

# LABOR

ARBEIDSMARKTINTEGRATIE  
*Door volharding en inspanning...*

---

2020

---

E-CLINIC | DE ARBEIDSMARKT



---

## Inhoud

<b>WAT IS DE ARBEIDSMARKT? .....</b>	<b>3</b>
<b>De verhouding tussen de werkgever en de werknemer .....</b>	<b>4</b>
<b>De ruime arbeidsmarkt .....</b>	<b>5</b>
<b>De krappe arbeidsmarkt .....</b>	<b>5</b>
<b>Kwalitatieve en kwantitatieve aansluitingsproblematiek.....</b>	<b>6</b>
<b>Afstand tot de arbeidsmarkt .....</b>	<b>7</b>
<b>Copyright clause .....</b>	<b>8</b>

# WAT IS DE ARBEIDSMARKT?

Voordat ik begin met het verstrekken van advies denk ik dat het verstandig is om ons eerst te oriënteren. Je bent werkloos en bevindt je nu op de arbeidsmarkt. Maar wat is nu precies de arbeidsmarkt?

De arbeidsmarkt is de plaats waar vraag en aanbod van arbeidskracht bij elkaar komen. In de meeste gevallen is dit geen tastbare plaats en we spreken dan ook over een abstracte markt. Uiteraard zijn er uitzonderingen zoals een speed date of een ontmoeting bij een netwerkbijeenkomst. Hier kunnen de werkgever en de werknemer elkaar namelijk wel in levende lijve ontmoeten.

Zoals het woord 'arbeidsmarkt' al impliceert, wordt er op de arbeidsmarkt arbeidsvermogen aangeboden. Arbeidsvermogen of arbeidskracht is de mogelijkheid om werk te verrichten. Om de aangeboden arbeidskracht te vertalen naar concrete arbeidsprestaties, verkrijgt de werkgever een zekere beschikkingsmacht over de werknemer. Beschikkingsmacht betekent dat de werkgever controle kan uitoefenen op de arbeidskracht. Deze beschikkingsmacht wordt door middel van huur gecompenseerd. Met andere woorden, je krijgt er iets voor terug. Namelijk het salaris wat men als werkgever ontvangt.

De arbeidsmarkt heeft twee specifieke functies. Ten eerste wordt er op de arbeidsmarkt een prijs tot stand gebracht. Deze prijs is het salaris dat de werkgever bereid is om aan de werknemer te betalen. Ten tweede is er ook sprake van allocatie. Allocatie is de daadwerkelijke verdeling van de aangeboden arbeidscapaciteit.

