

Beleidsuitgangspunten VCP

Samen laten wij de stem van professionals horen



Den Haag, juni 2016

Beleidsuitgangspunten VCP

Samen laten wij de stem van professionals horen. In deze nota worden op diverse beleidsterreinen de basisprincipes en uitgangspunten van de Vakcentrale voor Professionals (VCP) kort weergegeven. Deze beleidsuitgangspunten zijn belangrijke richtsnoer voor de bestuurlijke en beleidsmatige vertegenwoordiging van de VCP binnen en buiten het sociaaleconomisch overleg op landelijk niveau. Deze beleidsuitgangspunten zijn door het Algemeen Bestuur vastgesteld op 15 maart 2016. De lijst is niet uitputtend en kan dan ook worden bijgesteld of aangevuld.

Inhoudsopgave:

1. Algemeen
2. Economie en overheid
3. Europa
4. Inkomensbeleid
5. Sociale zekerheid
6. Arbeidsmarkt
7. Onderwijs en scholing
8. Pensioenen
9. Arbeidsrecht en medezeggenschap
10. Arbeidsomstandigheden
11. Gezondheidszorg

1. Algemeen

De VCP wil de gezamenlijke belangen van alle professionals behartigen. De professional, georganiseerd rond bedrijf en beroep, staat daarbij centraal. Een professional heeft betrokkenheid bij zijn vak, deskundigheid in het vak en morele verantwoordelijkheid vanuit het vak. De professional wil ruimte om daar in zijn werk inhoud aan te kunnen geven. De aangesloten vakverenigingen richten zich als belangenbehartiger naast de arbeidsvoorwaarden, veelal op beroepskwaliteit, 'het vak' en 'de professie'. De VCP heeft tot doel het behartigen van de gezamenlijke sociaaleconomische en maatschappelijke belangen van de leden van de aangesloten werknemersverenigingen uit het bedrijfsleven en bij de overheid. Professionals georganiseerd rond bedrijf en beroep vind je overal: van het onderwijs tot in de zorg, van multinationals tot bij de politie, van piloot tot ambtenaar.

De VCP zorgt ervoor dat zij op centraal niveau kunnen meepraten. Bijvoorbeeld als het gaat om inkomen, pensioen, onderwijs en arbeidsomstandigheden. De VCP geeft de ongeveer vijftig aangesloten verenigingen de ruimte om de belangen van de eigen sector en de leden optimaal te behartigen. De VCP is neutraal en respecteert de autonomie van haar ledenorganisaties, omdat zij gelooft in hun expertise van het vakgebied. Voor de VCP staan daarbij niet alleen arbeidsvoorwaarden en arbeidsgerelateerde vraagstukken, maar juist ook het vak en de professionaliteit van medewerkers centraal. De VCP kent platforms die de mogelijkheid geven om snel en effectief te achterhalen wat de mening is van leden op uiteenlopende onderwerpen en thema's.

De VCP heeft in een aantal kernwaarden vastgesteld, die leidend zijn bij de positiebepaling en beleidsuitgangspunten:

- Wij stellen de professie centraal: deskundigheid, bedrijf- en beroepsgericht;
- Wij streven naar zekerheid: voor werk, inkomen en de toekomst;
- Wij willen ruimte voor professionele ontwikkeling: vakmanschap, beroepsopleiding en loopbaanontwikkeling;
- Wij hechten aan sociaaleconomisch evenwichtig beleid: middengroepen, middelbaar en hoger opgeleide professionals;
- Wij gaan uit van eenheid in verscheidenheid: ruimte en respect voor verschillen.

2. Economie en overheid

1. Marktwerking kan bijdragen aan een betere allocatie van middelen en kan keuzevrijheid van de consument vergroten, maar mag nooit een doel op zich vormen. Bij (quasi) collectieve goederen en diensten zijn publieke belangen in het geding (zoals fysieke infrastructuur) en is een vorm van overheidsinterventie in het algemeen gerechtvaardigd. De vraag of taken en/of organisaties geprivatiseerd dan wel genationaliseerd moeten worden, vergt te allen tijde een zorgvuldige afweging ten aanzien van de vraag waar de consumenten en de samenleving als geheel het meeste baat bij hebben. In ieder geval mag een dergelijke operatie nooit ten koste gaan van de werknemers bij die instelling (waaronder de arbeidsvoorwaarden, de rechtspositie en de beroepskwaliteit).
2. Er is een adequaat en kwalitatief goed overheidsapparaat nodig om invulling en uitvoering te kunnen geven aan de taken die de samenleving op democratische wijze heeft toebedeeld aan de overheid (zoals wetgever, politie, defensie, rechtspraak etc.). Professionele ruimte is nodig.
3. Nederland moet volop investeren om als kenniseconomie te blijven meedoen. Vijftig jaar geleden kon bijna niemand zich voorstellen dat Nederland geen agrarisch land zou blijven. Dertig jaar geleden kon bijna niemand zich voorstellen dat Nederland nauwelijks nog zware industrie zou hebben. Nederland moet voortgang blijven maken om echt als kenniseconomie bij de top van de wereld te (blijven) behoren. Daarom moet vooral worden geïnvesteerd in sectoren en producten waar Nederland sterk in is of kansen heeft en waarvan een sterke innovatieve impuls uit gaat zoals chemie, hightech systemen en -materialen. Uitgangspunt daarbij moet zijn het behoud en de creatie van werkgelegenheid. Beroepskwaliteit en deskundigheid op gebied van productie en processen zijn belangrijk voor de kenniseconomie.
4. Niet alleen technologische en economische innovatie zijn van groot belang om Nederland als kennisland verder te brengen. Professionele ruimte en sociale innovatie zijn minstens zo belangrijk. Sociale innovatie richt zich op vernieuwing van de arbeidsorganisatie met als doel de verbetering van de productiviteit en kwaliteit bij bedrijven en een betere benutting van de talenten van werknemers. Voorbeelden zijn de herinrichting van bedrijfsprocessen, meer flexibilisering van arbeidstijden, zelfsturende teams en talentontplooiing.
5. Nederland heeft een gunstige geografische ligging en is daarmee een belangrijke doorvoerhaven voor de internationale handel. Er moet daarom blijvend worden geïnvesteerd in belangrijke mainports als de Rotterdamse haven en Schiphol. Tegelijkertijd moet internationale concurrentievervalsing worden voorkomen, omdat daardoor werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden onder druk komen.
6. Economische groei is en blijft een belangrijke doelstelling. Daarbij dient het accent echter te verschuiven van zuivere economische groei naar duurzame economische groei.
7. De overheid moet voortdurend streven naar het terugdringen van de staatsschuld (emu-schuld), omdat deze, door de verschuldigde rente, drukt op de begroting. Bovengrens van de staatsschuld is de internationaal afgesproken grens van 60%. Het terugdringen van de staatsschuld moet vooral gebeuren in economisch betere tijden. Het nastreven van een forse reductie van de staatsschuld tijdens een economische recessie zou de economische groei juist remmen in plaats van bevorderen.
8. Het begrotingssaldo van de overheid (emu-saldo) moet op orde zijn, dat wil zeggen dat begrotingstekorten zo veel als mogelijk moeten worden voorkomen. In gunstig economische tijden dienen overschotten grotendeels te worden aangewend ter versterking van de economie (waaronder de vraagzijde van de economie via de koopkracht van consumenten) en de reductie van de staatsschuld.

