HOOFDSTUK 5

Arbeidsmarkt, loon en werkloosheid

Economie · havo 5



IN DIT HOOFDSTUK LEER JE:

Personen, arbeidsjaren en participatie

Vraag en aanbod van arbeid

Minimumloon, cao en onderhandeling

Hoofdstukoverzicht

Centraal examen · D9, H4, A

Je vergelijkt mensen, banen en arbeidsuren en verklaart waarom vraag naar arbeid kan veranderen. Daarna beoordeel je minimumloon, cao en contracten met gevolgen voor beide partijen. De arbeidsmarktcijfers en bedrijven zijn fictief; de eenheden en definities staan bij iedere bron.

In dit hoofdstuk leer je:

5.1 Personen, arbeidsjaren en participatie

Ik kan arbeidsaanbod, arbeidsvraag, werkloosheid, participatie en p/a-ratio met de juiste noemer en eenheid bepalen.

5.2 Vraag en aanbod van arbeid

Ik kan verklaren hoe veranderingen van arbeidsvraag en arbeidsaanbod uurloon en werkgelegenheid beïnvloeden.

5.3 Minimumloon, cao en onderhandeling

Ik kan de invloed van arbeidsmarktinstituties op loon, arbeidsvraag, arbeidsaanbod en werkloosheid verklaren.

5.4 Arbeidsproductiviteit en loonkosten per product

Ik kan arbeidsproductiviteit en loonkosten per product berekenen en hun effect op de concurrentiepositie verklaren.

5.5 Vaste en flexibele contracten

Ik kan gevolgen van contractvormen voor werkgevers, werknemers, scholing en welvaart afwegen.

5.6 Werkloosheid verklaren

Ik kan frictie, mismatch, bestedingen, loonkosten, uitkeringsprikkels en structurele veranderingen als oorzaken van werkloosheid onderscheiden.

Bron EC05-A · De arbeidsmarkt van Rivierenstad

Fictieve HELDER-oefengegevens · Oorspronkelijke context voor HELDER. Bedragen, personen, instellingen en landen zijn fictief tenzij anders vermeld.

(1) Rivierenstad is een fictieve regio. De cijfers beschrijven één meetmoment. De potentiële beroepsbevolking is in deze oefening de bevolking van 15 tot 75 jaar. Werklozen hebben geen betaald werk, zoeken actief werk en zijn beschikbaar. De beroepsbevolking bestaat uit werkzame personen plus deze werklozen. Wie niet werkt én niet actief beschikbaar zoekt, behoort in deze definitie niet tot de beroepsbevolking.

(2) Werkzame personen tellen ieder één keer mee, ook bij deeltijd. Een arbeidsjaar is één volledige baan gedurende een jaar; twee halve banen vormen samen één arbeidsjaar. Het arbeidsvolume van alle werkzame personen staat omgerekend in arbeidsjaren. Vacatures in de tabel zijn aantallen te vervullen banen voor één persoon. Ga voor de vraag naar arbeid in deze bron uit van personen/banen, niet van arbeidsjaren.

(3) Een onderzoeker berekent bruto arbeidsparticipatie als beroepsbevolking gedeeld door potentiële beroepsbevolking maal 100%. Netto arbeidsparticipatie is werkzame personen gedeeld door potentiële beroepsbevolking maal 100%. Het werkloosheidspercentage heeft de beroepsbevolking als noemer. De p/a-ratio is werkzame personen gedeeld door het arbeidsvolume in arbeidsjaren.

(4) In deze oefencasus heeft iedere werkzame persoon precies één baan. Het aantal werkzame personen is daardoor gelijk aan het aantal bezette banen; vacatures blijven afzonderlijk te vervullen banen voor één persoon. Dat maakt de optelling in dezelfde eenheid voor de arbeidsvraag mogelijk.

Arbeidsmarkt, één meetmoment

Grootheid	Omvang	Eenheid
Potentiële beroepsbevolking	50000	personen
Werkzame beroepsbevolking	30000	personen
Werkloze beroepsbevolking	2000	personen
Niet-beroepsbevolking	18000	personen
Arbeidsvolume werkenden	24000	arbeidsjaren
Openstaande vacatures	1000	banen voor één persoon

Bron EC05-B · Broodfabriek Ovenlijn

Fictieve HELDER-oefengegevens · Oorspronkelijke context voor HELDER. Bedragen, personen, instellingen en landen zijn fictief tenzij anders vermeld.

(1) Broodfabriek Ovenlijn is fictief. De tabel geeft twee kalenderjaren met hetzelfde personeelsvolume. Alle broodproducten zijn onderling vergelijkbaar. Loonkosten omvatten hier brutolonen en werkgeverslasten; het is niet het nettoloon dat werknemers ontvangen. Er zijn geen andere arbeidskosten buiten de tabel.

(2) In jaar 2 gebruikt de fabriek een nieuw planningssysteem. De productie per arbeidsjaar stijgt. Bij vragen over de concurrentiepositie gelden gelijke kwaliteit en gelijke overige kosten. Een lagere loonkost per product geeft een mogelijkheid tot een lagere prijs of een grotere winstmarge, geen automatische garantie op meer verkoop.

Fabriekgegevens per kalenderjaar

Grootheid	Jaar 1	Jaar 2
Productie (broodproducten)	220000	242000
Arbeidsvolume (arbeidsjaren)	10	10
Loonkosten per arbeidsjaar (€ per jaar)	33000	34650

Bron EC05-C · Kansen en instituties

Fictieve HELDER-oefengegevens · Oorspronkelijke context voor HELDER. Bedragen, personen, instellingen en landen zijn fictief tenzij anders vermeld.

(1) In een fictieve arbeidsmarkt voor ongeschoolde logistieke arbeid ligt het concurrerende evenwichtsuurloon lager dan een nieuw wettelijk minimumuurloon. Neem een dalende arbeidsvraaglijn en een stijgende arbeidsaanbodlijn aan. Bedrijven kunnen in deze eenvoudige korte-termijncasus hun techniek nog niet aanpassen. Een cao bevat afspraken tussen werknemersvertegenwoordigers en werkgevers(organisaties) over loon en andere arbeidsvoorwaarden.

