



Eindtermen VWO

Domein K

Inkomensvorming

Domein K Inkomensvorming

Eindterm 44:

Productiefactoren:

Om te kunnen produceren zijn productiefactoren nodig:

1)	Arbeid
2)	Natuur
3)	Kapitaal
4)	Management

Ad 1) Arbeid:

Arbeid is heterogeen, d.w.z. er zijn verschillende soorten arbeid; ieder beroep heeft zijn specifieke werkzaamheden (meest duidelijke verschil: geschoold werk ↔ ongeschoold werk).

Ontwikkelingen van de productiefactor arbeid:

- <i>Groei deeltijdwerk:</i>	Er wordt steeds meer parttime gewerkt (< 38 uur/week).
- <i>Toename participatiegraad:</i>	Steeds meer vrouwen nemen deel aan het arbeidsproces.
- <i>Verkorting v.d. arbeidstijd:</i>	Er wordt korter gewerkt (ATV, ADV, VUT) zie eindterm 2
- <i>Stijgende scholingsgraad:</i>	Arbeiders zijn beter geschoold/opgeleid.

Arbeidsproductiviteit :

De gemiddelde productie per werknemer per tijdseenheid. Afhankelijk (+) van o.a.:

- <i>Automatisering en mechanisering</i>
- <i>Mate van arbeidsverdeling</i>
- <i>Scholing</i>
- <i>Werksfeer</i>

Ad 2) Natuur:

De productiefactor natuur is een ruim (en heterogeen) begrip:
= grond; groeikracht, vestigingsplaats, ligging, vindplaats grondstoffen, klimaat enz.

Ontwikkelingen van de productiefactor natuur:

<i>uitputting natuurlijke hulpbronnen:</i>	Vorraden grond- en hulpstoffen nemen sterk af.
<i>toenemende vervuiling:</i>	Door de intensieve productie is het milieu vervuild.
<i>duurzame ontwikkeling v.d. productie:</i>	Door technische vooruitgang milieuvriendelijker.

Ad 3) Kapitaal:

Het begrip kapitaal heeft een dubbele betekenis; soms bedoelen we “geldkapitaal” en soms “kapitaalgoederen”. Meestal bedoelen we het laatste

Kapitaalgoederen: goederen waarmee andere goederen kunnen worden geproduceerd:

a)	<i>Vaste kapitaalgoederen:</i>	Worden meerdere productieprocessen gebruikt (bijv.: grond, gebouwen, machines).
b)	<i>Vlottende kapitaalgoederen:</i>	Worden tijdens een productieproces verbruikt (bijv.: grondstoffen en hulpstoffen).

Ontwikkelingen van de productiefactor kapitaal:

	Gebruik maken van technische ontwikkeling; kapitaal (machines) i.p.v. arbeid. Kenmerk: mens bestuurt.
<i>Automatisering:</i>	Een ver doorgevoerde vorm van mechanisatie waarbij computers het productieproces sturen. Kenmerk: computer bestuurt.
<i>Schaalvergroting:</i>	Door massaproductie dalen de kapitaalkosten per eenheid product (p.e.p.).
<i>Bedrijfstijdverlenging:</i>	Langere werkdagen, werken in het weekend, continudiensten; kapitaal wordt intensiever gebruikt dus lagere kapitaalkosten per eenheid product (p.e.p.).

Arbeidsintensief / kapitaalintensief:

<i>Arbeidsintensieve productie:</i>	Bij het productieproces ligt (in verhouding) de nadruk op de productiefactor arbeid; er wordt relatief veel gebruik gemaakt van arbeid. Vooral de dienstensector is arbeidsintensief.
<i>Kapitaalintensieve productie:</i>	Bij het productieproces ligt (in verhouding) de nadruk op de productiefactor kapitaal; er wordt relatief veel gebruik gemaakt van kapitaal. Vooral de industrie is kapitaalintensief.

Innovatie:

Technische ontwikkeling zoals productinnovatie (nieuwe producten) en procesinnovatie (verbetering van het productieproces) vergroten de kapitaalintensiteit.

