**Voorkennis: arbeidsmarkt**

* **Markt:** vraag en aanbod van productiefactor goederen en diensten  
  -vraag naar goederen en diensten: consumenten  
  -aanbod van goederen en diensten: bedrijven
* **Arbeidsmarkt:** vraag en aanbod van productiefactor arbeid   
  -vraag naar arbeid: werkgevers  
  -aanbod van arbeid: werknemers  
  Invloed vraag naar arbeid:  
  -stijging totale bestedingen > stijging vraag naar arbeid  
  -stijging loonkosten > daling vraag naar arbeid  
  -lagere kapitaalkosten > automatisering > daling vraag naar arbeid  
  -hogere arbeidsproductiviteit > korte termijn daling vraag naar arbeid
* **Abstracte markt:** niet op een bepaalde vaste plaats, vast tijdstip
* **Heterogeen product:** ongelijksoortig, de arbeidsmarkt bestaat uit allerlei verschillende sectoren
* **Ruime arbeidsmarkt:** werkgever heeft veel keus uit werknemers  
  > veel aanbod > weinig vraag > loondaling
* **Krappe arbeidsmarkt:** werkgever heeft weinig keus uit werknemers  
  > weinig aanbod > veel vraag > loonstijging

**Hoofdstuk 1. Werken of vrije tijd?**

***Verklaren dat mensen kiezen tussen werk en vrije tijd bij streven naar welvaart***

* **Welvaart:** mate waarin behoeften met beschikbare middelen worden bevredigdAfhankelijk van:  
  -hoeveelheid goederen en diensten die je van je inkomen kan kopen   
   > afhankelijk van werk  
  -vrije tijd om gekochte goederen en diensten te genieten

***Het gevolg van deze keuze voor het inkomen uitleggen***-minder vrije tijd > meer inkomen > meer koopkracht   
-meer vrije tijd > minder inkomen > minder koopkracht

* **Deeltijdwerk:** gedeelte van een volle baan
* **Arbeidsjaar:** aantal uren dat iemand gemiddeld per jaar werkt bij 1 volledige baan   
  *= 40 uur per week x 43 weken = 1720 uur per jaar*

***Het verschil verklaren tussen het meten in arbeidsjaren en in personen***Werkgelegenheid meten in personen: aantal mensen dat een baan heeft  
Werkgelegenheid meten in arbeidsjaren: arbeidsvolume  
Werkeloosheid meten in personen: aantal mensen dat werkeloos is  
Werkeloosheid meten in arbeidsjaren: totaal aantal arbeidsjaren dat de werkelozen   
 willen werken

* **Arbeidsvolume:** werkgelegenheid in arbeidsjaren, gewerkte uren opgeteld en omgerekend naar volledige banen (arbeidsjaren)  
  *gewerkte uren parttime werkers / uren bij fulltime baan + aantal fulltime werkers*

***De P/A-ratio berekenen****aantal werkzame personen / totaal aantal arbeidsjaren*

* **P/A-ratio:** verhouding tussen personen en arbeidsjaren, aantal personen dat 1 fulltime baan, dus 1 arbeidsjaar, opvullen  
  -P/A > 1: er zijn meer mensen dan 1 die 1 arbeidsjaar vullen, er wordt dus meer in deeltijd gewerkt  
  -P/A < 1: er zijn minder mensen dan 1 die 1 arbeidsjaar vullen, er wordt dus nog meer uren dan 1 arbeidsjaar door 1 persoon gewerkt  
  -P/A = 1: er is 1 persoon die 1 arbeidsjaar opvult, er wordt dus door 1 persoon een volledig arbeidsjaar gewerkt, een fulltime baan

***Verschillen in statistieken aflezen over keuzes voor minder of meer werken, korter of langer werken***

***Verklaren waarom in Nederland veel in deeltijdarbeid wordt gewerkt***-meer mogelijkheden  
-grotere voorkeur aan vrije tijd boven werk  
-verdeling zorgtaken

* **Potentiële beroepsbevolking:** totale bevolking van 15 tot AOW-leeftijd
* **Beroepsbevolking:** mensen van 15 tot AOW-leeftijd die kunnen en willen werken voor minimaal 12 u per week
* **Niet-beroepsbevolking:** mensen van 15 tot AOW-leeftijd die niet willen of kunnen werken, bijv. huismensen, arbeidsongeschikten, scholieren etc.
* **Werkzame beroepsbevolking:** zelfstandigen, mensen met eigen bedrijf, en werknemers, mensen in loondienst

***De participatiegraad berekenen****beroepsbevolking / potentiële beroepsbevolking x 100%*

* **Participatiegraad:** percentage dat aangeeft hoeveel procent van de bevolking van 15 tot AOW-leeftijd tot de beroepsbevolking behoort

**Hoofdstuk 2. Moet de arbeidsparticipatie omhoog?**

* **Pensioen:** bestemd voor mensen die zelf premies hebben betaald voor toekomstige uitkering
* **AOW:** uitkering voor iedereen vanaf AOW-leeftijd  
  -betaald door sociale fondsen uit premies en door overheid uit belastinggeld

***Het verschil uitleggen tussen AOW en bedrijfspensioen***

Een AOW uitkering daar heeft elke Nederlandse inwoner recht op wanneer je minimaal 50 jaar in NL hebt gewoond, een bedrijfspensioen bouw je zelf op bij je werkgever, niet iedereen kiest hiervoor en daarom heeft niet iedereen dit.

