

Economie thuis hoofdstuk 2: Werk en inkomen samenvatting

2.1 Op zoek naar werk

Persoonlijke gevolgen van werkloosheid zijn: inkomensverlies, gemis van sociale contacten, gevoel van nutteloosheid, verveling.

Maatschappelijke gevolgen 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 verstrekt meer sociale uitkeringen.

In de **werkloosheidswet** is geregeld dat ontslagen werknemers een uitkering kunnen krijgen. De uitkeringsduur is afhankelijk van het arbeidsverleden. De hoogte van de WW-uitkering is de eerste twee maanden 75%, daarna 70% van het laatst verdiende inkomen. Werklozen die geen recht (meer) hebben op een WW-uitkering kunnen op grond van de **participatiewet** een beroep doen op **bijstand**. De wet geldt ook voor werkzoekenden die nog nooit gewerkt hebben (bijvoorbeeld schoolverlaters). De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het minimumloon maar verschilt per persoon.

Het doel van de door de overheid ingestelde **UWV WERKbedrijven** is om zoveel mogelijk mensen aan een (vooral vaste) baan te helpen. Om in aanmerking te komen voor een WW- of Bijstandsuitkering moet je je zelfs inschrijven bij het UWV WERKbedrijf. **Uitzendbureaus** zijn particuliere instellingen die bemiddelen tussen werkgevers en mensen die (vooral tijdelijk) werk zoeken.

Redenen om **betaald werk** te doen (**arbeidsmotieven**) zijn geld verdienen, financiële onafhankelijkheid, zelfontplooiing, sociale contacten, nuttig bezig zijn. en arbeidsvreugde. Voorbeelden van **onbetaald werk** zijn vrijwilligerswerk, het maken van huiswerk en huishoudelijk werk. Redenen om vrijwilligerswerk te doen zijn ook zelfontplooiing, sociale contacten, nuttig bezig zijn en arbeidsvreugde, maar ook het opdoen van werkervaring om later te solliciteren naar een betaalde baan.

Witwerk is betaald werk dat wordt geregistreerd. **Zwartwerk** is betaald werk dat niet wordt geregistreerd. Witwerkers betalen belasting en premies over hun loon. Zwartwerkers betalen geen belasting en premies over hun inkomen. Zwartwerk is verboden.

2.2 Werkloosheid in Nederland

Door van de totale beroepsbevolking de werkzame beroepsbevolking af te trekken bereken je de werkloze beroepsbevolking. De **geregistreerde beroepsbevolking** van Nederland bestaat uit alle personen tussen 15 en 75 jaar die betaald werk verrichten óf betaald werk zoeken en daarvoor direct beschikbaar zijn. De **geregistreerde werkzame beroepsbevolking** van Nederland bestaat uit alle

personen tussen 15 en 75 jaar die betaald werk verrichten. Tot de **officiële werkloze beroepsbevolking** behoren alle personen die als werkzoekende bij het UWV WERKbedrijf staan ingeschreven, minimaal 15 jaar zijn en jonger dan 75 jaar en onmiddellijk beschikbaar zijn.

De **bruto participatiegraad** of **bruto deelnemingsgraad** is het percentage dat aangeeft hoeveel procent van de beroepsgeschikte bevolking een baan heeft of werk zoekt. De **netto participatiegraad** of **netto deelnemingsgraad** is het percentage dat aangeeft hoeveel procent van de beroepsgeschikte bevolking een baan heeft.

Ondanks de sterk gestegen productie in de **primaire sector** (landbouw en visserij) en de **secundaire sector** (industrie, bouwnijverheid en energie) is de beroepsbevolking in deze sectoren gedaald. De reden hiervoor is de door mechanisatie en automatisering sterk gestegen arbeidsproductiviteit. Een steeds groter deel van de beroepsbevolking is werkzaam of zoekt werk in de **tertiaire sector** en **quartaire sector** (commerciële en niet-commerciële dienstverlening).