Investeren:

Het aanschaffen/kopen van kapitaalgoederen (door bedrijven en overheid):

1) Breedte-investeringen:

= meer kapitaal én meer arbeid inschakelen ($\Rightarrow$ meer werkgelegenheid).

Bij breedte-investeringen blijft de arbeidsproductiviteit; de gemiddelde productie per arbeider (= a.p.) constant.

Schematisch:

Voor:



Na:





Voorbeeld:

een busmaatschappij koopt een bus (voor 50 passagiers) extra dus heeft ook een chauffeur extra nodig (meer kapitaal én meer arbeid).

	<i>Voor:</i>	<i>Na:</i>
<i>Aantal bussen</i>	10	11
<i>Aantal chauffeurs</i>	10	11
<i>Aantal passagiers (max.)</i>	500 (= 10 x 50)	550 (= 11 x 50)
<i>Arbeidsproductiviteit</i>	50 (= 500 / 10)	50 (= 550 / 11)

Conclusie: arbeidsproductiviteit (= a.p.) is constant.

2) Diepte-investeringen:

= arbeid vervangen door kapitaal; relatief minder arbeid (kapitaalintensiever).

Door diepte-investeringen stijgt de arbeidsproductiviteit.

Schematisch:

Voor:



Na:



Voorbeeld:

een busmaatschappij koopt een dubbeldekker (voor 94 passagiers), en heeft maar één extra chauffeur nodig (meer kapitaal in verhouding tot arbeid).

	<i>Voor:</i>	<i>Na:</i>
<i>Aantal bussen</i>	10	10 + 1 (dubbeldekker)
<i>Aantal chauffeurs</i>	10	11
<i>Aantal passagiers (max.)</i>	500 (= 10 x 50)	594 (= 10 x 50 + 94)
<i>Arbeidsproductiviteit</i>	50 (= 500 / 10)	54 (= 594 / 11)

Conclusie: arbeidsproductiviteit (= a.p.) stijgt.

Ad 4)**Management:**

De ondernemer brengt tijdens het productieproces de productiefactoren natuur, arbeid en kapitaal bijeen om zo producten/diensten te produceren.

De ondernemer/onderneming loopt daarbij risico (verliezen, faillissement).

Eindterm 45:**Productiefactoren:****Beloning/inkomen:**

Voor het beschikbaar stellen van:		Ontvangt men:
Arbeid	⇒	Loon
Natuur	⇒	Pacht
Kapitaal (geldkapitaal, productiekapitaal)	⇒	Interest (rente) / Huur
Management (organisatietalent)	⇒	Winst

Behoeften:

1)	Primaire (levens)behoeften	basisbehoeften, nodig om in leven te kunnen blijven:
		a) Voeding (eten + drinken)
		b) Kleding
		c) Onderdak
2)	Secundaire behoeften	niet nodig om in leven te blijven, maar maken het leven wel aangenamer. Met name luxe(re) goederen.

Schaarste:

	Behoeften	⇔	Middelen
kenmerk:	<i>onbeperkt</i>		<i>beperkt</i>

Schaarste is de spanning/verschil tussen onze onbeperkte behoeften en onze beperkte middelen (ons inkomen). Dit verplicht tot kiezen; geld kan maar één keer worden uitgegeven.

Regel: Hoe schaarser, hoe hoger de prijs!

Nut:

De eigenschap van goederen om in behoeften te kunnen voorzien. Dit is een subjectief begrip; goed x heeft nut voor persoon A maar niet voor persoon B.

Alternatief aanwendbaar:

Goederen (maar ook productiefactoren) kunnen op verschillende manieren worden gebruikt. Echter als een goed ergens voor wordt gebruikt, kan het (meestal) niet meer ergens anders voor worden gebruikt.

Bijv. aardolie - grondstof voor bepaalde producten
 - brandstof

Ook hier moet een keuze worden gemaakt!

