Samenvatting Werk & Werkloosheid

H1

De welvaart wordt bepaald door hoe goed je behoeften met de beschikbare middelen worden bevredigd en de vrije tijd waarin je dat kan doen.

Nederlandse werknemers werken relatief weinig uren, omdat hier veel mogelijkheden zijn voor deeltijdbanen. Dat zorgt er tegelijkertijd ook voor dat er veel mensen werken.

Als je de werkgelegenheid wil berekenen bereken je die in voltijd banen. De deeltijdbanen reken je om naar voltijdbanen. Een volledige baan heet ook wel een arbeidsjaar en de werkgelegenheid in arbeidsjaren het arbeidsvolume.

De werkloosheid of beroepsbevolking kun je in personen of voltijdbanen rekenen.

p/a-ratio = personen : arbeidsjaren

Als er in een land 10 miljoen mensen werken en er 9 arbeidsjaren gevuld worden is het p/a-ratio 1,1. 1,1 mensen vullen dus 1 arbeidsjaar. Met meer deeltijdwerkers stijgt het p/a-ratio.

Participatiegraad = beroepsbevolking : potentiële beroepsbevolking x 100%

Beroepsbevolking = werkenden en werklozen.

Niet-beroepsbevolking = mensen tussen de 15 jaar en de AOW-leeftijd, maar niet willen werken én niet opzoek zijn naar werk.

Potentiële beroepsbevolking = beroepsbevolking + niet-beroepsbevolking.

H2

Mensen met een uitkering, inclusief AOW-gerechtigden, zijn de inactieven. Actieven zijn mensen met een betaalde baan, die belasting en premies betalen voor de uitkeringen van de inactieven.

i/a-ratio = inactieven : actieven x 100%

Bij de berekenen moet je onvolledige uitkeringen omrekenen naar volledige uitkeringen.

Een stijgende i/a-ratio betekent dat er evenveel of minder actieven opdraaien voor meer uitkeringen. Dit leidt tot hogere premies en belastingen en dus een lager netto inkomen voor de actieven.

Een uitkomst is het verlagen van de uitkeringen of het aantal mensen dat recht heeft op een uitkering in te perken. Alle drie de opties zijn niet wenselijk. Andere oplossingen zijn:

* Het vergroten van de productie per werkende
* Actieven meer uren per jaar laten werken
* Arbeidsproductiviteit per uur te verhogen door meer gebruik van machines, hogere opleiding en specialisatie
* Het verhogen van de arbeidsparticipatie
* AOW-leeftijd verhogen
* Hoogte van de uitkeringen verlagen, wat een prikkel is voor inactieven om te gaan werken
* Verbetering van kinderopvang

H3

Een individuele arbeidsovereenkomst wordt opgesteld zodat er later geen onduidelijkheid kan ontstaan. Er staan primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden in. De primaire voorwaarden zijn het loon en de normale arbeidstijd. De secundaire voorwaarden zijn de overige arbeidsvoorwaarden zoals reiskostenvergoeding en vakantieregeling. Het loon en de arbeidstijd worden door één werkgever en één werknemer vastgesteld. De rest staat in de cao. Over de cao wordt onderhandeld door vakbonden en werkgeversbonden. Als een groot bedrijf een eigen cao hanteert onderhandelt de directie met de vakbond.

Vakbonden eisen vaak een hoger loon, maar ze moeten opletten dat de loonstijgingen niet leiden tot meer werkloosheid. Bij de onderhandelingen zijn geloofwaardigheid, zelfbinding en betrouwbaarheid belangrijk.

Het loon in geld is het nominale loon. De hoeveelheid producten die je ervoor kan kopen is het reële loon of de koopkracht.

Een loonstijging die gelijk is aan de stijging van de prijzen heet prijscompensatie. Vakbonden eisen vaak meer loonstijging dan de prijscompensatie, omdat de gestegen arbeidsproductiviteit dit mogelijk maakt. Dit is de initiële loonstijging. Een loonstijging die niet voor iedereen geldt en het gevolg is van promotie, overwerk, etc. heet incidentele loonstijging.

Indexcijfer loonkosten per product = index loonkosten per werknemer : index arbeidsproductiviteit x 100%

Als de loonkosten stijgen, zullen sommige ondernemers hun prijzen verhogen. Vaak moeten ze wel rekening moeten houden met concurrentie uit het buitenland. Bedrijven die hun prijzen te veel verhogen halen een lagere winst. Gevolg is minder geld voor investeringen en afgeschrikte ondernemers.