Naast de officiële werkgelegenheid bestaat er ook **verborgen werkgelegenheid**. Voorbeelden van deze niet geregistreerde werkgelegenheid zijn: zwartwerk, vrijwilligerswerk, en werkende 75-plussers. **Verborgen werkloosheid** is alle niet geregistreerde werkloosheid.

2.3 Aan het werk

Een **individuele arbeidsovereenkomst** is een afspraak tussen een werkgever en een werknemer waarin de arbeidsvoorwaarden zijn geregeld. **Primaire arbeidsvoorwaarden** hebben betrekking op het (bruto)loon, werktijden, pensioenregeling, vakantieregeling en het werk dat je moet doen. **Secundaire arbeidsvoorwaarden** hebben betrekking op een reiskostenvergoeding, een auto van de zaak of bedrijfskleding.

Bij een arbeidsovereenkomst **voor bepaalde tijd** gaat het om een tijdelijk contract. Bij een arbeidsovereenkomst **voor onbepaalde tijd** is er geen einddatum. Binnen de **proeftijd** kan de overeenkomst op elk moment worden opgezegd. Buiten de proeftijd schrijft de wet een bepaalde **opzegtermijn** voor. Arbeidsovereenkomsten mogen niet in strijd zijn met de wet.

Volgens de Algemene **Wet gelijke behandeling** mag geen verschil worden gemaakt tussen mannen en vrouwen of tussen mensen van verschillende afkomst. Volgens de **Wet op het minimumloon** heb je vanaf je 15^{de} recht op het minimum(jeugd)loon. De **Leerplichtwet** schrijft voor dat de volledige leerplicht duurt tot en met het schooljaar waarin de jongere 16 wordt. Na het laatste schooljaar van de leerplicht begint de kwalificatieplicht voor jongeren die nog geen startkwalificatie hebben gehaald. Een **startkwalificatie** heb je als je minimaal een schooldiploma havo, vwo of mbo-niveau2 hebt behaald. Met deze kwalificatieplicht wordt de leerplicht verlengd tot je de vereiste kwalificatie hebt behaald, of tot het moment dat je 18 jaar wordt. In de **Arbeidstijdenwet** staan regels over maximale arbeidstijden en minimale rusttijden. Volgens de **Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)** moeten werkgevers zich houden aan verplichte veiligheids- en gezondheidsvoorschriften. Volgens de **ziektewet** kun je tijdens je ziekte niet worden ontslagen. Je moet dan wel samen met je werkgever meewerken aan je **re-integratie**. Ook heb je twee jaar lang recht op gedeeltelijke doorbetaling van je loon.

In een **collectieve arbeidsovereenkomst** (CAO) zijn gemeenschappelijke afspraken tussen werknemers en werkgevers in een bepaalde bedrijfstak of een bepaalde onderneming vastgelegd.

Een individuele arbeidsovereenkomst mag niet in strijd zijn met de CAO. Een CAO komt tot stand door onderhandeling tussen vakbonden van werknemers en werkgeversorganisaties.

2.4 Koopkracht bruto- en nettoloon

Het **brutoloon** of **brutosalaris** is het arbeidsinkomen dat een werkgever met een werknemer heeft afgesproken. Op het brutoloon worden loonheffing, pensioenpremies en andere bedragen ingehouden. Daarom krijg je netto minder in handen. De **loonheffing** op je loonstrook of salarisspecificatie is de optelsom van de loonbelasting, de premies volksverzekeringen en de bijdrage zorgverzekeringswet. De **loonbelasting** wordt door de overheid gebruikt voor collectieve voorzieningen. De **premies volksverzekeringen** worden op het loon ingehouden om de sociale uitkeringen waarop iedere burger in Nederland recht heeft, te kunnen betalen (AOW, Anw, AKW, Wlz).

