

Paragraaf 3.1 Betaalde en onbetaalde arbeid

Je kunt werken bij de overheid en bij ondernemingen. Als je werkt verdien je geld waarmee kun je goederen en diensten kopen. Als je werkt krijg je geld voor wat je hebt gedaan, dit kan in loon of salaris. Over het salaris moet je belasting betalen. Alles wat het CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) registreert is *de formele sector* van de economie. Alles wat niet door CBS geregistreerd wordt heet de *informele sector* van de economie. Een voorbeeld is: het huishouden of iemand die training geeft in zijn vrije tijd. Hiervoor krijgen mensen ook niet betaald, dit is dus *arbeid in ruime zin*. *Arbeid in enge zin* is als er wel loon of salaris wordt uitbetaald. *Zwarte arbeid* is als er geen belasting over je loon wordt betaald en dus ook geen sociale premies worden afgedragen. *Zwarte arbeid* behoort tot de informele sector van de economie. Maar er wordt wel loon betaald dus valt het onder arbeid in enge zin. Dus:

-> betaald -> formele sector: wit
Arbeid -> -> informele sector: zwart
-> onbetaald -> informele sector

Paragraaf 3.2 Arbeid en scholing

Om kans te maken op een betaalde baan is scholing nodig. Voor steeds meer banen heb je goede *scholing* nodig. Door hoger opgeleide werknemers kunnen zij gespecialiseerde of vernieuwde producten maken, voor die producten kan je een hogere prijs vragen en daardoor zijn er ook hogere lonen. Ongeschoolde arbeid verhuist naar landen met lage lonen.

Sommige mensen verrichten zeer *gespecialiseerd werk* en andere juist iets veel breeders. Er is een verschil tussen mannen en vrouwen. Bijvoorbeeld een man en een vrouw die hetzelfde werk doen krijgen niet altijd hetzelfde salaris. Er zijn steeds meer vrouwen gekomen die betaalde arbeid doen. Het streven van gelijkstelling in de maatschappij heet *emancipatie*.

Er kan ook discriminatie zijn bij het aannemen van allochtonen. Ze nemen dan eerder een autochtoon aan. De allochtonen hebben hierdoor slecht of geen werk.

Van werknemers wordt verwacht dat zij problemen die ze tegenkomen bij hun werk kunnen oplossen en van werkgevers wordt verwacht dat zij het personeel aansturen.

Paragraaf 3.3 Arbeidsvreugde

Dat werk zinvol is is belangrijk, dit levert arbeidsvreugde op.

primaire arbeidsvoorwaarden: het loon en de arbeidstijd.

secundaire arbeidsvoorwaarden: arbeidsomstandigheden bijvoorbeeld; een auto van de zaak, kinderopvang & een bedrijfsrestaurant.

arbeidsvreugde: hangt af van verschillende zaken zoals de omgang met andere mensen op de werkplek, waardering, het apparaat waarmee gewerkt wordt. Ook flexibiliteit zorgt voor arbeidsvreugde, bijvoorbeeld de mogelijkheid om parttime te werken of om iets later te beginnen of eerder te beginnen i.v.m. kinderen en/of filles. De mogelijkheid om thuis te werken is ook iets wat bij arbeidsvreugde hoort.

Paragraaf 3.4 Aanbod van arbeid

Als je net een opleiding/studie hebt afgerond ben je een aanbieder van arbeid op een markt. Dit is de *arbeidsmarkt* op deze markt wordt er gevraagd naar arbeiders door de overheid en

werkgevers. Aanbieders van arbeid behoren tot de *beroepsbevolking*. De *beroepsbevolking* bestaat uit iedereen van 15 tot 67 jaar die minstens 12 uur per week kan/wil werken. Het aanbod van arbeid is verschillend. Het *totale aanbod* hangt sterk af van het aantal vrouwen dat wil werken. Dat komt omdat de mannen dan weten of de kinderen bijv. naar de opvang moeten of dat zij parttime kunnen werken en de vrouw het huishouden doet. Het is van belang of een uitkering een alternatief vormt voor een baan. De WAO is een uitkering voor arbeidsongeschikten. Vroeger was de WAO aantrekkelijk maar dat ging na een tijdje erg slecht, dus ik het vervangen door de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). Bij de WIA gaat het erom wat je nog wel kan als je arbeidsongeschikte. Als de economie aantrekt nemen steeds meer mensen de moeite om zich op de arbeidsmarkt aan te melden.