* **Vergrijzing:** aandeel ouderen in totale bevolking toeneemt  
  > stijging zorgkosten zoals medische kosten of kosten verzorgingshuizen
* **Inactieven:** mensen met uitkering
* **Actieven:** mensen met betaalde baan die belasting en premies betalen

***De I/A-ratio berekenen****I/A ratio = aantal inactieven / aantal actieven x 100  
inactieven = I/A-ratio / 100 x actieven  
actieven = inactieven / I/A-ratio x 100*

* **I/A-ratio:** verhouding tussen inactieven en actieven  
  -uitgaan van actieven met volledige baan en inactieven met volledige uitkering
* **Netto-inkomen:** inkomen na aftrek belastingen en premies

***Uitleggen welke gevolgen een verandering van de I/A-ratio heeft voor de belastingen en de premies en voor de hoogte van de uitkeringen***vergrijzing > stijging I/A-ratio > actieven moeten meer uitkeringen inactieven betalen   
🡪 belastingen en premies omhoog > lager netto-inkomen actieven   
of 🡪 hoogte uitkeringen verlagen > lager besteedbaar inkomen inactieven

* **Nationaal product:** productie van alle mensen bij elkaar opgeteld in een periode
* **Nationaal inkomen:** inkomen van alle mensen bij elkaar opgeteld in een periode

***Uitleggen dat de nadelige gevolgen van een hogere I/A-ratio opgevangen kunnen worden door een stijging van de arbeidsproductiviteit en/of een verhoging van de arbeidsparticipatie***  
-toename arbeidsproductiviteit: door stijging arbeidsproductiviteit kan een groeiend aantal actieven betaald worden zonder dat de netto-inkomens van actieven dalen  
-verhoging arbeidsparticipatie: aantal actieven neemt toe, aantal inactieven neem af,   
als aantal actieven groter wordt t.o.v. inactieven is het gemakkelijker om inactieven uitkeringen te verschaffen en die uitkeringen op pijl te houden

***Uitleggen door welke maatregelen de participatiegraad kan toenemen***-verhoging AOW-gerechtigde leeftijd  
-verlaging hoogte uitkeringen > inactieven accepteren eerder een baan  
-verbetering kinderopvang > aantrekkelijker voor ouders om te werken

***Redenen noemen hoe de arbeidsproductiviteit kan stijgen en deze toelichten***-actieven meer uren per jaar te laten werken   
-automatisering  
-scholing  
-betere organisatie arbeidsproces (specialisatie en arbeidsverdeling)

**Hoofdstuk 3. Loonvorming**

* **Minimumjeugdloon:** percentage van minimumloon, afhankelijk van leeftijd
* **Minimumloon:** loon dat een 23-jarigen wettelijk moet krijgen
* **Arbeidsovereenkomst:** contract waar arbeidsvoorwaarden in vastgelegd zijn
* **Collectieve arbeidsovereenkomst:** overeenkomst werkgevers en   
  werknemers over lonen en andere arbeidsvoorwaarden, in de individuele arbeids-overeenkomst moet rekening worden gehouden met de CAO van die sector  
  -afspraken over: arbeidsduur, beloning, onregelmatigheidtoeslag, functiewaarderingsysteem, ATV-en vakantieregelingen, overwerkregeling, regeling in geval van ziekte, arbeidsomstandigheden en veiligheid werknemer, pensioenregeling en ontslagregeling
* **Individuele arbeidsovereenkomst:** arbeidsovereenkomst tussen één werkgever en één werknemer, dus de algemene arbeidsovereenkomst maar doelgericht van één werknemer

***Voordelen en nadelen noemen van een collectieve arbeidsovereenkomst ten opzichte van een individuele arbeidsovereenkomst voor werkgevers en werknemers***De CAO staat vast, de afspraken van de CAO moeten in de individuele arbeidsovereenkomst worden nageleefd.   
Het voordeel voor werkgevers en werknemers is dat beide partijen niet onredelijke voorwaarden in de individuele arbeidsovereenkomst kunnen zetten.   
Het nadeel is dat werkgevers en werknemers weinig inspraak hebben op de CAO, als ze het met een arbeidsovereenkomst uit de CAO niet eens zijn kan dit niet zomaar verandert worden.   
***Arbeidsvoorwaarden onderscheiden naar primaire en secundaire voorwaarden***

* Primaire arbeidsvoorwaarden: loon en normale arbeidstijd
* Secundaire arbeidsvoorwaarden: overige voorwaarden zoals reiskostenvergoeding, vakantieregeling, kinderopvang en scholingsfaciliteiten etc.
* **Vakbonden:** (werknemersbonden) organisatie die de individuele en collectieve belangen behartigt van aangesloten werknemers

**> Vakcentrale:** koepelorganisatie van vakbonden die aangesloten vakbonden en hun leden vertegenwoordigt op overkoepelend niveau  
-overleg op hoog niveau met overheid en werkgeversorganisaties

* **Werkgeversbonden:** organisatie die individuele en collectieve belangen behartigt van aangesloten werkgevers  
  **> Werkgeverscentrale:** koepelorganisatie van werkgeversbonden die aangesloten bonden en hun leden vertegenwoordigt op overkoepelend niveau  
  -overleg op hoog niveau met overheid en vakcentrales
* **Organisatiegraad:** percentage werknemers dat is aangesloten bij vakbond
* **Algemeen verbindend:** CAO geldt voor alle werknemers in die bedrijfstak en alle werkgevers zijn verplicht de CAO na te leven

***Het belang van de organisatiegraad van werknemers uitleggen***

Hoe hoger de organisatiegraad, hoe meer deskundige bijstand en hoe meer de vakbond hun zin kan eisen.  
CAO = algemeen bindend > CAO geldig voor alle werknemers, ook niet-georganiseerde werknemers > niet-georganiseerde werknemers profiteren mee   
> georganiseerde werknemers betalen meer terwijl er wordt meegelift   
***Uitleggen dat zelfbinding belangrijk is bij onderhandelingen***

