Samenvatting economie Arbeid

**Hoofdstuk 1**

Nederlandse scholieren doen vaak werk wat in andere landen door volwassenen als vaste baan wordt gedaan → Nederlandse bedrijven zijn goedkoper uit. Veel jongeren krijgen hun eerste baan via een uitzendbureau, dat is dan tijdelijk werk. Veel bedrijven hebben deze tijdelijke werkers liever dan vaste contracten, ze kosten minder.

Arbeid = alle mogelijke prestaties die een bijdrage leveren aan het voortbrengen van producten

Er zijn twee soorten werknemers, vaste (onbepaalde tijd) en flexibele contracten. Verder zijn er nog zelfstandigen (niet in loondienst), daarvan twee soorten zzp’ers (zonder personeel) en zmp’ers (met personeel). Op de arbeidsmarkt zijn vragers (werkgevers) en aanbieders (werknemers): werklozen bieden zich aan maar hebben geen vraag, werkenden bieden zich aan en hebben wel vraag.

Arbeidsaanbod = beroepsbevolking = werkenden + werklozen

Vraag naar arbeid = totale vraag van particuliere en overheids bedrijven

Vervulde vraag = werkgelegenheid = werknemers + zelfstandigen

De beloning voor werknemers is loon, de prijs die tot stand komt op de arbeidsmarkt. Bij het bepalen van het loon botsen de belangen van werkgevers en werknemers, voor de een namelijk een kostenpost en voor de ander een beloning. Omdat de arbeidsmarkt een abstracte markt is, zetten werkgevers een advertentie/ zoeken op internet/ vragen een uitzendbureau/ schakelen het UWV-werkbedrijf in voor werknemers. Het UWV-werkbedrijf is een overheidsinstantie die uitkeringen van werknemersverzekeringen regelt en bemiddelt op de arbeidsmarkt. Werkgever en sollicitant zijn het eens→ arbeidscontract → werkgelegenheid neemt toe.

Bij een tekort aan arbeiders is de arbeidsmarkt krap, bij een verkrapping groeit de vraag dus harder dan het aanbod. Bij een overschot aan aanbod, hoge werkloosheid, is de arbeidsmarkt ruim. De arbeidsmarkt kan op drie manieren worden ingedeeld: in deelmarkten, geografisch en naar functies. Er zijn ook drie soorten functies: die aan de onderkant (laag geschoold), in het middensegment (middelbaar geschoold) en aan de bovenkant (universitair geschoold). Werkloosheid hangt af van de regio, de sector, en de periode waarin je leeft. Door een crisis daalt de werkgelegenheid.

**Hoofdstuk 2**

Mensen werken voor een inkomen om in levensonderhoud en voor omgang met collega’s/ energie en creativiteit kwijt kunnen/ het hebben van structuur. Een baan verhoogt dus het materiële en immateriële welbevinden, daarmee ook de welvaart. Werk concurreert met vrije tijd, vrije tijd is ook een schaars goed. De verdeling die de meeste welvaart oplevert, hangt van iemand behoeften en voorkeuren af.

Vrije tijd = alle activiteiten behalve betaalde tijd

Door loonstijging stijgen de opofferingskosten van vrije tijd, door het mislopen van een hoger loon kunnen er twee situaties ontstaan.

1. Iemand gaat meer werken om niet een hoger loon “mis te lopen’’.
2. Iemand gaat minder werken, omdat met minder uren hetzelfde loon kan worden behaald.

Landelijk zijn er meer gevolgen, loonstijging lokt namelijk nieuwkomers naar de arbeidsmarkt. Economie verbeterd → meer uitgaven → meer producten nodig → meer werkgelegenheid en loonstijging. Nu is het aantrekkelijk om te solliciteren: hoger loon en grote kans → toename aanbod.

= aanzuigeffect

Neergaande economie → productie neemt af → minder personeel → minder werkgelegenheid en loondaling. Nu is het niet aantrekkelijk: laag loon en kleine kans → afname aanbod.

= ontmoedigingseffect

Een voltijdbaan omvat 36-40 uur, een deeltijdwerker (parttime) werkt een gedeelte van een voltijdbaan. Je kan het aantal uren dat iemand werkt uitdrukken in het aantal uren van een voltijdbaan → deeltijdfactor.

