

4.1 Loon of winst

Lonen en winsten ontstaan in de bedrijven als beloning voor productieve inspanningen van werknemers en ondernemers.

Die bedrijven kunnen verschillende ondernemingsvormen hebben:

1. Met **natuurlijke personen** als eigenaar en directeur, aansprakelijk met hun privévermogen
 - a. **De eenmanszaak**: er is maar één eigenaar directeur; bijzondere vorm ZZP. De winst is voor de eigenaar.
 - b. **De vennootschap onder firma**: meer dan één eigenaar, elk volledig aansprakelijk met het privévermogen. De winst is voor de eigenaren.
2. De onderneming is een **rechtspersoon**; de aansprakelijkheid beperkt zich tot ieders aandeel
 - a. **De besloten vennootschap BV**; eigenaren zijn aandeelhouders die bij naam bekend zijn. De winst wordt verdeeld: het **dividend**. Geen risico met privévermogen.
 - b. **De naamloze vennootschap NV**: de aandelen zijn in handen van onbekende eigenaren en worden via de effectenbeurs verhandeld. Ook nu is de uitgedeelde winst het dividend. Ook geen risico met privévermogen.
 - c. **De stichting** die opbrengsten voor een goed doel nastreeft; de leden nemen de besluiten, net als in een vereniging. Alle voordelen zijn voor het goede doel.

Werknemers zijn natuurlijke personen die in opdracht van hun werkgever (een bedrijf) op bepaalde tijden werkzaamheden moeten verrichten. Daardoor hebben zij **recht op loon**. Dat loon hoort bij de kosten van het bedrijf en komt net als alle andere kosten in mindering op de winst.

De **dienstbetrekking** (DB) is met een **arbeidsovereenkomst** (AO) zijn aangegaan:

1. Voor **onbepaalde tijd**: de werknemer is in **vaste dienst**. Loon meestal volgens CAO
2. Voor **bepaalde tijd**: de werknemer is dan een **flexwerker**
 - a. Uitzendkracht (uitzend cao)
 - b. Oproepkracht / Nul-urencontract, alleen werk als er werk is
 - c. Contract met afgesproken looptijd: 1, jaar, 2 jaar, ...
 - d. Contract voor de duur van een project

In de AO staan zowel **primaire** (brutoloon, werktijden, pensioen) als **secundaire arbeidsvoorwaarden** (reiskosten, studiekosten, auto van de zaak, ...)

Van het brutoloon minus de pensioenpremie die de werknemer betaalt moet de werkgever

loonheffing en ZVW-premie inhouden en afdragen

Boven het brutoloon betaalt de werkgever de sociale premies, pensioenpremie vakantiegeld, reiskosten,...

Daarom zijn de **loonkosten** die de werkgever heeft **hoger dan het brutoloon**

De winst van een NV of BV wordt eerst belast met **vennootschapsbelasting** en wat overblijft wordt verdeeld: het dividend. Daarover betaalt iedere aandeelhouder **dividendbelasting**.

De **winst** van een eigenaar van de eenmanszaak of vof wordt belast volgens de **inkomstenbelasting**.

Als de eigenaar van een BV minstens 5% van alle aandelen heeft en ook meewerkt in zijn BV rekent men **circa € 45.000 als loon** voor dat werk. Daarover moet **loonheffing** worden afgedragen die van de winst af gaat.

4.2 Wetgeving arbeidsmarkt

Werkgevers met personeel:

- Wettelijke verplichting tot het **betalen van loon**
- Inhouden + afdragen van **loonheffing en pensioenpremies**
- Naleven van de Collectieve Arbeidsovereenkomst (**CAO**, afgesloten door vakbonden en de werkgevers)
- Naleven wet op het **minimum (jeugd)loon**
- Naleven van het **arbeidstijdenwet** (denk o.a. aan chauffeurs, werknemers < 18 jaar)
- Voldoen aan de Arbeidsomstandighedenwet (**Arbowet**)
- Naleven van de **Wet Gelijke Behandeling** (geen discriminatie toegestaan)
- **Recht op deeltijdwerk** toekennen
- Werknemer **bij ziekte twee jaar lang** een groot deel van het loon **doorbetalen**.
- Na 2 jaar ziekte arbeidsongeschikte werknemer aangepast werk bieden (**WIA**) en aan de pot voor de uitkeringen uit de WIA meebetalen
- Bijdragen in de pot voor werkloosheidsuitkeringen (**WW**)
- Bij ontslag een **transitievergoeding** uitbetalen