* **Zelfbinding:** je verbinden aan afspraken, achter je standpunt staan

Belangrijk bij onderhandelingen:  
-geloofwaardigheid  
-zelfbinding > vergroting geloofwaardigheid

***Het meeliftersgedrag van niet-vakbondsleden uitleggen***Algemeen bindend: CAO geldig voor alle werknemers, ook niet-leden van vakbonden  
> verleidelijkheid werknemers om geen contributie te betalen en dus geen lid te zijn van een vakbond  
🡪 meeliftersgedrag  
Gevolgen meeliftersgedrag: geen vakbond, verslechtering arbeidsvoorwaarden etc.  
Oplossing meeliftersgedrag: collectieve dwang: verplichting vakbondslidmaatschap

* **Nominale loon:** loon in euro’s
* **Reële loon/koopkracht:** hoeveelheid producten die je kunt kopen van je loon

***Koopkracht berekeningen maken****percentage van verandering = nieuw / oud x 100% - 100*

* indexcijfers: om verandering in koopkracht te berekenen  
    
  *indexcijfer = prijs volgend jaar / prijs basisjaar x 100*  
    
  RIC = indexcijfer reëel inkomen RIC = NIC / PIC x 100  
  NIC = indexcijfer nominaal inkomen NIC = RIC x PIC / 100  
  PIC = prijsindexcijfer PIC = NIC / RIC x 100

***Initiële loonstijging, prijscompensatie en incidentele loonstijging onderscheiden***

* **Prijscompensatie:** loonstijging die gelijk is aan inflatie  
  -nominale loon: toename  
  -reële loon: gelijk  
  -arbeidsproductiviteit: gelijk  
  -geld voor iedereen binnen een cao
* **Initiële loonstijging:** loonstijging bovenop prijscompensatie *stijging cao-lonen - inflatie*  
  -nominale loon: toename  
  -reële loon: toename  
  -arbeidsproductiviteit: toename  
  -geld voor iedereen binnen een cao
* **Incidentele loonstijging:** individuele loonstijging door bijv. promotie of overwerk  
  -nominale loon: toename  
  -reële loon: toename  
  -arbeidsproductiviteit: toename (meestal)  
  -geld niet voor iedereen binnen een cao, is individueel

***Analyseren wat de invloed is van een loonstijging op de verhouding tussen loon en winst***loonstijging > stijging loonkosten > daling winst  
tenzij: stijging arbeidsproductiviteit > loonstijging > stijging loonkosten > winst gelijk

* **Loonkosten per product:** arbeidskosten om een product te maken

***Veranderingen in de loonkosten per product verklaren en berekenen***

Stijging loonkosten per product > verhoging prijzen   
Wanneer: als loonkosten meer stijgen dan arbeidsproductiviteit   
reden: om winsten op peil te houden   
maar: concurrentiepositie niet te erg laten verslechteren  
 > minder verkoop > daling productie  
Berekeningen loonkosten per product:  
loonkosten per product = loonkosten per werknemer / arbeidsproductiviteit per   
 werknemer  
als procentuele verandering is gegeven om loonkosten per product te berekenen  
> indexcijfer loonkosten per product = indexcijfer loonkosten per werknemer /  
 indexcijfer arbeidsproductiviteit x 100  
indexcijfer loonkosten per werknemer = % stijging loonkosten per werknemer + 100   
indexcijfer arbeidsproductiviteit = % stijging arbeidsproductiviteit + 100  
 ***Aangeven wat de betekenis is van de loonruimte***Loonstijgingen die gelijk zijn aan stijging arbeidsproductiviteit & inflatie  
 > geen invloed op verhouding winst/loon  
Hogere arbeidsproductiviteit & hogere prijzen > hogere lonen

* **Loonruimte:** totale percentage waarmee lonen kunnen stijgen terwijl verhouding winst/loon gelijk blijft  
  *% arbeidsproductiviteitsstijging + % prijsstijging*
* **Loonmatiging:** als de loonstijging kleiner is dan de loonruimte,   
  er is dus wel ruimte om de loonstijging nog te verhogen

***Veranderingen in de arbeidsproductiviteit noemen en verklaren***stijging arbeidsproductiviteit = werknemer produceert meer per uur

* **Human capital:** kennis en vaardigheden van werknemers  
  > hoe meer kennis & vaardigheden > stijging arbeidsproductiviteit

***Voorbeelden geven van verzonken kosten en herkennen wat de gevolgen kunnen zijn voor de betrokken partijen die verzonken kosten hebben bij onderhandelingen***

* **Verzonken kosten:** kosten die eenmaal zijn gemaakt, die niet meer kunnen worden terugverdiend als een activiteit staakt

Bedrijven investeren in personeel door scholing om hun human capital de verbreden om arbeidsproductiviteit te laten stijgen  
> opgedane kennis is gekoppeld aan de werknemer, kan niet gebruikt of verkocht worden wanneer de werknemer opstapt ***Analyseren wanneer er een berovingsprobleem ontstaat en oplossingen geven voor het berovingsprobleem***

* **Berovingsprobleem:** als in een samenwerkingsverband de ene partij meer investeert in de samenwerking dan de andere partij waardoor machtsverhouding verandert

De werkgever investeert in scholing van personeel > werknemer kan meer kans maken bij andere bedrijven voor hoger salaris > machtsverhouding werkgever met werknemer verandert   
Oplossing:  
-werkgever betaalt scholing van werknemers niet > menselijk kapitaal groeit niet   
 en arbeidsproductiviteit wordt niet vergroot & deel arbeidspotentieel blijft onbenut  
-vast contract: werkgever verbind werknemer aan het bedrijf d.m.v. boeteclausules