Eindterm 46:**Indexcijfers:**

Indexcijfers zijn verhoudingsgetallen die een stijging/daling weergeven t.o.v. een bepaald jaar (= basisjaar).

$$\text{Indexcijfer (jaar } t) = \frac{\text{waarde in jaar } t}{\text{waarde in basisjaar}} \times 100$$

NB: Het indexcijfer van de basisperiode stellen we altijd op 100.
Indexcijfers afronden (tenzij anders vermeld).

Voorbeeld: de indexcijfers van benzine (basisjaar is 1975):

Jaar:	Benzineprijs:	Berekening:	Indexcijfers:
1975	f 1,25	Basisjaar krijgt altijd index 100	100
1976	f 1,30	$(1,30 / 1,25) \times 100 =$	104
1980	f 1,55	$(1,55 / 1,25) \times 100 =$	124
1984	f 1,75	$(1,75 / 1,25) \times 100 =$	140
1988	f 1,65	$(1,65 / 1,25) \times 100 =$	132
1990	f 2,00	$(2,00 / 1,25) \times 100 =$	160
1999	f 2,32	$(2,32 / 1,25) \times 100 =$	186

We kunnen nu aflezen wat de procentuele veranderingen zijn t.o.v. 1975 (= basisjaar), bijv. stijging van het basisjaar 1975 naar 1988 is 32%.

NB: de procentuele stijging van bijv. 1984 ($\neq$ basisjaar) naar 1990 moet altijd met de volgende formule worden berekend:

$$\text{Procentuele verandering} = \frac{\text{nieuw} - \text{oud}}{\text{oud}} \times 100\%$$

dus: $(2,00 - 1,75) / 1,75 \times 100\% = 14,286\%$

of: $(160 - 140) / 140 \times 100\% = 14,286\%$

Nominaal en reëel inkomen:

We kunnen de volgende soorten inkomensstijgingen onderscheiden:

1)	Nominale stijging	=	het inkomen in <u>geld</u> uitgedrukt stijgt.
2)	Reële stijging	=	het inkomen in <u>goederen</u> uitgedrukt stijgt. (nominaal gecorrigeerd tegen inflatie; = koopkracht)

Voorbeeld 1:	Jaar:	inkomen:	gemiddelde prijzen:	te kopen (aantal)
	1998	€ 1.000,-	€ 1,-	1000 stuks
	1999	€ 1.100,-	€ 1,25	880 stuks

Conclusie: *Stijging van het inkomen < de inflatie, dus: een reële daling*

Voorbeeld 2:	y1 = € 2.000,-	↓ +5%	prijsindex 1 = 120	↓ +7,5%
	y2 = € 2.100,-		prijsindex 2 = 129	

Conclusie (vooraf): *Stijging van het inkomen < de inflatie, dus: een reële daling*

$$\text{Reële indexcijfer} = \frac{\text{Nominaal indexcijfer}}{\text{Prijsindexcijfer}} \times 100 \quad \left(\text{RIC} = \frac{\text{NIC}}{\text{PIC}} \times 100 \right)$$

Oplossing: *Reële indexcijfer = $(105 / 107,5) \times 100 = \frac{97,67}{100}$*

- 2,33% (koopkrachtdaling)

Voorbeeld 3: Stijging inkomens 6%, Inflatie 2,5 en de bevolkingsgroei 1%

Stap 1: *RIC = $(106 / 102,5) \times 100 = \frac{103,41}{100}$*

+ 3,41% reële inkomensstijging

Stap 2: *RIC = $(103,41 / 101) \times 100 = \frac{102,39}{100}$*

+ 2,39% reële inkomensstijging per hoofd van de bevolking

Reële rente, nominale rente en inflatie:

Onderstaande formule is een snelle vuistregel voor het schatten van de reële rente die men ontvangt op spaargeld ten tijde van inflatie:

$$\text{Reële rente} = (\text{nominale}) \text{ rentepercentage} - \text{inflatiepercentage}$$

Voorbeeld 4: De banken betalen 8% rente op spaargeld, de inflatie is 5%. Reële rente $\approx$ 3%

$$\text{RIC} = (108 / 105) \times 100 = \frac{102,86}{100}$$

+ 2,86%

Inflatie:

De inflatie kan worden berekend met behulp van het prijsindexcijfer van de gezinsconsumptie

Prijsindexcijfer van de gezinsconsumptie (consumentenprijsindex):

Het C.B.S. (Centraal Bureau voor de statistiek) onderzoekt het consumentengedrag. Ze bestudeert hoe de consument zijn inkomen besteedt (= budgetonderzoek). Per uitgavensoort wordt aangegeven hoeveel procent van het inkomen de consument aan die categorie van bestedingen uitgeeft. Dit percentage noemen we de wegingsfactor.

