingrepen van de baan zouden zijn. "Je moet maar durven!", zegt de MHP-voorzitter hierover.

Het ware evenwichtig bestuur geweest als met de analyse en aanbevelingen van de commissie Bakker een begin van een samenhangende en open visie op arbeidsparticipatie en een flexibele arbeidsmarkt was ontwikkeld.

De MHP wil graag 'Samen werken samen leven' aan een toekomstbestendige BV Nederland. Daarbij gaat het zowel om welvaart als welzijn: ruimte creëren voor slimme



combinaties tussen werk en privé is daarbij van groot belang. De MHP loopt er niet voor weg om haar verantwoordelijkheid te nemen voor een rechtvaardige inkomensverdeling en modernisering van de arbeidsmarkt. Nuchter, oplossingsgericht, maar wel zoals de premier beweert in de Rijksbegroting 2009:

"Het kabinet hecht aan een goede samenwerking met de Staten-Generaal en met *alle* Nederlanders, samen kunnen we Nederland op koers houden. Als we er *samen* in slagen de goede positie van ons land uit te bouwen, kan Nederland zelfbewust de toekomst tegemoet treden..."

"Uiteindelijk gaat het om onderling vertrouwen. Alleen dan kunnen we gezamenlijk verder bouwen aan een duurzame kenniseconomie", aldus voorzitter Richard Steenborg.

Inlichtingen:

Richard Steenborg, voorzitter (06-15449992)

Herman Dirk, persvoorlichter (06-52522043)

Inhoudsopgave:

Inkomensbeleid

Loonontwikkeling en WW-premie.....	4
Spreiding koopkrachteffecten.....	5
Terugblik 2008.....	5
Vooruitblik 2009.....	6
Houdbaarheidsbijdrage.....	7

Arbeidsmarkt

Doelstellingen arbeidsparticipatie	7
Arbeidsmarktinstrumenten.....	8
Kinderopvang en participatie vrouwen	9
Doorwerken na 65 jaar	10
Uitvoeringsinstanties arbeidsmarktbeleid	10
Werk naar werk trajecten overheidsector.....	11
Vrijwilligerswerk en mantelzorg	11

Gezondheidszorg

Wet maatschappelijke ondersteuning.....	12
Personeelstekorten in de zorg.....	12
Eigen bijdragen AWBZ.....	13

Dienstverlening publieke sector

Bedrijfsmatige benadering	13
Imagoverbetering publieke dienstverleners.....	13

Arbeidsrecht, medezeggenschap en arbeidsomstandigheden

Afspiegelingsbeginsel	14
Medezeggenschapsbeleid	14
Arbobeleid.....	14
Agressie en imago publieke dienstverleners	15

Mobiliteit

E-werken	15
Luchtvaartnota.....	16

Bijlagen

1: Effecten van de bezuinigingen op de kinderopvangtoeslag	17
2: Effecten van het niet doorgaan van de WW-premieverlaging	18

Inkomensbeleid

Loonontwikkeling en WW-premie

Ondanks de economische groei, de overheidsmeevallers en de hogere loonontwikkeling in de achterliggende jaren, slaagde het kabinet er tot nog toe niet in de koopkracht in den brede op peil te houden. In de eerste periode van dit kabinet is een beleid gevoerd dat het streven van sociale partners naar een verantwoorde loonontwikkeling eerder in de weg stond dan ondersteunde.

Desondanks is de loonkostenontwikkeling binnen verantwoorde grenzen gebleven. De MHP vindt het daarom niet gepast dat het kabinet sociale partners nu vraagt 'zich verantwoord op te stellen'. Het kabinet zou eerder bij zichzelf te rade moeten gaan of het de afgelopen periode op een verantwoorde wijze heeft gehandeld. Sociale partners hebben in het Voorjaarsoverleg van 23 april jl. een dringend appèl gedaan op het kabinet om af te zien van voorgenomen BTW-verhoging, omdat dit op alle fronten een negatieve spiraal zou versterken. De MHP vindt het verstandig van het kabinet dat zij deze oproep serieus heeft genomen en afziet van die BTW-verhoging van 19% naar 20%. De MHP constateert dat het kabinet, zij het aan de late kant, tot inkeer is gekomen en bereid is de (gemiddelde) lasten voor huishoudens en ondernemingen niet verder te laten oplopen. De MHP heeft er echter moeite mee dat de eerder in het vooruitzicht gestelde WW-premieverlaging nu afhankelijk te maken van de opstelling van sociale partners ten aanzien van de loonontwikkeling. De vertrouwensbasis zou juist versterkt worden door verlaging van de WW-premie onvoorwaardelijk door te voeren. Het gaat hier bovendien om geld dat werknemers (vooral de middengroepen en hogere inkomens) en werkgevers in het verleden te veel hebben betaald. De premie voor de WW is in de afgelopen tien jaar door achtereenvolgende kabinetten te hoog vastgesteld, waardoor € 7 miljard te veel is betaald. Nu krijgen werkgevers en werknemers dit alleen terug als ze zichzelf eerst beperkingen ten aanzien van de loonontwikkeling opleggen. De MHP is van mening dat het centraal opleggen van beperkingen aan cao-partijen een verantwoorde loonontwikkeling juist in de weg kan staan. Alleen op bedrijfstak- en ondernemingsniveau kan worden beoordeeld wat verantwoord is qua arbeidsvoorwaarden voor die bedrijfstak of onderneming. Verantwoorde loonontwikkeling is geen eenheidsworst, die voor het hele bedrijfsleven hetzelfde is. De bij de MHP aangesloten organisaties houden altijd rekening met de specifieke omstandigheden en stellen zich om die reden verantwoord op. Daar mag het kabinet ook van uit gaan. De licht oplopende arbeidsinkomensquote heeft ook de aandacht van de MHP. Investerings om de arbeidsproductiviteit te verhogen zijn bij de huidige personeelstekorten daarom van groot belang. De MHP en de bij de MHP aangesloten organisaties hebben ook een verantwoordelijkheid jegens werknemers in sectoren waar een langlopende CAO is en voor de koopkrachtontwikkeling van gepensioneerden. Allemaal elementen waar de MHP voortdurend rekening mee houdt, zodat een oproep van het kabinet tot een centrale afspraak over lonen niet op zijn plaats is.

Volgens de MHP zou het onderling vertrouwen gestimuleerd worden als het kabinet de WW-premieverlaging ongeclausuleerd zou doorvoeren. Dit kabinet is dan bovendien het eerste kabinet uit een lange rij dat iets extra's wil doen voor de koopkracht van de werkende middengroepen. En dit na vele jaren waarin deze groepen zijn achtergebleven bij de gemiddelde koopkrachtontwikkeling. Daarmee zou het kabinet invulling geven aan de eigen uitspraken om de middengroepen een extra steun in de rug te geven.

De MHP roept het kabinet op om de WW-premieverlaging ongeclausuleerd door te zetten en daarmee het onderlinge vertrouwen te versterken. De bij de MHP aangesloten organisaties stellen zich ook in 2009 decentraal verantwoord op.