Aantekeningen: Mensen die geen arbeiders van arbeid zijn maar wel tot de beroepsbevolking behoren zijn.

- Arbeidsongeschikte; ziek
- Mensen die niet 'willen' werken
- Fulltime scholieren
- Niet aangemeld als werkloos
- Minder dan 12 uur willen werken.

Mensen die werken in *loondienst* die werken als werknemer in het bedrijfsleven of bij de overheid. Als je bij de overheid werkt ben je ambtenaar en sommige kiezen ervoor om een eigen onderneming te starten. Als je een eigen onderneming start zijn er wel grote risico's bijvoorbeeld als je wilt terugvallen op een uitkering bij een ziekte. Maar toch gaan veel mensen het doen maar dan kleinschalig dit heet: *startende ondernemers*. In de dienstverlening heb je niet veel startkapitaal nodig om je eigen bedrijf te beginnen. Ondernemingen besteden ook veel werk uit reclame, inhuren van leidinggevenden, incassowerk, etc. Dit werk wordt vaak gedaan door kleine zelfstandigen want hier is vooral kennis voor nodig. Veel startende ondernemers zijn van ex-werknemers van boven de 50.

Paragraaf 3.5 Vraag naar arbeid

De vraag naar arbeid staat tegenover het aanbod van arbeid. De vraag naar arbeid komt onder andere van ondernemingen, internationale instellingen, scholen enz. De vraag naar arbeid kan in de informele sector. Dat is huishoudelijk werk, klussen of verzorgen van kinderen. Of in de formele sector. Dat is bijvoorbeeld zwart werken.

Werkgevers zoeken op verschillende manieren arbeidskrachten.

1. Elke dag staan in kranten personeelsadvertenties
2. Ondernemingen kunnen vacatures bij de Centra voor Werk en Inkomen (CWI) inschrijven.
Werkzoekende schrijven zich ook in bij het CWI.
3. Uitzendbureaus spelen soms een rol als het gaat om een vraag naar tijdelijke arbeidskrachten.
Bij uitzendbureaus zijn veel mensen ingeschreven die tijdelijk werk zoeken.
4. Er wordt gebruik gemaakt van zogenaamde headhunters.
headhunters zijn dienstverlenende ondernemingen die er hun beroep van maken om functionarissen te plaatsen.
5. Overheid van bedrijfsleven zoeken langs informele weg mensen.

Bijvoorbeeld een vader die zijn zoon inlicht over een zomerbaantje.

Paragraaf 3.6 Loon en inkomensverschillen

Hoge inkomens zijn acceptabel als er bijzondere prestaties tegenover staan. Er is de laatste tijd veel ophef over hoge salarissen dus daarom moeten topsalarissen openbaar worden gemaakt bij de overheid en beursgenoteerde bedrijven. Hoe hoog je loon is van de werknemers ligt aan hun prestatie en aan enkele factoren.

1. Soms is het mogelijk de prestaties weer te geven aan de hand van de arbeidsproductiviteit.
2. Niet altijd zijn arbeidsprestaties met een getal te weergeven.
3. Naast prestaties speelt leeftijd een rol bij het vaststellen van lonen en salarissen.
4. Verder is van belang of bepaalde beroepen door velen worden uitgeoefend of slechts door enkelen.
5. Het oordeel over een rechtvaardig inkomen is ook van invloed. Zo mogen arbeiders in NL niet lager dan het minimumloon verdienen.

