

Sociale zekerheid

Werk speelt een heel grote rol in onze levens. Het betekent veel meer dan alleen geld verdienen. Je werk zorgt voor contact met andere mensen, voor zelfstandigheid en voor een gevoel van eigenwaarde. Wie werkt draagt bij aan de toekomst van ons land.

Wij willen dat meer mensen kunnen en gaan werken. Te veel mensen staan onnodig aan de kant. Dat is slecht voor henzelf en slecht voor Nederland. Wij vinden dan ook dat werk moet lonen. Wie hard werkt, verdient het om dat terug te zien in zijn of haar portemonnee. Daarom willen wij lage belastingen. Zeker op arbeid.

Mensen willen zelf bepalen waar ze wonen. In een stad of in een dorp, in een koophuis of in een huurhuis. Iedereen maakt de keuze die bij hem of haar past. Wat voor woning geschikt is, verandert in de loop van je leven. Wie afstudeert, wil meestal groter gaan wonen. Wie kinderen krijgt ook, vaak in een rustige buurt. En wie de kinderen juist het huis ziet verlaten, wil misschien wel een iets kleiner huis.

Wij willen dat mensen op ieder moment in hun leven het juiste huis kunnen vinden. Dat er altijd en overal doorstroommogelijkheden zijn. Wij willen dus een vrije woningmarkt.

We hebben in Nederland een van de beste pensioenstelsels ter wereld en dat willen we graag zo houden. Pensioen is geen cadeautje, het is uitgesteld loon. Mensen hebben er jarenlang voor gewerkt en gespaard. Zij mogen er dus op vertrouwen dat zij een fatsoenlijk pensioen krijgen.

Werk en inkomen

Werkgelegenheid

Tot voor kort kenden we in Nederland (zowel nominaal als relatief) een zeer lage werkloosheid. De verwachting is zelfs dat we op de middellange termijn door de vergrijzing een ernstig tekort aan arbeidskrachten krijgen. Door de crisis zijn echter bedrijven in nood gekomen en is de werkloosheid in korte tijd opgelopen. Nog steeds is de Nederlandse werkloosheid relatief gezien laag. Wel moet worden bewaakt dat deze niet te ver oploopt. GLP wil zich sterk maken voor het behoud van bestaande banen en het creëren van nieuwe banen. Dit alles in het besef dat, naast de overheid, het bedrijfsleven de voornaamste speler is die werkgelegenheid biedt. De overheid kan in deze economisch moeilijke tijden vinger aan de pols houden door bedrijven te ondersteunen met tijdelijke leningen en het naar voren halen van investeringen op het gebied van duurzaamheid en infrastructuur. Dit om op deze wijze deze bedrijven van opdrachten te voorzien. Zo wordt werkgelegenheid gegarandeerd of zelfs gecreëerd, waardoor werkloosheid wordt voorkomen en kennis en vaardigheden voor onze economie behouden blijven. Aangezien we op termijn een tekort aan arbeidskrachten gaan krijgen, hoeft er slechts een afzienbare tijd te worden overbrugd. Dergelijke investeringen kunnen Nederland verder een vliegende start geven op het moment dat we uit de crisis raken. Ook zou de overheid ervoor moeten zorgen dat het teveel aan bureaucratische regelgeving voor bedrijven wordt teruggedrongen, waardoor ondernemerschap lonender wordt en Nederland interessanter wordt als vestigingsplaats voor bedrijven. Daarnaast wil GLP werklozen stimuleren om actief bij- of omscholing te zoeken, zodat zij hun kansen vergroten en niet lang langs de kant hoeven te blijven staan. Zoals aangegeven dreigt er voor de middellange termijn dus een ernstig tekort aan arbeidskrachten, zeker als de economie weer op hetzelfde niveau komt als voor de crisis (al zou het heel goed kunnen dat we deze mate van groei voorlopig niet meer zullen meemaken).

De vergrijzende arbeidsmarkt

De Nederlandse arbeidsmarkt kenmerkt zich door een arbeidsaanbod dat heel snel aan het vergrijzen is. In 2009 was de gemiddelde werknemer 40 jaar en al circa 25% van de beroepsbevolking was boven de 55. De verwachting is dat dit percentage in 2040 43% is. Onder de werklozen is het percentage 55+'ers erg hoog en slechts 10% van alle vacatures wordt ingevuld met een 55+'ers. Ouderen komen dus, als ze eenmaal werkloos zijn, bijna niet meer aan de bak. Met het optrekken van de pensioensleeftijd naar 67, zijn ze ook nog eens 2 jaar langer werkloos. Het is daarom duidelijk dat de overheid maatregelen moet nemen om de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten. Denk hierbij aan premies voor bedrijven die mensen boven de 55 in dienst nemen en het actief bij- en omscholen van ouderen.

Arbeidsparticipatie van vrouwen, allochtonen, ouderen en gehandicapten

Positieve discriminatie

GLP ziet niets in positieve discriminatie, temeer daar op dat moment anderen negatief worden gediscrimineerd. Er moet gekozen worden voor de persoon die het beste bij de functie past en het moet niet uitmaken of dat nu een man, een vrouw of een allochtoon is. Vrouwen en allochtonen weten steeds beter de weg naar boven te vinden. Wij vinden dat een goede ontwikkeling en willen dit proces ondersteunen door barrières weg te nemen, maar vinden niet dat de overheid dat moet sturen met positieve discriminatie.