Spreiding koopkrachteffecten

De MHP wijst er met nadruk op dat er toch groepen zijn die er ondanks het gemiddelde (positieve) koopkrachtbeeld voor volgend jaar, toch op achteruit dreigen te gaan. Indien het kabinet alsnog besluit de WW-premieverlaging niet door te laten gaan, zullen veel huishoudens alsnog in rode cijfers terecht komen. Ook zijn er specifieke maatregelen die bepaalde huishoudens treffen, maar niet worden meegenomen in de standaard koopkrachtplaatjes. In 2009 dreigen vooral twee groepen huishoudens in de min terecht te komen, die niet direct terug te vinden zijn in de Miljoenennota:

- AOW-gerechtigden met een aanvullend pensioen van meer dan €25.000 (niet alleen het relatief achterblijven van de pensioenindexatie, maar ook de wijziging van de buitengewone uitgavenregeling kan voor deze groep grote gevolgen hebben).
- ouders uit de middengroepen met kleine kinderen op de kinderopvang, vanwege de bezuinigingen op de kinderopvangtoeslag, die voor deze groep slechts deels gecompenseerd wordt door de introductie van de inkomensafhankelijke combinatiekorting (iack). Deze categorie komt bovendien niet in aanmerking voor het in te voeren kindgebonden budget.

Enkele stereotypen van huishoudens bij een bepaald inkomen vormen de basis waarop jaar in, jaar uit het koopkrachtbeeld wordt geschetst. Hierdoor blijven grote groepen van huishoudens buiten de politieke beeldvorming. Politieke besluiten nemen op grond van enkele standaardhuishoudens acht de MHP onzorgvuldig. De huidige samenleving heeft steeds minder huishoudens die voldoen aan een bepaald stereotype. Ook blijven veel inkomenscategorieën door de standaardkoopkrachtplaatjes buiten beeld. De MHP pleit er daarom voor dat het kabinet meer huishoudsituaties en meer inkomenscategorieën in beeld brengt en beter aangeeft wat de verwachte spreiding is bij een bepaald inkomen. De MHP roept de Tweede Kamer op hier bij het kabinet ten spoedigste op aan te dringen. De cijfers uit de MEV geven in ieder geval al een getrouwer beeld dan de cijfers van in de begroting van het Ministerie van SZW. Het CPB werkt met een inkomensinterval, waarin bovendien ook een aantal niet-standaardeffecten zijn meegenomen.

Ter illustratie zijn in bijlage 1 de gevolgen van de bezuinigingen op de kinderopvang voor tweeverdieners en alleenstaanden met kleine kinderen in beeld gebracht in verschillende situaties. Tijdens de besluitvorming in de Tweede Kamer heeft alleen het eerste voorbeeld (twee kinderen in hele dagopvang) voorgelegd.

De MHP roept het kabinet op bij het inkomensbeleid en de lastenverlichting ook te kijken naar groepen die niet direct onder de standaardhuishoudens en standaardkoopkrachtplaatjes vallen en voor deze groepen hier alsnog aanvullende maatregelen te treffen.

Terugblik 2008

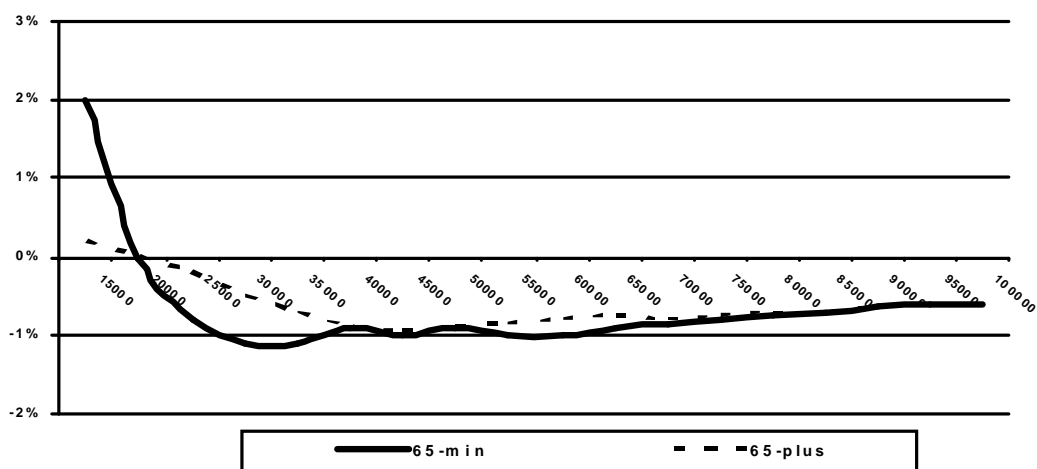
Ondanks de positieve berichten van het CBS over de jaren 2006 en 2007, is de feitelijke constatering dat de gemiddelde koopkrachtontwikkeling in de vorige kabinetsperiode minder rooskleurig was. Volgens de cijfers van het CPB is de gemiddelde koopkracht in de periode 2004-2007 per saldo nauwelijks gestegen. Bij de start van het huidige kabinet is de gemiddelde koopkracht met een 0,5% verslechterd. Als vervolgens naar de spreiding wordt gekeken, blijkt dat de middengroepen (met jaarinkomen tussen 1 x modaal à 2 x modaal) vooral de rekening in de afgelopen jaren hebben betaald. Tussen 2004 en 2007 hebben ze gemiddeld meer dan een 0,5% ingeleverd en voor het jaar 2008 komt daar nog eens bijna 1% bovenop. Het laatste wordt veroorzaakt door tal van maatregelen die in het algemeen de midden- en hogere inkomenscategorieën harder treffen. Voorbeelden uit 2008 zijn:

- de verhoging van de bijtelling voor de auto van de zaak van 22% naar 25%;
- de verhoging van de accijns op diesel en lpg per 1 juli jl.;

- de invoering van vliegtaks per 1 juli;
- het achterblijven van de fiscaal vrijgestelde kilometervergoeding bij de werkelijke kosten (de kilometervergoeding wordt geïndexeerd aan de hand van de inflatie, maar de werkelijke kosten van bijvoorbeeld de brandstofprijzen stijgen veel sneller);
 - het tarief van de eerste belastingschijf is verlaagd met 0,05%-punt, maar het tarief van de tweede schijf is verhoogd met 0,45%-punt, en
- de aanpassing van belastingschijven en heffingskortingen (geïndexeerd op basis van afgeleide inflatie) is achtergebleven bij de loonontwikkeling, waardoor de belastingdruk van zelf is toegenomen als gevolg van het progressieve belastingtarief.

De MHP meent daarom dat het in de Miljoenennota geschetste koopkrachtbeeld voor 2009 niet geïsoleerd moet worden bekeken, maar dat hierbij ook het jaar 2008 moet worden betrokken. Beide jaren vallen immers onder de verantwoordelijkheid van dit kabinet.

