Hoofdstuk 1

Arbeidsmarkt is een abstracte markt waar **vragers naar arbeid** (werkgevers, zelfstandigen, overheid) en **aanbieders van arbeid** (werknemers, werklozen, zelfstandigen) samenkomen. De arbeidsmarkt bestaat uit veel deelmarkten. **Vacatures** zijn de onbezette arbeidsplaatsen waarvoor personeel gezocht wordt.

**Krappe arbeidsmarkt** = vraag > aanbod (veel vacatures, weinig werkloosheid)

**Ruime arbeidsmarkt** = vraag < aanbod (weinig vacatures, veel werkloosheid)

Hoofdstuk 2

**Potentiële beroepsbevolking**: iedereen van 15 tot 67 jaar. Dit wordt onderverdeeld in:

* **Beroepsbevolking**: iedereen van 15 tot 67 jaar, werkend of werkloos, die zich voor minstens 12 uur aanbiedt op de arbeidsmarkt en direct beschikbaar is.
* **Niet-beroepsbevolking**: mensen die niet werken en ook niet op zoek zijn naar werk (huisvrouwen, vervroegd gepensioneerden, studenten, arbeidsongeschikten)

De omvang van de beroepsbevolking is afhankelijk van:

* De structurele groei van de beroepsbevolking
* Conjuncturele ontwikkelingen

**Aanzuigeffec**t: bij dalende werkloosheid neemt het aanbod van arbeid toe, omdat mensen die zich eerst niet aanboden, zich nu wel aanbieden.

**Ontmoedigingseffect**: bij stijgende werkloosheid zullen minder mensen zich aanbieden op de arbeidsmarkt omdat zij zich vrijwel kansloos achten bij het zoeken naar een baan.

* Maatschappelijke ontwikkelingen (vrouwenemancipatie)
* Toe- of afname van arbeidsmigranten
* Wetgeving (leerplichtleeftijd, pensioenleeftijd)

Een persoon die in plaats van 5 dagen drie dagen per week werkt, werkt in **deeltijd**. De **deeltijdfactor** is in dat geval 0,6. Een voltijdbaan is gelijk aan één arbeidsjaar. De **p/a-ratio** geeft de verhouding aan tussen het aantal personen (die werken) en het aantal arbeidsjaren. Een p/a-ratio van 1,3 betekent dat er op 100 volledige banen 130 personen werken.

 aantal personen met deeltijdbaan of volledige baan

p/a-ratio = ——————————————————————

 totaal aantal arbeidsjaren

De **arbeidsparticipatiegraad** (deelnemingsgraad of deelnemingspercentage) geeft aan hoeveel procent van de bevolking van 15 tot 65 jaar (= de potentiële beroepsbevolking) werkt of wil werken en wordt als volgt berekend:

 beroepsbevolking

participatiegraad = ———————————— x 100%

 potentiële beroepsbevolking

**Arbeidsproductiviteit**: productie of toegevoegde waarde per werknemer in een tijdseenheid. Een stijging van de arbeidsproductiviteit betekent dat er in dezelfde tijd meer wordt geproduceerd. Er wordt dan niet meer gewerkt, maar slimmer gewerkt. De arbeidsproductiviteit kan stijgen door betere scholing, door mechanisatie/automatisering en door efficiëntere organisatie van het productieproces.

De **i/a-ratio** is een graadmeter voor de betaalbaarheid van de uitkeringen, de kosten van de vergrijzing, maar ook de concurrentiepositie van een land. Hoe hoger de i/a-ratio, hoe hoger de sociale premies, hoe hoger de loonkosten, hoe hoger de productiekosten en de prijs van de producten.

 aantal **inactieven** (mensen met uitkering)

i/a-ratio = ———————---------------------------------- x 100

 **actieven** (mensen met inkomen)

Hoe de vergrijzing betalen?

Het verhogen van de sociale premies/belastingen of het verlagen van de uitkeringen zijn onaantrekkelijke maatregelen. Andere oplossingen zijn:

* Het vergroten van de productie per werkende (meer uren werken of hogere arbeidsproductiviteit)
* Het verlagen van de i/a-ratio (door participatiegraad te verhogen of het aantal inactieven te verlagen, door pensioensleeftijd te verhogen bijv.)

Er is een keuzeprobleem bij de keuze tussen werken of vrije tijd. Voor vrije tijd maak je opofferingskosten. Niet alleen inkomen draagt bij aan de welvaart, ook vrije tijd draagt daaraan bij.

