**H1 – §1.1 - Introductie**  
Er moet nu gespaard worden om straks de oplopende kosten van de vergrijzing te kunnen betalen. De actieven leveren, samen met het geld wat er vroeger gespaard is, het geld voor de ouderen/inactieven. 🡪 I/A-verhouding. (Inactieven gedeeld door actieven)

**§1.2 – Vergrijzing is een afspraak**  
De grijze druk loopt langzaam maar zeker op. Daardoor stijgen de overheidsuitgaven aan verzorging en uitkeringen. Alle 65-plussers krijgen een AOW (een sociale uitkering op het niveau van het minimumloon). Een pensioen kan deze uitkering aanvullen. Voor pensioenen wordt gespaard dmv premies: dit geld wordt beheerd door pensioenfondsen en levensverzekeringsmaatschappijen. Er is echter een probleem: de AOW is niet te betalen, de premiedruk stijgt en dat betekent een lager nettoloon.   
Het draagvlak neemt echter toe: er werken ook steeds meer vrouwen binnen een gezin. Poolse en Roemeense inwoners/werknemers die hier werken, betalen ook mee aan de AOW. De AOW, de Algemene OuderdomsWet, is een volksverzekering.   
Er zijn twee soorten uitkeringen: De welvaartsvaste uitkering 🡪 gekoppeld aan de loonontwikkeling. Deze heeft één nadeel: als het aantal ouderen toeneemt, stijgen de kosten explosief.  
De tweede soort is een waardevaste uitkering. Deze is gekoppeld aan de prijsontwikkeling/inflatie. Een reële daling van het inkomen van ouderen is een maatregel die elders vaak wordt genomen. De meest kwetsbare groep betaalt dan voor de economische neergang. Het alternatief is het afknijpen van de koopkracht van het werkende deel. Als je deze groep te hard aanpakt, vertrekken de beter opgeleiden naar het buitenland.   
Er is al lang een discussie over wat te doen met de AOW uitkering. De welvaartsvaste uitkering en de waardevaste uitkering zijn beiden geen optie. Het sociale fonds wordt in leven geroepen. Hiermee blijft het omslagstelsel overeind, en het fonds vangt schokken in inkomsten en uitgaven op.  
Een alternatief voor de financiering van de sociale zekerheid is het kapitaaldekkingsstelsel. Pensioenfondsen maken hier gebruik van. Er zijn dus twee soorten stelsels: Het omslagstelsel 🡪 de werkenden van nu betalen de sociale premies voor de inactieven van nu, en het kapitaaldekkingsstelsel: de werkende betaalt premie en spaart daarmee voor zijn eigen pensioen. Het nadeel van het kapitaaldekkingsstelsel is dat de pensioenfondsen moeten beleggen. Als het overdreven risico’s neemt, dan zou het failliet kunnen gaan en ben je je pensioen kwijt.

**§1.3 – Economische kijk: pensioen in zicht**  
Eind jaren zestig was het stelsel van de sociale zekerheid voltooid. Het was echter niet zo ideaal als het leek: er waren toen veel minder werklozen en arbeidsongeschikten in een gemiddeld jonge samenleving. Wie vroeger een echtgenote onderhield, onderhoudt nu een uitkeringsgerechtigde. Het probleem met de inactieven is: als een werkende man en zijn niet-werkende vrouw beiden 65 worden en daarmee recht krijgen op AOW gaat er een actieve vanaf en komen er twee inactieven bij. Nu is het zo: de verdubbeling van het aantal 65-plussers in combinatie met hun welvaartsvaste AOW, gefinancierd door een omslagstelsel, gaat veel geld kosten.   
Als het economisch goed gaat kan de regering met extra belastinginkomsten bijvoorbeeld een AOW-fonds bij elkaar sparen, dit kan zorgen voor een overgang naar een gemengd systeem van omslag- en kapitaaldekkingsstelsel. Een overheid kan zich echter niet veroorloven om schulden te maken, omdat ze dan naast de vergrijzingskosten ook nog eens rentelasten doorschuift. Dan moet je dus bezuinigen.