Bijv. de wegingsfactor van “ontspanning” is 10%, d.w.z. dat de consument 10% van zijn inkomen besteedt aan uitgaan, vakantie, enz.

Berekening van het samengesteld (categorieën) gewogen (wegingsfactoren) prijsindexcijfer:

Voorbeeld: Een leerling ontvangt / verdient per maand € 50 die hij/zij besteedt aan:

Categorie:	Uitgaven:	W Wegings- factoren	(basis) prijzen 1995	prijzen 2000	I Partiële indexcijfers	W . I
Drank	€ 10	20%	€ 15	€ 17,55	117	2340
Cd's	€ 5	10%	€ 20	€ 21	105	1050
Uitgaan	€ 10	20%	€ 40	€ 50	125	2500
“Roma”	€ 2,50	5%	€ 0,50	€ 0,60	120	600
“Mc Donalds”	€ 5	10%	€ 20	€ 20	100	1000
Brommer	€ 12,50	25%	€ 50	€ 60	120	3000
Videotheek	€ 5	10%	€ 6	€ 7,50	125	1250
	Σ W =	100%			Σ W . I =	11.740

Partiële (prijs)indexcijfers: prijsindexcijfers van de afzonderlijke uitgavencategorieën.

Het samengesteld gewogen prijsindexcijfer voor 2000 dient als volgt te worden berekend

$$\text{Prijsindexcijfer v.d. gezinsconsumptie (= p.i.c.)} = \frac{\sum W \cdot I}{\sum W} = 11.740 / 100 = 117,40$$

Inflatiepercentage:

Het inflatiepercentage kan worden berekend door de stijging van het prijsindexcijfer van de gezinsconsumptie (t.o.v. het vorige jaar) te berekenen. In dit voorbeeld (t.o.v. 1995):

$$\text{Inflatie} = 117,40 - 100 = 17,4 \%$$

Inflatie t.o.v. andere jaren dan het basisjaar altijd berekenen met:

$$\frac{\text{nieuw} - \text{oud}}{\text{oud}} \times 100\%$$

Stel dat prijsindexcijfer 115 was in 1999.

$$\text{Inflatie stijging in 2000 t.o.v. 1999} = (117,40 - 115) / 115 \times 100\% = 2,087\%$$

Consumentenindexcijfer:

Het inflatiecijfer dat het C.B.S. berekent, wordt berekend voor drie bevolkingsgroepen.		
1)	alle gezinnen	
2)	modale inkomens ($\pm \text{€ } 32.000,-$)	(modus, modaal = meest voorkomende)
3)	meer dan modale inkomens ($> \text{€ } 32.000,-$)	($\pm \text{€ } 32.000,-$ = ziekenfondsgrens)

Inflatie en de CAO-onderhandelingen:

Tijdens de onderhandelingen tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties m.b.t. de hoogte van de lonen is de consumentenprijsindex een belangrijk gegeven; als de inflatie bijv. 3% is zullen de werknemers een (nominale) loonstijging eisen van minimaal 3% anders wordt de koopkracht (reële loon) aangetast.