De mate waarin het aanbod van arbeid reageert op een stijging of daling van het loon kan worden weergegeven met behulp van de **loonelasticiteit van het arbeidsaanbod**.

 procentuele verandering van het arbeidsaanbod

Loonelasticiteit van het arbeidsaanbod = —————————————————-

 procentuele verandering van het loon

 Elastisch 1- 0 1+ Elastisch

 Inelastisch

Hoofdstuk 3

 Productie

Werkgelegenheid = ————————–

 Arbeidsproductiviteit

Of met indexcijfers:

 Indexcijfer productie

Indexcijfer werkgelegenheid = —————————————- x 100

 Indexcijfer arbeidsproductiviteit

Een hoge **arbeidsproductiviteit** betekent dat met een beperkte inzet van arbeid een hoge productie wordt gerealiseerd. De centrale motor voor de stijging van de arbeidsproductiviteit is de technologische ontwikkeling. Om technische ontwikkelingen te stimuleren is de prikkel tot innoveren noodzakelijk. De prikkel tot innoveren ontstaat door concurrentie.

Als de productiewijze **arbeidsintensief** is, wil dat zeggen dat er veel arbeid wordt ingezet in verhouding tot het kapitaal. De loonkosten per product bepalen dan in sterke mate de kostprijs van een product. De productiewijze is **kapitaalintensief** als er in verhouding veel kapitaal ten opzichte van arbeid wordt ingezet. Het verband tussen loonkosten per werknemer, de arbeidsproductiviteit en de loonkosten per product kan als volgt in een formule worden weergegeven:

 Indexcijfer loonkosten per werknemer

Indexcijfer loonkosten per product = ———————————————— x 100

 Indexcijfer arbeidsproductiviteit

**Onrendabele productie**: een productie waarbij verlies wordt gemaakt.

**Diepte-investering**: een bedrijf koopt machines waardoor de verhouding tussen kapitaal en arbeid toeneemt en de productie kapitaalintensiever wordt.

**Breedte-investering**: een bedrijf koopt machines waarbij de verhouding tussen kapitaal en arbeid gelijk blijft.

De omvang van de werkgelegenheid wordt bepaald door:

* De prijsgevoeligheid van de vraag
* De ontwikkeling van de welvaart
* De kostenontwikkeling ten opzichte van het buitenland (lonen en arbeidsproductiviteit)

 Indexcijfer productiewaarde

Indexcijfer productievolume = ———————————– x 100

 Prijsindexcijfer

**Creatie en destructie van werkgelegenheid**

Er zijn bedrijven die groeien en werkgelegenheid creëren en er zijn bedrijven die krimpen of failliet gaan en daardoor werkgelegenheid vernietigen. Het saldo van **baancreatie** en **baandestructie** is de verandering in de werkgelegenheid. Het proces dat leidt tot groei en krimp van banen noemen we **creatieve destructie**. De bedrijven die afvallen of krimpen zijn meestal bedrijven met een relatief lage arbeidsproductiviteit ten opzichte van de concurrentie. Als deze bedrijven vervangen worden door nieuwe efficiëntere bedrijven leidt dit tot een gemiddeld hogere arbeidsproductiviteit voor de gehele economie.

 Procentuele verandering van de arbeidsvraag

Loonelasticiteit van de arbeidsvraag = —————————————————- x 100

 Procentuele verandering van het loon

Hoofdstuk 4

**Collectieve arbeidsovereenkomst** (cao): een overeenkomst over de arbeidsvoorwaarden die per bedrijf of bedrijfstak wordt afgesloten voor de duur van 1 tot 2 jaar. De arbeidsvoorwaarden zijn onderverdeeld in:

* **Primaire arbeidsvoorwaarden**: loon en normale werktijd
* **Secundaire arbeidsvoorwaarden**: regelingen voor verlof, kinderopvang, scholing

Een **vakbond** is een organisatie die de belangen van de werknemers in een bepaalde bedrijfstak behartigt. Alle vakbonden zijn verenigd in een **vakcentrale** (FNV, CNV, MHP). De **organisatiegraad** is het percentage werknemers dat lid is van een vakbond. Vakbondsleden betalen contributie aan hun bond en dat geld wordt gebruikt voor het voeren van onderhandelingen. Voor werknemers kan het verleidelijk zijn om geen lid te worden, omdat je sowieso profiteert van de gunstige arbeidsvoorwaarden. Dit gedrag, profiteren van inspanningen van anderen, wordt **free-ridergedrag** of meeliftersgedrag genoemd. De werkgevers zijn net als de werknemers per bedrijfstak georganiseerd in een **werkgeversbond**. De werkgeversbonden kunnen lid zijn van een **werkgeverscentrale** (CNO-NCW en MKB-Nederland). We noemen de werkgevers en werknemers samen **Sociale Partners**. Zij komen met hun organisatie samen in een landelijk overlegorgaan: **Stichting van de Arbeid**.