Arbeidsparticipatie van vrouwen

Om meer vrouwen in het arbeidsproces te betrekken is het van belang dat er flexibel omgegaan wordt met zwangerschappen, kinderopvang bij ziekte, enz. GLP erkent uiteraard dat waar het kinderopvang betreft, de man net zo goed een rol kan spelen. Gelukkig hebben al veel bedrijven goede afspraken met medewerkers, die bijvoorbeeld parttime kunnen werken, met 2 personen 1 functie invullen of deels thuiswerken. Nederland loopt hierin zelfs voorop, maar het kan uiteraard nog beter, en lang niet alle bedrijven zijn hier vooralsnog toe geneigd. GLP staat voor dat net als in Duitsland het zwangerschapsverlof ook deels kan worden omgezet in een vaderschapsverlof. De ouders kunnen dan naar eigen inzicht de zorg verdelen. Het moet verder voor mannen net zo makkelijk zijn om parttime te werken als voor vrouwen, zodat de zorg voor de kinderen ook na de zwangerschapsverlofperiode naar eigen inzicht verdeeld kan worden/blijven. NB. Met het oog op de aanstaande krapte op de arbeidsmarkt wordt het straks van belang dat parttimers op het moment dat de zorg voor de kinderen het weer toelaat, weer gestimuleerd worden meer te gaan werken.

Kinderopvang

Zoals eerder geschetst is er over enkele jaren een groot tekort aan arbeidskrachten. Het is op dat moment van groot belang dat iedereen die kan werken, ook daadwerkelijk gaat deelnemen aan het arbeidsproces. De zorg voor kinderen mag hier dan niet al te veel een obstakel zijn. Om deze reden is het van belang dat er betaalbare, kwalitatief hoogwaardige kinderopvang komt, die niet alleen toegankelijk is voor werkenden, maar eventueel ook voor studerende. Zo kan de zorg voor kinderen goed worden gecombineerd met werk of studie. Er zijn meerdere vormen van kinderopvang. Zo kan er naast de reguliere opvang bijvoorbeeld worden gekozen voor gastouderopvang. Maar ook nieuwe initiatieven op dit gebied moeten worden bekeken. Zo is er sinds kort een opkomende vorm van kinderopvang waarbij ouders zelf participeren door op hun verlofdag, naast op hun eigen kind te passen, dit ook doen op andere kinderen, al dan niet in een specifieke kinderdagverblijf. GLP vindt dat, indien beide ouders werken, de ouders zelf moeten bepalen welke vorm van kinderopvang zij kiezen door hun een kindgebonden budget beschikbaar te stellen. GLP vindt dat dit budget moet voorzien in de vergoeding van 1 dag reguliere opvang per week, met een beperking tot 2 kinderen per huishouden. NB. Noch de keuze voor de vorm van kinderopvang, noch de hoogte van de inkomens van de ouders heeft invloed op de hoogte van de vergoeding.

Arbeidsparticipatie van ouderen

Door vergrijzing en ontgroening ontstaat een tekort aan werknemers en wordt het financiële draagvlak van de verzorgingsstaat versmald. Het (vervroegd) uittreden van de babyboomgeneratie leidt tot krapte op de arbeidsmarkt en tot verlies van vakbekwaam personeel. Het verbeteren van de positie van ouderen op de arbeidsmarkt blijft dan ook de komende jaren van belang. Zeker nu de AOW-leeftijd wordt verhoogd van 65 naar 67 jaar. Op bedrijfsniveau is het daarom zaak om te voorkomen dat opeens waardevolle kennis en ervaring verdwijnt, maar ook om de ouder wordende medewerkers optimaal inzetbaar te houden en in staat te stellen om zonder al te veel problemen tot de nieuwe AOW-leeftijd door te werken. GLP wil volop investeren in de inzetbaarheid en de kansen van ouderen op de arbeidsmarkt. Hiertoe moeten belemmeringen die een verdere arbeidsparticipatie van ouderen in de weg staan op het vlak van kosten, inzetbaarheid, productiviteit en beeldvorming, worden opgeheven. GLP ziet 3 knelpunten waarop actie nodig is:

1. Het investeren in duurzame inzetbaarheid van werknemers staat nog onvoldoende centraal in het sociale beleid en het personeelsbeleid van bedrijven.
2. Veel ouderen verlaten nog steeds jaren voor hun 65e de arbeidsmarkt.
3. De arbeidsmarkt voor ouderen werkt gebrekkig.

Ad 1: investeren in duurzame inzetbaarheid van werknemers:

De duurzame inzetbaarheid van werknemers staat nog onvoldoende centraal in het sociale beleid en het personeelsbeleid van bedrijven. Dit zal wel moeten om kennis en vaardigheden van (oudere) werknemers op peil te houden en ook om te voorkomen dat ouderen in zware beroepen voortijdig de arbeidsmarkt moeten verlaten. GLP wil dat het bedrijfsleven in zijn personeelsbeleid meer rekening gaat houden met de verschillende leeftijdsgroepen en daar waar nodig de arbeidsomstandigheden voor ouderen optimaliseert. Ook moet er meer aandacht komen voor scholing en issues rondom mobiliteit. Zo zou het makkelijker moeten worden mensen deels met pensioen te laten gaan, zodat ouderen hun werk beter kunnen volhouden (deeltijdpensioen).