Gemiddelde koopkrachtmutatie 2008, afgezet tegen bruto-jaarinkomen (bron: MHP)

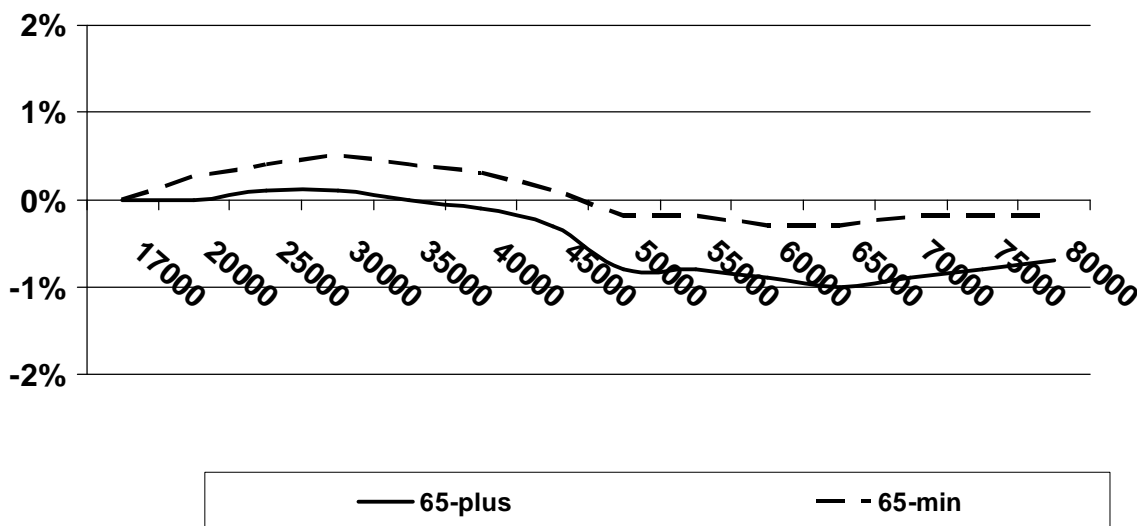


De koopkracht in 2008 staat voor de middengroepen en hogere inkomens (65-plussers en 65-minners) onder druk. De koopkrachtdaling komt in de buurt van de 1% uit.

Vooruitblik 2009

Indien de WW-premieverlaging onverhoopt niet doorgaat pakken de koopkrachteffecten heel anders uit dan nu gepresenteerd in de Miljoenennota.

Gemiddelde koopkrachtmutatie 2009, zonder verlaging WW-premie (bron: MHP)



Zonder WW-premieverlaging komen huishoudens met een inkomen vanaf anderhalf x modaal in rode cijfers terecht. Voor de middengroepen pakt de koopkracht dan gemiddeld 1,5% slechter uit dan nu wordt geschetst in de Miljoenennota (zie ook bijlage 2).

In 2009 zullen ook veel AOW-gerechtigden met een aanvullend pensioen boven de €25.000 hun koopkracht zien dalen. Deze huishoudens hadden ook al in 2008 met een substantiële koopkrachtachteruitgang te maken en zullen vanaf 2011 nog eens structureel met een lastenverzwaring te maken krijgen door de zogenoemde 'houdbaarheidsbijdrage'.

Zonder WW-premieverlaging zullen huishoudens vanaf 1,5 x modaal in de rode cijfers terecht komen. Veel AOW-gerechtigden met een aanvullend pensioen boven €25.000 (vergelijkbaar met 1,5 x modaal tijdens werkzame leven) hebben in 2009 wederom met negatieve koopkrachteffecten te maken.

Houdbaarheidsbijdrage

Vanaf 2011 voert dit kabinet de zogenoemde 'houdbaarheidsbijdrage' in, die in de plaats komt van de Bosbelasting en kan worden gezien als een vorm van fiscalisering van de AOW-premie. Het kabinet zal vanaf 2011 de tweede belastingschijf slechts gedeeltelijk indexeren, waardoor AOW-gerechtigden met een inkomen boven €32.000 een hoger belastingtarief gaan betalen. Door deze extra opbrengsten te gebruiken voor de AOW-financiering, betalen deze gepensioneerden dus mee aan hun eigen AOW. Volgens de MHP komt hiermee het onvoorwaardelijk basispensioen in het gedrang. Een van de belangrijkste langlopende arrangementen waar mensen geld in stoppen, is het pensioen. Om de netto-bestedingen na pensionering enigszins op peil te kunnen houden, wordt een deel van het inkomen opzij gelegd, rekening houdend met een onvoorwaardelijk basispensioen, namelijk de AOW. Het mee laten betalen van (een deel van) de ouderen aan het eigen pensioen tast de koopkracht na pensionering aan, zonder dat ze tijdig hierop hebben kunnen inspelen, voor zover dat al mogelijk is. Want fiscale kader voor pensioen (Witteveenkader) wordt niet verruimd om dit pensioengat te dichten.

De MHP wijst de zogenoemde houdbaarheidsbijdrage ten principale af. Bovendien heeft het gevolgen voor de koopkracht van AOW-gerechtigden, die hierop niet kunnen anticiperen.

Arbeidsmarkt

Doelstellingen arbeidsparticipatie

Als het gaat om betaalde arbeid streeft het kabinet naar een participatiegraad van 80% in 2016. De MHP steunt het streven naar een hogere arbeidsparticipatie volledig, en heeft hier ook in SER-verband voor gepleit. De MHP vindt het echter onverstandig de focus volledig toe te spitsen op percentages.

De algemene lijn van het ingezette beleid lijkt vooral gericht op 'snelle' arbeidsparticipatie. Nieuwe heffingskortingen, de afbouw van de overdraagbaarheid van de algemene heffingskorting, het werkleerrecht voor jongeren tot 27 jaar, de verplichting tot het accepteren van alle arbeid na maximaal één jaar in de WW en de toepassing van een strenger sanctiebeleid door UWV en gemeenten: allemaal duiden ze in dezelfde richting: snel aan het werk, snel de uitkering uit.

De MHP is uiteraard tegen onnodige belastinguitgaven aan inactiviteit. Maar mensen moeten wel de kans krijgen om hun talenten ook maximaal te benutten. Een situatie dreigt te ontstaan waarin onderbenutting van talent op grote schaal zal gaan voorkomen op de arbeidsmarkt. Pas afgestudeerden, die niet direct werk kunnen vinden, worden ingezet op

lager gekwalificeerde arbeid of daartoe omgeschoold (werkloosrecht voor jongeren tot 27 jaar). In het algemeen hebben hoger opgeleiden een langere zoekperiode nodig om een baan te vinden (groter regionaal gebied, langere sollicitatieprocedure, e.d.). Oudere werklozen, die na jarenlang een hoger gekwalificeerde functie te hebben vervuld moeilijk weer aan de slag komen, lijkt hetzelfde lot beschoren. Met als gevolg: verdringing van werkelijk laag opgeleiden (ook aan het eind van de kabinetsperiode heeft nog altijd zo'n 20% van de bevolking geen startkwalificatie) en een verdere beperking van het toch al zo schaarse aanbod aan hoger opgeleide vakkrachten. Dat is niet goed voor de verdere ontwikkeling van Nederland tot een kenniseconomie en het is ook slecht nieuws voor de kansen voor de werkelijk problematische groepen in het arbeidsaanbod, zoals arbeidsgehandicapten. Degenen die wel makkelijk aan de slag kunnen komen zullen door de invoering van de inkomensafhankelijke combinatie- en arbeidskorting een veel sterkere prikkel ervaren om ook daadwerkelijk aan de slag te gaan en zullen zich dus ook in sterkere mate aanbieden op de arbeidsmarkt. Voor hoger opgeleide oudere werknemers, die langer werkloos zijn, zou juist een op maat gesneden reïntegratietraject moeten worden overwogen, om hun talent en ervaring te kunnen blijven inzetten.