Loonruimte = het totale percentage waarmee de lonen kunnen stijgen terwijl de verhouding winst/loon gelijk blijft.

Op het loon hebben een aantal factoren invloed:

* De situatie op de arbeidsmarkt
* Hoe machtig de vakbond is
* Opleidingsniveau, verantwoordelijkheid en talent
* Of de baan gevaarlijk/risicovol is

De investeringen die een bedrijf in zijn personeel steekt zijn verzonken kosten. Als de werknemer vertrekt is het geld dat geïnvesteerd is in cursussen en scholingen voor de betreffende werknemer niet meer terug te verdienen. Daarnaast is er de kans dat de werknemer doorkrijgt dat hij meer waarde voor het bedrijf heeft gekregen en hogere looneisen gaat stellen. Dit heet het berovingsprobleem. Dit ontstaan door een verandering in machtsverhouding.

De werkgever kan de werknemer aan zich binden door een aantrekkelijk vast contract af te sluiten en boeteclausules hierin op te nemen voor het geval de werknemer eerder opstapt.

Indexcijfer arbeidsproductiviteit = index loonkosten : index loonkosten per product x 100

H4

In tijden van laagconjunctuur worden er meer banen vernietigd dan er gecreëerd worden.

Arbeidsmarktflexibiliteit = de snelheid waarmee vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zich aan elkaar aanpassen.

De arbeidsmarkt in Nederland is niet flexibel doordat arbeid geen homogeen product is en er veel sociale zekerheid en hoge ontslagbescherming is.

De EPL-index meet de hoogte van de ontslagbescherming in een land. Hoe hoger de index, hoe minder flexibel de arbeidsmarkt.

Een flexibele arbeidsmarkt word gezien als belangrijke voorwaarde voor economische groei, omdat het minder werkloosheidsuitkeringen zijn en er een snellere opvulling van vacatures is.

Een sterke ontslagbescherming komt een bedrijf ook ten goede:

* Bedrijven willen zo veel mogelijk besparen op arbeid en zijn dus innovatief
* Bedrijven investeren in hun personeel, wat goed is voor de arbeidsproductiviteit
* Doordat de doorloop van personeel klein is besparen bedrijven kosten voor werving, selectie en opleiding van personeel
* Werknemers zijn meer toegewijd

Er zijn twee groepen op de arbeidsmarkt: mensen met een vaste baan en flexwerkers (tijdelijk contract, zzp’ers, freelancers, uitzend- en oproepkrachten). Dit is de flexibele schil van de markt. Werkgevers hebben grote behoefte aan deze mensen omdat ze zo makkelijk kunnen reageren op de conjunctuur, globalisering en technologische ontwikkelingen.

Een vaste baan geeft meer inkomenszekerheid en je wordt tot twee jaar doorbetaald bij ziekte. Een flexibele baan biedt deze voordelen niet en heeft nog meer nadelen zoals schommelingen in werkuren en inkomen. Er wordt niet automatisch pensioen opgebouwd en er is een grotere kans op werkloosheid. Er is geen compensatie voor deze nadelen, flexwerkers worden zelfs lager betaald dan vaste werknemers. We spreken in dit geval van marktfalen. Een uitzondeling is de groep hoogopgeleide zzp’ers: voor hen zijn de belastingen en premies lager dan voor werknemers in bedrijven. Wanneer er laagconjunctuur is ondervinden zij wel last in de vorm van werkloosheid en dus minder of geen inkomen.

Verklaringen voor de marktfalen kunnen asymmetrische informatie over de kwaliteit van de te leveren arbeid en de machtspositie van werkgevers zijn. De machtspositie gaat over de toegang tot vast werk die wordt beperkt voor aanbieders van arbeid. Daardoor hebben aanbieders alleen keus tussen flexwerk of geen werk. Werkgevers nemen graag gebruik van die situatie door geen compensatie te geven voor flexwerk.

De achterstelling van flexwerkers zorgt er ook voor dat ze geen hypotheeklening kunnen afsluiten en jongeren langer thuis blijven wonen.

Omdat flexwerkers niet vast bij een werkgever werken, wordt er ook niet in ze geïnvesteerd. Dit leidt tot een lagere productiviteitsontwikkeling.