De **inkomensafhankelijke bijdrage zorgverzekeringswet** (Zvw) wordt vanaf je 18^{de} op je salaris ingehouden om daarmee deels het Nederlandse zorgstelsel te kunnen betalen. Ook betaal je meestal een **pensioenpremie**. Zo spaar je via je werk extra voor je 'oude dag'. De **loonkosten** van een werknemer zijn voor de werkgever hoger dan je brutoloon. Zo betaalt je werkgever bijvoorbeeld nog een extra bedrag aan pensioenpremie. Ook betaalt je werkgever een extra inkomensafhankelijke zorgpremie. En de sociale premies voor de *werknemersverzekeringen* zoals de WW en de WIA worden grotendeels door werkgevers betaald. In ruil hiervoor hebben werknemers bij ontslag of arbeidsongeschiktheid recht op een WW-uitkering of een WIA-uitkering.

Een **nominale** stijging van je (loon) inkomen is de toename van het inkomen in geld. Dit betekent niet automatisch dat je meer kunt kopen. Daarvoor moet je ook naar de inflatie kijken. **Inflatie** is de stijging van het prijspeil. Inflatie leidt daarom tot geldontwaarding: het geld wordt minder waard. Door de inflatie kun je met je inkomen minder goederen kopen: je koopkracht neemt af. De **reële** inkomensstijging is de **koopkrachtstijging** van je inkomen. Van een koopkrachtstijging van je inkomen is alleen sprake als de procentuele stijging van je inkomen hoger is dan de procentuele stijging van het prijspeil.

Loon- en prijsstijgingen kun je meten met behulp van indexcijfers. Een **indexcijfer** is een getal dat de verhouding weergeeft tussen de waarde van een grootte in een bepaalde periode en de waarde van die grootte in de basisperiode. Het indexcijfer in de basisperiode stel je op 100. Het **nominale loonindexcijfer** is het getal dat het loon in een bepaalde periode uitdrukt in verhouding tot het loon in de basisperiode dat op 100 wordt gesteld. De **consumentenprijsindex** of het **consumentenprijsindexcijfer** (CPI) is een indexcijfer van de gemiddelde consumentenprijzen, waarbij de basiswaarde van de gemiddelde consumentenprijzen op 100 is gesteld. Het **reële loonindexcijfer** bereken je door het nominale loonindexcijfer te delen door de consumentenprijsindex en daarna de vermenigvuldigen met 100. Dit indexcijfer geeft aan met hoeveel procent de koopkracht van het loon is gestegen ten opzichte van het basisjaar.

2.5 Inkomensverschillen

Er bestaan verschillende inkomensbronnen. Voorbeelden van **arbeidsinkomens** zijn loon of salaris, honorarium, gage en royalty's. Voorbeelden van **inkomens uit bezit** of **vermogensinkomens** zijn rente, huur en winst. Van je arbeids- en vermogensinkomen moet je belasting en premies. Dit geld wordt gedeeltelijk gebruikt om overdrachtsinkomens te kunnen betalen. Voorbeelden van **overdrachtsinkomens** zijn de sociale uitkeringen, studiefinanciering en huurtoeslag.

Niet iedereen verdient evenveel. **Oorzaken van inkomensverschillen** zijn:

1. Schaarste op de arbeidsmarkt.
2. Productiviteit en prestatie.
3. Opleiding en scholing.
4. Verantwoordelijkheid.
5. Leeftijd en ervaring.
6. Risico, zwaarte, en (on)aangenaamheid van het werk.
7. Aanleg/talent.
8. Arbeidstijd.
9. Vermogensbezit.

Bij **nivellering** worden inkomensverschillen naar verhouding kleiner. Bij **denivellering** worden inkomensverschillen naar verhouding groter. De overheid kan op verschillende manieren proberen de inkomens te nivelleren. Zo kan de overheid het minimumloon verhogen of maximumtarieven voor de vrije beroepen (zoals notarissen, advocaten en medisch specialisten) instellen. De sociale uitkeringen en voorzieningen, de huurtoeslag, de zorgtoeslag en de studiefinanciering werken eveneens nivellerend. De loonbelasting in Nederland kent een progressief belastingtarief: naarmate je inkomen hoger is, betaal je gemiddeld een hoger belasting *percentage*. Daardoor zijn de netto-inkomensverschillen naar verhouding minder groot dan de bruto-inkomensverschillen. Een progressief belastingtarief werkt dus nivellerend.