9. De fondsen voor werknemersverzekeringen (arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, onderwijs en ontwikkeling) zijn van sociale partners. Sociale partners moeten daarom een regierol krijgen ten aanzien van de arbeidsmarktinfrastructuur en WW en een zwaarwegende adviesrol bij stelselwijzigingen. Met de fondsen moet geen beleid worden gevoerd vanwege de overheidsfinanciën (omdat de vermogenspositie van deze fondsen meetellen in het emu-saldo) of uit hoofde van inkomenspolitieke overwegingen. Uitgangspunt moet zijn: structureel lastendeckende premies voor deze fondsen. Uitkeringen uit hoofde van de werknemersverzekeringen zijn overigens ook bedoeld om mensen in staat te stellen weer terug te keren op de arbeidsmarkt. Daarom moeten deze uitgaven niet alleen worden gezien als een kostenpost, maar ook als een investering.

10. Het budget van ontwikkelingssamenwerking moet minimaal voldoen aan de OESO-norm van 0,7% van het bruto binnenlands product (bbp). Indien andere landen hieraan niet voldoen, is dit geen reden om het beleid bij te stellen. Ontwikkelingssamenwerking moet vooral hulp bieden in de vorm van ontwikkeling van de economie van arme landen en de zelfredzaamheid, bijvoorbeeld via microkredieten. Noodhulp in acute situaties dient echter niet te worden uitgesloten.

11. De vergrijzing moet niet alleen als een probleem worden gezien, maar biedt ook nieuwe mogelijkheden (denk aan nieuwe markten voor consumenten). Daar waar de vergrijzing een druk geeft op de overheidsfinanciën, moeten structurele oplossingen worden gezocht, bijvoorbeeld door een reductie van de staatsschuld. Daarbij dienen de eventuele lasten evenwichtig te worden verdeeld over burgers, bedrijven en de overheid. Goede sociale zekerheid en behoud van welvaartsniveau over de generaties moeten daarbij het uitgangspunt zijn.

3. Europa

1. De Europese Unie kan een belangrijke bijdrage leveren aan de structuurversterking van de Nederlandse economie. Bij toetreding tot de Europese Unie moeten de betreffende landen voldoen aan de strikte voorwaarden die zijn afgesproken. Daarbij gaat het niet alleen om de economische randvoorwaarden, maar ook om sociaal beleid, zoals mensenrechten en zaken als vakbondsvrijheid.
2. De Europese Unie en de Europese Centrale Bank spelen een belangrijke rol bij het gezond houden van de Europese financiële markten. Financiële spelregels zijn daarbij belangrijk, maar zullen zich binnen bepaalde kaders van wat maatschappelijk draagbaar en gewenst is, moeten afspelen. Met andere woorden: er moet altijd oog blijven voor de sociale dimensie. Bij kwantitatieve verruiming om de economie te stimuleren moet rekening worden gehouden met de effecten op verschillende economieën en instituties.
3. De Europese Unie moet de autonomie van aangesloten landen respecteren op het terrein van bijvoorbeeld sociale zekerheid, inkomensbeleid, arbeidsrecht, arbeidsomstandigheden en pensioenen. Er moet voor worden gewaakt dat de Europese Unie niet leidt tot 'downgrading' van bestaande rechten. Dat ook geldt voor nieuwe internationale handels- en investeringsverdragen en daarom dienen mogelijke gevolgen vooraf in kaart gebracht te worden.
4. Vrij verkeer van werknemers is een groot goed. Het mag echter niet ten koste gaan van de rechtspositie van werknemers in enig land binnen de Europese Unie. De bijwerkingen van het vrij verkeer van diensten moeten worden beperkt.

Alle werknemers in Nederland dienen het minimumloon of cao-loon te ontvangen. Constructies waarbij minder dan het minimum- of cao-loon wordt betaald dienen te worden bestreden. Er kan sprake zijn van verdringing van werknemers door 'legale' constructies die ervoor zorgen dat er minder dan het minimumloon- of cao-loon wordt betaald.