Er word naar oplossingen gezocht om de arbeidsmarkt flexibeler te maken en meer zekerheid te geven aan flexwerkers:

* Werknemers met een vast contract hebben recht op een opzegtermijn en een ontslagvergoeding
* De duur van de werkloosheidsuitkering wordt verlaagd van 39 naar 24 maanden
* De ontslagvergoeding wordt beperkt en verlaagd
* Na zes maanden wordt elke baan als passend gezien en moeten werklozen werk onder hun niveau accepteren
* Werknemers met tijdelijke contracten kunnen eerder aanspraak doen op een vaste benoeming
* Flexwerkers hebben na een arbeidsovereenkomst van meer dan twee jaar recht op een ontslagvergoeding

Bij vaste contracten legt de overheid de risico’s van ziekte en arbeidsongeschiktheid bij de werkgevers als financiële prikkel voor de werkgever om het ziekteverzuim laag te houden.

H5

Werkloosheidspercentage = werklozen : beroepsbevolking x 100%

Een vlotte doorstroom van werk naar werkloosheid en andersom als er bijvoorbeeld elke maand 100.000 mensen werkloos worden en er elke maand weer 100.0oo werklozen aan werk komen. Als er 100.000 mensen gemiddeld een jaar werkloos zijn, is er geen doorstroming. De kans dat je werkloos wordt is klein, maar als het je dan gebeurt ben je het heel lang.

De hoogte en duur van een werkloosheidsuitkering is afhankelijk van je arbeidsverleden, dus het aantal jaren dat je hebt gewerkt. Jongeren met een paar jaren werkervaring belanden al snel in de bijstand.

Conjuncturele werkloosheid = werkloosheid die ontstaat door vraaguitval van consumenten, waardoor de productie geminderd wordt en er dus mensen worden ontslagen. Deze situatie is kenmerkend voor laagconjunctuur.

Frictiewerkloosheid = werkloosheid gedurende het zoekproces naar een baan.

Structurele werkloosheid = werkloosheid die ontstaat doordat de vraag naar arbeid in een sector enorm daalt door blijvende veranderingen in de economie. Arbeiders worden vervangen door machines of de productie wordt verplaatst naar een lagelonenland. Structurele werkloosheid kan ook ontstaan door regionale verschillen of als de werknemer een loon vraagt dat voor de werkgever te hoog is.

Een te hoog loon kan ontstaan door overheidsingrijpen of cao-onderhandelingen.

Loonstarheid = lonen passen zich niet snel aan aan veranderingen op de arbeidsmarkt. Dit kan komen doordat het loon vaststaat in de cao tot een bepaalde tijd.

Maatregelen om natuurlijke werkloosheid te verminderen:

* Arbeidsbemiddeling verbeteren
* Loonsubsidies aanbieden aan bedrijven die laagopgeleiden in dienst nemen
* Scholingstrajecten aanbieden of verplichten
* Arbeidsmarkt flexibiliseren

De econoom Keynes’ oplossing voor werkloosheid was de koopkracht herstellen door middel van uitkeringen en lagere belastingen. Zo zou de productie en dus de werkgelegenheid niet zakken.

H6

Voordelen arbeidsmigratie:

* Ondanks vergrijzing kunnen sommige vacatures moeilijk opgevuld worden door Nederlanders
* Vrij verkeer van arbeid leidt tot een hoger bbp
* Door vergrijzing zou arbeidsmigratie noodzakelijk zijn
* Verrijking van de cultuur van een economie

Nadelen/gevaren arbeidsimmigratie:

* Immigranten zijn qua niveau en productiviteit niet altijd een afspiegeling van het Nederlandse arbeidsaanbod
* Door de lage minimumlonen in de landen van herkomst bestaat het gevaar voor arbeidsmigranten dat ze worden uitgebuit door hun werkgevers (oneerlijke concurrentie)
* Verdringing van Nederlandse werknemers. Economen stellen dat de overheid Nederlanders die hierdoor werkloos raken of geen werk kunnen vinden de mogelijkheid moet bieden zich om te scholen
* De welvaartsstaat komt onder druk te staan door ‘arbeids’migranten die naar Nederland komen met de intentie een uitkering aan te vragen. Echter is het een feit dat je je als EU-burger alleen mag vestigen op het moment dat je in je eigen levensonderhoud kunt voorzien en pas na vijf jaar een bijstandsuitkering aan mag vragen