De MHP roept het kabinet op niet te veel te focussen naar de hoogte van de arbeidsparticipatie en het beleid te richten op een snelle participatie, maar vooral naar de kwaliteit van het arbeidsaanbod te kijken. In toenemende mate zijn er namelijk tekorten aan hoger opgeleiden en vakmensen.

Arbeidsmarktinstrumenten

Volgens de MHP moet er ook een cultuuromslag in het bedrijfsleven komen. Mensen met een hogere opleiding worden nu onvoldoende ingeschakeld. Daarbij heeft de MHP niet alleen vrouwen voor ogen, die veelal in deeltijd werken, maar ook oudere werknemers en hoger opgeleide allochtonen. In de gegeven situatie is grote(re) aandacht voor doorstroming op de arbeidsmarkt ('trek in de schoorsteen') van essentieel belang, evenals extra inzet op de arbeidsdeelname van groepen met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt. Daarmee heeft het beleid, zoals dat tijdens de Participatietop in juni 2007 overeengekomen is tussen het kabinet, werkgevers en werknemers, nog niets aan relevantie verloren. Het kabinet zet in dit kader stappen die slechts deels in de goede richting gaan. Zo beoordeelt de MHP de plannen voor een premiekorting voor werkgevers die langdurig werkloze ouderen in dienst nemen evenals een doorwerkbonus voor ouderen tot 65 jaar, als positief.

Onlangs heeft de minister-president bij de opening van het nieuwe academisch jaar werkgevers opgeroepen te stoppen met discriminatie op grond van leeftijd. Uit ervaring weet de MHP dat oudere werknemers (tegenwoordig al vaak vanaf 45 jaar), ondanks een goede opleiding en werkervaring, moeilijker aan een baan komen. De vraag die dan voorligt, is of fiscale stimulansen niet al gericht moeten worden op die leeftijdsgrens van 45 jaar. Bijvoorbeeld door de scholing van 45-plussers fiscaal extra te faciliteren.

De doorwerkbonus is vooral een sterk instrument in die zin dat het om een forse prikkel gaat, die vanwege de relatie met de hoogte van het salaris in principe ook effectief zou moeten zijn voor hoger opgeleiden. Wel is de voor de prikkel voor deze laatste categorie iets minder effectief, omdat het niet gerelateerd is aan het loon dat de derde schijf overtreft. Overigens vraagt de MHP hierbij aandacht voor het budgettaire beslag van de doorwerkbonus. Deze wordt na 2009 op eenzelfde niveau gehouden, terwijl de verwachting van deze maatregel is dat meer mensen vanaf 62 jaar door zullen werken. De MHP ziet echter geen reden om de doorwerkbonus ook na 65 jaar te laten doorlopen.

De extra aandacht voor de stimulering van vrouwen en allochtonen om de top te bereiken binnen de collectieve sector beoordeelt de MHP als positief. De MHP ondersteunt het initiatief van het kabinet om een campagne op te zetten gericht op een positieve beeldvorming rondom de participatie van allochtonen. Uitdrukkelijk vraagt de MHP daarbij ook aandacht voor hoger opgeleide allochtonen. In de praktijk vinden zij in het algemeen

moeilijker een baan, die aansluit bij opleiding en ervaring. Onlangs heeft de MHP aan de hand van goede praktijkvoorbeelden een congres gewijd aan dit thema onder de titel "HogerOp in diversiteit". De MHP wil in deze zin uitdrukkelijk een bijdrage leveren aan de door het kabinet voorgenomen campagne.

De MHP constateert echter dat concreet op deze groepen gerichte stimuleringsmaatregelen, afgezien van de eerder gememoreerde belastingmaatregelen, die uiteraard iedereen ten goede komen, ontbreken.

De MHP beoordeelt de doorwerkbonus tot 65 jaar en de premiekorting per saldo positief om werkgevers te stimuleren oudere werknemers in dienst te nemen en te houden. Wel mist de MHP concrete maatregelen, die bevorderen dat werkgevers eerder hoger opgeleide allochtonen in dienst nemen.

Kinderopvang en participatie vrouwen

Ter vergroting van deeltijdbanen van vooral vrouwen heeft het kabinet de Taskforce Deeltijdplus ingesteld. Ook hier acht de MHP een inzet op kwaliteit van groot belang. Het gaat erom dat de talenten van de betrokken werknemers bij uitbreiding van uren maximaal worden benut. De MHP betreurt het daarom dat in de begroting van het ministerie van SZW alleen aandacht wordt besteed aan de herintredersval en deeltijdval voor de lagere inkomenscategorieën met het oog op de toenemende tekorten aan hoger opgeleiden. De MHP betreurt het dat kinderopvang door het kabinet niet als een investering, maar als een kostenpost wordt beschouwd. De bezuiniging op de kinderopvangtoeslag staat haaks op de opdracht die het kabinet de Taskforce deeltijd plus heeft meegegeven. Budgettaire overschrijdingen leiden tot bezuinigingen. Een aantal goede zetten voorwaarts in de afgelopen jaren, wordt hierdoor weer teniet gedaan. Kinderopvang is een essentiële faciliteit om het voor ouders met jonge kinderen mogelijk te maken werk en privé te combineren.

Kinderopvang wordt sterk gezien vanuit een beleid dat betaalde arbeid combineert met de zorg voor kinderen. Het kabinet wil op korte termijn onderzoek doen naar de voor de arbeidsparticipatie optimale vormgeving van de kinderopvangtoeslag. Uitgangspunt hierbij vormt het advies van de Commissie Bakker. De MHP vindt deze voornemens een goed begin om te komen tot een grotere deelname van (allochtone) vrouwen aan de arbeidsmarkt. Daarbij vraagt de MHP ook aandacht voor de kwaliteit van de kinderopvang. Niet alleen voor de pedagogische kwaliteit, maar ook voor de flexibilisering van de kinderopvang zelf. Niet iedereen heeft werk van 9.00 uur tot 17.00 uur nabij de scholen van de kinderen. Bovendien staat arbeidsparticipatie op gespannen voet met het gegeven dat voor het overblijven tussen de middag op scholen vaak een verplichte deelname van ouders gevegd wordt als overblijfouder. De soms aanzienlijke gestegen kosten voor het overblijven worden niet opgevangen door de kinderopvangtoeslag. Ook 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 ook van belang. Zeker bij het zoeken (naar) ander werk, zou het mogelijk moeten zijn een beroep te kunnen doen op de kinderopvang; dat vergroot immers de arbeidsparticipatie. Momenteel 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 die momenten behoefte aan kinderopvang is.

Het streven naar een hogere arbeidsparticipatie moet er vooral om gaan dat de banen aansluiten bij de talenten en competenties van vrouwen. Het moet geen doelstelling op zich worden, waarmee vrouwen banen onder hun niveau wordt opgedrongen. Het kabinet ziet op dit moment kinderopvang nog te veel als kostenpost in plaats van als investering, getuige de bezuiniging die in 2009 wordt doorgevoerd. De MHP meent dat bij

de heroverweging van de kinderopvangtoeslag ook andere zaken moeten worden betrokken: openstelling voor tussenschoolse opvang, voor mantelzorgers en werkzoekenden. Naast betaalbaarheid is de kwaliteit van groot belang, bijvoorbeeld ruimere openingstijden.

