

Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci

Katedra Nederlandistiky

ANALYSE VAN DE HUIDIGE SITUATIE OP DE NEDERLANDSE
ARBEIDSMARKT
IN VERGELIJKING MET DE SITUATIE OP DE ARBEIDSMARKT VAN DE
TSJECHISCHE REPUBLIEK

Bc. Martin Drábek

Vedoucí práce: Drs. Bas Hamers

Diplomová práce
2010



Olomouc 2010

Prohlašuji, že jsem svou diplomovou práci vypracoval samostatně a uvedl v ní veškerou literaturu, kterou jsem použil.

Ik verklaar, dat ik mijn masterscriptie zelfstandig heb geschreven en dat ik alle literatuurbronnen en ook andere bronnen heb vermeld die ik heb gebruikt.

V Olomouci, dne 1. 5. 2010

Martin Drábek

Na tomto místě bych chtěl poděkovat vedoucímu své práce panu Drs. Basovi Hamersovi, z katedry nederlandistiky na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci za jeho pomoc a užitečné připomínky k obsahové stránce práce.

Op deze plaats wil ik graag de begeleider van mijn scriptie, de heer Drs. Bas Hamers, van de vakgroep neerlandistiek aan de Faculteit Geesteswetenschappen der Palacký Universiteit te Olomouc, bedanken voor zijn behulpzaamheid en nuttige opmerkingen met betrekking tot de inhoud van de scriptie.

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING.....	6
I HET THEORETISCHE GEDEELTE	8
1 DE ARBEIDSMARKT	9
1.1.1 Inleiding.....	9
1.1.2 Wat is eigenlijk de arbeidsmarkt?	9
1.2 ARBEIDSMARKTBELEID	11
1.3 ECONOMISCHE VISIES OP DE ARBEIDSMARKT.....	12
1.3.1 Neo-klassieke economie.....	13
1.3.2 Het Keynesiaanse paradigma	15
1.3.3 Nieuwe Institutionele economie.....	16
1.3.4 Een vergelijking tussen economische scholen	17
1.3.5 Processen op de arbeidsmarkt	19
1.4 DE EUROPESE ARBEIDSMARKT	20
1.4.1 Vrij verkeer van arbeiders	20
1.4.2 De Europese werkgelegenheidsstrategie	21
1.4.3 De structurele fondsen van de EU	24
II HET ANALYTISCHE GEDEELTE	27
2 KARAKTERISTIEK VAN DE ARBEIDSMARKTEN	28
2.1 DE ONTWIKKELING OP DE ARBEIDSMARKT IN DE TSJECHISCHE REPUBLIEK	28
2.1.1 Kredietcrisis op de Tsjechische arbeidsmarkt.....	32
2.2 DE ONTWIKKELING OP DE ARBEIDSMARKT IN NEDERLAND	33
2.2.1 Kredietcrisis op de Nederlandse arbeidsmarkt.....	38
2.3 WERKLOOSHEIDSONTWIKKELING	40
2.3.1 Situatie in de Tsjechische Republiek	40
2.3.2 Situatie in Nederland.....	42
2.3.3 Samenvatting.....	44
2.4 RISICOGROEPEN OP DE ARBEIDSMARKT	45
2.4.1 Inleiding.....	45
2.4.2 Personen met verminderde werkcapaciteit.....	46
2.4.3 Oudere mensen	47
2.4.4 Jeugd en schoolverlaters.....	49
2.4.5 Ongeschoolde en laaggekwalificeerde mensen	51
2.4.6 Vrouwen	52
2.4.7 Samenvatting.....	53
2.5 WERKGELEGENHEIDSBELEID	54
2.5.1 Inleiding.....	54
2.5.2 Werkgelegenheidsbeleid in de Tsjechische republiek.....	55
2.5.3 Werkgelegenheidsbeleid in Nederland.....	61
2.5.4 Belangrijke instituties op de Nederlandse arbeidsmarkt	65
2.5.5 Samenvatting.....	67

2.6	DE LOONONTWIKKELING	68
2.6.1	Inleiding.....	68
2.6.2	Minimumloon in de Tsjechische Republiek.....	69
2.6.3	Minimumloon in Nederland	69
2.6.4	Ontwikkeling van het gemiddelde loon in Tsjechië.....	70
2.6.5	Ontwikkeling van de Cao - lonen in Nederland	72
2.7	ARBEIDSUREN	74
2.7.1	Situatie in de Tsjechische Republiek	74
2.7.2	Situatie in Nederland.....	75
2.8	KWALITEIT VAN HET MENSELIJKE KAPITAAL.....	76
2.8.1	Inleiding.....	76
2.8.2	Situatie in de Tsjechische Republiek	78
2.8.3	Situatie in Nederland.....	80
2.8.4	Samenvatting.....	84
2.9	BUITENLANDERS OP DE ARBEIDSMARKT	84
2.9.1	Situatie in de Tsjechische Republiek	84
2.9.2	Situatie in Nederland.....	87
2.9.3	Arbeidsmigratiebeleid	88
CONCLUSIE.....		91
RESUMÉ		93
SUMMARY		94
LITERATUURLIJST		95
LIJST VAN AFKORTINGEN.....		100
LIJST VAN GRAFIEKEN.....		101
LIJST VAN TABELS.....		102

INLEIDING

De wereldeconomie zit momenteel in de diepste recessie sinds de Grote Depressie in de jaren dertig van de twintigste eeuw. De huidige economische situatie heeft min of meer invloed op het leven van de hele maatschappij en niemand al nu kan zeggen dat hij of zij voor de gevolgen werd gespaard. Iedereen is een onderdeel van een macro-omgeving die grotendeels op basis van mogelijkheden van nationale economieën wordt ontwikkeld. De huidige economische recessie laat opnieuw de kwetsbaarheid van het marktsysteem zien. Net zoals in de jaren dertig, verspreidde zich de huidige crisis vanuit een lokaal naar een wereldwijd probleem. Vele economen constateren dat de Grote Depressie van de jaren dertig veel ernstiger was dan de huidige. Veel mensen vochten in de jaren dertig voor hun leven, niet om marktpositie of een vaste ontwikkeling. Ook het sociale systeem was veel minder ontwikkeld dan nu. De Grote Depressie betekende het verdwijnen van een groot aantal banken en de bevrozing van internationale commerciële transacties. Wij moeten aan de andere kant de verschillende rol van banken voor een gewone mens in de jaren dertig en nu opmerken. De samenhang tussen het bankwezen en het mensenleven is momenteel zeer hoog en raakt de fundamentele leerbehoeftes zoals (en vooral) het wonen. Als wij bijvoorbeeld op het niveau van huishoudelijke schuld in Tsjechië kijken (nu meer dan één biljoen CZK) kunnen wij in tegenstelling tot de jaren dertig een veel grotere kwetsbaarheid zien van mensen die werkloos zijn geworden. Het gevaar van de huidige recessie bevindt zich volgens mij op de langere termijn. Veel analisten verwijzen momenteel (februari 2010) naar het heropleven van de economie (volgens de ontwikkeling van bbp). Aan de andere kant bevindt zich de werkloosheid die in de loop van recessie secundair komt en haar stabilisatie komt heel langzaam. De huidige economische situatie geeft de maatschappij ook een duidelijk ethisch bericht om bij het beslissingsproces niet de term “de aangepastheid” te vergeten bijv. bij de leningen of ingeval van de maximalisatie van winst.

De hoge werkloosheid is momenteel een grote bedreiging voor elk land en heeft veel economische en sociale gevolgen. De werkloosheid is ook een psychologisch probleem en volgens psychologen zijn mensen meer bang voor de werkloosheid dan voor criminaliteit of de prijsstijging. De oorzaken van dit negatieve verschijnsel kunnen wij vaak in de onvoldoende werking van de arbeidsmarkt vinden. Elk land probeert de beste manier te vinden hoe de werkloosheid te controleren.

De beste resultaten (wat de werkloosheid betreft) hebben in Europa landen zoals Groot-Brittannië, Denemarken en vooral Nederland. Nederland bereikt al jaren de beste resultaten in de strijd tegen de werkloosheid. Vooral tussen de jaren 2000 en 2002 waren de resultaten uitzonderlijk en in verband met dit fenomeen begon te praten over het zogenaamde “Wonder van Nederland”.

Aan de andere kant staat de Tsjechische Republiek die de verandering van de centraal geleide economie naar de markteconomie in de afgelopen jaren doormaakte. De arbeidsmarkt is een zeer breed begrip dat wij vanuit verschillende perspectieven kunnen beschrijven. Ik wil in mijn werk een samengesteld beeld en een overzicht van belangrijke indicatoren geven betreffende de situatie op de arbeidsmarkt in Nederland en Tsjechië.

Het hoofddoel van deze scriptie is een karakteristiek van de arbeidsmarkten in Tsjechië en Nederland te geven met het accent op de vergelijking van beide landen. Het werk heeft ook andere doelstellingen. De belangrijkste daarvan zijn het definiëren van de huidige arbeidsmarkt en de passages in het theoretische gedeelte illustreren ook de werking van de gemeenschappelijke Europese arbeidsmarkt.

Dit werk is in principe bedoeld voor iedereen die zich voor de situatie op de arbeidsmarkt van de Tsjechische Republiek en Nederland interesseert en misschien denkt dat in de toekomst een mogelijkheid is om er te werken.

I. HET THEORETISCHE GEDEELTE

1 DE ARBEIDSMARKT

1.1.1 Inleiding

In dit gedeelte van het werk ligt de nadruk op het definiëren van de arbeidsmarkt vanuit een theoretisch oogpunt. In het eerste deel wordt de arbeidsmarkt algemeen gekarakteriseerd. In het tweede deel worden visies over de werking van de arbeidsmarkt en de rol van de overheid vermeld vanuit het perspectief van de belangrijkste economische scholen en dit deel beschrijft ook de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in tijd. Het laatste deel wijdt zich aan de arbeidsmarkt binnen de Europese Gemeenschap.

1.1.2 Wat is eigenlijk de arbeidsmarkt?

De arbeidsmarkt is economisch gezien een heel bijzondere markt. Deze markt onderscheidt zich duidelijk van de markten voor producten.

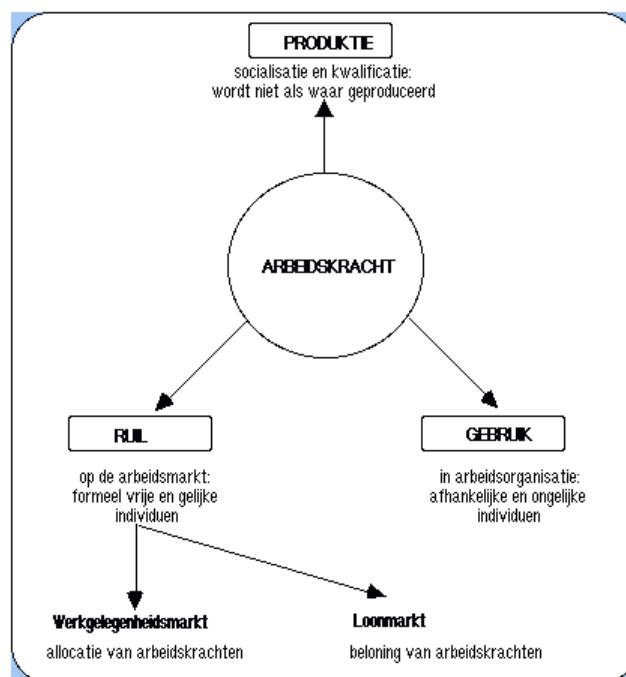
Diensten worden op de arbeidsmarkt door individuele personen aangeboden en door de individuele arbeidsorganisaties worden deze diensten gevraagd. Er ontstaat vraag en aanbod van arbeid wat eigenlijk de arbeidsmarkt vormt. De arbeidsmarkt heeft geen feitelijk zetel, het gaat om een abstracte markt. Zoals op iedere markt hebben ook op de arbeidsmarkt prijsvorming en ruil plaats. De prijs is het regulerend mechanisme van elke markt. Dit mechanisme zorgt ervoor dat vraag en aanbod zo ver mogelijk naar elkaar toe groeien. Of het regulerende mechanisme echt werkt hangt af van de marktkenmerken en van de invloed van de overheid. De prijs van het product noemen we op de arbeidsmarkt meestal loon. Het loon is een begrip dat veel verschillende, specifieke betekenissen kan hebben. Binnen een bepaald gebied krijgt loon een specifieke naam en betekenis. Wegens verschillende redenen¹ kan de prijs van arbeid zich niet helemaal vrij bewegen. Er zijn loonfluctuaties op de arbeidsmarkt die rond de ontwikkelingslijn cirkelen².

¹ De prijs van arbeid vormt een (groot of minder) gedeelte van de prijs van het product. Het loon behoort tot de kosten van de producent en de producent moet de positie op de markt behouden en kosten verminderen. Dus de prijs van het loon vormt de prijs van product. Op de prijs van arbeid hebben invloed ook concurrentiekracht, vakbonden, wetgeving, sociale politiek van werkgever en ook marktontwikkelingen zoals vraag en aanbod van werk, economische cyclus, prijsniveau, verwachting e.v.a.

² J. M. M. Zwegers – Organisatie van de arbeidsmarkt

Elke markt, dus ook de arbeidsmarkt, heeft een zelf-regulerend mechanisme dat voor evengewicht zorgt. Maar op de arbeidsmarkt is er bijna nooit evenwicht. Dit wordt vooral veroorzaakt door de vertraging tussen de vraag en het aanbod en onvoldoende elasticiteit van belanghebbende organisaties. Het is mogelijk prognoses te maken, dus de onzekerheid te minimaliseren, maar dat zal nooit perfect zijn. Een tekort aan vraag levert werkloosheid op. Moeilijk vervulbare vacatures zijn een gevolg van een aanbodtekort. Op de moderne arbeidsmarkt zijn aan de ene kant veel openstaande vacatures, maar aan de andere kant veel mensen zonder werk³.

De prijsvorming en de ruil behoren in essentie tot elkaar. Binnen het kader van de arbeidsmarkt onderscheiden wij een loonmarkt en een werkgelegenheidsmarkt. De loonmarkt heeft betrekking op de prijsvorming en de loonvorming. De werkgelegenheidsmarkt is gericht op de ruil en de allocatie van arbeid. Deze tweede markt wordt meestal de arbeidsmarkt in enge zin genoemd en de term arbeidsmarkt wordt bijna altijd gebruikt in deze beperkte betekenis van werkgelegenheidsmarkt.



Grafiek n. 1, Productie, ruil en gebruik van arbeidskrachten [bron: www.sociosite.net]

³ J. M. M. Zwegers – Organisatie van de arbeidsmarkt

Het doel van de inkomenspolitiek is een rechtvaardige verdeling van de gehele welvaart over alle groepen van werkenden en niet-werkenden. Het doel van de arbeidsmarktpolitiek is een zo rechtvaardig mogelijke spreiding van de beschikbaar-betaalde arbeid over alle burgers van het bepaalde territorium. In de tegenwoordige tijd, die door een van de diepste recessies in de markteconomie wordt gekarakteriseerd, verdragen deze doelstellingen elkaar erg slecht

1.2 Arbeidsmarktbeleid

Er zijn twee elementaire dingen kenmerkend voor de arbeidsmarkt – werkloosheid en openstaande vacatures. De werkloosheid kan zo groot zijn dat het ideaal van de ‘volledige arbeidsmarkt’⁴ te ver kan liggen. De existentie van openstaande vacatures zorgt ervoor dat een deel van de productiemogelijkheden niet gebruikt kan worden. Aan de andere kant veroorzaken de grote vraagoverschotten (op langere termijn) een daling van het welvaartsniveau.

Bij hoge werkloosheid en veel openstaande vacatures zal de overheid samen met de sociale partners⁵ streven naar beïnvloeding van de arbeidsmarkt om de doelen van het arbeidsmarktbeleid te kunnen realiseren. Aandacht voor de vastgestelde doelen, de gevolgde beginselen en gedragslijnen worden aangegeven met de term arbeidsbeleid.

Om de volledige werkgelegenheid te realiseren, moet het beleid gestalte krijgen. Het werkgelegenheidsbeleid sluit aan bij het macroniveau van de vraag. Dit beleid is gericht op het realiseren van voldoende arbeidsplaatsen. Op de bezetting van deze arbeidsplaatsen is het arbeidsvoorzieningsbeleid afgestemd. Dit beleid sluit aan bij het microniveau van het aanbod.

Door middel van het arbeidsvoorzieningsbeleid wordt een snelle doorstroming binnen de arbeidsmarkt nagestreefd. Dit geschiedt ter voorkoming van enerzijds onevenredig hoge werkloosheid en anderzijds productieverlies wegens een ondoelmatige afstemming van de

⁴ meer in het volgende hoofdstuk Economische visies van de arbeidsmarkt

⁵ De term ‘sociale partners’ is afkomstig van Nederland en Vlaanderen (gebruikt al in Tsjechië). Sociale partners is de naam voor werkgevers en werknemers. De werkgevers worden vertegenwoordigd door werkgeversorganisaties. De werknemers worden vertegenwoordigd door vakbonden.

vraag en aanbod. De uitvoering van het arbeidsvoorzieningsbeleid gebeurde door de arbeidsvoorzieningsorganisatie.

De discrepanties⁶ op de arbeidsmarkt kunnen zowel kwantitatief als kwalitatief zijn. Bij kwantitatieve afwijkingen is het aanbod ten opzichte van de vraag te groot of juist te klein. Bij kwalitatieve afwijkingen sluit het aanbod in onvoldoende mate aan bij de aanwezige vraag. Voor een werkgever is het dan niet mogelijk iemand te vinden die goed aansluit bij de bepaalde baan. Er zijn verschillende eisen waaraan de potentiële werknemer moet voldoen. Een van die eisen heeft betrekking op de gevolgde opleiding. Van het totale onderwijssysteem wordt onder meer verwacht dat de werkgevers kunnen beschikken over in voldoende mate geschoolde werknemers. De deelnemers aan het onderwijs verwachten dat de gevolgde opleiding de positie op de arbeidsmarkt verbetert. Aan verdere scholing van werkenden wordt de laatste jaren steeds meer aandacht besteed. Ook voor mensen die in het reïntegratiepakket⁷ worden opgenomen⁸.

1.3 Economische visies op de arbeidsmarkt

Er zijn in de economie verschillende stromingen of scholen met ieder een visie op de samenleving. Veel scholen uit de 19^{de} en 20^e eeuw zijn nog van invloed op de gangbare sociaal-economische denkbeelden. Niet iedere stroming heeft een even uitgesproken standpunt over de werking van de arbeidsmarkt.

Dit zijn de volgende scholen:

- neo-klassieke economie,
- Keynesiaans paradigma,
- (nieuwe) institutionele economie.

⁶ onderlinge afwijking, het uiteenlopen (vanDale)

⁷ Het reïntegratiepakket helpt mensen bij de reïntegratie op de arbeidsmarkt. Dit pakket bestaat uit trainingen, opleidingen, huisvesting, inkomen en zorg. Dit pakket is vaak bestemd voor gedeeltelijke arbeidsongeschikten of ex-drugs-verslaafden.

Ik heb gekozen voor de bovenstaande scholen omdat deze het meest bekend zijn en ze dichter bij de huidige samenleving staan. Er zijn ook andere scholen die in werking waren en in een paar landen nog geldig zijn – zoals de Marxistische stroming – de politiek van de volledige werkgelegenheid. De overheid werkt volgens Marx aan de instandhouding van de klassenmaatschappij door arbeiders uit te buiten. Kortom gezegd, in de visie van Marx is er niet ruimte voor een arbeidsmarktbeleid. Dit geldt ook voor de visie van de klassieke economen.⁹

1.3.1 Neo-klassieke economie

De neo-klassieke economie komt rond het einde van de negentiende en het begin van de twintigste eeuw op. Neo-klassieke economen geloven sterk in het marktmechanisme, net als hun voorgangers, de klassieke economen. Een belangrijk verschil is dat neo-klassieken hebben gevonden, dat de markt zelf niet alle problemen kan oplossen. Hoofdzakelijk monopolievorming verstoort de marktwerking en leidt tot een markthapering.

Neo-klassieken zien een rol voor de overheid in het bieden van voorwaarden waaronder het marktmechanisme optimaal kan functioneren.

De vooronderstellingen van de klassieke economen ten aanzien van de werking van de arbeidsmarkt worden door de neo-klassieken gedeeld.

Deze zijn als volgt samengevat:

1. Werkgevers en werknemers hebben vrij nauwkeurige informatie over de lonen en de arbeidsmogelijkheden op de arbeidsmarkt.
2. Werkgevers en werknemers zijn rationeel in economische zin. Werkgevers proberen de winsten te maximaliseren. Werknemers zijn gevoelig voor loonverschillen.

⁸ J. M. M. Zweegers – Organisatie van de arbeidsmarkt

⁹ I. Caerteling, R. van der Sluijs - Werk met beleid

3. Werkgevers en werknemers handelen individueel en niet in samenwerking met andere werkgevers, respectievelijk werknemers bij het nemen van beslissingen omtrent lonen en werkgelegenheid (ongeorganiseerdheid van kapitaal en arbeid).
4. Elke werkgever en werknemer vertegenwoordigt zo'n klein deel van de totale vraag, dat hun individuele beslissingen geen invloed hebben op de loonhoogte (volledige concurrentie).
5. Werknemers zijn volledig mobiel; ze zijn steeds bereid om van werkgever te veranderen.
6. Elke arbeid is uitwisselbaar (homogeniteit van arbeid).

Volgens de klassieke economen bestaat naast frictiewerkloosheid slechts vrijwillige werkloosheid¹⁰ bij mensen die niet tegen een bepaald loon willen werken. De neo-klassieke economen erkennen in tegenstelling tot klassieke economen ook onvrijwillige werkloosheid die ze als een gevolg van overheidsingrijpen vinden in situaties waarin de marktwerking wordt verstoord. Zaken als een minimumloon, ontslagrecht en invloed van werknemersverenigingen (loononderhandelingen en collectieve arbeidsovereenkomsten) verhinderen flexibele loonwijzigingen die fluctueren met de vraag naar en het aanbod van arbeid. Door de hogere lonen kunnen minder mensen in dienst worden genomen, waardoor de werkloosheid automatisch hoger ligt. De neo-klassieke economie denkt ook niet aan de onvrijwillige werkloosheid. De klassieke economen gaan uit van nutsmaximalisatie door een individu. Een uitkering brengt bestaanszekerheid en veel vrije tijd. Het aanvaarden van arbeid kost zeker aan de onderkant van de arbeidsmarkt veel vrije tijd en levert relatief weinig meerinkomsten op. Dus het hebben van een uitkering brengt een groter nut dan het werken. Neo-klassieken vinden dat de overheid niet zoveel regels aan de arbeidsmarkt moet opleggen en minder directe instrumenten moet gebruiken, zoals sociale zekerheid en regelgeving die de positie van werknemers versterken. Vooral de macht van vakbonden is voor neo-klassieken een nachtmerrie. De overheid moet de marktwerking juist bevorderen en niet beperken.

¹⁰ De uitsluiting van de werkloze die werkloos is of wordt door omstandigheden afhankelijk van zijn/haar wil.

1.3.2 Het Keynesiaanse paradigma

In de jaren 30 van de 20^e eeuw kwam de Britse econoom John Maynard Keynes¹¹ met de studie *de General Theory*¹². Deze theorie vormde na de Tweede Wereldoorlog de grondslag van de economische politiek in Europa. Keynes ontwikkelde de theoretische gedachten van de neo-klassieke economie dat de prijs van arbeid de markt bepaalt en daarmee is er sprake van een evenwicht op de arbeidsmarkt met volledige werkgelegenheid. De werkgelegenheid wordt volgens Keynes bepaald door de effectieve vraag en door het vertrouwen dat de werkgevers een kans hebben alle producten in de toekomst te verkopen. De effectieve vraag is niet altijd even groot, waardoor er in de tijd schommelingen in de economie optreden. Dit feit veroorzaakt een conjuncturele (cyclische) werkloosheid wat veroorzaakt werkloosheid door een tekort van de totale vraag naar goederen¹³. Deze werkloosheid is een vorm van onvrijwillige werkloosheid, omdat er niet genoeg banen zijn voor mensen die tegen het geldende loon willen werken. Ook in dit geval leidt de marktwerking niet tot een automatisch evenwicht tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De overheid moet nu ingrijpen als een balansstabilisator. De overheid heeft in dit geval de taak de vraag opnieuw te stimuleren en de werkloosheid te verminderen. De schommelingen in de economie worden hiermee verminderd, waardoor een stabiele economische ontwikkeling ontstaat¹⁴. Dit noemt Keynes de ‘anticyclische conjunctuurpolitiek’. Als gevolg van vraagstimulering kunnen begrotingstekorten bij de overheid ontstaan met inflatie. Keynes geeft de voorkeur aan deze inflatie boven economische stagnatie en werkloosheid. Bijkomend effect is dat de koopkracht daalt, omdat de goederenprijzen sneller stijgen dan de lonen. Dit heeft hetzelfde effect als een loondaling bij gelijkblijvende prijzen, maar voorkomt harde acties van de vakbonden. Deze visie van de rol van de overheid

¹¹ John Maynard Keynes (1883 – 1946) was een Brits econoom. Hij is vooral bekend geworden door het boek *The General Theory of Employment, Interest and Money* (De algemene theorie over werkgelegenheid, rente en geld), waarin hij de Keynesiaanse theorie beschrijft, waarmee hij de grondlegger zou worden van het naar hem vernoemde Keynesianisme (ook wel anticyclische begrotingspolitiek genoemd). (wikipedia.nl)

¹² *The General Theory of Employment, Interest and Money*

¹³ De conjuncturele werkloosheid ontstaat door te weinig bestedingen. Veel mensen zijn zonder werk omdat de bedrijven de producten niet kunnen verkopen, op de andere kant hebben werklozen geen geld om alle geproduceerde goederen te consumeren. Daarom spreekt Keynes over de volledige werkgelegenheid een uitgangspunt voor de economische groei. (als de reactie op deze filosofie ontstonden later andere economische scholen zoals het monetarisme rond M. Freedman of het ortoliberalisme).

¹⁴ A.H.G.M. Spithoven & Y.S Brenner - Mijlpalen in het economisch denken

betekende een revolutie in vergelijking met de andere bekende economische stromingen. Eerst heeft de overheid een actieve rol in de economie. Keynes is voorstander van een kapitalistisch systeem waarin de marktwerking en vrijheid in het beslissingsproces verzekerd zijn. Het kapitalistisch systeem moet onder directe invloed van de overheidscontrole zijn ter bescherming van werkgelegenheid en individuele vrijheid. Deze noodzakelijkheid ziet Keynes ook in de herverdeling van inkomens opdat er een sociale stabiliteit word bereikt¹⁵.

1.3.3 Nieuwe Institutionele economie

Als de grondlegger van de institutionele economie wordt Thorstein Veblen¹⁶. In tegenstelling tot de neo-klassieken zeggen institutionalisten dat het economische systeem geen perfect werkend systeem is. Volgens wetenschappers vinden institutionalisten de neo-klassieke economie te abstract en onvoldoende empirisch onderbouwd.

