



Arbeidsmarkt

**WERK ZAT ...?!
EN ... HOEVEEL VANGT DAT?**

HAVO

Economie

2010 – 2011 VERS

INHOUD

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING: WERK ZAT?! ... EN ...HOEVEEL VANGT DAT?	pag . 3
HOOFDSTUK 1: DE VRAAG NAAR ARBEID	pag. 4
1.1 Werkgelegenheid	pag. 4
1.2 Concurrentiepositie bedrijven in binnenland	pag. 9
1.3 Concurrentiepositie bedrijven t.o.v. buitenland	pag. 10
1.4 De vraag naar arbeid op korte en de lange termijn	pag. 13
HOOFDSTUK 2: HET AANBOD VAN ARBEID	pag. 16
2.1 Collectieve aanbod	pag. 16
2.2 De arbeidsmarkt in cijfers	pag. 21
HOOFDSTUK 3: HET SPECIFIEKE VAN DE ARBEIDSMARKT	pag. 22
HOOFDSTUK 4: VRAAG EN AANBOD OP DE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT	pag. 23
HOOFDSTUK 5: PRIJSVORMING OP DE ARBEIDSMARKT	pag. 26
5.1 Collectieve arbeidsovereenkomst	pag. 26
5.2 Arbeidsconflicten	pag. 30
HOOFDSTUK 6: MISSERS VAN DE ARBEIDSMARKT	pag. 32
6.1 Minimumloon	pag. 32
6.2 Maximumloon?	pag. 33
6.3 Arbeidsmarktbeleid	pag. 35
HOOFDSTUK 7: OEFENOPGAVEN	pag. 35
REGISTER	pag. 49

WERK ZAT ...?! EN ... HOEVEEL VANGT DAT?

INLEIDING

Van het onderwerp markten weten jullie nu ongeveer alles. Voor enkele speciale markten is extra aandacht gevraagd. Ook de arbeidsmarkt is een bijzondere markt. De arbeidsmarkt is een belangrijke markt, die voortdurend in het nieuws is. Waar werken de mensen in Nederland en wat verdienen ze? Wat zal de toekomst bieden, want een kind kan toch zien dat bijvoorbeeld de Chinezen veel goedkoper kunnen produceren? We richten hier de schijnwerpers op de arbeidsmarkt. Wat zijn de verschillen en wat zijn de overeenkomsten tussen de arbeidsmarkt en andere markten? Is de arbeidsmarkt eigenlijk niet meer een verzameling deelmarkten? Welke rol speelt de prijs (het loon) op de markt? En hoe zit het dan met secundaire arbeidsvoorwaarden?

ENKELE BASISBEGRIPPEN

De arbeidsmarkt is een markt als elke andere. Er zijn vragers, marktpartij 1, en aanbieders, marktpartij 2, en er is een marktprijs. De **VRAGERS** naar arbeid(skracht) zijn de **WERKGEVERS**, die voor de productie in hun bedrijven arbeidskracht nodig hebben. Zij gaan op zoek naar werknemers om hun openstaande arbeidsplaatsen of vacatures te vervullen. De **AANBIEDERS** zijn de **WERKNEMERS**, die hun lichamelijke en geestelijke arbeidskracht aan de werkgevers aanbieden.

Als werkgevers arbeid willen, moeten ze er wel een prijs voor betalen. De prijs voor arbeid is **het loon** (plus de aanvullende arbeidsvoorwaarden zoals een lease-auto). Op de arbeidsmarkt gelden in principe dezelfde wetten als op een gewone markt. Als marktpartijen vrij zouden kunnen onderhandelen, komt er op de arbeidsmarkt een loon tot stand (evenwichtsloon) waarbij werkgevers precies evenveel werknemers in dienst nemen als het aantal werknemers dat tegen dat loon zou willen werken. Als de vraag naar arbeid sterker toeneemt dan het aanbod ervan, zal het loon, de prijs van arbeid, stijgen. Economen zeggen dat de arbeidsmarkt dan **krapper** is geworden. Werkgevers kunnen moeilijker aan goed personeel komen en hebben minder keuze. En andersom, bij een sterker stijgend aanbod tegenover de vraag, zal het loon dalen, of minder snel stijgen. De arbeidsmarkt is dan **ruimer**, want werkgevers hebben meer keuze.

Opdracht 1

Keuze A: U krijgt de afgesproken loonsverhoging gevolg: Wij zullen honderden werknemers moeten ontslaan	Keuze B: De afgesproken loonsverhoging gaat niet door gevolg: U verliest koopkracht, maar er verdwijnen minder banen
---	--

Kies nu

Sommige bedrijven vragen hun werknemers loon in te leveren, om banen te behouden. Wie durft er dan nee te zeggen?

© pagina 4 van 5

bron: NRC Next 01-07-2009

Deze tekst stond op de voorpagina van de NRC Next van 1 juli 2009.

- a. Wat kun je zeggen over de ruimte op de arbeidsmarkt op basis van deze tekst?

Zoals blijkt uit deze tekst is het loon niet allesbepalend op de arbeidsmarkt.

- b. Welke factor is blijkaar ook van groot belang op de arbeidsmarkt? Licht je antwoord toe
- c. Beschrijf welk verband er volgens jou bestaat tussen de ruimte op de arbeidsmarkt en de hoogte van het loon.

HOOFDSTUK 1: DE VRAAG NAAR ARBEID

1.1 DE WERKGELEGENHEID

Onder werkgelegenheid verstaan we alle mensen die aan het werk zijn, zowel de mensen in loondienst als ook de mensen die een eigen onderneming hebben of een zelfstandig beroep zoals artsen, advocaten, architecten enzovoort.

Om inzicht te krijgen in de factoren die de werkgelegenheid beïnvloeden volgen nu de opdrachten 2 en 3. Na deze opdrachten gaan we enkele conclusies trekken.

Opdracht 2

Kees Held is een kiene ondernemer, die zijn fabrieksgebouw in Utrecht in 1982 verkocht, om met de opbrengst daarvan en subsidie van de overheid twee kleinere, identieke vestigingen met elk 20 man personeel te beginnen in Schoorl, Noord Holland, en Easterein, Friesland. Kees ontving de subsidie voor het bevorderen van werkgelegenheid in de regio van vestiging.



In de beide fabrieken van Kees Held worden plezierige pantoffels geproduceerd, voornamelijk voor de Belgische en Franse markt.

Van subsidie is al lang geen sprake meer, en in elk bedrijf werken in het jaar 2000 nog 10 personen. Kees moet dan de werknemers in Schoorl bruto € 22,= (loonkosten) en in Easterein € 20,= per uur betalen.

Voor beide vestigingen zijn alle overige kosten identiek, n.l. € 1,80 per paar. In beide vestigingen is de gemiddelde arbeidsproductiviteit 10 paar pantoffels per uur. Dat wil zeggen dat per uur door een werknemer gemiddeld 10 paar pantoffels worden gemaakt. (arbeidsproductiviteit = de productie per uur / werknemer)

In 2000 ontvangt Kees van een klant een order om bijkomend 1.000 paar te leveren, voor een prijs van € 5,= per paar. Kees eist voor zichzelf een winstmarge van 20 % van de verkoopprijs. Voor deze order moeten er tijdelijk wel twee extra personeelsleden worden aangenomen. Een gespecialiseerd uitzendbureau kan die aanbieden tegen dezelfde loonkosten als voor zijn gewone werknemers in de verschillende vestigingen. De arbeidsproductiviteit van beide uitzendkrachten verschilt niet van de eigen werknemers.

Kees is wel kien, maar kan slecht rekenen. Daar heeft hij iemand voor gevonden en dat ben jij.

- a. Moet Kees ingaan op deze order, en zo ja in welke vestiging zal hij die dan bij

voorkeur laten produceren? Bewijs je advies met een berekening.

We zijn 5 jaar verder en de pantoffelmarkt is door versterkte concurrentie uit lagelonenlanden niet meer zo aantrekkelijk. Al die 5 jaar zijn de lonen hetzelfde gebleven, hoewel Kees nu in beide vestigingen € 20,= bruto (loonkosten) betaalt. Een firma uit Zuid-Frankrijk is aan de telefoon en wil 5.000 paar pantoffels hebben en wenst die door Kees te laten maken en leveren. De Franse firma wil echter niet meer bieden dan € 4,= per paar. Kees heeft de laatste jaren zijn winstmarge al moeten verlagen om te overleven, maar kan echt niet verder gaan dan een winstmarge van 10 % van de verkoopprijs. Anders kan hij beter wat anders gaan doen.

- b. Zou jij, rekengenie, Kees adviseren voor de Franse klant te produceren of niet? Onderbouw je advies met een berekening.

Kees is langzaamaan in een geestelijke ondernemersdip terecht gekomen. De concurrentie doet het steeds goedkoper. Zijn personeel is hem echter nog steeds zo dankbaar dat Kees hen destijds werkgelegenheid heeft geboden, dat ze al jaren geen loonsverhoging hebben geëist. Een aantal van zijn werknemers gaat echter met pensioen en wat jongeren dreigen het bedrijf te verlaten, omdat ze elders veel meer kunnen verdienen. Als Kees goed vervangend personeel wil hebben, moet hij minstens € 5,= per uur meer betalen. Bovendien dreigen de grondstoffen en andere kosten de komende jaren ook met zeker 25 % te stijgen.

Kees zou niets liever willen dan tot zijn pensioen pantoffels te produceren, en als pantoffelkoning zijn maatschappelijke carrière beëindigen.

- c. Geef Kees een onderbouwd advies hoe de komende 10 jaar als pantoffel-producent door te komen, rekening houdend met de genoemde ontwikkelingen op de pantoffelmarkt.

Opdracht 3.

Zat het in haar naam, Willie wilde op school al presteren waar haar mannelijke klasgenoten maar een beetje rondhuppelden. Ze kreeg van hen het verwijt 'feministe' te zijn. Al heel jong zag Willie de wereld scherp en is ondernemer geworden, in de brillenbranche. Het bedrijf draagt de naam 'WW Sharp'. Ze is inmiddels de grootste producent in Europa van door haarzelf uitgevonden goedkope leesbrilletjes, die je bij de warenhuizen en supermarkten kunt kopen. Haar vinding en keuze voor dit marktsegment was een schot in de roos, vooral omdat de Europese bevolking vergrijsd. Het lijkt erop dat elke inwoner van Europa boven de 55 jaar wel een stuk of vijf van die brilletjes overal en ergens heeft liggen.



Het bedrijf heeft 200 mensen in dienst; 50 werknemers zijn gespecialiseerd in het slijpen van glazen, 100 doen de assemblage tot en met het inpakken, de rest doet verkoop - en administratieve werkzaamheden.

In het hele jaar 2008 worden 5 miljoen leesbrilletjes geproduceerd.

Willie heeft jaren grof winst gemaakt, maar de laatste jaren zit er de klad in. De kostprijs van de brilletjes wordt te hoog, vooral door de stijgende lonen in

Nederland. Ook Willie moet meer betalen, omdat ze anders goede werknemers verliest.

Ze overweegt de assemblage te automatiseren, en een groot deel van de mensen te vervangen door een ultramoderne machine. Ze zou dan minstens twee vliegen in een klap vangen, omdat ze weer winst zou maken en de toenemende concurrentie uit het buitenland het hoofd kan bieden.

In Zwitserland is een assemblagemachine te koop voor € 6.000.000,=. Bij berekeningen wordt ervan uitgegaan dat deze machine 5 jaar meegaat, en dus in 5 jaar in gelijke delen zal worden afgeschreven. Andere machinekosten zijn er niet. De machine produceert max. 2,5 miljoen briljetjes per jaar en vervangt 50 assemblagewerknemers. In 2008 worden in het bedrijf 5 miljoen briljetjes gemaakt. Per assemblagewerknemer wordt € 20.000,= loonkosten gemaakt. Willie schat in dat ze elk jaar tot 2012 per werknemer € 2.000,= meer aan loonkosten kwijt is.

- a. Bereken in welk jaar de investering in de Zwitserse machine voor Willie voordelig is, en 50 werknemers kan wegsaneren. Vul daarvoor de volgende tabel in.

Jaar	(bruto)loonkosten per werknemer	Totale loonkosten 50 werknemers	Loonkosten per eenheid product / per briljetje zonder machine	Loonkosten per eenheid product /per briljetje met machine
2008				
2009				
2010				
2011				
2012				

CONCLUSIES (1)

De eerste moraal van het arbeidsmarktverhaal kan al worden opgeschreven:

- ❖ Bedrijven, werkgevers, nemen alleen mensen in dienst en vragen arbeid, als ze daarmee iets kunnen verdienen. Kan er geen winst meer worden behaald, staan eerst de door de werknemers verdiende lonen onder druk. Bij een nog slechtere markt wordt personeel uiteindelijk ontslagen, of wordt de hele onderneming opgedoekt (en eventueel verplaatst naar het buitenland).
- ❖ Bedrijven die lage arbeidskosten hebben en dus goedkoop goederen en diensten kunnen aanbieden, staan sterk in de concurrentiestrijd. Goedkoop produceren betekent produceren tegen lagere loonkosten per product. En lagere loonkosten per product ontstaan als de productie per werknemer (arbeidsproductiviteit) kan worden opgevoerd zonder dat de lonen even hard meestijgen.
- ❖ Bij lagere opbrengstprijzen of hogere te betalen lonen kunnen bedrijven toch nog overleven en dus niet alle werknemers te hoeven ontslaan als de arbeidsproductiviteit per gewerkt uur kan worden opgevoerd.

- ❖ Worden werknemers duurder dan machines, worden werknemers ontslagen en door machines vervangen.

P.S. In de concurrentiestrijd tussen bedrijven in binnen en buitenland speelt niet alleen het verschil in productiviteit en dus wie het goedkoopst kan produceren een rol, maar ook de *kwaliteit* van (en andere voorkeuren van kopers voor) de goederen en diensten.

Voor de tweede moraal van het verhaal kijken we ook over de grenzen. De wereld is immers langzamerhand een "global village".

Opdracht 4.

We kijken nu in de keuken van een firma die trendy designhorloges produceert, 'BV TimeToGo', voorheen 'De Tijdsgeest'. Het is een bedrijf dat destijds van vader op zoon is overgegaan.

De afzet vindt vooral op de Noord-Amerikaanse en Europese markt plaats. De horloges zelf worden in een vestiging in Nederland geproduceerd, de bandjes in een vestiging in Roemenie.