Gevolgen van inflatie:

Inflatie heeft invloed op:

a)	<i>Koopkracht</i>	Door inflatie daalt de waarde van het geld, er kunnen minder goederen worden gekocht.
b)	<i>Spaargedrag</i>	Als geld in waarde daalt is sparen onaantrekkelijk; de besparingen zullen dalen.
c)	<i>Bestedingsgedrag</i>	Consumenten zullen als ze verdere prijsstijgingen verwachten meer/eerder hun geld besteden.
d)	<i>Inkomensverdelingen</i>	Sommige werknemers ontvangen wel (automatische) prijscompensatie andere niet.
e)	<i>Vermogensverhoudingen</i>	Inflatie is gunstig voor mensen met schulden, maar ongunstig voor mensen met spaargeld.
f)	<i>Concurrentiepositie</i>	Een land met een hoge inflatie wordt duur voor het buitenland (export ↓).

Prijscompensatie / inflatiecorrectie:

Prijscompensatie = meer loon ter compensatie van de gestegen prijzen (inflatie).

Automatische prijscompensatie = prijscompensatie die in de C.A.O. is geregeld.

Inflatiecorrectie = aanpassing van de belastingtarieven/belastingschijven om de belastingdrukverzwaring die optreedt bij prijscompensatie te verminderen (wettelijk geregeld).

Waarom inflatiecorrectie?:

Prijzen $\uparrow \Rightarrow$ prijscompensatie $\Rightarrow$ hoger loon $\Rightarrow$ belasting $\uparrow \Rightarrow$ netto loon = constant.

inflatiecorrectie: belastingtarieven $\downarrow$ / belastingvrije som $\uparrow \Rightarrow$ netto loon $\uparrow$

Eindterm 47:**Loonstijgingen:**

a)	<i>Prijscompensatie:</i>	Loonstijging a.g.v. prijsstijgingen (inflatie).
b)	<i>Initiële loonstijging:</i>	Loonstijging a.g.v. een verbetering van de arbeidsproductiviteit. De loonstijging > inflatie.
c)	<i>Incidentele loonstijging:</i>	Loonstijging als gevolg van: leeftijd, opleiding of promotie.

Arbeidsvoorwaarden:

a)	<i>Primaire arbeidsvoorwaarden:</i>	hoogte v.h. loon, aard v.h. werk, werktijden enz.
b)	<i>Secundaire arbeidsvoorwaarden:</i>	vakanties, auto v.d. zaak, spaarregelingen, telefoonkostenvergoedingen enz.

Arbeidsovereenkomst:

Europees Sociaal Handvest	Nederlandse Wet	Centraal Akkoord	CAO	Individuele arbeidsovereenkomst
---------------------------------	--------------------	---------------------	-----	------------------------------------

Arbeidsovereenkomst en het Europees Sociaal Handvest:

De wetten van de lidstaten van de Europese Unie moeten voldoen aan het Europees Sociaal Handvest (regelt o.a. werktijden en arbeidsomstandigheden).

Arbeidsovereenkomst en de (Nederlandse) Wet:

De Wet schept een algemeen kader o.a.:

- minimum(jeugd)loon (23 jaar en ouder; jongeren ontvangen een percentage hiervan).
- proeftijd (maximaal 2 maanden).
- ontslagrecht (opzegtermijn, behalve bij dringende reden: diefstal, werkweigering).

Arbeidsovereenkomst en het Centraal Akkoord

Het Centraal Akkoord is het resultaat van het overleg tussen de sociale partners; de werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties in de *Stichting van de Arbeid*.

Het vormt een model voor de C.A.O.'s (Collectieve Arbeidsovereenkomst) die later per bedrijf of bedrijfstak worden gesloten.

Arbeidsovereenkomst en de C.A.O.:

De C.A.O. is het resultaat van het overleg tussen werkgevers(organisaties) en de werknemers(organisaties). Het betreft specifieke afspraken binnen een bedrijf of bedrijfstak over lonen, werktijden, aantal vakantiedagen, enz. (veelal primaire arbeidsvoorwaarden) en geldt meestal voor 1 à 2 jaar. Strijdpunt van de onderhandelingen is meestal de zgn. initiële loonstijging.