In de loop der tijd is een grote variëteit ontstaan in de institutionele economie. Vanaf de jaren 70 van de 20^{ste} eeuw ontstaat een nieuwe stroming binnen het institutionalisme – de nieuwe institutionele economie. Nieuw-institutionalisten, zoals Coase, Simon en Williamson, zien hun theorieën als complementair aan eerdere economische theorieën. Ze stellen dat de neo-klassieke economie niet volledig is. In plaats van de enkelvoudige doelstelling van winstmaximalisatie kent een bedrijf verschillende andere doeleinden. Binnen een bedrijf zijn verschillende partijen met eigen belangen en daarom leidt het besef over de winstmaximalisatie niet tot een optimale situatie.

De interactie tussen arbeidsvraag en -aanbod speelt zich af binnen de kaders van instituties. Het begrip institutie interpreteren we met verschillende termen. Institutie kan slaan op organisaties waarbinnen bepaalde handelingspatronen zijn verankerd, maar ook op de in regels gestolde waarden zelf. Instituties proberen daarnaast een machtsongelijkheid meer in evenwicht te brengen.

¹⁵ I. Caerteling, R. van der Sluijs - Werk met beleid

¹⁶ Thorstein B. Veblen (1857 - 1929) was een Amerikaans econoom en socioloog van Noorse afkomst, Hij is bekend om zijn kritiek op de orthodoxe economische theorieën van zijn tijd. Hij was de vertegenwoordiger van het Institutionalisme en het Technocratie.

Resultaten van hun activiteit zijn bv. rechtsbescherming voor werknemers ten opzichte van werkgevers zoals ontslagbescherming en het wettelijk minimumloon. Bovendien geldt een stelsel van sociale zekerheid wanneer de werknemer geen inkomen uit arbeid meer ontvangt, bijvoorbeeld een werkloosheidsuitkering, een arbeidsongeschiktheidsuitkering of bijstand.

In tegenstelling tot de neo-klassieken zien de institutionalisten de arbeidskracht niet als een homogeen en uitwisselbaar geheel. Er is sprake van een kwaliteitsverschil tussen werknemers en dit verschil is niet altijd zichtbaar. Werkgevers moeten dan onderzoek doen om tot de optimale keuze van personeel te komen. Hiermee ontstonden zoekkosten, screeningskosten en kosten voor contractonderhandeling. Deze en andere kosten die in het economisch verkeer ontstonden ten behoeve van het tot stand brengen van een transactie en het borgen van naleving van die transactie, worden transactiekosten genoemd. Hoe groter de onzekerheid in een transactieproces is, hoe hoger de transactiekosten zijn.

Instituties helpen deze transactiekosten te verminderen door reductie van onzekerheid in nieuwe relaties, ze helpen het vertrouwen te genereren en daardoor zijn minder kosten nodig om de relaties op te stellen en te handhaven. Aan de andere kant brengen wet- en regelgeving ook weer extra transactiekosten met zich mee door wettelijke, administratieve verplichtingen. De voorstanders van het institutionalisme zien de rol van de overheid vast verbonden met de arbeidsmarkt. Er bestaat een groot aantal instituties en de overheid speelt daartussen veel specifieke rollen..

1.3.4 Een vergelijking tussen economische scholen

De drie genoemde economische scholen - neo-klassieke economie, het Keynesiaans paradigma en de (nieuwe) institutionele economie hebben verschillen. In onderstaande tabel hebben wij deze verschillen op een rij gezet, vanuit de aspecten werking van de arbeidsmarkt, beïnvloeding van de arbeidsmarkt en rol voor de overheid¹⁷.

¹⁷ I. Caerteling, R. van der Sluijs - Werk met beleid

Tabel 1: *Drie economische scholen op hoofdlijnen* [bron: I. Caerteling, R. van der Sluijs - Werk met beleid]

	NEO-KLASSIEKE ECONOMIE	KEYNESIAANS PARADIGMA	(NIEUWE) INSTITUTIONELE ECONOMIE
Werking van de arbeidsmarkt	De markt werkt goed, alleen monopolie-vorming leidt tot perverse effecten. Sociale zekerheid en macht van vakbonden verhinderen markt-werking en leiden tot onvrijwillige werkloosheid. Ondoorzichtigheid van arbeidsmarkt leidt tot tijdelijke werkloosheid	Een te lage effectieve vraag veroorzaakt conjuncturele werkloosheid	De arbeidsmarkt werkt niet perfect en daarom is er een structurele werkloosheid. Er is sprake van begrensde rationaliteit, onvolledige informatie en pluriforme doeleinden, waardoor de arbeidsmarkt ondoorzichtig is. Er worden transactiekosten gemaakt om de ondoorzichtigheid te verminderen.
Beïnvloeding van de arbeidsmarkt	Vakbonden en sociale zekerheid beïnvloeden de arbeidsmarkt, omdat het markt-werking tegengaat. Hierdoor is geen sprake van flexibele wijzigingen die fluctueren met de vraag naar en het aanbod van arbeid	Keynes noemt niet expliciet zaken die van invloed zijn op de werking van de arbeidsmarkt, behalve het economisch systeem zelf (conjunctuur)	De arbeidsmarkt is geïnstitutionaliseerd en daarmee mede door waarden en normen bepaald
Rol voor de overheid	De overheid moet marktwerking bevorderen. Sociale zekerheid en het bevorderen van de macht van vakbonden doen dit juist niet De overheid grijpt dus op de verkeerde manier in.	In tijden van teruglopende effectieve vraag, moet de overheid de vraag stimuleren, voornamelijk door te investeren	De overheid bemoeit zich nu eenmaal op diverse terreinen met de arbeidsmarkten heeft hierdoor niet een specifieke rol, maar meerdere rollen

1.3.5 Processen op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt heeft in principe twee belangrijke functies¹⁸. De arbeidsmarkt moet een bijdrage leveren aan economische efficiency, waarbij werknemers slechts worden gezien als een factor in het productieproces. Tegelijkertijd moet de arbeidsmarkt bestaanszekerheid bieden door stabiele lonen en baan- of inkomenszekerheid en waarborgen voor redelijke arbeidsomstandigheden. Deze twee functies hebben in veel opzichten tegenstrijdige functies in het uiterlijk van lage productieinkomens versus hoge lonen en flexibiliteit versus baan zekerheid. Door deze tegenover staande functies zal de arbeidsmarkt nooit een perfect-werkende markt kunnen zijn. Dit feit wordt in het dagelijkse leven vooral uit de werkloosheid gebleken. De werkloosheid hangt vaak af van de economische positie van een bepaald land. Werkloosheid is een uiting van een mismatch tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod en heeft verschillende oorzaken. Zo ontstaan sectoren waarin de vraag naar arbeid hoger is dan het aanbod van werkplaatsen. Een groot probleem is ook lage vakkundigheid van de werkzoekenden, vaak is hun kwalificatie voor de werkgever onvoldoende. Het andere probleem heeft een geografisch en demografisch karakter – de plaats waar vraag en aanbod zich bevinden kan verschillen en zo ontstaat de frictiewerkloosheid¹⁹. Deze werkloosheidsvorm hangt met de ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt samen. Dit type van werkloosheid is in de huidige maatschappij snel gestegen, omdat mensen vaak van baan wisselen en meer specifieke eisen hebben. De huidige werknemers kunnen ook een langere periode zonder werk blijven vanwege het bestaan van het sociaal systeem en zo kunnen ze de zoekperiode verlengen. Deze factoren bepalen de hogere mate van frictiewerkloosheid in de maatschappij. De arbeidsmarkt wordt gevormd door werknemers, werkgevers, de staat en veel andere eenheden. Er worden veel maatregelen door instituties bepaald die de vrijheid van de arbeidsmarkt beperken. Het gaat vooral over de volgende²⁰:

18 J. H. F. Junggeburst - De arbeidsmarkt in het spanningsveld van economische efficiency en bestaanszekerheid: de arbeidsmarkt in economisch-sociologisch perspectief.

19 frictiewerkloosheid ontstaat omdat er tijd verstrijkt tussen het werkloos worden en het vinden van de reeds aanwezige vacature. Deze werkloosheid kan verminderd worden door een betere informatievoorziening van bijvoorbeeld de arbeidsbureau's (allemaal een aansluiting op het internet en een actueel vacaturebestand!) en kortere sollicitatieprocedures (www.kerneconomie.nl)

20 I. Caerteling, R. van der Sluijs - Werk met beleid

- Er is geen sprake van volledige concurrentie op de arbeidsmarkt. De hoogte van het loon wordt op de huidige arbeidsmarkt secundair omdat mensen geen vrije keus hebben tussen werken en niet-werken, wat primair het aanbod op de arbeidsmarkt bepaalt. De hoogte van het loon wordt vooral bepaald door organisaties die de werknemers ondersteunen (in Nederland in hoge maat). Hierdoor delen wij de arbeidsmarkt in een loonmarkt en een werkgelegenheidsmarkt. Op de loonmarkt worden werkcondities en lonen behandeld. Vanwege de institutionalisering heerst op de loonmarkt geen concurrentie tussen werknemers. Op de werkgelegenheidsmarkt gaat het om de ruil van vraag en aanbod. Hier bestaat tussen werknemers de concurrentie vanwege het kwaliteitsverschil.
- Op de arbeidsmarkt staan werkaanbieders en werkvragers in een verschillende positie. Om dit verschil van macht te verminderen, ontstaan er op de arbeidsmarkt specifieke instituties ter bescherming van de zwakkere onderhandelaar – de werknemer.
- Ten derde is er sprake van ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt. Werknemers en werkgevers worden onvoldoende geïnformeerd over elkaar en over de marktomgeving. Er bestaan verschillende informele netwerken van werkgevers en werkzoekenden die beschikbare data's geven. Deze data worden door verschillende criteria geclassificeerd zoals opleiding, werkervaring... Er kan belangrijke informatie in databases ontbreken wat een barrière kan zijn voor mogelijk succes. Succes van de werkvrager kan ook beïnvloed worden door de irrationale factoren zoals waarden en normen van de werkgever. De keuze voor een bepaalde werknemer is dus een combinatie van veel voorziene, onvoorziene, objectieve, rationele en irrationele factoren.

1.4 De Europese arbeidsmarkt

1.4.1 Vrij verkeer van arbeiders

Sinds 1 januari 1992 kunnen burgers vanuit alle landen van de Europese Unie en de Europese Economische Ruimte in iedere andere lidstaat gaan werken. Er ontstond het vrij verkeer van werknemers bij het vormen van een interne markt binnen de EU waarin goederen

zonder beperking verhandeld konden worden. Sinds de jaren 80 bleek dat het vrije verkeer van personen een volgende stap vormt op de weg tot de integratie van de staten.

Het vrije verkeer van personen (werknemers) werd al vastgesteld als een grondbeginsel in de Europese Gemeenschap in artikel 39. Dit verdrag bevat het recht om zich te verplaatsen binnen het grondgebied van de verschillende lidstaten en ook de mogelijkheid er te blijven of er te werken. De nationale overheden en de EU zijn belangrijke initiators bij de completering van grensoverschrijdende arbeidsmarkten voor werknemers, vooral voor de hoogopgeleiden. De nationale overheden en de EU hebben ook de macht om institutionele veranderingen in kracht te zetten om de migratie te bevorderen, maar hebben ze ook een sterk regulerende functie in het organisatieveld²¹.

1.4.2 De Europese werkgelegenheidsstrategie

In 1997 bereikte de werkloosheid in Europa bijna 17 miljoen mensen en het jaarlijkse werkloosheidspercentage was meer dan 10%. Veel lidstaten van de Europese Unie vochten tegen hoge werkloosheid, lager niveau van economische activiteit en lage werkgelegenheid.

De werkloosheid is tot een gemeenschappelijk Europees probleem uitgegroeid en zo werd in het kader van de top van Luxemburg²² de Europese werkgelegenheidsstrategie²³ (EWS) gevormd. Er werd een reeks richtlijnen met betrekking tot de actieve werkgelegenheid ontwikkeld die ook preventieve maatregelen bevatte. De doelstelling van de Europese Unie voor de lange termijn is de werkgelegenheid te verhogen boven de 70% tot een niveau dat vergelijkbaar is met de VS en Japan. In het kader van de EWS coördineren de lidstaten hun werkgelegenheidsbeleid op basis van de *jaarlijkse nationale actieplannen*, gebaseerd op de specifieke omstandigheden van elk land. Bij de vorming van het actieplan moeten zo veel

²¹ <http://www.euractiv.cz/rozsirovani-eu/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu>

²² In 1993 werd zogenaamd Wit boek (The White Paper) uitgegeven. Dit document bevatte de strategie voor de groei van de werkgelegenheid en concurrentievermogen in de EU. Op basis van dit document ontstond op de top van Luxemburg in 1997 de Europese werkgelegenheidsstrategie (EWS).

mogelijk actoren worden betrokken - vakbonden, werkgevers, lokale en regionale overheden. Deze plannen volgen elkaar op en bepalen de doelen voor het volgende jaar. De lidstaten zijn verplicht de plannen na te komen. De nationale actieplannen worden ter beoordeling gepresenteerd aan de Europese Commissie en de Raad van Ministers²⁴.

Een belangrijk kenmerk van de Europese werkgelegenheidsstrategie is de complexiteit die in de interactie tussen het werkgelegenheidsbeleid en andere beleidsterreinen (onderwijs-, sociale en regionale politiek) zit. De Europese werkgelegenheidsstrategie is gebaseerd op vier pilaren:

- bevordering van de werkgelegenheid,
- bevorderen van het ondernemerschap,
- een ondersteuning van het aanpassen van bedrijven en werknemers aan verandering (adaptabiliteit),
- een bevordering van gelijke kansen voor alle mensen²⁵.

Bevordering van de werkgelegenheid

De eerste pilaar is gericht op het creëren van de vaardigheden en competenties van de werklozen bij de toetreding tot de arbeidsmarkt, ondersteuning van deze mensen bij het zoeken naar werk en motivatie om de baan te behouden. Het bevat twee belangrijke elementen - het voorkomen van werkloosheid en het bevorderen van activering van mensen. Kwaliteit van het onderwijs, voorbereiding voor het beroep en levenslang leren zijn de belangrijkste middelen om ervoor te zorgen dat mensen vaardigheden en kennis hebben die de kansen op een goede baan vergroot. Levenslang leren is dus de basis voor een strategie om naar een kennismaatschappij over te gaan.

²³ De Europese werkgelegenheidsstrategie stimuleert de uitwisseling van informatie en het overleg tussen de lidstaten. Het is de bedoeling zo samen oplossingen of beproefde methoden te vinden om overal in de EU meer en betere banen te creëren.

²⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.htm

Hier is het noodzakelijk om rekening te houden met significante verschillen ten opzichte van het volwassenenonderwijs tegenover het initiële onderwijs zolang het over tijdstip, de duur, de kosten en winst gaat. De ontwikkeling van het levenslang leren eist de uitbreiding van de capaciteit van publieke middelen voor dit gebied²⁶.

Bedrijfsondersteuning

De tweede pilaar is gericht op vereenvoudiging van de regels en voorschriften voor de oprichting en het expanderen van bedrijven, met de nadruk op het stimuleren van de groei van kleine en middelgrote ondernemingen. Richtlijnen in het kader van deze pilaar zijn gericht op het bevorderen van de informatiestand en het creëren van gunstige zakelijke voorwaarden en fiscale stelsels om nieuwe banen te creëren. Daarmee hangt vermindering van de administratieve lasten voor nieuwe firma's ,het aanstellen van werknemers en gemakkelijkere toegang tot kapitaal samen²⁷.

Adaptabiliteit

De derde pilaar is gericht op de modernisering van de arbeidsorganisatie en het vermogen van bedrijven en mensen zich aan structurele veranderingen op de arbeidsmarkt aan te passen, als gevolg van de snelle technologische vooruitgang.

In de jaren 90 en later ondergingen de lidstaten herstructurering door die nieuwe technologieën en dat heeft nieuwe marktomstandigheden met zich meegebracht. Dit blijkt vooral uit hardere concurrentie.

Adaptabiliteit in ondernemingen zou zich moeten richten op de afschaffing van belemmeringen voor investeringen in personeel en op de accentuering op verdere scholing in bedrijven of het gebruik van bijscholingscursussen om de bedrijven te restructureren in

²⁵ http://politicsforpeople.org/business/research/pdf_res_brief/sb02-98.pdf

²⁶ <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/EMPLOYABILITY.htm>

²⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/entrepreneurship.htm>

plaats van werknemers te ontslaan²⁸.

Gelijke kansen

De vierde pilaar van de EWS heeft betrekking tot de bevordering van gelijke kansen en mogelijkheden voor mannen en vrouwen om het arbeidsleven en gezinsleven te combineren.

Deze inspanning volgt met name uit het feit, dat de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt markt stijgt en dat zou een belangrijk aspect kunnen zijn van de toekomstige ontwikkeling van de werkgelegenheid in de Unie. Vrouwen moeten meer worden betrokken bij het invullen van de nieuwe banen omdat ze meer door werkloosheid getroffen worden dan mannen en daarom is er een noodzaak om meer aandacht te schenken aan een geschikt actief werkgelegenheidsbeleid die voor een gelijke behandeling inzake werkgelegenheid moet zorgen. De problematiek van gelijke kansen moet ook rekening houden met de personen wier beroepskwalificatie eerder werd gevraagd, maar door de overgang naar een kennismaatschappij onaantrekkelijk zijn geworden. Dit gebied is verder gericht op aanzienlijke vermindering van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en de integratie van personen met een handicap in het werkproces²⁹.

1.4.3 De structurele fondsen van de EU

Om de bovenstaande doelstellingen te ondersteunen ontstonden in het kader van de Europese Unie fondsen, die de belangrijke projecten financieren.

Het Regionaal Beleid van de Europese Unie is een weerspiegeling van het beginsel van solidariteit binnen de Europese Unie. De rijkere landen dragen aan de ontwikkeling van armere landen en regio's bij om de kwaliteit van het leven van mensen te verbeteren in de hele Europese Unie.

²⁸ <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/adaptability.htm>

²⁹ [Http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/EQUALOPPORTUNITIES.htm](http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/EQUALOPPORTUNITIES.htm)

De Europese Unie beschikt over drie hoofdfondsen:

- Structuurfondsen:
 - het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO)
 - het Europees Sociaal Fonds (ESF)
- Cohesiefonds (CF)

De lidstaten van de Europese Unie kunnen door het gebruik van verschillende operationele programma's financiële steun van EFRO, ESF, CF krijgen. De belanghebbende organisaties kunnen een strategisch project uitvoeren (of laten uitvoeren door speciale firma's) en daarna na de goedkeuring van dit project ontvangen ze een bepaald gedeelte (of hele bedrag) van de kosten van het project terug³⁰.

Het Europees Sociaal Fonds (ESF)

Het ESF werd in 1960 opgericht. Dit fonds is het belangrijkste instrument van het sociaal werkgelegenheidsbeleid van de Europese Unie en biedt financiële steun aan de systemen van onderwijs, bijscholing en het creëren van banen. De ESF-steun is vooral op werkloze jongeren, langdurig werklozen, sociaal achtergestelde groepen en vrouwen gericht.

Het ESF is het belangrijkste financiële instrument waarmee de Europese Unie haar strategische doelstellingen inzake het werkgelegenheidsbeleid in de praktijk overdraagt³¹. In 2000 begon het project van de integratie van arbeidsmarktsbeleid van lidstaten om de Europese werkgelegenheidsstrategie in praktijk uit te voeren. De lidstaten van de EU werken samen in deze strategie om bepaalde doelen te bereiken. De voornaamste doelen zijn bv. de voorbereiding van mensen op een beroep, het creëren van een beter arbeidsmilieu e.v.a. Het ESF biedt financiële middelen voor de programma's die de ontwikkeling of het herstel van de

³⁰ <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy>

³¹ Het ESF werd door het Verdrag van Rome gesticht en is het oudste structuurfonds. Meer dan 40 jaar investeert dit fonds in associatie met de lidstaten in programma's betreffende de ontwikkeling van deskundigheid en het werkpotentiaal.

werkgelegenheid van mensen ondersteunen. Dit fonds richt de steun in de strategisch langdurige programma's in het kader van regio's (vooral de achterblijvende) van de EU en helpt bij actualisatie en modernisatie van vaardigheden van werknemers en bij de ontwikkeling van het ondernemersmilieu. De lidstaten plannen samen met de Europese Commissie programma's in samenwerking met een breed scala van organisaties zowel uit de publieke als de particuliere sector. Onder deze organisaties behoren nationale, regionale en lokale overheden, onderwijs- en opleidingsinstellingen, verenigingen en sociale partners, namelijk de vakbonden, beroepsverenigingen en individuele bedrijven³².

³² <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy>

II. HET ANALYTISCHE GEDEELTE

2 KARAKTERISTIEK VAN DE ARBEIDSMARKTEN

2.1 De ontwikkeling op de arbeidsmarkt in de Tsjechische Republiek

Na 1990 hebben belangrijke structurele veranderingen op de Tsjechische arbeidsmarkt plaatsgevonden. Een belangrijke rol speelden aan de vraagkant van de arbeidsmarkt een groei van de arbeidsproductiviteit en de economische ontwikkeling en de aanbodkant werd beïnvloed door demografische ontwikkelingen. De belangrijkste veranderingen in de arbeidsmarkt waren - een verandering in de structuur van de beroepsbevolking (relatie tussen het aantal werkenden en werklozen) en verandering in de structuur van de werkgelegenheid (relatie tussen het aantal werknemers in arbeidsverband met zijn werkgever en zelfstandigen). Er werden ook andere structurele veranderingen op de arbeidsmarkt gerealiseerd bv. die in de economische activiteit en werkgelegenheid van jeugd en oudere werknemers en een verandering van het werkgelegenheid in het kader van regio's. Het pensioensysteem werd veranderd wat betekende dat meer dan 250.000 (5 % werkkrachten) arbeiders met pensioen³³ gingen, ook het werkloosheidsniveau in de regio's begon te verschillen. Steeds meer jongeren gingen naar universiteiten en gingen niet gelijk werken – kortom, dit was een periode van veranderingen in de verhoudingen. Deze structurele veranderingen betekenden op de arbeidsmarkt een impact op de sociaal-economische realiteit van de Tsjechische maatschappij, omdat er een verandering heeft plaatsgevonden van een situatie van gebrek aan werkkrachten naar het onbekende fenomeen van werkloosheid. Een even belangrijke verandering was een snelle groei van het aantal zelfstandigen die naast werknemers en firma's het algemene ondernemingsmilieu van de Tsjechische Republiek vormen³⁴.

Voor 1990 hadden binnenlandse producenten (als gevolg van de centrale organisatie) een beslissende invloed op de productie en distributie op de markt van producten en diensten. Dus bedrijven werden tegen de invloed van de wereldmarkt "beschermd". Sterke regulering in arbeidsrelaties heeft medewerkers beschermd en bracht een hoge mate van werkzekerheid en stabiliteit van banen wat tot lage prestaties en een laag rendement van arbeid leidde. Op de

³³ Als gevolg hiervan begon de pensioengrens te stijgen.

³⁴ M. Kotýnková - Strukturální změny českého trhu práce v letech 1990–2006

arbeidsmarkt heeft lage arbeidsproductiviteit geheerst als gevolg van overwerkgelegenheid die met ineffectief gebruik van arbeid werd geassocieerd. Gecentraliseerde controle van lonen leidde tot een lage loonstijging en weinig initiatief met betrekking tot het doorvoeren van technische innovatie. Deze factoren droegen tot de algemene technische en technologische achterstand bij. Economische hervorming werd sinds het begin van de jaren negentig gericht op het creëren van een effectief functionerende markteconomie met inbegrip van een effectief functionerende arbeidsmarkt waarop geleidelijke loonregulatie zou verdwijnen. Gedurende het jaar 1990-1991 werden enkele ontbrekende sociale instellingen gesticht zoals arbeidsbureaus, organisaties van de sociale dienst, moderne vakbewegingen e.a.³⁵.

In het begin van de jaren negentig begon een transformatie van een geplande economie in een volledige arbeidsmarkt, die in het kader van belangrijke organisatorische-, institutionele- en wetswijzigingen plaatsvond. Het aantal staatsbedrijven werd verminderd en de sfeer van potentiële werkgevers werd door privé firma's en particulieren uitgebreid. Tegelijkertijd is de omvang van de gemiddelde onderneming aanzienlijk gestegen. Dat droeg onder meer aan grotere flexibiliteit in de behoeften van de markt voor goederen bij.



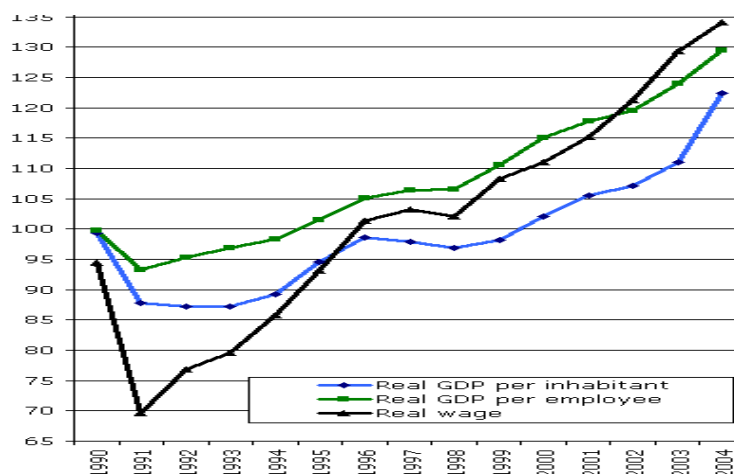
Grafiek n. 2, Werkloosheidscijfers in Tsjechië vanaf 1980 t/m 2009

[bron: www.imf.org]

³⁵ M. Kotýnková - Strukturální změny českého trhu práce v letech 1990–2006

De werkgelegenheid was in 1991-1992 met 300 duizend banen gedaald en dat leidde tot een progressieve ontwikkeling van werkloosheid. De werkloosheid bleef echter op een laag niveau omdat de gepensioneerde werknemers en buitenlanders de arbeidsmarkt hadden verlaten. De economische groei is in de jaren 1993-1996 gestegen en de werkgelegenheid nam weer met 100 duizend mensen toe. De werkloosheid was laag (het aantal werklozen was ongeveer 200 duizend mensen). Deze economische transformatie werd als het "Tsjechisch wonder" aangeduid. Een groot aantal bedrijven werd gedurende de eerste helft van de jaren negentig door privatiseringsfondsen gecontroleerd. Veel van deze fondsen werden gecontroleerd door banken waarin de staat de belangrijkste aandeelhouder was. Deze situatie werd de "cross-ownership" genoemd en werd door onvoldoende stimulansen op het gebied van herstructurering op het bedrijfsniveau gekarakteriseerd. Daarna werd de situatie door bepaalde bezuinigingsmaatregelen en door de privatisering van banken en grote bedrijven veranderd. De economische prestaties zijn sinds 1997 vanwege deze impact afgenomen. De situatie in deze periode leidde tot nodige veranderingen in betrekking met de herstructuralisering en modernisatie van de productie³⁶.

In de periode vanaf 1997 zijn de vraag naar arbeid en economische prestaties gedaald. Het resultaat ervan was een daling van de werkgelegenheid in de periode 1997-1999 met 200 duizend plaatsen en een stijging van de werkloosheid tot het maximum van 450 duizend mensen in 1999.



Grafiek n. 3, Trends in arbeidsproductiviteit [bron: www.czso.cz]

³⁶ M. Kotýnková - Strukturální změny českého trhu práce v letech 1990–2006

De economische prestaties zijn sinds het jaar 2000 gestegen, maar de werkgelegenheid stagneerde.