Doorwerken na 65 jaar

De MHP is met het kabinet van oordeel dat een hogere arbeidsdeelname van ouderen op grond van sociale en economische overwegingen wenselijk en noodzakelijk is. Daarbij moeten de beleidsinspanningen ter verhoging van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers in de eerste plaats gericht zijn op de leeftijdscategorie tot 65 jaar. Het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd hoeft evenwel niet het einde van het arbeidzame bestaan te betekenen. Het is primair aan de werknemer om te bepalen of deze doorwerkt na 65 jaar. In overleg met de werkgever kunnen de voorwaarden waaronder de arbeidsrelatie wordt voortgezet worden vastgesteld. Met andere woorden: vrijwilligheid van doorwerken na 65 jaar, is voor de MHP het uitgangspunt. Deeltijdpensioen kan daarbij een rol spelen, niet alleen na het bereiken van 65 jaar, maar ook daarvoor om de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers mogelijk te maken. In deze zin wenst de MHP ook op te merken dat het niet voor alle beroepsgroepen mogelijk is om lang door te werken. Door fysiek en psychisch zware beroepen en bepaalde functies met veiligheidsrisico's (functioneel leeftijdsontslag) is het niet altijd wenselijk om lang door te werken.

In financieel opzicht is doorwerken na de 65-jarige leeftijd voor zowel de betrokken werkgever als voor de werknemer gunstig vanwege het feit dat er geen premies voor de werknemersverzekeringen hoeven te worden afgedragen en er ook geen AOW-premie meer verschuldigd is. Dit geeft een gunstiger bruto/netto-traject dan voor werknemers jonger dan 65 jaar en lagere loonkosten voor de werkgever. De MHP ziet daarom niet in waarom de zogenaamde 'doorwerkbonus' moet doorlopen na het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de werknemer. De huidige voordelen voor de werkgever hebben al het gevaar van verdringing van werknemers onder de 65 jaar in zich, en dat wordt met deze doorwerkbonus versterkt.

In het voorstel om de AOW-uitkering uit te stellen en actuariael op te plussen ziet de MHP weinig meerwaarde. Het mogelijke nettoprofit van een uitgestelde AOW-uitkering is niet gegarandeerd. Voor een AOW-gerechtigde kan het incasseren van de AOW-uitkering zelfs financieel voordeliger zijn dan het uitstellen daarvan. In het algemeen zullen mensen door de ingrijpende wijzigingen van de laatste jaren in de oudedagsvoorziening sneller geneigd zijn de uitkering te incasseren, ook als men nog besluit na de 65-jarige leeftijd door te werken. Flexibilisering van de AOW brengt ook aanzienlijke administratie- en uitvoeringskosten met zich mee.

Ook de MHP is voorstander van het vrijwillig doorwerken na 65 jaar. Tegelijkertijd moet gerealiseerd worden dat dit niet voor iedereen mogelijk is (zware beroepen en functioneel leeftijdsontslag). Een extra financiële stimulans voor 65-plussers in de vorm van een doorwerkbonus zal het risico van verdringing van werknemers onder de 65 jaar vergroten. De MHP betwijfelt of er in de praktijk veel gebruik zal worden gemaakt van de mogelijkheid om de AOW-uitkering uit te stellen.

Uitvoeringsinstanties arbeidsmarktbeleid

Positief is de MHP over het ontschotte Participatiebudget. Doordat gemeenten hiermee alle burgers kunnen helpen, komen er ook middelen beschikbaar voor preventie van werkloosheid van met ontslag bedreigde werknemers, waaronder ouderen met een slechte arbeidsmarktpositie. De MHP roept gemeenten dan ook op om de inzet van dit budget niet te beperken tot de doelgroep van de WWB. Verder streeft het kabinet naar fusie van UWV en

CWI per 1 januari 2009 tot Werkbedrijf. Gezamenlijke bedrijfsvoering met gemeenten moet leiden tot één loket. Een prachtige gedachte, met in theorie grote voordelen voor werkzoekenden en met bovendien efficiencywinst. Uit contacten met werknemers bij UWV en CWI weet de MHP echter dat volledige uitvoering van deze plannen per 1 januari 2009 onhaalbaar is. Zo is de automatisering niet op orde. Om teleurstellingen te voorkomen en het op een goede manier inregelen van de nieuwe organisatie mogelijk te maken, pleit de MHP voor uitstel van de fusie met één jaar, tot 1 januari 2010. Zorgvuldigheid gaat voor snelheid.

De MHP roept het kabinet op om de fusie tussen UWV en CWI met één jaar uit te stellen, zodat meer tijd genomen kan worden om deze nieuwe organisatie goed neer te zetten.

Werk naar werk trajecten overheidsector

Indien het kabinet de WW-premie verlaagt, hetgeen volgens de MHP absoluut noodzakelijk is om de koopkracht van de middengroepen en hogere inkomenscategorieën te ondersteunen, vraagt de MHP wel aandacht voor de werk naar werk trajecten binnen de overheidsector. De overheid gebruikt als eigen risicodragers de pseudo WW-premie om preventieve maatregelen en van werk naar werk trajecten te financieren. Bij het wegvallen van deze premie-inkomsten moeten deze trajecten wel gegarandeerd blijven.

De MHP vraagt aandacht voor de continuïteit van werk naar werk trajecten in de overheidsector op het moment dat de pseudo WW-premie wordt verlaagd.

Vrijwilligerswerk en mantelzorg

De MHP deelt de visie van het kabinet om meer mensen aan een betaalde, passende baan te helpen en om in die zin de arbeidsparticipatie te verhogen. De MHP kan zich echter niet aan de indruk onttrekken dat er langzamerhand een cultuur ontstaat, waarbij (goed opgeleide) mensen die niet betaald werk verrichten, per definitie niet maatschappelijk actief zouden zijn. Uit studies van het SCP blijkt dat circa 30% van de Nederlanders vrijwilligerswerk verricht ten behoeve van familie, verenigingen en vrijwilligersorganisaties. In de zorg bijvoorbeeld zijn ruim 400.000 vrijwilligers actief. Zonder deze vrijwilligers zou deze sector grote problemen krijgen. Ook bestrijdt de MHP dat vrouwen die geen betaalde baan hebben, 'niet werken'. De zorg voor jonge kinderen, kinderen met beperkingen en andere familieleden is volgens de MHP wel degelijk een vorm van maatschappelijke participatie. De MHP roept het kabinet op om mee te helpen de beeldvorming tegen te gaan dat mantelzorgers, vrijwilligers en mensen die een groot deel van hun tijd kwijt zijn aan zorgtaken worden neergezet alsof ze niets zouden doen. Zo werd binnen de politiek onlangs nog gesproken over "aanrechtsubsidies". Om vrijwilligers enigszins te ondersteunen en het ook als een vorm van participatie te erkennen, pleit de MHP er voor om de fiscale vrijstelling voor vrijwilligerswerk voortaan te indexeren aan de hand van de inflatie, zoals dit ook gebruikelijk is bij allerlei fiscale regelingen voor betaalde arbeid.