4. Inkomens- en vermogensbeleid

1. Nederland heeft als welvarend land de morele plicht te zorgen voor de zwakkeren in de samenleving. Daarbij moeten de middelen, die hiervoor worden aangewend, echter gaan naar die mensen, die het echt nodig hebben, zoals langdurige minima, die buiten hun eigen schuld in die situatie zitten of in verzeild zijn geraakt. Dit betekent dus geen generiek armoedebeleid (met het gevaar van nivellering), maar gerichte ondersteuning. Daarbij heeft begeleiding om op eigen benen te komen staan (dat wil zeggen: duurzame hulp) altijd de voorkeur boven financiële hulp.
2. De positie van de middeninkomens (één tot twee maal modaal) en de iets hogere inkomens verdient bijzondere aandacht. De politieke aandacht gaat vooral uit naar de onderkant van het inkomensgebouw. De middengroepen en de iets hogere inkomens zijn de zwijgende meerderheid en daarmee komen keer op keer lastenverzwaringen vooral bij hen terecht (nivellerende maatregelen). Zij vormen echter wel de ruggengraat van de economie. De marginale belastingdruk voor middeninkomens is in Nederland hoog. Via het verlagen van de lasten kan dit naar een meer aanvaardbaar niveau worden gebracht. Een verlaging van de lasten op arbeid bevordert bovendien de arbeidsparticipatie en is daarmee goed voor de werkgelegenheid.
3. De topinkomens (niet zijnde de middengroepen en de groepen die zich daar iets boven bevinden) moeten bijdragen aan een rechtvaardige inkomensverdeling. Zo zal de inkomensontwikkeling van topmanagers binnen bedrijven in de pas moeten lopen met die van de medewerkers. Het topmanagement heeft immers een voorbeeldfunctie.
4. Voor de transparantie en de acceptatie moet de inkomenshervreiding zoveel als mogelijk centraal worden ingevuld, bij voorkeur via het fiscale stelsel. Inkomenspolitiek moet dus niet gedecentraliseerd worden (lokale overheden) of via allerlei regelingen buiten het fiscale stelsel (eigen bijdragen, inkomensafhankelijke toeslagen) worden vormgegeven.
5. Lokale lasten moeten in relatie staan tot de kostprijs van de voorzieningen en de diensten, die de lokale overheden leveren. Lokale lasten moeten niet uit inkomenspolitieke overwegingen worden opgelegd. Ook mag een beperking van de lastendruk door de rijksoverheid niet automatisch worden doorvertaald in een hogere belastingdruk, geheven door lokale overheden. Hierdoor wordt de beoogde transparantie van het inkomensbeleid doorkruist.
6. Grondslagverbreding van het fiscale stelsel (zoals het beperken van aftrekposten) is bespreekbaar, indien dit gepaard gaat met de introductie van een vlaktaks. Tegemoetkomingen in de onkosten, die werkenden moeten maken om hun functie of beroep te kunnen uitoefenen, mogen daarbij nimmer tot het inkomen worden gerekend. Het eindoordeel van een herziening van het fiscale stelsel zal echter altijd afhangen van de uiteindelijke inkomenseffecten. De stapeling van inkomensafhankelijke regelingen kent een nivellerende tendens, verhoogt de marginale druk en gaat in tegen het principe dat werken moet lonen. Bijvoorbeeld de inkomensafhankelijke afbouw van de algemene heffingskorting en van de arbeidskorting.
7. Bij het fiscaal belasten van inkomen of vermogen (zoals spaargeld en bezittingen) zal altijd eerst de vraag moeten worden gesteld of er al belasting is betaald bij de verwerving van dat inkomen of bij de vorming van dat vermogen (geen dubbele heffing). Mensen die geld uit vrije wil opzij hebben gelegd, zullen nooit wettelijk gedwongen mogen worden dat vermogen voor bepaalde doelen aan te wenden. Vrijstellingen kunnen de spaarzin bevorderen en aanwending voor bepaalde doelen bevorden. De vermogensrendementsheffing dient zoveel mogelijk aan te sluiten bij werkelijke rendementen die met het vermogen worden behaald.

5. Sociale zekerheid

1. Sociale zekerheid dient twee doelen: activering (om te voorkomen dat mensen langdurig aangewezen blijven op de sociale zekerheid) en inkomensbescherming (inkomensvangnet voor mensen die langs de zijlijn staan). Het tegengaan van de instroom, door middel van preventie, dient meer aandacht te krijgen. De doelstelling van activering mag niet ten koste van de inkomensbescherming gaan, omdat dat mensen treft die langdurig buiten hun schuld langs de kant staan.
2. Opzettelijk aangetoond misbruik van de sociale zekerheid (onterecht ontvangen van uitkeringsgelden) moet hard worden aangepakt. Dit teneinde de solidariteit met mensen, die zijn aangewezen op de sociale uitkeringen, te waarborgen voor de toekomst (draagvlak niet uithollen onder de premiebetalers).
3. Het afgelopen decennium is de sociale zekerheid grondig herzien (bijstand, arbeidsongeschiktheidswetgeving, werkloosheidswet). Rust op de plaats is daarom gewenst. Aanpassingen binnen het stelsel om het bereiken van de beoogde doelstellingen te verbeteren zijn altijd gewenst, maar dit is van een andere orde dan een fundamentele herziening van het systeem. Wijzigingen moeten nooit worden ingegeven door bezuinigingen, anders dreigt het fundament onder de sociale zekerheid te worden weggehaald. Een discussie over de toekomstbestendigheid van het stelsel is wezenlijk iets anders dan het doorvoeren van korte termijn bezuinigingen.
4. Binnen de werknemersverzekeringen moet het equivalentiebeginsel een belangrijk uitgangspunt blijven. Dat wil zeggen dat er een relatie moet blijven bestaan tussen de te betalen premie en de hoogte van de uitkering. Dit is onder andere ook de reden dat de VCP bij het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid altijd het verlies aan inkomen (terugval van de verdien capaciteit) als een belangrijk criterium ziet.
5. Wat betreft de wijzigingen binnen het stelsel wijst de VCP de steeds grotere rol van het 'work first'-principe af. Voor bepaalde groepen is een zo snel mogelijke herintreding op de arbeidsmarkt van groot belang. Maar er zijn minstens even zoveel werknemers, die juist baat hebben bij een langere periode voor het vinden van een baan op hun eigen niveau (naarmate men hoger opgeleid is, is de periode van zoeken en de werving- en selectieprocedure in het algemeen langer). De aanscherping van het begrip passende arbeid leidt ertoe, dat meer mensen een baan moeten accepteren onder hun opleidingsniveau, wat leidt tot verdringing van lager opgeleiden op de arbeidsmarkt en het risico dat zij nooit meer terugkeren in een baan passend bij hun opleiding (kapitaalvernietiging). Bovendien gaat dit tegen de allocatiefunctie van de arbeidsmarkt in. Het duurzaam benutten van talent verdient daarom een hogere prioriteit dan het work first-principe. Ook zijn er werkzoekenden die baat hebben bij (langdurige) scholing om duurzaam op de arbeidsmarkt te kunnen herintreden. Door kennis van kansrijke sectoren te hebben, kunnen door middel van effectief van-werk-naar-werk-beleid werkzoekenden naar geschikt werk worden begeleid.
6. De uitvoering volgt in beginsel het stelsel en niet andersom (eerst moet worden gekeken hoe het stelsel wordt vormgegeven en daarbij moet een passende uitvoering worden gezocht).
7. De uitvoering van de sociale zekerheid moet tijd worden gegund om zich te bewijzen. Vanwege de vele reorganisaties binnen de uitvoeringsorganisatie is het niet verwonderlijk dat de uitvoering nog niet op orde is, omdat het nooit de tijd heeft gehad één en ander goed te implementeren. Werken aan verbeteringen heeft de voorkeur boven een nieuwe reorganisatie. In het kader van die verbeteringen is het volgende in de komende tijd gewenst:
 - Dienstverlening beter afstemmen op hoger opgeleiden (tot op heden zijn de activiteiten vooral gericht op lager opgeleiden);
 - Hoger opgeleiden in de bijstand hebben in geografisch opzicht een grotere arbeidsmarkt waar gemeenten niet goed op kunnen inspelen. Bovenregionale afspraken tussen gemeenten over dienstverlening en arbeidsmarktinformatie voor hoger opgeleiden zijn hierbij van belang.