De werkgelegenheid begon sinds het jaar 2005 opnieuw te stijgen. De toegang van buitenlandse investeerders tot de Tsjechische markt is een kenmerk van de periode vanaf het eind van de jaren negentig geworden. Deze investeerders hebben nieuwe vormen van arbeidsorganisatie, nieuwe technologieën en nieuwe productieprocessen meegebracht. De hele periode tussen 1997-2004 wordt gekarakteriseerd door een daling van de werkgelegenheid. Deze daling werd tijdens de recessie niet alleen door de economische cyclus veroorzaakt, maar het ging ook om de groei van de arbeidsproductiviteit. Het verschil tussen toenemende economische groei aan de ene kant en stagnerende werkgelegenheid aan de andere kant bleek tussen 1999-2004 uit het feit dat de economische ontwikkeling door de modernisatie van de productie (niet door de stijging van de arbeidstijd)³⁷ werd bereikt³⁸.

De arbeidsproductiviteit was in het begin van de jaren negentig heel laag vanwege een grote technologische achterstand. Dit grote verschil in arbeidsproductiviteit is vooral duidelijk ten opzichte van de oude lidstaten van de Europese Unie (EU-15).

De tweede helft van de jaren negentig werd gekarakteriseerd door:

- herstructurering van bedrijven
- rationalisering van arbeid
- vervanging van verouderde technologieën door nieuwe

Daardoor werd een goed milieu gevormd dat een hoog tempo van werkproductiviteit mogelijk maakte wat blijkt uit de kleinere verschillen tussen werkproductiviteit in Tsjechië en de EU-15.

³⁷ Intensieve manier van ontwikkeling is herstructurering en rationalisering van de productie, invoering van nieuwe technologieën en vormen van arbeidsorganisatie

³⁸ Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006 (Ministerstvo práce a sociálních věcí)

Tussen de jaren 2005-2006 was er een sterke groei van het aantal banen, maar de werkloosheid daalde niet. De vraag naar arbeid werd deels door tewerkstelling van buitenlanders voldaan. De gastarbeiders waren bereid om vacatures voor slechtere arbeidsvoorwaarden te aanvaarden dan de Tsjechische werknemers. Deze situatie bewees het feit dat in de Tsjechische maatschappij al groepen van langdurig werklozen werden gevormd die buiten de arbeidsmarkt staan.

2.1.1 Kredieterisis op de Tsjechische arbeidsmarkt

De economische crisis stuurde de arbeidsmarkt in de Tsjechische Republiek in een jaar tijd tien jaar terug in de tijd. De arbeidsbureaus hadden aan het eind van 2009 meer dan een half miljoen geregistreerde werklozen en slechts iets meer dan 38 duizend vacatures – dus waren er 12 kandidaten per vacature. Zo'n slechte situatie was voor het laatst voorgekomen in september 1999. Hoewel het aantal werklozen minder was (ongeveer 470 duizend), waren er ook minder vacatures. Het aanbod van vacatures was in september 1999 volgens gegevens van het Ministerie van Arbeid en Sociale Zaken 36 650 vacatures en de score was 12,8 vacatures/kandidaat.

De werkloosheid is in september in de Tsjechische republiek traditioneel gedaald. Mensen gingen na de vakantie weer werken en bedrijven namen nieuwe medewerkers in dienst. Deze trend werd echter in 2008 onderbroken en dat was het eerste teken van de vertragende economie. Toch was september 2008 een recordmaand. Voor de ongeveer 315 duizend werklozen waren bijna 140 duizend vacatures dus 2,3 kandidaten voor een baan. De beste situatie op de arbeidsmarkt was in Plzeň, Praag en Pardubice (bijna 2 banen voor één kandidaat). Deze situatie op de arbeidsmarkt werd een jaar later geheel veranderd. Vacatures zijn door de neergaande conjunctuur in de voornaamste automobiellindustrie gedaald. De crisis heeft steeds een sterke invloed op verschillende industrietakken bv. op de glasindustrie. Het resultaat van deze ontwikkeling kunnen wij ook in de bovengenoemde regio's zien. Praag –

West had bijvoorbeeld in september 2009 één vacature voor 4,3 kandidaten en Pardubice 5,7 kandidaten/vacature³⁹.

Tabel 2, Situatie van Tsjechische firma's in de huidige economische crisis per regio [bron: www.czso.cz]

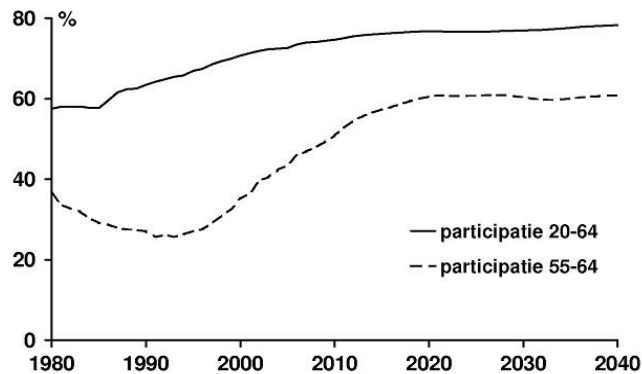
Gewest	verval van orders		tijdelijke onderbreking van werk		impact van de crisis (in %)	
	>25 %	10-25 %	2 weken	3 weken	principeel	geen
Jihočeský	20	40	30	8,3	30,8	23
Jihomoravský	24,3	37,4	22,4	7,5	33,1	17,7
Karlovarský	20,8	33,3	37,5	8,3	32,1	14,3
Královéhradecký	39,7	32,8	25,9	13,8	41,3	22,7
Liberecký	37,5	34,4	21,9	3,1	42,1	15,8
Moravskoslezský	25	32,9	19,7	9,2	32,2	15,6
Olomoucký	29,1	32,7	20	12,7	42,4	16,7
Pardubický	33,3	46,3	37	7,4	44,6	16,9
Plzeňský	33,3	40	40	16,7	50	11,8
Praha	25	37,5	12,5	8,3	26,6	25
Středočeský	31	35,6	18,4	10,3	33,7	16,3
Ústecký	25,6	44,2	16,3	4,7	40,4	17,3
Vysočina	24,1	28,9	22,9	9,6	30,3	16,2
Zlínský	29,6	34,6	29,6	12,3	45,7	11,9

2.2 De ontwikkeling op de arbeidsmarkt in Nederland

Nederland is vandaag een van de landen met de laagste werkloosheid, maar dat was niet altijd het geval. In de tweede helft van de jaren zeventig en de eerste helft van de jaren tachtig van de twintigste eeuw was de werkloosheid in Nederland hoger dan in de meeste andere Europese landen. In 1983 klom het werkloosheidspercentage tot 12% en de participatie van de beroepsbevolking (16 - 64 jaar) was slechts 59% tegenover 66% in de Europese Unie. In 2000 was het percentage van de werknemers in Nederland gestegen tot 73%, terwijl het EU-gemiddelde slechts iets hoger dan in 1983 was (ongeveer 70%)⁴⁰.

³⁹ <http://www.finance.cz/zpravy/finance/123246-nezamestnanost-klesa-pracovni-trh-doznava-zmen/>

⁴⁰ J. de Koning, R. Layard, S. Nickell and N. Westergaard-Nielsen – Politics for full employment



Grafiek n. 4, Arbeidsparticipatie in Nederland

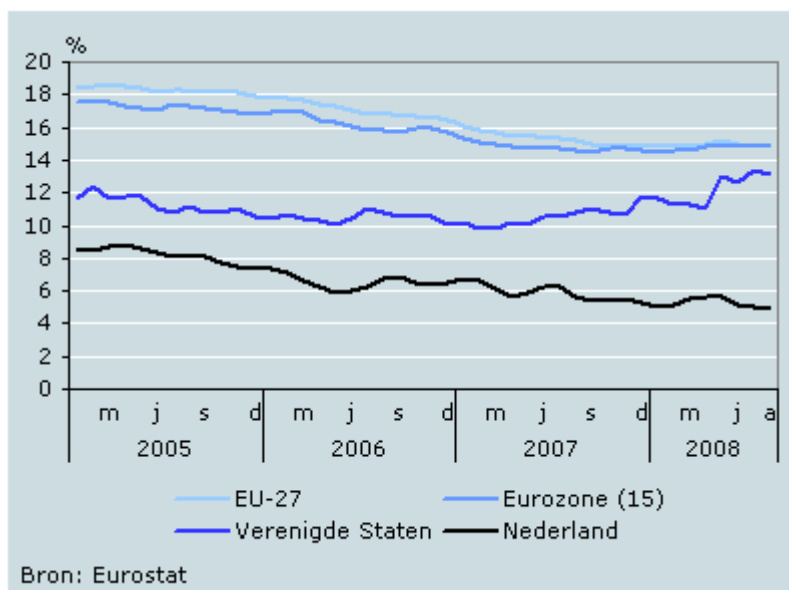
[bron: www.cpb.nl]

De Nederlandse economie vertoonde sinds het midden van de jaren negentig van de twintigste eeuw tot ongeveer midden 2001 een blijvende groei en dat leidde samen met de demografische ontwikkelingen tot een betere arbeidsmarktsituatie. De dalende werkloosheid bereikte medio 2000 2,4%⁴¹. De jaarlijkse groei van de werkgelegenheid was sinds 1994 2,3% en in 1999 3,5% (bronnen CBS). Nederland stond dankzij deze statistieken heel goed in de internationale vergelijkingen. De economen begonnen op de internationale scene in het kader van dit succes te verwijzen naar het "Nederlandse model" waarbij de belangrijkste doelstelling is om de werkgelegenheid te vergroten⁴².

Opgemerkt moet worden dat een aanzienlijk deel van de nieuwe banen in Nederland deeltijdbanen waren. Toch was dit succes van Nederland opmerkelijk. Maar de vraag blijft hoe het mogelijk is dat de situatie in deze periode in Nederland werd verbeterd terwijl andere landen zoals Frankrijk, Duitsland en Italië tot op de dag van vandaag met hoge werkloosheid te kampen hebben. Gezien het feit dat al deze landen aan min of meer dezelfde invloed worden blootgesteld, is het duidelijk dat voor de goede prestaties van Nederland interne factoren verantwoordelijk zijn.

⁴¹ Dit niveau werd laatst bereikt meer dan 20 jaar geleden

⁴² J. de Koning, R. Layard, S. Nickell and N. Westergaard-Nielsen – Politics for full employment



Grafiek n. 5, Werkloosheidscijfers 2005-2008

[bron: ec.europa.eu/eurostat]

‘Het Nederlandse model’ bestaat uit een combinatie van vijf basisaspecten:

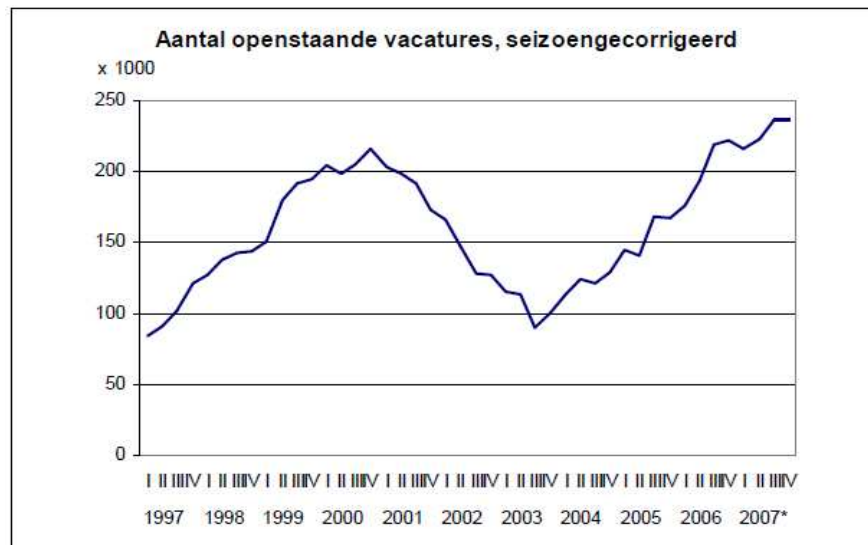
- verlaging van de salarissen-kosten,
- beleid ter versterking van de marktwerking,
- consolidatie van de overheidsbegroting,
- hervorming van het sociale zekerheidstelsel,
- monetaire stabiliteit⁴³.

Om de marktwerking te versterken, werd de wetgeving veranderd en de werkgevers kregen een mogelijkheid arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en diensten van uitzendbureaus te gebruiken.

In 1999 was het totale aantal vacatures in de gehele economie ongeveer 200.000. Het aantal vacatures was hoger dan in voorgaande jaren. In juli 1999 waren in de privé-sector 182.000 vacatures beschikbaar en ongeveer 15 000 vacatures in de overheidssector. De

⁴³ Soubor dokumentů OECD – Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti, Praha 2001

economische groei en de groei van de werkgelegenheden veroorzaakte een gebrek aan geschikt personeel⁴⁴.



Grafiek n. 6, Het aantal openstaande vacatures [bron: www.cbs.nl]

Dit feit heeft tot toenemende spanning op de arbeidsmarkt geleid en het aantal van “moeilijk-bezetbare” banen groeide hard met name in de handel, bouw, vervoer en diensten. Ook in het onderwijs en gezondheidszorg bestond in deze periode een groot tekort aan personeel. De situatie werd ook door de stijgende mobiliteit van geschoolde arbeidskrachten bemoeilijkt, omdat deze mensen het voordeel van keuze hadden in vergelijking met minder ervaren arbeidskrachten en werklozen. Als gevolg van deze ontwikkeling ontstond er het probleem van het verlies van uitgaande professionals de zogenaamde brain drain⁴⁵ en hogere kosten aan werving (vanuit het perspectief van de werkgever). Daarbij bleven er nog steeds veel mensen werkloos⁴⁶ en deze mensen vormden het onbenut potentieel in deze economische

⁴⁴ Soubor dokumentů OECD – Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti, Praha 2001

⁴⁵ Een braindrain (*het weglopen van hersenen*) of kennisvlucht is het fenomeen waarbij goed opgeleide personen na hun opleiding uit een land vertrekken om elders een baan te zoeken. Dit kan emigratie zijn, maar ook een ander langdurig vertrek. De reden hiervan kan bijvoorbeeld zijn dat salaris of opleidingsmogelijkheden in een ander land beter zijn, of dat de onderzoeksfaciliteiten beter zijn. (wikipedia.nl)

⁴⁶ Deze mensen hadden voor aangeboden vacatures onvoldoende kwalificatie. In Nederland was de economische boom, er ontstonden snel nieuwe banen, maar aan de andere kant was er gebrek aan geschikt personeel (brain drain) en dit feit werkte tegen de economische ontwikkeling

groei. Deze situatie werd bekend als de "twee gezichten" van de huidige arbeidsmarkt⁴⁷.

In het begin van 2003 werd Nederland geconfronteerd met een stagnerende economie. De dramatische daling werd gedeeltelijk door de snelle groei van de lonen veroorzaakt die de concurrentiepositie van Nederland aanzienlijk beperkte en de economische ontwikkeling daalde onder het niveau van de Europese Unie. De werkloosheid is in deze periode aanzienlijk toegenomen en bijna een half miljoen mensen was op het eind van 2003 zonder werk. Niemand kon zich na jaren van sterke economische groei zoiets voorstellen. De regering werd met een reeks structurele economische problemen geconfronteerd. Het aantal mensen in de arbeidsongeschiktheid bereikte bijna een miljoen. Er was slechts ongeveer een derde van de mensen tussen 55 en 65 jaar in dienstverband. De regering werd ook op dat moment met het probleem van de vergrijzing geconfronteerd. In de volgende jaren (tot ong. 2050) zal het aantal mensen ouder dan 65 jaar verdubbelen terwijl het aantal mensen tussen 30 en 50 jaar zal dalen.

Tabel 3, prognose vergrijzing in de EU [bron: www.cbs.nl]

Table 2.1 Elderly dependency ratios in EU

	2000	2050		2000	2050
Belgium	0.28	0.50	Luxembourg	0.23	0.42
Denmark	0.24	0.42	Netherlands	0.22	0.40
Germany	0.26	0.53	Austria	0.25	0.55
Greece	0.28	0.59	Portugal	0.25	0.49
Spain	0.27	0.66	Finland	0.24	0.48
France	0.27	0.51	Sweden	0.30	0.46
Ireland	0.19	0.44	United Kingdom	0.26	0.46
Italy	0.29	0.67	EU-15	0.27	0.53

Source: Eurostat 2000, but for The Netherlands: CBS 1998

Steeds minder mensen zullen aan het sociale systeem bijdragen. In de toekomst dreigt de situatie waarin het verstrekken van sociale voorzieningen niet langer houdbaar zal zijn. Het evenwicht tussen het aantal werkenden en werklozen, tussen lonen en de productiviteit en ook tussen de toekomstige inkomsten en uitgaven werd verloren. Veel structurele problemen werden vooral als gevolg van de hoogconjunctuur in de tweede helft van de jaren negentig van de twintigste eeuw over het hoofd gezien.

⁴⁷ Ministerie van Economische Zaken Annual Progress Report 2009 The Netherlands in the context of the Lisbon Strategy

In 2003 heeft de regering een nieuw programma, Agenda 2006 voorgesteld. Dit programma bevatte ook de hervorming van werk en inkomens gericht op het herstellen van het verloren evenwicht, met name op het gebied van de sociale zekerheid.

In 2004 introduceerde de regering een nieuwe wet aangaande werk en sociale zorg (Wet Werk en Bijstand) die tot vermindering van het aantal uitkeringsgerechtigden jonger dan 65 jaar bijdroeg. Nederland begon na een lange periode van recessie naar de toestand van vóór 2000 terug te keren. Er werd in verband met dit herstel een reeks hervormingen uitgevoerd⁴⁸ die een bijdrage leverden aan de lange potentiële groei, vermindering van de negatieve effecten van globalisering en vergrijzing van de bevolking in de Nederlandse economie. In Nederland was er naast de relatief lage werkloosheid ook lage arbeidsparticipatie. Nederland heeft ervaring met beperkt arbeidsaanbod vanaf een eerdere periode toen er in de jaren zestig en de vroege jaren zeventig van de twintigste eeuw tienduizenden werknemers uit het buitenland kwamen, vooral uit Turkije en Marokko om aan de vraag naar arbeid te voldoen⁴⁹.

2.2.1 Kredietcrisis op de Nederlandse arbeidsmarkt

In het derde kwartaal van 2009 waren in Nederland 140.000 minder banen dan in hetzelfde kwartaal van vorig jaar. Dat is volgens het CBS de grootste daling in 25 jaar.

Als wij de situatie aan het eind van 2009 met de situatie in het tweede kwartaal van 2009 vergelijken zijn er in Nederland 50.000 minder banen. In het derde kwartaal van 2009 waren er ongeveer 7,9 miljoen banen en dat is 1,7% minder dan in dezelfde periode een jaar eerder.

De grootste daling was te zien in de zakelijke dienstverlening, vooral door de daling van

⁴⁸ Het ging vooral om de economische hervormingen in het gebied van begrotingsconsolidatie, loonontwikkelingen en hervormingen op de arbeidsmarkt. Op de arbeidsmarkt werd bv. een algemene preventieve strategie tegen langdurige werkloosheid geïmplementeerd, belastingen en socialezekerheidsstelsels werden hervormd om arbeidsparticipatie te stimuleren. De arbeidsmobiliteit werd verhoogd en organisatie van de arbeid werd gemoderniseerd.

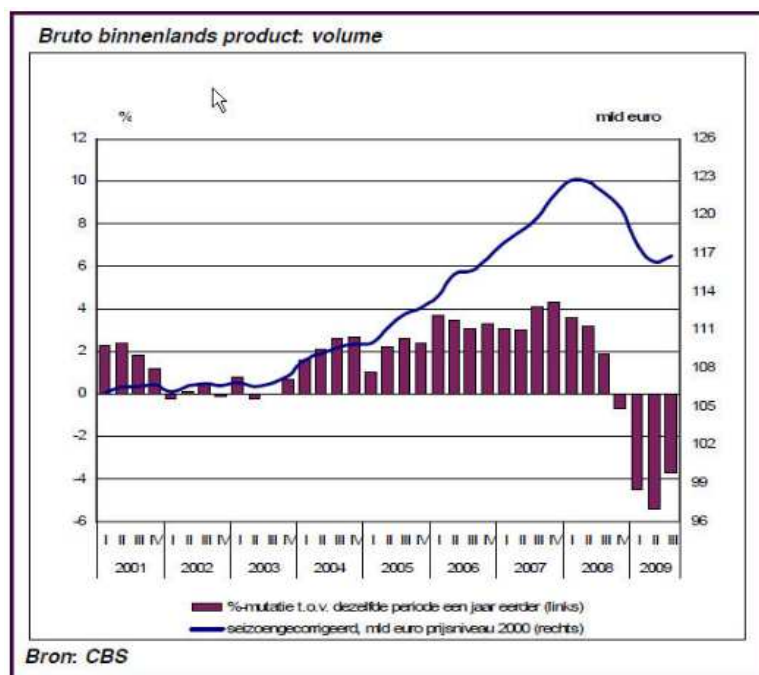
(bron:http://europa.eu/legislation_summaries/economic_and_monetary_affairs/stability_and_growth_pact/125051_nl.htm)

⁴⁹ Progress Report 2006 on the National Reform Programme for the Netherlands 2005-2008 (part of the Lisbon Strategy)

het aantal uitzendbanen. In de collectieve sector groeide de werkgelegenheid met 46.000 banen vooral vanwege de nieuwe banen in de zorg. De grootste daling van arbeidsplaatsen was in de marktsector

In vergelijking met het tweede kwartaal 2009 kromp het aantal banen met 0,6 procent. Het derde kwartaal van dit jaar was al het derde opeenvolgende kwartaal waarin het aantal banen daalt. Wat de lonen betreft deze waren in het derde kwartaal 2009 1,8 % hoger dan in hetzelfde kwartaal van vorig jaar. De feitelijke loonstijging in het derde kwartaal 2009 blijft achter bij de stijging van de CAO-lonen van 2,3 procent⁵⁰.

De werkloosheid is in het vorig jaar sterk gestegen. Het aantal mensen zonder baan daalde vanaf medio 2005. In de periode van augustus tot oktober was het aantal werklozen boven 400.000 mensen. Rond dezelfde periode afgelopen jaar was het aantal onder de 300.000 werklozen. Volgens het CBS was de stijging van de werkloosheid in de laatste maanden minder groot dan in de drie maanden ervoor. Dit signaal lijkt positief maar het is nog te vroeg om te spreken over goede tijden⁵¹.



Grafiek n. 7, Het bbp ontwikkeling 2001- t/m 2009 [bron: www.cbs.nl]

⁵⁰ <http://www.kredietcrisis.com/forse-daling-aantal-banen/>

⁵¹ <http://www.kredietcrisis.com/werkloosheid-klimt-boven-de-400000/>

2.3 Werkloosheidsontwikkeling

2.3.1 Situatie in de Tsjechische Republiek

De werkloosheid vertoonde in Tsjechië geen ernstig probleem tot ongeveer de helft van de jaren negentig omdat de herstructurering van de economie en de nieuwe privé-sector een groot deel van de vrije arbeidskrachten heeft geabsorbeerd. Het werkloosheidsniveau was tussen de jaren 1990 en 1996 onder 5 %. De werkloosheidsgrens van 5 % werd voor het eerst in 1997 overgeschreden omdat de “sterke jaren⁵²” begonnen te werken. Andere oorzaken van deze ontwikkeling waren bv. de verdieping van structurele problemen in het kader van regio's, de daling van de productie in kernindustriën, verkoopproblemen. Er was een grote toename van failliete bedrijven en veel organisaties in de secundaire insolventie(sector?). Deze ontwikkeling heeft een forse groei van de werkloosheid veroorzaakt. Een positief fenomeen was de stijging van het aantal vacatures in jaar 2000 en 2001. Dit feit had een positieve invloed op het aantal werklozen.

Vrouwen behoorden met hun hoge werkloosheidpercentage in deze periode tot de grootste risicogroepen. Hun aandeel in de werkloosheid daalde nooit onder 50 % van alle werklozen. Het aandeel van arbeidsongeschikten in de werkloosheid was het hoogst in 1996, namelijk 16,9%. De volgende risicogroep waren de laagopgeleiden, hun aandeel in de werkloosheid was gemiddeld ongeveer 41 %. Andere risicogroepen zijn ouderen en jonge mensen tot 30 jaar. De risicogroepen op de arbeidsmarkt worden nog nader in het zelfstandige hoofdstuk bekeken.

Het aandeel van mensen met een werkloosheidsduur onder 3 maanden daalde tussen de jaren 1991 en 2003 met 50 %, maar het aantal langdurig werklozen (meer dan 1 jaar) is in deze

⁵² Er was een grote babyboom tussen de jaren zeventig en tachtig in Tsjecho-Slowakije. Er ontstond de term “de kinderen van Husák” (de secretaris-generaal van de Communistische partij en daarna de president). Deze periode werd door het “staats-populatiebeleid” gekarakteriseerd. Het aantal pasgeborenen bereikte in deze periode in Tsjecho-Slowakije gemiddeld 270 duizend en in Tsjechië ongeveer 200 duizend. Nu ligt het geboortecijfer rond 100 duizend en de situatie wordt erger, omdat huidige pasgeborenen nakomelingen zijn van de sterke generatie van de jaren zeventig.

periode meer dan vertienvoudigd. De langdurige werkloosheid betreft vooral de risicogroepen (afgestudeerden, ouderen, arbeidsongeschikten, laagopgeleiden)⁵³.

Het werkloosheidsniveau in de Tsjechische Republiek was in de laatste jaren lager dan het gemiddelde niveau van de Europese landen. Het hoogste werkloosheidspercentage werd in het eerste kwartaal van 2004 bereikt, meer dan 10 % (hoogste in regio Most 24,2 %). De daaropvolgende jaren tot 2008 werden door een vermindering van de werkloosheid gekarakteriseerd.

Het werkloosheidspercentage bedroeg op het eind van 2004 ongeveer 542 duizend werkzoekenden (9,5%). Een oorzaak van deze stijging was ook het eind van seizoenwerk, vooral in de bouw, landbouw en bosbouw en de afschaffing van de militaire dienstplicht. Daartegenover was het aantal nieuw-geopende vacatures in dezelfde periode slechts iets meer dan 51 duizend.