De inzet van het kabinet is het verhogen van de participatie in Nederland via arbeidsparticipatie waar dit mogelijk is en via maatschappelijke participatie voor mensen voor wie een betaalde baan (nog) geen reëel perspectief is. Voor mensen die door ziekte of handicap volledig arbeidsongeschikt zijn, is een betaalde baan erg moeilijk te verkrijgen. Om hen niet in een isolement te laten vallen, stimuleert het kabinet vrijwilligerswerk en mantelzorg. Hoewel de MHP het uitgangspunt om iedereen maatschappelijk te betrekken volledig kan onderschrijven, lijkt dit uitgangspunt toch op gespannen voet te staan met het vergroten van arbeidsmarktparticipatie van vooral vrouwen. Grotere (deeltijd)banen doen afbreuk aan het eenvoudiger combineren van vrijwilligerswerk en mantelzorg. Nu al zijn er vele voorbeelden te noemen van mensen die door de combinatie van mantelzorg en werk te

zwaar belast zijn geraakt en juist daardoor buiten het arbeidsproces zijn komen te staan. Verenigingen en sportclubs hebben de grootste moeite zichzelf draaiende te houden bij gebrek aan vrijwilligers.

De MHP stelt daarom de noodzaak vast van flankerend beleid op diverse gebieden om te voorkomen dat de instroom van mensen op de arbeidsmarkt aan de ene kant wordt teniet gedaan door een uitstroom van mensen aan de andere kant.

De MHP zal zelf op niet al te lange termijn met voorstellen komen om te bevorderen dat er afspraken gemaakt worden tussen werkgevers en werknemers om een betaalde baan op een slimme manier te kunnen combineren met vrijwilligerswerk en mantelzorg.

Bij een hogere arbeidsparticipatie wordt het steeds moeilijker vrijwilligers en mantelzorgers te vinden. De MHP wil binnenkort met concrete voorstellen komen om het voor werknemers mogelijk te maken vrijwilligerswerk en mantelzorg beter te kunnen combineren met een betaalde baan en roept ook het kabinet op om met flankerend beleid te komen.

Gezondheidszorg

Wet maatschappelijke ondersteuning

De 'inzichtelijkheid van de prestaties van de zorgaanbieders', 'toekomstbestendigheid', 'goede kwaliteit' en 'bereikbaarheid en betaalbaarheid', zijn sleutelwoorden voor het kabinet, waar de MHP zich geheel in kan vinden. Voor de MHP staat een goede eerstelijnszorg en een kwalitatieve zorgketenbenadering centraal als een fundamentele voorziening in ons maatschappelijk bestel. Het terugbrengen van de AWBZ naar de oorsprong: solidariteit in de bekostiging van langdurige en onverzekerbare zorg heeft de MHP onderschreven in het SER advies aan het kabinet daarover. Wel heeft de MHP daarbij het standpunt ingenomen dat dit gepaard moet gaan met een robuuste WMO en een adequate Zorgverzekeringswet. De MHP wijst overhevelingen naar de WMO af, zolang de verschillen in het voorzieningenniveau tussen de gemeenten nog ver uiteen lopen. Hierdoor worden burgers geconfronteerd met ongelijke rechten. Op dit moment hebben de gemeenten ook de uitvoering van de WMO nog onvoldoende op orde, om nieuwe verantwoordelijkheden op het vlak van de WMO op een verantwoorde wijze op zich te nemen.

De MHP acht de gemeenten op dit moment onvoldoende in staat om nieuwe taken op het gebied van de WMO op zich te nemen. Ook zijn de verschillen in het voorzieningenniveau voor de WMO tussen gemeenten nog te groot. Daarom pleit de MHP om voorlopig geen verdere stappen te nemen voorzieningen over te hevelen naar de WMO.

Personeelstekorten in de zorg

Kwalitatieve zorg vraagt ook voldoende en kwalitatief personeel. De verwachtingen over de arbeidsmarktontwikkeling in relatie tot de verwachtingen over de toename van de zorgbehoefte baart de MHP grote zorgen. De MHP mist een visie van het kabinet hoe het spanningsveld tussen de groei van de zorgbehoefte, de daaraan gerelateerde personeelsbehoefte en de noodzakelijk geachte verhoging van de arbeidsproductiviteit in de zorg - een spanningsveld dat de komende jaren alleen maar heviger wordt- zal worden opgevangen. Het verzorgend en verplegend personeel kan en mag niet het slachtoffer worden van gebrek aan visie en daadkracht bij de overheid. De bij de MHP aangesloten organisaties in de zorgsector worden dagelijks geconfronteerd met deze problematiek en hebben hiertoe bijvoorbeeld in de CAO voor de academische ziekenhuizen nadere afspraken over opleidingsbudgetten gemaakt.

De MHP pleit voor een integraal toekomstbestendig beleid ten aanzien van de

personeelsvoorziening in de zorg. Samen met sociale partners in de zorg zal dit op korte termijn opgezet moeten worden.

Eigen bijdragen AWBZ

Vanaf 2009 zal het kabinet bij de vaststelling van de eigen bijdragen in de AWBZ weer het vermogen van bijdrageplichtigen betrekken. Hiermee keert het kabinet weer terug naar de situatie van een aantal jaren geleden, toen juist besloten was het vermogen niet meer mee te tellen bij de bepaling van de hoogte van de eigen bijdrage. Los van de onwenselijkheid van dit jojo-beleid, ziet de MHP dit vooral als een extra lastenverzwaring voor deze mensen. Mensen die bijvoorbeeld jarenlang hebben gespaard voor hun oudedagsvoorziening, betalen op deze manier een extra belasting over dat spaargeld.

De MHP wijst het betrekken van vermogen bij het vaststellen van de eigen bijdragen in de AWBZ af.

Dienstverlening publieke sector

Bedrijfsmatige benadering

Terecht wordt in de Trendnota gesignaleerd dat “de grenzen van de bedrijfsmatige benadering thans in zicht komt” in de publieke sector. Volgens de MHP zijn deze grenzen in sommige delen van de publieke dienstverlening al bereikt en zelfs overschreden. Voorbeelden hiervan zijn de Belastingdienst en het UWV. De kwaliteit van de dienstverlening is bij deze organisaties zwaar onder druk komen te staan. Ook de Raad van State geeft aan dat de publieke dienstverlening in zwaar weer verkeert. De MHP pleit er voor deze instanties eerst op orde te krijgen voordat besloten wordt weer nieuwe taken op deze instanties af te schuiven of andere werkwijzen toe te passen.

Volgens de MHP zijn onder meer voor uitvoeringsinstanties zoals de Belastingdienst en het UWV de grenzen van de bedrijfsmatige benadering overschreden. De MHP pleit daarom voor een rust op de plaats en eerst de bestaande dienstverlening weer op een kwalitatief niveau te brengen.