Ad 2: veel ouderen verlaten nog steeds jaren voor hun 65e de arbeidsmarkt:

De arbeidsparticipatie in de leeftijdsgroep 55 tot 65 jaar steeg in tien jaar tijd van 34 naar 54 procent, maar blijft nog ver achter bij die van andere leeftijdsgroepen. De gemiddelde leeftijd waarop mensen stoppen met werken, is gestegen naar inmiddels 62 jaar. Internationaal gezien kan er echter nog veel verbeteren. Nederland is qua arbeidsparticipatie van ouderen een Europese middenmoter. GLP vindt dat de overheid en sociale partners een samenhangend beleid moeten voeren om te komen tot een structurele verhoging van de arbeidsdeelname van ouderen. Van de overheid mag worden verwacht dat ze de juiste voorwaarden creëert en acties van sociale partners waar nodig ondersteunt en faciliteert.

Ad 3: de arbeidsmarkt voor ouderen werkt gebrekkig:

De werkloosheid onder oudere werknemers in Nederland is vergeleken met andere landen relatief laag. In vergelijking met andere leeftijdsgroepen is de werkloosheid van 55+'ers echter juist hoog, met name doordat de laatste jaren regelingen rond arbeidsongeschiktheid, VUT en prepensioen versoberd zijn. Opvallend is dat er praktisch geen verschillen in werkloosheid zijn tussen oudere mannen en vrouwen. Ook de duur van de werkloosheid onder 55+'ers is relatief hoog in vergelijking met andere leeftijdsgroepen. Dit is ook het geval in relatie tot het buitenland. Volgens de statistieken van afgelopen jaar vindt slechts 7% van de werklozen ouder dan 60 een baan. Tussen de 55 tot 60 jaar is de kans op werk binnen een jaar maar 15%. Verklaringen voor de hoge en langdurige werkloosheid kunnen worden gezocht in de geringe mobiliteit, de relatief hoge loonkosten, een verwacht minder leervermogen, een kortere terugverdienperiode voor investeringen en het feit dat bedrijven bang zijn niet makkelijk van medewerkers af kunnen komen als ze niet goed zouden functioneren. GLP wil dat het UWV zich in zijn dienstverlening specifiek richt op de werkgelegenheid van 50-plussers, door bemiddeling/het overtuigen van werkgevers van de kwaliteit en waarde van deze groep werkzoekenden, door het aanbieden van coaching en het geven van training aan 50-plussers zelf. Ook zouden oudere werknemers die een eigen bedrijf willen opzetten, beter ondersteund moeten worden door het UWV. Naast het scheppen van de juiste voorwaarden moet er ook iets veranderen aan de beeldvorming. De overheid kan hiertoe bijdragen door in haar communicatie naar het bedrijfsleven het nut en de noodzaak van langer werken duidelijk te maken. Ook zou zij een rol moeten spelen in het bevorderen van de uitwisseling van praktische oplossingen richting zowel werkgevers als werknemers. Als al deze maatregelen niet voldoende bijdragen tot een hogere participatie van ouderen, zou de overheid ook middels fiscale stimuleringsmaatregelen (voor zowel werknemers als werkgevers) oudere werklozen aan een baan kunnen helpen. Ook kan dit bijdragen om ouderen te stimuleren langer door te werken. Een dergelijke maatregel druipt echter in tegen ons uitgangspunt op het gebied van positieve discriminatie.

Arbeidsparticipatie van mensen met een beperking

Mensen met een beperking moeten volledig mee kunnen doen in onze samenleving, met de benodigde hulp. Hierom moeten allereerst het OV, de openbare ruimten, openbare gebouwen en zo veel mogelijk andere gebouwen toegankelijk worden. Voor nieuwbouw mogen in elk geval geen bouwvergunningen worden verstrekt als niet het gehele gebouw rolstoeltoegankelijk is; bij bestaande bouw moeten waar mogelijk voorzieningen worden getroffen die de toegankelijkheid bevorderen (zoals het aanbrengen van hellingbanen en kleine ramps voor deuren). Vanaf 25 werkplekken worden werkgevers bovendien verplicht minimaal één toegankelijk invalidentoilet te hebben, ongeacht of er op dat moment al een gehandicapte medewerker is aangesteld. Indien de werkgevers, zoals ze onlangs hebben beloofd, er niet in slagen om op korte termijn (uiterlijk 2014) het percentage werkende (arbeids)gehandicapten aanzienlijk te verhogen, gaat de overheid dit alsnog afdwingen met behulp van een quotum. Werkgevers die dit quotum niet halen, worden hiervoor beboet; dit geld komt rechtstreeks ten goede aan de employability van gehandicapten. GLP is over het algemeen geen voorstander van positieve discriminatie, maar realiseert zich dat met name gehandicapten zonder enig drukmiddel niet aan de slag komen. Het UWV dient beter te worden toegerust gehandicapten te bemiddelen. Op dit moment krijgen zelfs werkgevers die expliciet vragen naar een werknemer met een beperking, vaak geen enkele kandidaat voorgesteld; dat moet anders. Ook een digitale databank behoort tot de mogelijkheden. Verder moeten werkgevers – zoals nu ook al het geval is – voor een periode van ten minste 5 jaar vrijgesteld worden van het risico om 2 jaar te moeten doorbetalen bij uitval van een gehandicapte werknemer; dit risico wordt door de overheid gedragen. Ook blijven de subsidies voor aanpassing van de werkplek intact. Tot slot is een verandering in de beeldvorming rondom gehandicapten belangrijk: veel mensen beschouwen rolstoelers of mensen met andere beperkingen als 'zielig', of op z'n minst als heel speciaal. Dat beeld klopt niet: het zijn gewoon mensen die zich op een andere manier redden in het leven dan anderen, omdat hun lichaam of geest iets anders functioneert. Ook overheidswebsites en -diensten moeten beter toegankelijk worden gemaakt voor mensen met een beperking. GLP wil dat de sociale werkplaatsen blijven bestaan voor mensen die niet kunnen deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt. We willen echter voorkomen dat mensen te snel het stempel krijgen dat ze niet kunnen

deelnemen aan het normale arbeidsproces. Bedrijven zouden dan ook meer fiscale voordelen moeten krijgen om mensen met een beperking met een kleine aanpassing in het normale arbeidsproces te betrekken.