Daartoe is destijds besloten, omdat in Roemenie voldoende geschikt personeel te vinden was met een voldoende arbeidsproductiviteit waardoor de loonkosten per bandje lager bleken dan bij de productie ervan in Nederland. De bandjes worden vanuit Roemenie over de weg en het water naar de Nederlandse hoofdvestiging gestuurd, aan het horloge gezet, om over de hele wereld te worden geëxporteerd.

In het moederbedrijf in Nederland werkt hoger dan gemiddeld gekwalificeerd en ervaren personeel in alle soorten en maten. Van designers tot productiemedewerkers, van inpakkers tot logistiek personeel.

- Noem een reden waarom destijds niet is gekozen om in Roemenie tegelijk met de bandjes ook de horloges zelf te produceren.



Het is kerst 2007. De laatste jaren is de economie in zowel de USA als Europa erg sterk gegroeid. Door deze hoogconjunctuur is de vraag naar trendy horloges sterk toegenomen. Ondanks een einde 2008 voorspelde dreigende recessie, wordt voor de toekomst toch een verdere groei van de vraag verwacht.

Het bedrijf heeft daarom ook voor het volgend jaar meer personeel nodig. Juist nu het bedrijf weer openstaande arbeidsplaatsen, vacatures, heeft, willen werknemers in Nederland meer verdienen. De prijzen zijn aan het stijgen en de werknemers willen natuurlijk dat hun loon minstens met de inflatie meestijgt om geen koopkrachtverlies te lijden. Ze willen echter meer. Het is de laatste tijd erg goed gegaan met de economie, en de winsten van bedrijven zijn gestegen. De werknemersvertegenwoordigers, de vakbonden, hebben zich bij de Cao-onderhandelingen over het loon soepel opgesteld, maar willen nu ook een deel van de koek. Tenslotte zijn de winsten mede gegroeid omdat werknemers maar een deel van hun productiegroei via een loonsverhoging in hun zak hebben gestoken. Het bedrijf gaat een rekensom maken en kijken of dit niet het moment is om Nederland geheel te verlaten. De lonen in het buitenland zijn immers aanzienlijk

lager dan in Nederland. Denk maar aan de lonen in China.

Bij de rekensom wordt alleen een keuze tussen vestiging in Nederland, Roemenie en China betrokken. Het kostenverschil zit alleen in de arbeidskosten, want het bedrijf zelf hier verkopen levert zoveel meer op dan er één in beide landen laten bouwen, dat ook nog het transport van de hooggespecialiseerde machines ernaar toe ermee kan worden betaald.

	Nederland 2007	Nederland 2008	Nederland 2009	Roemenie	China
Aantal werknemers	40	42	42	45	70
Bruto loonkosten per week	€ 120.000,=	€ 140.000,=	€ 160.000,=	€ 120.000,=	€ 160.000,=
Productie / aantal horloges per week	12.000	12.000	12.000	10.000	8.000
Aantal gewerkte uren per week	1.200	1.200	1.200	2.000	4.000
Bruto loonkosten per uur					
Arbeidsproductiviteit (productie, aantal horloges per uur)					
Loonkosten per horloge (p.e.p.)					

- Bereken de getallen voor de open plaatsen in de tabel.
- In welk jaar wordt het voor het bedrijf aantrekkelijk om zich helemaal in Roemenie te vestigen?
- Waarom zal het bedrijf zich niet naar China verplaatsen, want de loonkosten per uur zijn er toch veel lager dan in Roemenie?
- Noem nog twee andere redenen waarom het bedrijf niet voor een verplaatsing van de productie naar China zal kiezen

CONCLUSIES (2)

De tweede moraal van het verhaal van de arbeidsmarkt gaat als volgt:

- ❖ Het wordt voor een onderneming pas interessant om de productie naar het buitenland te verplaatsen als daar de *loonkosten per product* lager zijn dan in eigen land. Daarvoor zijn lagere lonen geen voldoende bewijs. Loonkosten per product zijn het gevolg van twee zaken: de brutolonen die door de werkgever per uur moeten worden betaald en de arbeidsproductiviteit per gewerkt uur. Loonkosten dalen alleen maar als de brutolonen minder hard stijgen dan de arbeidsproductiviteit (of als de brutolonen harder dalen dan de arbeidsproductiviteit).

- ❖ Bij verplaatsing van productie naar het buitenland spelen meer zaken mee. In dat buitenland moet alle regelgeving, bijvoorbeeld over eigendomsrechten, goed in orde zijn. De productie moet er betrouwbaar zijn. Transportkosten en communicatiekosten, als voorbeelden van transactiekosten, zijn ook belangrijke factoren. Omdat die kosten steeds lager zijn geworden, wordt door globalisering de wereld steeds meer een open economie. Economische grenzen vervagen. Het wordt steeds gemakkelijker daar te produceren waar het goedkoopst is. Op de arbeidsmarkt van een klein land als Nederland heeft dat grote invloed.

1.2 CONCURRENTIEPOSITIE BEDRIJVEN IN HET BINNENLAND

Ook in deze paragraaf trekken we onze conclusies aan de hand van enkele opdrachten

Opdracht 5.

Bedrijf	BV A	BV B	BV C	BV D
Bruto loonkosten per uur	30 euro	30 euro	25 euro	36 euro
Productie per uur (arbeidsproductiviteit)	500 blikken soep	600 blikken soep	500 blikken soep	800 blikken soep
Loonkosten per blik soep (p.e.p.)	?	?	?	?

- Bereken de getallen voor de hokjes met de vraagtekens.
- Welk bedrijf houdt de concurrentie het langst vol?
- Is dat het bedrijf dat de laagste lonen betaalt?
- Welk bedrijf zal na verloop van tijd de meeste werknemers vragen?
- Zullen werknemers ook het liefst bij dat bedrijf willen werken?

Opdracht 6.

Onderneming	BV U	BV V	BV W	BV X	BV Y	BV Z
Verandering bruto lonen	+ 4 %	+ 4 %	- 2 %	+ 3 %	- 1 %	+ 2 %
Verandering arbeidsproductiviteit	+ 3 %	+ 5 %	+ 2 %	- 1 %	+ 2 %	+ 6 %

De gegevens in de tabel zijn de verwachte gegevens voor 2009.

- Welk van de getoonde bedrijven, alle producerend in dezelfde bedrijfstak, zal in 2009 een betere concurrentiepositie krijgen?
- Welk van deze bedrijven maakt de slechtste ontwikkeling door?

CONCLUSIE

Als de arbeidsproductiviteit in een bedrijf hoger ligt dan in het andere, produceert dat bedrijf wat loonkosten betreft goedkoper dan de concurrent als die hetzelfde bruto uurloon aan de werknemers moet betalen. Bedrijven kunnen zelfs bij een hoger uurloon

goedkoper produceren dan de concurrentie als de arbeidsproductiviteit maar sterker is gestegen.



1.3 CONCURRENTIEPOSITIE TEN OPZICHTE VAN HET BUITENLAND

Concurrentie uit lagelonenlanden blijft uit

11 mei 2009, 10:28 uur | FD.nl

Nederlandse bedrijven die hun productie uitbesteden in lagelonenlanden hebben voorlopig geen concurrentie te duchten vanuit deze productielanden zelf, aldus onderzoeksinstituut EIM



Lagelonenlanden zijn niet alleen een kans voor bedrijven om goedkoop te produceren, maar kunnen ook een bedreiging zijn omdat de bedrijven uit die landen geduchte concurrenten kunnen zijn. Uit het bovenstaande artikel blijkt dat dat niet altijd het geval is. Hoe zit dat nu precies? Aan de hand van de volgende opdrachten proberen we erachter te komen.

Opdracht 7.

	Nederland	Lagelonenland
Lonen per uur (loonkosten)	€ 40,=	€ 2,=
Productie per uur (arbeidsproductiviteit)	1000 tandenborstels	40 tandenborstels
Loonkosten per product		

- Bereken hoeveel het produceren van een tandenborstel in Nederland respectievelijk het lagelonenland aan loon kost?
- Zal op basis van deze gegevens het Nederlandse bedrijf van tandenborstels overwegen naar het lagelonenland te verhuizen?



Opdracht 8.

Land / 2009	A	B	C	D	E	F
Verandering lonen	+ 4 %	+ 1,5 %	- 0,4 %	+ 2,2 %	+ 8,5 %	+ 0,8 %
Verandering arbeidsproductiviteit	- 3%	+ 1,4 %	+ 0,6 %	+ 1,8 %	+ 9,9 %	- 0,2 %

In de tabel staan de verwachte veranderingen voor het jaar 2009 vermeld.

- Beoordeel met deze gegevens in welk(e) landen de loonkosten per (eenheid) product in 2009 lager zullen worden.
- Welk land ziet zijn internationale concurrentiepositie het meest verzwakken?
Stel dat alle genoemde landen voor hun economie erg afhankelijk zijn van export naar het buitenland.
- In welke landen zal op termijn de arbeidsmarkt krappere worden?
- Zullen in deze landen de lonen sterker gaan stijgen of minder sterk / dalen?
- In welke landen zal op termijn de arbeidsmarkt ruimer worden?

CONCLUSIE

Op dezelfde manier als de concurrentiepositie van bedrijven in Nederland onderling, wordt ook de internationale concurrentiepositie van Nederlandse bedrijven ten opzichte van bedrijven in andere landen door de brutolonen en de arbeidsproductiviteit samen bepaald. De lonen (loonkosten) kunnen in de Nederlandse industrie wel 20 keer hoger liggen dan in een lagelonenland, terwijl de producten die door de Nederlandse werknemers zijn gemaakt aan loon toch minder kosten dan de producten die door werknemers in een bedrijf in dat lagelonenland zijn gemaakt. Dat is het geval als de werknemers in Nederland met dat 20 keer hogere loon meer dan 20 keer meer produceren. Anders gezegd: als de arbeidsproductiviteit in Nederland meer dan 20 keer zo hoog is

Tot slot van deze paragraaf volgen nog enkele opmerkingen met een bijbehorende opgave:

Formule

De opmerkingen die we gemaakt hebben over de vergelijking tussen een land als Nederland en een lage lonenland kun je ook in een formule weergeven:

$$\frac{\text{Loonniveau Nederland}}{\text{Loonniveau LL-land}} \quad \text{vergelijken met} \quad \frac{\text{Arbeidsproductiviteit NL}}{\text{Arbeidsproductiviteit LL-land}} \quad (<, >, =)$$

Als de loonverhouding groter is dan de APT verhouding dan zijn onze producten duurder en is het lage lonenland een geduchte concurrent. Is de APT-verhouding groter dan de loonverhouding dan hebben we van het lage lonenland niets te vrezen.

Arbeidsproductiviteit

Over de arbeidsproductiviteit moet een misverstandje worden weggewerkt. De meeste mensen denken dat de arbeidsproductiviteit stijgt doordat werknemers harder werken, door meer 'zweet' dus. Natuurlijk stijgt de arbeidsproductiviteit door harder te werken. Twee zaken zijn echter veel belangrijker: de geschooldheid van werknemers en de techniek waarmee ze produceren. Door de toepassing van hoogtechnologische apparatuur kan een geschoolde werknemer in Nederland per uur veel meer produceren dan een werknemer in een arm land meer kan produceren door meer te zweten. Daarnaast kun je ook door het goed organiseren van het productieproces de arbeidsproductiviteit verhogen.

Arbeids – en kapitaalintensief

Naast kosten voor werknemers, de loonkosten, maakt een onderneming natuurlijk nog andere kosten.

Producten waarvoor veel werknemers nodig zijn om die te produceren, noemen we *arbeidsintensieve goederen*. Producten en diensten die met weinig werknemers, maar met meer machines worden gemaakt, zijn *kapitaalintensieve goederen*.

De kosten voor het produceren van producten waarvoor veel werknemers nodig zijn, bestaan voor een groter deel uit arbeidskosten dan die van producten die vooral met machines (kapitaal) worden geproduceerd. De kostprijs van arbeidsintensieve producten worden dus meer door de loonkosten bepaald dan die van kapitaalintensieve producten.

Opdracht 9.



- Noem drie arbeidsintensieve goederen.
- Noem drie kapitaalintensieve goederen.
- Geef een voorbeeld van een goed dat zowel arbeidsintensief als kapitaalintensief kan worden geproduceerd.
- Is de productie van arbeidsintensieve goederen of juist van kapitaalintensieve goederen uit Nederland naar lagelonenlanden gegaan? Geef argumenten voor je standpunt

Het grootste deel van de Nederlandse textielindustrie is verdwenen. De productie van textiel vindt nu vooral in lagelonenlanden plaats. Toch zijn er nog (gespecialiseerde) textielbedrijven over.

- e. Geef een verklaring waarom in Nederland nog enkele bedrijven textiel produceren.

Een groot deel van de Nederlandse economie bestaat uit de productie van diensten. En diensten zijn arbeidsintensief. Toch worden veel diensten NIET in het buitenland geproduceerd.

- f. Noem 5 verschillende diensten die in Nederland worden geproduceerd en geef de reden aan waarom die niet in het buitenland worden geleverd.

1.4 DE VRAAG NAAR ARBEID OP DE KORTE EN DE LANGE TERMIJN.

Korte termijn

De vraag naar arbeid op KORTE termijn is het gevolg van veranderingen in bestedingen. Er zijn 4 groepen besteders, vragers naar goederen en diensten:



Consumenten, die goederen en diensten kopen (consumptieve bestedingen) Gezinnen kopen duurzame goederen als auto's en meubelen maar ook goederen als voedsel en kleding daarnaast kopen ze diensten als verzekeringen, toerisme enz.



Bedrijven / Producenten, die goederen en diensten kopen om te produceren. We noemen deze aankopen investeringen. Belangrijke voorbeelden zijn bedrijfsgebouwen en machines.



De overheid (overheidsbestedingen)



Het buitenland, dat goederen bij ons kopen (export)

Waarom de besteders hun gedrag veranderen is soms duidelijk (denk aan de aanslagen op het WTC en de daling van het aantal vliegwezen, of de kredietcrisis), maar soms is dat voor economen niet of moeilijk te verklaren. Duidelijk is wel dat door de verminderde vraag naar goederen de productie daalt en er minder vraag naar arbeid is.

Opdracht 10

Leg uit dat gezinnen, bedrijven, overheid en buitenland ieder zo hun eigen motieven hebben om hun bestedingen te veranderen.

Lange termijn

Hoeveel mensen waar in Nederland in 2007 gevraagd worden, waar dus werkgelegenheid geboden is, kan met de volgende tabel worden weergegeven. Daarbij is onderscheid gemaakt in de bekende 4 economische sectoren:

- A. de PRIMAIRE SECTOR of de landbouw en visserij.
- B. de SECUNDAIRE SECTOR of de industrie, waar van grondstoffen producten worden

gefabriceerd.