**Produceren**: het toevoegen van waarde aan de inkoopwaarde van grondstoffen en hulpstoffen.

**Toegevoegde waarde** = omzet – inkoopwaarde van grond- en hulpstoffen

Met deze toegevoegde waarde worden de inkomens van de productiefactoren betaald.

Een stijging van de lonen leidt tot hogere kosten van de onderneming. Een stijging van de arbeidsproductiviteit verlaagt de kosten van de onderneming. Als de loonstijging in procenten gelijk is aan de stijging van de arbeidsproductiviteit en de inflatie samen, dan verandert het **loonaandeel** (of winstaandeel) in de productie niet. Het totale percentage waarmee de lonen kunnen stijgen terwijl het loonaandeel gelijk blijft, wordt de **loonruimte** genoemd. De loonruimte wordt door de vakbonden gebruikt als richtsnoer bij de cao-onderhandelingen. Is de feitelijke loonstijging kleiner dan de loonruimte dan is er sprake van loonmatiging: het loonaandeel in de productiewaarde daalt.

**Prestatieloon**: loon dat wordt betaald per geleverde eenheid

**Prijscompensatie**: een loonstijging gelijk aan de stijging van het algemeen prijspeil.

**Initiële loonstijging**: wanneer werknemers op grond van de gestegen arbeidsproductiviteit bovenop de prijscompensatie nog een algemene loonstijging.

Met behulp van de consumentenprijsindex (CPI) kan de reële verandering van een loonstijging en dus de verandering van de koopkracht worden berekend.

 Indexcijfer nominale loon

Indexcijfer reëel loon = ——————————- x 100

 Prijsindexcijfer (CPI)

De overheid is de grootste werkgever van Nederland, maar voor haar diensten wordt meestal geen prijs in rekening gebracht. De loonruimte is voor de overheid niet te bepalen. Daarom stelt de overheid jaarlijks een budget vast voor verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden van het overheidspersoneel. De overheid volgt veelal de loonontwikkeling in het bedrijfsleven.

**Verzonken kosten**: kosten die je niet meer terug kunt verdienen, bijvoorbeeld kosten om de kwaliteit van het personeel te verbeteren.

**Berovingsprobleem** (hold-upprobleem) ontstaat bij een samenwerkingsverband investeert de ene partij meer in de samenwerking dan de andere partij, waardoor de machtsverhouding verandert.

Hoofdstuk 5

Om zicht te krijgen op de arbeidsmarkt zijn de instroom en uitstroom van het aantal werklozen belangrijk. Op een **dynamische arbeidsmarkt** is een vlotte doorstroming van werkloosheid naar werk en omgekeerd. Werklozen zijn dan gemiddeld maar korte tijd werkloos.

Soorten werkloosheid:

* **Natuurlijke werkloosheid**

Dit is werkloosheid die niet toe te schrijven is aan economische activiteit. We verdelen deze werkloosheid onder in:

* **Frictiewerkloosheid**: werkloosheid gedurende het zoekproces naar een baan.
* **Structurele werkloosheid**: werkloosheid die ontstaat door veranderingen in de economie zoals het vervangen/verplaatsen van arbeid

De omvang van de natuurlijke werkloosheid is ook afhankelijk van de arbeidsmobiliteit.

**Arbeidsmobiliteit**: mate waarin mensen bereid zijn te veranderen van werkgever, beroep of plaats. Dit is weer afhankelijk van factoren die betrekking hebben op de inrichting van de arbeidsmarkt zoals de ontslagregeling, de hoogte en duur van de werkloosheidsuitkering, de mogelijkheden tot omscholing, etc.

* **Conjuncturele werkloosheid**

Dit is werkloosheid die ontstaat door vraaguitval: de bestedingen dalen en daardoor daalt de productie en de werkgelegenheid. Dit is in een periode van laagconjunctuur. De vraag naar arbeid daalt en de bezettingsgraad van de productiecapaciteit neemt af. **Productiecapaciteit**: maximaal haalbare productie.

 Feitelijke productie

**Bezettingsgraad** = ----------------------------

 Productiecapaciteit

**Conjunctuurbeleid**

In een periode van **hoogconjunctuu**r is er krapte op de arbeidsmarkt. De vraag naar arbeid stijgt, het aantal vacatures loop op en de werkloosheid is laag. De economische bedrijvigheid leidt tot een hoge bezettingsgraad van de productiecapaciteit.