Woon-werkverkeer

De afstand tussen de woning en de werklocatie alsmede de reistijd ertussen is een belangrijk element voor mensen bij het zoeken naar en accepteren van een nieuwe baan. Met name files hebben een grote impact op de reistijd. Gelukkig is er de afgelopen paar jaar gewerkt aan het fileprobleem. Helaas is echter alweer een aantal van deze verbeterprojecten stilgelegd. Met het oog op werkgelegenheid is het van absoluut belang dat Nederland mobiel blijft. Projecten die de infrastructuur verbeteren, zijn dan ook van groot belang. Dit geldt uiteraard zowel voor de weg- als de OV-voorzieningen. GLP wil verder maatregelen nemen die leiden tot een verkleining van het totale woon-werkverkeer, dit door ervoor te zorgen dat mensen ofwel dichterbij hun werk gaan wonen, ofwel hun werk dichterbij huis gaan zoeken.

Harmonisatie rechtspositie overheidspersoneel

GLP streeft naar een kleiner ambtenarenapparaat, dat voor met name jonge werknemers even aantrekkelijk is als het bedrijfsleven. Het harmoniseren van de wetgeving hieromtrent moet hierbij helpen. GLP wil in dit kader de arbeidsverhoudingen bij de overheid zoveel mogelijk gelijkschakelen met die in de private sector. Veel materiële verschillen tussen het private en publieke arbeidsrecht zijn al opgeheven. Er blijven echter nog drie formele verschillen aanwezig: de (eenzijdige) aanstelling van de ambtenaar, die afwijkt van de tweezijdige contracten die in de private sector standaard zijn; de rechtsbescherming voor ambtenaren die nu verloopt via de bestuurs- in plaats van de kantonrechter; het arbeidsvoorwaardenoverleg, dat afwijkt van de situatie in de private sector waarin (bedrijfstak)cao's worden afgesloten. GLP vindt met name het laatste punt (zelf arbeidsvoorwaardengesprekken te kunnen voeren) belangrijk. Dit stelt ambtelijke instellingen in de gelegenheid om te kunnen differentiëren in beloningen, waardoor goede ambtenaren beter beloond kunnen worden en zij daardoor minder geneigd zijn om naar het bedrijfsleven over te stappen. Momenteel worden er al periodieke beoordelingsgesprekken gevoerd, maar het is nu lastig daar financiële consequenties, zoals bonussen, aan te verbinden.

Klokkenluiders beter beschermen

GLP wil dat klokkenluiders beter beschermd worden. Er moeten een instituut komen waar burgers en werknemers misstanden kunnen melden, waarbij zij goede voorlichting en begeleiding krijgen.

Inkomensverdeling

GLP ondersteunt het principe van de progressieve inkomensbelasting, zodat de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen. Vervolgens kan het in onze ogen echter niet zo zijn dat mensen met hogere inkomens voor andere (overheids)zaken óók nog meer moeten betalen, of niet meer in aanmerking komen voor algemeen geldende uitkeringen zoals kinderbijslag of studiefinanciering. Door het progressieve belastingstelsel wordt er voldoende genivelleerd. Door dit ook op 1 plek te regelen blijft het transparant. (Vlaktaks)

Arbeidsmigratie

Nederland zal de komende jaren te kampen krijgen met grote tekorten op de arbeidsmarkt. Naast maatregelen die genomen moeten worden om de Nederlandse werklozen aan het werk te krijgen, zullen tekorten moeten worden aangevuld met buitenlandse arbeidskrachten. Hierbij moet de nadruk liggen op kennismigranten. Als het aan GLP ligt, bepaalt Nederland (en niet Europa) welke arbeidskrachten we toe willen laten. Bij het verstrekken van vergunningen moeten kennismigranten voorrang krijgen boven andere groepen die graag in Nederland willen komen wonen. Voorwaarde is wel dat deze kennismigranten al vooraf een betrekking hebben gevonden.