**Hoofdstuk 4. Flexibilisering van de arbeidsmarkt**

* **Hoogconjunctuur:** situatie waarin economie sterker groeit dan gemiddeld
* **Laagconjunctuur:** situatie waarin economie minder sterk groeit dan gemiddeld

***Uitleggen wat de relatie is tussen het saldo van baancreatie en baanvernietiging en de conjuncturele situatie***Oorzaak baancreatie & vernietiging: vaak gepaard met verschuiving werkgelegenheid, zoals landbouw naar industrie en van industrie naar dienstensector   
 > veel mensen ontslagen of moeten zich laten omscholen-perioden van hoogconjunctuur: meer baancreatie dan vernietiging, saldo = positief  
-perioden van laagconjunctuur: meer baanvernietiging dan creatie, saldo = negatief

* **Arbeidsmarktflexibiliteit:** snelheid waarmee vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zich aan elkaar aanpassen
* **Ontslagbescherming:** bescherming waardoor werkgevers niet zo snel werknemers kunnen ontslaan wanneer werkgevers dat willen

***Verband uitleggen tussen ontslagbescherming en arbeidsmarktflexibiliteit***Door ontslagbescherming zullen werkgevers minder snel hun werknemers kunnen ontslaan, dat zorgt ervoor dat de arbeidsmarktflexibiliteit minder hoog is.   
meer sociale zekerheid & ontslagbescherming > minder arbeidsmarktflexibiliteit  
-EPL-index: maatstaf voor ontslagbescherming, meting kosten voor onderneming bij ontslag en in dienst nemen van werknemers  
 > hoe hoger EPL-index > hoe minder flexibel de arbeidsmarkt is

***Uitleggen waarom arbeidsmarktflexibiliteit zo belangrijk is voor het bedrijfsleven***-flexibele arbeidsmarkt > snelle reactie vraag en aanbod > minder werkeloosheid  
-flexibele arbeidsmarkt > snellere doorstroom werknemers naar nodige functies   
 > betere inspeling van bedrijven op veranderingen in globaliserende wereld  
dus: flexibele arbeidsmarkt verbetert afstemming bedrijven productiecapaciteit op   
de vraag  
-flexibele arbeidsmarkt > werkgevers soepeler ontslaan en aannemen werknemers

* **Ontslagrecht:** geheel van regels omtrent het ontslag van een werknemer

***Uitleggen waarom een sterke ontslagbescherming de arbeidsproductiviteit en innovativiteit van het bedrijfsleven ten goede kan komen***-bedrijven besparen door sterke ontslagbescherming op duurdere productiefactor arbeid door te zoeken naar arbeidsbesparende productietechnieken  
-bedrijven willen door sterk ontslagbescherming investeren in de kennis en vaardigheden van het personeel om arbeidsproductiviteit te bevorderen  
-door sterke ontslagbescherming besparen bedrijven kosten van werving, selectie en opleiding van nieuw personeel vanwege de weinig verloop onder het personeel  
-sterke ontslagbescherming leidt tot toewijding en betrokkenheid van personeel

* **Vaste baan:** arbeidscontract voor onbepaalde tijd

***De verschillende soorten flexibele arbeid beschrijven***werknemers met tijdelijk contract, uitzendkracht, freelancer, oproepkracht & zzp

* **Flexibele schil:** bijbanen van studenten en scholieren

***Beschrijven wat de risico’s en onzekerheden zijn van flexibele arbeid***Bij vaste arbeid: inkomenszekerheid: werkgever kan niet zomaar ontslaan, verzekering van loon bij ziekte tot twee jaar.  
Bij flexibele arbeid: geen inkomenszekerheid, schommeling in werkuren en inkomen, werkgever kan zomaar ontslaan, geen uitkering bij ziekte of werkeloosheid,   
geen opbouw van pensioen  
> prijscompensatie flexibele arbeid voor onzekerheid en risico’s  
Prijscompensatie flexibele arbeid  
-aanbod flexibele arbeid hoger dan vraag > lage prijscompensatie  
-vraag flexibele arbeid hoger dan aanbod > hoge prijscompensatie

**🡪** volgens perfect werkende arbeidsmarkt, is dus niet de realiteit  
 ***Uitleggen waarom er bij een negatief loonverschil tussen flexwerkers en werknemers met een vast contract sprake is van marktfalen***

* **Marktfalen:** de markt heeft geen optimale oplossing tot stand gebracht

Negatief loonverschil: de flexwerkers krijgen juist lager betaald dan vaste contracten wanneer de vraag naar flexwerkers hoog is, i.p.v. prijscompensatie dus boete  
Volgens perfect werkende arbeidsmarkt: door hoge vraag naar flexwerkers neemt de prijscompensatie voor flexwerkers toe   
Waarom marktfalen bij negatief loonverschil? Omdat de werkelijkheid omgekeerd is van het perfect werkende arbeidsmarkt: de flexwerkers krijgen juist minder betaald  
-uitzondering marktfalen: hoger opgeleide zzp’ers vanwege lagere belasting en premiedruk

* **Asymmetrische informatie:** ene partij beschikt over meer info dan de ander

***Waarom asymmetrische informatie en de machtspositie van werkgevers kan leiden tot een lagere beloning van flexwerkers***-asymmetrische informatie: kwaliteit van de te leveren arbeid, onzekerheid werkgever over kwaliteit nieuwe arbeidskracht > screening: arbeidskracht tijdelijk contract  
 > arbeidskracht lagere beloning vanwege flexibel contract  
-machtspositie: werkgever veel macht, makkelijk toegang tot vast werk van aanbieders van arbeid beperken, bij situaties van meer aanbod dan vraag kan werkgever prijscompensatie makkelijk weigeren, de flexwerker heeft weinig andere opties en neemt het werk uiteindelijk toch aan tegen een lagere beloning