Het conjunctuurbeleid van de overheid is erop gericht de conjunctuur af te zwakken. In perioden van hoogconjunctuur is het beleid van de overheid gericht op het afremmen van de bestedingen door consumenten en producenten en het beperken van de eigen uitgaven. In een periode van **laagconjunctuur** zal de overheid de bestedingen juist willen stimuleren door haar eigen uitgaven te vergroten en/of de belastingen te verlagen.

Ook de rente is een instrument om de bestedingen te beïnvloeden. Bij hoogconjunctuur verhoogt de centrale bank de rentestand. Door de hogere rente wordt lenen duurder en zullen gezinnen en bedrijven minder lenen en dus minder besteden. Bij onderbesteding (laagconjunctuur) verlaagt de centrale bank de rentestand.

Hoofdstuk 6

Een markt van **volkomen concurrentie (volledige mededinging)** kenmerkt zich door:

* Homogene producten
* **Transparantie** (iedereen heeft volledig inzicht)
* Vrije toetreding
* Veel vragers en aanbieders (ze hebben geen invloed op de prijs)

Hoewel de arbeidsmarkt niet alle kenmerken van volledige mededinging heeft, wordt in de economische theorie deze markt vaak opgevat als markt van volkomen concurrentie.

De aanbodlijn geeft de **leveringsbereidheid** van de werknemers weer. De vraaglijn geeft de **betalingsbereidheid** van de werkgevers weer.

Zolang de gevraagde hoeveelheid afwijkt van de aangeboden hoeveelheid, zal de prijs zich aanpassen. Dit aanpassingsproces, ook wel het **prijs- of marktmechanisme** genoemd, zorgt ervoor dat vraag en aanbod aan elkaar gelijk worden.

Vraag naar en aanbod van arbeid is niet alleen afhankelijk van de hoogte van het loon. Er zijn ok andere factoren die vraag en aanbod beïnvloeden. Als deze factoren veranderen, verschuift de vraaglijn of de aanbodlijn naar links of naar rechts.

**Werknemerssurplus**: het verschil tussen het evenwichtsloon en het minimale loon waartegen iemand bereid is arbeid te leveren. De welvaart van de werknemer stijgt dan met het surplusbedrag.

**Werkgeverssurplus**: het verschil tussen de betalingsbereidheid van de werkgever en het evenwichtsloon.

Bij het **evenwichtsloon** is de welvaartswinst maximaal. We noemen dit **Pareto-efficiënt** **evenwicht**. De welvaartswinst kan niet worden vergroot door een ander uurloon dan het evenwichtsloon te kiezen.

Omdat in werkelijkheid niet aan alle kenmerken van volkomen concurrentie wordt voldaan, noemen we de arbeidsmarkt een **imperfecte markt**. Dit zijn de kenmerken waar niet aan wordt voldaan:

* Arbeid is geen homogeen product
* De arbeidsmarkt is niet transparant. Er is sprake van asymmetrische informatie.
* De vrije toetreding is beperkt
* Vakbonden kunnen een loon afdwingen dat hoger is dan het evenwichtsloon.
* Aan de onderkant van de arbeidsmarkt wordt het loon niet bepaald door vraag en arbeid. Er is sprake van een minimumloon.

In de welvaartstheorie leidt **prijsregulering** door de overheid en invoering van het cao-loon boven het evenwichtsloon tot een herverdeling van de surplussen en een afname van de totale welvaart. Dit welvaartsverlies is de prijs die betaald wordt om werknemers een redelijk inkomen te waarborgen. Ook werkloosheidsuitkeringen hebben invloed op de arbeidsmarkt. Die uitkeringen zijn bedoeld om ontslagen werknemers van een inkomen te voorzien gedurende de periode dat ze werkloos zijn. Vaak is de hoogte van de uitkering gekoppeld aan het laatstverdiende loon. Een uitkering kan de prikkel verminderen om een nieuwe baan te vinden.

**Loonstarheid**

In een situatie van laagconjunctuur is volgens de markttheorie een daling van de lonen nodig om het evenwicht op de arbeidsmarkt te herstellen. In de praktijk blijkt dat de lonen zich op korte termijn niet neerwaarts aanpassen. Lonen zijn op korte termijn niet flexibel. We noemen dat **loonstarheid**. Dit komt onder andere omdat de lonen vaststaan voor de looptijd van de cao. Zodoende leidt loonstarheid bij een teruglopende conjunctuur tot werkloosheid. Op lange termijn zullen lonen zich wel aanpassen. Op lange termijn zijn lonen flexibeler dan op korte termijn.