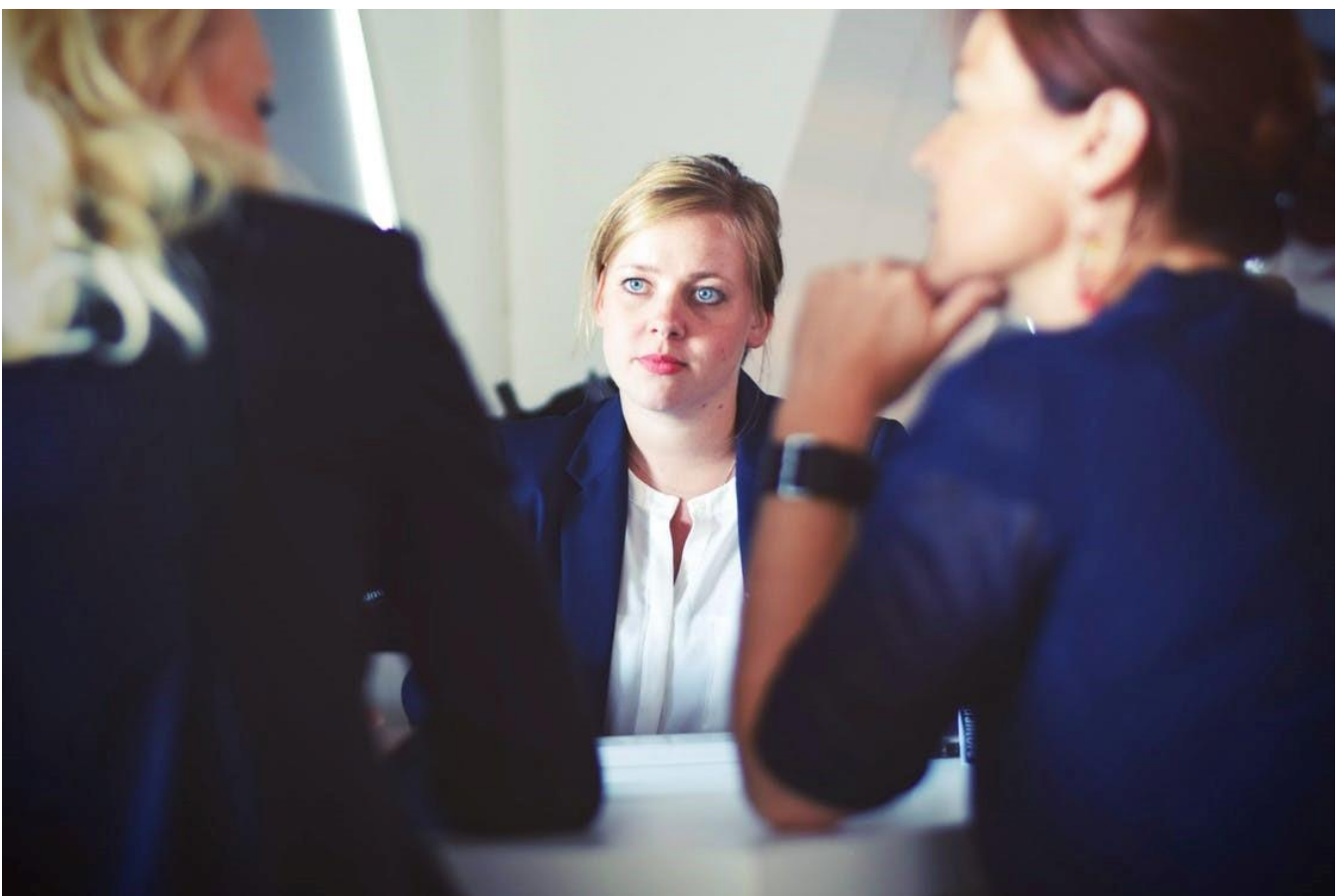


---

## De verhouding tussen de werkgever en de werknemer

We gaan het onderhandelingsproces tussen beide partijen eens wat nader bekijken. Zowel de werkgever en de werknemer acteren beide zelfstandig op de arbeidsmarkt. We zien echter al snel dat de werkgever bij het opstellen van de arbeidsvoorwaarden een dominante positie heeft ten opzichte van de werknemer. De werkgever heeft het dan ook vaak voor het zeggen en de werknemer kan dan ook meestal geen invloed uitoefenen op de gestelde arbeidsvoorwaarden.

Als de werknemer daarentegen beschikt over uitzonderlijke vermogens of specifieke specialisaties, dan kan het zijn dat juist de werkgever zich zal schikken. Je begrijpt dat dit laatste in de praktijk niet vaak zal voorkomen. Meestal bestaat er voor de werknemer geen enkele keus en zal men vanuit economische motieven gedwongen worden om het contract aan te gaan.



**„ Als de werknemer daarentegen beschikt over uitzonderlijke vermogens of specifieke specialisaties, dan kan het zijn dat juist de werkgever zich zal schikken. “**

---

## De ruime arbeidsmarkt

Een ruime arbeidsmarkt suggereert dat de banen voor het oprapen liggen. Niets is helaas minder waar. Men spreekt namelijk van een ruime arbeidsmarkt als het aanbod aan arbeidskracht groter is dan de werkelijke vraag naar arbeidskracht. Het betreft dus eigenlijk een aanbodoverschot. Dit is een zeer ongunstige situatie voor de werkloze. De concurrentie zal in een dergelijk klimaat moordend zijn en de werkgever zal in de gelegenheid worden gesteld om het onderste uit de kan te halen.

Deze situatie treedt vooral op binnen een zogenaamde laagconjunctuur. Dit is een periode van economisch verval zoals een recessie. Als er namelijk minder producten en diensten worden afgenomen, wordt er automatisch ook minder arbeid verricht. We zien dat veel werkgevers hier tegenwoordig tactisch op inspelen. Zo houden werkgevers bijvoorbeeld voor een bepaalde tijd een interne arbeidsreserve aan. Dit betekent dat men intern voldoende arbeidskracht beschikbaar houdt voor het geval dat de vraag naar hun product of dienst weer toeneemt. Blijft de laagconjunctuur echter in stand, dan zal de werkgever deze arbeidsreserve niet langer meer kunnen waarborgen. Dergelijke situaties leiden dan ook vaak naar gedwongen ontslagen. De werkloosheid die hieruit ontstaat wordt ook wel conjuncturele werkloosheid genoemd.