Hoge kosten vaste baan tegenover lage kosten flexwerkers > aanbod flexibele banen groter > deel van flexwerkers krijg zo nooit toegang tot vaste arbeid  
🡪 tweedeling op de arbeidsmarkt: mensen met vast contract en flexibel contract  
-insiders: vast contract, relatief hoog salaris, goede secundaire arbeidsvoorwaarden, ruimte opleidingsmogelijkheden, goede promotiemogelijkheden  
-outsiders: tijdelijk en/of flexibel contract (hebben voordelen vast contract niet)

***De hoogte van de ontslagvergoeding berekenen***Oude situatie: 1 bruto maandsalaris per dienstjaar (max. 75.000 euro)  
Nieuwe situatie: 1/3 bruto maandsalaris per dienstjaar (tot 10 jaar),  
daarna ½ bruto maandsalaris per dienstjaar

***De duur van de werkloosheidsuitkering berekenen***

Oude situatie: 1 maand per dienstjaar (max. 38 maanden)  
Nieuwe situatie: 1 maand per dienstjaar (tot 10 jaar),   
daarna ½ maand per dienstjaar (max. 24 maanden)

***Uitleggen wat de re-integratieverplichtingen van een werkgever inhouden***Ziekteverzuim bij vaste contracten:

* **Re-integratieverplichting:** de werkgever moet bij ziekte, arbeidsongeschiktheid of ontslag van de werknemer alles in het werk stellen om de ontslagen, zieke of arbeidsongeschikte werknemer bij zijn onderneming of elders aan het werk te krijgen  
  -**Passende arbeid:** werkgever moet werknemer een baan aanbieden die past bij opleidingsniveau van de werknemer

**-Doorbetalingsverplichting:**bij ziekte moet de werkgever 70% van het loon betalen aan de zieke werknemer, tot maximaal twee jaar  
-langer dan 2 jaar ziek: keuring voor arbeidsongeschiktheid > wanneer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt: WIA-uitkering betaald door werkgever

Door re-integratieverplichting is risico van ziekte en arbeidsongeschiktheid geheel bij werkgever gelegd > financiële prikkeling werkgever om ziekteverzuim tegen te gaan d.m.v. bijv. verbetering arbeidsomstandigheden  
-focus van baanzekerheid verlegd naar werkzekerheid: vanwege grote behoefte van bedrijven aan flexibiliteit & behoefte flexwerkers aan inkomenszekerheid   
 > werkgevers verantwoordelijk voor hun zieke flexwerkers

**Hoofdstuk 5. Werkeloosheid**

* **Werkeloosheidspercentage:** om werkeloosheid te kunnen vergelijken  
  *aantal werkelozen / beroepsbevolking x 100%*
* **Werkeloosheid:** zonder betaald werk zitten, recent ernaar gezocht hebben, direct beschikbaar kan zijn, geen baan kunnen krijgen
* **UWV werkbedrijf:** waar je je inschrijft om in aanmerking te komen met uitkering
* **-**uitkering afhankelijk van: **arbeidsverleden:** aantal jaren dat je hebt gewerkt

***Uitleggen hoe soepel ontslagrecht doorwerkt op de kansen om ontslagen te worden en de kansen om aangenomen te worden***Bij soepel ontslagrecht: werkgevers ontslaan werknemers makkelijker en nemen werkzoekenden gemakkelijker aan omdat ze er makkelijker van af kunnen  
🡪 vergroting kansen om ontslagen of aangenomen te worden omdat werkgevers bij soepel ontslagrecht makkelijker ontslaan en aannemen  
***Uitleggen waarom de hoogte van de werkloosheid op een bepaald moment niets zegt over de duur van de werkloosheid en het totale aantal mensen dat in een periode werkloosheid is geweest***Moment opname werkeloosheid: weergeeft alleen aantal werkelozen, niet de duur en het totale aantal mensen.  
-Constante werkeloosheid: aantal werkelozen dat instroomt gelijk aan personen dat een baan vindt > werkeloosheid is kort en totale aantal mensen dat werkeloos is geweest groeit, maar moment meting van werkeloosheid kan gelijk blijven.   
  
***Uitleggen dat in situaties van laagconjunctuur door loonstarheid op korte termijn onvrijwillige werkeloosheid ontstaat en op lange termijn, door werking van het marktmechanisme, het evenwicht hersteld kan worden en dit grafisch en rekenkundig onderbouwen***