- In de dienstverlening meer vraagsturing (werkzoekenden en werkgevers zijn klanten) inbouwen, bijvoorbeeld door reïntegratiemiddelen aan te wenden voor persoonlijke budgetten in plaats van subsidiëring van commerciële bureaus.
8. Gemeenten dienen binnen de Participatiewet ook oog te houden voor werknemers met een arbeidsbeperking die meer dan het wettelijke minimumloon kunnen verdienen. Samenwerking tussen gemeenten en sociale partners is van belang om werkenden uit de Participatiewet beter naar werk te begeleiden.
9. De regie over de werknemersverzekeringen en de re-integratie zou – voor zover zij daar invloed op hebben en daarvoor verantwoordelijkheid kunnen dragen – meer bij sociale partners kunnen worden neergelegd: de uitvoering dient bij een centrale organisatie als het UWV te blijven.

6. Arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid

1. Arbeidsparticipatie is meer dan alleen het hebben van een betaalde baan. Vrijwilligerswerk en mantelzorg hebben een belangrijke meerwaarde voor het functioneren van de samenleving. Deze vormen van participatie dienen daarom te worden betrokken bij de vormgeving van het arbeidsmarktbeleid.
2. Het is belangrijk dat mensen een baan hebben, die aansluit bij het gevolgde opleidingsniveau (zowel voor als tijdens hun werkzame leven). Hierdoor wordt verdringing op de arbeidsmarkt van lager opgeleiden door hoger opgeleiden voorkomen. Het bevorderen van carrièrepaden zorgt voor de zogenaamde 'trek in de schoorsteen' (door de doorstroming naar hogere functies komen er weer plaatsen vrij in lagere functies). Op deze wijze worden talent en investeringen in menselijk kapitaal optimaal benut, in plaats van vernietigd.
3. Werken moet lonen. Zowel komend vanuit een uitkeringssituatie, doorstromend naar een betere functie, als in het geval van een uitbreiding van uren, moet een hoger bruto-inkomen voor de betrokkene netto ook meer opleveren. Zo moet bijvoorbeeld de loonsverhoging als gevolg van een uitbreiding van het aantal uren van een alleenstaande man of vrouw met kleine kinderen, niet weer voor een belangrijk deel teniet worden gedaan door de hogere kosten van kinderopvang. Daarom bepleit de VCP ook het terugdringen van allerlei inkomensafhankelijke regelingen, anders dan via het fiscale stelsel.
4. Het totale arbeidsvoorwaardenpakket van werknemers in de collectieve sector moet zich kunnen meten met die in de marktsector. Dit is van belang om de kwaliteit van de collectieve sector te kunnen waarborgen.
5. Om arbeid en zorg beter te kunnen combineren moeten werknemers meer zeggenschap krijgen over de invulling van tijd en plaats bij de uitoefening van een functie. Het nieuwe werken (tijd- en plaatsonafhankelijk werken) kan immers een belangrijke bijdrage leveren aan het beter kunnen combineren van werk en privé (meer maatwerk mogelijkheden). Ook voor werkgevers (zoals hogere productiviteit) en de samenleving (zoals minder verkeerscongestie) kan dit aanzienlijke voordelen opleveren. Naast de vele voordelen van het nieuwe werken, zijn er ook valkuilen. Zo kan de combinatie van werk en privé omslaan in een te hoge werkdruk of kan de noodzakelijke interactie met de werkgever en de collega's negatief worden beïnvloed. Deze valkuilen moeten worden voorkomen door goede afspraken te maken over het nieuwe werken. De werknemer zal nooit gedwongen moeten worden om het nieuwe werken in de volle breedte toe te passen.
6. Het accent van het doelgroepenbeleid van de overheid is vooral gericht op de onderkant van de arbeidsmarkt. Gelet op de toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen, moet het doelgroepenbeleid ook meer op hoger opgeleiden en professionals worden gericht (talenten maximaal benutten).
7. Een hogere arbeidsmobiliteit van werknemers vormt geen doel op zich, maar is wel een middel om de duurzame inzetbaarheid en daarmee een langdurige deelname aan het arbeidsproces, te vergroten. Veel werknemers hebben daarom baat bij scholing, die niet alleen gericht is op de functie binnen een bedrijf, maar ook is gericht op andere functies en de verdere ontwikkeling van de werknemer en weerbaarheid op de arbeidsmarkt. Werknemers hebben verschillende behoeften gedurende hun carrière en willen daarover zelf regie voeren en in zichzelf investeren. Werknemers dienen daartoe ruimte, tijd en geld te krijgen om hun duurzame inzetbaarheid op peil te houden. Om die reden is een (fiscale) regeling waarvan werknemers gebruik kunnen maken voor hun duurzame inzetbaarheid in de verschillende fases gedurende hun carrière van belang. Deze regeling zou bovendien voor alle werknemers open moeten staan, zoals oudere werknemers, deeltijders en werknemers met een contract voor bepaalde tijd. Werknemers zouden een duurzame inzetbaarheidscheck moeten

krijgen, waarmee zij te weten komen waar zij op de arbeidsmarkt staan en eventueel kunnen verbeteren.

De verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid kan niet alleen worden neergelegd bij de werkende. Werkgevers hebben hierbij een eigen belang (voorkomen van kosten voor sociale zekerheid) en hebben ook een verantwoordelijkheid vanuit 'goed werkgeverschap'. De overheid heeft hiervan ook profijt, namelijk door minder sociale uitkeringen en meer belastinginkomsten.

8. Zogenaamde 'ontziemaatregelen' ten behoeve van (oudere) werknemers zijn zeer verschillend van aard (zoals extra vakantiedagen vanaf een bepaalde leeftijd en het minder werken op onregelmatige werktijden). Per sector en per bedrijf kunnen deze ontziemaatregelen opnieuw worden gezien op hun effectiviteit. Ze moeten echter niet over één kam worden geschoren, omdat sommige maatregelen wel degelijk een bijdrage kunnen leveren aan het langer vitaal participeren.