Voorbeeld van brutoloon € 2.100, nettoloon € 1.700 en loonkosten € 3.600

Stel dat voor jouw werk je volgens de cao € 2100 bruto verdient. Volgens die cao betaal je daarvan € 100 pensioenpremie zelf en je werkgever € 200. Dan moet de werkgever over € 2100 - € 100 = € 2.000 loonheffing inhouden. Daarvoor moet hij een tabel gebruiken. In die tabel staat dat hij per maand in 2018 dan € 300 moet inhouden en afdragen voor sociale premies en loonbelasting. Blijft dus aan nettoloon over € 1.700.

Maar de werkgever doet niet alleen € 200 in de pensioenpot (dus in totaal € 300), hij moet ook bijna 7% van € 2.000 = € 140 aan de zorgverzekeringswet ZVW bijdragen, de premies voor de WW en WIA voldoen en alle afspraken over de secundaire arbeidsvoorwaarden nakomen zoals reiskosten vergoeden, studiekosten vergoeden, bij ziekte loon door blijven betalen...

En er is meer. In mei moet hij 8% van het bruto jaarloon aan vakantiegeld uitkeren, hij moet je ook tijdens vakantiedagen en snipperdagen, bijzonder verlof (huwelijk van je zuster, overlijden van je grootouders) gewoon loon blijven doorbetalen, etc.

Alles bij elkaar komt er circa € 1.500 bij het bruto loon. Dus de loonkosten bedragen dan ongeveer € 2.100 + € 1.500 = € 3.600.

Je ziet dat er dus nogal wat **verplichtingen** zijn waaraan een **werkgever** zich moet houden:

- De **primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden** volgens de cao
- **Inkomenszekerheid bieden** (WW, WIA, ziekte, verlof, ouderdom, ...) wet op het minimumloon
- De **zorg** helpen financieren met de bijdrage ZVW
- Naleven van de **Arbowet**, de **arbeidstijdenwet**, **wet gelijke behandeling**, recht op **deeltijdwerk**,...

Bij **te hoge loonkosten** en wettelijke verplichtingen wordt arbeid vaak te duur waardoor ondernemers ervoor kiezen om **arbeid te vervangen door kapitaal** (b.v. robots) of het **werk in het buitenland** te laten doen (lagelonenlanden). Hierdoor ontstaat **structurele werkloosheid**.

4.3 De ruimte op de arbeidsmarkt

Vraag naar arbeid = werkgelegenheid Av:

Zelfstandigen in hun eigen onderneming
Werknemers die een baan vervullen
Vacatures 247.000

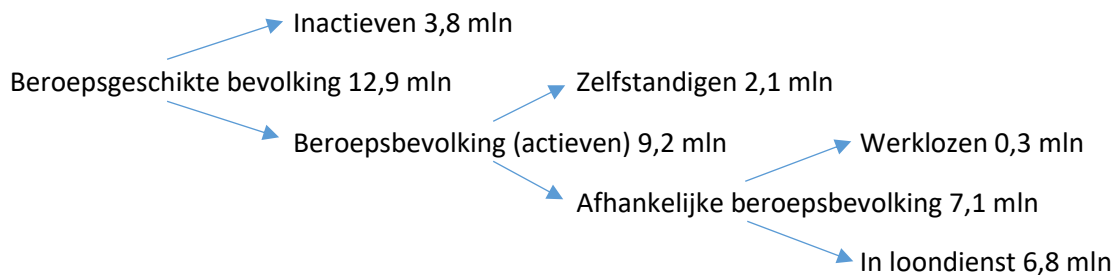
Aanbod van arbeid = beroepsbevolking Aa:

Zelfstandigen in hun eigen onderneming
Werknemers die een baan vervullen
Geregistreerde werklozen 329.000

Krappe arbeidsmarkt: Av > Aa

Ruime arbeidsmarkt Aa > Av

Zie dashboard beroepsbevolking van het CBS voor de huidige situatie!



Redenering: hogere lonen leiden tot werkloosheid

De arbeidsmarkt verkraapt in 2018 want het aantal vacatures per 100 werklozen is opgelopen tot 75.

