

12.1 Op zoek naar werk

De **arbeidsmarkt** is het geheel van vraag naar en aanbod van arbeid. De **vraag naar arbeid** (werkgelegenheid) wordt uitgeoefend door werkgevers (particuliere ondernemingen en de overheid). Deze vraag bepaalt de werkgelegenheid. De werkgelegenheid bestaat uit alle werkenden plus de vacatures. **Vacatures** zijn openstaande banen bij de bedrijven en de overheid. Het **aanbod van arbeid** (beroepsbevolking) omvat alle werknemers en zelfstandigen die werk hebben of werk zoeken. Als het aanbod van arbeid groter is dan de vraag is er een **ruime arbeidsmarkt** met een arbeidsoverschot (werkloosheid). Als de vraag naar arbeid groter is dan het aanbod is er een krappe of **gespannen arbeidsmarkt** met een tekort aan arbeidskrachten.

Persoonlijke nadelen van werkloosheid zijn: inkomensverlies, gemis van sociale contacten, gevoel van nutteloosheid, verveling. **Maatschappelijke nadelen** zijn maatschappelijke onrust, protestacties, demonstraties, vandalisme en stakingen. **Economische gevolgen** zijn: 1 werklozen hebben minder te besteden; 2 bedrijven krimpen hun productie in; 3 de overheid ontvangt minder belastingen en sociale premies en vertrekt meer sociale uitkeringen. Volgens de **Wet werk en zekerheid** (Wwz) kunnen werklozen recht hebben op een **WWz-uitkering**. Als je een WWz-uitkering wilt, moet je je inschrijven bij het UWV-WERKbedrijf. Je hebt na ontslag recht op een **transitie- of ontslagvergoeding** van de werkgever. De vergoeding hangt af van het aantal bij de werkgever gewerkte dienstjaren. Werklozen die geen recht (meer) hebben op een WWz-uitkering kunnen op grond van de **participatiewet** een beroep doen op **bijstand**.

Re-integratie is het proces van terugkeer naar werk. Daarmee houden zich de door de overheid ingestelde UWV WERKbedrijven, maar ook particuliere bedrijven zoals uitzendbureaus bezig.

Taken van de UWV-WERKbedrijven zijn: 1. Registreren vraag naar en aanbod van arbeidskrachten; 2. Bemiddelen tussen werkgevers en werkzoekenden; 3. Informatie en advies geven aan werkzoekenden en werkgevers over de arbeidsmarkt; 4. Informatie en advies geven aan werkzoekenden en werkgevers over rechten en plichten op het gebied van uitkeringen; 5. Verzamelen gegevens voor een WW- of bijstandsuitkering; 6. Bepalen van de mate van arbeids(on)geschiktheid; 7. Verlenen van ontslag- en tewerkstellingsvergunningen. Uitzendbureaus zijn particuliere bedrijven die bemiddelen tussen werkgevers en mensen die zoeken naar (vooral tijdelijk) werk. Bij payrolling zorgt het bedrijf waar je hebt gesolliciteerd zelf voor de werving en selectie, maar je krijgt geen dienstverband bij dit bedrijf. Je komt op de loonlijst van het payrollbedrijf te staan.

12.2 Werkloosheid in Nederland

De **geregistreeerde beroepsbevolking** van Nederland bestaat uit alle personen tussen 15 en 75 jaar die tenminste 1 uur per week betaald werk verrichten óf betaald werk zoeken in de formele sector (bedrijven en overheid) en daarvoor direct beschikbaar zijn. De **werkzame beroepsbevolking** van Nederland bestaat uit alle personen van 15 t/m 74 jaar die tenminste 1 uur per week werken in de formele sector. De **netto participatiegraad** of het **netto deelnemingspercentage** is de werkzame beroepsbevolking als percentage van de bevolking tussen 15 en 75 jaar. Tot de **officiële werkloze beroepsbevolking** behoren alle personen die: 1. Minimaal 15 jaar oud zijn en jonger zijn dan 75 jaar, 2. Een baan zoeken van minimaal 1 uur per week, 3. Daar-

voor onmiddellijk beschikbaar zijn en 4. Nu niet of minder dan 1 uur per week werken. Het werkloosheidspercentage geeft aan hoeveel procent van de beroepsbevolking werkloos is. Het **werkloosheidspercentage** onder bijvoorbeeld werkloze migranten, laagopgeleiden en vrouwen is hoger dan dat van origine Nederlandse werklozen, hoogopgeleiden en mannen. Het aantal geregistreerde werklozen is in de winter hoger dan in de zomer. Het CBS publiceert daarom ook werkloosheidscijfers gecorrigeerd voor seizoeninvloeden. **Verborgene werkloosheid** is alle niet geregistreerde werkloosheid.