(2) Een technische opleiding leidt extra installateurs op die na afronding actief de arbeidsmarkt betreden. Tegelijk willen bedrijven meer warmtepompen installeren omdat de afzet groeit. Onderzoek beide veranderingen eerst afzonderlijk; er zijn geen exacte grootten voor de verschuivingen gegeven.

(3) Een ziekenhuis biedt een vast contract en betaalt een gespecialiseerde opleiding. Een evenementenbureau gebruikt in de zomer flexibele tijdelijke contracten; na het seizoen wordt een deel niet verlengd. Neem geen specifieke juridische ontslagregels aan. Vergelijk in deze bron inkomenszekerheid, aanpassingsruimte en de prikkel tot investeren in vaardigheden.

Bron EC05-D · Zes verhalen over werk zoeken

Fictieve HELDER-oefengegevens · Oorspronkelijke context voor HELDER. Bedragen, personen, instellingen en landen zijn fictief tenzij anders vermeld.

(1) Alle volgende situaties zijn fictief. Farah heeft net haar vorige baan opgezegd en zoekt twee weken naar een nieuwe werkplek in hetzelfde beroep; vacatures zijn beschikbaar. Joost woont in een regio met vacatures voor verpleegkundigen, maar heeft alleen een opleiding die niet op die vacatures aansluit. Een fietsproducent schrapt diensten omdat huishoudens door lagere inkomens minder fietsen kopen.

(2) Een naaiatelier kan klanten bedienen, maar vindt de totale loonkosten bij de toegestane verkoopprijs te hoog en creëert minder banen. Een callcenter verplaatst een deel van het werk naar een ander land; lokale medewerkers missen de vaardigheden voor de nieuwe functies in hun regio. Een machine neemt eenvoudige verpakkingshandelingen over; de vraag naar programmeurs stijgt, terwijl sommige verpakkers nog geen passende scholing hebben.

(3) In een afzonderlijke beleidscasus ontvangt een werkzoekende een relatief hoge uitkering en houdt hij bij een laag betaald aanbod, na verlies van een deel van de uitkering en extra reiskosten, weinig extra besteedbaar inkomen over. Dat kan de prikkel om dit aanbod te aanvaarden verminderen. Deze prikkel is niet het bewijs dat iedere werkloze vrijwillig zonder baan zit: vacatures, gezondheid, zorg, vaardigheden en regio verschillen.

(4) Internationale vrijhandel kan exportkansen en banen in concurrerende sectoren vergroten, maar kan ook banen in minder concurrerende sectoren doen verdwijnen. De gevolgen voor het totaal en voor afzonderlijke werknemers hoeven niet gelijk te zijn. Bij verklaringen vermeld je of het probleem vooral tijdelijk zoeken, te weinig bestedingen of een structurele aansluiting van arbeid is.

Wat weet je nog?

Haal de basis op. Noteer je antwoord in een schrift of in het digitale oefenboek. De verwijzing bij de vraag vertelt welke tekst je nodig hebt.

V1 Een bedrijf heeft 8 personen die ieder een halve baan werken. Bereken hoeveel arbeidsjaren dit zijn.

2 punten

V2 Welke groep hoort in deze meetdefinitie bij de beroepsbevolking?

2 punten

A. Alle inwoners, ook kinderen.

B. Werkenden en actief zoekende beschikbare werklozen.

C. Alleen personen met een vaste voltijdbaan.

D. Alleen personen zonder werk, ongeacht of zij zoeken.

V3 Wie vraagt arbeid en wie biedt arbeid aan op de arbeidsmarkt?

2 punten

V4 Wat is het verschil tussen een bruto loon en totale loonkosten voor een werkgever?

2 punten

V5 De productie stijgt van 100 naar 110 producten bij hetzelfde aantal arbeidsuren. Met hoeveel procent stijgt de productie per uur?

2 punten

V6 Waarom kan een daling van de vraag naar producten gevolgen hebben voor de vraag naar werknemers?

2 punten

5.1 Personen, arbeidsjaren en participatie

Leerdoel

Ik kan arbeidsaanbod, arbeidsvraag, werkloosheid, participatie en p/a-ratio met de juiste noemer en eenheid bepalen.

Theorie

Personen, arbeidsjaren en participatie

Het arbeidsaanbod is de beroepsbevolking: werkzame personen plus werklozen die in de gebruikte meetdefinitie actief zoeken en beschikbaar zijn. Arbeidsvraag is de werkgelegenheid plus openstaande vacatures. Houd de eenheden gelijk. Je kunt een baan voor een persoon niet zonder omrekening optellen bij een arbeidsjaar, want iemand kan minder dan voltijd werken.

Werkloosheidspercentage = werkloze beroepsbevolking / totale beroepsbevolking × 100%. Bruto arbeidsparticipatie = beroepsbevolking / potentiële beroepsbevolking × 100%. Netto arbeidsparticipatie = werkzame beroepsbevolking / potentiële beroepsbevolking × 100%. Deze drie percentages beantwoorden verschillende vragen. Gebruik de leeftijdsgrens die de bron expliciet geeft; verander de noemer niet tijdens de berekening.

De p/a-ratio is het aantal werkzame personen gedeeld door het arbeidsvolume in arbeidsjaren. Een ratio groter dan 1 betekent dat gemiddeld meer dan één persoon nodig is voor één voltijdbaan-equivalent. Meer deeltijd bij gelijk aantal personen verlaagt het arbeidsvolume en vergroot deze ratio. De p/a-ratio is een verhouding, geen werkloosheidspercentage en geen telling van vacatures.

Een percentagepunt is het verschil tussen twee percentages; een procentuele verandering deelt dat verschil door het oorspronkelijke percentage. Een stijging van 60% naar 64% is 4 procentpunt en ongeveer 6,7% relatief. Voor de vraag naar de ontwikkeling van participatie moet je daarom benoemen welke vergelijking wordt gevraagd. Ook een stijging van de beroepsbevolking hoeft werkgelegenheid niet automatisch evenveel te vergroten.

Onthoud: Schrijf vóór rekenen de grootheid, de noemer en de eenheid. Tel personen en arbeidsjaren nooit zonder omrekening bij elkaar op.

Zie Voorbeeld 5.1 (p. 26).

1 Bereken op basis van A de beroepsbevolking en de arbeidsvraag, beide in personen/banen.

Bron: EC05-A · 2 punten

Hulp: Arbeidsaanbod beschrijft mensen die willen werken; arbeidsvraag beschrijft bezette en nog te vullen banen.