Ook hoge loonkosten kunnen een werkgever er toe dwingen om meer te investeren in minder arbeidsintensieve productiemethoden. Dit zijn productiemethoden waarbij minder gebruik gemaakt hoeft te worden van menselijke arbeidskracht. Men kan er bijvoorbeeld voor kiezen om meer te investeren in het gebruik van machines en andere kapitaalgoederen. Hoe hoger de mate van automatisering, hoe meer de werknemer van de werkvloer zal worden verdrongen. Men noemt het vervangen van arbeid door machines en andere kapitaalgoederen ook wel substitutie.

Een werkgever kan er ook voor kiezen om de productie te verplaatsen naar zogenaamde lage loon landen. Hierdoor kan de gewenste productiecapaciteit gehandhaafd blijven terwijl de loonkosten drastisch gereduceerd kunnen worden. Voor de grote industrialisten is dit een zeer populaire strategie. Tenslotte kan er ook werkloosheid ontstaan doordat er juist geen voldoende productiecapaciteit aanwezig is om de benodigde goederen of diensten te produceren. De werkloosheid die hieruit ontstaat wordt ook wel structurele werkloosheid genoemd.

## De krappe arbeidsmarkt

Als er sprake is van een krappe arbeidsmarkt, dan is de vraag naar arbeid groter dan het aanbod aan arbeidskracht. Voor de werkloze is dit meestal de meest wenselijke situatie. Afhankelijk van de opgedane werkervaring en de behaalde kwalificaties, kan het zelfs zo zijn dat men het als werkloze voor het uitkiezen heeft. Ook de werkgever zal in een dergelijke situatie sneller bereid zijn om concessies te maken. Men zal door de nood aan arbeidskracht sneller gedwongen worden om zich meer aan te passen aan de wensen van een werknemer.

Op een krappe arbeidsmarkt zullen veel werkgevers dan ook blijven zitten met openstaande vacatures. Als de werkgever hier op tijd op inspeelt, kan men de benodigde arbeidscapaciteit tijdelijk opvangen door de aanwezige werknemers te laten overwerken. Ook kunnen er werknemers uit andere regio's of zelfs andere landen aangetrokken worden.



Het ontstaan van een krappe arbeidsmarkt gaat hand in hand met een verhoogde welvaart voor de werknemer. Vanuit dit welvaartsmotief zien we dat veel personen die voorheen geen werk aanboden dit opeens wel gaan doen. Daarnaast constateren we dat ook ouderen sneller de keuze zullen maken om te herintreden. Ook zien we dat jongeren geneigd zijn hun opleiding eerder af te ronden om daarmee sneller aan de slag te kunnen gaan. Tevens zien we dat aanbieders van arbeid uit andere streken zich gaan vestigen waar het werk zich concentreert.

Een krappe arbeidsmarkt is meestal het gevolg van een zogenaamde hoogconjunctuur. Een economisch klimaat waarbij iedereen veel te besteden heeft. Deze overbesteding leidt naar de behoefte om meer te produceren. Momenteel verwacht men dat er veel krapte op de arbeidsmarkt zal ontstaan vanwege de vergrijzing. Vergrijzing betekent dat het aandeel van ouderen in de bevolking stijgt. Dit zijn overigens ook ouderen die op den duur zullen uittreden waardoor er veel arbeidsplaatsen zullen vrijkomen.



## Kwalitatieve en kwantitatieve aansluitingsproblematiek

Als vraag en aanbod niet goed op elkaar zijn afgestemd, spreken we van een aansluitingsprobleem. Aansluitingsproblematiek kent twee verschijningsvormen.

Men spreekt bijvoorbeeld over een kwalitatief aansluitingsprobleem als er een onbalans ontstaat in de kwaliteit van de aangeboden en de gevraagde arbeid. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat men binnen een regio dringend op zoek is naar HBO afgestudeerden en academici, terwijl de lokale arbeidsmarkt juist verzadigd is van werknemers met MBO niveau. Hierbij sluit de kwaliteit van de aangeboden arbeidskracht dus niet aan op de vraag van de werkgever.