- C. de TERTIAIRE SECTOR of de COMMERCIELE dienstverlening, waarbij het gaat om het leveren van diensten door ondernemingen om er winst mee te maken en
- D. de QUARTAIRE sector of de NIET-COMMERCIELE dienstverlening, waar diensten worden geproduceerd zonder het enige doel er winst mee te maken.

Economische sector	Werkgelegenheid x 1.000 personen, 2006	%
Primaire	134	1,8
Secundaire	1.310	17,3
Tertiaire	3.681	48,5
Quartaire	2.464	32,5
Totaal	7.589	100

Opdracht 11

- Noem twee economische activiteiten in de primaire sector.
- Noem twee onderdelen van de secundaire sector.
- Geef 5 voorbeelden van activiteiten die thuishoren in de tertiaire sector.
- Geef 3 voorbeelden van werk dat mensen verrichten die in de quartaire sector
- In welke sectoren is de productie het meest arbeidsintensief?
- In welke sectoren is de productie het meest kapitaalintensief?

De verdeling van de werkgelegenheid over deze 4 sectoren zag er in het verleden van Nederland helemaal anders uit. Wat zijn de trends?

Jaar	Landbouw en visserij Primaire sector	Industrie Secundaire sector	Diensten Tertiaire en kwartaire sector	totaal
1900	30,8	31,3	36,3	100
1930	20,6	35,5	42,8	100
1960	10,7	41,2	45,8	100
1975	6,4	33,0	60,4	100
2005	3	21	76	100

Opdracht 12

Je werkt bij het ministerie van Economische zaken en krijgt deze cijfers op je bureau. Je moet een rapportje maken waaruit blijkt welke trends er in de 20^e eeuw zijn te ontdekken in de verdeling van de werkgelegenheid over de verschillende sectoren.

- Welke conclusies kun je trekken uit de gegevens van bovenstaande tabel?
- Vat de trend die je ontdekt hebt in één zin samen.

- c. Geef (een) verklaring(en) voor deze trend.

Het overgrote deel van de werknemers in Nederland verdient hun boterham dus NIET met het maken van tastbare producten als pakken vla, speelgoed, kleren, gsm's, huizen, of noem maar op, maar met het verlenen van diensten. En hoewel een dienst soms ook een product genoemd wordt, is dat toch iets heel anders. Vier van de vijf werknemers in Nederland waren in 2006 dus voor hun inkomen bezig met 'het verplaatsen van lucht'. Blijkbaar nuttig en winstgevend, dat natuurlijk wel.

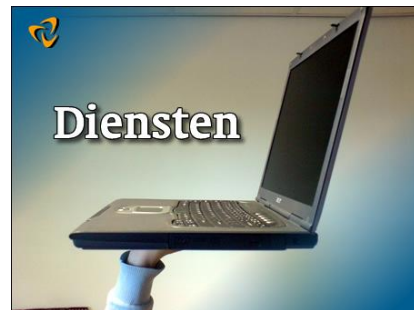
Toch fijn dat er artsen zijn die je genezen als je ziek bent of disco's die je een fijne avond bezorgen als je op vakantie bent!

Opdracht 13

- Leg uit waarom de werkgelegenheid in de dienstensectoren zo sterk gestegen is.
- Beredeneer op welke manier politieke besluitvorming de werkgelegenheid in de quartaire sector beïnvloedt.

Hoewel de vraag naar landbouwproducten en vooral van industriële producten enorm is gestegen, hebben de huidige bedrijven in deze sectoren de (internationale) concurrentie overleefd door een enorme productiviteitsstijging te bewerkstelligen. Ondernemingen hebben enorm geïnvesteerd in techniek en werknemers zijn enorm veel beter geschoold. Er zijn bijvoorbeeld industriële bakkerijen waar maar een paar mensen elke nacht toezicht op het productieproces houden, zonder ook maar met brood in aanraking te komen. Als gevolg van die enorme technologische verandering zijn er voor die veel grotere productie minder mensen nodig.

Ook de vraag naar commerciële diensten is enorm gestegen. Dat is de belangrijkste verklaring voor de enorme toename van de werkgelegenheid in de tertiaire sector. Ook in de dienstensector is enorm in techniek en scholing geïnvesteerd. Vrachtwagens nemen in één keer veel meer mee, voor geld hoeft je niet meer langs een balie van de bank, overschrijven doe je per pc, en het schoonmaken van een school gebeurt niet alleen meer met stoffer en blik.



In de meeste dienstensectoren is echter de technologische ontwikkeling niet zo onbegrensd als in de eerste twee. In de dienstensector is het veel moeilijker om mensen door machines en robots te vervangen. Mensen die zich niet goed voelen willen nu eenmaal naar een dokter, een levend persoon, die hun taal spreekt en tijd neemt voor een gesprek. Een bakkerij met alleen maar ovens, lopende banden en computers schrikt ons niet af, een door een pc gestuurde vrachtwagen wel. Over belangrijke bankzaken wil je toch even met een werknemer van de bank spreken. En onderwijs genieten zonder docenten is tot nu toe geen succes gebleken. Leerlingen in het voorgezet onderwijs zouden prima de lessen en oefeningen op DVD's, video's, op papier en computer zelfstandig thuis kunnen doen, maar ze schijnen dan al moeilijk redelijk op tijd uit hun bed te kunnen komen.

De vraag naar diensten in de quartaire sector is afhankelijk van politieke besluitvorming. Willen we meer geld naar de zorg? Naar het onderwijs? Wil de samenleving meer geld voor ambtenaren die overheidstaken op zich nemen die niet (meer) aan de markt worden overgelaten?

CONCLUSIE

Op de langere termijn wordt de werkgelegenheid in de verschillende sectoren vooral door twee factoren bepaald:

1. de betalingsbereidheid, dus de vraag naar goederen en diensten (bestedingen) door consumenten, bedrijven, overheid en buitenland. De gevraagde goederen en diensten moeten worden geproduceerd en daarvoor zijn werknemers nodig.
2. de loonkosten per product of dienst, die zoals we gezien hebben het gevolg is van enerzijds de bruto lonen en anderzijds de arbeidsproductiviteit. En die arbeidsproductiviteit is weer vooral het resultaat van de ontwikkeling van de techniek (investeringen) en scholing van de werknemers.

HOOFDSTUK 2 HET AANBOD VAN ARBEID

Nu we weten wie de vragers naar arbeid zijn en welke factoren invloed hebben op die vraag naar arbeid wordt het tijd om eens te kijken naar het aanbod.

Wie bieden hun arbeid aan op de arbeidsmarkt en waarom doen ze dat? Welke factoren hebben invloed op dit aanbod?

Je begint je zoektocht naar antwoorden bij jezelf.

Opdracht 14

Van school af komen.

Als trotse bezitter van een HAVO-diploma hebben jullie binnenkort een hoeveelheid keuzemogelijkheden, die zo groot is dat dit tot keuzestress kan leiden. Er is een enorme vraag naar personeel.



Je moet kiezen om te gaan studeren, werk te gaan zoeken, of een jaartje te gaan back- pakken. Welke consequenties hebben jouw keuzes op korte en op langere termijn?

- a. Zet van de drie genoemde mogelijkheden de voor- en nadelen op korte en lange termijn op een rij.
- b. Geef aan in hoeverre je keuze voor de drie alternatieven wordt beïnvloed door:
 - De hoogte van het loon wat je direct kunt verdienen
 - De hoogte van het loon dat je na een studie kunt verdienen
 - Berichten in de krant over oplopende werkloosheid

De keuze om je (nu) aan te bieden als arbeidskracht op de arbeidsmarkt is dus afhankelijk van persoonlijke voorkeur.

Persoonlijke voorkeur, persoonlijke voorkeur....., er komt voor iedereen natuurlijk wel een tijd dat die op de een of andere manier zijn boterham moet verdienen.

2.1 HET COLLECTIEVE AANBOD VAN ARBEID

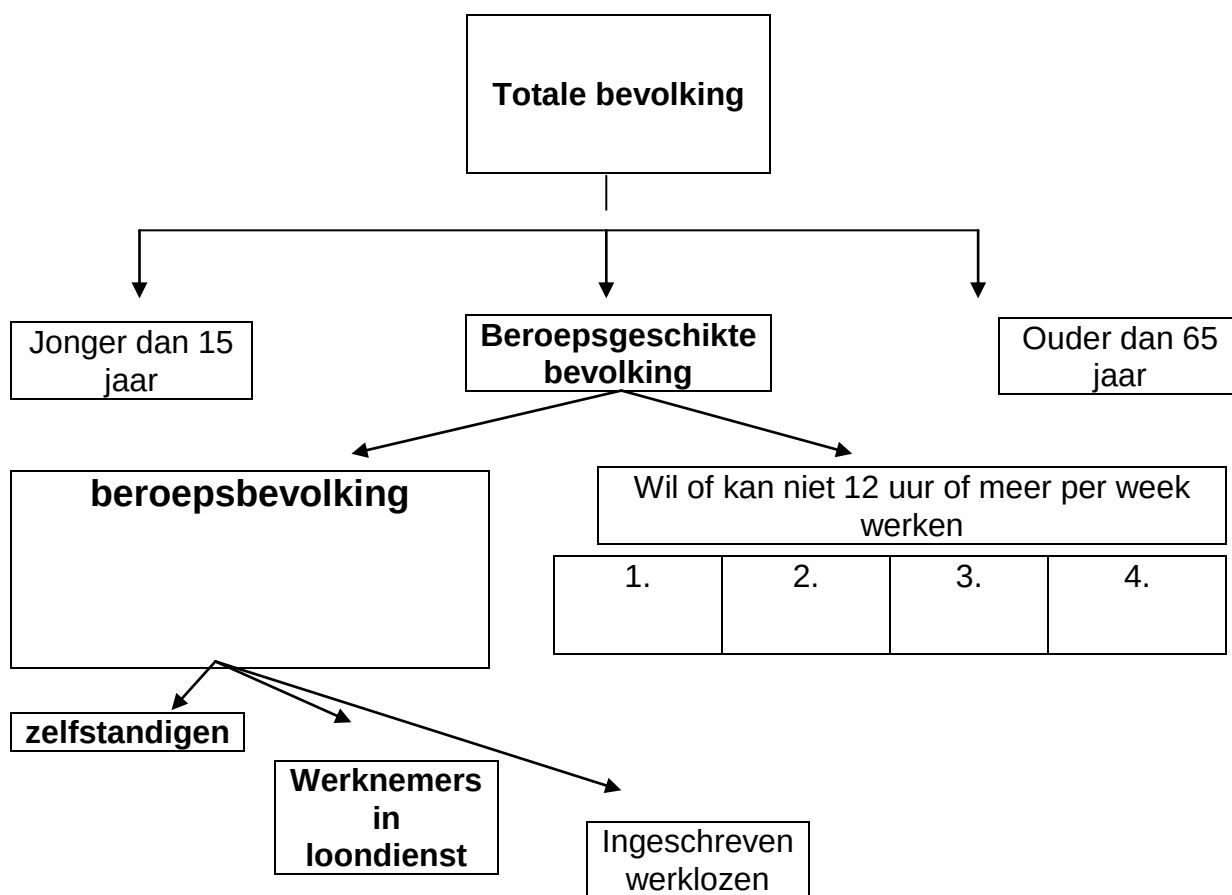
In Nederland kunnen er natuurlijk niet meer mensen zich op de arbeidsmarkt aanbieden dan er zijn. Welke mensen kunnen zich in principe op de arbeidsmarkt aanbieden?

Hoeveel zijn dat er? Met wat rekenwerk vinden we deze beroepsgeschikte bevolking.

Gegevens over 2006:

- Totale bevolking 16,32 miljoen personen
- Personen ouder dan 65 jaar: 2,95 miljoen
- Personen jonger dan 15 jaar: 2,35 miljoen

Voor dat rekenwerk gebruiken we het volgende overzicht:



LET OP!! : Je bent in dit schema beroepsgeschikt als je tussen de 15 en 65 jaar bent of je nu wel of niet kunt werken. Dus ARBEIDSONGESCHIKTEN (mensen die om gezondheidsredenen niet kunnen werken) kunnen wel als beroepsgeschikten geteld worden, namelijk als ze tussen de 15 en 65 zijn.

De **beroepsgeschikte bevolking** wordt daarom ook wel potentiële beroepsbevolking genoemd.

Opdracht 15

- a. Neem dit schema over en plaats de bovenstaande gegevens erin.

Als we dat dan weten, moeten we ook weten welk deel van die beroepsgeschikte bevolking zich ook daadwerkelijk aanbiedt. Dit is de **beroepsbevolking**. De verhouding tussen de beroepsbevolking en de beroepsgeschikte bevolking noemen we de **participatiegraad** (of deelnemingsgraad of arbeidsparticipatie). Die beroepsbevolking bestaat natuurlijk ten eerste uit de mensen die zich bij een baas hebben aangeboden, elke werkdag weer, de werknemers werkzaam in loondienst. Ook de werklozen bieden zich aan, maar hebben nog geen werkplek gevonden. De derde groep, die tot de beroepsbevolking behoort, zijn de zelfstandigen. Die gebruiken hun eigen arbeid die ze in hun eigen bedrijf 'aanbieden' (De werknemers in loondienst en de zelfstandigen zijn samen de beroepsbevolking)



Gegevens over 2006:

- Niet werkend deel van de beroepsgeschikte bevolking: 2,55 miljoen personen
- Aantal werklozen: 300.000 personen
- Aantal zelfstandigen: 650.000 personen

- b. Zet deze gegevens in hetzelfde schema
c. Hoeveel werknemers boden zich in 2006 elke werkdag bij hun baas aan?

Opdracht 16

De beroepsgeschikte bevolking verandert voortdurend als gevolg van onder andere de volgende gebeurtenissen:

- De leerplichtleeftijd is onlangs opgetrokken van 15 naar 18 jaar.
 - Door de toetreding van Oost-Europese lidstaten tot de Europese Unie is het aantal immigranten in Nederland, vooral Polen, flink gestegen.
 - In de politiek wordt erover gedacht de pensioengerechtigde leeftijd te verhogen tot 67 jaar.
- a. Geef voor elk van de drie gebeurtenissen aan welke invloed die heeft op de omvang van de beroepsgeschikte bevolking
b. Hebben deze gebeurtenissen ook invloed op de omvang van de beroepsbevolking?