2 Bereken het werkloosheidspercentage in A. Geef de uitkomst op twee decimalen.

Bron: EC05-A · 2 punten

Hulp: Vraag je af welk deel van de mensen die werken of actief werk zoeken geen werk heeft.

3 Bereken bruto en netto arbeidsparticipatie in A en geef het verschil in procentpunten.

Bron: EC05-A · 3 punten

4 Bereken de p/a-ratio in A en leg de uitkomst in woorden uit.

Bron: EC05-A · 2 punten

5 Werkenden in A gaan samen minder uren werken, terwijl het aantal werkzame personen gelijk blijft. Welke verandering volgt?

Bron: EC05-A · 2 punten

A. De p/a-ratio daalt altijd tot 1.

B. Het aantal personen daalt per definitie evenveel als hun arbeidsuren.

C. De beroepsbevolking wordt gelijk aan het aantal vacatures.

D. Het aantal arbeidsjaren daalt en de p/a-ratio stijgt.

6 Een fictieve regio heeft 18.000 werkenden en 2.000 actief zoekende werklozen. Een nieuwsbericht deelt het aantal werklozen door 18.000 en noemt dat het werkloosheidspercentage. Corrigeer de noemer en bereken het juiste percentage.

3 punten

5.2 Vraag en aanbod van arbeid

Leerdoel

Ik kan verklaren hoe veranderingen van arbeidsvraag en arbeidsaanbod uurloon en werkgelegenheid beïnvloeden.

Theorie

Vraag en aanbod van arbeid

Werkgevers vragen arbeid omdat zij goederen of diensten willen produceren. Die vraag is afgeleid van productvraag: meer bestellingen kunnen de vraag naar arbeid vergroten, terwijl een daling van afzet de vraag kan verkleinen. Bij een gegeven productiviteit zijn voor extra productie meer uren nodig. Technologie kan tegelijk de benodigde arbeid per product veranderen; volg daarom de voorwaarden van de bron.

Mensen bieden arbeid aan op grond van loon, vrije tijd, opleiding, zorg en andere omstandigheden. Extra mensen die actief willen werken verschuiven het arbeidsaanbod naar rechts. Als bij een stijgend uurloon bestaande aanbieders meer arbeid aanbieden, is dat in het eenvoudige model een beweging langs de aanbodlijn, geen nieuwe lijn. Een verandering van aantallen aanbieders bij hetzelfde loon is wél een verschuiving.

In een eenvoudig competitief arbeidsmarktmodel kruisen een dalende vraaglijn en een stijgende aanbodlijn elkaar. Een grotere arbeidsvraag bij gelijk aanbod vergroot dan het evenwichtsuurloon en de verhandelde hoeveelheid arbeid. Een groter arbeidsaanbod bij gelijke vraag verlaagt het evenwichtsuurloon en vergroot de hoeveelheid. Dit is een modelredenering; minimumloon, cao’s, verschillen in vaardigheden en zoekproblemen kunnen de feitelijke aanpassing beperken.

Als vraag en aanbod tegelijk veranderen, moet je de effecten combineren. Bij een toename van beide is een grotere evenwichtshoeveelheid aannemelijk in het gewone model, maar de loonrichting hangt van de relatieve verschuivingen af. Zonder groottegegevens kun je dan geen zeker hoger of lager loon claimen. Noem altijd wat je constant houdt en geef een oorzaak-gevolgketen die eindigt bij de gevraagde grootheid.

Onthoud: Arbeidsvraag komt van werkgevers, arbeidsaanbod van mensen. Een gezamenlijke verschuiving maakt niet elke uitkomst zeker.

Zie Voorbeeld 5.2 (p. 27).

1 Neem alleen de groei van warmtepompbestellingen in C. Verklaar het effect op de arbeidsvraag naar installateurs en op het evenwichtsuurloon bij gelijk arbeidsaanbod.

Bron: EC05-C · 2 punten

Hulp: Begin bij de productmarkt en ga via productie naar benodigde arbeid.

2 Neem alleen de extra afgestudeerde installateurs in C. Verklaar wat met arbeidsaanbod, evenwichtsuurloon en hoeveelheid gebeurt bij gelijkblijvende vraag.

Bron: EC05-C · 2 punten

Hulp: Een extra werkzoekende is een aanbieder van arbeid. Houd de werkgeversvraag vast.

3 Beide ontwikkelingen in C vinden plaats. Een leerling voorspelt zeker een hoger uurloon. Waarom is dat te stellig?

Bron: EC05-C · 2 punten

4 Een werknemer biedt na een hoger uurloon meer uren aan; het aantal personen dat wil werken en hun overige voorkeuren veranderen niet. Welke grafische beschrijving past in het gewone model?

2 punten

A. Een beweging langs de aanbodlijn door een hoger loon.

B. Een verschuiving van de arbeidsvraaglijn doordat de werknemer meer uren wil.

C. Een daling van de beroepsbevolking omdat het loon hoger wordt.

D. Een verschuiving van de aanbodlijn uitsluitend doordat de arbeidsprijs zelf verandert.

5 Een bedrijf automatiseert één taak en krijgt tegelijk meer orders. Waarom kun je zonder gegevens niet zeggen of het meer personeel nodig heeft?

3 punten

6 Een fictieve horecaregio heeft een dalende arbeidsvraaglijn en stijgende arbeidsaanbodlijn. Studenten verlaten de regio, terwijl het aantal restaurantbestellingen gelijk blijft. Beschrijf het effect op het evenwicht en noem één reden waarom restaurants niet meteen alle problemen met een hoger loon oplossen.

3 punten

5.3 Minimumloon, cao en onderhandeling

Leerdoel

Ik kan de invloed van arbeidsmarktinstituties op loon, arbeidsvraag, arbeidsaanbod en werkloosheid verklaren.

Theorie

Minimumloon, cao en onderhandeling

Een wettelijk minimumloon legt een ondergrens aan het loon. In het eenvoudige concurrerende model heeft een ondergrens boven het evenwichtsloon effect: bij dat hogere loon willen werkgevers minder arbeid afnemen en willen meer mensen arbeid aanbieden. Het verschil kan onvrijwillige werkloosheid geven. Een grens onder het bestaande loon bindt in dit model niet. Deze modeluitkomst is geen universele beschrijving van ieder daadwerkelijk minimumloonbeleid.