Voorbeeld:

Als de inflatie 3% is en de stijging van de arbeidsproductiviteit 1,5% zullen de vakbonden 4,5% loonstijging eisen. Als uiteindelijk na het CAO-overleg de lonen stijgen met 4% is dit 3% prijscompensatie en 1% initiële loonstijging. De nominale stijging is 4%. De reële stijging is:
 $(104 / 103) \times 100 = 100,971$; dus ongeveer 0,97% (= 100.971 - 100).

Individuele arbeidsovereenkomst:

De werkgever kan met zijn werknemer zaken (individueel) afspreken zoals bijv. een auto van de zaak, onkostenvergoedingen, extra vakantiedagen enz.

Belangen en machtsposities:

De werkgeversorganisaties zullen in het algemeen de belangen behartigen van de werkgevers en tijdens het loonoverleg de loonstijgingen (= loonkostenstijging voor de werkgever) te beperken.

Vakbonden die de belangen behartigen van de werknemers zullen juist een loonstijging eisen. Ten tijden van economische welvaart zullen de werknemers tijdens het loonoverleg sterk staan. In slechtere tijden is de machtspositie van de werkgevers groter.

Typisch voor de Nederlandse situatie is toch de relatief rustige sfeer waaronder de onderhandelingen plaatsvinden; in verhouding tot het buitenland weinig stakingen e.d..

Onze overlegstructuur (bekend uit het 'Poldermodel') kenmerkt zich door de samenwerking tussen de sociale partners ondanks het feit dat ze verschillende belangen behartigen.

Loonpolitiek:

a)	<i>Geleide loonpolitiek:</i>	Overheid stelt na overleg met de sociale partners (werkgevers- en werknemersorganisaties) in de Stichting van de Arbeid de hoogte van de lonen vast (in Nederland van 1945 - 1963).
b)	<i>Vrije loonpolitiek:</i>	Lonen komen tot stand door onderhandeling tussen de vakbonden en de werkgeversorganisaties; de overheid is geen partij meer (in Nederland sinds 1963).

De geschiedenis van de loonvorming in Nederland:

Na W.O.-II:	<i>Harmoniemodel</i>	Gebaseerd op wederzijds vertrouwen. Men zag in dat men wederzijds belang had bij het loonoverleg. Men zocht naar een oplossing.
Na de wederopbouw:	<i>Conflictmodel</i>	Staat tegenover het harmoniemodel; gebaseerd op eigenbelang.
Huidige situatie:	<i>Poldermodel</i>	Overleg structuur (zie eindterm 61*).

Flexwerk:

De huidige tijd kent het verschijnsel van flexwerk.

Flexwerkers hebben:

- geen vaste aanstelling,
- geen vaste werktijden en
- geen vast salaris.

Dit zijn bijv. oproepkrachten; alleen op drukke momenten worden deze mensen door bedrijven opgeroepen om te komen werken.

Flexwet:

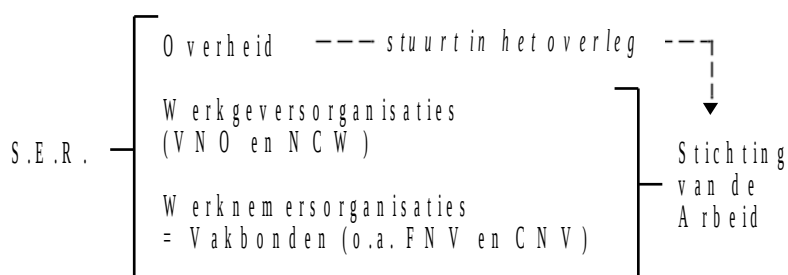
De zgn. flexwet (Wet flexibiliteit en Zekerheid) beschermt de positie van de flexwerkers. De belangrijkste veranderingen in de flexwet zijn in grote lijnen:

- Versoepeling ontslagregels. Werkgevers kunnen personeel eerder/makkelijker ontslaan (o.a. is de opzegtermijn korter geworden).
- Werken voor een uitzendbureau wordt gezien als een gewoon arbeidscontract; men komt na een half jaar in vaste dienst van het uitzendbureau.
- Werknemers moeten eerder een vast contract krijgen.

Eindterm 48:**S.E.R.:**

De SER (= Sociaal Economische Raad) is een adviesorgaan van de overheid voor economische en sociale vraagstukken.