---

Daarnaast kennen we ook kwantitatieve aansluitingsproblematiek. Men spreekt over kwantitatieve aansluitingsproblematiek als er een onbalans ontstaat in de aantallen van beschikbare werknemers. Dit gebeurt bijvoorbeeld als een lokale producent ervoor kiest om zijn productie naar een laag loon land te verplaatsen. Hierdoor zullen veel mensen met een bepaald specialisme opeens op straat staan. Deze mensen moeten dan weer op zoek naar een nieuwe baan in een regio waar niet of nauwelijks behoefte is naar hun expertise. Hierbij sluit de kwantiteit van de aangeboden arbeidskracht dus niet aan op de vraag van de werkgever.

## Afstand tot de arbeidsmarkt

De afstand tot de arbeidsmarkt wordt bepaald door de duur van je werkloosheid. Hoe langer je dus werkloos bent, hoe groter de afstand tot de arbeidsmarkt.

De groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is de laatste jaren sterk toegenomen. We spreken in dezen vooral over arbeidsgehandicapten, vroegtijdige schoolverlaters, herintredende vrouwen, mensen in de Bijstand en ook ouderen.

Maar waarom is die afstand tot de arbeidsmarkt nu zo bepalend voor je slagingskans in het vinden van een nieuwe baan? Veel werkgevers zijn er namelijk van overtuigd dat jouw afstand tot de arbeidsmarkt in directe verhouding staat tot het verlies van expertise, aanpassingsvermogen en motivatie. Men denkt dus dat hoe langer je werkloos bent, hoe minder waarde je hebt als werknemer.

Als je een baan verliest, zal je na dit verlies misschien wat minder gemotiveerd zijn om weer direct aan de slag te gaan. Meestal gebruik je deze tijd om de batterij weer op te laden en om de eigen behoeften eens kritisch te evalueren. Daar is niets mis mee, het gaat tenslotte om je toekomst. Let wel dat hoe langer je hier de tijd voor neemt, hoe groter de afstand tot de arbeidsmarkt groeit.

In de praktijk is het de werkloze werkzoekende die vaak meer gedreven is dan de persoon die vanuit een werkende positie solliciteert. De paradox is echter dat deze laatste groep vaak de voorkeur geniet op de arbeidsmarkt. Het hebben van een baan biedt voor een werkzoekende dan ook veel meer perspectief. Hoe korter de duur van werkloosheid, hoe groter de voorkeur van de werkgever.

In onze huidige maatschappij vormt het voor veel mensen een hoge drempel om aan te geven dat men werkloos is. Men voelt zich door sociaal maatschappelijke conditionering vaak van mindere betekenis. Men krijgt al snel het gevoel dat men niet meetelt. Hierdoor ontstaat het beeld dat er in onze maatschappij steeds minder ruimte bestaat om werkloos te zijn. In essentie is het overigens het economische klimaat wat verantwoordelijk is voor de daling van arbeidsvraag. Het zijn dus economische ontwikkelingen waar men zich als individu nauwelijks tegen kan wapenen.

---

## Copyright clause

Alle rechten voorbehouden. Tenzij anders vermeld berusten alle rechten op informatie die u in deze uitgave aantreft bij Labor Arbeidsmarktintegratie of zijn gelicentieerd aan Labor Arbeidsmarktintegratie. Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd, door middel van druk, fotokopieën, geautomatiseerde gegevensbestanden of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Labor Arbeidsmarktintegratie. Indien u gegevens uit deze uitgave wil adopteren dan verneemt Labor Arbeidsmarktintegratie dat graag en te allen tijde.

Heeft u vragen omtrent onze Copyright clause?

Heeft u vragen, opmerkingen of klachten over onze Copyright clause? Stuur dan een e-mail naar [info@arbeidsmarktintegratie.nl](mailto:info@arbeidsmarktintegratie.nl) of bel naar 0031-(0)6-27832160. U kunt ook een brief sturen naar:

Labor Arbeidsmarktintegratie  
Kruisbergplantsoen 3  
6444 CZ Brunssum | Nederland

I: [www.arbeidsmarktintegratie.nl](http://www.arbeidsmarktintegratie.nl)

E: [info@arbeidsmarktintegratie.nl](mailto:info@arbeidsmarktintegratie.nl)

Facebook & LinkedIn: Labor | Vacatures in Limburg | Sollicitatie advies | Arbeidsmarkt

Instagram: laborarbeidsmarktintegratie