Vakbonden vertegenwoordigen werknemers bij loon en arbeidsvoorwaarden; werkgeversorganisaties vertegenwoordigen werkgevers. Een cao legt gezamenlijk afgesproken voorwaarden vast, zoals loon, werktijden en scholing. Collectief onderhandelen kan de positie van individuele werknemers versterken en voorspelbaarheid geven, maar een afgesproken loonniveau kan ook de kosten en de gevraagde hoeveelheid arbeid beïnvloeden.

Als loonkosten stijgen zonder hogere arbeidsproductiviteit of een hogere verkoopopbrengst, worden producten duurder om te maken. Een werkgever kan minder personeel willen inzetten, techniek aanpassen of de prijs verhogen. Als productiviteit even snel of sneller stijgt, hoeft het loonkostennadeel per product niet toe te nemen. Kijk dus verder dan het nominale uurloon en leg de verbinding met kosten en afzet.

Arbeidsmarktinstituties dienen ook doelen zoals inkomenszekerheid, veilige omstandigheden en scholing. Beoordeel een maatregel daarom met meer dan één uitkomst. In een modelvraag maak je expliciet welke vraag- en aanbodvoorwaarden gelden; in een afwegingsvraag benoem je voordelen, nadelen en relevante onzekerheid. Verwissel hoger loon voor werknemers die hun baan behouden niet met een gegarandeerd hoger inkomen voor ieder arbeidsaanbieder.

Onthoud: Een bindende loonvloer kan in het competitieve model een arbeidsaanbodoverschot geven; beoordeel daarnaast zekerheid, scholing en productiviteit.

Zie Voorbeeld 5.3 (p. 28).

1 Leg in de eenvoudige markt van C uit waarom het nieuwe minimumloon werkloosheid kan veroorzaken.

Bron: EC05-C · 3 punten

Hulp: Vergelijk eerst de loonvloer met het evenwicht. Volg daarna vraag en aanbod afzonderlijk.

2 Noem één functie van een vakbond en één functie van een werkgeversorganisatie bij een cao.

Bron: EC05-C · 2 punten

Hulp: Benoem de vertegenwoordigde partij en waarover die partij afspraken maakt.

3 Een nieuwe minimumloongrens ligt lager dan het bestaande concurrerende loon. Welke directe modeluitkomst is juist?

2 punten

A. Alle werknemers krijgen automatisch het lagere minimumloon.

B. De arbeidsvraag wordt zeker nul.

C. De grens is niet bindend en het bestaande evenwicht kan blijven gelden.

D. Er ontstaat altijd werkloosheid omdat ieder minimumloon hoger dan het evenwicht is.

4 Een cao verhoogt de loonkosten met 5%. Arbeidsproductiviteit stijgt ook met 5%. Leg zonder nieuw cijferrekenen uit waarom de loonkosten per product niet hoeven te stijgen.

2 punten

5 De cao in een sector bevat betaalde scholing naast een hoger loon. Geef één mogelijk voordeel voor werknemers en één voor werkgevers.

2 punten

6 Een fictieve schoonmaaksector verhoogt het minimumloon; de productiviteit en productprijzen blijven op korte termijn gelijk. Een politicus zegt dat elke aanbieder zeker méér besteedbaar inkomen krijgt. Geef een economische tegenwerping die zowel baanbehoud als arbeidsvraag benoemt.

3 punten

5.4 Arbeidsproductiviteit en loonkosten per product

Leerdoel

Ik kan arbeidsproductiviteit en loonkosten per product berekenen en hun effect op de concurrentiepositie verklaren.

Theorie

Arbeidsproductiviteit en loonkosten per product

Arbeidsproductiviteit is de productie per eenheid arbeid. Kies een heldere eenheid, bijvoorbeeld broodproducten per arbeidsjaar of euro toegevoegde waarde per gewerkt uur. Productiviteit = productie / arbeidsinzet. Een grotere totale productie is geen bewijs van hogere productiviteit als daarvoor evenredig meer arbeid nodig is. Je vergelijkt daarom steeds dezelfde productie- en arbeidsdefinities.

Loonkosten per product = totale loonkosten / aantal producten. Je kunt ook loonkosten per arbeidsjaar delen door productie per arbeidsjaar, mits de perioden en personeelsgroepen gelijk zijn. Loonkosten omvatten in een bron vaak meer dan het nettoloon: werkgeverslasten tellen dan mee. Voeg geen kosten toe die volgens de bron al in het totaal zitten.

Bij procentuele veranderingen kun je met indices rekenen: index loonkosten per product = index loonkosten per arbeidseenheid / index arbeidsproductiviteit × 100. Met groeifactoren geldt dezelfde verhouding. Een loonstijging van 5% en productiviteitsstijging van 10% geeft dus factor 1,05/1,10; eenvoudig 5 min 10 gebruiken is slechts een benadering en niet de exacte verandering.

Lagere loonkosten per product kunnen bij gelijke kwaliteit en overige kosten ruimte geven voor een lagere verkoopprijs of hogere marge. Een aantrekkelijkere prijs kan de concurrentiepositie versterken en afzet ondersteunen. Meer werkgelegenheid is niet gegarandeerd: productiviteit verlaagt de arbeid per product, terwijl extra afzet juist meer arbeid kan vragen. Volg beide effecten voordat je een personeelsconclusie trekt.

Onthoud: Vergelijk kosten per product, niet alleen loon per werknemer. Gebruik dezelfde perioden en deel de groeifactoren.

Zie Voorbeeld 5.4 (p. 29).

1 Bereken de arbeidsproductiviteit van Ovenlijn in beide jaren en de procentuele stijging.

Bron: EC05-B · 2 punten

Hulp: Deel productie door arbeidsjaren. Gebruik voor groei de oorspronkelijke productiviteit als noemer.

2 Bereken de loonkosten per broodproduct in beide jaren. Rond af op drie decimalen en verklaar de richting.

Bron: EC05-B · 3 punten

Hulp: Maak eerst de totale loonkosten of deel loonkosten per arbeidsjaar door productie per arbeidsjaar.