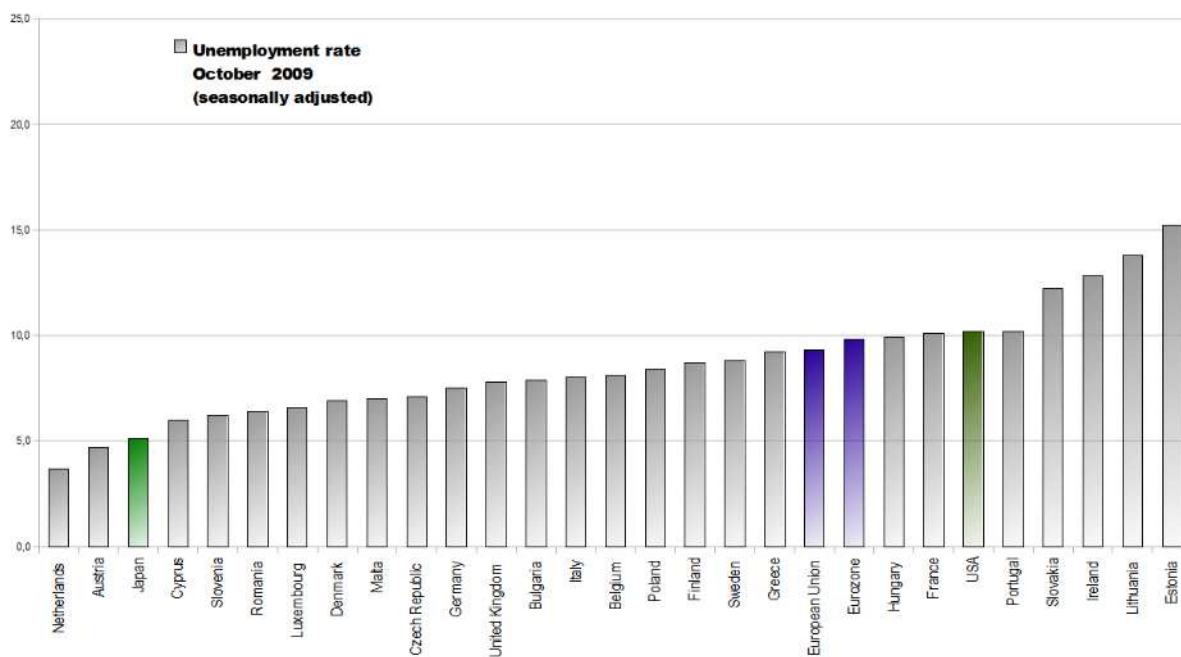
Het werkloosheidspercentage lag in 2005 gemiddeld op 8,9 %. In februari 2007 was het laagste werkloosheidsniveau in de afgelopen acht jaren. Het werkloosheidspercentage bedroeg 7,7 % (454 duizend werklozen). Op het eind van 2007 was de werkloosheid zelfs 6 %. De werkloosheid begon sinds november 2008 opnieuw te groeien.

De huidige werkloosheidsstijging is een reactie van de Tsjechische economie op de wereldkredietcrisis. Op het eind van 2008 hadden arbeidsbureaus in hun registratie meer dan 360 duizend werklozen. Het aantal steeg in januari 2009 tot 398 duizend (6,8 %). De negatieve trend van de ontwikkeling heeft alle sectoren getroffen, vooral de proces-industrie⁵⁴. In januari 2010 bedroeg het aantal werklozen in totaal meer dan 574 duizend mensen en steeg met 35 duizend werklozen in december 2009. Het aantal was in vergelijking met dezelfde periode van 2009 met 176 duizend gestegen. De economie is het afgelopen jaar aanzienlijk gedaald en de arbeidsmarkt moest zich aan deze ontwikkeling aanpassen. Vandaag is er een recordaantal werkzoekenden voor één vacature⁵⁵. De werkzoekenden bevinden zich nu in de ergste situatie in de moderne Tsjechische geschiedenis. Het aantal sollicitanten heeft een proportie van 18,2 mensen op 1 vacature bereikt. Het aanbod van banen is nu ook in totaal gedaald (van 37 op

⁵³ [http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/\\$File/42080402t.pdf](http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/$File/42080402t.pdf)

⁵⁴ <http://www.mpsv.cz/cs/32>

gemiddeld 32 duizend vacatures). Het aangeboden werk komt vaak niet met de opleiding en vaardigheden van sollicitanten overeen, daarom blijven menige werkaanbiedingen langdurig vacant⁵⁶. Wat de regio's betreft is het hoogste werkloosheidspercentage in Jeseník, Znojmo, Hodonín en Most.



Grafiek n. 8 , *Werkloosheidspercentage in October 2009* [bron: ec.europa.eu/eurostat]

2.3.2 Situatie in Nederland

Nederland behoort langdurig tot de landen met de laagste werkloosheidspercentages. De werkloosheid is ondanks de huidige economische situatie zo laag dankzij het effectieve arbeidsmarktbeleid. In het volgende sub-hoofdstuk wordt de werkloosheidsontwikkeling in Nederland in de laatste jaren kort samengevat.

De periode tussen 2000 en 2002 was voor de Nederlandse economie een hoogconjunctuurperiode. In 2001 was de werkloosheid rond 3,5 %. De economische prestaties in de periode 2000-2002 worden tot nu toe als het voorbeeldmodel beschouwd.

⁵⁵ http://ekonomika.idnes.cz/nezamestnanost-se-priblizila-10-o-jedno-misto-bojuje-rekordnich-18-lidi-12w-/ekonomika.asp?c=A100208_083840_ekonomika_spi

De werkloosheid is in de periode tussen 2002 en 2004 gestegen van 302 duizend tot 479 duizend mensen⁵⁷. In 2004 was het niveau onder vrouwen 7,4 % en onder mannen 5,7 %⁵⁸. Na 2005 begon het aantal banen voorzichtig te groeien. Omdat er geen toename van de beroepsbevolking was, was er een daling van de werkloosheid. Werkgevers begonnen opnieuw personeel te zoeken wat een opleving van de arbeidsmarkt met zich meebracht. De arbeidsmarktsituatie werd in het jaar 2006 gekarakteriseerd door de krimpende werkgelegenheid en de oplopende werkloosheid. De werkgelegenheid daalde in de periode tussen 2001 en 2005 vooral in de bouw en de industrie. Een sterke stijging van de werkgelegenheid was in deze periode in de zorgsector. Het aantal werklozen is in 2006 gedaald tot 394 duizend (5,2 % werklozen in december 2006). Het werkloosheidspercentage is medio 2006 gestabiliseerd en is tot het eind van het jaar een beetje opgelopen.

In 2007 bereikte het werkloosheidspercentage 4,1 %. Hoewel het jaar 2007 heel succesvol was, bleef de werkloosheid nog altijd een derde groter dan in de hoogconjunctuurperiode in 2001. De bruto participatiegraad⁵⁹ steeg tussen 2001 en 2007 van 67,3 % naar 69,2 % en de netto participatiegraad nam minder snel toe van 65 % naar 66,1 %.

In 2008 was de groei van banen nog sterker dan de groei van de beroepsbevolking. Dat resulteerde in een daling van de werkloosheid zoals in 2006. De daling van de werkloosheid was niet zo sterk als in de vorige jaren. Het gemiddelde werkloosheidspercentage lag in de periode tussen september en november 2008 op 3,6%. Een mogelijke oorzaak van deze ontwikkeling is de snelle toename van de arbeidsparticipatie. Aan de andere kant werd het jaar 2008 jaar gekarakteriseerd door de snelle stijging van de werkloosheid onder oudere mensen (55-65 jaar).

⁵⁶ <http://www.mediafax.cz/ekonomika/2973782-V-roce-2009-byl-v-CR-nejvetsi-mezirocni-rust-nezamestnanosti-od-roku-1993>

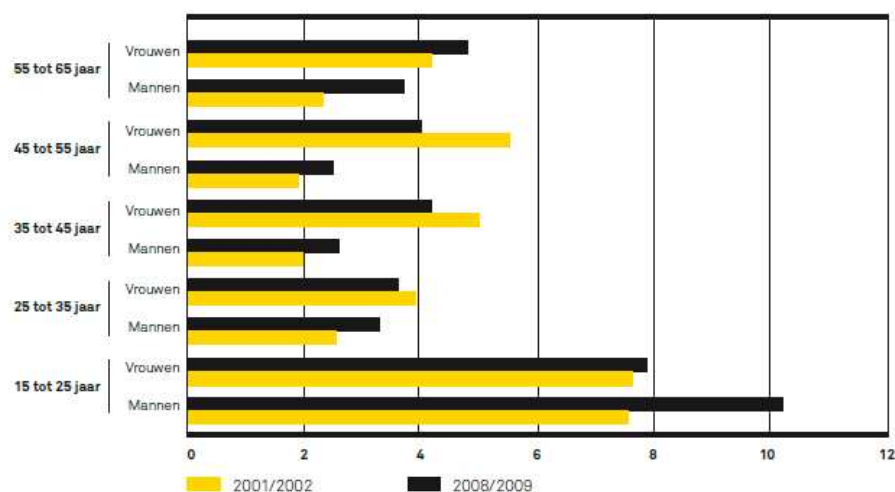
⁵⁷ De percentuele toename was van 4,1% in 2002 tot 6,4 in jaar 2006

⁵⁸ De RWI Arbeidsmarktanalyse 2004

⁵⁹ De arbeidsparticipatiegraad is het aantal deelnemenden aan het productieproces in een bepaalde populatie uitgedrukt in % van de totale populatie in die groep. De bruto arbeidsparticipatiegraad is de beroepsbevolking in procenten van de potentiële beroepsbevolking en de netto arbeidsparticipatiegraad is de werkzame beroepsbevolking in procenten van de potentiële beroepsbevolking (werkgelegenheidsgraad). (Bron: www.encyco.nl)

De werkloosheid was in de eerste maanden van 2009 gemiddeld 4,1%. Dat was een kleine stijging ten opzichte van het vorige vierde kwartaal 2008⁶⁰. In de periode van juli tot en met september 2009 steeg de werkloosheid volgens het CBS tot 394 duizend personen (5% van de beroepsbevolking). Dat bedraagt meer dan 110 duizend nieuwe werklozen ten opzichte van een jaar eerder. In de tweede helft van 2009 is de werkloosheid gestegen met gemiddeld 9 duizend mensen per maand. De slechtste situatie was in Noord-Brabant waar de werkloosheid in deze periode met 34% steeg. Het aantal lopende WW-uitkeringen bedroeg in december 309 duizend en dat is 139 duizend meer dan een jaar eerder.

De laatste data van het vierde kwartaal 2009 laten zien dat de werkloosheid tot 5,3% steeg. In dezelfde periode in 2008 was dat 3,7%⁶¹.



Grafiek n. 9, Werkloosheidspercentage 2001 en 2008 naar leeftijd

en geslacht, driemaandelijks gemiddelde [Nederland, bron: www.cbs.nl]

2.3.3 Samenvatting

Het bestaan van de werkloosheid betekent in het algemeen een onvolledig capaciteitsgebruik van de arbeidskrachten bij het produceren en aan de andere kant veroorzaakt

⁶⁰ CPB persbericht van 19 maart 2009

⁶¹ <http://www.zibb.nl/10263658/Personeelszaken/Personeelszaken-nieuws/Personeelszaken-nieuwsbericht/Werkloosheid-stijgt-Armoede-slaat-nog-hard-toe.htm>

het de nodige uitgaven. Het huidige werkloosheidsniveau in de Tsjechische Republiek en Nederland is grotendeels beïnvloed door de globalisering van markten en door een grote toestroom van goedkope goederen met lagere kwaliteit uit China en India. Deze situatie is natuurlijk en de concurrentiestrijd dwingt bedrijven tot uitbesteding, of nog erger, volledige delokalisatie van vennootschappen te gebruiken. De reden daarvan is dat de productiekosten in de EU en China niet kunnen worden vergeleken. Consumenten zijn erg prijsgevoelig en dat heeft een grote invloed op het leven van binnenlandse bedrijven. Het gedrag van consumenten beïnvloedt in dit geval de omvang van geïncasseerde belastingen en uiteindelijk het niveau van de werkloosheid. De verbetering van de situatie op de arbeidsmarkt zit primair in de voorlichting van mensen en het bevorderen van ondernemerschap, met name de binnenlandse producenten en hun productie. Het enthousiasme van de dumpingprijzen voor goederen uit China heeft waarschijnlijk zijn hoogtepunt bereikt en er ontstond ruimte om de situatie te stabiliseren.

2.4 Risicogroepen op de arbeidsmarkt

2.4.1 Inleiding

Als wij de arbeidsmarkt nader bekijken, kunnen we bepaalde groepen van personen identificeren die een onvolledige vraag van de werkgevers vinden – dat zijn personen die vanwege hun levens- of sociale situatie niet aantrekkelijk voor werkgevers zijn. Deze mensen behoren tot de risicogroepen van de arbeidsmarkt. Deze groepen vereisen bepaalde steun en toezicht bij de toepassing op de arbeidsmarkt. Deze steun kunnen wij als een compensatie van hun handicap of een verhoging van hun aantrekkelijkheid voor potentiële werkgevers zien.

Risico-groepen op de arbeidsmarkt zijn vooral:

- personen met een handicap,
-

- personen ouder dan 50 jaar,
- jeugd en schoolverlaters,
- laagopgeleiden en mensen zonder werkervaring
- vrouwen⁶².

Het actieve werkgelegenheidsbeleid legt de nadruk vooral op twee van deze risicogroepen. Dat zijn afgestudeerden en langdurig werklozen. De langdurige werkloosheid stijgt nu sterk en wordt een steeds moeilijker sociaal-politiek probleem⁶³.

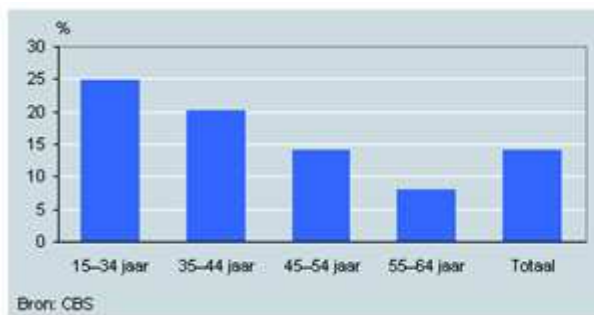
2.4.2 Personen met verminderde werkcapaciteit

De situatie van personen met een handicap is op de arbeidsmarkt problematisch en hun lonen zijn meestal erg laag. Sinds het midden van de jaren negentig is de economische activiteit van mensen met een handicap gedaald. In 2008 vormden gehandicapten in de Tsjechische Republiek 17,4% (61.000 mensen) van alle geregistreerde werklozen en ongeveer 2% van alle werkende personen. Deze mensen lijden in de meeste gevallen van langdurige werkloosheid (58% blijft langer dan een jaar zonder een baan). Er is een groot gebrek aan geschikte banen op de Tsjechische arbeidsmarkt. Problemen met hun werkgelegenheid hangen meestal samen met onvoldoende vaardigheid en karakter van het werk dat zij in staat zijn uit te voeren. Een groot probleem is (afhankelijk van de soort handicap) hun beperkte mogelijkheid naar het werk te gaan. De voornaamste instrumenten van het werkgelegenheidsbeleid gericht op gehandicapten zijn een omscholing en een bemiddeling van werkervaringen⁶⁴.

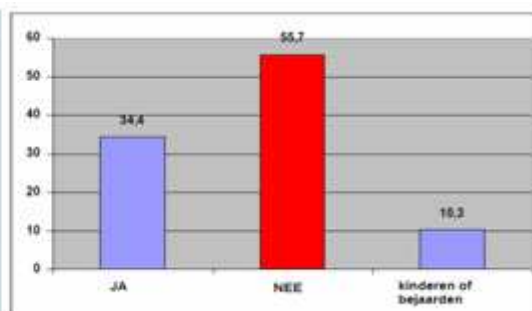
⁶² Vrouwen behoren eigenlijk niet tot deze groep. Maar in vergelijking met mannen worden vrouwen op de arbeidsmarkt vaker gediscrimineerd. De redenen zijn vooral – zwangerschap, gezinszorg, thuiszorg e.a. De huidige situatie hangt samen met het probleem van de vergrijzing van de populatie, dus vrouwen zouden meer zekerheid in werk moeten krijgen om hun toekomst met kind te kunnen verbeteren.

⁶³ P. Mareš - Nezaměstnanost jako sociální problém

⁶⁴ Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008 (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR).



Grafiek n. 10, *Volledig arbeidsongeschikten met betaald werk 2005* [Nederland, bron: www.cbs.nl]



Grafiek n. 11, *Hebt u een betaald werk?* [Tsjechië, bron: Nationale Raad van mensen met handycap]

Slechts één op de zeven arbeidsongeschikten had in Nederland in 2005 volledig betaald werk. Het gaat om ongeveer 81.000 personen⁶⁵. Begin 2005 waren 588.000 mensen in Nederland volledig arbeidsongeschikt met een WAO, de WAZ of de Wajong uitkering⁶⁶. Een hoog percentage van deze mensen zou graag willen werken. Ze hebben helaas een ongunstige positie op de arbeidsmarkt die wordt verslechterd door de huidige situatie op de markt. Bijna 40% van de arbeidsongeschikten werkt in de industrie. Deze mensen werken vaker in deeltijd dan de rest van de populatie (15-64 jaar). Ongeveer een derde heeft een baan van korter dan 20 uur per week. Ongeveer 60% van deze mensen heeft een baan op een elementair of laag niveau⁶⁷.

2.4.3 Oudere mensen

Sinds de jaren negentig wordt het streven om de werkgelegenheid van hogere leeftijdscategoriën te bevorderen versterkt, vanwege de toenemende mate van vergrijzing van de populatie. Europese landen reageerden op de toenemende werkloosheid en het gebrek aan werkplaatsen met de invoering van een pensioenhervorming. Het doel ervan was hen te

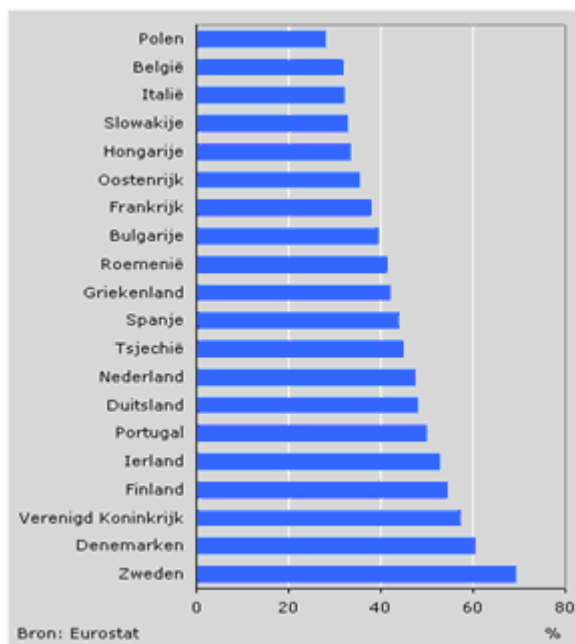
⁶⁵ Slechts een kwart van de jongere volledig arbeidsongeschikten heeft een baan (CBS).

⁶⁶ De WAO, de WAZ of de Wajong zijn de drie belangrijkste verzekeringen (wetten) voor werknemers, zelfstandigen en jongeren in de arbeidsongeschiktheid.

⁶⁷ www.volkskrant.nl

vervangen door werkloze jongeren. De pensioenhervorming bleek echter uiteindelijk erg kostbaar⁶⁸ terwijl de omvang van de beroepsbevolking op de arbeidsmarkt werd verminderd.

Het aandeel van werklozen ouder dan 50 jaar is in Tsjechië (in 1992 nog Tsjecho-Slowakije) aanzienlijk gestegen, van 12% in 1992 tot de huidige 27% van alle kandidaten ingeschreven bij Arbeidsbureaus⁶⁹. Het percentage werkloze vrouwen ouder dan 50 jaar is lager dan dat van mannen. Vanwege de ongunstige voorwaarden gaan vrouwen vaker met voortijdig pensioen. Sinds het begin van de jaren negentig groeit de totale economische activiteit van oudere arbeiders en nu ligt het iets boven het Europese niveau. Dit feit zou door de verhoging van de pensioengrens kunnen worden verklaard, maar deze maatregel kan groeiende werkloosheid veroorzaken, omdat de kans op het vinden van een nieuwe baan bij een hogere leeftijd moeilijker wordt⁷⁰.



Grafiek n. 12, Aandeel werkende ouderen 55 – 65 jaar

in de EU landen [bron: www.cbs.nl]

De economische groei en de lage werkloosheid zijn niet de enige typische Nederlandse kenmerken. Steeds meer wordt over de vergrijzing van de populatie van Nederland gesproken.

⁶⁸ als gevolg van de dure pensioenen in vergelijking met werkloosheidsuitkering

⁶⁹ ČSÚ 2009

⁷⁰ http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50_let.pdf

In 2004 was de groep mensen ouder dan 40 jaar ongeveer even groot als de groep mensen jonger dan 40 jaar. De wetenschappers constateren dat het aantal oudere mensen in Nederland in 2040 verdubbeld zal zijn.

De arbeidsdeelname van mensen ouder dan 55 jaar is de afgelopen jaren sterk gestegen. In 2000 werkte ongeveer 35% van de ouderen tussen de 55 en 64 jaar en naar verwachting zal de participatie stijgen naar 60% in 2020. De lonen in Nederland stijgen met de leeftijd sterk, maar de productiviteit daalt. Dit feit houdt de oudere mensen op de arbeidsmarkt in een “gouden kooi.” Binnen bedrijven is er sprake van een groeiende verborgen werkloosheid. Dat betekent dat ouderen blijven werken omdat het voor de werkgever te duur is de werknemer te ontslaan. Daarom is de werkloosheid onder de oudere mensen relatief laag, maar indien deze mensen werk verliezen is het moeilijk om nieuw werk te vinden⁷¹.

2.4.4 Jeugd en schoolverlaters

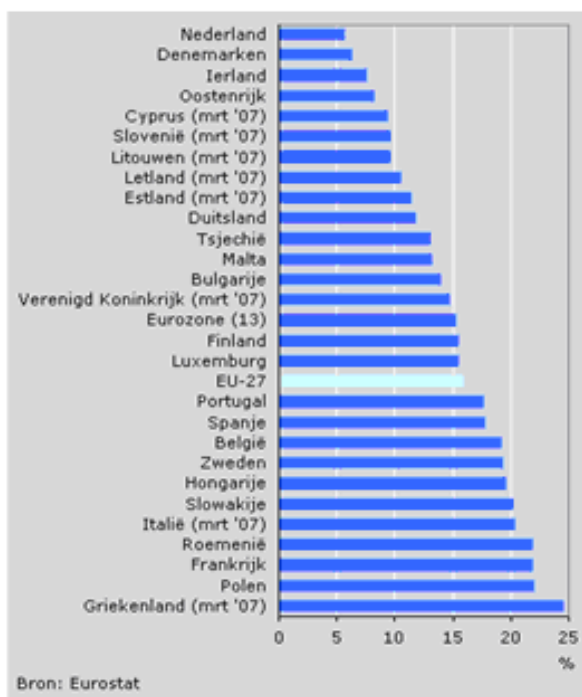
Het niveau van de werkloosheid is onder jongeren langdurig hoog en het percentage is meer dan tweemaal hoger dan bij de gemiddelde werkloosheid in de Tsjechische Republiek. De jongeren hebben geen (in sommige gevallen) duidelijke levensprioriteiten en ze verliezen vaak hun motivatie om een baan te vinden. Hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt daalt proportioneel met de duur dat ze werkloos zijn. De jongeren met het basisonderwijs vormen één van de meest bedreigde groepen op de arbeidsmarkt. Het aandeel afgestudeerden en jongeren onder 25 jaar was in 2006 17,3% van het totale aantal werklozen. Aan de praktijk wordt in het onderwijs weinig aandacht besteed en de afgestudeerden beschikken niet over voldoende praktische ervaring die de meeste werkgevers nodig hebben. Werkgevers prefereren dus ervaren en onafhankelijke werknemers met praktische kennis. Vrouwen bevinden zich in deze leeftijd ook in een ongunstige positie, omdat de werkgevers zwangerschapsverlof en de daaropvolgende ouderlijke zorg verwachten, wat een nieuwe belemmering vormt⁷².

⁷¹ J. van Schie en S. de Vries - De Nederlandse arbeidsmarkt (TNO bericht)

⁷² [www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/.../\\$File/05_zamestnanost.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/.../$File/05_zamestnanost.pdf)

De jeugdwerkloosheid is het deel van werkloze jongeren binnen de beroepsbevolking van 15–24 jaar. Volgens de wet is iemand in Nederland werkloos als hij minder dan twaalf uur per week werkt of helemaal niet werkt⁷³. Jongeren die een opleiding volgen en een bijbaan zoeken (meer dan 12 uur per week) worden ook tot de werklozen gerekend⁷⁴.

De jeugdwerkloosheid was in Nederland in de laatste 20 jaar ongeveer tweemaal zo hoog als de gemiddelde werkloosheid. Momenteel is ze 2,2 maal zo hoog en elke maand wordt het voor jongeren ongunstiger. De schoolverlaters bevinden zich nu op de Nederlandse arbeidsmarkt in een ernstige situatie en een hoog aantal van deze mensen werkt tijdelijk⁷⁵. De verwachte ontwikkeling op de arbeidsmarkt heeft een verhoging van praktische ervaring bij schoolverlaters nodig, vooral door middel van leerwerkplicht. Door middel van stagebeleid, actieve bemiddeling, coaching en bijscholing kunnen de jonge mensen eenvoudiger een werkplek vinden.



Grafiek n. 13, Jeugdwerkloosheid in de EU – 27

[bron: ec.europa.eu/eurostat]

⁷³ <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/808B8A65-CF00-4C13-8A9E-1D1D27ED058E/0/2005k1v4p022art.pdf>

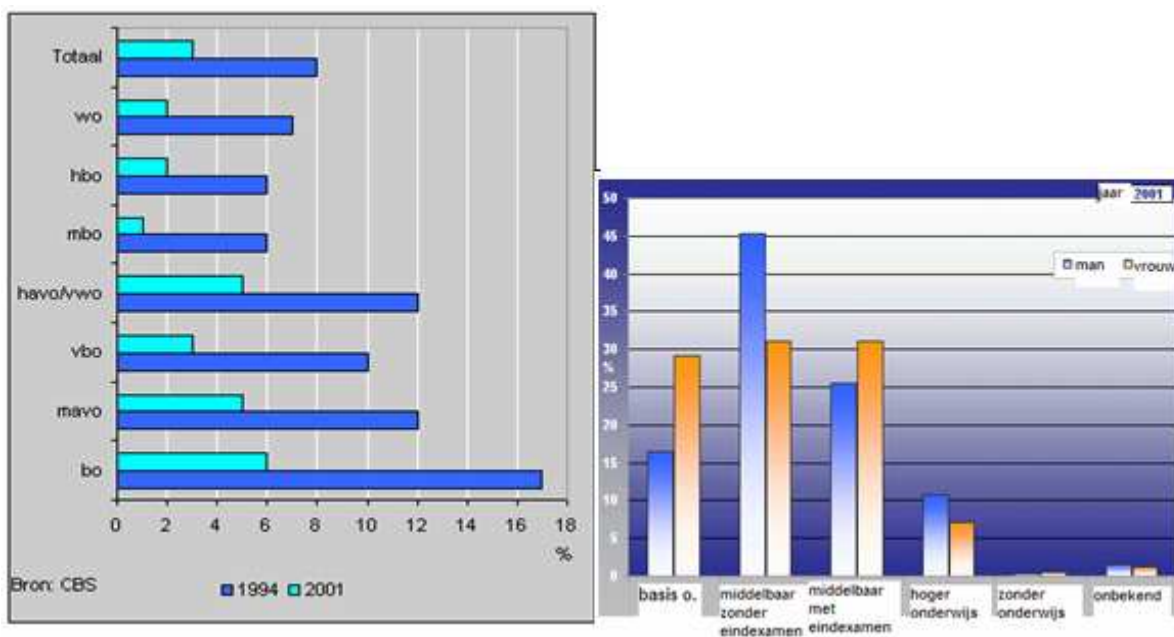
⁷⁴ Jongeren die een baan of een bijbaan hebben voor twaalf uur per week of meer behoren tot de werkzame beroepsbevolking (CBS)

⁷⁵ Arbeidsmarktanalyse 2009 (Raad voor Werk en Inkomen)

2.4.5 Ongeschoolde en laaggekwalificeerde mensen

Laaggekwalificeerde mensen (met basisonderwijs) zijn de volgende probleemgroep op de arbeidsmarkt en vormen ongeveer 1/3 van alle mensen in het register van Arbeidsbureaus. Hun aandeel in de werkloosheid stijgt vanaf 1993 heel sterk. Laaggekwalificeerde mensen bevinden zich in vergelijking met andere werkzoekenden in een ongunstige positie en het risico van langdurige werkloosheid is bij hen aanzienlijk groter. Werkzoekenden met basisonderwijs en laaggekwalificeerde kandidaten vormen in de Tsjechische Republiek meer dan 70 % van alle werkzoekenden. Het systeem van basis- en middelbare scholen is in Tsjechië onvoldoende om leerlingen op het praktische leven voor te bereiden. De leerlingen hebben gebrek aan motivatie om in het onderwijsproces door te gaan. De situatie van laaggekwalificeerde arbeiders is in de laatste jaren erg verslechterd. Er bestaan niet zoveel vacatures als in de jaren negentig en het aantal banen is in vergelijking met andere soorten van werkgelegenheid momenteel aanzienlijk verminderd. Er is ook een psychologische barrière tussen werkzoekenden zonder ervaring en onderwijs en werkgevers. Werkgevers twijfelen over hun kwaliteiten en laaggekwalificeerde zijn vanwege deze vooroordeel op de onderkant van de arbeidsmarkt uitduwen⁷⁶.