9. Het betaald kraam/vaderschapsverlof dient wettelijk te worden uitgebreid naar tien dagen. Daarnaast dient er meer flexibiliteit te komen in de aanwending van het zwangerschapsverlof. Dit verbetert de werk/privé-balans en stimuleert de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen.

10. Een divers samengestelde organisatie heeft een positief effect op de (bedrijfseconomische) prestaties van een organisatie. Belemmeringen die werkenden, ongeacht leeftijd, gender, seksuele oriëntatie, culturele, etnische of religieuze achtergrond of arbeidsbeperking, ervaren om aan de top te komen dienen te worden weggenomen. Er dient naar een evenwichtige afspiegeling te worden gestreefd binnen organisaties en dan met name in raden van besturen, commissarissen en binnen pensioenfondsorganen.

11. In de afgelopen jaren is de Nederlandse arbeidsmarkt in toenemende mate geconfronteerd met de opkomst van (schijn) zzp-ers. Hier moet de arbeidsmarkt beter op toegerust worden. De groep zzp-ers is niet homogeen wat het van belang maakt een onderscheid te maken tussen kansrijke en niet kansrijke zzp-ers en specifieke voorwaarden aan het zzp-schap te koppelen zoals het zelf voorzien in opdrachten. Daarbij is het van belang dat (schijn) zzp-ers op een zelfde speelveld opereren als gewone werknemers zonder dat daarbij door concurrentie arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden in een neerwaartse spiraal belanden.

12. Werkgevers dienen verzekerd te zijn voor de loondoorbetaling bij ziekte van werknemers. Verzekeraars zullen wel met meer maatwerk en transparantie moeten komen voor met name kleine bedrijven. De kosten voor ziekte dienen niet bij de samenleving te worden gelegd.

7. Onderwijs en scholing

1. Het initieel onderwijs (onderwijs dat men volgt voor men de arbeidsmarkt opgaat) is primair de verantwoordelijkheid van de overheid.
2. Het initieel onderwijs levert een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van talent en competenties, waarvan de samenleving als geheel later de vruchten plukt. Het initieel onderwijs moet dan ook niet als kostenpost worden beschouwd, maar als investering met een duidelijk positief rendement. Zowel voor het individu als voor de maatschappij.
3. Onderwijs dient voor iedereen toegankelijk te zijn. Het initieel onderwijs moet daarom laagdrempelig zijn, opdat de toegankelijkheid wordt gewaarborgd. Dit betekent onder meer dat er geen extra financiële drempels mogen worden opgeworpen, zoals relatief hogere eigen bijdragen van ouders, scholieren en studenten aan het onderwijs.
3. Aan de keuzevrijheid qua opleiding zitten grenzen, indien deze voor een belangrijk deel uit algemene middelen wordt gefinancierd. Meer sturing om toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt te beperken (betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt) is gewenst. Deze sturing kan op de volgende wijzen gestalte krijgen:
 - Meer voorlichting over de kansen op de arbeidsmarkt; het moet inzichtelijk zijn of het volgen van een bepaalde opleiding veel of weinig kans geeft op de arbeidsmarkt;
 - Het inzetten van positieve financiële prikkels, bijvoorbeeld in de vorm van een (positieve) differentiatie van het collegegeld (lager collegegeld voor een opleiding waarin tekorten op de arbeidsmarkt worden verwacht), kwijtschelding van studieschulden indien men na afloop van een studie gedurende een bepaalde periode voor een bepaald beroep kiest of een beurs indien men in een later stadium voor een studie kiest waarvoor tekorten worden verwacht (voorbeeld: de lerarenbeurs voor leraren die hun vakkennis willen uitbreiden).
4. Het onderwijs moet transparanter worden. Momenteel zijn er te veel opleidingsrichtingen en is veelal (te) onduidelijk wat een opleiding precies inhoudt. Het opleidingsaanbod is op dit moment bovendien te veel gebaseerd op de korte termijn en veelal 'modegevoelig'. Dit moet veranderen in een meer langetermijnkwaliteitsvisie; wat heeft de Nederlandse economie in de toekomst nodig. Scholieren en studenten kunnen door de grote differentiatie in opleidingsrichtingen, met veelal een onduidelijke inhoud, moeilijker kiezen, met een groter risico op verkeerde keuzes en uitval tot gevolg (keuzestress). Voor potentiële werkgevers is vaak onduidelijk over welke kennis een kandidaat beschikt.
5. Het onderwijs (van primair onderwijs tot en met wetenschappelijk onderwijs) moet efficiënter worden. De hoge overheadkosten moeten worden teruggedrongen ten behoeve van het primaire proces, namelijk het geven van onderwijs. Daarom moet de bureaucratie van het onderwijs fors worden teruggedrongen (de administratieve voorschriften vanuit het Ministerie van OCW zijn in de afgelopen decennia fors in aantal en complexiteit toegenomen). Het carrièreperspectief van docenten binnen de gehele onderwijskolom verdient verbetering.
6. Om aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt te bevorderen, kan het afnemend beroepenveld meer 'bemoeienis' met het onderwijs krijgen. Daarbij kan ook een deel van de financiering bij het bedrijfsleven worden neergelegd. Dit mag echter nooit ten koste gaan van de kwaliteit en de autonomie van de onderwijsinstellingen.
7. Sociale partners zijn voor een belangrijk deel mede verantwoordelijk voor postinitiële scholing (scholing, die wordt gevolgd nadat men het initieel onderwijs heeft verlaten). Deze vorm van scholing (gedurende het werkzame leven - employability) is van belang om duurzaam op de arbeidsmarkt te kunnen blijven meedoen en kan worden gestimuleerd door positieve prikkels als het collegegeldkrediet, modulair aanbieden van cursussen, verlaging van het instellingscollegegeld, individueel scholingsbudget en door verruiming van de aftrekbaarheid van studiekosten. Werknemers worden echter niet alleen geschoold door het volgen van een opleiding of een cursus. Informele vormen van scholing, zoals 'learning on the job', kunnen wel degelijk de

competenties van werknemers vergroten. Daarom is het van belang dat de toepassing van de erkenning van verworven competenties middels ervaringscertificaten (EVC's) en ervaringsprofielen (EVP's) worden uitgebreid. Dit is niet alleen van belang voor lager opgeleiden, maar ook voor hoger opgeleiden, die vaak functies bekleden, waarin veel extra competenties worden opgedaan.