3 Gebruik B om de procentuele verandering van loonkosten per product exact met groeifactoren te bepalen. Rond het procent af op één decimaal.

Bron: EC05-B · 2 punten

4 Ovenlijn verlaagt door de lagere loonkosten per product zijn prijs; kwaliteit en overige kosten blijven gelijk. Geef een mogelijke keten naar zijn concurrentiepositie en één onzekerheid.

Bron: EC05-B · 2 punten

5 Een tweede fabriek verdubbelt haar productie én haar arbeidsjaren. Wat gebeurt er met de arbeidsproductiviteit?

2 punten

A. Zij blijft gelijk omdat teller en noemer dezelfde groeifactor hebben.

B. Zij verdubbelt omdat de totale productie verdubbelt.

C. Zij halveert omdat de arbeidsjaren verdubbelen.

D. Zij wordt nul omdat er meer werknemers zijn.

6 Een fictieve fietsenbouwer verhoogt loonkosten per arbeidsuur met 8% en productie per arbeidsuur met 4%. Bereken de verandering van loonkosten per fiets op één decimaal en leg uit welk prijsrisico volgt bij gelijke overige kosten.

3 punten

5.5 Vaste en flexibele contracten

Leerdoel

Ik kan gevolgen van contractvormen voor werkgevers, werknemers, scholing en welvaart afwegen.

Theorie

Vaste en flexibele contracten

Een vast contract geeft doorgaans meer continuïteit in de arbeidsrelatie; een flexibel contract maakt de inzet of duur sterker afhankelijk van omstandigheden. In een economische casus vergelijk je afspraken over uren, looptijd en inkomen die de bron werkelijk noemt. Neem geen juridische ontslagregeling of specifieke cao-bepaling aan als die niet gegeven is. Vast en flexibel zijn geen synoniemen voor goed en slecht.

Voor werkgevers kan flexibele inzet helpen om arbeid aan te passen aan wisselende vraag. Zo beperken zij loonkosten wanneer orders wegvallen. Voor werknemers kan flexibiliteit passen bij studie of voorkeuren, maar wisselende uren en beëindiging kunnen inkomensonzekerheid veroorzaken. Die onzekerheid kan lenen, plannen van uitgaven of het nemen van een woningbesluit bemoeilijken.

Een langere verwachte samenwerking kan beide partijen stimuleren om in specifieke vaardigheden te investeren. De werkgever verwacht langer van scholing te profiteren; de werknemer ziet meer kans op een stabiele loopbaan. Korte onzekere relaties kunnen die prikkel verzwakken, vooral wanneer kennis niet makkelijk elders bruikbaar is. Flexibele medewerkers kunnen wel scholing krijgen, dus formuleer het als een prikkel onder omstandigheden, geen absolute regel.

Welvaart omvat inkomen én aspecten zoals zekerheid, vrije tijd, mogelijkheden en arbeidsomstandigheden. Een werkgever kan voordeel van flexibel aanpassen hebben terwijl een werknemer inkomensrisico draagt. Een afweging vraagt daarom minimaal één gevolg per partij en de relevante bronvoorwaarde. Een gelijk uurloon garandeert geen gelijk maandinkomen als het aantal uren verschilt.

Onthoud: Vergelijk per partij inkomen, aanpassingsruimte en investeringsprikkels; scheid uurloon van maandinkomen en zekerheid.

Zie Voorbeeld 5.5 (p. 30).

1 Noem bij het ziekenhuis uit C één reden waarom het vaste contract de prikkel tot gespecialiseerde scholing kan versterken.

Bron: EC05-C · 2 punten

Hulp: Wie betaalt de opleiding en gedurende hoeveel tijd verwacht die partij het voordeel te ontvangen?

2 Geef bij het evenementenbureau in C één voordeel voor de werkgever en één risico voor een flexibele werknemer.

Bron: EC05-C · 2 punten

Hulp: Het seizoenseinde kan voor beide partijen een ander gevolg hebben.

3 Een vaste en een flexibele werknemer krijgen hetzelfde uurloon. Waarom kan hun maandinkomen toch verschillen?

2 punten

4 Waarom is de uitspraak flexibele werknemers volgen nooit scholing economisch te absoluut?

2 punten

5 Welke afweging past bij de betekenis van welvaart in een contractkeuze?

2 punten

A. Alleen het uurloon telt; onzekerheid is geen economisch gevolg.

B. Een flexibel contract verhoogt per definitie de welvaart van iedereen.

C. Loon, zekerheid, tijd en mogelijkheden kunnen voor partijen verschillend wegen.

D. Een vast contract maakt het risico voor een werkgever altijd nul.

6 Een fictieve student wil alleen in vakanties werken; een broodverdeler heeft precies dan een drukke periode. Leg uit waarom een flexibel contract hier voor beide partijen gunstig kan zijn en noem een voorwaarde voor die conclusie.

3 punten

5.6 Werkloosheid verklaren

Leerdoel

Ik kan frictie, mismatch, bestedingen, loonkosten, uitkeringsprikkels en structurele veranderingen als oorzaken van werkloosheid onderscheiden.

Theorie

Werkloosheid verklaren

Frictiewerkloosheid ontstaat doordat zoeken, selecteren en overstappen tijd kosten, ook als banen beschikbaar zijn. Bij een mismatch sluiten opleiding, vaardigheden of regio van werkzoekenden niet aan op de beschikbare arbeidsvraag. Dat kan langduriger zijn en vraagt bijvoorbeeld scholing, mobiliteit of betere aansluiting. Het bestaan van vacatures sluit werkloosheid daarom niet uit.

Conjuncturele werkloosheid hangt samen met te weinig bestedingen. Als huishoudens, bedrijven of buitenlandse klanten minder producten kopen, verlagen bedrijven productie en arbeidsvraag. Bij herstel van de productvraag kan die werkloosheid afnemen. Structurele oorzaken zitten meer in de inrichting van productie en arbeidsmarkt, zoals vaardigheden, technologie, locatie of loonkosten; meer algemene bestedingen lossen een mismatch niet vanzelf op.