⁷⁶ http://www.iqrs.cz/storage/1240411225_sb_iqrs_kz_trh_prace.pdf



Grafiek n. 14, Werkloosheid naar opleidingsniveau 1994 en 2001 [Nederland, bron: www.cbs.nl]

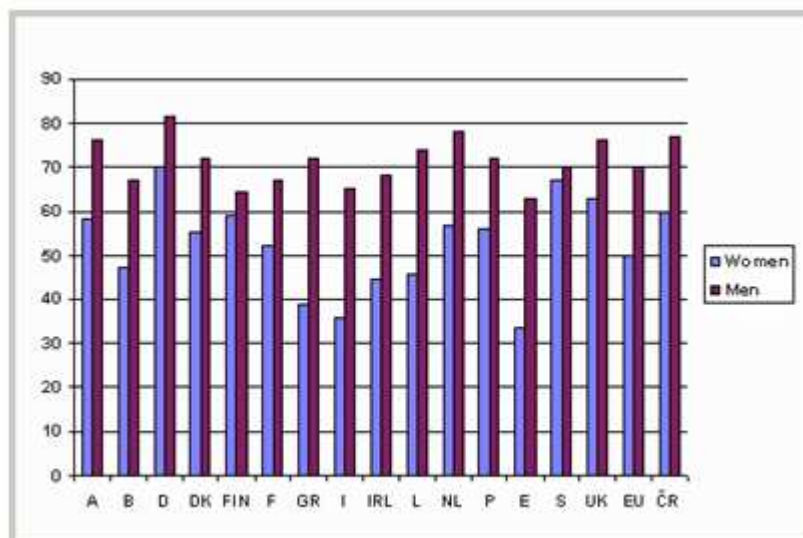
Grafiek n. 15, Structuur van de populatie boven 15 jaar volgens het opleidingsniveau [Tsjechie, bron: www.demografie.cz]

2.4.6 Vrouwen

Het aantal werkende vrouwen is in de Tsjechische Republiek traditioneel lager dan het aantal werkzame mannen en deze tendens groeit langdurig. De trend van de dalende deelname van vrouwen staat in tegenstelling tot de situatie in de economisch ontwikkelde landen van de Europese Unie. Als wij de situatie van mannen en vrouwen vanuit het oogpunt van langdurige werkloosheid vergelijken, is de situatie van vrouwen veel erger. De oorzaak van dit feit kan met discriminatie samenhangen. Ook vrouwen met goede omstandigheden (zoals hoger niveau van kwalificatie, voldoende ervaring enz.) worden met de langdurige werkloosheid geconfronteerd en dat geldt ook voor regio's met een goed functionerende arbeidsmarkt.

Werkgevers beschouwen vrouwen als een minder stabiele en effectieve arbeidskracht (mogelijk als gevolg van de zorg voor kinderen en gezin)⁷⁷.

⁷⁷ http://www.transgender.cz/cs-zurnal-press-postaveni_zen_na_trhu_prace-1185



Grafiek n. 16, *Aandeel mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt*
[ČR = Tsjechië, bron: ec.europa.eu/eurostat]

In Nederland is de arbeidsparticipatie van vrouwen de laatste jaren sterk gestegen - hoe hoger de leeftijdscategorie hoe hoger de deelname op de arbeidsmarkt. Minder dan 3 miljoen vrouwen waren in 2001 actief op de arbeidsmarkt. In 2005 steeg dit aantal tot bijna 3,2 miljoen. In 2005 behoorde 58,7 procent van de vrouwen tussen de 15 en 65 jaar tot de beroepsbevolking, maar in 2001 was dit slechts 55,9 procent⁷⁸. De arbeidsparticipatie van vrouwen tot 25 jaar is gedaald. Dat is een gunstige ontwikkeling omdat jonge vrouwen langer studeren.⁷⁹ Vrouwen werken meest in de gezondheidszorg, het onderwijs en het openbaar bestuur.

2.4.7 Samenvatting

De huidige situatie op de arbeidsmarkt betekent onzekerheid voor een groot deel van de bevolking en bijna niemand in de privé-sector kan zeggen “mijn baan is veilig”. De situatie is nog erger voor mensen in de risicogroepen van de arbeidsmarkt. Deze mensen worden door de werkloosheid veel meer bedreigd. In de Tsjechische Republiek en Nederland worden veel financiële middelen uit het budget besteed aan het compenseren van de handicap (in geval van

⁷⁸ <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vrouwen-en-mannen/publicaties/artikelen/archief/2006/2006-1879-wm.htm>

⁷⁹ Arbeidsmarktanalyse 2009 Raad voor Werk en Inkomen

mensen met beperkte arbeidsmogelijkheden) of het compenseren van een benadeling (bij minderheden of afgestudeerden). Het werkloosheidsniveau ligt ondanks deze maatregelen sterk boven het gemiddelde. Er komen veel mensen naar één vacature solliciteren en daarom heeft de werkgever een grote vrijheid bij de keus.

De gedraging van werkgevers is ten opzichte van risicogroepen vaak “een beetje discriminerend”, maar deze discriminatie is verborgen. Aan de andere kant zijn de grote bedrijven boven een bepaald aantal werknemers verplicht om een aantal mensen (gehandicapte of langdurig werklozen) in dienst te nemen of een bedrag aan de arbeidsinzet van deze mensen te besteden. Daardoor krijgen deze ondernemingen de belastingvoordelen. Zowel in Nederland als in Tsjechië bestaan er ook mensen die een uiterst geringe belangstelling voor de arbeidsparticipatie tonen en hun voornaamste doel is het verkrijgen van sociale steun.

2.5 Werkgelegenheidsbeleid

2.5.1 Inleiding

Het werkgelegenheidsbeleid kan worden gedefinieerd als een complex aan maatregelen, die voorwaarden vormen voor het dynamisch evenwicht op de arbeidsmarkt en het efficiënt gebruik van arbeid. Het is meestal het resultaat van het streven van de overheid, werkgevers, werknemers en vakbonden. Het werkgelegenheidsbeleid streeft ijverig naar een harmonisatie van de vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en naar betere elasticiteit van mechanismen tussen vraag en aanbod. Het werkgelegenheidsbeleid heeft momenteel in de ontwikkelde landen een onvervangbare rol.

De activiteiten waarop de werkgelegenheidsbeleid voornamelijk wordt gericht, zijn voornamelijk:

- Ontwikkeling van infrastructurele werkzaamheden op de arbeidsmarkt, via gespecialiseerde instellingen, die betere informatie over beschikbare banen en kandidaten aanbieden.
- Ondersteuning bij het creëren van nieuwe banen en werkzaamheden door financiële steun voor nieuwe banen (aan werkgevers) bevordering van openbaar-nuttig werk of het makkelijker maken van de tewerkstelling van minderjarigen en gehandicapte burgers.

- Oriëntatie op het vergroten van de adaptatie van werknemers door het organiseren en ondersteuning van diverse omscholingsprogramma's.
- Deelname aan de verzekering van de levensomstandigheden van de mensen die tijdelijk werkloos worden door middel van subsidies en werkloosheidsuitkeringen.

De eerste drie activiteiten kunnen collectief worden genoemd als een actief werkgelegenheidsbeleid, omdat tot actief gedrag van personen leiden. Daartegenover staan activiteiten voor werklozen die een compensatie voor een bepaalde periode aanbieden vanwege het verlies van arbeidsinkomsten. Deze zijn bekend als passief werkgelegenheidsbeleid⁸⁰.

2.5.2 Werkgelegenheidsbeleid in de Tsjechische republiek

Het ontstaan van de moderne arbeidsmarkt en het werkgelegenheidsbeleid in de Tsjechische republiek viel met een democratische verandering in de publieke sector na 1989 samen, toen de instituties van het openbare werkgelegenheidsbeleid onmiddellijk gevormd begonnen te worden. Het Ministerie van Arbeid en Sociale Zaken heeft in 1990 arbeidsbureaus gesticht. Hierdoor werd een basisinstelling van het werkgelegenheidsbeleid gevormd. De overheid vormt het arbeidsmarktbeleid op “staatsniveau” om aan de eisen van de Europese Unie te voldoen.

De doelstelling van het werkgelegenheidsbeleid is voornamelijk:

- recht op werk voor burgers te verzekeren,
- werk en andere bronnen effectief te gebruiken,
- balans op de arbeidsmarkt te bereiken.

De overheid gebruikt de volgende interventies om de bovenstaande doelen te bereiken:

- verbetering van het aanpassingsvermogen van werkzoekenden,

⁸⁰ J. Winkler, M. Wildmanová – Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy

- verstrekken van informatie en de werkbemiddeling,
- creëren van gunstige arbeidsvoorwaarden voor het personeel (huisvesting, infrastructuur),
- verzekering van sociale voorwaarden voor tijdelijke werklozen.

Het werkgelegenheidsbeleid wordt in de Tsjechische Republiek evenals in andere lidstaten van de Europese Unie uitgewerkt met betrekking tot de "hogere geplaatste" internationale documenten met betrekking tot het EU-werkgelegenheidsbeleid. De belangrijkste documenten zijn hier de Lissabon-strategie en de Europese strategie van werkgelegenheid⁸¹.

Elke lidstaat stelt een eigen nationaal programma van hervorming volgens deze documenten vast – Het Nationale Actieplan. Ook andere subjecten participeren naast de overheid op het werkgelegenheidsbeleid. Dat zijn vooral werkgevers, vakbonden, lokale overheden, professionele organisaties e.v.a.

In de Tsjechische Republiek geldt nu het Nationaal Actieplan, genoemd Het Nationaal Lissabon-programma i2010. De kerngebieden van dit document zijn de flexibiliteit op de arbeidsmarkt en integratie op de arbeids- en opleidingsmarkt. Het programma bevat een beschrijving van de huidige situatie, bereikte successen en problemen en hun mogelijke oplossingen. De huidige economische ontwikkeling eist een meer flexibele arbeidsmarkt. De Tsjechische Republiek moet zich aan deze veranderingen aanpassen om problemen met betrekking tot de werkloosheid en hoge sociale kosten te overwinnen. De overheid moet in betrekking met de flexibele arbeidsmarkt in het menselijk kapitaal investeren⁸². Een ander punt van het nationale Lissabon-programma zijn de maatregelen die tot de integratie op de arbeidsmarkt leiden.

De langdurige werkloosheid is in de Tsjechische Republiek een groot probleem geworden en veroorzaakt een grote sociale afstand tussen bepaalde groepen burgers. Het werkgelegenheidsbeleid verbetert de positie van deze mensen op de arbeidsmarkt, helpt hen bij de toegang tot het arbeidsproces en voorkomt discriminatie.

⁸¹ H. Jírová – Trh práce a politika nezaměstnanosti

⁸² mobiliteit van burgers, ondersteuning van het transport en verhuizing naar werk, bepaalde wetgeving e.a.

Het laatste punt in het Actieplan gaat over het onderwijs. De opleiding is belangrijk voor het concurrentievermogen van de Tsjechische Republiek en vormt een noodzakelijke voorwaarde voor de economische groei⁸³. De taalvaardigheid en beheersing van de IT technologieën zijn momenteel veel gevraagd. Het levenslang leren is nu essentieel, ook vanwege het vergrijzen van de populatie.

Het actieve werkgelegenheidsbeleid

Actief werkgelegenheidsbeleid is een integraal onderdeel van het staatswerkgelegenheidsbeleid. Wij zien het belang van het actieve werkgelegenheidsbeleid in de aanpak van de werkloosheid. Het actieve werkgelegenheidsbeleid prefereert de preventieve en actieve maatregelen in plaats van de passieve aanpak waarin de werkzoekende alleen een uitkering ontvangt. Dit beleid heeft een positief effect zowel op de werklozen als op de hele maatschappij. Het helpt werkloze kandidaten een baan te krijgen of op zijn minst hun inzetbaarheid te verhogen en verschaft een breed scala aan adviezen en informatie. De maatschappij profiteert vooral van het hoge bbp en van lagere kosten op de sociale uitgaven.

Instrumenten van het actieve werkgelegenheidsbeleid kunnen wij volgens de ontvanger verdelen in:

1) Instrumenten voor werkgevers:

- subsidies voor de oprichting van een maatschappelijk efficiënte baan,
- werk tot nut van het algemeen,
- bijdrage aan de integratie in het werkproces,
- omscholing van werknemers,
- subsidie voor het vervoer van werknemers,
- subsidies voor de inrichting of de werking van beschermde werkplaatsen en beschermde banen (meestal voor gehandicapten),

⁸³T. Sirovátka – Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR

- subsidie voor het overorganiseren naar een nieuwe ondernemersprogramma⁸⁴.

2) Instrumenten voor werkzoekenden:

- subsidies voor de oprichting van een sociaal efficiënte werkplaats door de zelfstandige ondernemer,
- overbrugging bijdrage⁸⁵,
- omscholing,
- subsidie voor de oprichting van een beschermde werkplaats door de nieuwe zelfstandige ondernemer⁸⁶.

Het actief werkgelegenheidsbeleid wordt in de Tsjechische Republiek uitgevoerd door arbeidsbureaus en het Arbeidsbeheer van het Ministerie van Arbeid en Sociale Zaken. Arbeidsbureaus voeren het actief arbeidsmarktbeleid in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving, methodologische richtlijnen en de doelstellingen van het Arbeidsbeheer voor het bepaalde jaar.

Het jaar 2004 was voor de ontwikkeling en de richting van het moderne Tsjechische arbeidsmarktbeleid heel belangrijk vanwege drie gebeurtenissen. In de herfst van dit jaar werd de nieuwe wet n. 436/2004 Sb. betreffende werken in dienstverband goedgekeurd. Deze wet houdt vooral in⁸⁷:

- het verbod van het werken van mensen onder 15 jaar,
- het verbod van detachering van de werkkraft (het zenden van een werknemer tijdelijk naar een ander werkgever),
- het afschaffen van het gebruik van wettelijke vakantiedagen van vorig jaar.

⁸⁴ <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

⁸⁵ De subsidie die een nieuwe zelfstandige ondernemer kan krijgen na het afmelden bij het arbeidsbureau

⁸⁶ <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

⁸⁷ <http://www.sagit.cz/pages/prehrlub.asp?cd=31&typ=c>

Er werd ook het Nationaal Actieplan van werkgelegenheid 2004-2006 afgekondigd en, niet op de laatste plaats, is de Tsjechische Republiek de lid geworden van de Europese Unie. De toetreding tot de EU bracht de mogelijkheid om op de Europese arbeidsmarkt te werken en de gelegenheid om te profiteren van de financiële steun van de structuurfondsen en het Cohesiefonds.

Openbare Arbeidsbemiddelingsdiensten

De Openbare Arbeidsbemiddelingsdienst zijn:

- het arbeidsbeheer (direct in de structuur van het Ministerie van Arbeid en Sociale Zaken),
- arbeidsbureaus⁸⁸.

Arbeidsbureaus ontstonden als gevolg van de implementatie van het staats-werkgelegenheidsbeleid naar regio's. In Tsjechië zijn er 77 arbeidsbureaus die rechtstreeks ondergeschikt zijn aan het Ministerie van Arbeid en Sociale Zaken. Arbeidsbureaus zijn het basiselement in het gebied van het werkgelegenheidsbeleid in de Tsjechische Republiek.

Deze bureaus zijn zelfstandige subjecten georganiseerd in regio's en ze hebben in de diensten voor arbeidsvoorziening de volgende basisfuncties:

- de informatieve functie (ze geven een overzicht van de situatie op de arbeidsmarkt in de regio, verstrekken informatie over de structuur van het arbeidsaanbod, vacatures, loon eisen, enz.),
- de functie van adviesorgaan (ze adviseren op het gebied van juridische, economische, sociale en psychologische zaken in verband met de toepassing op de arbeidsmarkt en omscholing),

⁸⁸ Zákon o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb.

- de bemiddelingsfunctie (bemiddelen van werk en omscholing voor geregistreerde burgers en voorzien van materiële steun voor werklozen),
- de ondernemingsfunctie (financieel ondersteunen van het creëren van nieuwe banen).

Het Arbeidsbeheer van Tsjechië heeft in principe deze drie belangrijkste functies:

- de administratie en uitbetaling van de werkloosheidsuitkeringen,
- het actieve arbeidsmarktbeleid,
- de bemiddeling van banen.

Activiteiten uitgevoerd door arbeidsbureaus in Tsjechische Republiek zijn vergelijkbaar met het arbeidsbeheer in Nederland. Deze systemen kunnen verschillen afhankelijk van de nationale institutionele en organisatorische structuur van het werkgelegenheidsbeleid. De verschillen zijn vooral in de organisatie van de uitbetaling en in de administratie van werkloosheidsuitkeringen.

Er moeten nog aan bepaalde eisen in verband met de Europese werkgelegenheidsstrategie worden voldaan om het stelsel te moderniseren.

Dat eist:

- grotere samenhang en interactie tussen lokale arbeidsbureaus en de overheid,
- meer concrete formulering van doelstellingen en specifieke taken bij de uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid,
- beter toezicht op de doelstellingen en taken van de instellingen,
- het verbeteren van de samenwerking met werkgevers en uitzendbureaus en oriëntatie op de individuele toegang tot klanten,
- meer geld in de begroting van deze instellingen,

- aanpassing aan de regionale omstandigheden⁸⁹.

Uitgaven voor het werkgelegenheidsbeleid

Financiële middelen voor de uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid worden verkregen uit inkomsten van de overheidsbegroting en internationale programma's vooral het Europees Sociaal Fonds (ESF) en het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO).

Het Financiële bedrag op het gebied van het werkgelegenheidsbeleid wordt niet in documenten van het Ministerie van Arbeid en Sociale Zaken vermeld.

Dit bedrag wordt van de Inkomens uit premies, sociale verzekering en bijdragen op het werkgelegenheidsbeleid uitgerekend. Het bedrag wordt uitgedeeld op basis van makroeconomische betrekkingen zoals het werkloosheidspercentage, de structuur van de werkloosheid, specifieke groepen op de arbeidsmarkt e.a. De hoogte van de bijdrage hangt grotendeels af van de overheidsbeslissing (welke strategie in een bepaald jaar te ondersteunen)⁹⁰.

2.5.3 Werkgelegenheidsbeleid in Nederland

Nederland is een relatief rijk land met een gunstige economische positie in de EU. Dit land heeft het laagste werkloosheidsniveau in de EU en heeft heel goede prestaties op het gebied van werkgelegenheid. De werkgelegenheid ligt in Nederland boven het gemiddelde niveau van de EU - staten . Nederland wordt ook als een land met veel arbeidsduurverkortingen gekarakteriseerd. Dit feit verklaart het feit dat Nederlanders minder werken dan het gemiddelde niveau van de EU- landen. Het doel van dit deeltijds- werkgelegenheidsbeleid was de verbetering van de participatie van vrouwen en ouderen op de arbeidsmarkt en het verminderen van verschillen tussen het loon van mannen en vrouwen.

⁸⁹ Zákon o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb.

⁹⁰ T. Sirovátka – Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR

De Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de taak de werkgelegenheid, arbeidsverhoudingen en actieve sociale zekerheid te bevorderen. Een gedeelte van dit beleid wordt door de lokale overheden uitgevoerd en daarom heeft Nederland in vergelijking met de Tsjechische Republiek op het gebied van werkgelegenheidsbeleid een dichter netwerk van verschillende instellingen en openbare diensten voor arbeidsvoorziening⁹¹.

Het belangrijkste doel van het Nederlandse werkgelegenheidsbeleid is de werkgelegenheid te verhogen en de werkloosheid te verminderen. Dit doel is in overeenstemming met de doelstellingen van de EU, bekend als de strategie van Lissabon. Het actieve werkgelegenheidsbeleid is het middel van grotere participatie in de arbeidsmarkt geworden omdat het hulp aan mensen met problemen met het zoeken van een baan biedt.

Het primaire doel van het Nederlandse sociaal-economische beleid is het bereiken van een bepaalde toestand waarin iedere burger maximaal onafhankelijk en sociaal zelfstandig zal zijn. Verhoging van de arbeidsparticipatie wordt hier als een belangrijk instrument gezien, zowel bij het verminderen van de afhankelijkheid van de uitkering uit openbare bronnen als bij de opbouw van het stelsel van sociale zekerheid die een oplossing kan brengen inzake het probleem van de vergrijzing van de bevolking.

Algemeen werkgelegenheidsbeleid

Het Algemeen werkgelegenheidsbeleid omvat een groot aantal doelstellingen, zoals:

- beperkingen op de loonkosten door verlaging van de lonen,
- verhoging van de markteffectiviteit,
- investeringen in infrastructuur,
- bevorderen van het ondernemerschap,
- consolidatie van de overheidsbegroting.

⁹¹ F. de Haan and F. Verboon -Integrated approaches to active welfare and employment policies, The Netherlands (TNO Work and Employment)

Actief werkgelegenheidsbeleid

De overheid, werkgevers en werknemers hebben een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor de uitvoering van een beleid die een participatie van de beroepsbevolking aan de arbeidsmarkt kan handhaven. Het actieve werkgelegenheidsbeleid is gericht op de werknemers en werkzoekenden. Het belang van werkgevers en werknemers is in dit verband het volgende:

- 1) De bemiddeling van herscholing en bijscholing naar de huidige beroepsbevolking. Bijscholingen hebben een positief effect op het behoud van het bestaande personeel, op de kwaliteit van het werk en op de arbeidsmotivatie.
- 2) Het creëren en de uitvoering van een personeelsbeleid met het doel om het bestaande personeel te handhaven (niet alleen door de arbeidsomstandigheden, maar ook door de werkomgeving).
- 3) Samenwerking op regionaal, sectoraal en branchegebonden niveau (samenwerking biedt een oplossing bij problemen bij het bezetten van vacatures⁹²).

De nadruk zal in komende jaren vooral liggen op de volgende gebieden:

- 1) Ontwikkeling van het preventief-actieve arbeidsmarktbeleid.

Het Preventief-actieve arbeidsmarktbeleid (ook bekend als een complexe aanpak) richt zich vooral op de preventie van langdurige werkloosheid. Deze aanpak is eigenlijk een

⁹² J. de Koning, R. Layard, S. Nickell, N. Westergaard-Nielsen – Politicies for Full Employment

implementatie van de tweede richtsnoer van het Europese werkgelegenheidsbeleid die in 1997 op de Europese top in Luxemburg werd vastgesteld.

Nederland heeft deze strategie al vroeger geïmplementeerd bij het ondersteunen van werklozen onder de leeftijd van 23 door middel van de wet inzake de bevordering van de werkgelegenheid voor jongeren de Jeugdwerkgarantiewet.

Doelstelling van deze complexe aanpak is hulp te bieden aan nieuwe werklozen (van 6 maanden t/m één jaar) om de groep van langdurige werklozen niet groter te maken. Deze ondersteuning is gericht zowel op de ontvangers van een uitkering als op degenen die geen recht op een uitkering hebben. Nederland heeft een heel breed spectrum aan gedefinieerde doelgroepen. Deze complexe aanpak is in principe gericht op twee gebieden - jongeren en volwassenen. Jongeren (jonger dan 23 jaar) krijgen een bepaalde bijstand binnen de eerste 6 maanden van hun werkloosheid en volwassenen binnen één jaar. Het hangt ook af van de afstand van deze mensen tot de arbeidsmarkt. Deze bovengenoemde bijstand omvat vooral de opleiding, de kwalificatie en bijscholingscursussen en een werkpracticum.

2) Een aanscherping van het huidige arbeidsmarktbeleid en vorming van het systeem van het uitkeringsbeleid gericht op de reïntegratie.

De werklozen (die WW-uitkering krijgen) hebben recht op een re-integratie project. Er bestaat veel arbeidsadviseurs en werkcoachen die gratis over werk en integratie kunnen adviseren. De arbeidsadviseurs zijn door het hele land op vestigingen van het UWV WERKberijf te vinden. Een belangrijke rol spelen hier (zoals in het preventieve beleid) de lokale overheden zoals het Centrum voor Werk en Inkomens⁹³ en het Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen. Het UWV WERKbedrijf speelt een belangrijke rol in het actieve werkgelegenheidsbeleid zoals bijvoorbeeld de coördinatie tussen de sectorale vraag en het lokale aanbod.

3) Ontwikkeling van het beleid gericht op specifieke doelgroepen.

⁹³ Vanaf 1 januari 2009 is CWI onderdeel van UWV onder de naam UWV WERKbedrijf

Het doel van dit beleid is de kloof tussen het werkloosheidsniveau van de autochtone Nederlanders en de werkloosheid van etnische minderheden te verminderen⁹⁴.

2.5.4 Belangrijke instituties op de Nederlandse arbeidsmarkt⁹⁵

Uitvoering Werknemersverzekeringen (UWV)

Het UWV is een zelfstandig bestuursorgaan en voert in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de werknemersverzekeringen uit, zoals de WW (de werkloosheidswet), de WIA (De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen), de Wajong (de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten), de WAO (de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering), de WAZ (de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen) en de Ziektewet. De opdracht is te zorgen dat zo veel mogelijk mensen blijven werken of zo snel mogelijk weer betaalde arbeid vinden. De UWV beschikt over een breed netwerk van regionale en plaatselijke kantoren die het basisbeleid inzake de sociale verzekering uitvoeren.

UWV WERKbedrijf (voormalig CVI)

UWV WERKbedrijf is er voor werkzoekenden en voor werkgevers. Werkzoekenden kunnen bij deze organisatie een WW⁹⁶- of bijstandsuitkering aanvragen, werkgevers kunnen er terecht voor personeelsbemiddeling, ontslagvergunningen en tewerkstellingsvergunningen. Samen met het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekering (nu een institutie) en de

⁹⁴ F. de Haan and F. Verboon -Integrated approaches to active welfare and employment policies, The Netherlands (TNO Work and Employment)

⁹⁵ F. de Haan and F. Verboon -Integrated approaches to active welfare and employment policies (TNO Work and Employment)

⁹⁶ De Werkloosheidswet uitkering - als u werkloos raakt, kunt u een WW-uitkering aanvragen

Gemeentelijke Sociale Dienst, vormt UWV WERKbedrijf de zogenaamde ‘keten voor werk en inkomen’. Daarbij is er sprake van een steeds verdergaande samenwerking, bijvoorbeeld door vaker te kiezen voor een gezamenlijke huisvesting in een bedrijfsverzamelgebouw.