Flexibiliseren arbeidsmarkt en ontslagrecht

Groter scala aan arbeidscontracten

GLP wil dat bedrijven een groter scala aan contracten zouden kunnen aanbieden aan hun personeel. Momenteel kan een bedrijf slechts 3 maal een flexibel/bepaaldetijdscontract aanbieden (binnen een maximale termijn van 3 jaar) of een (vast) contract voor onbepaalde tijd. Nadat een bedrijf 3 maal een flexibel contract heeft aangeboden, kan het nu alleen een vast contract aanbieden. Momenteel komen veel medewerkers, veelal starters, weer op straat te staan nadat zij 3 keer een bepaaldetijdscontract hebben gehad, omdat werkgevers vaak niet geneigd zijn deze medewerkers een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden: ze willen zelf flexibel blijven, zeker in deze onzekere tijden. De regeling van maximaal 3 flexibele contracten en dan een vast, die als doel had mensen aan een vaste baan te helpen, heeft dus een averechts effect en leidt tot meer werkloosheid. GLP wil daarom dat bedrijven vaker een flexibel contract kunnen aanbieden en dat zij ook andere termijncontracten kunnen aanbieden, zoals driejaars-, vijfjaars- of tienjaarscontracten. Met dergelijke contracten zullen zij eerder geneigd zijn in mensen te investeren zonder dat ze veel inboeten aan flexibiliteit. Dergelijke termijnen zijn over het algemeen te overzien voor het bedrijfsleven. Werknemers kunnen de termijn van het contract laten meewegen bij hun keuze voor een werkgever. GLP onderkent wel dat het lastig is voor mensen om met een contract voor bepaalde tijd een hypotheek te kunnen krijgen. Er dient dan ook gekeken te worden hoe mensen met een langjarig contract toch een hypotheek kunnen krijgen.

Soepeler ontslag bij structurele wanprestaties

GLP is van mening dat het ontslagrecht kan worden versoepeld voor mensen die structureel onderpresteren. Momenteel is het zo dat bedrijven die kunnen aantonen dat medewerkers structureel niet presteren, hierin gesteund door de kantonrechter, slechts ontslag kunnen verlenen op neutrale gronden. Vreemd genoeg moeten bedrijven dan echter nog steeds een behoorlijke ontslagvergoeding meegeven, via de zogenaamde kantonrechtर्सformule. GLP vindt dat bedrijven in dergelijke gevallen kosteloos van deze medewerkers af moeten kunnen komen. NB. Uiteraard dienen bedrijven een procedure in acht te nemen waarbij medewerkers te horen krijgen wat er aan hun functioneren mankeert en moeten zij tijd krijgen zich te verbeteren. De ontslagprocedure moet in de ogen van GLP via de kantonrechter blijven verlopen.

Herziening sociale regelingen

Gelukkig kent Nederland goede, permanente sociale voorzieningen voor mensen die zichzelf niet (meer) kunnen redden vanwege arbeidsongeschiktheid, invaliditeit of leeftijd. Ook zijn er goede regelingen voor mensen die (tijdelijk) de zorg voor kinderen of eventuele anderen hebben. GLP vindt dit een groot goed en wil dat deze regelingen zoveel mogelijk onaangetast blijven. Voor deze mensen dient goed te worden gezorgd. Verder zijn er goede tijdelijke sociale voorzieningen voor mensen die buiten schuld tijdelijk niet in hun eigen onderhoud kunnen voorzien. Ook dit is een groot goed. Om echter te bespoedigen dat werklozen, die dus wel kunnen werken, zo snel mogelijk weer aan het werk gaan, moet worden bekeken of deze tijdelijke ondersteuning niet te royaal is. In elk geval staat buiten kijf dat mensen die niet willen werken, hard moeten worden aangepakt, evenals mensen die fraude plegen op dit vlak!

WW-uitkering

GLP vindt dat de WW-uitkering een belangrijke sociale zekerheid is voor werknemers, zeker in de huidige onzekere tijden. We willen daarom voorlopig niet tornen aan de hoogte van deze uitkering. Wel wil GLP de duur van de WW verkorten tot maximaal 1 jaar, met uitzondering van mensen boven de 45 jaar, gezien hun moeilijke positie op de arbeidsmarkt. GLP ziet mensen die werkloos zijn als mensen 'in between jobs'. De WW-uitkering is een vangnet dat ruimte moet geven om een andere baan te vinden en moet niet leiden tot inactiviteit. Door deze uitkeringstijd te verkorten worden mensen sneller bewogen een andere baan te vinden/accepteren. GLP wil verder dat de overheid beter gaat toezien of wordt voldaan aan de sollicitatieplicht. Daarbij is het belangrijk dat sollicitanten reële sollicitaties doen, in de zin dat zij solliciteren op functies die aansluiten hun skill-set en ervaring. Bij misstanden kan er worden gekort op de uitkering. Waar nodig zou de overheid de helpende hand moeten bieden door het laagdrempelig maken van sollicitatiecursussen en bij- of omscholingsmogelijkheden. Sterker nog: GLP stelt voor dat het UWV beoordeelt of het zinvol is of werklozen in aanmerking moeten komen voor sollicitatietraining, actieve sollicitatiebegeleiding, om of bijscholing. Na een dergelijke indicatie zijn werklozen verplicht hieraan deel te nemen, op straffe van vermindering van hun uitkering. Ook moet er gekeken worden of werklozen een deel van de week ingezet kunnen worden in maatschappelijke functies (qua werkzaamheden kan hierbij gedacht worden aan straattoezicht, hulp in ouderencentra, conciërges op scholen, enz.). Wij denken hierbij aan een maximale inzet van 3 dagen, zodat er nog ruimte is voor sollicitaties. WW-gerechtigden die op deze manier aan de slag gaan, behouden hun werkloosheidsuitkering; er zou zelfs een extra vergoeding (gebaseerd op het minimumloon) kunnen worden uitgekeerd. Zo behouden mensen die hieraan deel willen nemen toch een arbeidsritme, doen ze sociale contacten op, dragen ze bij aan de maatschappij en helpen ze de verzorgingsstaat

betaalbaar te houden. Wel dient te worden voorkomen dat dit ten koste van 'normale' banen gaat. Deze inzet zou (aantoonbaar door de werkgever) op top of de normale formatie moeten zijn.