Arbeidsjaar = voltijdbaan gedurende een heel jaar

Deeltijd → aantal werkenden > aantal gewerkte arbeidsjaren. De verhouding hiertussen heet de p/a- ratio: hoeveel personen gemiddeld per arbeidsjaar. Alle mensen tussen 15 en de AOW-leeftijd zijn geschikt om betaald werk te verrichten en behoren daartoe tot de beroepsgeschikte bevolking/ potentiële beroepsbevolking. De meeste hiervan bieden zich aan op de arbeidsmarkt (werklozen bieden zich ook aan), dit is de beroepsbevolking. Het deel wat zich niet aanbiedt noemen we de niet-beroepsbevolking: mensen die niet werken en ook niet op zoek zijn.

Participatiegraat = deelnemingspercentage = deel van de beroepsgeschikte wat zich ook daadwerkelijk aanbiedt

Hiervan bestaat een netto en een bruto versie. Netto: hoeveel procent van de potentiële beroepsbevolking tot de werkenden behoort (ook wel werkgelegenheidsgraad), bruto: hoeveel procent van de potentiële beroepsbevolking tot de beroepsbevolking behoort. Het verschil zijn de werklozen.

Bruto participatiegraad = (beroepsbevolking/potentiële beroepsbevolking) \* 100%

Netto participatiegraad = (werkzame beroepsbevolking/potentiële beroepsbevolking) \*100%

Door voortdurende in- en uitstroom verandert de samenstelling van de beroepsbevolking constant. Er zijn grote participatieverschillen naar geslacht, leeftijd en opleiding. Flexibele contracten vinden we meestal ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Hier vinden we ook veel kleine zzp’ers, vaak niet helemaal vrijwillig, maar omdat er na ontslag geen andere optie was. Er is aan de onderkant vaak veel concurrentie door de toestromende arbeidsmigranten (vooral vorige eeuw). Het loonniveau ligt hier hoger en de arbeidsmarkt is vaak krapper dan in land van herkomst. Steeds vaker werden bedrijven met deze migranten in dienst echter weggeconcurreerd (lees China) → massaal ontslagen. Veel van hen bleven hierna wel in Europa → verzorgingsstaat onder druk → sociale spanningen → immigratiebeleid sterk veranderd. Kennismigranten (hoog opgeleid) zijn wel zeer gewild. De huidige arbeidsmigratie komt vooral uit armere lidstaten van de EU. Er is namelijk vrij verkeer van goederen, kapitaal en personen in de EU → iedereen mag overal werken → ontstaan Europese arbeidsmarkt.

De laatste jaren wordt vergrijzing een steeds groter probleem. Vergrijzing → minder mensen in arbeidsgeschikte leeftijd → afname arbeidsaanbod → risico grote verkrapping in sommige sectoren → moeilijker aan personeel komen → minder productie dan mogelijk → afname welvaart. Het aantal toetreders (afgestudeerden) zal achterblijven op het aantal uittreders (pensioenado’s). De overheid heeft ingegrepen om te voorkomen dat er een personeelstekort komt:

* Verhoging AOW-leeftijd
* Proberen arbeidsparticipatie van ouderen vergroten door doorwerken fiscaal aantrekkelijk te maken

Kredietcrisis → vermindering economische activiteit → afname bestedingen → afname productie → afname vraag naar arbeid → ontslag. Net na de maatregelen om de uitstroom te bereiken breekt de crisis uit. Nu ontstaat er juist een ruime arbeidsmarkt en staat het bestrijden van werkloosheid voorop.