**§1.4 – De wig**  
De wig is het verschil tussen de loonkosten voor de werkgever en het nettoloon van de werknemer. Vergrijzing, omslagstelsel en welvaartsvaste uitkeringen zorgen ervoor dat werkenden een steeds groter deel van hun inkomen afstaan in de vorm van sociale premies. Deze sociale premies drijven een wig tussen de loonkosten die de werkgever betaalt, en het nettoloon dat de werknemer ontvangt.  
De werknemer betaalt bovenop het brutoloon zijn deel van de sociale premies. Hierdoor zijn de loonkosten dus hoger dan het brutoloon. De wig bestaat uit loonbelasting, sociale premies voor de werknemer en sociale premies voor de werkgever. De totale loonkosten voor de werkgever zijn: Brutoloon + de werkgeverslasten. Vervolgens:  
*Loonkosten  
Sociale premies werkgever -  
Brutoloon  
Sociale premies werknemer  
Belasting -  
Nettoloon*Als een werkgever de loonkosten verhoogt door een werknemer meer te betalen, wordt de marginale wig (Hoeveel procent de werkgever aan belasting en premies betaalt) groter, door de belastingdruk.  
Een grote wig zorgt voor negatieve effecten op onze economie, want sociale premies en belasting maken arbeid duur. De werkgevers proberen de kosten te ontwijken door hun producten duurder te maken, maar dit kan natuurlijk maar tot een bepaalde prijs, anders gaan bedrijven ergens anders zoeken. Kortom: een uitdijende wig leidt tot afwentelen, ontwijken en ontduiken van kosten.  
  
**§1.5 – De economische kijk: conjuncturele ontwikkelingen**  
Economische groei is de toename van het BBP. Dit ligt deels aan sfeer: is er veel vertrouwen, dan zullen consumenten eerder dingen aanschaffen. Deze sfeergevoeligheid zorgt voor conjunctuurgolven: conjunctuur staat voor de vraagkant van de economie, de bestedingen van gezinnen, bedrijven, overheid en buitenland. Structuur staat voor de aanbodkant van de economie, de productiefactoren.   
Bij een laagconjunctuur (als de conjunctuurgolf onder de trendlijn ligt) is de vraag naar goederen en diensten klein, bedrijven zijn gedwongen om werknemers te ontslaan. Bij een hoogconjunctuur is de economie overspannen: bedrijven krijgen de producten niet aangeleverd, verhogen hun prijzen, smijten met geld en bijna iedereen werkt. Conjuncturele situaties hebben invloed op de werkloosheid en inflatie, maar ook op de i/a-ratio. Ook is er soms recessie: ten minste twee kwartalen achter elkaar negatieve economische groei. Bij een terugval van de bestedingen zakken de prijzen, waarna de vraag naar producten weer aantrekt.   
De economen Malthus en Marx geloofden dat de economie zichzelf wel recht zou trekken. Keynes dacht echter dat dit wel zou gebeuren, maar als de overheid zijn burgers geen zetje zouden geven zouden zij niet ineens dingen gaan kopen. Volgens hem moesten ze de overheidsuitgaven verhogen en de belastingen verlagen.