Wachtgeldregeling voor politici afschaffen

Zoals eerder vermeld willen wij dat de WW-regeling ook geldt voor politici, in plaats van de huidige riante wachtgeldregelingen. Het zou geen probleem moeten zijn voor mensen met politieke / bestuurlijke ervaring om binnen 1 jaar weer een goede betrekking te krijgen. Dergelijke ervaring wordt over het algemeen positief bevonden.

Passend werk accepteren

GLP vindt dat de redelijkheid weer moet worden teruggebracht in de samenleving. Wij vinden dat iedereen zijn bijdrage dient te leveren aan de samenleving en dat mensen die dat niet doen, of anderen geen kans geven deel te nemen aan de samenleving, aangepakt dienen te worden. Passend werk binnen een redelijke reisafstand mag niet meer geweigerd worden. In sommige gevallen is er sprake van salarisverlies; dit zal vanzelfsprekend aangevuld worden, totdat de werknemer een ongeveer gelijkwaardige baan heeft gevonden of wanneer de duur van de WW-uitkering is verlopen.

Bijstand

Na 1 jaar in de WW-regeling komen mensen als ze nog geen werk hebben, in de bijstand terecht. GLP wil vasthouden aan de hoogte van de huidige bijstandsuitkering, aangezien dit niveau nodig is om minimaal te kunnen bestaan. Deze uitkering dient periodiek te worden getoetst en indien nodig te worden bijgesteld. De opmerkingen in de passage over de WW-uitkering over de sollicitatieplicht, passend werk en sollicitatie- en omscholingsmogelijkheden gelden ook hier. Op het moment dat blijkt dat mensen willens en wetens in de bijstand blijven hangen, omdat ze zich niet houden aan de sollicitatieplicht en ze zich niet willen bij- en/of omscholen, moeten ze worden gekort op de uitkering of andere privileges. Met betrekking tot de bijstand vindt GLP dat mensen die niet van origine de Nederlandse nationaliteit hebben, hier pas voor in aanmerking horen te komen als ze minimaal 5 jaar in Nederland hebben gewerkt en verder ook de Nederlandse taal beheersen, omdat dit de kansen op een baan aanzienlijk vergroot. NB. Mensen die toch binnen de gestelde termijn aanspraak op de bijstand zouden willen maken, zullen dan de afweging moeten maken terug te keren naar hun land van herkomst. NB. De huidige (Europese) regelgeving stelt dat werknemers uit andere EU-lidstaten na 1 jaar in Nederland gewerkt te hebben, recht hebben op een uitkering. Verder zijn er geen eisen gesteld aan het beheersen van het Nederlands. De Europese Commissie stelt momenteel dat Nederland ook geen discriminerende eisen mag stellen aan werknemers uit andere lidstaten. Dit geldt zowel voor de taaleis als voor het pas verlenen van een uitkering na 5 jaar in plaats van 1 jaar. Dit moet in de ogen van GLP snel worden aangepast, zeker omdat per 1 januari 2014 het vrij verkeer van goederen en werknemers ook gaat gelden voor de straatarme EU-landen Roemenië en Bulgarije. GLP is geen voorstander van deze uitbreiding en vindt dat als de EU haar standpunt niet wijzigt, Nederland moet overwegen uit het Schengenverdrag te stappen, in elk geval als het aankomt op het vrije verkeer van personen.

Voedselbanken

In onze optiek zouden voedselbanken in een welvarend land als Nederland niet nodig hoeven zijn. Wel goed dat ze er zijn uiteraard. In onze ogen is leven met een bijstandsuitkering geen pretje, maar zou deze uitkering wel afdoende moeten zijn om te voorzien in het primaire levensonderhoud. De overheid zou voor noodzakelijke onvoorziene uitgaven zachte kortetermijnleningen kunnen verstrekken om mensen uit de nood te halen als er zich onverhoeds financiële noodsituaties voordoen. Hiervoor bestaat natuurlijk ook al de bijzondere bijstand. Wij zien geen reden om de uitkering te verhogen.

Uitkeringsfraude hard aanpakken

Frauderen met uitkeringsgeld is diefstal van gemeenschapsgeld en dient hard te worden bestraft. Ook moeten onterecht verkregen uitkeringen tot op de laatste cent worden teruggevorderd, evenals de kosten die gemaakt zijn voor deze invordering. Het controleapparaat moet worden uitgebreid, net als het aantal controlemomenten; telefonisch navragen of iemand nog steeds arbeidsongeschikt is, bijvoorbeeld, moet niet meer mogelijk zijn.

Werk moet weer lonen

GLP vindt de kloof tussen het inkomen van mensen met een bijstandsuitkering en mensen die voor een minimumloon werken, te klein. Dit komt vooral door allerlei compensatieregelingen waar mensen in de bijstand ook nog gebruik van kunnen maken. GLP vindt dat het meer moet lonen om (weer) te gaan werken. Wij vinden dan ook dat er eens goed naar alle compensatieregelingen gekeken moet worden om te bezien of deze moeten worden gehandhaafd en zo ja tegen welke voorwaarden? GLP wil verder dat, om de kloof tussen het

minimumloon en de bijstandsuitkering te waarborgen, de bevoegdheid van gemeenten om de bijzondere bijstandsnorm uit te breiden, afgeschaft wordt.