Begrotingstekort = uitgaven zijn > inkomsten

Tijdens een economische neergang lopen de overheidsuitgaven op door een grotere vraag naar sociale uitkeringen. Het aantal uitkeringsgerechtigden mag niet te hoog oplopen om de sociale zekerheid betaalbaar te houden, er moet voldoende draagvlak blijven om dit te betalen (dragen). Dit wordt aangegeven met de i/a-ratio: de verhouding tussen de actieven en de inactieven. Inactieven zijn uitkeringsgerechtigden, hun aantal wordt omgerekend naar volledige uitkeringen. De actieven zijn de werkenden, hun aantal wordt omgerekend naar volledige arbeidsjaren. Een hoge i/a-ratio betekent: veel inactieven t.o.v. actieven, dus hoge lasten voor de actieven (zij zijn de betalers).

i/a-ratio = (inactieven/actieven) \*100 = (ontvangers uitkeringen/ betalers) \* 100

de overheid kan maatregelen nemen om de groei hiervan te beperken → voortdurende aanscherping sociale wetten. Steeds vaker liggen financiële risico’s bij de werkgever (moet bijvoorbeeld het loon van een zieke door betalen).

**Hoofdstuk 3**

Werkgelegenheid = vervulde vraag

Particuliere en overheidsbedrijven nemen mensen in dienst. Overheden en instellingen voor sociale zekerheid vormen samen de collectieve sector. Sectoren door de overheid gesubsidieerd, maar niet volledig onder hun bewind (denk scholen) vormen de semicollectieve sector. In de particuliere sector (zonder overheid) staat winst centraal. Daardoor hangt het aantal werknemers, in tegenstelling tot de overheidssectoren, wel af van de kosten en de mogelijke winst. Hiertoe worden de arbeidskosten afgewogen tegen de arbeidsproductiviteit.

Arbeidskosten = loonkosten

Arbeidsproductiviteit = productie of toegevoegde waarde van een werknemer in een bepaalde periode.

Arbeidsproductiviteit = productie/werkgelegenheid of

((verkoopprijs-grondstofkosten)\*aantal kasten)/werkgelegenheid

Als de loonkosten gelijk zijn aan de toegevoegde waarde, gaat alle toegevoegde waarde naar arbeid en is er dus geen winst. De productiefactoren (huur, pacht, loon, rente en winst) worden namelijk uitbetaald met deze toegevoegde waarde. Mits de arbeidsproductiviteit hoger is dan de loonkosten zullen er werknemers in dienst worden genomen. Wanneer een bedrijf verlies draait kan het 4 dingen doen:

1. Productie stil leggen
2. Loonkosten verlagen
3. Verhuizen naar een lage lonen land
4. Arbeidsproductiviteit vergroten

Personeel wordt in alle gevallen overbodig → werkgelegenheid neemt af.

Werkgelegenheid = productie/ arbeidsproductiviteit

Indexcijfer werkgelegenheid = (indexcijfer productie / indexcijfer arbeidsproductiviteit) \* 100

Er zijn verschillende mogelijkheden qua verdeling tussen machines en arbeid, deze hangt af van technische mogelijkheden en loonkosten/kapitaalkosten. Bedrijven zoeken altijd naar de laagst mogelijke kostprijs, voor de hoogst mogelijke winst.

Kostprijs = totale kosten/aantal producten

Loonkosten per product = loonkosten per werknemer / arbeidsproductiviteit

Wanneer de lonen stijgen is dit voor arbeidsintensieve bedrijven al snel onrendabel, de oplossing hiervoor is modernisatie. → dezelfde productie voor minder arbeid. Een arbeidsbesparende investering is een diepte-investering, de verhouding tussen arbeid en kapitaal wordt groter. Bij een breedte-investering blijft deze verhouding gelijk, de arbeidsproductiviteit verandert niet en de productie wordt niet kapitaal- of arbeidsintensiever. Door technologische ontwikkeling wordt de arbeidsproductiviteit per uur steeds hoger. Door sterke concurrentie worden bedrijven ook voortdurend geprikkeld tot innovaties en investering in het menselijk kapitaal.

Menselijk kapitaal = geheel aan vaardigheden en kennis van het personeel

Concurrentiepositie = het vermogen om beter en goedkoper te kunnen produceren dan de concurrenten

Conjunctuur = op en neer gaande beweging in de tijd van de economische activiteiten

De productieomvang verandert ook onder invloed van de conjunctuur. Voor economische activiteit is de meest gebruikte maatstaaf het Bruto Binnenlands Product (productie van alle bedrijven in een land opgeteld). De groei van het bbp wordt vergeleken met de trend (groei over een aantal jaar). Boven de trend is een hoogconjunctuur, eronder een laagconjunctuur. In een opgaande conjunctuur nemen de bestedingen toe → bedrijven produceren meer → bbp stijgt. De vraag naar personeel is dan hoog en de markt krap. In een laagconjunctuur nemen de bestedingen af → minder productie → daling bbp. Ligt de conjunctuur onder 0 dan krimpt de economie.