Te hoge loonkosten ten opzichte van de productieopbrengst kunnen banen onrendabel maken. Een minimumloon of cao kan in een gegeven model daaraan bijdragen, maar je moet ook productiviteit en prijs kunnen beoordelen. Hoogte en voorwaarden van uitkeringen kunnen het extra besteedbare inkomen bij werkhervatting beïnvloeden. Als werken weinig extra oplevert kan de zoek- of aanvaardingsprikkel verzwakken; dat verklaart niet automatisch elke werkloosheid.

Vrijhandel, technologie en outsourcing veranderen welke taken in een regio worden gevraagd. Exportkansen kunnen banen creëren terwijl importconcurrentie of verplaatsing elders banen kost. Technologie vervangt sommige handelingen en vergroot andere arbeidsvraag. Er is overgangs- of mismatchwerkloosheid mogelijk als mensen niet meteen naar nieuwe functies kunnen. Vermijd daarom zowel de claim dat elke innovatie totale werkgelegenheid verlaagt als de claim dat niemand er nadeel van heeft.

Onthoud: Start bij de directe oorzaak, verbind die met vraag of aansluiting van arbeid en kies daarna een passende oplossing; vacatures en werkloosheid kunnen naast elkaar bestaan.

Zie Voorbeeld 5.6 (p. 31).

1 Vergelijk Farah en Joost in D. Benoem de meest passende verklaring en geef het relevante brongegeven.

Bron: EC05-D · 2 punten

Hulp: Het verschil is tijdelijk vinden tegenover niet passen bij de eisen van de banen.

2 Leg uit waarom de geschrapte fietsproductiediensten in D bij conjuncturele werkloosheid passen.

Bron: EC05-D · 2 punten

Hulp: Schrijf de keten van inkomen via fietsenverkoop naar personeel.

3 Geef bij het callcenter in D een oorzaak van lokale werkloosheid en een reden waarom scholing passend kan zijn.

Bron: EC05-D · 2 punten

4 Gebruik de uitkeringscasus in D. Verklaar een mogelijke prikkel tot minder snelle aanvaarding van werk en geef een grens aan die verklaring.

Bron: EC05-D · 2 punten

5 Welke uitspraak over vrijhandel en technologie sluit aan bij D?

Bron: EC05-D · 2 punten

A. Ze verminderen altijd het totale aantal banen in ieder land.

B. Sommige functies verdwijnen en andere ontstaan; werknemers sluiten niet altijd direct aan.

C. Ze garanderen dat iedere werknemer meteen een hoger loon krijgt.

D. Ze hebben alleen invloed op prijzen en nooit op de arbeidsvraag.

6 Een fictieve regio telt veel werkloze magazijnmedewerkers en veel openstaande vacatures voor zorgspecialisten. Een bestuurder wil alleen de totale consumentenbestedingen stimuleren. Beoordeel of dat het arbeidsmarktprobleem zeker oplost en geef één gerichte aanvulling.

3 punten

Test jezelf · 5

Werk zonder hints of antwoordmodellen. Gebruik alleen de nieuwe toetsbronnen die bij de vragen staan. Richttijd: 50 minuten. De toets telt 28 punten. Noteer bij berekeningen formule, invulling en eenheid; leg bij verklaringen de oorzaak-gevolgstappen uit. Een gewone rekenmachine mag. De modellen staan apart in het antwoordenboek.

Gebruik de antwoorden pas na het maken. Beoordeel open antwoorden met de criteria; een goede formulering kan verschillen van het model.

Bron EC05-T · Toets: havenregio Kreekmond

Fictieve HELDER-oefengegevens · Oorspronkelijke context voor HELDER. Bedragen, personen, instellingen en landen zijn fictief tenzij anders vermeld.

(1) Kreekmond is een fictieve regio met de meetdefinities uit dit hoofdstuk: werklozen zoeken actief en zijn beschikbaar. De potentiële beroepsbevolking is de bevolking van 15 tot 75 jaar. De tabel geeft één meetmoment. Vacatures zijn banen voor één persoon; de arbeidsvraag wordt hier in personen/banen uitgedrukt.

(2) Een handelsbedrijf in Kreekmond ziet buitenlandse bestellingen dalen en laat minder ploegendiensten draaien. Tegelijk betreden extra afgestudeerden actief de arbeidsmarkt. Voor een korte-termijnanalyse geldt een dalende arbeidsvraaglijn en een stijgende arbeidsaanbodlijn. Een nieuwe cao verhoogt de loonkosten zonder gelijktijdige productiviteitsstijging. De oude marktprijs ligt onder het nieuwe cao-uurloon.

(3) In deze oefencasus heeft iedere werkzame persoon precies één baan. Het aantal werkzame personen is daardoor gelijk aan het aantal bezette banen; vacatures blijven afzonderlijk te vervullen banen voor één persoon. Dat maakt de optelling in dezelfde eenheid voor de arbeidsvraag mogelijk.

Arbeidsmarkt Kreekmond

Grootheid	Omvang	Eenheid
Potentiële beroepsbevolking	80000	personen
Werkzame beroepsbevolking	48000	personen
Werkloze beroepsbevolking	4000	personen
Arbeidsvolume werkenden	36000	arbeidsjaren
Openstaande vacatures	2000	banen voor één persoon

Bron EC05-U · Toets: kabelmaker en contracten

Fictieve HELDER-oefengegevens · Oorspronkelijke context voor HELDER. Bedragen, personen, instellingen en landen zijn fictief tenzij anders vermeld.

(1) Kabelmaker Lint is fictief. Zijn producten en overige kosten zijn in beide jaren gelijkwaardig. Loonkosten omvatten alle brutolonen en werkgeverslasten. Gebruik de tabel voor de rekenvragen.

(2) Een werknemer kiest tussen een vast contract met vaste maanduren en een flexibel contract met wisselende uren. Bij beide is het uurloon gelijk. Het bedrijf heeft onzekere bestellingen en wil specialistische scholing financieren. Beoordeel voordelen en nadelen voor beide partijen, zonder juridische voorwaarden te veronderstellen.

(3) In dezelfde regio zoekt een pas afgestudeerde twee weken naar een passende eerste baan, terwijl vacatures bestaan. Een andere werkzoekende mist de opleiding voor de beschikbare banen. Een fabriek sluit een afdeling nadat een nieuwe machine het werk heeft overgenomen; elders komen banen voor monteurs bij. Een beleidsonderzoek meldt dat een deel van de werkzoekenden weinig extra besteedbaar inkomen overhoudt bij werkhervatting door uitkeringsverlies en reiskosten.