12.3 Oorzaken en oplossingen

Conjuncturele werkloosheid wordt veroorzaakt door (tijdelijk) afnemende bestedingen waardoor de productiecapaciteit niet helemaal wordt benut. Er is dan sprake van **onderbesteding** of van **laagconjunctuur**. In dat geval zijn er minder arbeidskrachten nodig. Door afnemende bestedingen neemt de werkgelegenheid af en de werkloosheid toe. Bij daling (maar ook bij stijging) van de bestedingen kan sprake zijn van een versterkend effect: daling (stijging) van de bestedingen leidt tot een **sneeuwbaaleffect** van verdere daling (stijging) van de bestedingen. Dalende bestedingen leiden bijvoorbeeld tot minder afzet en productie. Hierdoor daalt de werkgelegenheid en stijgt de werkloosheid. Deze werklozen hebben op hun beurt weer minder geld te besteden. Dat heeft tot gevolg dat bedrijven hun productie verder moeten inkrimpen. Daardoor ontstaat er nog meer werkloosheid. Er ontstaat zo een **vicieuze cirkel** van dalende bestedingen en stijgende conjunctuurwerkloosheid.

De conjuncturele werkloosheid kan afnemen door: 1. Het verlagen van de belastingen en sociale premies; 2. Het verhogen van de uitgaven van de overheid; 3. Daling van de rente.

Structurele werkloosheid wordt veroorzaakt door veranderingen in het productieproces.

Kwantitatieve structurele werkloosheid bestaat als de productiecapaciteit in de bedrijven en bij de overheid te klein is om de hele beroepsbevolking in te schakelen. Oorzaken hiervan kunnen zijn: 1. afname van de investeringen door stijgende loonkosten, dalende winstverwachtingen en een stijging van de leenrente; 2. vervanging van arbeid door kapitaal bij mechanisatie, automatisering en robotisering; 3. toename van de (internationale) concurrentiestrijd; 4. fusies, overnames en samenwerking tussen bedrijven; 5. verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar lagelonenlanden; 6. blijvende verzaaging van de marktvrage.

Van **kwantitatieve structurele werkloosheid** is sprake als de opleidingen, vaardigheden en eisen van de werkzoekenden niet aansluiten bij de vraag van de werkgevers. Mogelijke oorzaken: 1. de scholing van de beroepsbevolking sluit niet aan bij de vraag van de werkgevers; 2. beperkte mobiliteit van de arbeid; 3. discriminatie op de arbeidsmarkt; 4. de armoedeval.

Seizoenwerkloosheid treedt op doordat sommige werkzaamheden aan bepaalde seizoenen zijn gebonden. **Frictie-** of **wrijvingswerkloosheid** is tijdelijke werkloosheid die ontstaat als mensen van baan veranderen of net van school komen en nog bezig zijn een baan te zoeken.

De structurele werkloosheid kan afnemen door: 1. Daling van de loonkosten voor bedrijven (zoals verlaging loonbelasting en sociale premies, verhoging van loonkostensubsidies en verlaging van het minimumloon); 2. Daling van

de rente; 3. Verlenging van de bedrijfstijd; 4. Om-, her- of bijscholing en inburgeringscursussen; 5. Betere kinderopvang; 6. Investeringssubsidies en belastingvoordelen; 7. Betere werking van het UWV-WERKbedrijf.

12.4 **Gespannen arbeidsmarkt**

Een **gespannen** of **krappe arbeidsmarkt** is er wanneer de vraag van werkgevers naar arbeidskrachten groter is dan het beschikbare aanbod van arbeidskrachten.

Gevolgen van een krappe arbeidsmarkt zijn: 1. Toenemende loonstijgingen; 2. Daling van de winst; 3. Toenemende inflatie; 4. Loon-prijsspiraal; 5. Verslechtering van de internationale concurrentiepositie; 6 Snelle procesinnovatie.

Oorzaken van een krappe arbeidsmarkt zijn: 1. Daling van de omvang van de beroepsbevolking door vergrijzing en daling van het aantal schoolverlaters; 2. Toename van de vraag naar arbeidskrachten in een opgaande hoogconjunctuur; 3. Onjuiste scholing of de geringe mobiliteit van arbeidskrachten.

Bestrijding van een gespannen arbeidsmarkt is mogelijk door: 1. Beleid gericht op het laten toenemen van het arbeidsaanbod (zoals verlenging van de officiële werkweek, verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd, verlagen van de leerplichtleeftijd, belastingmaatregelen ten gunste van werkenden, tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang, soepeler toelatingsbeleid voor buitenlandse werknemers); 2. Beleid gericht op de toename van de arbeidsproductiviteit (zoals innovatiesubsidies en verbetering van het onderwijs); 3. Beleid gericht op een betere afstemming van de kwaliteit van arbeid op de eisen in het bedrijfsleven (zoals om-, her- en bijscholing, inburgeringscursussen).