Imagoverbetering publieke dienstverleners

De (her)waardering van het werken bij overheid en onderwijs had volgens de MHP al eerder moeten worden opgepakt. De waardering voor de inzet van professionals binnen de publieke sector is te lang uitgebleven. Maar onder het motto ‘beter laat dan nooit’, heeft de MHP waardering voor de inzet van de minister om het werken in de publieke sector (weer) op de kaart te zetten en het imago te verbeteren. Een bittere noodzaak overigens, tegen het licht van de ontwikkeling van de arbeidsmarkt voor de komende decennia. Maar ook zal er blijvende aandacht moeten zijn voor de arbeidsvoorwaardenontwikkeling ten opzichte van de marktsector.

De MHP deelt de visie van het kabinet om het imago van functies met een publieke taak op te waarderen. Aandacht voor de arbeidsvoorwaarden van de publieke sector ten opzichte van de markt blijft gewenst.

Arbeidsrecht, medezeggenschap en arbeidsomstandigheden

Afspiegelingsbeginsel

De MHP pleit ervoor om cao-partijen enige ruimte te bieden bij de toepassing van de huidige ontslagcriteria zoals die in het Ontslagbesluit zijn vastgelegd. Al eerder heeft de minister aangegeven hier een voorstander van te zijn, getuige de tekst van een adviesaanvraag aan de Stichting van de Arbeid: "Wat betreft het stellen van regels voor het bepalen van de ontslagkeuze bij het vervallen van uitwisselbare functies, meent het kabinet dat daar waar advies wordt gevraagd over het voornemen tot opzegging aan CWI, CWI de ontslagkeuze zal dienen te toetsen aan daarvoor vast te stellen regels, vergelijkbaar met de regels zoals die thans zijn gesteld in het Ontslagbesluit. Daarbij zal wel worden bezien in hoeverre aan partijen zelf ruimte moet worden geboden om tot meer op maat toegesneden oplossingen te komen. Indachtig het feit dat op centraal niveau gestelde algemene regels niet altijd goed toepasbaar zijn en soms onvoldoende tegemoet komen aan de verscheidenheid aan situaties die zich in de praktijk zullen voordoen." Geconstateerd kan worden dat de arbeidsmarktpositie van veel oudere werknemers met een specifieke functie, die niet makkelijk elders in te vullen is, niet gunstig is. Concreet zou de minister in het Ontslagbesluit derhalve kunnen opnemen dat afwijken van het afspiegelingsbeginsel bij cao (inclusief sociaal akkoord) mogelijk is.

De MHP pleit er voor mogelijkheden te creëren om bij cao af te wijken van het afspiegelingsbeginsel in geval van ontslag. Daarmee kan beter worden ingespeeld op de specifieke bedrijfsomstandigheden.

Medezeggenschapsbeleid

De MHP is verheugd dat aan de rol van de medezeggenschap aandacht wordt besteed door het kabinet. Hiermee wordt het belang van deze vorm van werknemersinspraak vanuit de overheid weer onderstreept. Door het stimuleren van de kwaliteit van de medezeggenschap geeft de overheid de duidelijke boodschap af dat de medezeggenschap een belangrijke rol heeft in de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Sinds het najaar van 2005 waarin het wetsvoorstel om de WOR te vervangen werd ingetrokken, zijn er geen concrete plannen tot wijziging van de huidige wet meer gekomen. Echter, de toezegging is gedaan dat in 2009 een overzicht zal worden gegeven over de stand van zaken met betrekking tot de Wet op de Ondernemingsraden. De MHP wacht dit met belangstelling af en spreekt de hoop uit dat er ook voornemens zullen worden gepresenteerd die de medezeggenschap nog verder kunnen versterken.

De MHP wacht eventuele voorstellen voor aanpassingen van de Wet op de Ondernemingsraden met belangstelling af.

Arbobeleid

In het kader van het bieden van gelijke kansen en behandeling, wil het kabinet in de Arbeidsomstandighedenwet een verplichting opnemen om een beleid te voeren op het voorkomen van discriminatie als onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting. De MHP is voorstander van iedere maatregel die discriminatie in welke vorm dan ook tegengaat. Maar dit moet primair gestalte krijgen via de Algemene wet gelijke behandeling. Er moet voor worden gewaakt dat er een zogenaamde "papierbeleid" ontstaat, waardoor concrete maatregelen minder effectief zouden worden. Het kabinet ziet een duidelijke samenhang in veilige en gezonde arbeidsomstandigheden en een goede verzuimaanpak. Tevens geeft het kabinet aan dat de daadwerkelijke uitvoering hiervan een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werkgevers en werknemers. De overheid stimuleert het arbobeleid van bedrijven en ziet erop toe dat de

Arbeidsomstandighedenwet wordt nageleefd. De verantwoordelijkheid voor de vormgeving van het arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid ligt bij sociale partners. Met de herziening van de Arbowet in 2007 hebben sociale partners immers de ruimte gekregen om door het opstellen van arbocatalogi binnen de wettelijke grenzen het arbobeleid af te stemmen op de eigen onderneming. Dit verhoogt het draagvlak voor arbobeleid binnen de onderneming en maakt het beleid meer kostenefficiënt.

De verwachting is dat in 2009 de helft van de Nederlandse werknemers onder de werking van een arbocatalogus zal vallen. De Subsidieregeling Totstandkoming Arbocatalogi (STA) zal op 1 januari 2010 afgelopen zijn. De MHP is zich er van bewust dat er voor die tijd nog veel werk verzet zal moeten worden om zo veel mogelijk bedrijven onder de werking van een catalogus te laten vallen.

De MHP is zich er van bewust dat nog veel werk verzet moet worden voor de ontwikkeling van de arbocatalogi. In de ogen van de MHP is het gewenst dat goede arbocatalogi tot stand worden gebracht teneinde het arbobeleid op het ondernemingsniveau gestalte te kunnen geven.

Agressie en imago publieke dienstverleners

De MHP kan zich goed vinden in het streven van de minister van Binnenlandse Zaken om de aanpak van toename van agressie en geweld richting werknemers met een publieke taak hard aan te pakken. Veilig kunnen werken is een grondbeginsel waarvoor de werkgever zich optimaal dient in te spannen. Zero tolerance, gepaard gaand met een strikte handhaving is het minste dat een werknemer in de publieke sector mag verwachten.

De MHP steunt het zero tolerance beleid in geval van agressie jegens publieke dienstverleners.