Kabelmaker per kalenderjaar

Grootheid	Jaar A	Jaar B
Productie (meters kabel)	300000	336000
Arbeidsvolume (arbeidsjaren)	12	12
Loonkosten per arbeidsjaar (€ per jaar)	37500	39375

Vragen

1 Bereken voor T de beroepsbevolking, arbeidsvraag en het werkloosheidspercentage. Rond het percentage af op twee decimalen.

Bron: EC05-T · 2 punten

2 Bereken in T bruto participatie en p/a-ratio. Leg de eenheid van p/a uit.

Bron: EC05-T · 3 punten

3 Neem in T alleen de daling van buitenlandse bestellingen. Geef de keten naar arbeidsvraag en evenwichtsloon bij gelijk aanbod.

Bron: EC05-T · 2 punten

4 Neem tegelijk de dalende bestellingen en extra afgestudeerden uit T. Is de richting van het evenwichtsloon in het gewone model zeker? Verklaar.

Bron: EC05-T · 2 punten

5 Waarom kan het nieuwe cao-uurloon uit T een arbeidsaanbodoverschot veroorzaken in de gegeven korte-termijnmarkt?

Bron: EC05-T · 2 punten

6 Een cao bevat naast loon ook scholingsafspraken. Leg uit hoe scholing het loonkosteneffect per product kan beperken.

2 punten

7 Bereken met U arbeidsproductiviteit en loonkosten per meter in beide jaren. Rond kosten af op drie decimalen.

Bron: EC05-U · 2 punten

8 Bereken op basis van U de procentuele verandering van loonkosten per meter op één decimaal en verklaar een mogelijk concurrentie-effect.

Bron: EC05-U · 3 punten

9 Weeg de contracten in U af: geef een voordeel van flexibiliteit voor het bedrijf en een voordeel van vaste uren voor de werknemer.

Bron: EC05-U · 2 punten

10 Leg uit waarom hetzelfde uurloon in U niet bewijst dat beide contracten dezelfde welvaart geven.

Bron: EC05-U · 2 punten

11 Classificeer bij U de pas afgestudeerde die kort zoekt en de werkzoekende die de opleiding mist. Benoem ook een passende aanpak voor de tweede.

Bron: EC05-U · 3 punten

12 Leg bij U uit waarom nieuwe technologie en een kleine netto opbrengst van werkhervatting via verschillende routes werkloosheid kunnen beïnvloeden. Waarom volgt er geen bewijs dat alle werkloosheid vrijwillig is?

Bron: EC05-U · 3 punten

Terugkijken op je leerdoelen

Lees elk leerdoel terug. Noteer: zelfstandig gelukt, nog hulp nodig of opnieuw oefenen. Geef steeds een vraagnummer als bewijs.

5.1 - Ik kan arbeidsaanbod, arbeidsvraag, werkloosheid, participatie en p/a-ratio met de juiste noemer en eenheid bepalen.

5.2 - Ik kan verklaren hoe veranderingen van arbeidsvraag en arbeidsaanbod uurloon en werkgelegenheid beïnvloeden.

5.3 - Ik kan de invloed van arbeidsmarktinstituties op loon, arbeidsvraag, arbeidsaanbod en werkloosheid verklaren.

5.4 - Ik kan arbeidsproductiviteit en loonkosten per product berekenen en hun effect op de concurrentiepositie verklaren.

5.5 - Ik kan gevolgen van contractvormen voor werkgevers, werknemers, scholing en welvaart afwegen.

5.6 - Ik kan frictie, mismatch, bestedingen, loonkosten, uitkeringsprikkels en structurele veranderingen als oorzaken van werkloosheid onderscheiden.

Herbereken één percentage en één p/a-ratio; schrijf boven elke noemer welke groep of arbeidseenheid die voorstelt.

Controleer een kostenvergelijking met zowel directe bedragen als de verhouding van groeifactoren.

Kies één werkloosheidscasus en verbind de directe oorzaak met een gerichte oplossing; benoem waarom een andere oplossing niet automatisch werkt.

Voorbeeld 5.1

Bereken de p/a-ratio en onderscheid die van het werkloosheidspercentage.

Bron: EC05-A

1. Vraag begrijpen

Bereken de p/a-ratio en onderscheid die van het werkloosheidspercentage.

2. Gegevens selecteren

30.000 werkzame personen; 24.000 arbeidsjaren; 2.000 werklozen.

3. Aanpak kiezen

p/a vergelijkt personen met voltijdbaan-equivalenten. Werkloosheid vergelijkt werklozen met de beroepsbevolking.

4. Uitwerken

p/a = 30.000/24.000 = 1,25 persoon per arbeidsjaar. Werkloosheid = 2.000/32.000 × 100% = 6,25%.

5. Controleren

De twee uitkomsten hebben verschillende noemers en betekenissen; 1,25 is geen percentage werkloosheid.

Antwoord

p/a is 1,25 persoon per arbeidsjaar; werkloosheid is 6,25% van de beroepsbevolking.

Voorbeeld 5.2

Verklaar waarom extra installateurs bij gelijkblijvende werkgeversvraag het evenwichtsloon kunnen verlagen.

Bron: EC05-C

1. Vraag begrijpen

Verklaar waarom extra installateurs bij gelijkblijvende werkgeversvraag het evenwichtsloon kunnen verlagen.

2. Gegevens selecteren

Alleen extra afgestudeerden betreden de markt; de vraaglijn verandert in deze vraag niet.

3. Aanpak kiezen

Meer aanbieders bij elk loon betekent aanbod rechts, niet een verandering van de vraag.

4. Uitwerken

Bij het oude loon bieden meer mensen arbeid dan werkgevers willen gebruiken. Concurrentie om banen kan het loon verlagen tot een nieuw evenwicht met meer werkgelegenheid.

5. Controleren

Zet werknemers niet aan de vraagkant. Benoem dat de eenvoudige competitieve modelvoorwaarden gelden.

Antwoord

Het aanbod verschuift rechts; bij gelijkblijvende dalende vraag ontstaat een lager loon en meer verhandelde arbeid.

Voorbeeld 5.3

Geef de oorzaak-gevolgketen van een bindend minimumloon in het gegeven competitieve model.