AOW

GLP ziet dat er een noodzaak is dat tot het aanpassen van de huidige AOW-leeftijd. In de eerste plaats worden mensen steeds ouder en leven ze gezonder. In de tweede plaats is het huidige stelsel, gelet op onder meer de vergrijzing, onbetaalbaar geworden. GLP wil daarom dat de pensioenleeftijd wordt opgetrokken naar 67, middels een geleidelijke invoer, waarbij de pensioenleeftijd de komende jaren jaarlijks met een paar weken omhoog gaat. In 2018 wordt de pensioenleeftijd dan 66 jaar en in 2021 67 jaar. We zijn geen voorstander dat die leeftijd daarna nog verder zal gaan stijgen. Tevens als men bij hun beroep zwaar werk verricht, dan mogen ze eerder met pensioen (tot 60 jaar). GLP wil verder dat mensen die nog na hun 67e willen doorwerken, dit gewoon kunnen blijven doen. Met betrekking tot de hoogte van de AOW-uitkering vindt GLP dat deze, gelet op de crisis, op het huidige pijl moet blijven. Bij economische groei kan deze later dan weer meestijgen met de groei. NB. Mensen moeten hun AOW-uitkering behouden als zij besluiten hun oude dag door te brengen in een ander land.

Pensioenstelsel

Er is een gigantisch pensioengat aan het ontstaan. Door onverstandige beleggingen, te hoge uitgaven en zelfs gegraai zit er nu onvoldoende geld in de pensioenkas om toekomstige pensioenen te garanderen. Uiteraard vindt GLP dat werkgevers alles in het werk moeten stellen om zich aan hun afspraken te houden, door eventuele overwinst in de pensioenpot te stoppen, zodat pensioenuitkeringen niet naar beneden bijgesteld hoeven te worden. Mensen hebben hier nu eenmaal op gerekend en hebben geen tijd meer gehad te anticiperen op een ingrijpende verlaging. Afspraak is afspraak! Het huidige pensioenstelsel lijkt failliet. GLP stelt daarom een complete herziening van het dit stelsel voor, waarbij ieder werknemer zich voortaan zelf voor zijn pensioen gaat verzekeren. De keuze voor de pensioenverzekeraar is dan vrij, net als het risico dat de werknemer bereid is te lopen. Behalve dat de werknemer naar behoefte een deel van zijn loon inlegt (vóór loonbelasting), participeert ook de werkgever in deze regeling – voor het werkgeversdeel. De overheid controleert. Pas bij verstrekking van het pensioen hoeft hier belasting over te worden afgedragen. Door de introductie van deze individuele pensioenrekeningen krijgt iedereen dus zelf de controle over wat er met zijn inleg gebeurt. Mochten mensen in dit stelsel onverlet 'vergeten' te sparen, dan betekent dit dat zij eerst hun bezittingen zullen moeten verkopen om hiervan te leven, alvorens uiteindelijk voor een bijstandsuitkering in aanmerking te komen.

Aanrechtsubsidie

GLP wil dat de mogelijkheid tot toepassing van de algemene heffingskorting bij de partner, de zogenoemde aanrechtsubsidie, grotendeels wordt afgeschaft, omdat hiermee niet werken wordt bevorderd. Wij willen dat iedereen die kan werken, gaat werken. Slechts voor mensen met kinderen onder de 5 jaar willen we deze regeling in stand houden.

Jeugdbeleid

Ouders beter uitrusten Voordat iemand wil gaan autorijden, moet hij van de overheid een rijbewijs halen. Voor ouderschap hoeft echter niet van te voren een bewijs van bekwaamheid te worden gehaald; helaas, in sommige gevallen. GLP pleit echter niet voor een dergelijk bewijs en vindt opvoeden de taak van de ouders. Maar wij willen ouders wel ondersteunen bij het opvoeden van hun kind(eren) door de overheid materiaal beschikbaar te laten stellen met tips en trucs rondom het opvoeden zelf, en uitleg over de verantwoordelijkheden en plichten die het opvoeden van kinderen met zich meebrengt.

Optimaliseren jeugdhulpverlening

Problemen waar kinderen mee te maken hebben, zijn zeer verschillend. Het ene kind is kwetsbaarder dan het andere en niet elk kind heeft hulp nodig. GLP vindt het belangrijk dat problemen bij kinderen vroegtijdig worden gesignaleerd, zodat tijdig kan worden ingegrepen en adequaat hulp geboden wordt. Belangrijk hierbij is dat er gekeken wordt vanuit het oogpunt van het kind, niet van de ouder(s). Gelet op de vele incidenten de afgelopen jaren en de lange wachttijden lijkt de huidige jeugdhulpverlening niet voldoende toegerust voor haar taken. De hulp in deze sector is momenteel erg versnipperd en er is veel bureaucratie. GLP wil dat de jeugdzorg in de komende jaren structureel wordt herzien, zodat de wachtlijsten weggewerkt worden en kinderen de hulp krijgen waar zij recht op hebben.

Voorlichting voor de jeugd

GLP pleit ervoor dat professionele instanties voorlichting gaan geven op scholen over de gevaren van overgewicht, drugs, alcohol en roken. Ook ouders zouden hierbij betrokken kunnen worden. TV-spots rondom dit

thema vinden wij minder effectief, omdat ze niet interactief zijn. GLP is verder voor een strenge handhaving van de leerplicht en het rook- en alcoholverbod voor kinderen (tot 18 jaar). Qua vestigingsbeleid van coffeeshops moeten de gemeenten erop letten dat er in een straal van 500 meter geen basis- en middelbare scholen zijn gevestigd.