Als de **arbeidsmarkt verkraapt** kunnen werkgevers moeilijker geschikte mensen vinden

1. De **lonen gaan stijgen**, dus de **prijzen stijgen ook**. Dat betekent inflatie, dus alles wordt duurder.
2. Als de **prijzen sterker stijgen dan de lonen** dan **neemt de koopkracht af** en wordt er minder besteed. Dit leidt tot **minder productie** en dus tot **werkloosheid**.
3. Maar als de **lonen sterker stijgen dan de prijzen** zoeken werkgevers naar oplossingen: te dure **mensen verliezen hun baan aan machines**, het **werk wordt in een lage lonenland** gedaan of bedrijven gaan **fuseren** of **worden overgenomen**
4. **Lukt dit** allemaal **niet** dan nemen de **winsten van bedrijven af** en stellen ze nieuwe investeringen uit. Ze kunnen dan minder goed concurreren met het buitenland.

In alle gevallen leiden de te sterk gestegen lonen tot werkloosheid. Dit is een mooi voorbeeld van conjuncturele werkloosheid. Dit is werkloosheid die ontstaat door gebrek aan vraag naar producten. Deze conjuncturele werkloosheid verdwijnt weer als de vraag aantrekt (en er dus meer vraag naar producten komt)

Waar vinden we werk?

- Primaire sector (landbouw, visserij, tuinbouw, delfstoffen) circa 204.000 mensen
- Secundaire sector (nijverheid en industrie, bouw) circa 1289.000 mensen
- Tertiaire sector (commerciële diensten, zoals reiswereld, transport, horeca, detailhandel,

4.4 Oorzaken werkloosheid

De vraag naar goederen en diensten waarvoor productiefactoren nodig zijn heet effectiever vraag

Als de effectieve vraag verandert dan spreken we van conjunctuurschommelingen.

Een sterk toenemende EV leidt tot prijsinflatie en afnemende werkloosheid

Een sterk afnemende EV leidt tot prijsdalingen en toenemende werkloosheid. Dit wordt de conjuncturele werkloosheid genoemd.

Als er verandering plaatsvindt in de samenstelling, omvang en kwaliteit van de productiefactoren K.A.N.O (kapitaal, arbeid, natuur en ondernemerschap) dan spreken we van structurele veranderingen.

De samenstelling en omvang (**kapitaal**) verandert o.a. door:

- Mechanisatie: machines vervangen arbeid, dus minder mensen nodig
- Automatisering: idem
- Robotisering: idem
- Sluiten en verplaatsen van fabrieken of ziekenhuizen. Het werk gebeurt dan ergens anders
- Reorganisaties van bedrijven, fusies en overnames: ook minder arbeidsplaatsen

De kwaliteit van de ingezette **arbeid** verandert door:

- Hoger opleidingsniveau (meer kennis, en know how)
- Training (beter geoefend en tegen stress bestand) en
- Learning (door herhaling beter worden)

De **natuur** verandert van omvang en kwaliteit door:

- Duurzame productiemethoden (benutting grondstoffen)
- Ontdekken nieuwe hulpbronnen (andere grondstoffen)
- Verbeterde zorg voor het milieu (minder broeikasgas)
- Vermindering van uitputting van de hulpbronnen (landbouwgrond herbenutten)
- Invloed van de seizoenen (geen bouw tijdens vorstperiode)

Het **ondernemerschap** verandert/verbetert onder invloed van:

- Maatschappelijk ondernemen (niet alleen op winst gericht)
- Verbetering rendementen op inzet van mens en kapitaal (minder verspilling)
- Verbetering van de organisatie (doelmatiger werken)

Zodra één van deze veranderingen tot werkloosheid leidt noemen we dat **structuurwerkloosheid**. Oftewel het werk komt niet meer terug, Het is structureel (=blijvend)

Verder kunnen wetten, regels en sollicitatieprocedures er de oorzaak van zijn dat mensen die wel geschikt zijn voor een baan toch heel lang moeten wachten voordat zij die baan kunnen vervullen. Dit is het vraagstuk van een ondoorzichtige arbeidsmarkt en noemen we **frictiewerkloosheid**.

Werkloosheid die het gevolg is van een verandering van het seizoen heet **seizoenswerkloosheid**.

Vaak gaat een verlies aan arbeidsplaatsen samen met het ontstaan van nieuwe **door innovaties**.