**§1.6 – Economische groei maakt vergrijzing betaalbaar**  
Door een sterk groeiende economie stijgt de productie, zijn er meer werknemers nodig en is de werkloosheid laag. Dit zorgt ervoor dat vergrijzing betaalbaarder wordt. Vrouwen en arbeidsongeschikten worden gestimuleerd om aan de slag te gaan en dit zorgt voor een kleiner inactievengetal. Welke groei van het BBP beïnvloedt de economische groei dan?  
Toen Stalin aan de macht kwam ging het economisch niet erg goed met de Sovjet-Unie. Hij besloot de economie te redden door het BBP te stimuleren: volgens hem was daarvoor toename van de zware industrie noodzakelijk. Hij maakte geld vrij voor de investeringen door te bezuinigen op consumptie: burgers leverden koopkracht in. Duizenden Russen stierven, totdat de fabrieken er waren: de economie was daarna gered. 🡪 Productiecapaciteit: wat een land kan produceren met de aanwezige productiefactoren, op korte termijn is deze constant.  
De omvang van het BBP is op korte termijn afhankelijk van de effectieve vraag, de optelsom van alle bestedingen. De vraag bestaat uit: consumptie van gezinnen, investeringen van de producenten, export naar het buitenland en bestedingen van de overheid. De feitelijke productie hoeft niet gelijk te zijn aan de productiecapaciteit. Drie conjuncturele situaties die kunnen optreden:  
1) Onderbesteding: Een land produceert minder dan het kan produceren.  
2) Overbesteding: Een land produceert meer dan het kan produceren (de effectieve vraag is te hoog).  
 Er komt een hoger BBP in de boeken te staan: de economie raakt verhit en er   
 komen forse prijsstijgingen. Dit kan doordat er bijvoorbeeld 20 euro reële stijging   
 is, en 40 euro inflatie. Hierdoor stijgt de omzet met 60 euro.  
3) Bestedingsevenwicht: Een land produceert precies wat het kan produceren.  
Stagflatie: De economie stagneert en heeft óók inflatie. De oorzaak is te zoeken in de structuur. Een noodzakelijke voorwaarde voor welvaartsgroei is een sterke structuur van de Nederlandse economie. De productiecapaciteit wordt bepaald door de omvang en kwaliteit van de productiefactoren: kapitaal, arbeid, ondernemerschap en natuur. Kapitaal wordt beter door investeringen en technologische ontwikkeling, arbeid en ondernemerschap stijgt door specialisatie en scholing, etc. Investeringen hebben op korte termijn een bestedingseffect en op de lange termijn een capaciteitseffect: het capaciteitseffect houdt in dat investeringen de productiecapaciteit vergroten, terwijl het bestedingseffect inhoudt dat investeringen de effectieve vraag vergroten.   
Nederland is nog steeds een handel- en distributieland, maar de informatiseringsrevolutie is ook op gang gekomen in Nederland. In Nederland gaat het met de economie goed, maar er moet nog steeds veel geld besteed worden aan goed onderwijs. Dit omdat er anders verlies van welvaart ontstaat.   
Er zullen altijd aanpassingen nodig zijn om de vergrijzing te betalen. Ouderen zullen meer zelf moeten inleggen. De hoogte van het pensioen was lang gekoppeld aan het laatstverdiende loon, maar een werknemer zit aan het eind van zijn carrière aan zijn salaristop. Hierdoor moet het middelloonpensioen ingebracht worden: het gemiddelde van de lonen van een werknemer.   
Ouderen moeten langer doorwerken, om het i/a-ratio in bedwang te houden. In combinatie met wat aanpassingen in de premies en belastingen, tijdens economische groei, is er eigenlijk niet zo veel aan de hand.

**H2 - §2.1 – Introductie**  
De hoogte van de beloning van arbeid blijft net als de prijs van producten een kwestie van vraag en aanbod. Een beloning van arbeid is voor een werknemer het salaris. Werkgever en werknemer hoeven het alleen eens te worden over de functie waarin iemand wordt benoemd en over de deeltijdfactor (hoeveel procent van een hele baan iemand komt werken). Het salaris is opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst: cao.   
  
**§2.2 – De economische kijk: de marktvorm op de arbeidsmarkt**  
De arbeidsmarkt is anders dan de banenmarkt. De banenmarkt is vaak een speciaal georganiseerd evenement, vol stands van werkgevers die personeel zoeken. De arbeidsmarkt is abstract, het gaat om het geheel van vraag naar, en aanbod van arbeid. Als er een overschot aan personeel is, is er werkloosheid.   
Vraag en aanbod bepalen de prijs op de markt. Rond alle markten worden afspraken gemaakt: bij de arbeidsmarkt is dit bijv. de cao en het wettelijk minimumloon.

Als je de arbeidsmarkt in een grafiek indeelt, zal je het volgende zien. Als het loon stijgt, zijn er meer personen bereid om aan de slag te gaan. De vraag naar arbeid neemt af, bedrijven maken het product liever in het buitenland voor minder geld. Natuurlijk werkt het andersom bij een laag loon. De voorkeuren van vragers en aanbieders komen overeen als de twee lijnen (positief: gedrag van mensen die willen werken, negatief: gedrag van de vragers van arbeid) elkaar snijden.  
Stel dat het aantal schoolverlaters toeneemt: bij hetzelfde loon bieden zich meer mensen aan, de loon zakt en een aantal gaat iets anders doen. De aanbodlijn verschuift dus naar rechts.