Mobiliteit

'E-werken'

De plannen van het kabinet voor een mobiel en veilig Nederland zijn ambitieus en de MHP hoopt dat de daadkracht die uit de plannen spreekt ook werkelijkheid zal worden. Het kabinet komt nog dit jaar met een concrete investeringsagenda voor de mobiliteit op korte en langere termijn. Kernwaarden daarvan zijn een robuust vervoersysteem en keuzemogelijkheden voor de reizigers. Voor het Programma Hoogfrequent Spoorvervoer is de financiële dekking van € 4,5 miljard gevonden. De plannen daarvoor zullen het komend jaar worden uitgewerkt. De MHP is van mening dat in samenhang met de uitwerking van alle plannen de gedragsverandering die nodig is voor het anders omgaan met mobiliteit met kracht moet worden opgepakt. Als de verandering in gedrag niet tot stand komt, blijven goede systemen onderbenut. De Task Force Mobiliteitmanagement, waarin ook de MHP participeert, probeert met concrete initiatieven een ander mobiliteitsgedrag te stimuleren. Spitsmijden, beprijzingsproeven met behulp van gps -technologie en vele concrete maatregelen voor het woon werkverkeer van werknemers zijn zaken waar het kabinet aan denkt. De MHP acht een herbezinning op de wijze waarop met de relatie tussen mobiliteit en arbeid wordt omgegaan noodzakelijk uit oogpunt van economische en ecologische belangen en uit oogpunt van arbeidsparticipatie (combineren werk en privé). Voor de MHP is een belangrijk uitgangspunt dat er een geïntegreerde aanpak moet komen, waarin met name 'e-werken' (plaats- en tijdonafhankelijk werken met behulp van moderne communicatie en ict- technologie) een belangrijke plaats krijgt. Die geïntegreerde aanpak dient ook van overheidszijde gefaciliteerd te worden met maatregelen zoals bijvoorbeeld fiscale begeleidingsmaatregelen voor het

woon-werkverkeer, enige versoepeling van de huidige arboregels voor telewerken en verlaging van de overdrachtsbelasting wanneer men dichterbij de werkplek gaat wonen bij de (ver)koop van een eigen huis. De MHP wacht met belangstelling af met welke flankerende beleidsmaatregelen het kabinet zal komen. De MHP en de aangesloten organisaties zetten zich al langere tijd in om e-werken in de praktijk te implementeren en zullen dit ook in het komende cao-seizoen aan de orde stellen.

De MHP ziet in 'e-werken' een belangrijk middel om werk en privé te combineren, verkeerscongestie tegen te gaan en om het milieu te ontlasten.

Luchtvaartnota

De MHP is met het kabinet van mening dat de Nederlandse luchtvaart een belangrijke functie heeft in de ontwikkeling van de mainport. De continuïteit van de werkgelegenheid en een evenwichtige ontplooiing van de Nederlandse luchtvaartsector in de context van de (inter)nationale ontwikkelingen staan hoog in het vaandel van de MHP. Met meer dan grote belangstelling kijkt de MHP uit naar de aangekondigde luchtvaartnota en de structuurvisie Schiphol. De MHP is bezorgd over recente ontwikkelingen in de luchtvaartsector en doet daarom een dringend beroep op het kabinet om de expertise van betrokken vakorganisaties bij de ontwikkeling van het toekomstig beleid nauw te betrekken.

De MHP dringt er bij het kabinet op aan om de betrokken vakorganisaties te raadplegen bij de opstelling van de aangekondigde luchtvaartnota en structuurvisie

Bijlage 1

Effecten van de bezuinigingen op de kinderopvangtoeslag naar verschillende situaties en inkomens

Voorbeeld 1 (2 kinderen < 4 jaar, twee dagen dagopvang)

inkomenscategorie		bijdrage in totale kosten 2009	stijging kosten ouders	koopkrachteeffect 2009
tot minimumloon	(<€17.442)	4,0%	15,4%	-0,4%
minimumloon - modaal	(€17.442-€30.000)	5,8%	15,8%	-0,4%
modaal - 1,5xmodaal	(€30.000- €45.000)	9,6%	19,2%	-0,6%
1,5xmodaal – 2xmodaal	(€45.000-€60.000)	15,3%	22,6%	-0,9%
2x modaal – 3xmodaal	(€60.000-90.000)	25,1%	23,8%	-1,2%
> 3xmodaal	(>€90.000)	37,6%	17,1%	-1,0%

Voorbeeld 2 (2 kinderen < 4 jaar, drie dagen dagopvang)

inkomenscategorie		bijdrage in totale kosten 2009	stijging kosten ouders	koopkrachteeffect 2009
tot minimumloon	(<€17.442)	4,0%	15,4%	-0,5%
minimumloon - modaal	(€17.442-€30.000)	5,8%	15,8%	-0,6%
modaal - 1,5xmodaal	(€30.000- €45.000)	9,6%	19,2%	-1,0%
1,5xmodaal – 2xmodaal	(€45.000-€60.000)	15,3%	22,6%	-1,4%
2x modaal – 3xmodaal	(€60.000-90.000)	25,1%	23,8%	-1,8%
> 3xmodaal	(>€90.000)	37,6%	17,1%	-1,5%

Voorbeeld 3 (2 kinderen > 4 jaar, drie dagen naschoolse opvang)

inkomenscategorie		bijdrage in totale kosten 2009	stijging kosten ouders	koopkrachteeffect 2009
tot minimumloon	(<€17.442)	4,0%	15,4%	-0,2%
minimumloon - modaal	(€17.442-€30.000)	5,8%	15,8%	-0,2%
modaal - 1,5xmodaal	(€30.000- €45.000)	9,6%	19,2%	-0,3%
1,5xmodaal – 2xmodaal	(€45.000-€60.000)	15,3%	22,6%	-0,5%
2x modaal – 3xmodaal	(€60.000-90.000)	25,1%	23,8%	-0,6%
> 3xmodaal	(>€90.000)	37,6%	17,1%	-0,5%

Voorbeeld 4 (1 kind dagopvang en 1 kind naschoolse opvang, drie dagen)

inkomenscategorie		bijdrage in totale kosten 2009	stijging kosten ouders	koopkrachteeffect 2009
tot minimumloon	(<€17.442)	4,3%	22,6%	-0,5%
minimumloon - modaal	(€17.442-€30.000)	6,8%	20,9%	-0,6%
modaal - 1,5xmodaal	(€30.000- €45.000)	12,2%	23,7%	-1,0%
1,5xmodaal – 2xmodaal	(€45.000-€60.000)	20,1%	26,6%	-1,4%
2x modaal – 3xmodaal	(€60.000-90.000)	33,9%	27,1%	-1,8%
> 3xmodaal	(>€90.000)	51,1%	17,3%	-1,3%

Voorbeeld 5 (2 kinderen dagopvang en 2 kinderen naschoolse opvang, drie dagen)

inkomenscategorie		bijdrage in totale kosten 2009	stijging kosten ouders	koopkrachteeffect 2009
tot minimumloon	(<€17.442)	3,9%	11,8%	-0,5%
minimumloon - modaal	(€17.442-€30.000)	5,2%	12,8%	-0,6%
modaal - 1,5xmodaal	(€30.000- €45.000)	8,3%	16,1%	-1,0%
1,5xmodaal – 2xmodaal	(€45.000-€60.000)	12,9%	19,7%	-1,4%
2x modaal – 3xmodaal	(€60.000-90.000)	20,7%	21,3%	-1,8%
> 3xmodaal	(>€90.000)	30,8%	17,0%	-1,3%

Bijlage 2

Effecten op de koopkracht van het niet doorgaan van de WW-premieverlaging

inkomenscategorie		effect op koopkracht
minimumloon	(€ 17.442)	-0,1%
Modaal	(€ 30.000)	-0,9%
1,25 x modaal	(€ 37.500)	-1,2%
1,5 x modaal	(€ 45.000)	-1,5%
1,75 x modaal	(€ 52.500)	-1,8%
2 x modaal	(€ 60.000)	-1,6%

Voor werknemers uit middengroepen zal het niet doorgaan van de WW-premie betekenen dat de koopkracht in 2009 gemiddeld met 1,5% slechter uitpakt.