Raad voor Werk en Inkomen (RWI)

De Raad voor werk en inkomen werd in 2002 opgericht. De RWI is een overlegorgaan. In deze raad zitten vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en gemeenten. De vergaderingen staan onder leiding van een onafhankelijk voorzitter. Het secretariaat van de RWI fungeert tevens als expertisecentrum.

Sociaal-Economische Raad (SER)

De Sociaal-Economische Raad (SER) werd in 1950 opgericht en adviseert de regering over het sociaal-economisch beleid. De SER is een tripartiet overlegorgaan met 33 leden: 11 uit ondernemersorganisaties, 11 uit werknemersorganisaties en 11 onafhankelijke kroonleden. Sinds het eerste paarse kabinet⁹⁷ is de invloed van de SER minder geworden, hoewel SER-adviezen nog steeds als belangrijk worden beschouwd.

Stichting van de Arbeid (STAR)

De Stichting van de Arbeid is een overlegorgaan van organisaties van werkgevers en van werknemers. De Stichting werd op 17 mei 1945 opgericht en is gevestigd in Den Haag. Nadat de Stichting in de eerste jaren na de Tweede Wereldoorlog het belangrijkste overlegorgaan was voor sociaal-economische vraagstukken tussen werkgevers, werknemers en overheid, werd

⁹⁷ Het Paarse kabinet is het kabinet in Nederland dat uit liberale en sociaal-democratische partijen is samengesteld. Het kabinet Kok I (1994-1998) was het eerste Paarse kabinet, omdat er geen christendemocraten (CDA) waren vertegenwoordigd (na meer dan 70 jaren).

deze functie in 1950 overgenomen door de Sociaal-Economische Raad. De huidige rol van de STAR bestaat onderhandelingen met het kabinet en vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers over zogenaamde sociale akkoorden, waarin afspraken worden gemaakt over algemene loonstijgingen, arbeidsvoorwaarden e.a.

Uitgaven voor het werkgelegenheidsbeleid

Nederland is een van de landen dat een hoog niveau van uitgaven voor het actieve werkgelegenheidsbeleid heeft en dit beleid heeft hier een lange traditie. Nederland oriënteert zich op het ondersteunen van werkgelegenheidsinstrumenten en op de vorming van directe deeltijdsbanen. Deeltijdsbanen zijn de belangrijkste reden voor het bereiken van hoge arbeidsparticipatie van vrouwen en de lage werkloosheid. De uitgaven zijn ten tweede gericht op de ondersteuning van de scholing (de scholing is in het algemeen het belangrijkste instrument van EU werkgelegenheidsbeleid⁹⁸). Ongeveer tweederde van de uitgaven zijn bestemd voor het passieve werkgelegenheidsbeleid.⁹⁹

2.5.5 Samenvatting

Nederland wordt op de arbeidsmarkt gekarakteriseerd door zijn ontwikkelde institutionele structuur. Het belangrijke gebied is de vorming van lonen in verschillende sectoren. De rol van instituties op de arbeidsmarkt in Nederland is ook aanmerkelijk vanwege de samenwerking met de regering bij het bepalen van strategieën en bij de vaststelling van macro-economische doelstellingen. Deze effectieve samenwerking tussen de overheid en instellingen heeft een reeks hervormingen opgeleverd die het land van een systeem van zorg naar een systeem van preventie ontwikkelde.

^{98 98} F. de Haan and F. Verboon -Integrated approaches to active welfare and employment policies (TNO Work and Employment)

⁹⁹ Het passieve werkgelegenheidsbeleid houdt de uitbetaling van verschillende uitkeringen en bijlagen in.

Tsjechië kreeg na 1989 op het gebied van de arbeidsmarkt een aantal voorbeelden om te volgen. Toch was er altijd een noodzaak om met de eigen nationale mentaliteit en bijzonderheden rekening te houden wat veel moeite kostte bij uiteindelijke succesvolle implementatie. De Tsjechische arbeidsmarkt wordt vooral gekarakteriseerd door een lage arbeidsmobiliteit en flexibiliteit. Dat is een natuurlijk gevolg van het uiterlijk van de arbeidsmarkt in het verleden. Op dit moment blijkt dat het werkgelegenheidsbeleid van Tsjechië op de juiste weg is en komt langzaam dichterbij de nationale economieën van de ontwikkelde Europese landen. Een kerndocument van het werkgelegenheidsbeleid – het Actieplan houdt rekening met de verschillende bevolkingsgroepen en beoogt net zoals Nederland een passende oplossing voor iedere burger. Beide landen besteden aan de werkloosheidsbestrijding aanzienlijke financiële middelen die bij het financieren van het onderwijs, herscholing of bij een andere ondersteuning op de arbeidsmarkt worden gebruikt.

2.6 De loonontwikkeling

2.6.1 Inleiding

De hoogte van het loon speelt een belangrijke rol in het leven van elke werkende persoon. Om deze reden nam ik het besluit ook de loonsituatie in dit werk te bespreken. Ik heb voor deze vergelijking twee bekende vormen van loon gekozen – het minimumloon en het gemiddelde salaris. Bij de vergelijking van minimumlonen gaat het eerder om het sociaal niveau in het land en de gemiddelde salarissen geven aan de andere kant een beeld van de economische rijpheid. De hoogte van de lonen geeft ons alleen informatie in internationale vergelijking. Voor werknemers is het echter belangrijker hoeveel goederen en diensten zij voor hun salaris kunnen kopen - reëel loon in verband met een index van de consumptieprijzen.

Het minimumloon

Het minimumloon is het laagste loon dat de arbeider kan ontvangen als hij werkt. In de Tsjechische republiek geldt een gelijk minimumloon voor alle arbeiders, in Nederland bereiken

arbeiders het maximale minimumloon vanaf 23 jaar. Voor mensen tussen 15 – 23 geldt er het minimumjeugdloon. De hoogte van het bruto minimumloon is afhankelijk van het aantal gewerkte uren. Als iemand in deeltijd werkt is het bruto minimumloon evenredig lager.

2.6.2 Minimumloon in de Tsjechische Republiek

Vanaf 1993 werd het minimumloon in de Tsjechische Republiek al vijftienmaal verhoogd. Dit stagneert echter sinds medio 2006 op een niveau van ongeveer 8.000 CZK per maand en een verdere stijging wordt niet verwacht. Daardoor groeit het verschil tussen het minimumloon en het gemiddelde salaris steeds meer. Terwijl het minimumloon in de westerse EU-landen iets boven 40 % ligt, bedraagt het in de Tsjechische Republiek slechts 30%¹⁰⁰ van het gemiddelde salaris. Ongeveer één procent van de arbeiders werkt in Tsjechië voor dit loon¹⁰¹. De werknemer heeft het minimumloon vaak al in de arbeidsovereenkomst en de rest van het inkomen krijgt hij daarna zwart. De werkgever bespaart door deze illegale manier veel geld voor sociale en gezondheidsverzekeringen. Een hoger minimumloon zou voor de overheid hogere inkomsten van sociale en gezondheidsverzekering betekenen. Een hoger niveau van dit loon helpt aan de andere kant bij de daling van de werkloosheid¹⁰².

2.6.3 Minimumloon in Nederland

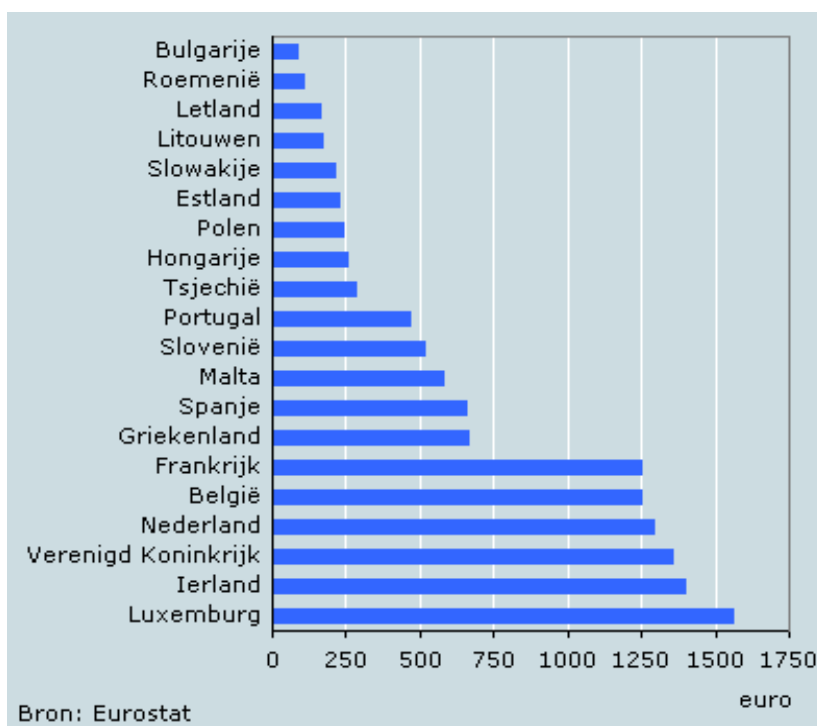
Het minimumloon werd in Nederland op 27 november 1968 ingevoerd. Het werd vastgesteld op 100 gulden in de week¹⁰³. Het niveau van het minimumloon wordt in Nederland tweemaal per jaar aangepast aan de ontwikkeling van de CAO-lonen. Iedere werknemer van 23 – 65 jaar heeft minimaal recht op dit loon. De werknemers van 15 – 23 jaar krijgen het minimumjeugdloon. Dit minimumjeugdloon stijgt elk jaar tot het volledige bedrag bij het bereiken van de leeftijd van 23. Volgens CBS-gegevens 2005 werkt ongeveer 4% van de

¹⁰⁰ <http://www.finexpert.cz/default.aspx?server=1§ion=35&article=24214>

¹⁰¹ Bijvoorbeeld in Luxemburg werkt voor het minimumloon elke zevende werknemer

¹⁰² <http://www.sfinance.cz/zpravy/finance/250365-minimalni-mzda-porad-8-tisic-jak-je-to-v-ostatnich-zemich/>

werkkrachten in Nederland voor dit loon. Gebieden met relatief veel werknemers met het minimumloon zijn de horeca, de landbouw, de handel en de visserij¹⁰⁴. Vanaf 1 januari 2010 is het bruto minimumloon met 0,64 procent verhoogd. Voor een werknemer van 23 jaar of ouder is het bruto minimumloon bij een volledig dienstverband per 1 januari 2010 per maand 1.407,60 Euro¹⁰⁵.



Grafiek n. 17, Brutto minimumloon per maand 1 / 2007

[bron: Eurostat]

2.6.4 Ontwikkeling van het gemiddelde loon in Tsjechië

De ontwikkeling van lonen was zeer volatiel direct na het ontstaan van de Tsjechische Republiek. De hoogste gemiddelde loonstijgingen werden tot 1996 gemeten zowel op het nominale¹⁰⁶ als het reële¹⁰⁷ loonniveau. De koopkracht van lonen groeide met meer dan zeven

¹⁰³ Wikipedia.nl

¹⁰⁴ <http://financieel.infonu.nl/geld/11030-minimumloon-minimumjeugdloon-2010-uurloon>

¹⁰⁵ <http://www.minimumloon.nl>

¹⁰⁶ Het nominale inkomen is het salaris op de loonstrook

¹⁰⁷ Het reële inkomen is vertaald naar de hoeveelheid goederen die gekocht kunnen worden, dus de koopkracht

procent. Het jaar 1997 betekende een breuk in deze trend in verband met de ongunstige economische situatie na de "bezuinigingspakketjes"¹⁰⁸. De ergste situatie was in 1998 toen het nominale loon wel steeg maar minder dan het indexcijfer van de consumptieprijzen wat een daling van het reële loon betekende. Van 1999 tot 2003 werd de situatie gestabiliseerd en de jaarlijkse verhogingen van nominale lonen bewogen zich tussen 6 – 9 % (wat volgens de inflatie een reële groei was tussen 2 – 7 %)¹⁰⁹. Het gemiddelde brutoloon in 2005 bereikte het bedrag 19 030 CZK en steeg met 5,5 % (dwz 995 CZK)¹¹⁰. Deze loonsverhoging was volgens statistieken de laagste sinds het ontstaan van de Tsjechische Republiek. In 2007 bereikte het (minimumloon?) 21 470 CZK. Het loon steeg in vergelijking met dezelfde periode in 2006 met 1 517 CZK (7,6%). In 2009 steeg het gemiddelde brutoloon ten opzichte van het jaar daarvoor met bijna acht procent. De gemiddelde werknemer verdiende medio 2009 volgens het Tsjechische Bureau voor Statistiek 23 143 CZK wat ten opzichte van het jaar daarvoor een verbetering met 1 698 CZK was, maar wegens het hoge inflatieniveau groeide het reële loon slechts met ongeveer 1,2%. De ontwikkeling van lonen illustreert de volgende tabel.



Grafiek n. 18, De loonontwikkeling 1993 – 2008 en de prognose voor de volgende vier jaren

[bron: www.czso.cz]

¹⁰⁸ In 1997 was de Tsjechische markt in recessie. De regering heeft daarom maatregelen in de vorm van zogenaamde „bezuinigingspakketjes“ genomen. Deze pakketjes bevatten maatregelen zoals vertraging van de loongroei, beperking van de import e.a.

¹⁰⁹ www2.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/t/1E002DCDAC/.../3111rr01t.pdf

¹¹⁰ [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vyrocn_i_zprava_za_rok_2005/\\$File/cvz2005.pdf](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vyrocn_i_zprava_za_rok_2005/$File/cvz2005.pdf)

Arbeidskrachten in financiële instellingen zoals verzekerings- en pensioenfondsen hebben volgens de statistiek de hoogste. Het gemiddelde salaris klom in deze sectoren in 2005 tot het dubbele van het landelijk niveau¹¹¹.

2.6.5 Ontwikkeling van de Cao - lonen¹¹² in Nederland

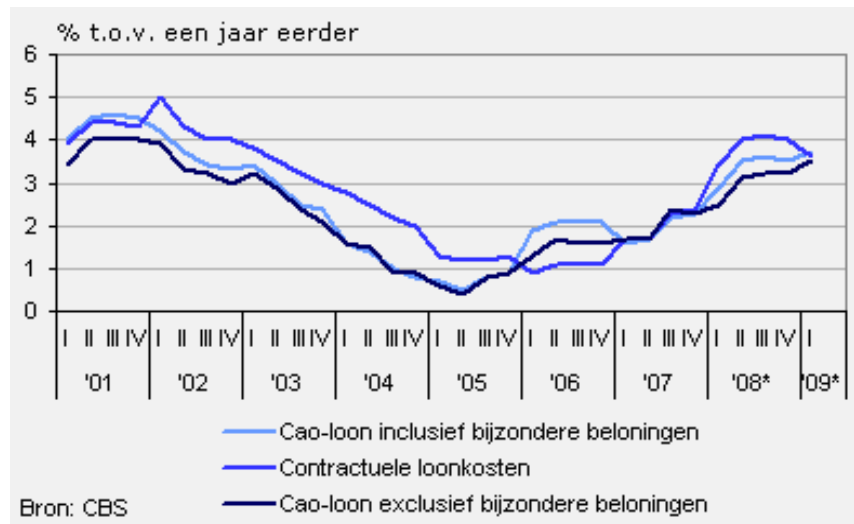
Nederlandse instellingen spelen bij de loonvorming een belangrijke rol. Nederland heeft een verenigde structuur in de loonvorming waarin collectieve arbeidsovereenkomsten (de cao) op het niveau van vakgebieden worden gevormd. Er bestaat hierbij ook een sterke positie van de centrale overheid die een verenigde coördinatie mogelijk maakt. Verschillende werkgeversorganisaties zijn leden van nationale federaties die samen met de overheid het gemiddelde loonniveau definiëren volgens het huidige macro-economische perspectief. Een belangrijke rol spelen in dit proces ook de semi-overheidsinstanties en onafhankelijke onderzoeksinstituten (zoals CPB, SER, CBS e.a.) die zich bezig houden met het creëren van de economische projecties en analyses¹¹³.

In Nederland groeiden de lonen sinds 1980 veel matiger dan in de andere EU-landen. De situatie werd ongeveer drie jaar geleden omgekeerd en lonen begonnen sterker te groeien. De stijging in de laatste jaren was de belangrijkste reden voor de aanzienlijke groei van de werkgelegenheid.

¹¹¹ <http://www.podnikatel.cz/aktuality/prumerna-hruba-mzda-dosahla-v-cr-21-470-kc/>

¹¹² De collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is een schriftelijke overeenkomst waarin afspraken over arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd, bijvoorbeeld over loon, toeslagen, betaling van overwerk, werktijden, proeftijd e.v.a.

¹¹³ J. de Koning, R. Layard, S. Nickell and N. Westergaard-Nielsen – Policies for full employment



Grafiek n.19, Ontwikkeling cao-lonen en contractuele loonkosten per kwartaal [bron: www.cbs.nl]

De loonstijging was in Nederland tussen 2003-2005 matig en een sterkere stijging kwam in de periode 2006-2008. Op het eind van 2008 waren de lonen 3,8% hoger dan in dezelfde periode van 2007.

De spanning op de arbeidsmarkt in de huidige kredietcrisis weerspiegelt zich ook in de loonontwikkeling. In 2009 stegen de cao-lonen gemiddeld met 2,9 procent ten opzichte van het jaar daarvoor. Deze toename is lager dan in 2008 maar de stijging ligt steeds boven het inflatiecijfer¹¹⁴. Het bruto modaal inkomen is volgens het CPB in 2010 32500 Euro per jaar (met 8% vakantietoeslag). Per maand is dat bruto: 2708,33 inclusief de vakantietoeslag.

¹¹⁴ Arbeidsmarktanalyse 2009 - Raad voor Werk en Inkomen (20 april 2009)

2.7 Arbeidsuren

2.7.1 Situatie in de Tsjechische Republiek

Tsjecho-Slowakije vaardigde al in 1918 een acht-uur dagelijkse arbeidsduur¹¹⁵ uit. Deze wet was van kracht van 1918 tot 1965. Volgens deze wet zou de werkelijke duur van de arbeidstijd niet meer dan 8 uur in 24 uur kunnen duren of maximaal 48 uur per week. Daarnaast werd ook het recht vastgesteld op een ten minste vijftien minuten durende pauze na vijf uur werk. In 1956 daalde de arbeidsduur tot 46 uur per week en vanaf de jaren negentig werd de arbeidstijd tot 42,5 uur per week verkort¹¹⁶.

De huidige arbeidswet stelt de arbeidsduur op maximaal 40 uur per week vast (42,5 uur met een verplicht half uur lunchpauze). Uitzonderingen zijn de wekelijkse arbeidstijden van werknemers:

- die in de ondergrondse mijnbouw werken. Hun arbeidstijd bedraagt 37,5 uur per week;
- die in het 3-ploegen systeem of een continu regime werken. Hun arbeidstijd kan niet meer dan 37,5 uur per week bedragen;
- die in een twee-ploegen systeem werken, dan is het maximum 38,75 uur per week;
- onder 16 jaar, deze mensen mogen niet meer dan 30 uur per week werken, maximaal zes uur per dag.

De werkgever moet werknemers na maximaal zes uur een pauze van ten minste 30 minuten geven “voor maaltijd en rust.” Jongeren moeten deze pauze na minder dan vier en half uur gebruiken. Deze pauzes voor maaltijd en rust mogen niet aan het begin en het eind van de werktijd worden verschaften. De lunch- en rustpauzes worden niet tot de arbeidstijd gerekend¹¹⁷.

¹¹⁵ Dat werd mogelijk gemaakt vooral door het verdrag van Washington na de Eerste Wereldoorlog.

¹¹⁶ <http://ekonomika.ihned.cz/c1-31791120-osmihodinova-pracovni-doba-byla-uzakonena-teprve-pred-90-lety>

¹¹⁷ <http://www.czech.cz/cz/prace/prava-a-povinnosti-pracovnika-a-zamestnavatele/delka-pracovni-doby-a-prestavky-v-praci?i=?i=>

2.7.2 Situatie in Nederland

De gemiddelde arbeidsduur per werknemer in Nederland is in vergelijking met andere Europese landen laag. Dit feit hangt ook samen met het hoge aantal verlof- en ADV dagen¹¹⁸ wat het aantal gewerkte weken per jaar in vergelijking met de meeste Europese landen vermindert. De belangrijkste oorzaak van dit verschil is ook het gemiddelde aantal werkuren per week. Nederlanders brengen gemiddeld 37,5 uur (data van 2009) op het werk door. In Frankrijk is de wekelijkse arbeidsduur ongeveer 35 uur, in Duitsland 40 uur, Tsjechië 38 uur en de hoogste arbeidsduur is in de EU in de oostlanden (Bulgarije, Litauen, Estland e.a.) met gemiddelijk 40 uur per week. Een verklaring hiervoor is de structuur van de dienstbetrekkingen. Nederland heeft in vergelijking met andere EU-landen (18% deeltijdbanen van alle banen) het hoogste percentage tijdsbanen¹¹⁹ (meer dan 45% van alle banen). Dit hoge aantal tijdsbanen wordt meer verklaard door de voorkeur van de werknemers dan door de wens van de werkgevers. Het hoge aantal deeltijdbanen heeft ook een positieve invloed op de arbeidsparticipatie¹²⁰.

Voor alle werknemers in Nederland geldt de Arbeidstijdenwet van 2007 waarin staat hoe lang kan de werknemer maximaal werken. Deze wet bevat ook enkele regels over de maximale arbeidstijd. De belangrijkste punten van deze wet zijn:

- de werknemer mag maximaal 12 uur per dienst en 60 uur per week werken,
- in een periode van 4 weken mag een werknemer maximaal 55 uur per week werken, in een periode van 16 weken gemiddeld maximaal 48 uur,
- de dagelijkse rusttijd is 11 uur per 24 uur, een keer per week in te korten tot 8 uur.

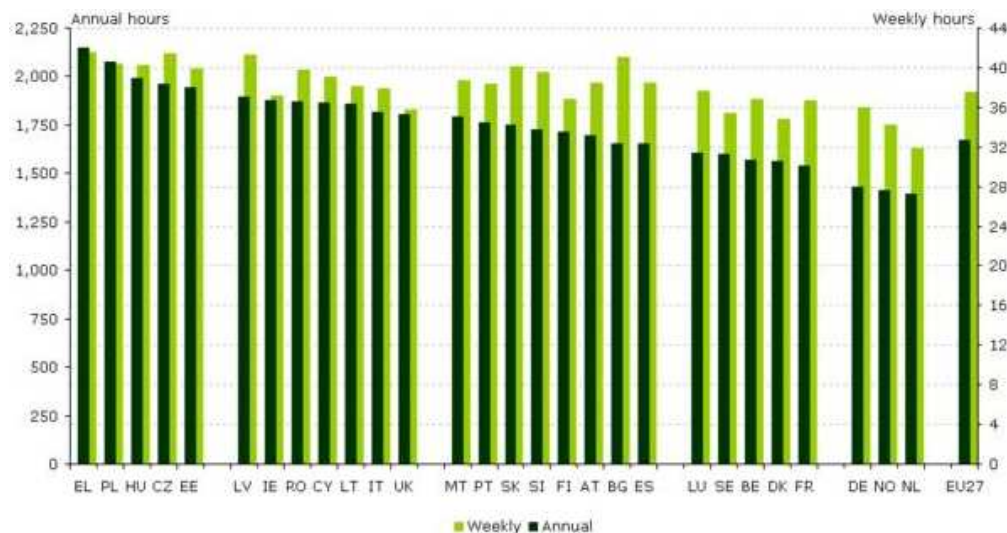
Wat de zondag betreft heeft de werknemer recht op minimaal 13 vrije zondagen per jaar (deze norm kan door de CAO geregeld worden). De werknemer moet op zondag gaan werken

¹¹⁸ De arbeidsduurverkorting – de adv. Het recht op adv-dagen is in tegenstelling tot vakantiedagen niet in de wet geregeld maar in een cao reglement. De status van de adv-dagen is afhankelijk van wat daarin is vastgelegd.

¹¹⁹ Als een deeltijdbaan wordt een arbeidsbetrekking minder dan 35 per week beschouwd.

¹²⁰ <http://www.cpb.nl/nl/pub/cpbreeksen/bijzonder/58/bijz58.pdf>

voor zover hij of zij in een continu proces zoals in industrie, verpleging e.a. werkt, anders kan de werknemer volgens de wet zelf beslissen of hij/zij op zondag gaat werken¹²¹.



Grafiek n. 20, *Gemiddelde arbeidstijden per week en per jaar in de EU*

[bron: www.eurofound.europa.eu, 2006]

2.8 Kwaliteit van het menselijke kapitaal

2.8.1 Inleiding

De kwaliteit van het menselijk kapitaal is een van de belangrijkste voorwaarden bij de ontwikkeling en overdracht van kennis en beïnvloedt de disposities voor duurzame economische ontwikkeling. De geschoolde werkkraft is een belangrijke voorwaarde voor de ontwikkeling van nieuwe technologieën en de groei van concurrentievermogen in de economie. De kwaliteit van het menselijk kapitaal wordt gedefinieerd door vier basisindicatoren.

- kwalificaties en vaardigheden van de bevolking
- deelname aan het onderwijs

¹²¹ http://www.fnv.nl/helpjezelf/infowijzer/werk_en_inkomen/arbeidstijden.asp

- uitgaven voor het onderwijs
- menselijk kapitaal voor de technologische ontwikkeling¹²²

De eerste indicator heeft rechtstreeks betrekking op de kwaliteit van het menselijk kapitaal. De tweede en derde indicator richten zich op het onderwijs en de vierde heeft betrekking tot het menselijk kapitaal vanuit het perspectief van de technologische vooruitgang.

Hoewel het initiële onderwijs (kleuter-, lager, middelbaar en beroepsonderwijs) nog steeds erg belangrijk is, groeit vandaag de dag het belang van het verdere onderwijs. Vaardigheden moeten voortdurend worden vernieuwd om aan nieuwe technologieën en demografische veranderingen te voldoen.

Onderwijsstructuur (kwalificaties en vaardigheden) van de bevolking

In 2005 was de onderwijsstructuur van de bevolking tussen 25 en 64 jaar in de EU-27 als volgt¹²³:

- 29% van de bevolking had maximaal basisonderwijs
- 49% secundair onderwijs
- 22% tertiair onderwijs

De onderwijsstructuur van de volwassenen werd na de toetreding van nieuwe lidstaten tot de EU veranderd, met name door de versterking van de bevolking met een secundair onderwijsniveau, terwijl de groep van het tertiaire opleidingsniveau is gedaald. De opleidingssituatie is in elk EU-land een beetje anders. De beste posities hebben traditioneel de Scandinavische landen - Finland (35% volwassenen met tertiair onderwijs), Denemarken (34%) en Estland (33%).