**§2.3 – Vraag, aanbod en de hoogte van de lonen**  
Het aanbod op de arbeidsmarkt bestaat uit de werkende en de werkloze beroepsbevolking. De werkende bestaat uit mensen die tussen de 15 en de 67 jaar die minstens twaalf uur per week betaald werk verrichten. De vraag op de arbeidsmarkt bestaat uit het aantal vervulde arbeisplaatsen en het aantal vacatures bij de bedrijven en instellingen. Als de conjunctuur meezit is er sprake van een aanzuigingseffect. Andersom is er een ontmoedigingseffect.  
Verruiming (kleine vraag naar arbeiders) 🡪 werknemers willen minder personeel 🡪 ontmoedigend.  
Verkrapping (grote vraag naar arbeiders) 🡪 werknemers willen veel personeel, lonen omhoog 🡪 aanzuigend.  
De omvang van aanbod op de arbeidsmarkt heeft o.a. te maken met de leerplichtige leeftijd, de pensioengerechtigde leeftijd, de hoogte van de pensioenen, etc. De Nederlandse arbeidsmarkt bestaat niet. Arbeid is een heterogeen goed: werknemers verschillen in kwaliteit. Er zijn talloze deelmarkten: laaggeschoold werk, middenfuncties en hooggeschoold werk. Er zijn natuurlijk ook uitkeringen: de bijstand, ook wel het sociaal minimum, is minimaal noodzakelijk om in ons land te kunnen leven.

**§2.4 – De hoogte van het loon is een afspraak**  
De gemiddelde Nederlander neemt geen genoegen met een minimumloon. Het salaris wordt door verantwoordelijkheid, opleidingsniveau en krapte op de arbeidsmarkt bepaald. Daardoor ontstaan forse verschillen. Dit soort afspraken zijn niet eeuwig, meestal geldt een cao maar voor één jaar. De minister van Sociale Zaken legt deze cao meestal op, aan alle bedrijven, en niet alleen aan de bedrijven die hebben deelgenomen aan de onderhandelingen (verbindend verklaren). De partijen die mee onderhandelen zijn: de centrales van de werkgevers VNO-NCW (Verbond van Nederlandse Ondernemingen en het Nederlands Christelijk Werkgeversverbond)/MKB, de vakcentrales (FNV en CNV en de overheid. De drie partijen ontmoeten elkaar in de SER. De regering is verplicht hier ook advies te vragen. Er worden een paar dingen vastgelegd in de cao:  
1) De primaire arbeidsvoorwaarden: de lonen en werktijden  
2) De secundaire arbeidsvoorwaarden: alle overige afspraken, bijvoorbeeld over verlof, arbeidsomstandigheden, scholing en kinderopvang.  
Vakbonden vertegenwoordigen de werknemers. Lonen stijgen in Nederland wel, maar meestal minder dan de arbeidsproductiviteit. Daardoor beïnvloeden de loonstijgingen de kostprijs van onze producten niet nadelig, wat de internationale concurrentiepositie van de bedrijven versterkt. De loonruimte is het percentage waarmee de lonen kunnen stijgen, zonder dat het procentuele aandeel van de winst in de toegevoegde waarde van het bedrijf daalt.   
Loonruimte: geeft de mogelijke loonsverhoging weer, randvoorwaarde daarbij is dat het aandeel van de winst in de toegevoegde waarde van het bedrijf niet krimpt. Bereken het door het inflatiepercentage op te tellen bij de procentuele stijging van de arbeidsproductiviteit. Bij loononderhandelingen gaat het vaak over initiële loonstijging, een algemene, reële loonstijging voor iedereen. Een algemene loonstijging heet prijscompensatie, incidentele loonstijgingen gebeuren alleen als mensen promotie maken of meer dienstjaren krijgen.  
Wanneer er werkloosheid is staan de werknemers zwak in de onderhandelingen: ze hebben veel concurrentie. Te hoge lonen gaan ten koste van de werkgelegenheid. Bedrijven moeten saneren of verhuizen naar het buitenland. Te lage lonen ook: het risico op staken ontstaat, de binnenlandse vraag zakt in. Vakbonden proberen hun betrouwbaarheid te tonen door zelfbinding: een van de partijen in het dilemma kondigt van tevoren aan dat hij of zij kiest voor samenwerking, ongeacht de keus van de andere partij.

**§2.5 – Wat krijgt degene die niet werkt?**  
Arbeidsongeschikten, zieken, werklozen en ouderen zijn niet in staat om te werken. Zij zijn aangewezen op sociale zekerheid, en zij genieten een uitkering. Bij ontslag en ziekte maakt het niet uit of er een verdienende partner aanwezig is: er wordt altijd hetzelfde bedrag uitgekeerd.   
De bijstand is anders: een burger krijgt pas een uitkering als het niet meer anders kan. Hij of zij heeft geen enkel geld meer over en móét leven van een uitkering.   
De sociale zekerheid bestaat uit verzekeringen en voorzieningen. De verzekeringen zijn betaald met sociale premies; de voorzieningen met belastingen.