8. Pensioenen

1. Het Nederlandse pensioenstelsel behoort (nog steeds) tot één van de beste ter wereld. De combinatie van omslagstelsel en kapitaaldekking zorgt voor een collectief solidair systeem en is beter bestand tegen risico's van vergrijzing dan een zuiver omslagstelsel.
2. De AOW-uitkering vormt het onvoorwaardelijk basispensioen voor elke Nederlandse ingezetene. Uitholling van dit pensioen via allerlei voorwaardelijke inkomensafhankelijke elementen (fiscalisering enz.) staat haaks op dit uitgangspunt. Wel moeten mensen meer keuzemogelijkheden krijgen over het moment dat de AOW-uitkering ingaat (flexibilisering, door vroeger of later de AOW te laten ingaan), en de wijze waarop de AOW wordt uitgekeerd (deeltijd-AOW). Uiteraard onder een financieel neutrale vertaling van het uitkeringsniveau.
3. De aanvullende pensioenen maken een onderdeel uit van de arbeidsvoorwaarden (uitgesteld loon). De pensioengelden zijn dus van alle deelnemers (actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden). Juist omdat veel verschillende generaties loon hebben ingelegd bij een pensioenfonds, is behoud van de solidariteit tussen die verschillende generaties van groot belang. Daarom moet een eerlijke lastenverdeling tussen generaties zoveel mogelijk worden beschermd.
4. Een collectief aanvullend pensioen zorgt voor een betere spreiding van beleggingsrisico's en leidt tot relatief lage uitvoeringskosten. Daarom heeft een collectief aanvullend pensioen de voorkeur boven een individueel op te bouwen pensioen. De verplichte aansluiting bij een pensioenfonds voorkomt hogere uitvoeringskosten, doorbreking van solidariteit en concurrentie op de arbeidsmarkt op arbeidsvoorwaarden. Deze argumenten voor collectief pensioen gaan ook op voor zzp'ers.
5. Alle werkenden (ook zzp'ers) dienen verplicht pensioen op te bouwen. Het maatschappelijk belang vraagt om economisch en sociaal zelfstandige ouderen. Meeliften op kosten van de maatschappij is onacceptabel. Oneigenlijke concurrentie via pensioenopbouw tussen werknemers, flexwerkers en zzp-ers is niet acceptabel. Werkgevers en opdrachtgevers moeten de beloning op arbeid zodanig vaststellen dat daaruit naast het voorzien in de kosten van levensonderhoud ook een goed pensioen voor later kan worden opgebouwd.
6. Het pensioeninkomen moet in redelijke verhouding staan tot het inkomen voor pensioeningang. Dat moet gelden voor alle inkomens. Inkomenspolitieke elementen horen niet thuis in de pijler van de aanvullende pensioenen (zoals aftopping van pensioenopbouw of extra belasting over pensioenuitkering boven bepaald niveau).
7. Het primaat over de aanvullende pensioenen ligt bij sociale partners. Dit betekent ook dat de sociale partners de verantwoordelijkheid hebben over het beheer van de pensioengelden, bij voorkeur via een paritair bestuur (is immers hun eigen geld). Daarbij dienen sociale partners er wel voor te zorgen dat zij in de pensioenfondsbesturen voldoen aan de algemene beginselen van een goed bestuur. Deskundigheid en expertise zijn de eerste basisvaardigheden waaraan de bestuurders in een pensioenfonds moeten voldoen. Daarbinnen wordt vervolgens zoveel mogelijk gestreefd naar een afspiegeling van de deelnemerspopulatie.
8. Bij een eventuele overstap van de doorsneesystematiek naar een systeem van leeftijdsonafhankelijke premie of progressieve premie, dienen alle partijen hun verantwoordelijkheid te nemen. Een adequaat transitieplan is nodig om de nadelige pensioeneffecten voor de huidige generaties zoveel mogelijk te beperken. In de oplossing moeten alle generaties, overheid en werkgevers evenwichtig bijdragen.
9. Pensioen blijft een arbeidsvoorwaarde, die zich vertaalt in een levenslange uitkering. Dit om een onnodig beroep op sociale voorzieningen te voorkomen, omdat het pensioen vroegtijdig op is. De werkgever/opdrachtgever maakt gebruik van het menselijk kapitaal van de werkende en

betaalt daarvoor in ruil een loongerelateerde beloning. De overheid dient landelijke afspraken van sociale partners over de aanvullende pensioenen te respecteren (het primaat over de aanvullende pensioenen ligt immers bij sociale partners), niet alleen als wetgever, maar vooral ook als grootste werkgever. Pensioen is bestemd voor later als oudedagsvoorziening. Integratie met wonen, zorg en met werkkapitaal voor een eigen onderneming is complex en geeft risico op te groot pensioenverlies.

10. Maatwerk en keuzevrijheid moeten onderdeel uitmaken van het pensioen. Hoewel bijvoorbeeld individualisering een algemene tendens is (steeds minder alleenverdieners en steeds meer vrouwen die hun eigen pensioen opbouwen), moet een deelnemer kunnen blijven kiezen voor een combinatie van een ouderdomspensioen met een partnerpensioen. Ook moet een deelnemer de keuze kunnen maken eerder of later met pensioen te gaan (met bijbehorend pensioenniveau) of (eerder stoppen of langer door) werken in combinatie met deeltijdpensioen. Bij wensen op het gebied van keuzevrijheid en maatwerk op andere terreinen dient men terughoudend te zijn en moet een afweging worden gemaakt vanuit kostenefficiëntie en zorgplicht en een afweging met de voordelen van collectieve risicodeling en verplichtstelling.

11. Vanwege de stijgende levensverwachting is een druk op de te betalen premies ontstaan (AOW en aanvullend pensioen), die het bedrijfsleven (werkgevers en werknemers) moeten opbrengen. Jongere generaties gaan bij een constante pensioenleeftijd langer met pensioen. Daarom is een koppeling van de pensioenleeftijd aan de stijging (of daling) van de levensverwachting te billijken. Bij aanpassingen van de pensioenleeftijd dient er een overgangsregeling te worden getroffen voor die mensen, die zich hierop niet hebben kunnen voorbereiden. Eenmaal per vijf jaar, op basis van geautoriseerde gegevens over de ontwikkeling van de levensverwachting, dient er gekomen te worden tot een generieke aanpassing van de pensioenrekenleeftijd. Gedurende de tussenliggende periode vindt geen verdere aanpassing van de pensioenrekenleeftijd meer plaats, zodat mensen zich tijdig kunnen voorbereiden op een verhoging.