Speelgelegenheden

GLP pleit voor voldoende speelgelegenheden in de wijken. Belangrijk hierbij is dat ook wordt gekeken naar gelegenheden voor de wat oudere jeugd. Deze wordt nu vaak over het hoofd gezien. Gelegenheden als de Johan Cruijff Courts zijn hiervoor prima geschikt!

Belastingvrijstelling voor iedereen is veel voordeliger dan een basisinkomen

Een basisinkomen voor iedereen. Het wordt bejubeld als de mogelijke oplossing voor onze te dure verzorgingsstaat en falend arbeidsparticipatiebeleid. De eerste praktijkexperimenten in Nederland staan zelfs al op de agenda. Voorstanders verwachten dat mensen met een onvoorwaardelijke maandelijkse geldstorting actiever gaan participeren in de maatschappij, met alle positieve economische en sociale effecten van dien.

Diverse buitenlandse experimenten met een basisinkomen lijken aan te tonen dat het effectief is om mensen zelf, en zonder voorwaarden over hun 'hulpgeld' te laten beschikken. Vooral in kansarme gebieden dalen ondervoedings- en criminaliteitscijfers, gaan mensen een opleiding volgen en vaak juist meer in plaats van minder werken. De luilak die alleen nog maar op de bank ligt lijkt een uitzondering op de regel.

Onvoorwaardelijke zelfbeschikking lijkt de kracht achter het basisinkomen waardoor ruimte voor ondernemerschap ontstaat; ook in de onderste lagen van de bevolking. In onze huidige verzorgingsstaat zien we het tegenovergestelde; passieve afhankelijkheid van indirecte toeslagen en voorwaardelijke uitkeringen. De prikkel om iets te ondernemen valt weg wanneer alles wat je extra verdient wordt ingehouden op één van je uitkeringpotjes. Het betreft niet alleen de zwakkeren in onze samenleving want ook veel gezonde bedrijven en gezinnen met tweeverdieners zitten verstrikt in het web van overheidstoeslagen en -uitkeringen.

Politicooloog Robin Fransman noemt het de 'Rondpompmachine'; aan de ene kant betaal je forse belastingen om vervolgens via ondernemerssubsidies of een toeslag voor de kinderopvang je geld terug te krijgen. Zulke allesomvattende afhankelijkheid verstoort niet alleen het mechanisme van de vrije markt maar belemmert ook innovatie en incrementele hervorming van het sociaal zekerheidsstelsel. Bij ieder potje dat wordt aangepakt ontstaat fikse weerstand omdat iemand onevenredig hard wordt geraakt.

De invoer van een basisinkomen lijkt een revolutionair initiatief om afhankelijkheid in te wisselen voor zelfbeschikking en daarmee de verzorgingsstaat drastisch te veranderen. Toch wordt er wederom een programma van uitkeringen opgetuigd waarbij burgers afhankelijk blijven van de overheid als uitvoerend instituut om het basisinkomen te verstrekken. De Nederlandse overheidsuitgaven bedragen ongeveer de helft van het Bruto Binnenlands Product en met de invoer van het basisinkomen wordt dit aandeel alleen maar groter.

Het is alsof de overheid, ongeacht haar rol in de huidige situatie, te allen tijde wordt gezien als redder in nood bij problemen van ongelijkheid en armoede. Het basisinkomen is in feite niets anders dan iedereen belasting laten betalen om vervolgens een deel, minus de kosten van het herverdelen, terug te geven aan diezelfde burgers. Een omslachtig proces als je bedenkt dat het juist de bedoeling is om initiatief weer bij de burger zelf te leggen.

GLP is tegen een basisinkomen. De oplossing is een kleinere rol voor de overheid door inkomen onder een bepaald bedrag voor iedereen vrij te stellen van belasting. Het doel is ten slotte om vooral kansarme mensen zelfbeschikking te geven over een 'basisbedrag' en daarmee ruimte te creëren voor actievere participatie in de maatschappij. Voorstanders van het basisinkomen lijken niet te realiseren dat je daarvoor geen duur herverdelingsapparaat nodig hebt maar ook het basisbedrag kunt laten waar het in eerste instantie vandaan komt. Op dit moment draagt iedere werkende burger jaarlijks 36,5 procent over de eerste 20.000 euro aan inkomen af aan de staat. De gederfde belastinginkomsten voor de overheid bij volledige vrijstelling van dit bedrag zijn slechts een fractie van de kosten van een nationaal basisinkomen. De gelijke basis waarop iedereen meeprofiteert is net als bij het basisinkomen aanwezig terwijl de stimulans tot ondernemerschap veel directer aankomt op de meest effectieve plek; de beroepsbevolking aan de onderkant van de samenleving. Meer dan 40 procent van de werkenden verdient jaarlijks minder dan dit bedrag en zou door deze vrijstelling bijna 1,5 keer zoveel te besteden hebben! De positieve effecten geassocieerd met het basisinkomen worden gerealiseerd en tegelijkertijd wordt de 'Rondpompmachine' ingeperkt. Als je initiatief en ondernemerschap in alle lagen van de bevolking daadwerkelijk wil stimuleren moet je niet schromen afhankelijkheid in de kern aan te pakken!



*DAADKRACHT EN DUIDELJKHEID TERUG IN DE
NEDERLANDSE POLITIEK*