Door technische ontwikkeling verandert het soort gevraagde arbeid voortdurend. Nieuwe bedrijven creëren werkgelegenheid, terwijl de oude failliete bedrijven dit juist vernietigen. Dit proces van innovaties noemen we creatieve destructie. Destructie van werkgelegenheid is een uitstroom, creatie juist een instroom. Het saldo hiervan noemen we verandering van de werkgelegenheid.

Primaire sector = landbouw, visserij, mijnbouw

Secundaire sector = industrie

Tertiaire sector = commerciële dienstverlening

Quartaire sector = niet commerciële dienstverlening (overheid achtig)

Door al deze ontwikkeling moeten mensen steeds hoger opgeleid zijn. Steeds vaker worden vroeger ongeschoolde banen nu geschoold. Dis substitutieproces heet upgrading van de werkgelegenheid.

Bedrijven maken steeds meer gebruik van flexibele arbeid, zo ontstaat er een flexibele schil rond de vaste contracten. Wanneer de conjunctuur stijgt worden er meer mensen aangenomen en wordt de schil dikker, bij een afzwakkende conjunctuur worden ze als eerste ontslagen. Het werkt als een soort buffer voor bedrijven.

**Hoofdstuk 4**

Na het afsluiten van een transactie op de arbeidsmarkt, ben je in loondienst. Belangrijke arbeidsvoorwaarden worden dan vastgelegd n het arbeidscontract. Veel van de afspraken zijn al vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao), zo niet dan geldt er een individuele arbeidsovereenkomst.

Cao = een overeenkomst over de arbeidsvoorwaarden afgesloten door vakbonden en werkgevers of een werkgeversbond.

De cao kan per bedrijf (bedrijfs-cao) of bedrijfstak worden afgesloten. Arbeidsvoorwaarden worden verdeeld in primaire en secundaire voorwaarden. Primair: loon en werkuren, secundair: alle andere voorwaarden. Een cao duurt 2 jaar en dan geldt er ook vredesplicht: niet staken. Op een arbeidsmarkt gelden regels: minimumloon en de cao. Organisaties van werkgevers en werknemers overleggen over deze afspraken. Werknemers kunnen zich aansluiten in een vakbond, werkgevers in een werkgeversbond. Vakbonden zijn weer verder verenigd in vakcentrales (in Nl: FNV, CNV, VCP).

Organisatiegraad = het aantal werknemers dat lid is van een bond.

Als lid betaal je contributie, maar de niet-aangeslotenen profiteren er ook van. Een tot stand gekomen cao geldt namelijk voor alle werknemers. Het is daarom verleidelijk te profiteren van de inspanningen van anderen → meeliftersgedrag. Als niemand lid wordt → geen vakbond → alle werknemers slechter af = gevangenendilemma. Werkgeversbonden kunnen ook lid zijn van een werkgeverscentrale (grootste: VNO-NCW, daarin zijn de grote ondernemingen vertegenwoordigd, de kleine/middelgrote in het MKB-Nederland).

Het overleg over de arbeidsvoorwaarden heeft een vast patroon:

1. Het centraal plan bureau voorspelt de ontwikkeling van de economie in het centraal economisch plan
2. Wekgevers- en vakbonden bereiden overleg voor
3. Miljoenennota (3e dinsdag sept: Prinsjesdag) → sociaal economisch beleid volgende jaar en de macro economische verkenning (belangrijke indicatoren economie) van het CPB verschijnt
4. Overleg centrales met achterban → werkgevers- en werknemerscentrales ontmoeten in de stichting van de arbeid
5. Overeenkomst over de hoofdlijnen van het nieuwe arbeidsvoorwaardenbeleid → centraal akkoord
6. Cao-onderhandelingen per bedrijf/bedrijfstak aan de hand van het centraal akkoord

Wanneer de onderhandelingen vastlopen ontstaat er een arbeidsconflict.