3.7 De arbeidsmarkt

Aanbod van en vraag naar komen bij elkaar op de arbeidsmarkt. Arbeidskrachten verschillen enorm, van vmbo-opleiding tot vwo. Er zijn dus verschillende arbeidsmarkten, want niet iedereen kan zomaar dezelfde baan krijgen.

Op alle arbeidsmarkten komt een prijs voor het loon tot stand. Als er een tekort is aan een bepaald beroep, gaan de lonen daar omhoog. En wanneer er juist geen werkgelegenheid meer is in een beroep, gaan de lonen omlaag.

Veel werknemers hebben een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). Dit zijn afspraken die gelden voor elke werkgever en werknemer in een bedrijfstak.

Als je solliciteert op een functie, hoort bij die functie een loonschaal. Hoe langer je werkt bij de werkgever hoe hoger je komt op de loonschaal, dus een hoger inkomen.

Over de CAO wordt onderhandeld door de vakbond en de werkgevers. De werknemers hadden nauwelijks of geen rechten dus gingen ze verenigen tot een vakbond. Een vakbond voor de verlangens van de werknemers. Als reactie hierop ontstaan er ook vakbonden van de werkgevers.

Er zijn verschillende vakbonden, georganiseerd per bedrijfstak, en verenigd in vakcentrales. De vakcentrales overleggen met de regering om problemen nationaal aan te pakken.

Vrouwen, allochtonen, gehandicapten en jongeren hebben minder kans op werk. De situaties verbeteren maar zijn nog niet helemaal top. Er is de Wet Gelijke Behandeling vastgelegd. Hierdoor krijgt iedereen met dezelfde scholing dezelfde kans. In praktijk is er nog wel spraak van discriminatie.

Paragraaf 3.8 - Werkloosheid

Werkloosheid: het aanbod van arbeidskrachten is groter dan de vraag

Verskillende soorten van werkloosheid:

1. *De geregistreerde werkloosheid:* wordt bepaald door alle mensen die zich hebben ingeschreven bij het CWI bij elkaar op te tellen.

2. *niet-geregistreeerde werkloosheid/verborgen werkloosheid*: er zijn bijvoorbeeld jongeren die een langere schoolopleiding volgen omdat er een kleine kans op een baan is. Zij worden niet geregistreerd als werkloos. Ook kan het zijn dat een baan door meer mensen wordt gedaan dan nodig is (vooral in ontwikkelingslanden).
3. *Frictiewerkloosheid*: de tijd die nodig is voor het zoeken van een nieuwe baan, duurt maximaal 3 maanden. De frictiewerkloosheid kan kleiner worden door de werking van het CWI te verbeteren.
4. *Seizoenswerkloosheid*: De vraag naar sommige producten (bijv. ijs) is erg seizoensafhankelijk. Hierdoor is er in het ene seizoen meer werk in deze sector dan in het andere.

Tegenover verborgen werkloosheid staat verborgen werkgelegenheid. Dit houdt bijvoorbeeld overwerken en zwartwerken in. Niet bij een arbeidsbureau aangemelde vacatures vallen hier ook onder.

Nederland heeft ondanks de lage werkloosheidscijfers wel een werkloosheidsprobleem, er zijn veel mensen die langdurig werkloos zijn.

Paragraaf 3.9 - Loonmatiging

Loonmatiging: De lonen stijgen minder of dalen.

Door lonen te matigen kan werkloosheid bestreden worden.

Door loonmatiging kunnen Nederlandse ondernemingen lagere prijzen vragen voor hun producten dan buitenlandse bedrijven. Dit bevordert de export en de concurrentiepositie op de internationale markt wordt zo sterker. In Nederland is er een vakbeweging die wilt mee denken met met de werkgever over bijvoorbeeld loonmatiging. Hierdoor zijn er in Nederland veel minder stakingen dan in Frankrijk. Deze meewerkende houding trekt ook veel buitenlandse bedrijven aan.