¹²² http://www.respektinstitut.cz/wp-content/uploads/prilohy/RI_BP.pdf

¹²³ http://www.respektinstitut.cz/wp-content/uploads/prilohy/RI_BP.pdf

Het onderwijs speelt een steeds belangrijkere rol met betrekking tot de toenemende eisen die aan mensen in verband met de toepassing op de arbeidsmarkt worden gesteld. Opgeleide bevolking is beter in staat om nieuwe vaardigheden aan te leren en in de praktijk te gebruiken. Deze mensen zijn meestal ook veeleisende consumenten en dat stimuleert de technologische ontwikkeling en innovatie.

Het volgende hoofdstuk geeft data over de bevolking in de Tsjechische Republiek en Nederland met betrekking tot de opleiding¹²⁴.

2.8.2 Situatie in de Tsjechische Republiek

De Tsjechische Republiek heeft in vergelijking met andere Europese landen een groot deel van de populatie met ten minste secundair onderwijs. In 2007 bereikte bijna 91 % van de bevolking tussen 25 en 64 jaar ten minste secundair onderwijs¹²⁵ (zie de grafiek op het eind van dit hoofdstuk). Nieuwe EU - lidstaten (vooral de post-communistische, Noord- en Midden-Europese landen) bereiken in de internationale vergelijking een groter aandeel van de bevolking met minimaal het secundair onderwijs. Het hoge percentage van middelbaar opgeleiden in deze landen hangt samen met een laag aandeel van hoogopgeleiden. Het aandeel van de tertiair-opgeleide bevolking was in de EU-27 bijna 24 % (van de bevolking tussen 25 en 64 jaar, in 2007), in de Tsjechische Republiek was het maar 14 %. Wij moeten echter bij de vergelijking een rekening houden met verschillen in onderwijssystemen¹²⁶.

Het aandeel van de bevolking met het basisonderwijs daalt. In 2000 was het aandeel van de bevolking met basisonderwijs in Tsjechië 14 % en in 2007 was het slechts 9 %. Het

¹²⁴ http://www.respektinstitut.cz/wp-content/uploads/prilohy/RI_BP.pdf

¹²⁵ Het aandeel van de bevolking met secundair onderwijs was in de EU-15 67% (2007).

¹²⁶ Er is grote diversiteit tussen afzonderlijke landen en onderwijssystemen. Bij voorbeeld de Tsjechische verpleegsters waren tot 2005 absolventen van middelbare scholen. De nieuwe verpleegsters (absolventen sinds 2005) moeten al het tertiair onderwijs volgen om de kwalificatie te krijgen. Daardoor kan een discrepantie in de statistiek ontstaan.

percentage is in deze periode gedaald, omdat de sterke oorlogsjaren¹²⁷ (bevolking met meer dan 20 % mensen met het basisonderwijs) de arbeidsmarkt hebben verlaten¹²⁸.

Het aantal mensen met secundair onderwijs groeit in de Tsjechische Republiek snel, maar nog sneller is de toename van de bevolking met tertiaire opleiding.

Tabel n. 4, de opleidingsstructuur in de Tsjechische Republiek tussen de 25 en 64 jaar [bron: ČSÚ en Ročenka konkurenceschopnosti ČR 2007-2008]

	2000	2003	2007
Basisonderwijs	14,0	11,6	9,5
Middelbaar onderwijs (3 jaar)	42,9	43,4	41,4
Middelbaar onderwijs (4 of 3+2 jaar)	32,1	33,0	35,4
Hoger- of universiteits onderwijs	11	11,9	13,7
In totaal	100	100	100

Het aandeel van hoger opgeleiden nam in de leeftijdsgroep tussen de 25-64 jaar van 11 % in 2000 tot 14 % in 2007 toe. Deze tijd wordt ook gekarakteriseerd door het dalende aantal mensen met middelbaar onderwijsniveau zonder eindexamen (een drie jaar durende beroepsopleiding, ISCED 3) en het stijgende aantal afgestudeerden van een middelbare school met het eindexamen (een 4 jaar of 3+2 jaar durende opleiding met kans verder te gaan studeren

¹²⁷ Veel mensen die tussen 1940 tot 1945 zijn geboren, waren sterk georiënteerd op de landbouw en de industrie en hadden grotendeels een basis vakonderwijs.

¹²⁸ Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2007-2008 (Centrum výzkumu konkurenční schopnosti České republiky, 2009) <http://www.khkmsk.cz/index.php?ID=2778>

op de universiteit, ISCED 3, 4). Landen zoals Tsjechië, Polen en Slowakije tonen in deze situatie steeds een stijgende onderwijsmobiliteit¹²⁹.

Sinds 2003 begon in Tsjechië een snelle daling van het aantal afgestudeerden met een beroepsonderwijs zonder eindexamen¹³⁰ die op de arbeidsmarkt komen. Het aantal nieuwe afgestudeerden op de arbeidsmarkt met een middelbaar opleidingsniveau zonder eindexamen (ISCED 3) bedroeg in het jaar 2003 45 duizend mensen, in 2007 slechts 36 duizend en het aantal daalt.

Daartegenover staat de toename van afgestudeerden van middelbare scholen met eindexamen (deel van ISCED 3 en ISCED 4). Het aantal afgestudeerden was in 2006 ongeveer 49 duizend. Er wordt een daling verwacht van het aantal middelbaaropgeleiden op de arbeidsmarkt, omdat steeds meer mensen het universiteitsonderwijs volgen. De tweede reden is ook het kleine geboortecijfer. Het aantal universiteitsafgestudeerden begon in 2004 te groeien en in 2007 is dit tempo nog gestegen. Het aantal afgestudeerden van een tertiair opleidingsniveau bedroeg in 2007 bijna 35 duizend. Er wordt verwacht dat dit aantal in 2012 het cijfer 60 duizend overschrijdt. Samenvattend kunnen wij zeggen dat het aantal hoogopgeleiden groeit en de jonge populatie blijft steeds langer in het opleidingsproces¹³¹.

2.8.3 Situatie in Nederland

Het onderwijsniveau van de Nederlandse bevolking ligt boven het gemiddelde niveau van de Europese Unie. Bijna één derde (31 %) van de Nederlandse bevolking heeft in 2007 het universitaire onderwijs gevolgd. Dit cijfer ligt boven het Europese gemiddelde (25 %). Nederland staat ook goed in vergelijking met andere West-Europese landen (voor een

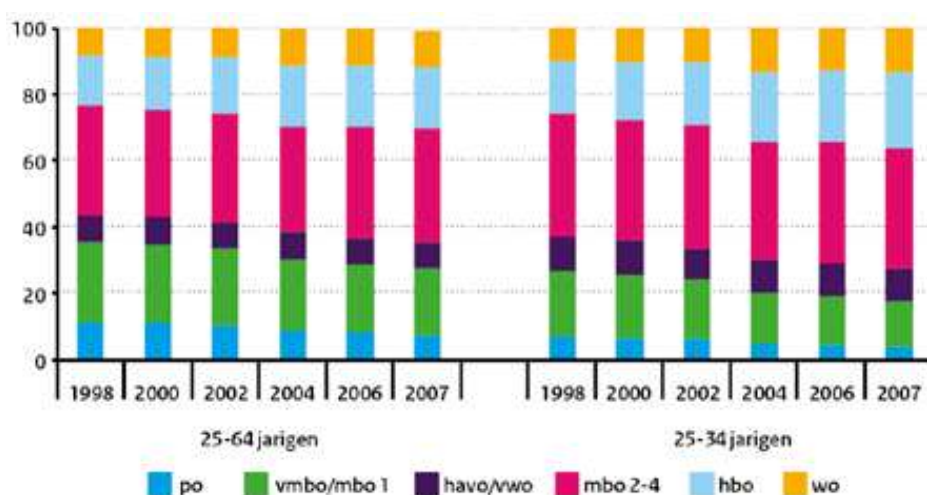
¹²⁹ De stijgende onderwijsmobiliteit is een situatie in de maatschappij, waarin kinderen een hoger opleidingsniveau bereiken dan hun ouders. De stijgende onderwijsmobiliteit is macro-economisch gezien destijds, indien jonge leeftijdsgroepen een hoger opleidingsniveau bereiken dan de ouderen.

¹³⁰ Volgens de internationale classificatie ISCED 97 gaat het om de groep ISCED 3

¹³¹ Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2007-2008 (Centrum výzkumu konkurenční schopnosti České republiky, 2009) <http://www.khkmsk.cz/index.php?ID=2778>

illustratie - het aantal hoogopgeleiden is 24 % in Duitsland, 27 % in Frankrijk en 32% in het VK en Ierland)¹³².

Het opleidingsniveau is in de afgelopen jaren enorm gestegen. De verhoging van het opleidingsniveau wordt door stijgende onderwijsdeelname veroorzaakt. In 2005 was het aantal mensen met een hoger onderwijs diploma (hbo of wo) ongeveer 25%. In 1996 was dit nog 20%. Dezelfde ontwikkeling geldt omgekeerd voor lager opgeleiden (basisonderwijs, vmbo, mbo niveau 1 en onderbouw havo/vwo). Tot deze groep behoorde in 1996 ruim 40% van de bevolking tussen de 15 en 65 jaar. In 2005 is dit aantal tot ongeveer 30% gedaald. De groep van middelbaar opgeleiden (havo, vwo of mbo) is in de periode tot 2006 licht gegroeid (op 41%)¹³³.



Grafiek n. 21, Opleidingsniveau van de Nederlandse bevolking in procenten van het totaal [bron: www.cbs.nl]

Het opleidingsniveau van de werkzame beroepsbevolking is ook in de afgelopen jaren toegenomen. Het aantal werkzame personen met een hbo-opleiding steeg tussen 2003 en 2008 het sterkst (+193.000 personen). Daarnaast is ook het aantal werkzame personen met een wo-opleiding (+140.000 personen) en met een mbo 2 – 3 - 4 (+95.000) opleiding toegenomen¹³⁴.

Het aantal werkzame personen met middelbaarsonderwijs (vmbo of havo-vwo) daalde daarentegen. Deze ontwikkeling is min of meer het gevolg van de hogere eisen van werkgevers,

¹³² <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/onderwijs/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2806-wm.htm>

¹³³ Kennistekort in Nederland – Stagnerend opleidingsniveau, belemmering voor de arbeidsmarkt (Het bericht van de HBO – raad vereniging van hogescholen en de RWI, 2006)

de groei van de zakelijke dienstverlening en de verjonging van de beroepspopulatie (aangezien het feit, dat “nieuwe” jonge mensen op de arbeidsmarkt hoger opleidingsniveau hebben dan de ouderen die de arbeidsmarkt verlaten). Interessant is de toename van het aantal werkzame mensen met basisonderwijs vanaf 2006. De economische situatie was in Nederland ongeveer tot medio 2008 heel gunstig en veel laagopgeleiden konden zonder problemen een baan krijgen. Werkgevers stonden in deze periode onder druk en moesten vaak de minder ervaren werknemers aannemen omdat de ervaren niet meer beschikbaar waren. De firma's konden geen personeel meer vinden en daarom trokken ze jongeren aan om in hun bedrijf te werken in plaats van een opleiding te volgen¹³⁵. Deze werknemers zijn de eerste, die in de huidige kredietcrisis hun baan kunnen verliezen¹³⁶.

De huidige Nederlandse arbeidsmarkt vraagt steeds meer hoogopgeleiden. Het aanbod van nieuwe banen is nu gunstiger voor mensen op hbo-niveau of hoger en er is steeds minder werk voor middelbaar opgeleiden. De arbeidsmarktpositie van het onderste opleidingsniveau blijft gelijk. De daling van het aanbod van laagopgeleide werkrachten verbetert hun positie op de arbeidsmarkt. Aan de andere kant worden deze mensen door middelbaar-opgeleiden bedreigd, vooral in de tijd van recessie.

De economische crisis en de terugval in de vraag naar personeel heeft verschillende opleidingsniveaus anders geraakt. Aan de ene kant neemt de vraag naar hoger opgeleiden toe, maar aan de andere kant werken deze mensen in sectoren en beroepen die door de economische crisis erg getroffen worden¹³⁷. De afgestudeerden van vmbo, havo/vwo en mbo werken relatief weinig in deze sectoren. Daardoor is de daling in de werkgelegenheid op deze opleidingsniveaus minder dan onder de bevolking aan de onderkant en bovenkant van de arbeidsmarkt.

De vooruitzichten voor afgestudeerden tot 2014 zijn slecht voor ongeschoolden en minder gunstig voor afgestudeerden van universiteiten. De grote populariteit van universitaire opleidingen gedurende de laatste jaren bracht een hoog aantal afgestudeerden met zich mee en

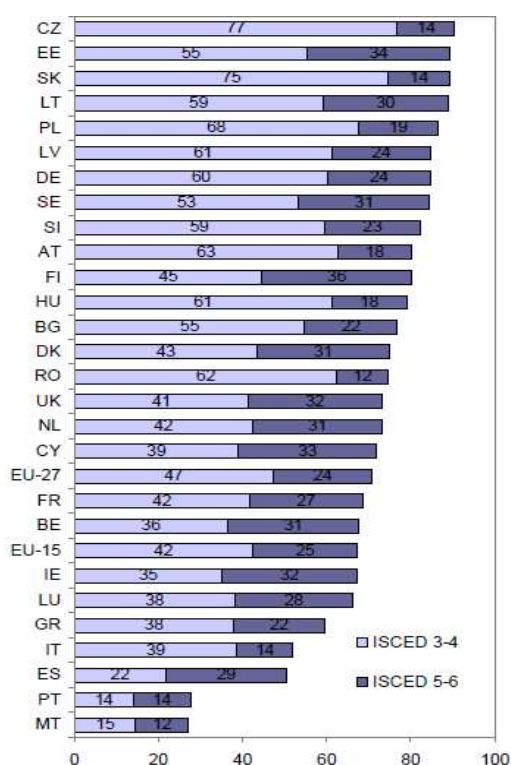
¹³⁴ <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/onderwijs/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2806-wm.htm>

¹³⁵ Een vergelijkbare situatie was in Tsjechië tussen de jaren 1993- 1995. Bedrijven organiseerden grote campagnes om jonge werknemers te krijgen.

¹³⁶ Arbeidsmarktanalyse 2009 (Analyse van de RWI, april 2009)

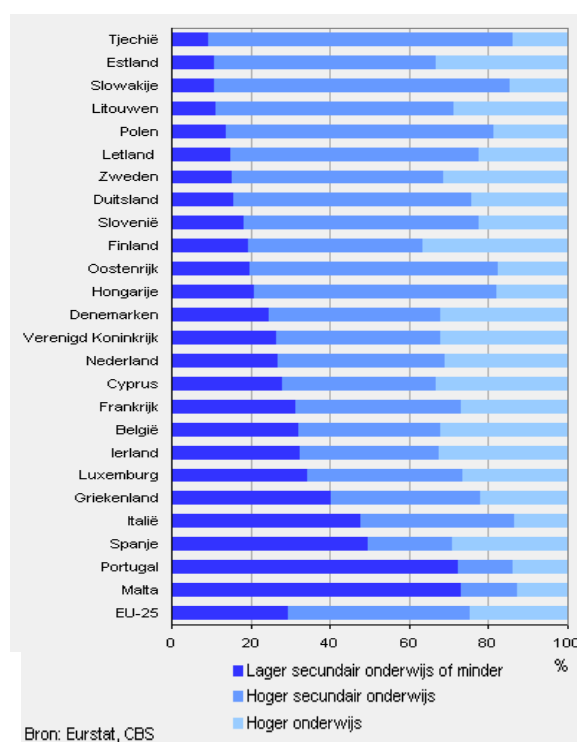
¹³⁷ De crisis raakt vooral hoogopgeleiden in het gebied van marketing, management en financiële diensten.

dus ook een hogere concurrentie in deze sector van de arbeidsmarkt. Het grote aantal hoogopgeleiden vereist een redelijk aantal nieuwe (passende) banen. De vraag is, hoe lang deze twee complementen in evenwicht zullen zijn. Het huidige arbeidsmarktperspectief is het best voor mensen met een hbo-diploma. De hbo-afgestudeerden hebben de beste arbeidsmarktperspectieven, vooral vanwege de hoge vervangingsvraag¹³⁸ die de instroom van hbo'-ers ruimschoots overtreft. Door de relatief hoge vervangingsvraag is het vooruitzicht ook op het lager en middelbaar niveau enigszins beter dan voor de afgestudeerden van universiteiten¹³⁹.



Grafiek n. 22 ,Bevolking van 25-64 jaar
Het secundair onderwijs (ISCED 3-4) en
het tertiair onderwijs (ISCED 5-6)

[bron: Eurostat en Ročenka



Grafiek n. 23 , Opleidingsniveau per land met
in de EU-25 [bron: Eurostat, 2007]

¹³⁸ Veel mensen met vergelijkbare vakrichting gaan in deze periode naar pensioen en de jonge absolventen kunnen deze

¹³⁹ De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014 - Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt Maastricht University 2009 (http://www.roa.unimaas.nl/pdf_publications/2009/ROA_R_2009_5.pdf)

Konkurenceschopnosti 2007-2008]

2.8.4 Samenvatting

De kwaliteit van het menselijke kapitaal speelt een belangrijke rol bij het economische succes van het land. Het heden wordt gekenmerkt door groeiende eisen naar het menselijke kapitaal en de flexibiliteit van de arbeidskracht. De kwaliteit van de arbeidskrachten wordt vaak geassocieerd met het onderwijsniveau van de bevolking. In de laatste tijd wordt steeds meer over de flexibiliteit en het vermogen om informatie behandelen - de zgn. functionele geletterdheid gesproken, die in het algemeen voor het leven van een mens belangrijker blijkt dan een bepaalde eenzijdige deskundigheid. Mensen die beschikken over deze eigenschap zijn beter in staat om deel te nemen aan de informatiewereld, ze reageren sneller en flexibeler op veranderingen en gebruiken middelen die worden aangeboden. De Tsjechische Republiek is nu in dit gebied in de overgang van generaties. Interessante resultaten brengt de studie SIALS (Second International Adult Literacy Survey), die de functionele geleerdheid van de bevolking in verschillende landen vergelijkt. Wat Tsjechië betreft, behaalt het goede resultaten, vooral de oudere generatie (meer dan 55), terwijl de jongere generaties onder het Europese gemiddelde liggen. Nederland houdt in dit onderzoek een stabiele positie in alle leeftijdscategorieën.

2.9 Buitenlanders op de arbeidsmarkt

2.9.1 Situatie in de Tsjechische Republiek

Het aantal migranten groeit in de Tsjechische Republiek jaar na jaar sterker. Dit feit leidt langzamerhand tot een gedeeltelijke verandering in de structuur van de bevolking. De redenen van de buitenlandse migratie zijn in de loop van de tijd veranderd. In de jaren negentig was er een grote behoefte aan goedkopere arbeidskrachten omdat de nieuwe markteconomie het concurrentievermogen op de internationale markten wou bereiken. Economische stimulansen spelen bij de migratie naar de Tsjechische Republiek steeds de hoofdrol maar niet zo groot als in de eerste fase na het ontstaan van de Tsjechische Republiek in 1993. De positieve ontwikkeling in de economie betekende in de laatste jaren een groei van het levenspeil en ook de groei van de migratie. De buitenlanders komen nu naar de Tsjechische Republiek om hier

langdurig te leven (deze reden is op de tweede plaats na de economische activiteiten zoals een uitzendwerk voor internationale bedrijven).

De tijdelijke arbeidsmigratie domineerde in Tsjechië tussen jaren 1993- 2000. Het rechtssysteem ondersteunde deze voorlopige arbeidsmigratie om genoeg arbeidskrachten te verschaffen¹⁴⁰. Veel buitenlanders bleven in Tsjechië hoewel ze eerst voor een korter termijn waren gekomen. De volgende stimulans voor de toevloed van buitenlanders was de toetreding van Tsjechië tot de Europese Unie.

Alle landen van de OESO doen vandaag moeite om het migratiebeleid aan de behoeftes van de toekomstige markt aan te passen. De landen willen geschoolde maar ook ongeschoolde¹⁴¹ werkkrachten aantrekken. De huidige economische recessie verminderde de vraag naar laaggekwalificeerde arbeiders uit de ontwikkelingslanden. Sommige buitenlandse arbeiders verloren daardoor hun werk. Deze mensen blijven in Tsjechië en daarom is het mogelijk dat ze illegaal zullen werken¹⁴². De zogenaamde “groene kaarten¹⁴³” begonnen vanaf januari 2009 in Tsjechië te gelden. Deze kaarten kunnen illegale arbeid voorkomen. De vacatures worden via internet aan alle potentiële sollicitanten aangeboden wat de arbeidsmarkt meer doorzichtig maakt.

Buitenlanders spelen op de arbeidsmarkt van de Tsjechische Republiek steeds belangrijkere rol. Hun arbeidsparticipatie was in 1993 slechts 1 % van de totale arbeidspopulatie maar in 2008 was dat al 6,2 %.

De tewerkgestelde buitenlanders geregistreerd arbeidsbureaus zijn nu ongeveer 80 % van de totale tewerkstelling van buitenlanders, de rest is er illegaal. Een belangrijke rol speelt hierbij de betere controle door arbeidsbureaus, douane- en vreemdelingenpolitie. De

¹⁴⁰ M. Horáková – Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice

¹⁴¹ Staten willen hoogopgeleide buitenlanders aantrekken omdat ze bv. banen kunnen creëren, onderzoek doen of een nieuwe know-how kunnen brengen. De ontwikkelde staten willen aan de andere kant ook laaggekwalificeerde mensen om het gat op de arbeidsmarkt te vullen.

¹⁴² De illegale arbeid (het zwartwerk genoemd) behoort tot de informele (“grijze”) economie. Deze activiteit veroorzaakt de groei van de werkloosheid en daardoor de verhoging van de staatsuitgaven, minder inkomsten van de belastingen en veel andere secundaire gevolgen voor de maatschappij.

¹⁴³ De Groene kaart is een soort van werkverblijfsvergunning. De buitenlander (die over de groene kaart beschikt) kan in Tsjechië leven en werken op de werkplaats bepaald door deze kaart.

arbeidsmarkt werd langzamerhand geliberaliseerd en het aantal buitenlanders dat bij arbeidsbureaus ingeschreven is, wordt een relatief stabiel deel van de beroepsbevolking. De meeste buitenlanders zijn in de Tsjechische Republiek meer dan half jaar werkzaam.

Slowaken (32 % in 2008) vormen nu het hoogste aantal van buitenlandse arbeiders. De Oekraïners staan op de tweede plaats met 27 %. Vietnamezen met 13 % zijn de volgende grote groep. Andere grote groep er zijn ook Polen (7 %) en Mongolen (3 %). Nederlanders behoren met 2604 mensen tot de groep van 18 % van andere bevolkingen¹⁴⁴.

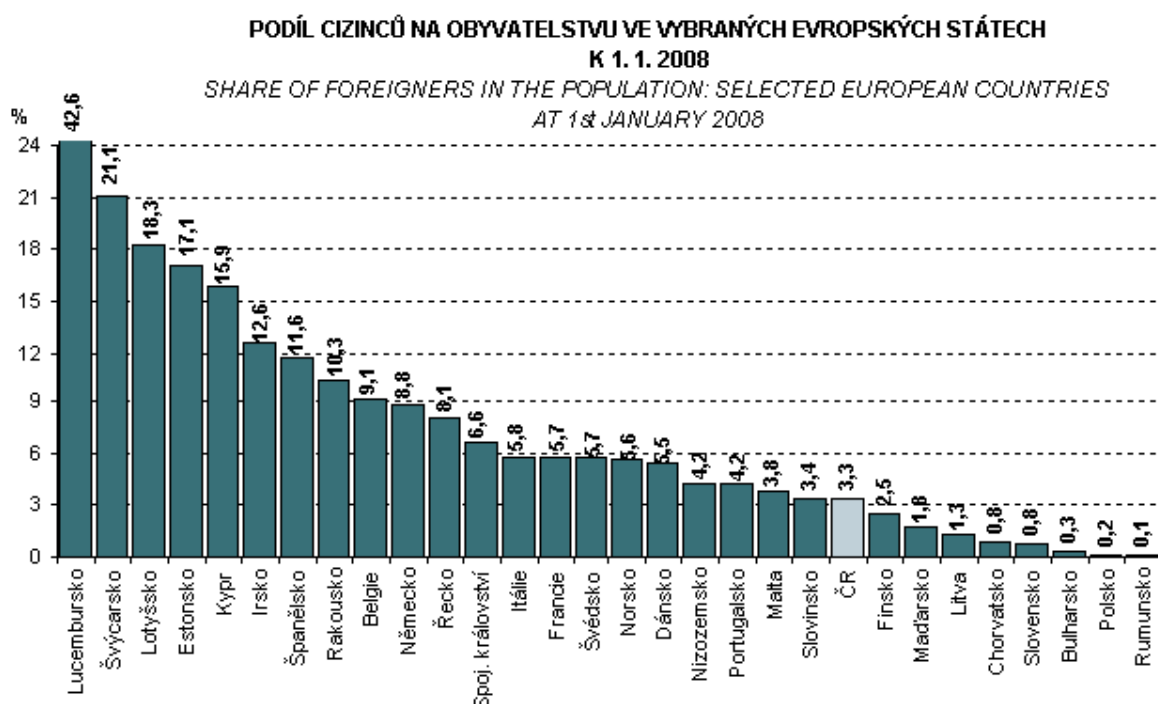
Het aantal Slowaken werd vanwege een positieve economische ontwikkeling tot nu toe gestabiliseerd maar het aantal Oekraïners neemt snel toe. Er was ook een grote groei van laagopgeleiden Vietnamezen in de auto-industrie in afgelopen twee jaren. Vietnamezen vinden steeds meer werk in de proces-industrie omdat hun ondernemingsactiviteiten vooral in de textielhandel niet meer rendeneren.

Buitenlanders werken op de Tsjechische arbeidsmarkt in vergelijking met de Tsjechische arbeiders vooral in de proces-industrie, bouw en mijnbouw. Het aantal buitenlanders was in de bouw-sector (in 2008) 62 duizend mensen (23 % van alle buitenlandse arbeiders) en meer dan 100 duizend buitenlanders (39 %) werken in de proces- industrie.

Het werkgelegenheidsbeleid is ook op de deskundige arbeiders gericht. Mensen binnen of buiten de EU zijn steeds meer werkzaam in de professionele wetenschappelijke en technische activiteiten. Het aantal deskundigen lag in Tsjechië aan het eind van 2008 boven 22 duizend. Dat is 8 % van het totale aantal buitenlanders die legaal in Tsjechië werken¹⁴⁵.

¹⁴⁴ <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1414-09-2009-0900>

¹⁴⁵ M. Horáková – Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice



Grafiek n. 24, Aandeel buitenlanders op de bevolking [bron: www.czso.cz]

2.9.2 Situatie in Nederland

Buitenlanders in dienst van Nederlandse werkgevers hebben in de moderne geschiedenis van het land een belangrijke en tegenstrijdige positie. Er ontstond een grote behoefte aan arbeidskrachten na de Tweede Wereldoorlog vanwege de uittocht van vele Nederlanders¹⁴⁶. De situatie in jaren zestig en zeventig was gekarakteriseerd door een sterke instroom van buitenlandse werknemers vooral uit Spanje, Marokko, Turkije en de voormalige kolonies. Het aantrekken van buitenlandse werknemers was voor de Nederlandse regering de beste oplossing om het tekort aan arbeidskrachten te minimaliseren en de prestaties in de zogenaamde boomperiode van de jaren zeventig te behouden.