12. Daar waar pensioenfondsen het op eigen kracht niet meer redden, dienen zij op te schalen zodat de meerwaarde van een breed collectief draagvlak in termen van vermogensbeheer, risicodeling en kosten geoptimaliseerd kan worden. Het algemeen pensioenfonds kan hier een belangrijke rol in spelen, waarbij behoud van de eigen identiteit van een (verplichtgestelde) beroeps, bedrijfstak of ondernemings) pensioenfonds in een solidariteitskring behouden kan blijven. Wel dient men met de komst van de APF te waken voor een versnippering van de pensioenmarkt.

9. Arbeidsrecht en medezeggenschap

1. Het is van belang dat wet- en regelgeving grenzen stelt aan de werktijden voor werknemers. De wet- en regelgeving moeten echter ruimte bieden om binnen een bepaalde bandbreedte te kunnen afwijken van de voorgeschreven minimum- en maximumnormen. Over de invulling van die ruimte moeten werkgevers en werknemers(organisaties) nadere afspraken kunnen maken, omdat zij het beste kunnen beoordelen welke werk- en rusttijden bij bepaalde werkzaamheden behoren, zonder dat de werknemer hier gezondheidsschade van ondervindt (werkdruk en werkstress).
2. Wetgeving moet een minimumbasis bieden om werknemers in staat te stellen voldoende te herstellen van hun werkzaamheden (wettelijke vakantiedagen). Aanvullende afspraken worden in het arbeidsvoorwaardenoverleg geregeld (bovenwettelijke vakantiedagen en verlofdagen). De zeggenschap over de wijze waarop en in welke periode vakantiedagen worden opgenomen, hoort primair bij de werknemer te liggen. Alleen indien zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten, zal ook de werkgever een stem hierin hebben. Dit moet gemotiveerd en in goed overleg gebeuren. Een beperking van de verjaringstermijn van vakantiedagen is hierbij niet aan de orde.
3. 'Vast is niet vast en flex is te flex'. Er zijn grenzen aan flex. Er moet een evenwicht blijven bestaan tussen enerzijds flexibiliteit op de arbeidsmarkt en anderzijds (rechts)zekerheid voor de werknemer. In Nederland is er in internationaal opzicht een relatief een grote schil van flexibele arbeid. Een verdere uitbreiding en wildgroei (gedwongen zzp'ers, payroll-constructies) van de flexibele schil zijn onwenselijk. Er zullen afspraken moeten worden gemaakt, waarbij juist werkenden uit de flexibele schil meer rechten krijgen (scholing, kinderopvang, pensioenvoorziening, sociale verzekeringen etc.). Uitzenden en detacheren kunnen in specifieke gevallen een nuttige functie hebben. Interne flexibiliteit verdient in beginsel de voorkeur boven externe flexibiliteit.
- 3a In Nederland worden ontslagaanvragen door werkgevers in het merendeel van de gevallen gehonoreerd. Voor werkenden in de vaste schil zal er altijd een recht moeten bestaan om een ontslagaanvraag te laten toetsen op rechtvaardigheid. Dit in het kader van rechtszekerheid.
- 3b. Vakmanschap kan zowel in dienstverband, als in zelfstandig ondernemerschap worden uitgeoefend. Het werken als zelfstandig ondernemer moet een bewuste keuze kunnen zijn voor mensen. Mensen die worden ontslagen, om vervolgens voor hetzelfde werk als zelfstandige te worden ingehuurd, zijn in feite werknemers, die op oneigenlijke wijze tot de flexibele schil van een organisatie zijn gaan behoren.
4. Het ontslagstelsel kent een duidelijke route voor bedrijfseconomisch ontslag via UWV en voor persoonlijke redenen via de kantonrechter. Er is een wettelijk recht op een individuele transitievergoeding. Aftrekbaarheid van scholings- of transitiekosten van de transitievergoeding dient vooraf schriftelijk te worden vastgelegd door de individuele werknemer en werkgever. Bij (ernstige) verwijtbaarheid kan een hogere vergoeding door de rechter opgelegd worden. Werkgever en werknemer kunnen aanvullende afspraken maken met betrekking tot het einde van de dienstbetrekking.
5. Indien binnen een organisatie niet op de juiste wijze met ernstige misstanden wordt omgegaan (zoals bij gevaar voor veiligheid van personen en milieu, fraude en onrechtmatige benadeling van derden) moet een werknemer in staat worden gesteld om dit te melden bij een onafhankelijke rechtspersoon, die de werknemer van advies voorziet en verwijst naar de juiste instanties. Klokkenluiders zijn van groot maatschappelijk belang. Indien de klokkenluider misstanden aan de orde stelt, mag hij niet in zijn positie bij zijn werkgever worden geschaad.
6. Daar waar mogelijk moeten cao's ruimte bieden voor maatwerk (cao à la carte). Binnen het kader van de cao-afspraken moeten individuele werknemers keuzemogelijkheden hebben ten aanzien van de exacte invulling van de arbeidsvoorwaardelijke ruimte.

7. Vakbonden hebben bij voorkeur het primaat voor het arbeidsvoorwaardenoverleg (en het afsluiten van sociale plannen in geval van collectief ontslag), boven de ondernemingsraden (or) en personeelsvertegenwoordigingen (pvt), omdat zij een onafhankelijke positie hebben ten opzichte van werkgevers. Bij afwezigheid van een vakbond ligt het voor de hand dat de or of de pvt het overleg hierover op zich neemt.
8. De rechten van leden in een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging moeten meer in wetgeving worden geëxpliciteerd. Scholingsrechten en de kosten, die voor rekening van de werkgever komen, moeten minder vrijblijvend worden opgeschreven ('kan' en 'redelijkerwijs noodzakelijk' vervangen door een expliciet recht).
9. Om good governance binnen arbeidsorganisaties te bevorderen is het van belang dat bij de werving en benoeming van leden van Raden van Commissarissen en Raden van Toezicht werknemers via medezeggenschapsorganen worden betrokken. Ook moet er naar worden gestreefd om meer leden van een RvC en een RvT te benoemen uit de kringen van werknemers(vertegenwoordigers).
10. Om te stimuleren dat mensen langer doorwerken, is het gewenst dat daarvoor juridische belemmeringen voor doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd worden weggenomen. Zo dient er te worden gestreefd naar een eenduidige AOW-leeftijd, pensioenrichtleeftijd en dient sociale zekerheid aan te sluiten op deze leeftijd. Pensioengaten daar die nu nog bestaan, dienen voor zover als mogelijk gerepareerd te worden.