Over de samenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking zijn twee opvallende opmerkingen te maken:

1. Nederland is wereldrecordhouder als het gaat om deeltijdwerk.
2. Hoewel vrouwen aan een sterke inhaalbeweging bezig zijn, werkt een veel kleiner deel van de vrouwen dan van de mannen.

Opdracht 17

- a. Bedenk een verklaring voor deze twee kenmerken van de Nederlandse arbeidsmarkt
- b. Vergelijk jouw verklaring met die van de docent en/of je medeleerlingen.

We weten nu welke mensen tot de actieve bevolking (mensen die werken) behoren en kennen een flink deel van de motivatie waarom ze zich op de arbeidsmarkt aanbieden. Voor de verandering van het aanbod is het interessant te kijken naar de groepen personen die wel tot de beroepsgeschikte bevolking behoren, maar zich niet aanbieden. Tot die ruim 2,5 miljoen inwoners van Nederland behoren groepen als:

- 1. De arbeidsongeschikten,
- 2. De niet-leerplichtige studenten en
- 3. Mensen, voornamelijk vrouwen, die zich niet aanbieden omdat ze zorgtaken op zich nemen.

Wat verklaart hun gedrag? Zullen ze zich in de toekomst meer of juist minder gaan aanbieden op de arbeidsmarkt?

Om op deze vragen een antwoord te vinden vind je hier enkele gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

Opdracht 18.

Bekijk de onderstaande tabel van het CBS

Staat 2

Verandering in arbeidspatroon van ouders na de geboorte van het eerste kind naar opleidingsniveau, 2000/2006

	Laag	Middel- baar	Hoog	Totaal
	%			
Moeder				
Werkte niet en gaat niet werken	38	13	6	16
Stopt met werken	19	13	8	12
Gaat minder uren werken	20	38	35	34
Blijft gelijke uren werken	21	33	48	35
Begint met werken of gaat meer uren werken	2	2	3	2
Vader				
Werkte niet en gaat niet werken	8	3	2	4
Stopt met werken of gaat minder werken	6	6	6	6
Blijft gelijke of gaat meer uren werken	86	91	92	90

- a. Beschrijf het verschil tussen gedrag van vrouwen met lage, middelbare en hoge opleiding.
- b. Leg uit waarom het verschil in opleiding het verschil in gedrag tussen de vrouwen kan verklaren. Maak daarbij gebruik van het begrip opofferingskosten.
- c. Leg uit waarom voor vrouwen geldt dat een hoger loon leidt tot een groter aanbod.

- d. Leg uit waarom mannen zich veel minder laten leiden door het krijgen van een kind.
- e. Leg uit waarom voor mannen geldt dat een hoger loon niet leidt tot een groter aanbod
- f. Zal een deel van groep 3. Zich juist wel of juist niet gaan aanbieden als het met de economie beter gaat (bij een hoogconjunctuur)?

Bij een hoogconjunctuur zal er meer vraag naar arbeid zijn. De arbeidsmarkt wordt krappere en werkgevers zullen bereid zijn hogere lonen te betalen. Daardoor worden mensen naar de arbeidsmarkt gelokt. Dit wordt het **aanzuigeffect** van de arbeidsmarkt genoemd.

Bij een laagconjunctuur vindt dan precies het omgekeerde plaats. Dat is het **ontmoedigingseffect** van de arbeidsmarkt. (zie blz 75 Macro-Economische verkenning 2010)

Beleidsmakers, die werkloosheid willen bestrijden, moeten hiermee goed rekening houden. Als bij economische groei er bijvoorbeeld geschikt werk bijkomt voor 300.000 personen en er zijn 300.000 mensen werkloos, is dat nog geen garantie dat de werkloosheid verdwijnt. De werklozen kunnen immers door het aanzuigeffect van de arbeidsmarkt voorbij worden gefietst door mensen die zich eerst niet, maar nu wel door de arbeidsmarkt laten aanzuigen.



Opdracht 19.

Leg uit hoe het aanzuig – en ontmoetingseffect van de arbeidsmarkt werkt op de groep niet-leerplichtige studenten.

Opdracht 20.

Terug naar de drie groepen die zich niet aanbieden en wel groep 1.: de arbeidsongeschikten.

Zal het aanbod van arbeid stijgen of dalen door deze groep als de overheid strengere voorwaarden stelt aan uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid?

Opdracht 21

Noteer in het onderstaande vak de conclusies die je kunt trekken uit de informatie over het aanbod van arbeid

Conclusies

2.2 DE ARBEIDSMARKT IN CIJFERS

In deze paragraaf gaan we kijken waar we de actuele cijfers over de arbeidsmarkt kunnen vinden.

In grote lijnen zijn er twee bronnen van gegevens:

1. de uitvoerende instanties van de sociale zekerheid zoals de UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.)
2. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), het Sociaal cultureel planbureau (SCP) het Centraal Planbureau CPB)

De eerstgenoemde instantie baseert de cijfers op hun eigen gegevens: wie krijgen er een uitkering? Zo kun je bepalen hoe groot de werkloosheid of de arbeidsongeschiktheid is.

Het CBS en SCP baseren hun cijfers op steekproeven die zij nemen onder de bevolking. Je begrijpt dat de cijfers wel eens iets van elkaar kunnen verschillen zowel onderling als ten opzichte van de cijfers van het UWV, bij voorbeeld omdat een steekproef nooit een helemaal volledig beeld geeft, of omdat de "kaartenbak" van het UWV niet altijd helemaal bijgewerkt is.

De cijfers van het CPB zijn vooral gericht op het voorspellen van de toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de zogenaamde ramingen.

Belangrijke publicaties over de arbeidsmarkt zijn:

"Macro-Economische Verkenning" van het CPB

Publicaties van de sector "Arbeidsmarkt en Welvaartsstaat" van het CPB

Arbeidsmarktpublicaties van het CBS

"Statistische Bulletins" van het CBS

"Sociaal-economische trends" van het CBS

"De sociale staat van Nederland 200.." van het SCP

Publicaties over arbeidsmarkt zoals bv. "Wel of niet aan het werk" van het SCP

"Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden" van het SCP

Al deze publicaties (en nog vele andere) geven een beeld van de Nederlandse arbeidsmarkt en de verwachte ontwikkelingen van deze markt in de toekomst.

HOOFDSTUK 3: Het specifieke van de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is zoals het woord al zegt een markt. Er is sprake van vraag en aanbod, er komt een prijs tot stand, er kan evenwicht bestaan of het evenwicht wordt verstoord. Maar is het een markt als (alle) andere markten? Wat maakt de arbeidsmarkt nu tot zo'n bijzondere markt? Waarin verschilt deze markt nu echt van (alle) andere markten? Deze

vragen proberen we te beantwoorden in dit hoofdstuk.

In vergelijking met andere markten zijn er voor de arbeidsmarkt enkele belangrijke opmerkingen te maken:

1. Er bestaat inderdaad zoiets als *de* Nederlandse arbeidsmarkt, waarop miljoenen mensen zich aanbieden, er ook gevraagd worden en waar we kunnen spreken over het loonniveau in Nederland. Maar om zicht op de Nederlandse arbeidsmarkt te krijgen, moet vooral gekeken worden naar de vraag en aanbod van *soorten* arbeid. Het maakt nogal wat uit of we het hebben over de markt voor beroepen in de gezondheidszorg, of in de IT-sector, of in de industrie, of We moeten de arbeidsmarkt dus onderscheiden in zogenaamde *deelmarkten* van de arbeidsmarkt. Dan valt ook te verklaren dat de lonen voor lopendebandwerk lager zijn dan de lonen voor IT-ers. Er zijn net zoveel loonniveaus als er deelmarkten zijn, terwijl al die niveaus wel weer wat te maken hebben met de totale vraag en het totale aanbod van mensen in de Nederlandse economie. Verder is er ook concurrentie tussen vragers naar arbeid op de verschillende deelmarkten, omdat veel werknemers ook in andere, beter betalende sectoren, kunnen gaan werken. De Nederlandse arbeidsmarkt met zijn vele deelmarkten heeft daarom trekjes van een markt van monopolistische concurrentie.
2. Er moet onderscheid gemaakt worden in de korte termijn en de lange termijn. Op korte termijn zullen bedrijven bijvoorbeeld niet snel naar het buitenland vertrekken. Ze kunnen ook niet in één klap een nieuwe techniek gebruiken, of het bedrijf heel anders organiseren. Op korte termijn kunnen werknemers zich ook niet snel om- en bijscholen. Op korte termijn zal ook de totale bevolking die kan werken niet veranderen. Ook de loonverschillen tussen de verschillende deelmarkten zullen niet veel veranderen. Kortom, op korte termijn vinden niet veel aanpassingen plaats. Op lange termijn wel. Scholing en techniek kunnen veranderen. Bedrijven kunnen van en naar het buitenland verhuizen. Er kunnen nieuwe producten op de markt komen. De loonverschillen tussen bedrijfstakken zullen veranderen. Er kunnen meer en minder mensen op de arbeidsmarkt verschijnen.
3. De prijs voor arbeid is voor een vrager een andere dan de aanbieder van arbeid. Werkgevers rekenen met hoeveel het aan loon kost om een product te maken, de loonkosten per product. Bij het besluit hoeveel werknemers in dienst te nemen, laten ze zich dus leiden door een afgeleid loon. Werknemers willen dan weer weten hoeveel loon ze netto in het handje krijgen als ze ingaan op een werkaanbieding. Het netto loon ontstaat door van het bruto loon belasting en premies voor de volksverzekeringen (de loonheffing/wig) af te trekken. Het netto loon is het te besteden loon.
4. De prijs van arbeid komt tot stand door onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers die zich hebben georganiseerd in bonden en federaties (bv. FNV, CNV en VNO-NCW). Aan beide kanten van de markt is er sprake van macht op de markt. Dit leidt tot bijzondere situaties waarbij soms flinke conflicten ontstaan: stakingen, acties, demonstraties enz.
5. Op de arbeidsmarkt is de prijs het loon. Het bijzondere van deze prijs is dat die niet zo gemakkelijk omlaag wil als dat onder invloed van vraag en aanbod eigenlijk wel zou moeten. Dit heet neerwaartse **LOONSTARHEID** (voorbeeld van prijsrigiditeit) en dat bemoeilijkt het goed functioneren van de arbeidsmarkt.
6. Een onevenwichtigheid op de arbeidsmarkt (een tekort of een overschot aan

arbeid, een te laag loon om van te leven) heeft grote maatschappelijke gevolgen (werkloosheid of inflatie) en daarom bemoeit de overheid zich heel veel met de arbeidsmarkt.

7. Arbeid is internationaal niet zo gemakkelijk te verplaatsen. Mensen zijn soms gehecht aan de plaats waar ze wonen en willen niet emigreren naar een land waar wel werk is. Of het ontvangende land heeft allerlei regels die verhinderen dat mensen zich daar kunnen vestigen en daar werk kunnen krijgen.

Op grond van al deze bijzondere kenmerken kunnen we wel concluderen dat de arbeidsmarkt een geval apart is. Een markt anders dan alle anderen, met z'n eigen kenmerken, z'n eigen problemen en z'n eigen mogelijkheden.

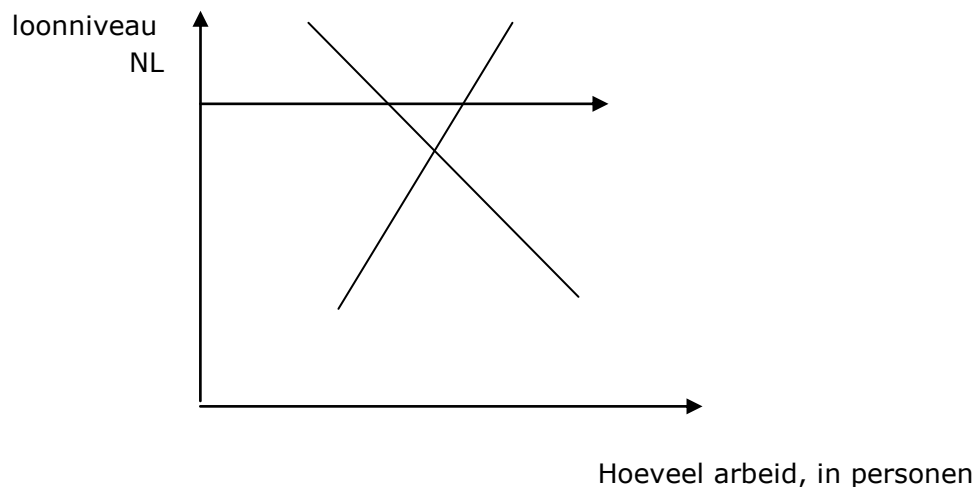
HOOFDSTUK 4: VRAAG EN AANBOD OP DE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT

Werkloosheid is het verschil tussen het collectieve aanbod van arbeid en de collectieve vraag naar arbeid.

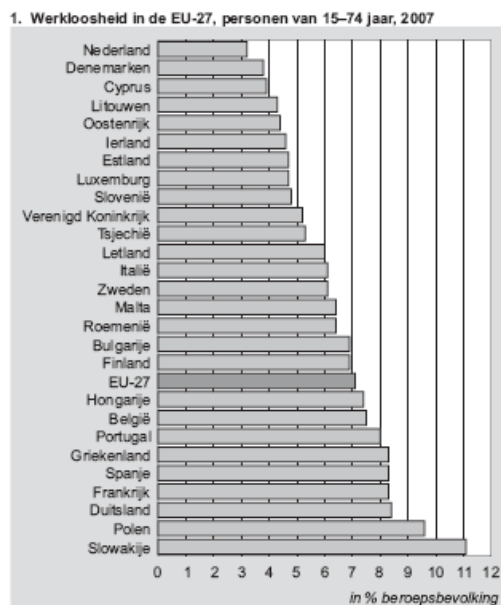
Opdracht 22.

- a. Is bij werkloosheid de vraag naar arbeid groter dan het aanbod of andersom?

Net als bij andere markten kan de collectieve vraag en het collectieve aanbod in een grafiek worden weergegeven.



- b. Geef in de grafiek de omvang van de werkloosheid aan.



In 2007 is de werkloosheid in Nederland ten opzichte van alle landen in de tabel erg laag.

c. Bedenk hiervoor 4 verschillende verklaringen.

De collectieve vraag naar arbeid bestaat uit de optelsom van de vraag naar arbeid op heel veel verschillende deelmarkten. De vraag naar hoogopgeleide ICT'ers en de vraag naar stratenmakers. Hetzelfde geldt natuurlijk ook voor het aanbod van arbeid. Zo kan het gebeuren dat de vraag naar ICT'ers groot is en het aanbod klein, terwijl het op de markt van stratenmakers andersom is. Als we dan de collectieve vraag naar arbeid vergelijken met het collectieve aanbod dan kunnen deze aan elkaar gelijk zijn terwijl er toch werkloosheid is.

Op de korte termijn is daar niet veel aan te doen. Op de langere termijn kunnen mensen zich omscholen in de richting van de markt waar men mensen nodig heeft.

De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging. Er komen telkens nieuwe aanbieders op de markt bij: schoolverlaters, immigranten, herintreders enz. en er verdwijnen mensen van de arbeidsmarkt: mensen die met pensioen gaan, mensen die arbeidsongeschikt worden enz.

Ook de vraag naar arbeid wisselt steeds. Bedrijven breiden hun productie uit zodat er banen bijkomen of ze gaan automatiseren zodat er banen verdwijnen. Er komen nieuwe bedrijven bij en andere bedrijven gaan failliet.

De kans dat er op een moment volledige werkgelegenheid bestaat is dus erg klein. Er is altijd wel werkloosheid, al was het maar omdat het even tijd kost om een nieuwe baan te vinden als je ontslagen wordt. Tegelijk zijn er ook altijd vacatures die niet of moeilijk vervuld kunnen worden.

In hoofdstuk 7 vind je enkele opgaven over de veranderingen in de collectieve vraag en het collectieve aanbod van arbeid.

Opdracht 23.

Eind 2008 zakt de economische groei in Nederland in. Ter bestrijding van de verwachte werkloosheid vragen werkgevers traditioneel om lastenverlichting en matiging van de lonen. Immers, bij minder stijgende lonen dalen de loonkosten

per product en wordt de concurrentiepositie van het exporterende bedrijfsleven beter. Producten kunnen dan goedkoper worden aangeboden. De vraag naar goederen en diensten zal erdoor stijgen en daarmee de vraag naar arbeid.

Er zijn economen die tegen deze wens van de werkgevers en de beleidsvoorstellen van het CPB (Centraal Planbureau) gekant zijn. Op de lange(re) termijn zal er in Nederland een grotere vraag naar arbeid zijn ten opzichte van het aanbod. Van langdurige werkloosheid voor de meeste mensen die in Nederland wonen, zal geen sprake zijn.

Lees dit artikel

Kleinknecht en de bierkaai van het CPB

Belangrijkste punt in de discussie over loonmatiging is het effect ervan op de arbeidsproductiviteit, ofwel de toegevoegde waarde per werknemer per uur. Volgens het Centraal Planbureau (CPB) heeft loonmatiging geen nadelige effecten voor de arbeidsproductiviteit. Onzin, zegt Kleinknecht. Laat de lonen maar stijgen, dat komt de productiviteit alleen maar ten goede.

Deze week kwam het CPB met een nieuw onderzoek waarin die noodkreet van Kleinknecht nog eens wordt verworpen. Volgens het CPB 'meent een aantal economen dat loonmatiging ook een structurele vertraging van de arbeidsproductiviteit veroorzaakt...'. Onterecht, vinden de rekenmeesters van het kabinet.....

Volgens Kleinknecht is de arbeidsproductiviteit in landen als Frankrijk en Duitsland namelijk meer toegenomen, terwijl werknemers daar ieder moment staken omdat hun vakbonden forse loonstijgingen eisen. Niks loonmatiging dus. 'Nederland heeft de liefste en braafste vakbeweging van Europa', zegt de innovatiehoogleraar. 'In andere landen zijn de vakbonden veel harder, toch doen ze het beter dan Nederland wat betreft de groei van de arbeidsproductiviteit.'

Dat komt volgens Kleinknecht doordat producenten wachten met arbeidsbesparende innovaties als de lonen kunstmatig laag gehouden worden. Pas als de lonen stijgen, investeren bedrijven in nieuwe technieken en neemt de arbeidsproductiviteit toe.

- Leg uit waarom volgens het Centraal Planbureau een loonmatiging in Nederland leidt tot een verbetering van de concurrentiepositie van de Nederlandse bedrijven
- Leg uit waarom volgens Kleinknecht een loonmatiging in Nederland *niet* leidt tot een verbetering van de concurrentiepositie van de Nederlandse bedrijven.
- Leg uit dat volgens economen als Kleinknecht op de langere termijn de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt alleen maar zal toenemen als de lonen worden gematigd
- Leg uit waarom volgens Kleinknecht een hoger loon leidt tot een hogere arbeidsproductiviteit
- Leg uit waarom door hogere lonen de krapte op de arbeidsmarkt kan verdwijnen

HOOFDSTUK 5 PRIJSVORMING OP DE ARBEIDSMARKT

5.1 DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (CAO)

Als je bij een baas gaat werken, moeten er afspraken worden gemaakt over het loon, werktijd en andere zaken. Die afspraken moeten in een (individueel) arbeidscontract tussen werknemer en werkgever worden vastgelegd, door beide ondertekend.

Opdracht 24

Johan zit in 5 HAVO en heeft binnenkort een week vakantie. Hij heeft de hele week nog geen plannen, behalve op donderdag want dan heeft hij een basketbaltoernooi. Daar heeft hij zin in en hij wil zijn team niet in de steek laten.

Tegenover Johan ligt het transportbedrijf van Henk van Keulen. Henk kent Johan als een serieuze werker en als ze elkaar toevallig tegenkomen vraagt Henk hem of hij in de vakantie niet als bijrijder wil komen werken. Henk geeft aan dat het soms handig is een extra man op de vrachtauto te hebben voor korte ritten, waarbij veel geladen en gelost moet worden. Een bijrijder kan dan de rittijden aanzienlijk verkorten. Ook geeft Henk aan dat hij veel moeite heeft personeel te vinden en vast te houden.

Johan kan wel wat extra geld gebruiken en ze besluiten er de volgende dag even serieus over te gaan praten. Die avond denkt Johan dat hij dit gesprek toch even moet voorbereiden.

- Op welke punten moeten Johan en Henk afspraken maken over het werk als bijrijder?
- Welke voorwaarden kan Johan stellen en welke argumenten kan hij daarbij gebruiken?

Tijdens het gesprek blijkt dat Henk Johan alleen wil laten werken als hij de hele week, dus ook op donderdag kan. "Anders is het niet de moeite waard om je in te werken" zegt hij.

- Leg uit of deze opstelling van Henk wat zal veranderen aan de voorwaarden van Johan.

Johan en Henk komen tot overeenstemming en de week werken bevalt van beide kanten goed. Ze besluiten dat Johan na het behalen van zijn eindexamen terug kan komen. Johan wil namelijk eerst een jaar werken voor hij eventueel gaat doorstuderen. Omdat hij wel op kamers wil, moet hij van zijn inkomen kunnen leven.

Het wordt voor Johan dus tijd om eens uitgebreider te kijken naar zijn rechten en plichten. Veel blijkt geregeld te zijn in een Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO).

CAO's zijn afspraken tussen werkgeversorganisaties en vakbonden, de sociale partners, in een bedrijfstak. Als een CAO is afgesloten, wordt die naar de Minister van sociale Zaken gestuurd. Met zijn handtekening eronder wordt de CAO *algemeen verbindend verklaard* voor de hele sector. Elke werkgever en elke werknemer in de sector, lid of geen lid van een sociale partner, moet zich dan minstens



houden aan wat afgesproken is. Meer mag, minder niet. De CAO heeft de kracht van een wet gekregen.

Voor Henk en Johan is dat de CAO voor het beroepsgoederenvervoer.

Opdracht 25.

Bekijk de CAO op:

http://www.fnvbondgenoten.nl/content/downloads/cao/goederenvervoer_knv_20082010?view=Standard

- Wie hebben de CAO afgesloten?
- Johan is geen lid van een van de organisaties die de CAO hebben afgesloten. Geldt de CAO ook voor hem?
- Voor hoe lang geldt de CAO?
De CAO regelt de primaire arbeidsvoorwaarden; loon en werktijden. Zo kunnen de minimumlonen in een bedrijfstak hoger zijn dan de wettelijke minimumlonen die voor iedereen gelden.
De CAO kent ook nog andere afspraken, de zogenaamde secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Geef 3 voorbeelden van secundaire arbeidsvoorwaarden die in de CAO geregeld zijn.

Na de looptijd van een CAO, wordt er onderhandeld over een nieuwe CAO. Als die niet tijdig kan worden afgesloten, worden de afspraken uit de oude CAO stilzwijgend verlengd.

Opdracht 26.

De nieuwe CAO in het beroepsgoederenverkeer komt, maar moeizaam tot stand. De Werkgevers doen daarom een eindbod zonder dat er een akkoord is. De vakbond FNV-bondgenoten overlegt daarom met haar leden over wat ze moet doen:

Werkgevers doen eindbod. De leden mogen het zeggen!

Aan onze leden werkzaam in het beroepsgoederenvervoer

De derde en laatste onderhandelingsronde op donderdag 6 november met de Werkgeversorganisaties over de cao stond in het teken van de snel verslechterende economie in de wereld, Nederland en de eigen sector. De werkgevers raken steeds meer in een dip en de bereidheid om een echt verbeterd loonbod neer te leggen was dus helemaal niet aanwezig deze ronde. Simpel gezegd: we kwamen er niet uit met elkaar. Er is geen cao-akkoord. De werkgevers hebben een uiterste eindbod gedaan. Een eindbod betekent dat ze geen cent meer willen betalen en niet meer door willen onderhandelen.

Dat eindbod bestaat uit het volgende:

- een cao met een looptijd van 1 oktober 2008 t/m 31 december 2009;
- per 1 januari 2009 een tegemoetkoming ziektekosten van 0,6% van het verdiende SV-loon (dat is dus 0,6% per maand over je basissalaris, inclusief de gemaakte overuren, evt. ploegentoeslag, nachttoeslag, etc.);
- per 1 januari 2009 de functielonen omhoog met 3,5%;
- per 1 oktober 2009 de functielonen nog een keer omhoog met 0,9%;

- per 1 januari 2009 alle toeslagen en de netto onkostenvergoedingen omhoog met 3,5%;
- per 1 oktober 2009 alle toeslagen en netto onkostenvergoedingen nog een keer omhoog met 0,9%;
- de extra 18 ATV-dagen bij meer dan 30 dienstjaren in de blijven gehandhaafd.
- De werkgevers verhogen de werkgeverspremie om dit te kunnen betalen in 2009 van 0,5% naar 0,56%.
- Partijen gaan samen onderzoeken hoe de regeling in de toekomst gefinancierd kan blijven.

De leden moeten het nu zeggen. We hebben steeds gezegd dat als de inzet van in totaal 6% aan loonverbeteringen niet wordt gehaald, FNV Bondgenoten bereid is de stakingskassen te openen.

Als de leden **voor** stemmen, dan hebben we een cao met bovenstaand resultaat.

Of ze stemmen **tegen**. Maar bij **tegen** moet er wel bereidheid zijn om actie te voeren voor een beter resultaat. Want **tegen** stemmen en **geen** actie betekent **geen** cao en dus ook niet bovenstaande verbeteringen.

Er zijn veel argumenten om wel actie te gaan voeren voor een beter resultaat:

- we hebben een achterstand in te halen en dat gebeurt met dit eindbod maar heel beperkt;
- de werkgevers berekenen wel dieselprijsverhogingen door aan de opdrachtgevers, maar niet de door ons gevraagde 6% en die vergt veel minder aan doorberekening.

Er zijn ook argumenten om akkoord te gaan met het eindbod:

- we gaan een recessie tegemoet en we moeten straks vooral knokken om ons werk niet te verliezen;
- het is wel de hoogste loonsverbetering die we ooit hebben gehad, de rest van Nederland moet dit nog maar zien te halen.

Jullie kunnen ongetwijfeld nog veel meer argumenten voor en tegen verzinnen. Dat moeten jullie ook doen en niet de vakbondsbestuurders. Want jullie gaan er over, jullie stemmen op de ledenvergaderingen. We vergaderen op 29 en 30 november.

- a. Waarom vragen de werknemers 6% loonstijging?
- b. Leg uit hoe de verslechterende economie van invloed is op de Cao-onderhandelingen.
- c. Leg uit waarom de werknemers vinden dat de werkgevers de gevraagde loonstijging van 6% moeten doorberekenen aan de klanten.
- d. Leg uit waarom het voor werkgevers moeilijk is om de loonstijging door te berekenen aan de klanten.

Bij Cao-onderhandelingen spelen cijfers over de zogenaamde *loonruimte* een grote rol. Vakbonden zullen eisen dat de lonen minstens mee kunnen stijgen met de inflatie of prijsstijgingen. Niet alleen omdat ze anders koopkrachtverlies lijden, maar ook omdat bedrijven van de prijsstijgingen beter zijn geworden. Als prijzen met bijvoorbeeld 10 % stijgen, stijgt ook de omzet met 10% en de winst met 10 %, zelfs als de lonen ook met 10 % stijgen. *Prijscompensatie* is daarom een deel

van de loonruimte. Bedrijven kunnen immers de lonen met de prijsstijging laten meestijgen zonder dat de winst minder wordt.

Maar ook als de werknemers productiever zijn geworden, hun arbeidsproductiviteit hebben verhoogd, stijgt de omzet en de winst van de werkgever. Werknemers eisen daarom een *loonstijging die overeenkomt met de productiviteitsstijging*. De winsten stijgen dan nog met hetzelfde percentage.

Opdracht 27

- Uit welke twee onderdelen bestaat de loonruimte?
- Toon met een getallenvoorbeeld aan dat werkgevers 5 % meer verdienen als de prijzen met 5 % stijgen en werknemers een prijscompensatie van 5 % is uitbetaald.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek meldt het volgende:

De Nederlandse inflatie is in oktober uitgekomen op 2,8 procent. Dat is flink lager dan in september, toen de consumentenprijzen gemiddeld 3,1 procent hoger lagen dan een jaar eerder..

- Leg uit wat voor invloed dit bericht zal hebben op de werknemers die moeten stemmen over het al dan niet accepteren van het loonbod van de werkgevers.

Conclusies

- ❖ Iedere werknemer heeft een individueel contract met zijn werkgever waarin zijn functie, aanvangsloon en betrekkingsovereenkomst vastgelegd zijn. Werkgever en werknemer ondertekenen dit contract.
- ❖ Per bedrijfstak kunnen de werkgevers- en werknemersbonden een CAO afsluiten waarin voor de aangesloten leden van de bonden de loonstijging en de aanvullende arbeidsvoorwaarden geregeld worden.
- ❖ De Minister van Sociale Zaken kan de CAO verbindend verklaren voor de gehele bedrijfstak zodat ALLE werkgevers en werknemers aan de CAO gebonden zijn (ook de werkgevers en werknemers die geen lid zijn van een bond).
- ❖ De CAO's worden afgesloten door de bestuurders van de bonden, maar de leden moeten deze CAO's wel goedkeuren. Gebeurt dat niet dan moeten de bestuurders opnieuw naar de onderhandelingstafel.
- ❖ De loonruimte geeft meestal de speelruimte van de onderhandelingen aan. Deze is gebaseerd op de arbeidsproductiviteitsstijging en de prijsstijging
- ❖ De CAO geeft een minimum van arbeidsvoorwaarden: meer mag maar minder niet

5.2 ARBEIDSCONFLICTEN



Het overleg tussen werkgevers en werknemers loopt niet altijd over rolletjes. De belangen van werkgevers en werknemers zijn voor een deel hetzelfde, maar voor een deel ook tegengesteld. Dat kan tot conflicten leiden.

Opgave 28



Bron 2 ↓

Bron 1 ↑

20-5-2009

Cao-overleg Houthandel afgebroken

Tijdens de 1e onderhandelingsronde cao houthandel zeggen werkgevers nee tegen alle voorstellen van werknemers. Dat betekent dat er geen basis is om verder te praten. De onderhandelingen worden stopgezet. Onderhandelaar Coen van der Veer van FNV Meubel & Hout is teleurgesteld in de halsstarrige weigering van de werkgevers.

Wat willen werkgevers?

Werkgevers claimen een omzetverlies van 30 tot 40% te hebben. Hierdoor zouden ze geen geld hebben voor behoud van werkgelegenheid of het op peil houden van uw koopkracht. Werkgevers zijn van mening dat de 1% loonsverhoging per 31 december 2008 voldoende is voor 2009. Zij vragen de vakbonden de bestaande cao met een jaar te verlengen.

Wat willen werknemers?

Koopkrachtbehoud en garanties voor werkgelegenheid. Helaas wordt de sector hard getroffen door de kredietcrisis en daarom moeten er nu maatregelen genomen worden. Daarvoor moet geld worden vrijgemaakt. Een loonsverhoging en een garantie dat vakmensen in de sector aan het werk kunnen blijven. In sectoren waar de crisis net zo hard toeslaat, zoals de timmer- en meubelindustrie, is er wél ruimte om te investeren.

Bron 1 is een voorbeeld van een gezamenlijk belang: zowel de werkgever als de werknemer hebben er baat bij dat de economie zich snel herstelt zodat de werkgelegenheid blijft bestaan en er door de bedrijven geld verdient wordt. Dan kunnen de werknemers ook weer om loonsverhoging vragen.

In bron 2 komen de belangentegenstellingen naar voren: de werkgevers maken zich zorgen over de winst en het voortbestaan van de onderneming, terwijl de werknemers koopkrachtbehoud willen en een werkgelegenheidsgarantie zoals in andere sectoren.

Als de partijen lijnrecht tegenover elkaar staan kan dat leiden tot acties van de kant van de vakbonden. De bekendste vorm van actie is de staking. Werknemers melden zich op het bedrijf en weigeren het werk te doen. Zij proberen de werkgever op deze manier te dwingen om in te gaan op hun eisen. De werknemers krijgen geen loon van hun baas maar meestal wel een uitkering uit de stakingskas van de bond.

Vakbonden bereiden acties onder personeel voor

CAO-onderhandelingen stukgelopen

De onderhandelingen over een cao voor de universiteiten zijn stukgelopen. De vakbonden gaan nu acties organiseren. In het uiterste geval willen ze rond 20 mei staken.

Vakbonden dreigen met acties bij Corus

Staalconcern Corus moet snel afspraken maken met de bonden over werkgelegenheid in ruil voor een gematigde loonontwikkeling.

Zoek op internet nog enkele voorbeelden van andere actiemiddelen die werknemers hebben om hun eisen kracht bij te zetten.

In Nederland bestaat al een lange traditie van overleg tussen werkgevers en werknemers. Beide partijen proberen een oplossing te vinden die voor beide partijen het beste is. Met ander woorden men probeert weg te blijven uit situaties die lijken op het prisonersdilemma. Jarenlang heeft het poldermodel (overlegmodel) goed gewerkt en ervoor gezorgd dat Nederland zijn concurrentiepositie ten opzichte van het buitenland kon versterken. Nadeel is wel dat overleggen veel tijd kost en de besluitvorming vertraagt. Als je nu op Google zoekt naar acties van vakbonden zul je zien dat er veel links naar Belgische sites zijn en maar enkele naar Nederlandse.

CONCLUSIES

- ❖ De belangen van werknemers en werkgevers lopen niet altijd parallel
- ❖ De vakbonden kunnen hun eisen kracht bijzetten door middel van acties
- ❖ In Nederland proberen de sociale partners vooral via overleg tot een oplossing te

komen (poldermodel)

❖ Overleg voorkomt een prisoners dilemma

HOOFDSTUK 6 MISSERS VAN DE ARBEIDSMARKT

De arbeidsmarkt wordt hier apart behandeld omdat het voor de economie en iedereen een zeer belangrijke markt is. Op die markt is in het verleden erg veel fout gegaan. De arbeidsmarkt heeft nogal eens gefaald, vinden we ook politiek. Zo heb je uit de lessen geschiedenis kunnen leren dat vooral in het begin van de industriële revolutie arbeiders enorm werden uitgebuit. Vandaag de dag zijn werknemers in Nederland gelukkig veel beter beschermd. Er bestaat ontslagrecht, er is een maximale duur van de werkweek, verbod op kinderarbeid, er zijn regels en wetten voor een veilige werkplek, etc.

6.1 MINIMUMLOON

Op de arbeidsmarkt komt het loon tot stand onder invloed van vraag en aanbod en ander factoren zoals we in hoofdstuk 1 en 5 al hebben uitgelegd. Toch zijn we met de uitkomsten van de markt niet altijd tevreden. Het loon is niet alleen de prijs op de arbeidsmarkt maar is ook het inkomen van de werknemers waar ze hun huur, gas, water, licht, vakantie en ga zo maar door van moeten betalen. Als het loon door bijvoorbeeld een groot aanbod van werknemers al te laag wordt, kunnen mensen van dat loon niet rondkomen.

Een belangrijke ingreep in de arbeidsmarkt is het instellen van het wettelijk minimumloon. Sinds 1968 is er een wet in Nederland die eist dat alle mensen in loondienst minstens het wettelijk vastgesteld minimumloon moeten verdienen.

Opdracht 29.

- Waarom zou de overheid een wettelijk minimumloon hebben ingevoerd?
- Zoek op internet op wat je minstens (legaal) moet verdienen als je bij een baas gaat werken / werkt
- Zoek op internet op wat het wettelijk minimumloon is voor een volwassene.
- Waarom is er een verschil tussen het wettelijk minimumloon van een jongere en van een volwassene?
- Vind je het terecht dat er een verschil is tussen deze minimumlonen? Motiveer je antwoord met economische argumenten.

Het wettelijk minimumloon is steeds hoger dan de laagste sociale uitkering in Nederland, het sociaal minimum.

- Zoek op hoeveel euro het sociaal minimum bedraagt.
- Waarom is het wettelijk minimumloon hoger dan sociaal minimum?

Het minimumloon zorgt er dan wel voor dat mensen in ieder geval genoeg verdienen om van rond te komen, maar het heeft ook een ander effect.

Zoals we al in hoofdstuk 1 gezien hebben kijkt een ondernemer naar wat een werknemer kost en wat hij opbrengt, de arbeidsproductiviteit.

Het minimumloon zorgt ervoor dat de laagste inkomens omhoog gaan en dat betekent dat de minst productieve werknemers minder gaan opbrengen dan ze kosten en dus niet

aangenomen worden. Met ander woorden het instellen van een minimumloon kan ervoor zorgen dat de vraag naar arbeid kleiner wordt en daarmee de werkloosheid groter.

Door verschillen in loonhoogte binnen de EU zijn er mensen uit bijvoorbeeld Oost-Europa die wel voor minder dan het minimumloon willen werken, maar dat mag niet. Het gevolg is dat er zwart gewerkt wordt en daardoor loopt de staat veel inkomsten mis en zijn de werknemers niet verzekerd. Vaak gaat dit zwart werken ook nog gepaard met illegale slechte huisvesting en slechte arbeidsomstandigheden.

6.2 MAXIMUMLOON??

Regelmatig kun je in de krant berichten vinden over topsalarissen. Ongetwijfeld ken je dat soort berichten. Het gaat om topmensen in het bedrijfsleven, maar ook bij de overheid of semioverheid (omroep, zorg, onderwijsmanagement, woningbouwverenigingen) die volgens sommigen te veel verdienen. Zij zelf vinden dit vaak niet, omdat de markt dit nu eenmaal voor hen betaalt, en ze anders ergens anders heen gaan. Aan de hand van onderstaande tekst stellen we een aantal vragen rond deze kwestie.



Opdracht 30

'Lager salaris volgende Staatsloterijdirecteur'

DEN HAAG - Minister Wouter Bos van Financiën wil dat een volgende directeur van de Staatsloterij "beduidend minder" gaat verdienen dan de huidige directeur Yvonne van Oort. Zij verdiende vorig jaar 420.000 euro, inclusief een bonus van 48.000 euro.



© ANP

Financiën praat momenteel met de raad van commissarissen van de Staatsloterij over de beloning van een nieuwe directeur.

Van Oort werd in 2005 aangenomen in een zeer moeilijke periode voor de Staatsloterij. Financiën stemde toen in met haar salaris en ook haar contractverlenging in 2007 viel nog onder de oude regeling.

- a. Welke informatie staat er in de tekst die ja als argument kunt gebruiken voor een hoog salaris?
- b. Welk argument zou Minister Bos kunnen hebben voor zijn standpunt?

In de discussie over beperking van de salarissen wordt er verschil gemaakt tussen het bedrijfsleven en de (semi)overheid.

Voor deze laatste groep zou de zogenaamde Balkenende-norm moeten gelden vinden sommigen. Dat wil zeggen dat mensen die in die sector werkzaam zijn niet meer mogen verdienen dan het salaris van de minister-president.

Anderen vinden dat de wetgever zich niet moet bemoeien met de (top)salarissen: als mensen kennelijk zoveel talenten hebben of zo moeilijk te vinden zijn dan mogen ze ook veel verdienen.

Opdracht 31

- a. Waarom zou er verschil (moeten) zijn tussen mensen die werken in het bedrijfsleven en mensen die werken voor de (semi)overheid?
- b. Wat zou het gevolg kunnen zijn van een beleid dat uitgaat van dat onderscheid?
- c. Wat is jouw standpunt in deze zaak. Geef argumenten.

Een ander manier om mensen een hoge beloning te geven is het geven van bonussen. Dit gebeurt vooral bij bedrijven. De manager ontvangt de bonus als hij het goed gedaan heeft, dat wil zeggen als hij de doelen haalt die de Raad van Bestuur heeft gesteld: een zo groot mogelijke omzet of een zo groot mogelijk marktaandeel, of een zo hoog mogelijke winst.

Het gevaar van zo'n systeem is dat de manager alleen maar denkt aan zijn eigen belang (de bonus halen) en niet aan het belang van de onderneming. Hij neemt dan misschien te veel risico of geeft de cijfers van de onderneming iets te rooskleurig weer. De kredietcrisis is een voorbeeld hoe zo'n systeem helemaal verkeerd kan aflopen....

Als de inkomensverschillen heel groot worden kan dat leiden tot onrust in de maatschappij. Vooral als de overheid een beroep doet op de burgers om te bezuinigen en geen (hoge) looneisen te stellen is het voor werknemers moeilijk te verkroppen dat de topmanagers met miljoenen bonus per jaar naar huis gaan.

6.3 OVERHEIDSSUBSIDIES

Opdracht 32

Actieplan Jeugdwerkloosheid 2009

Voor individuele gevallen of groepen van personen die problemen hebben op de arbeidsmarkt kan de overheid een speciaal beleid ontwikkelen.

- a. Zoek op internet welk beleid de overheid in 2009 ontwikkelt om jeugdwerkloosheid tegen te gaan (http://docs.minszw.nl/pdf/129/2009/129_2009_3_13096.pdf)
- b. Hoeveel geld wordt hieraan besteed en om hoeveel jongeren gaat het?
- c. Kun je nog twee groepen op de arbeidsmarkt bedenken waar de overheid extra beleid voor moet ontwikkelen?

Het actieplan Jeugdwerkloosheid is een voorbeeld van beleid gericht op een bepaalde groep mensen op de arbeidsmarkt in dit geval jongeren.

De overheid kan in individuele gevallen besluiten individuele mensen aan de slag te krijgen door een scholing voor ze te betalen.

Een andere manier om mensen weer aan de slag te krijgen is door werkgevers een subsidie te geven als ze deze mensen aannemen, bijvoorbeeld herintreders of zij-instromers in het onderwijs.

De laatste jaren is het beeld van de overheid die als een soort Sinterklaas met subsidies strooit wel wat veranderd. Men probeert minder subsidies te verlenen maar dat wel gericht te doen zodat de effectiviteit van al dat geld groter wordt.

6.4 Arbeidsmarktbeleid

De overheid probeert de knelpunten op de arbeidsmarkt op verschillende manieren op te lossen. Voor het jaar 2010 staan er een aantal plannen op stapel, kijk maar op de site van het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid

http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13763&hoofdmenu_item_id=13826&rubriek_item=391842&rubriek_id=391818&link_id=175147

De belangrijkste maatregelen zijn de deeltijd-WW, de omscholingsbonus, de bestrijding van de jeugdwerkloosheid, de flexibilisering van de arbeidsmarkt en verhoging van de pensioenleeftijd.

Op deze manier wil de overheid de gevolgen van de crisis voor bedrijven opvangen zonder dat de bedrijven straks als de economie weer aantrekt problemen krijgen om weer de goede mensen te vinden die ze nu hebben ontslagen.

Een goed werkende arbeidsmarkt maakt Nederland sterker en zorgt ervoor dat de Nederlandse bedrijven weer snel kunnen aanhaken als het in de wereldeconomie weer beter gaat.

HOOFDSTUK 7 OEFENOPGAVEN EN CONTEXTEN

Opdracht 33.

Nederlandse economie niet gegroeid

Van onze economieredactie
gepubliceerd op 14 augustus 2008 10:03

AMSTERDAM - De Nederlandse economie is het tweede kwartaal niet gegroeid ten opzichte van de eerste drie maanden van dit jaar. Dat blijkt uit cijfers die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) donderdagochtend heeft bekendgemaakt.

Koopkracht verder achteruit

Van onze verslaggever Douwe Douwes
gepubliceerd op 13 augustus 2008 06:30,

Nederlandse inflatie weer gedaald

ANP
gepubliceerd op 04 december 2008 09:47

VOORBURG - De Nederlandse inflatie is in november gedaald tot 2,3 procent. Dat is 0,5 procentpunt lager dan vorige maand. Dat bleek uit donderdag gepubliceerde cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Het is de derde maand op rij dat de inflatie afneemt.

Bos: krimp in economie mogelijk

ANP
gepubliceerd op 13 november 2008 18:02

DEN HAAG - Minister Wouter Bos van Financiën denkt dat de Nederlandse economie volgend jaar wat zou kunnen krimpen. Hij zei eerder dat de groei van de economie dicht bij nul zal komen en uit te gaan van een 'kleine plus'. Donderdag sloot de PvdA-bewindsman ook een krimpende economie niet uit.

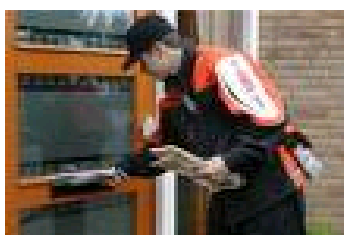
Hierboven staan vier krantenknipsels, alle uit De Volkskrant.

- Geef voor elk aan wat het gevolg van de informatie in het knipsel is voor de vraag naar arbeid. Neemt die toe of af? Geef een toelichting op je antwoord.
- Wordt de arbeidsmarkt erdoor ruimer of krapper?
- Zullen de lonen erdoor stijgen of minder stijgen?

Opdracht 34.



1.



2.



3.



4.



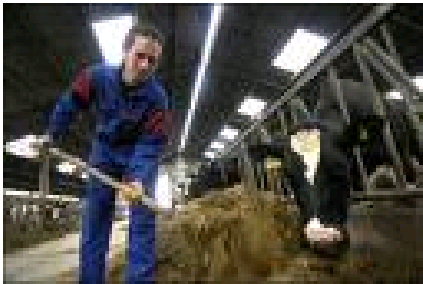
5.



6.



7.



8.



9.



10.

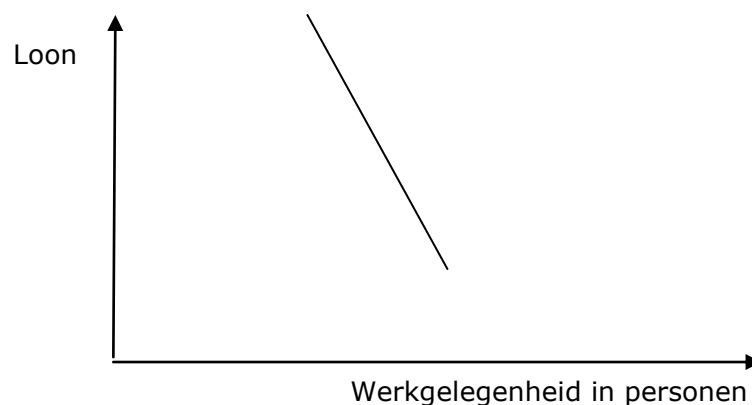


11.

Geef voor elke foto weer in welke van de 4 sectoren wordt gewerkt.

Opdracht 35

Bij de gewone markten konden we steeds de vraag in een grafiek weergeven met een vraaglijn die van linksboven naar rechtsonder loopt. Op de verticale as werd de prijs (P) geschreven, op de horizontale as de gevraagde hoeveelheid (Q_v). Kan de vraag naar arbeid, de werkgelegenheid, op dezelfde manier worden weergegeven? Dan staat op de verticale as de prijs van arbeid, het loon, en op de horizontale as de vraag naar arbeid, de werkgelegenheid.

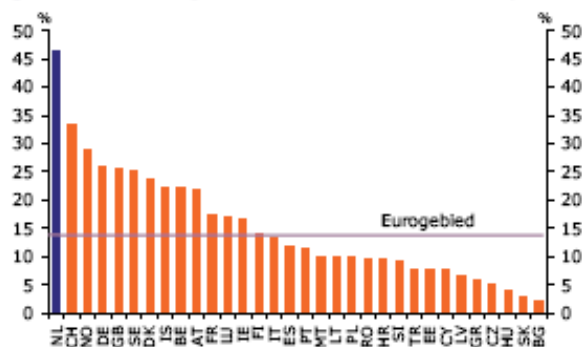


Geef een beredenering waarmee je aantoonst dat de vraag naar arbeid in een grafiek ongeveer hetzelfde verloop heeft als de vraag naar gewone goederen of diensten.

Opdracht 36.

Bekijk de onderstaande grafiek en tabel:

Figuur 1: Deeltijdwerkers in NL en Europa



Bron: Eurostat, 2006

Percentage deeltijders (minder dan 35 uur per week) van de werkenden, 2006

(NB banen vanaf 1 uur per week zijn meegeteld)

	Vrouwen		Mannen	
	deeltijders	voltijders	deeltijders	voltijders
Nederland	75	25	23	77
Belgie	41	59	7	93
Duitsland	45	55	9	91
Verenigd Koninkrijk	43	57	11	89
EU-25	33	67	8	92

Bron: Eurostat

Het percentage deeltijdwerkers in Nederland ligt veel hoger dan in andere landen en ruim drie keer zo hoog als het Europees gemiddelde

- Waarom zou deeltijdwerk in Nederland relatief zo vaak voorkomen?
- Leg uit waarom de overheid deeltijdwerkers graag meer uren wil laten werken.
- Leg uit hoe de overheid de keuze om al dan niet deeltijd te werken kan beïnvloeden

Opdracht 37.

Arbeidsdeelname van personen van 15-64 jaar in percentages, 2006 (NB banen vanaf 1 uur per week zijn meegeteld)		
	Vrouwen	Mannen
Nederland	68	81
Denemarken (*)	73	81
Noorwegen	68	78
Zweden	71	76
Belgie	54	68
Duitsland	62	73
Verenigd Koninkrijk	66	77
EU-25	57	72

(*) Hoogste arbeidsdeelname van vrouwen in Europa

Bron: Eurostat

In Europa wordt arbeidsparticipatie anders gedefinieerd: het statistisch bureau Eurostat telt banen vanaf 1 uur per week mee bij het percentage werkenden. De Nederlandse vrouwen scoren met 68% (in 2006) hoog op de Europese rangorde. Alleen Noorwegen, Zweden, Denemarken en IJsland kennen een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen. Oorzaak van dit aanmerkelijke verschil tussen de Nederlandse en Europese cijfers is het grote aantal vrouwen in Nederland met een deeltijdbaan van minder dan 12 uur per week.

	Arbeidsparticipatie 1996	Arbeidsparticipatie 2006
mannen	76,7	76,6
vrouwen	49,8	59,8

Bron CBS

Het CBS telt alleen maar de mensen die per week 12 uur of meer werken.

- Waarom is het percentage van de vrouwen dat werkt in 10 jaar gestegen?
- Waarom werken er in Nederland nog steeds relatief minder vrouwen dan in andere Europese landen? Ga daarbij uit van de CBS-gegevens, waarbij afgezien wordt van kleine baantjes van minder dan 12 uur per week.

Hogere lonen kunnen ervoor zorgen dat werknemers zich juist minder op de arbeidsmarkt gaan aanbieden. Dat effect is een beetje te zien bij mannen, maar vooral bij vrouwen.

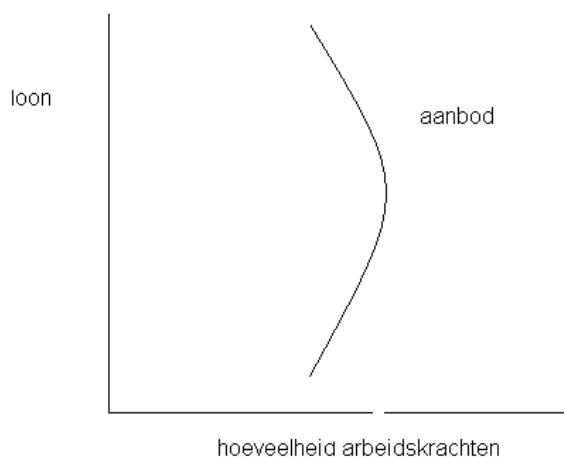
- Leg uit waarom een hoger loon ertoe kan leiden dat werknemers zich minder aanbieden op de arbeidsmarkt.

De aanbodcurve van arbeid kan net als de aanbodcurve van andere goederen en diensten in een grafiek worden weergegeven. Die verloopt dan ook van links onder naar rechtsboven

- d. Leg uit waarom ook de aanbodcurve van arbeid van linksonder naar rechtsboven verloopt.

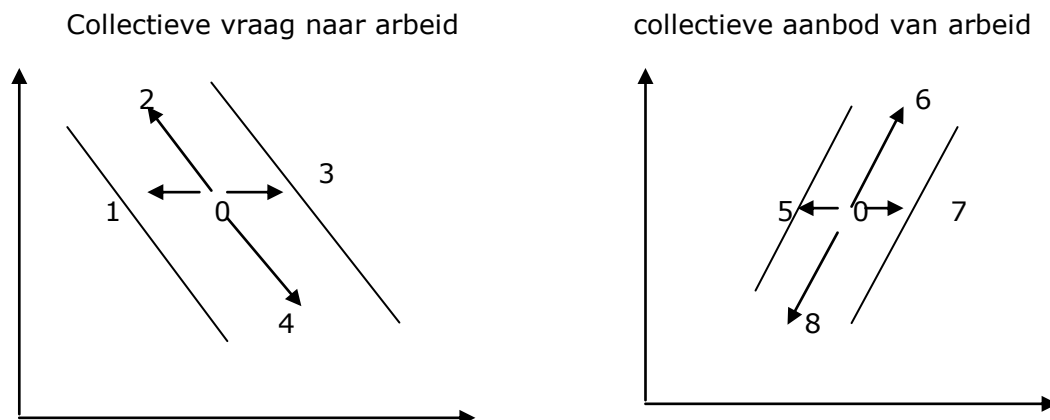
Hierboven is aangegeven, dat voor een aantal mensen, dat op de arbeidsmarkt actief is, een hoger loon tot juist een kleiner aanbod van arbeid leidt. Dat is vooral bij sommige groepen vrouwen het geval.

- e. Geef op onderstaande curve aan waar deze vrouwen zich bevinden



Opdracht 38.

De collectieve vraag naar arbeid en het collectieve aanbod van arbeid in Nederland kunnen met behulp van de volgende grafieken worden weergegeven.



De getallen 1 t/m 8 in de grafieken geven alle mogelijke veranderingen op de Nederlandse arbeidsmarkt weer. Hieronder staat een reeks kranten(kop)informatie.

- Geef voor elke kranteninformatie aan welke van de getallen 1 t/m 8 de gevolgen van de informatie op de Nederlandse arbeidsmarkt weergeven. Per informatie kunnen meerdere getallen juist zijn. Geef steeds een motivering voor je keuze. (Ga bij elke informatie steeds uit van de 0-situatie)
- Geef van elke kranten(kop)informatie aan welke gevolgen het heeft voor de werkloosheid in Nederland.
- Geef van elke informatie het gevolg voor de loonontwikkeling in Nederland aan.

1. De Volkskrant:

Philips geeft winstwaarschuwing

ANP

gepubliceerd op 04 december 2008 08:20,

AMSTERDAM - Electronicaconcern Philips heeft donderdag een winstwaarschuwing gegeven. Het concern verwacht een verdubbeling van het bedrijfsresultaat (ebita) per aandeel in 2010 niet meer te kunnen halen vanwege verslechterde marktomstandigheden.

- 2.

Nederlandse inflatie weer gedaald

ANP

gepubliceerd op 04 december 2008 09:47,

VOORBURG - De Nederlandse inflatie is in november gedaald tot 2,3 procent. Dat is 0,5 procentpunt lager dan vorige maand. Dat bleek uit donderdag gepubliceerde cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Het is de derde maand op rij dat de inflatie afneemt.

- 3.

AMSTERDAM - Nederlandse studenten blijven liever in het buitenland.



Twee derde van de Nederlandse studenten die buiten Nederland een studie volgen wil niet terug. Het buitenland biedt een uitdagender carrièreperspectief, vinden ze.

- 4.

Kabinet: Kinderopvang goedkoper

5.

Werkloosheid Duitsland neemt af

ANP/RTR/DPA

gepubliceerd op 27 november 2008 11:23.

NEURENBERG - De werkloosheid in Duitsland is in november met 10.000 gedaald tot 3,15 miljoen werklozen. Het werkloosheidspercentage bleef onveranderd op 7,5 procent. Dat maakte het Duitse federale arbeidsbureau donderdag bekend.

6.

CBS: Vergrijzing zet door

7.

KLM-tickets bestellen in callcenter India.

8.

Duur studiebeurs verkort, snelle studenten krijgen bonus

9.

CBS: werkweek steeds korter.

Ondanks de wens van het kabinet dat werknemers langer moeten werken, zal het gemiddeld aantal uren dat een werknemer in Nederland werkt volgend jaar wederom kleiner worden. De al jaren lopende trend wordt niet doorbroken.

Gemiddeld gewerkte uren per werknemer in Nederland.

Jaar	Gewerkte uren
1970	2.007
1980	1.839
1990	1.741
2000	1.717
2006	1.715

10.

Nieuwe renteverlagingen in Europa verwacht

ANP/AFP

gepubliceerd op 04 december 2008 10:08,

FRANKFURT - De Britse centrale bank en de Europese Centrale Bank (ECB) zullen naar verwachting donderdag opnieuw de rentetarieven verlagen. Cijfers over de economie in Europa die op zwaar weer blijven wijzen, geven de banken volgens deskundigen weinig andere keuzes dan het rente-instrument in te zetten om de economie te stimuleren.

11. **Koopkracht verder achteruit**
 Van onze verslaggever Douwe Douwesgepubliceerd op 13 augustus 2008 06:30,
 DEN HAAG - Zonder ingrijpen van het kabinet gaat de koopkracht van de laagste inkomensgroepen er volgend jaar nog verder op achteruit dan eerder werd aangenomen. Vooral gepensioneerden dreigen fors in te leveren. Dat blijkt uit nieuwe, nog vertrouwelijke cijfers van het Centraal Planbureau (CPB). De nieuwe berekeningen betekenen slecht nieuws voor het kabinet, dat vandaag aan de begrotingsonderhandelingen voor 2009 begint.
12. **Kredietcrisis treft Nederlandse arbeidsmarkt in 2009**
6 oktober 2008
De klap van de kredietcrisis komt in 2009 en treft dan jongeren, mensen zonder vaste baan en werknemers in de bouw, horeca en detailhandel.
 Dat stelt econoom Michiel Vergeer van het Centraal Bureau voor de Statistiek in dagblad DePers. Ook hoogleraar Ton Wilthagen van de Universiteit van Tilburg verwacht dat de kredietcrisis in Amerika Nederland nog een harde tik mee zal geven: "Nederland is als exportland gevoelig voor economische pieken en dalen."
13. **CPB: Investeringen stijgen ondanks laag producentenvertrouwen**
14. **Loonkosten in buurlanden hoger**
15. **Gebrek aan personeel doet Nederlandse werkgever investeren**
16. **Na Polen ook Roemenen verwelkomen**
17. **Groene investeringen goed voor minstens 20 miljard euro**
18. **Mobieltjes alleen om mee te bellen verleden tijd.**
19. **Voornemen BTW-verhoging van 19 % naar 20 % uitgesteld**

20. **Investerings bieden hoofd concurrentie lagelonenlanden**
21. **Plasterk: 1,5 miljard extra voor onderwijs**

Opdracht 39.

De Nederlandse arbeidsmarkt is een zeer dynamische markt. Afhankelijk of het goed of minder goed gaat met de economie, worden 5% tot wel 10% van het totaal aantal arbeidsplaatsen per jaar door andere arbeidskrachten ingenomen (bv. Jobhoppers).

- Geldt een percentage van 10 voor bij een hoogconjunctuur of bij een laagconjunctuur? Motiveer je antwoord.
- Verklaar waarom jobhoppen meer bij jongeren voorkomt dan bij ouderen.

Opdracht 40

Johan heeft de brief van de vakbond FNV Bondgenoten zien hangen op een prikbord in de kantine van zijn bedrijf. Hij is geen lid van een vakbond. Een lidmaatschap van een bond zou hem zo'n €10,- per maand kosten. Hij vraagt zich af wat voor hem het voordeel zou zijn. De CAO geldt toch voor hem evengoed als voor de leden van de vakbonden. De CAO die werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties samen afsluiten voor een bepaalde bedrijfstak b.v. het wegtransport worden door de minister van Sociale Zaken Algemeen Verbindend Verklaard; dat wil zeggen dat de afspraken in de CAO voor iedereen in die bedrijfstak gelden.

- Waarom zou de CAO ook gelden voor ongeorganiseerde werknemers?
- Waarom zou de CAO ook gelden voor ongeorganiseerde werkgevers?

In Nederland is ongeveer 25% van de werknemers lid van een vakbond. Sommige mensen zeggen dat dit komt door het Algemeen Verbindend Verklaren van CAO's

- Leg uit dat het Algemeen Verbindend Verklaren voor Johan een reden kan zijn om géén lid te worden van een vakbond.
- Geef twee redenen waarom Johan toch lid van een vakbond zou kunnen worden
- Geef aan waarom Johan als een 'free rider' kan worden beschouwd

Vakbonden en werkgeversorganisaties zijn zelf ook weer aangesloten bij grote overkoepelende organisaties.

- Noem de drie grootste Nederlandse koepels van vakbonden.
- Welke zijn de twee grootste Nederlandse werkgeversorganisaties?

In Nederland onderhandelen en overleggen werkgevers en werknemers veel samen. Het Nederlandse overlegmodel staat bekend als het 'poldermodel'. Naast dat ze CAO's afsluiten adviseren ze ook de regering over sociaal economische onderwerpen. Soms loopt een onderhandeling moeizaam of niet. De onderhandelingen worden dan afgebroken zoals rond de beroepsgoederen-CAO. Vakbonden kunnen dan een staking uitroepen.

- Wat voor een voordeel kan staken voor werknemers opleveren?

- i. Leg uit waarom stakingen het overleg in de toekomst moeilijker kunnen maken.
- j. Waarom zal het vele overleg tussen de sociale partners er toe leiden dat er minder snel gestaakt wordt dan in landen waar er veel minder overleg is tussen werkgevers en werknemers. Denk hierbij aan wat men te winnen en te verliezen heeft bij een conflict.

Opdracht 41.

Kleine cafés keren zich tegen horecavakbond

ANP

gepubliceerd op 20 november 2008 10:58

AMSTERDAM - Een grote groep kleine cafés dreigt het lidmaatschap van vakbond Koninklijke Horeca Nederland (KHN) op te zeggen. De cafés zijn ontevreden over hoe ze vertegenwoordigd worden in het debat over het rookverbod en hebben op korte termijn een gesprek met de vakbond aangevraagd.

- a. Op welke manier is het rookverbod ook een ingreep op de arbeidsmarkt?
- b. Wat vind je van de argumentatie voor deze ingreep?

Opdracht 42.

Drie voetballers bij twintig meest verdienende sporters

06/07/2009 14:45

Voetballers hebben het stempel grootverdieners te zijn. Maar op de ranglijst van meest verdienende sporters nemen ze een bescheiden plaats in. In de top twintig van atleten met het hoogste inkomen is ruimte voor slechts drie voetballers.

CNWSI stelde een lijst samen van de sporters die afgelopen seizoen het meest hebben verdiend. Daarbij telden zij niet alleen het salaris, maar ook de advertentie-inkomsten die deze toppers incasseerden.

Onbetwiste nummer één is opnieuw Tiger Woods. Sportief had hij dan wel een mager jaar vanwege een knieblessure, maar hij verdiende nog altijd 71,5 miljoen euro. Daarmee bleef hij de concurrenten ver voor. Collega-golfer Phil Mickelson is tweede met 'slechts' 38,0 miljoen.

In de top twintig heersen basketballers en Amerikanen. Zes spelers die uitkomen in de NBA-profcompetitie vinden zich terug bij de grootverdieners. Daarna volgen golf, autosport en voetbal met ieder drie vertegenwoordigers. Negen Amerikanen streken erg veel geld op, Engeland (Groot-Brittannië) volgt met twee rijke sporters.

David [Beckham](#) is de voetballer met het hoogste inkomen. De middenvelder die voor Los Angeles Galaxy en AC Milan speelde schreef 32,4 miljoen euro bij op zijn bankrekening. Lionel [Messi](#) (Barcelona) volgt met 28,6 miljoen en [Ronaldinho](#) (AC Milan) sluit de top twintig met 19,6 miljoen.

(zie: <http://www.vi.nl/Nieuws-item/166378/Drie-voetballers-bij-twintig-meest-verdienende-sporters.htm>)

- Vind je het terecht dat bepaalde voetballers heel veel verdienen zoals bijvoorbeeld Ronaldinho?
- Als een topbestuurder van een bedrijf of organisatie zegt dat hij nog altijd minder verdient dan een bepaalde voetballer, vind je dit een argument om in te stemmen met het feit dat deze topbestuurder een hoog inkomen krijgt?

Stel je voor dat er een wet komt die bepaalt dat een voetballer nog maar € 200.000,- mag verdienen.

- Zouden voetballers dan nog blijven voetballen of zouden ze een andere sport kiezen?
- En wat denk je dat Paul de Leeuw doet als hij als presentator voortaan maar 100.000 euro per jaar mag verdienen?
- Wat denk je dat een medewerker van Paul de Leeuw in de loononderhandelingen doet als Paul de Leeuw steeds meer gaat verdienen?
- Geef twee argumenten voor en twee argumenten tegen een wettelijk maximumloon.

Kritische mensen zeggen dat het instellen van zo'n wet niet zal helpen om de topinkomens aan banden te leggen.

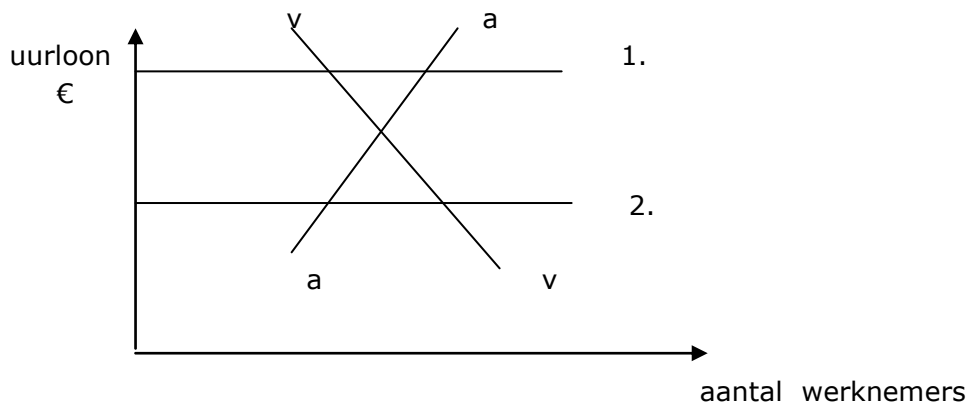
- Noem twee argumenten voor deze stelling
- Zouden er wat jou betreft ook uitzonderingen mogen zijn op deze wet? Geef je argumenten.

Opdracht 43.

Niet in alle bedrijfstakken werkt hetzelfde percentage werknemers tegen het wettelijk minimumloon. In sommige branches is dat percentage heel groot, in andere is dat bijna nul.

- Geef voor deze situatie een verklaring.
- Geef twee voorbeelden van bedrijfstakken waar het minimumloon betaald wordt en twee bedrijfstakken waar dat nauwelijks voorkomt.

Figuur 1



In figuur is zijn de vraaglijn en de aanbodlijn van arbeid weergegeven in een

bedrijfstak waar veel minimumloners voorkomen. Bovendien is in de grafiek het minimumloon weergegeven.

- c. Welke lijn in de grafiek geeft het minimumloon aan, lijn 1. of lijn 2. ?

Als de markt haar gang zou gaan in deze bedrijfstak, zou er dus een lager evenwichtsaloon ontstaan dan het wettelijk minimum.

- d. Verklaar vanuit de aanbodkant van de arbeidsmarkt dat de markt voor een lager loon zou zorgen.
e. Doe hetzelfde vanuit de vraagkant van de arbeidsmarkt.
f. Geef in bovenstaande grafiek de omvang van de werkloosheid in die bedrijfstak aan die het gevolg is van het instellen van het wettelijk minimumloon.

Er wordt veel gediscussieerd over het wettelijk minimumloon door werkgevers, werknemers en economen. Werknemers zijn overwegend voor, werkgevers overwegend tegen en economen zien zowel voor- als nadelen.

- g. Kies voor de rol van werknemer of die van werkgever. Verdedig het standpunt van die rol door twee argumenten voor dat standpunt te noemen en één argument tegen het standpunt van de andere. Baseer je op wat je geleerd hebt over arbeidsproductiviteit, loonhoogte, vraag naar arbeid,
h. Wat zal de econoom aan argumenten naar voren brengen? Toelichten.
i. Leidt een verhoging van het wettelijk minimumloon tot een verhoging van het "vragers"surplus of van het "aanbieders"surplus op de arbeidsmarkt?



Opdracht 44.

Bijna helft Polen in Rotterdam wil langer blijven

03-12-2008 10:29 | Van onze correspondent

ROTTERDAM - Van de Poolse inwoners in Rotterdam overweegt 30 tot 50 procent langere tijd in Nederland te blijven. Veertig procent verdient minder dan het minimumloon en 90 procent heeft minstens voortgezet onderwijs genoten.

Dit zijn de meest opvallende uitkomsten van een onderzoek onder 400 Poolse inwoners van de Rotterdamse wijken Tarwewijk en Oud Mathenesse. Het is voor het eerst dat in een onderzoek Polen zelf aan het woord komen over hun leefomstandigheden en toekomstperspectief.

Volgens wethouder Karakus (Wonen en Ruimtelijke Ordening) laat het onderzoek zien dat het belangrijk is meer te investeren in huisvesting en het tegengaan van uitbuiting van deze bevolkingsgroep. „Het gaat hier om mensen die uitgebuit, onderbetaald en slecht gehuisvest worden. Ook ondervinden wijkbewoners overlast van hen door overbewoning.”

Van de Polen in Rotterdam werkt de helft in de tuinbouw of de foodsector. De goedkope woningvoorraad en de actieve huisjesmelkers in de kwetsbare wijken hebben een aanzuigende werking op malafide uitzendbureaus. Zij willen hun werknemers zo goedkoop mogelijk en met te veel mensen in één ruimte huisvesten.

Uit Reformatorisch Dagblad.

- Noem twee argumenten waarom werkgevers die de Polen in dienst nemen minder betalen dan het wettelijk minimumloon.
- Geef een reden waarom Polen deze illegale toestand accepteren.
- Wat is je mening? Maak daarbij onderscheid tussen economische en niet-economische argumenten.

Register

AANBIEDERS VAN ARBEID	3, 16
Aanzuigeffect	19
Actieve bevolking	18
Algemeen verbindend verklaren	26
Arbeidscontract (individueel)	29
Arbeidsintensief	12
Arbeidsongeschikten	17
Arbeidsproductiviteit	4, 6, 12
Arbeidsparticipatie	17
Balkenende-norm	33
Beroepsbevolking	17
Beroepsgeschikte bevolking	17
Bonussen	33
Collectieve aanbod van arbeid	16
COLLECTIEVE ARBEIDS OVEREENKOMST CAO	25
Concurrentiepositie	9
Deelmarkten	22
Deelnemingsgraad	17
Kapitaalintensief	12
Krappe arbeidsmarkt	3
Lagelonenlanden	10
LOON	3
Loonkosten per product	6, 8
Loonmatiging	24
Loonruimte	28
Loonstarheid (voorbeeld van prijsrigiditeit)	23
Maximumloon	32
MINIMUMLOON	31
Ontmoedigingseffect	20
Participatiegraad	17
Poldermodel	31
Potentiële beroepsbevolking	17
Primaire sector	13
PRISONERS DILEMMA	31
Prijscompensatie	28
Quartaire sector	13
Ruime arbeidsmarkt	3
Secundaire sector	13
Sociale partners	26

TRANSACTIEKOSTEN	9
Tertiaire sector	13
Vacatures	7
VRAGERS NAAR ARBEID	3
WERKGEVERS	3
WERKNEMERS	3
Werkgelegenheid	4