¹⁴⁶ De grootste emigratiegolf van de twintigste eeuw ontstond in Nederland na de Tweede Wereldoorlog. Vooral jonge mensen probeerden een “nieuw begin” buiten Nederland te vinden. De kernmotieven waren vooral de economische situatie en angst voor het uitbreken van de derde wereldoorlog (wikipedia.nl).

In het laatste decenium is er sprake van een nieuwe instroom van gastarbeiders. Het gaat vooral om de hooggeschoolde en seizoensarbeiders. Beide groepen hebben een groot belang voor de Nederlandse economie. De eerste groep zijn de hoogopgeleiden. Deze mensen verblijven in Nederland een langere tijd. Deze arbeiders komen meestal uit de EU, de VS, Japan, China en Zuid-Afrika. Zij werken voornamelijk in de ICT-sector, in financiële instituties en op universiteiten. Nederlandse economen zien graag deze arbeiders in Nederland komen. Deze mensen hebben een positieve invloed op de Nederlandse economie. Ze dragen veel aan het BBP bij en ze komen met hun originele “know how” wat ontwikkeling vooral in het ondernemerschap brengt. Deze mensen zijn voor de economie ook heel belangrijk vanwege het creëren van nieuwe banen. Dat leidt tot de verhoging van de levenskwaliteit en de versterking van de internationale concurrentiekracht.

In het tweede geval gaat het om de seizoensarbeiders. Deze arbeiders komen naar Nederland om een paar maanden vooral in de tuinbouw te werken. Deze mensen zijn vaak afkomstig uit Oost- en Midden Europa¹⁴⁷. Zij komen uit Polen, Hongarije, Slowakije en Tsjechië. De uitbreiding van de Europese Unie in 2004 veroorzaakte een toevloed van legale arbeidsmigranten. Er was gebrek aan deze werkkrachten in de EU voor de voorlaatste en laatste uitbreiding. Naast de seizoenarbeiders kommen ook gewone arbeidsmigranten naar Nederland sinds de opening van de grenzen voor werknemers uit Midden- en Oost Europa. Deze arbeiders hebben na 1 mei 2007 geen tewerkstellingsvergunning meer nodig. Veel van deze arbeiders beginnen eigen onderneming.

2.9.3 Arbeidsmigratiebeleid

Het Nederlandse arbeidsmigratiebeleid heeft in de loop der jaren een sterk ontwikkelingsproces doorgemaakt. De Nederlandse regering oefende een meer restrictief migratiebeleid uit na de komst van het grote aantal gastarbeiders en hun families in jaren zestig. De Wet arbeid buitenlandse werknemers (de Wabv) kwam in werking in 1979 om de stroom

¹⁴⁷ http://people.few.eur.nl/demooij/jaarboek_kvs_migratie.pdf

arbeidsmigranten te beperken vanwege de grote werkloosheid in Nederland. Daarom moeten werkgevers eerst een tewerkstellingsvergunning voor hun buitenlandse werknemers aanvragen.

De volgende golf van azielzoekers en vluchtelingen begon vanaf 1990. Steeds meer mensen zoeken hun kans in Nederland vanwege de vrije arbeidsmigratie binnen de EU. De meeste Europese arbeidsmigranten kwamen in 2004 uit Duitsland (1.837), Polen (1.896) en het Verenigd Koninkrijk (1.895). De eerste plaats hielden in jaar 2003 de Britten met 2.408 arbeidsmigranten¹⁴⁸.

De arbeidsmigratiepolitiek is in Nederland vanaf 1995 strenger geworden. De nadruk zou volgens deskundigen kunnen liggen op de vergroting van het aanbod van de binnenlandse werkrachten boven het aantrekken van nieuwe buitenlandse arbeiders. In 2004 trad een hervorming in werking, die bepaalt dat voor de “kenniswerkers”(hooggekwalificeerde)boven een bepaalde inkomensgrens geen tewerkstellingsvergunning meer hoeft te worden aangevraagd. Deze regel geldt vanaf 2006 ook voor de kennismigranten die een eigen onderneming willen openen en vanaf 2007 ook voor azielzoekers met een tijdelijke verblijfsvergoening¹⁴⁹.

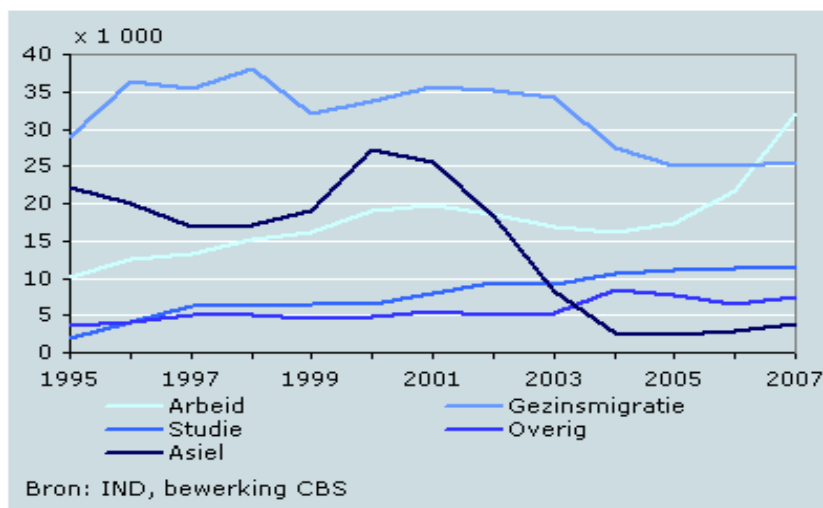
Het jaar 2008 was voor Nederland een recordjaar wat betreft de toename van het aantal immigranten. Het aantal immigranten lag in 2008 met 143.000 immigranten hoger¹⁵⁰ dan in de sterke jaren 2000 en 2001. De toename van het aantal immigranten komt vooral door de sterke toename van het aantal arbeidsmigranten. Het ging vooral om een stijging van immigranten uit de EU landen en uit Azië. De afschaffing van een tewerkstellingsvergunning voor Polen vanaf 1 mei 2007 zorgde voor een flinke groei van het aantal Poolse immigranten. Ook het aantal migranten uit Roemenië en Bulgarije nam toe vanwege de toetreding tot de EU per 1 januari 2007¹⁵¹.

¹⁴⁸ CBS Statline, 2007

¹⁴⁹ http://www.wereldjournalisten.nl/factsheet/2007/06/21/gastarbeiders_in_nederland/

¹⁵⁰ Sinds het begin van de CBS Bevolkingsstatistiek (vanaf 1899) is het aantal immigranten nog nooit zo hoog geweest

¹⁵¹ http://www.rivm.nl/vtv/object_document/o3024n21016.html



Grafiek n. 25, Niet-Nederlandse immigranten
naar migratiemotief [bron: www.cbs.nl]

CONCLUSIE

In de huidige geglobaliseerde wereld wordt de aandacht op het productievermogen, de effectiviteit en de winstmaximalisatie besteed. Maar er bestaat een probleem dat een belemmering bij deze poging veroorzaakt. Het gaat om de werkloosheid. De werkloosheid wordt langzamerhand een van de ergste sociale problemen.

Nederland en de Tsjechische Republiek hebben in de afgelopen jaren op het gebied van de arbeidsmarkt en het werkgelegenheidsbeleid een belangrijke transformatie doorgemaakt. Voor de Tsjechische Republiek betekende de laatste 20 jaar de periode van de overgang van de centraal geleide economie naar een volledig geïntegreerd onderdeel van de Europese Unie. Nederland heeft een periode achter de rug waarin het land een reeks hervormingen doorvoerde die de werkloosheid aanzienlijk terugdrongen en een transparante flexibele arbeidsmarkt ontstond. Momenteel worden de alletwee economieën geconfronteerd met de wereldwijde economische crisis, die kan worden beschouwd als een test van de voorbereiding van de arbeidsmarkten op het internationale niveau te concurreren. De huidige situatie opent waarschijnlijk in dit gebied nieuwe vragen en ontwikkelingsinspanningen.

De Nederlandse economie bereikt langdurig een niveau van werkloosheid rond 4 %, wat in de Europese en ook internationale vergelijking een van de beste posities is. Deze vergelijking leidt een fundamentele vraag in: "Welke maatregelen hebben Nederlanders in het gebied van de werkloosheid aangenomen en waarom zijn onze maatregelen niet zo efficiënt?" Het antwoord is niet eenvoudig en vereist een nadere kennismaking met de problematiek. Op de eerste plaats is er een noodzaak om het verschil in de organisatie van de arbeidsmarkt en de verschillende behandeling van de statistische resultaten te benadrukken. Gegevens over werkloosheid zijn in Nederland door een groot aantal deeltijdbanen beïnvloed. Statistieken beschouwen als "werkzaam" iedereen die 12 uur of meer per week werkt. Uit deze gegevens blijkt dat Nederlanders geen groot aantal gewerkte uren per hoofd van de bevolking hebben maar aan de andere kant, zijn hun prestaties zeer effectief. Opgemerkt moet worden dat Nederland een zeer royale welvaartsstaat is waarin het verdelen van financiële middelen van winstgevend gebieden naar armere is ontwikkeld. De belastingheffing is hier progressief en de progressieve belastingdruk varieert tussen 34 en 52 %. Het verkregen directe belastingbedrag kan daarna de deeltijds werkende arbeiders subsidiëren. Het is ook belangrijk te vermelden dat Nederland als

gevolg van een geliberaliseerde markt een belastingparadijs is geworden, waar grote internationale bedrijven tot de belasting van inkomens zijn geregistreerd. Dat brengt een belangrijke bron van inkomsten. Een ander positief invloed op de vorming van de arbeidsverhoudingen heeft de sterke positie van vakbonden en collectieve aanpak van de instellingen in de tripartiete onderhandelingen.

Aan de ene kant bestaan op de Nederlandse arbeidsmarkt ernstige problemen. Het gaat met name om bepaalde groepen afgestudeerden, gehandicapten, ouderen en minderheden. Een groot en breed gediscuteerd probleem is de vergrijzing van de populatie.

Aan het begin van deze conclusie werd geschreven dat Tsjechië in de loop van 20 jaar een lange weg heeft afgelegd. In 2004 is Tsjechië tot de EU toegetreden. Deze gebeurtenis betekende een grote verandering voor de maatschappij. Het lidmaatschap van de EU heeft voordelen, maar is ook verbonden met grote verantwoordelijkheid.

De Tsjechische Republiek net als Nederland biedt aan de burgers het traditionele systeem van het sociale welzijn aan en evenals in Nederland zijn de vertegenwoordigers in Tsjechië zich bewust van de moeilijke situatie met betrekking tot het aanscherpen van het concurrentievermogen en de vergrijzing van de populatie. De tijd kwam om vragen te stellen “welke uitgaven aan het sociale systeem beperkt moeten worden en hoe de bevolking daartoe voor te bereiden.”

RESUMÉ

Centrálním pojmem této diplomové práce je pracovní trh Nizozemska a České republiky. Hlavním cílem jednotlivých kapitol je charakterizovat hlavní oblasti tohoto trhu se zřetelem na problematiku lidských zdrojů. Primárně je práce rozdělena do dvou hlavních oblastí, na část teoretickou a analytickou.

Cílem teoretického oddílu práce je vymezení pracovního trhu. Hned v úvodu je položena základní otázka: „Co je vlastně trh práce, co rozumíme pod tímto pojmem“; další subkapitoly nám postupně dávají na tuto otázku odpověď. Blíže se v nich zabýváme faktory a zákonitostmi majícími vliv na fungování pracovního trhu.

Vlivem měnící se společnosti se mění i pohled na pracovní trh a pohled na roli politického a institucionálního aparátu. Z tohoto důvodu je v práci jedna kapitola věnována nejvýznamnějším ekonomickým školám dvacátého století a jejich představám o ideálním způsobu organizace lidské práce.

Česká republika i Nizozemsko jsou členy Evropské unie. Rozhodnutím vstoupit do tohoto společenství se obě země zapojily do společného řešení sociálních otázek, mezi které problematika pracovního trhu neodmyslitelně patří. Z tohoto důvodu je v závěru teoretické části věnována pozornost společnému evropskému přístupu k řešení aktuálních problémů, jako je nezaměstnanost, formování společného pracovního prostředí nebo finanční podpora zaměstnanosti ze strukturálních fondů.

Analytická část se věnuje aktuálním dílčím problematikám trhu práce. V úvodu je popsán vývoj trhů v posledních letech, přičemž samostatná část je zde věnována současné doznívající hospodářské krizi. V analytickém oddílu je pozornost věnována především charakteristice hlavních oblastí pracovního trhu s důrazem na jednotlivce. Blíže se zde práce zabývá nezaměstnaností, problémovými skupinami obyvatel na trhu práce, politikou zaměstnanosti, vývojem pracovní doby a mzdy a dalšími oblastmi.

SUMMARY

The central issue of this diploma thesis is the labor market in the Netherlands and the Czech Republic. The main aim of individual chapters is to characterize major areas of the market with regard to the issue of human resources. Primarily, the work is divided into two main parts –the theoretical and the practical part.

The theoretical part aims to define the labor market. Its very beginning poses a question: “What is labor market? What does the term stand for?” and subsequent chapters give us the answer. In these, we take a closer look at factors and rules that have an influence on how the labor market works.

Due to a changing society the view of the labor market and the view of the role of the political and institutional apparatus changes as well. For this reason one chapter of the thesis deals with the most prominent schools of economic thought of the 20th century and their conceptions of the ideal way to organize human labor.

The Czech Republic and the Netherlands are both members of the European Union. The decision to enter the union meant that both of the countries join common way of finding solutions to social issues - the issue of the labor market is undoubtedly one of them. For this reason the end of the theoretical part deals with common European attitude towards solutions for current problems such as unemployment, common workplace formation or financial support of employment from the structural funds.

The analytical part comments on current sub-issues of the labor market. The beginning sums up the market development in recent years while another part is to describe the now fading economic crisis. The analytical part is mostly concerned with the characteristics of the main areas of the labor market with regard to the individual. In this part, the thesis takes a closer look at unemployment, problematic groups of people on the labor market, employment policy, working hours and wages development and other issues.

LITERATUURLIJST

Gedrukte bronnen

CAERTELING, I; VAN DER SLUIS, R. *Werk met beleid*. Rotterdam : Erasmus Universiteit Rotterdam, 2006. 147 s.

FINN, D; BLACKMORE, M. *OECD: Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti. OECD a MPSV ČR*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2001. 402 s.

HORÁKOVÁ, M. *Mezinárodní pracovní migrace v České republice*. Praha : VÚPSV, 2006. 89 s.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha : VŠE, 1999. 95 s.

JUNGGEURT, H. *De arbeidsmarkt in het spanningsveld van economische efficiency en bestaanszekerheid. De arbeidsmarkt in economisch-sociologisch perspectief*. Culemborg : Lemma, 1989. 334 s.

KOTÝNKOVÁ, M. *Strukturální změny českého trhu práce v letech 1990–2006*. Praha : Acta Oeconomica, 2006. 275 s.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s.

SPITHOVEN, A.H.G.M.; BRENNER, Y.S. *Mijlpalen in Het Economisch Denken*. Amsterdam : Boom, 1996. 285 s.

WINKLER, J., WILDMANOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. 143 s.

ZWEGERS, J.M.M. *Organisatie en arbeidsmarkt*. Alphen aan den Rijn : Kluwer Academic Publisher, 2004. 217 s.

Electronische dokumenten

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2008. In *MPSV*. Praha : MPSV, 2009 [cit. 2010-05-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5876>>.

Arbeidsmarktanalyse 2008. In *Raad voor werk en inkomens*. Den Haag : RWI, 2008 [cit. 2010-05-10]. Dostupné z WWW:

<http://www2.rwi.nl/CmsData/File/2008/Arbeidsmarktanalyse_2008_DEF.pdf>.

Arbeidsmarktanalyse 2009. In *Raad voor werk en inkomens*. Den Haag : RWI, 2009 [cit. 2010-05-10]. Dostupné z WWW:

<<http://www.rwi.nl/Cmsdata/File/nieuwsbrief/rwizine38/index.html>>.

DE KONING, J; LAYARD, R; WESTERGAART-NIELSEN, N Politics for full employment.

In *Department for Work and Pensions*. London : Dwp, 2004 [cit. 2010-05-10]. Dostupné z WWW: <http://cep.lse.ac.uk/full_employment/layard_report.pdf>.

DEUTEN, J ERAWATCH Country Report 2009. In *Analysis of policy mixes to foster R&D investment and to contribute to the ERA*. Luxembourg : European Communities, 2009 [cit. 2010-05-10]. Dostupné z WWW:

<cordis.europa.eu/erawatch/index.cfm?fuseaction=home.downloadFile...>

HAAN, F; VERBOON, F Integrated approaches to active welfare and employment policies: the Netherlands. In *Eurofound*. Nederland : Eurofound, 2005 [cit. 2010-05-10]. Dostupné z WWW:

<<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0270.htm>>.

Kennistekort in Nederland. In *Stagnerend opleidingsniveau belemmering voor arbeidsmarkt*.

Den Haag : RWI, 2006 [cit. 2010-05-10]. Dostupné z WWW:

<<http://www.raadwerkinkomen.nl/CmsData/File/2006/PDF/KennistekortInNederland.pdf>>.

Národní akční plán zaměstnanosti 2004 - 2006. In *Tisková zpráva*. Praha : MPSV, 2004 [cit. 2010-05-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/282/140704b.pdf>>.

VAN SCHIE, J; DE VRIES, S De Nederlandse arbeidsmarkt . In *TNO bericht*. Nederland :

TNO, 205 [cit. 2010-05-10]. Dostupné z WWW:

<http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=publicatie&laag1=52&laag2=2&item_id=139>.

Web pagina's

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.htm

http://ekonomika.idnes.cz/nezamestnanost-se-priblizila-10-o-jedno-misto-bojuje-rekordnich-18-lidi-12w-/ekonomika.asp?c=A100208_083840_ekonomika_spi

<http://ekonomika.ihned.cz/c1-31791120-osmihodinova-pracovni-doba-byla-uzakonena-teprve-pred-90-lety>

http://europa.eu/legislation_summaries/economic_and_monetary_affairs/stability_and_growth_pact/125051_nl.htm

<http://financieel.infonu.nl/geld/11030-minimumloon-minimumjeugdloon-2010-uurloon>

http://people.few.eur.nl/demooij/jaarboek_kvs_migratie.pdf

http://politicsforpeople.org/business/research/pdf_res_brief/sb02-98.pdf

<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vrouwen-en-mannen/publicaties/artikelen/archief/2006/2006-1879-wm.htm>

<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/onderwijs/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2806-wm.htm>

<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/onderwijs/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2806-wm.htm>

<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/808B8A65-CF00-4C13-8A9E1D1D27ED058E/0/2005k1v4p022art.pdf>

<http://www.cpb.nl/nl/pub/cpbreeksen/bijzonder/58/bijz58.pdf>

<http://www.czech.cz/cz/prace/prava-a-povinnosti-pracovnika-a-zamestnavatele/delka-pracovni-doby-a-prestavky-v-praci?i=?i=>

[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vyrocn_i_zprava_za_rok_2005/\\$File/cvz2005.pdf](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vyrocn_i_zprava_za_rok_2005/$File/cvz2005.pdf)

[http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/\\$File/42080402t.pdf](http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/$File/42080402t.pdf)

http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50_let.pdf

<http://www.euractiv.cz/rozsirovani-eu/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu>

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/EMPLOYABILITY.htm>

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/entrepreneurship.htm>

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/adaptability.htm>

[Http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/EQUALOPPORTUNITIES.htm](http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/EQUALOPPORTUNITIES.htm)

<http://www.finance.cz/zpravy/finance/123246-nezamestnanost-klesa-pracovni-trh-doznavazmen/>

<http://www.finexpert.cz/default.aspx?server=1§ion=35&article=24214>

http://www.fnv.nl/helpjezelf/infowijzer/werk_en_inkomen/arbeidstijden.asp

http://www.iqrs.cz/storage/1240411225_sb_iqrs_kz_trh_prace.pdf

<http://www.kredietcrisis.com/forse-daling-aantal-banen/>

<http://www.kredietcrisis.com/werkloosheid-klimt-boven-de-400000/>

<http://www.mediafax.cz/ekonomika/2973782-V-roce-2009-byl-v-CR-nejvetsi-mezirocni-rust-nezamestnanosti-od-roku-1993>

<http://www.minimumloon.nl>

<http://www.mpsv.cz/cs/32>

<http://www.podnikatel.cz/aktuality/prumerna-hruba-mzda-dosahla-v-cr-21-470-kc/>

http://www.respektinstitut.cz/wp-content/uploads/prilohy/RI_BP.pdf

http://www.rivm.nl/vtv/object_document/o3024n21016.html

http://www.roa.unimaas.nl/pdf_publications/2009/ROA_R_2009_5.pdf

<http://www.sagit.cz/pages/prehrlub.asp?cd=31&typ=c>

<http://www.sfinance.cz/zpravy/finance/250365-minimalni-mzda-porad-8-tisic-jak-je-to-v-ostatnich-zemich-/>

<http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy>

<http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy>

http://www.transgender.cz/cs-zurnal-press-postaveni_zen_na_trhu_prace-1185

http://www.wereldjournalisten.nl/factsheet/2007/06/21/gastarbeiders_in_nederland

<http://www.zibb.nl/10263658/Personeelszaken/Personeelszaken-nieuws/Personeelszaken-nieuwsbericht/Werkloosheid-stijgt-Armoede-slaat-nog-hard-toe.htm>

[www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/.../\\$File/05_zamestnanost.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/.../$File/05_zamestnanost.pdf)

www.khkmsk.cz/index.php?ID=2778

www.volkskrant.nl

www2.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/t/1E002DCDAC/.../3111rr01t.pdf

Andere bronnen

van Dale

www.encyclo.nl

www.wikipedia.nl

LIJST VAN AFKORTINGEN

ADV -Arbeidsduurverkorting

Bbp - Bruto binnenlands product

CAO – de collectieve arbeidsovereenkomst

CBS - het Centraal Bureau voor de Statistiek

CDA - het Christen Democratisch Appèl

CPB - het Centraal Planbureau

ČSÚ – Český statistický úřad

CVI – het Centrum voor werk en inkomens

CZK – de Tsjechische kroon

ESF - het Europees Sociaal Fonds

EU – de Europese Unie

Havo - het hoger algemeen voortgezet onderwijs

Hbo - het hoger beroepsonderwijs

ISCED - International Standard Classification of Education

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OESO - De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling

RWI - Raad voor Werk en Inkomen

SER - De Sociaal-Economische Raad

TNO – de Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek

UWV – het Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen

Vwo - Het voorbereidend wetenschappelijk onderwijs

WAO - de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering

WAZ - De Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen

Wo – het Wetenschappelijk onderzoek

LIJST VAN GRAFIEKEN

Figuur 1 <i>Productie, ruil en gebruik van arbeidskrachten</i>	10
Figuur 2 <i>Werkloosheidscijfers in Tsjechië vanaf 1980 t/m 2009</i>	29
Figuur 3 <i>Trends in arbeidsproductiviteit</i>	30
Figuur 4 <i>Arbeidsparticipatie in Nederland</i>	34
Figuur 5 <i>Werkloosheidscijfers 2005-2008</i>	35
Figuur 6 <i>Het aantal openstaande vacatures</i>	36
Figuur 7 <i>Het bbp ontwikkeling 2001- t/m 2009</i>	39
Figuur 8 <i>Werkloosheidspercentage in October 2009</i>	42
Figuur 9 <i>Werkloosheidspercentage 2001 en 2008 naar leeftijd en geslacht, driemaandelijks gemiddelde</i>	44
Figuur 10 <i>Volledig arbeidsongeschikten met betaald werk 2005</i>	47
Figuur 11 <i>Hebt u een betaald werk?</i>	47
Figuur 12 <i>Aandeel werkende ouderen 55 – 65 jaar in de EU landen</i>	48
Figuur 13 <i>Jeugdwerkloosheid in de EU – 27</i>	50
Figuur 14 <i>Werkloosheid naar opleidingsniveau 1994 en 2001</i>	52
Figuur 15 <i>Struktuur van de populatie boven 15 jaar volgens het opleidingsniveau</i>	52
Figuur 16 <i>mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt</i>	53
Figuur 17 <i>Brutto minimumloon per maand 1 / 2007</i>	70
Figuur 18 <i>De loonontwikkeling 1993 – 2008 en de prognose voor de volgende vier jaren</i>	72
Figuur 19 <i>Ontwikkeling cao-lonen en contractuele loonkosten per kwartaal</i>	73
Figuur 20 <i>Gemiddelde arbeidstijden per week en per jaar in de EU</i>	76
Figuur 21 <i>Opleidingsniveau van de Nederlandse bevolking in procenten van het totaal</i>	81
Figuur 22 <i>Bevolking van 25-64 jaar met het secundair onderwijs (ISCED 3-4) en het tertiar onderwijs (ISCED 5-6)</i>	83
Figuur 23 <i>Opleidingsniveau per land in de EU-25</i>	83
Figuur 24 <i>Aandeel buitenlanders op de bevolking</i>	87
Figuur 25 <i>Niet-Nederlandse immigranten naar migratiemotief</i>	90

LIJST VAN TABELS

Tabel 1 <i>Drie economische scholen op hoofdlijnen</i>	18
Tabel 2 <i>Werkloosheidscijfers in Tsjechië vanaf 1980 t/m 20</i>	29
Tabel 3 <i>De prognose vergrijzing in de EU</i>	37
Tabel 4 <i>Opleidingsstructuur in de Tsjechische Republiek tussen de 25 en 64 jaar 79...90</i>	

ANOTACE

Příjmení a jméno autora:	Martin Drábek
Název fakulty a katedry:	Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci – Katedra nederlandistiky
Název diplomové práce:	Analýza současné situace na trhu práce v Nizozemsku a České republice / Analyse van de huidige situatie op de Nederlandse arbeidsmarkt in vergelijking met de situatie op de arbeidsmarkt van de Tsjechische Republiek
Vedoucí diplomové práce:	Drs. Bas Hamers
Počet stran:	88 stran textu
Klíčová slova:	arbeitsmarkt, werkloosheid, werkgelegenheid, risicogroepen, menselijk kapitaal, arbeidsmigratie, arbeidsuren, loonontwikkeling, werkgelegenheidsbeleid
Charakteristika:	Tato práce se zaměřuje na srovnání současné situace na nizozemském a českém trhu práce. Hlavním cílem je poskytnout čtenáři ucelený pohled na oba tyto trhy z hlediska jejich moderního vývoje a současné situace. Práce se skládá ze dvou základních částí: teoretické a analytické. Teoretická část práce se zabývá fungováním pracovního trhu a jeho zákonitostmi. Tato část také srovnává vize hlavních ekonomických škol 20. století a jejich pohled na fungování trhu práce. V závěru je věnována pozornost rozvíjejícímu evropskému pracovnímu trhu. Analytická část mapuje vývoj pracovních trhů v České republice a Nizozemsku v posledních 20 letech a zaměřuje se na charakteristiku jejich hlavních rysů.

Characteristics:

This work compares the present situation on the Dutch and the Czech labor market. The main object is to give readers a comprehensive look at both of these markets in light of modern development and current situation. The work consists of two basic parts: a theoretical and analytical. The theoretical part deals with the issue of the working of the labor market and its rules. This section compares also the views of the major economic schools of the 20th century, and their opinion on the working of labor market. The conclusion pays attention to the expanding European labor market. Analytical part describes the development of labor market in the Czech Republic and the Netherlands in the last 20 years and focuses on the characteristics of their outlines.