* **Loonstarheid:** lonen passen zich niet snel aan aan verandering op arbeidsmarkt  
  Reden: het loon kan niet zomaar verhoogd of verlaagd worden omdat de hoogte van het loon in de cao vastligt  
  Gevolg korte termijn:  
  -laagconjunctuur: veel aanbod van arbeid > door loonstarheid: loon te hoog  
  > daling vraag naar arbeid > onvrijwillige werkeloosheid  
  Gevolg lange termijn:  
  -laagconjunctuur: vanwege grote werkeloosheid: matigen looneisen door vakbonden > daling prijs van arbeid > stijging vraag naar arbeid > daling aanbod van arbeid > evenwicht vraag en aanbod  
  **Evenwichtsloon:** loon waarbij vraag naar arbeid gelijk is aan aanbod van arbeid
* **Loonflexibiliteit:** snelle aanpassing lonen aan veranderingen arbeidsmarkt  
  Reden: bij sectoren die geen cao hebben, loon kan makkelijk veranderen  
  Gevolg:  
  -hoogconjunctuur: toename vraag naar arbeid > stijging loon > gemakkelijk aan nieuw personeel vanwege aantrekkelijkheid hoog loon  
  -laagconjunctuur: daling productie > lonen verlaagd > minder banen verloren omdat vanwege de lage lonen het bedrijf geen personeel hoeft te ontslaan
* **Laagconjunctuur:** hoge werkeloosheid, lage bestedingen, daling productieOorzaak: vraaguitval (teruglopen bestedingen door consument, producent of buitenland)   
  > onzekerheid > afname bestedingen   
  & loonstarheid  
  Gevolgen: daling productie > *conjuncturele werkeloosheid*  
  **> ruime arbeidsmarkt:** hoge werkeloosheid > hoog aanbod arbeid   
  > werkgever gemakkelijker aan personeel komen
* **Hoogconjunctuur:** lage werkeloosheid, hoge bestedingen, hoge productie  
  Oorzaak: investeringen bedrijven > vertrouwen consumenten   
  > toename bestedingen  
  Gevolgen: toename productie > toename vraag naar arbeid  
  **> krappe arbeidsmarkt:** toename productie > toename vraag naar aanbod   
  > werkgever komt moeilijker aan personeel

***De volgende soorten werkloosheid beschrijven: natuurlijke werkloosheid, frictiewerkloosheid, structuurwerkloosheid, conjunctuurwerkloosheid***

* **Conjuncturele werkeloosheid:** werkeloosheid door vraaguitval, in tijden van laagconjunctuur
* **Natuurlijke werkeloosheid:** werkeloosheid die niet het gevolg is van de op- en neergang van de economie:
* **Frictiewerkeloosheid:** onvermijdelijke werkeloosheid tijdens het zoekproces;  
  zoeken naar een sollicitatie, solliciteren, selectieprocedure etc.   
  Oplossingen:verkorte tijd frictiewerkeloosheid door internet: snellere informatievoorzieningen, of versoepelde ontslagrecht
* **Structurele werkeloosheid:** werkeloosheid door blijvende veranderingen in de economie  
  kwantitatieve structurele werkeloosheid: onvoldoende arbeidsplaatsen om iedereen een baan te verschaffen  
  Oorzaken:  
  -automatisering  
  -offshoring  
  -werkgever vraagt te hoge arbeidsproductiviteit  
  Oplossingen:  
  -beschikbare werk beter verdelen over beroepsbevolking  
  -goed investeringsklimaat  
  kwalitatieve structurele werkeloosheid: werkzoekenden beschikken niet over juiste vaardigheden om te kunnen voldoen aan de vacatures  
  Oorzaken:  
  -regionale verschillen door lage arbeidsmobiliteit  
  -vraag en aanbod sluiten niet op elkaar aan  
  Oplossingen:  
  -omscholing  
  -verhuiskostenregeling om arbeidsmobiliteit te bevorderen
* **Seizoenwerkloosheid:** werkeloosheid veroorzaakt doordat er tijdens een bepaald seizoen in een sector geen/minder werk is
* **Baancreatie:** ontstaan nieuwe banen bij bedrijven die groeien of nieuwe bedrijven
* **Baandestructie:** verloren gaan van banen bij bedrijven die krimpen of   
  failliet gaan  
  Gevolgen baandestructie:   
  > vervanging door nieuwe efficiëntere bedrijven > gemiddeld hogere arbeidsproductiviteit voor gehele economie  
  > werknemers van bedrijven die failliet gaan gedwongen omscholing

Invloed op creatie en destructie: binnenlandse en internationale concurrentie, technologische ontwikkelingen, politieke beslissingen en globalisering economie  
-saldo van baancreatie en baandestructie: verandering in werkgelegenheid

***Uitleggen waarom hoge looneisen tot werkloosheid kunnen leiden***Hoge looneisen > daling vraag naar arbeid > werkeloosheid

***Beschrijven dat de overheid kan ingrijpen met behulp van prijsregulering zoals bijvoorbeeld minimumlonen en dit ingrijpen grafisch onderbouwen***Prijsregulering: ingrijpen in de markt door de overheid  
-minimumlonen: de overheid kan minimumlonen instellen, zoveel moet een werknemer dan in ieder geval verdienen  
Gevolgen:  
-minimumloon boven evenwichtsloon: loonkosten hoog > daling vraag naar aanbod   
> toename aanbod van arbeid > werkeloosheid  
-minimumloon onder evenwichtsloon: loonkosten laag > toename vraag naar aanbod > daling aanbod van arbeid > vermindering werkeloosheid

* **Arbeidsmarktbeleid:** maatregelen overheid samen met vakbonden en werkgeversorganisaties om hoogte natuurlijke werkeloosheid te beïnvloeden  
  -verbeteren arbeidsbemiddeling: zoekende werkgever aan werklozen koppelen  
  -loonsubsidies: werkgevers aantrekkelijker maken laagopgeleiden aan te nemen  
  -scholingstraject verplicht stellen/aanbieden: vergroting kans op baan  
  -flexibiliseren arbeidsmarkt
* **Klassieken:** lonen = kosten   
  -marktmechanisme zorgt voor evenwicht tussen vraag en aanbod  
  hoge vraag arbeid > stijging loon, hoge aanbod arbeid > daling loon  
  -geen overheid ingrijpen: leidt tot verstoring ‘natuurlijk’ evenwicht
* **Keynes:** lonen = koopkracht  
  -crisis jaren 30: werkeloosheid > daling koopkracht > vraaguitval > vraag naar producten nog lager 🡪 vicieuze cirkel van vraaguitval en lagere productie  
  marktmechanisme van klassieken werkt dus niet  
  herstel koopkracht en bestedingen? Oplossing:  
  -automatische stabilisator: uitkeringen  
  -belastingen verlagen  
  -overheidsbestedingen