10. Arbeidsomstandigheden

1. Iedere werkende heeft het recht en de plicht om zijn functie of beroep onder goede fysieke en psychische omstandigheden uit te oefenen, zonder dat dit een gevaar voor zichzelf of de omgeving oplevert. Dit maakt onderdeel uit van goed werkgeverschap en werknemerschap.
2. De verscheidenheid aan functies, beroepen en omstandigheden waaronder wordt gewerkt, vergt maatwerk. Daarbij dient een onderscheid te worden gemaakt tussen doelvoorschriften en middelenvoorschriften.
3. Doelvoorschriften dienen te worden vastgelegd in wet- en regelgeving. Het gaat hierbij om het omschrijven van het te bereiken beschermingsniveau van werknemers tijdens het verrichten van arbeid. Heldere gezondheids- en veiligheidskundige grenswaarden moeten dus zoveel als mogelijk in wet- en regelgeving worden vastgelegd. De Inspectiedienst SZW controleert op de naleving van de voorschriften. De Inspectiedienst SZW moet voldoende capaciteit en kwaliteit in huis hebben om het toezicht op de naleving op adequate wijze te kunnen uitoefenen.
4. De wijze waarop aan doelvoorschriften kan worden voldaan is vooral een aangelegenheid van werkgevers en werknemers. Dit kan gebeuren op het niveau van de individuele onderneming in het plan van aanpak behorend bij de risico-inventarisatie en -evaluatie, of op sectoraal of centraal niveau op basis van overeenstemming tussen werkgevers en werknemers (arbocatalogi).
5. De positie van zelfstandigen zonder personeel vergen bijzondere aandacht. Er is geen sprake van een werkgever. Alle zelfstandigen zonder personeel moeten onder de beschermings-sfeer worden gebracht van de Arbeidsomstandighedenwet en aanpalende regelgeving, teneinde te bereiken dat de arbeidsomstandigheden voor iedereen die arbeid verricht, gelijk zijn. Op deze manier wordt tevens bereikt dat er sprake is van een gelijk speelveld op de werkvloer en concurrentievervalsing (concurreren op arbeidsvoorwaarden) wordt tegengegaan. De wijze waarop de doelvoorschriften worden bereikt is vooral een eigen verantwoordelijkheid van zelfstandigen. Ze moeten niet onnodig worden opgezaagd met extra administratieve lasten. Voor de groep zelfstandigen, die onvermijdelijk terechtkomen in een werkomgeving waarin zeer ernstige levensbedreigende en andere verstrekende risico's (ook psychische risico's als werkdruk en werkstress) aan de orde zijn, ligt dit anders. In bepaalde sectoren (onder andere bouw en industrie) zullen daarom ook middelenvoorschriften kunnen worden vastgelegd voor zelfstandigen zonder personeel.
6. Ook de arbeidsomstandigheden van thuiswerken vergen bijzondere aandacht. Indien flexibel werken door de werkgever wordt opgelegd als een verplichting, bijvoorbeeld om op kantoorruimte te bezuinigen, dient de werkgever zorg te dragen voor verantwoorde arbeidsomstandigheden van de telewerkplek en heeft hij hierin ook een vergaande zorgplicht. Zo moet bij arbeidsongeschiktheid de bewijslast bij de werkgever liggen. Indien een werknemer er zelf voor kiest tijd- en plaatsafhankelijk te werken, komt een deel van de verantwoordelijkheid bij de werknemer te liggen.
7. De bedrijfsarts moet een onafhankelijke positie hebben, bij wie werknemers ervan op aan moeten kunnen dat hun privacy is gewaarborgd. Werknemers moeten bij de bedrijfsarts voor zowel preventieve als curatieve bedrijfsgezondheidszorg laagdrempelig terechtkunnen. Mits onder de uiteindelijke verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts, kunnen verpleegkundigen een deel van deze zorgtaken op zich nemen.
8. De preventiemedewerker dient gekozen te worden door de werknemers in plaats van door de werkgever. Dit zal de betrokkenheid en invloed van werknemers daar waar het gaat over hun eigen veiligheid en het veiligheidsbeleid in brede zin vergroten.
9. Preventie dient een onderdeel te worden van het basisarbocontract. Daarnaast dient de directe financiering van de bedrijfsarts losgekoppeld te worden van de werkgever en dient deze

weer de vrije toegang tot de werkvloer te krijgen. Dit zal het vertrouwen in de bedrijfsarts en de onafhankelijkheid ten goede komen.

11. Gezondheidszorg

1. Iedere Nederlands ingezetene heeft recht op een pakket aan basisvoorzieningen van zorg, dat voor iedereen toegankelijk moeten zijn. Solidariteit tussen 'jong en oud' en tussen 'gezond en ziek' zijn daarbij belangrijke vertrekpunten.
2. Solidariteit tussen 'rijk en arm' dient niet via het zorgstelsel, maar via het fiscale stelsel te worden vormgegeven. Allerlei inkomens- of vermogensafhankelijke regelingen horen in beginsel niet thuis binnen de gezondheidszorg. Dit betekent dat een verdere vergroting van de inkomens- of vermogensafhankelijkheid van premies en inkomensafhankelijke eigen bijdragen niet aan de orde is.
3. Het basisvoorzieningenpakket dient in beginsel voor iedereen gelijke rechten met zich mee te brengen. In plaats van aanbodregulering moet meer ruimte komen voor vraagsturing (zoals bij het PGB).
4. De uitvoering van de gezondheidszorg moet efficiënter worden. De hoge overheadkosten moeten worden gereduceerd ten behoeve van het primaire proces, namelijk de zorgverlening. Hiertoe dient de bureaucratie in de gezondheidszorg te worden teruggedrongen. De administratieve voorschriften vanuit het Ministerie van VWS zijn in de afgelopen decennia fors in aantal en complexiteit toegenomen.
5. Door de stijgende levensverwachting en de snelle medisch-technologische ontwikkelingen zullen de kosten van de gezondheidszorg, gefinancierd uit collectieve middelen, de komende decennia fors stijgen. Een herbezinning op de collectief gefinancierde basisvoorzieningen is daarom noodzakelijk. Preventie kan voorkomen dat kosten voor zorg worden gemaakt en dient daarom te worden bevorderd. Verder dient de zorg efficiënt te worden verleend. Tot slot kan onder meer worden gedacht aan het kostenbewuster maken van de zorgconsument, het beter scheiden van woon- en zorgvoorzieningen, en een opschoning van het basispakket voor niet noodzakelijke zorg.