De SER bestaat uit 33 personen (11 mensen uit de werkgeversorganisaties, 11 mensen uit de werknemersorganisaties en 11 kroonleden; vanuit de overheid). In de SER heeft de overheid regelmatig overleg met de organisaties van werkgevers en werknemers m.b.t. de loonvorming. De overheid kijkt m.b.t. de loonvorming naar het Staatsbelang; de Nederlandse welvaart staat centraal. De werkgevers- en werknemersorganisaties hebben andere doelen, zijn behartigen de belangen van hun achterban.



VNO = Verbond van Nederlandse Ondernemingen
NCW = Nederlands Christelijk Werkgeversverbond

FNV = Federatie Nederlandse Vakbeweging
CNV = Christelijk Nationaal Vakverbond

Stichting van de Arbeid:

De Stichting van de Arbeid is het (arbeidsvoorwaarden)overleg tussen de werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties over een Centraal Akkoord; de basis of het model voor de CAO's die per bedrijf(stak) worden gesloten.

Het algemeen bindend verklaren van een CAO:

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan, als hij een afgesloten CAO van belang vindt voor de hele bedrijfstak, deze CAO algemeen bindend verklaren voor de hele bedrijfstak (ook voor de niet-georganiseerde werknemers).

Werknemersorganisaties:

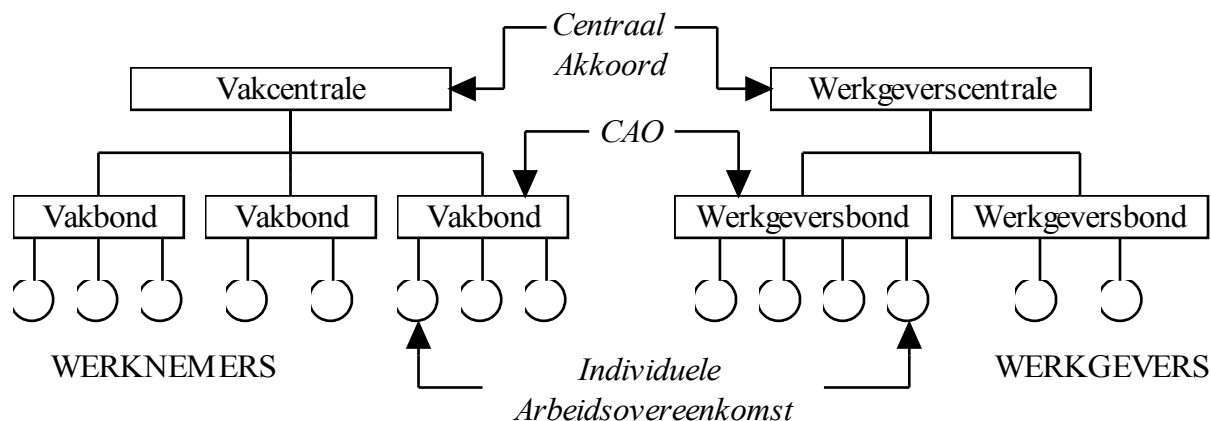
Zijn georganiseerd in vakbonden, deze vakbonden hebben hun krachten weer gebundeld in Vakcentrales.

Werknemers ⇒ Vakbonden ⇒ Vakcentrales

Werkgeversorganisaties:

Zijn georganiseerd (per sector/bedrijfstak) in werkgeversverenigingen, deze hebben hun krachten gebundeld in de werkgeverscentrales

Werkgevers ⇒ Werkgeversverenigingen ⇒ Werkgeverscentrales

Organisatiestructuur:**Nederland als overlegeconomie:**

In het buitenland is Nederland bekend om zijn zgn. 'Poldermodel'.