Bron: EC05-C

1. Vraag begrijpen

Geef de oorzaak-gevolgketen van een bindend minimumloon in het gegeven competitieve model.

2. Gegevens selecteren

De vloer ligt boven evenwicht; arbeidsvraag daalt met loon en aanbod stijgt met loon.

3. Aanpak kiezen

Een loonvloer verhindert de daling terug naar het marktevenwicht.

4. Uitwerken

Bij de vloer vragen werkgevers minder arbeid; meer aanbieders willen werken. Omdat het loon niet mag dalen tot het evenwicht, kan het aanbodoverschot voortbestaan als werkloosheid.

5. Controleren

De conclusie geldt voor deze eenvoudige voorwaarden; doe geen uitspraak dat iedere echte minimumloonverhoging exact dit effect heeft.

Antwoord

Een bindende vloer vergroot het gewenste arbeidsaanbod en verkleint de arbeidsvraag; hun verschil kan onvrijwillige werkloosheid zijn.

Voorbeeld 5.4

Controleer of een hoger loon per arbeidsjaar automatisch hogere loonkosten per product betekent.

Bron: EC05-B

1. Vraag begrijpen

Controleer of een hoger loon per arbeidsjaar automatisch hogere loonkosten per product betekent.

2. Gegevens selecteren

Loonkosten per arbeidsjaar groeien 5%; productiviteit groeit 10%.

3. Aanpak kiezen

De kosten per product volgen de verhouding loon per arbeidseenheid tot productie per arbeidseenheid.

4. Uitwerken

1,05/1,10 = 0,954545...; dat is een daling van ongeveer 4,5%. Direct rekenen geeft € 1,500 naar € 1,432 per broodproduct.

5. Controleren

Een hoger loon is samen met hogere productiviteit te beoordelen. Houd meer decimalen aan tot het eind.

Antwoord

Nee: de productiviteit stijgt sterker; de loonkosten per product dalen met ongeveer 4,5%.

Voorbeeld 5.5

Verklaar waarom een vast contract een opleidingsinvestering kan ondersteunen.

Bron: EC05-C

1. Vraag begrijpen

Verklaar waarom een vast contract een opleidingsinvestering kan ondersteunen.

2. Gegevens selecteren

Het ziekenhuis betaalt gespecialiseerde scholing en verwacht een blijvende samenwerking.

3. Aanpak kiezen

Een investering is aantrekkelijker als de investeerder de toekomstige baten lang genoeg kan ontvangen.

4. Uitwerken

De werknemer kan de vaardigheden over meerdere jaren inzetten. Het ziekenhuis verwacht langer van betere productie/kwaliteit te profiteren en kan daardoor de kosten gemakkelijker terugverdienen.

5. Controleren

Een vast contract garandeert geen opbrengst; het verandert de verwachte duur en prikkel.

Antwoord

Een langere verwachte relatie vergroot de tijd om scholingsbaten te ontvangen en kan de investeringsprikkel versterken.

Voorbeeld 5.6

Leg uit waarom vacatures en werkloosheid tegelijk kunnen bestaan bij Joost.

Bron: EC05-D

1. Vraag begrijpen

Leg uit waarom vacatures en werkloosheid tegelijk kunnen bestaan bij Joost.

2. Gegevens selecteren

Er zijn verpleegkundige vacatures; Joost mist de passende opleiding.

3. Aanpak kiezen

Een arbeidsmarkt is geen markt voor één homogeen goed: vaardigheden en regio moeten aansluiten.

4. Uitwerken

Werkgevers kunnen de vacatures niet met Joost invullen zolang hij de benodigde kwalificaties mist. Joost blijft werkzoekend terwijl de banen openstaan.

5. Controleren

Het probleem is hier niet een bewezen tekort aan algemene bestedingen, maar aansluiting van vaardigheden.

Antwoord

Een opleidingsmismatch voorkomt dat het beschikbare arbeidsaanbod de openstaande arbeidsvraag invult.

Bronnen en verantwoording

De officiële kaders zijn gecontroleerd op 6 oktober 2026. HELDER volgt voor examenjaar 2027 het geldende programma, niet een toekomstig conceptprogramma.

Economie havo 2027

https://www.examenblad.nl/2027/havo/vakken/maatschappijvakken/economie-havo

Syllabus economie havo 2027, versie 2, juli 2025

https://www.examenblad.nl/2027/havo/documenten/syllabus-economie-havo

Examenprogramma economie havo/vwo

https://www.examenblad.nl/2027/havo/documenten/examenprogramma-economie-vwo-havo

Toegestane hulpmiddelen havo en vwo 2027

https://www.examenblad.nl/2027/havo/documenten/toegestane-hulpmiddelen-havo-vwo-2027

Vakspecifieke informatie economie havo 2027, bijgewerkt 22 september 2026

https://www.examenblad.nl/2027/onderwerpen/vakspecifieke-informatie-economie-havo

Handreiking SE Economie havo/vwo, toegangspagina bijgewerkt 28 augustus 2026

https://www.slo.nl/handreikingen/havo-vwo/tussenpaginas/handreiking-se-economie-havo-vwo/

Handreiking schoolexamen economie havo/vwo (2012), nog gekoppeld op actuele toegangspagina

https://www.slo.nl/publish/pages/2896/handreiking-schoolexamen-economie-havo-vwo2012.pdf

Domein B Schaarste, aanvulling uit 2021, gepubliceerd 2022

https://www.slo.nl/publish/pages/18437/domeinb_schaarste_1.pdf

The ECB’s monetary policy strategy statement (2025)

https://www.ecb.europa.eu/mopo/strategy/strategy-review/ecb.strategyreview202506_strategy_statement.en.html

CvTE, syllabus economie havo 2027, versie 2 (juli 2025) · Kader voor leerdoelen en havo-afbakening; alle uitleg, situaties, cijfers en opdrachten zijn oorspronkelijk HELDER-materiaal.

De hoofdstukindeling en de oorspronkelijke teksten zijn redactionele keuzes van HELDER. De inhouds-, structuur- en vormgevingscontroles zijn intern uitgevoerd; externe vakdocentbeoordeling en leerlingproeven zijn niet uitgevoerd. Dit is een eerste complete editie, geen onafhankelijke kwaliteitscertificering.