***Uitleggen hoe de overheid volgens Keynes moet ingrijpen bij een economische crisis*  
-**onderbestedingen: overheid meer besteden > toename vraag > stijging productie   
 > stijging werkgelegenheid > stijging nationaal inkomen  
-overbestedingen: overheid minder besteden > afname vraag > daling productie   
 > daling werkgelegenheid > daling nationaal inkomen  
voordeel overheid: toename inkomen gezinnen > toename belastinginkomsten

***Uitleggen hoe loonmatiging tot oplopende werkloosheid kan leiden***

* **Loonmatiging:** stijging lonen werknemers zo veel mogelijk beperken  
  dalen lonen > daling koopkracht > daling bestedingen > daling productie   
  > daling vraag naar arbeid > stijging vraag naar arbeid > werkeloosheid

**Hoofdstuk 6. Arbeidsmigratie**

* **Arbeidsmigratie:** mensen in een ander land gaan wonen en werken  
  beperkingen aan vrij verkeer van arbeid:  
  -sommige beroepen nationaliteit van het land vereist  
  -diploma-eisen per land verschillend
* **Bruto Binnenlands Product:** waarde totale productie per jaar in een land

***Uitleggen hoe arbeidsimmigratie tot hogere welvaart kan leiden***-vrij verkeer van arbeid leidt tot hoger BBP van NL   
-arbeid efficiënter ingezet: laaggeschoold werk wat Nederlands niet willen doen  
-brain gain: hooggeschoold personeel voor specifieke functies  
-noodzakelijk door vergrijzing  
-verrijking voor cultuur van een economie

***Uitleggen dat een flexibele arbeidsmarkt meer migranten aantrekt***Flexibiliteit op de arbeidsmarkt betekent dat werknemers makkelijk aangenomen worden, dit trekt arbeidsmigranten aan

***Uitleggen hoe uitbuiting op de arbeidsmarkt in zijn werk gaat***

* **Uitbuiting:** onder betaald krijgen (onder minimumloon), te lange dagen moeten maken, te hoge huur moeten betalen

Minimumloon van land van herkomst immigranten veel lager dan in NL  
> immigranten niet moeilijk doen over ontduiking cao en minimumloon   
omdat ze niet anders gewend zijn > kans op uitbuiting immigranten

***Uitleggen hoe verdringing op de arbeidsmarkt in zijn werk gaat***Verdringing: Nederlandse laagopgeleide werknemers verliezen hun baan omdat arbeidsimmigranten dit overnemen tegen nog lager loon  
-effect ontduiking minimumloon en cao-afspraken door arbeidsimmigranten:  
werkgever neemt arbeidsimmigranten nog sneller aan  
-aanpassing arbeidsmarktbeleid overheid: gericht op omscholen van laagopgeleide Nederlanders om verdringing te voorkomen

***Uitleggen waarom sommige buitenlanders eerder bereid zijn tegen een loon onder het minimumloon te werken dan Nederlanders***Het minimumloon in de landen van herkomst van arbeidsimmigranten is zoveel lager dan dat in Nederland dat de arbeidsimmigranten met een loon onder het Nederlandse minimumloon akkoord gaan, ze willen gewoon werken.

***Uitleggen hoe bij vrije migratie en vrij beroep op uitkeringen de verzorgingsstaat via averechtse selectie zichzelf opblaast***

* **Averechtse selectie:** slechte risico’s verdrijven goede risico’s

Door vrije migratie en vrij beroep op uitkeringen > aantrekken immigranten die hier komen voor een uitkering > stijging premiedruk   
> minder aantrekkelijk om te komen werken > vermindering arbeidsmigranten  
🡪 averechtse selectie: de immigranten die een uitkering willen verdrijven de immigranten die willen werken

***Uitleggen waarom het voor Nederlanders soms niet aantrekkelijk is om vanuit een bijstandsuitkering werk tegen het minimumloon te aanvaarden***Voor het werk krijgen ze ongeveer net zo veel betaald als een bijstandsuitkering, en vaak is dit werk erg zwaar en is een uitkering in dit geval aantrekkelijker.

**Hoofdstuk 1. Zijn bedrijven slimmer dan consumenten?**

Trucs bedrijven om een zo hoog mogelijke prijs te vragen:

* Inspelen op het totaal bedrag: mensen zijn niet goed in inschatten van informatie om een afweging te maken  
  -voorbeeld: een printer is goedkoop maar cartridges duur, mensen kijken alleen naar de prijs van de printer
* Na een dure aankoop lijken andere producten minder duur: mensen vinden prijsvergelijkingen bij dure producten lastiger dan bij goedkope producten  
  -**Relatieve opofferingskosten:** afwegingen die te maken hebben met transactiekosten van een product hangen af van prijs van het product  
  -voorbeeld: bij aankoop van een nieuwe telefoon betaal je makkelijker een hoge prijs voor een hoesje in diezelfde winkel
* Inspelen op **verliesaversie** (hekel hebben aan gevoel van verlies) door middel van **bezittingseffect:** mensen gevoel geven alsof ze het product al bezitten,   
  hierdoor wordt het moeilijker voor de consument om afstand ervan te nemen  
  -voorbeeld: kinderen kunnen de knuffels bij IKEA goed vastpakken,   
  de knuffels voelen zo al als hun bezit   
  Of **spijtaversie** (hekel hebben aan gevoel van spijt)  
  -voorbeeld: postcodeloterij geeft je de keuze je lot wel of niet te activeren, om het risico te voorkomen dat je buren wel winnen en jij niet activeer je je lot wel,   
  om spijt te voorkomen
* Het woord gratis gebruiken: consumenten gebruiken het woord gratis heel erg  
  -voorbeeld: bij webshops gratis verzending, ook al kijkt de consument tijdens het online winkelen niet naar verzendkosten, alsnog wordt de consument extra geprikkeld door het woord gratis om het product te bestellen
* **Standaard:** als anderen het ook hebben gekocht beïnvloed mensen hun keuze, als anderen het normaal vinden dan moet het wel goed zijn vindt men  
  -voorbeeld: webshops laten onder kleding zien ‘anderen bekeken ook’ etc.  
  -voorbeeld: reisverzekering staat al standaard aangevinkt  
  nieuwe standaard: als anderen iets niet in orde vinden en een andere mening hebben over iets, mensen hebben vanaf dan een nieuwe standaard  
  -voorbeeld: kalknagels worden afschrikwekkend voorgesteld in een geneesmiddel reclame > consumenten vinden vanaf dan kalknagels vies en ongezond
* **Lokvogels:** slechter alternatief dat het meest gunstige alternatief voor een bedrijf ook het aantrekkelijkst maakt voor de consument  
  -voorbeeld: een makelaar laat 3 huizen zien: een rijtjeshuis, een mooi vrijstaand huis en een mooi vergelijkbaar, even duur, vrijstaand huis waar nog veel aan gedaan moet worden = laatste huis is de lokvogel

**Hoofdstuk 2. Economische kennis door experimenten**

* **Gedragseconomie:** hoe mensen in de economie handelen door psychologische invloeden
* **Rationaliteit:** aanname waar de economie op bouwt, mens is homo economicus  
  -mens kijkt met verstand  
  -kan alles registreren  
  -kan alles overdenken  
  -beslist zonder emotie  
  🡪 economische gedragsexperimenten tonen aan dat de mens niet rationeel is  
  -mensen maken geen bewuste kosten-batenanalyse maar worden geleid   
  door impulsen > systematische fouten in financiële beslissingen van mensen:

Economisch gedragsexperiment: verschijnsel aantonen, omstandigheden bedenken en variëren zodat er naast onderzochte groep een controlegroep ontstaat

* Rationeel gedrag: keuze afhankelijk van persoonlijke voorkeur  
  Werkelijkheid: verliesaversie > bezitseffect > meer risicovol gedrag bij dreiging van verlies  
  -gevoel van winnen is lager dan het gevoel van verliezen
* Mensen makkelijker voorkeur bepalen als er een duidelijke vergelijking is  
  > d.m.v. lokvogel voorkeur beïnvloed van consumenten
* Mensen kiezen sneller voor een gratis product, ook als het minder nut zal opleveren dan een andere, niet gratis, aanbieding
* Wanneer een sociale prijs (geen geldbedrag, ongeschreven regel over waarde van iets)   
  een marktprijs wordt verdwijnt de sociale prijs  
  -gedragsexperiment crèche: ouders die kind te laat ophalen,  
  sociale prijs: schuldgevoel, instellen boete: marktprijs > schuldgevoel verdween
* Wat motiveert mensen om te werken:  
  -financiële prikkel  
  -erkenning van werk  
  -nuttigheid van het werk  
  Demotivatie: geen erkenning van werk, werk niet nuttig
* Verliesaversie: mensen hebben liever iets extra’s dan kans op iets te verliezen  
  -liever 100 euro met zekerheid dan 200 euro wat ook 100 euro kan worden  
  -gedragsexperiment druivenmarkt apen

**Hoofdstuk 3. De overheid en gedragseconomie**

* Maatschappelijke problemen oplossen d.m.v. gedragseconomie:  
  -voorbeeld: tekort aan orgaandonoren  
  Oplossing volgens gedragseconomie: standaard: mensen zijn standaard orgaandonoren tenzij ze actie ondernemen, het staat automatisch aangevinkt
* Overheidsingrijpen bij gebruik standaard  
  Reden: standaard kan marktmechanisme beïnvloeden > marktfalen  
  -opzegtermijn voor telefonische aankopen  
  -na afloop abonnementen wettelijke opzegtermijn i.p.v. stilzwijgende verlenging
* Invloeden van standaard door overheid  
  Reden: gedragsverandering teweegbrengen  
  -voorbeeld: maatschappelijke probleem CO2-uitstoot door vleesproductie  
  Gebruik standaard:   
  -ben je een vegetariër? > vlees eten wordt als standaard gezien en vegetariër zijn wordt gezien als uitzondering omdat het speciaal wordt gevraagd  
  > ben je een vleeseter? > vegetariër wordt gezien als standaard  
  🡪 daling vleesetende mensen > milieuverbetering  
    
  -voorbeeld: maatschappelijke probleem roken  
  Gebruik standaard:  
  -vermindering toegankelijkheid tot sigaretten > vermindering impulsaankopen   
  > vermindering roken
* Invloed gedragseconomie op overheid  
  -maatschappij voorheen: nachtwakersstaat: overheid weinig invloed markt,  
  verantwoordelijkheid bij burgers  
  -sinds jaren 80: sociale welvaartsstaat: overheid verantwoordelijk  
  > tegenwoordig: steeds meer terugtredende overheid  
  Opkomst gedragseconomie: aandacht politici naar andere factoren, dan financiële prikkels, die keuzegedrag mensen beïnvloeden  
  nudging: overheidsingrijpen op gedragseconomie waarbij aandacht wordt gegeven aan andere invloeden op keuzegedrag van consument dan financiële prikkels