Toen in de jaren tachtig de werkloosheid enorm steeg, werd er een akkoord gesloten tussen de vakcentrales en werkgeversorganisaties over loonmatiging. Toen zakte het aantal werklozen weer. De werkgelegenheid steeg sneller dan de werkloosheid.

In de toekomst gaat de beroepsbevolking door de vergrijzing afnemen en zullen de overschotten aan arbeiders misschien wel over gaan op tekorten.

Hierom proberen ze de werkweek te verlengen en ouderen langer te laten werken.

In Nederland zijn alle burgers verzekerd van een bestaansminimum (allerlei sociale uitkeringen voor bepaalde situaties waarin mensen terecht kunnen komen, bijvoorbeeld bij werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en ziekte). Dit geeft sociale zekerheid.

Zowel de werkgever als de werknemer moet hiervoor sociale premies betalen. In vergelijking met het buitenland zijn deze kosten heel hoog

Rekenblad

Formule voor brutowinst:

Verkoopwaarde - inkoopwaarde = brutowinst

bijvoorbeeld een tas van 0,20 wordt verkocht voor 0,76

$0,76 - 0,20 = 0,56$

Formule voor omzet:

Afzet x prijs = omzet (verkoopwaarde)

bijvoorbeeld de tas van 0,76 en er zijn 50.000 tassen

$50.000 \times 0,76 = 38.000$

Formule voor nettowinst:

Brutowinst - bedrijfskosten = nettowinst

bijvoorbeeld 64.400 is je brutowinst en je hebt 39.100 bedrijfskosten

$64.400 - 39.100 = 25.300$

Bedrijfskosten zijn kosten voor kapitaal goederen zoals machines, gebouwen, loonkosten.

Aantekeningen H3

De beroepsgeschikte bevolking = Potentiële beroepsbevolking iedereen daarvan is tussen de 15 t/m 67 jaar oud.

Participatiegraad = beroepsbevolking : beroepsgeschikte bevolking x 100%

Mechanisatie: gereedschappen/machines als hulpmiddel

Automatisering: Computer etc “zelf denken” mens kunnen vervangen.

Rendement: hoeveel levert het op in vergelijking met wat je erin hebt gestopt.

Aandelen: Je wordt een deel eigenaar van een bedrijf als je een aandeel koopt. Je hebt dus ook recht op een percentage winst. En de koerswinst op de beurzen.

Poldermodel: Werknemers en werkgevers overleggen centraal over loon afspraken. De overheid stimuleert dit.

Loonconflict: Werknemers vragen meer loon omdat;

1. Hun arbeidsproductiviteit stijgt: Ze produceren meer per uur, dit zou meer geld moeten opleveren.
2. Prijzen stijgen (inflatie) en men wil meer loon om de koopkracht te behouden (Prijscompensatie).
3. Het bedrijf maakt veel winst en men wilt een stukje winstdeling.

Werkgever

1. Werkgever wil loonmatiging vanwege de concurrentiepositie en werkgelegenheid.

Itslearning Document

A. Afzet: het aantal producten dat verkocht is.

Omzet: de opbrengst van alle verkochte producten (afzet x verkoopprijs).

B. Brutowinst: het verschil tussen de inkoopprijs en de verkoopprijs.

C. Nettoresultaat: brutowinst - bedrijfskosten, het kan nettowinst zijn maar

ook nettoverlies.

- D. Consumentenprijs of Winkelprijs: verkoopprijs + btw
21% op goederen en diensten, 6% op eerste levensbehoefte,
0% op postzegels en medicijnen.

- E. Technologische ontwikkelingen en stijging van de arbeidsproductiviteit:
Door technologische ontwikkelingen verbeterd de productie of neemt de
productie toe.
Arbeidsproductiviteit is de hoeveelheid producten die een werknemende in een
bepaalde periode maakt. Dit kan stijgen door een verdeling van werkzaamheden.
Dat noem je specialisatie of arbeidsverdeling.