Poldermodel:

De kern van dit model ligt in de overlegstructuur tussen de zgn. Sociale partners; de werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties (de overheid stuurt in dat overleg). Ondanks het feit dat de partijen vaak strijdige belangen hebben (werknemers willen een hoger loon maar werkgevers willen liefst juist lagere loonkosten) zijn ze bereid tot het doen van concessies. Men komt in Nederland eerder tot een compromis, dit in tegenstelling tot vele andere landen. Een andere belangrijke factor in dit model is de loonmatiging.

Loonmatiging: Hieronder verstaan we een geringe loonstijging. Doordat de lonen relatief (in verhouding tot het buitenland) weinig stegen, verbeterde de internationale concurrentiepositie (en werkgelegenheid) van Nederland.

Loonstop: Hieronder verstaan we de situatie waarbij de lonen niet stijgen maar constant blijven (stijging = 0%).

Overheidsfinanciën:

De derde dinsdag in september is de dag waarop de regering haar financieel-economisch beleid presenteert. In de Troonrede wordt informatie gegeven over de financiële en economische situatie van ons land:

a)	<i>Rijksbegroting:</i>	Een overzicht van de begrote (= verwachte) inkomsten (= B) en uitgaven (= O) van de overheid.
b)	<i>Miljoenennota:</i>	Samenvatting van de rijksbegroting en een beschrijving van de verwachte economische gevolgen.

Tegelijk met de presentatie van de regering, publiceert het Centraal Planbureau (= C.P.B.) haar Macro Economische Verkenningen (= M.E.V.); verwachting van de ontwikkeling van de werkloosheid, inflatie, betalingsbalans, enz. (het spoorboekje van de Nederlandse economie).

Eindterm 49:**De overheidsbegroting:**

De overheidsbegroting heeft een grote invloed op:

- de hoogte van de salarissen in de collectieve sector (= ambtenarensalarissen) en
- de hoogte van de sociale uitkeringen

De overheid als werkgever:

De overheid heeft een grote invloed op de economie. De overheid is ook de grootste werkgever, m.a.w. het is de overheid die als werkgever onderhandelt over de hoogte van de ambtenarensalarissen.

Het algemeen bindend verklaren van een CAO:

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan, als hij een afgesloten CAO van belang vindt voor de hele bedrijfstak, deze CAO algemeen bindend verklaren voor de hele bedrijfstak (NB: ook voor de niet-georganiseerde werknemers en werkgevers).

Overheidsmaatregelen en de invloed op het loonoverleg:

Belastingverhoging ⇒	Werknemers hebben een lager besteedbaar inkomen ⇒	Werknemers(organisaties) eisen een hoger loon ter compensatie.
Verhoging sociale premies ⇒	Werknemers hebben een lager besteedbaar inkomen ⇒	Werknemers(organisaties) eisen een hoger loon ter compensatie.
Subsidie verstrekken ⇒	Gezinnen hebben een hoger inkomen ⇒	Werknemers(organisaties) zullen minder hoge lonen eisen.

Minimumloon:

De overheid heeft een wettelijk minimumloon ingesteld. Het brutominimumloon is in Nederland ongeveer € 1.025,-. Netto blijft hier ongeveer € 825,- van over.

Dit minimumloon vormt de basis voor:

- <i>Minimumjeugdloon</i>	Jongeren (< 23 jaar) ontvangen een percentage van het minimumloon.
- <i>Bestaansminimum</i>	Het minimumloon zorgt er voor dat gezinnen niet onder het zgn. 'sociaal minimum' komen (het bedrag dat volgens de in ons land gebruikelijke normen minimaal nodig is om van te leven).
- <i>Minimumuitkeringen</i>	De Algemene Bijstandswet uitkering is een percentage van het minimumloon.

Voordelen / nadelen voor de overheid van loonstijgingen:

Voordelen:	Doordat de inkomens stijgen, stijgen ook de belastingopbrengsten en belastingopbrengsten zijn inkomsten voor de overheid.
Nadelen:	Loonstijgingen kunnen leiden tot een grotere werkloosheid, waardoor de overheid meer uitkeringen moet betalen. Onder invloed van de loonstijging kunnen ambtenarensalarissen ook stijgen en ook dat zijn uitgaven voor de overheid.

Extra / eigen aantekeningen: