

Mens & Werk



Leertekst



Inhoudsopgave

	Leerdoelen Checklist	2
1	Functies en waardering arbeid	
	1.1 Functies en betekenis werk	4
	1.2 Factoren waardering en beloning werk	5
2	Beïnvloedingsfactoren bedrijfscultuur	
	2.1 Aspecten bedrijfscultuur	6
	2.2 Sociale rollen werksituatie	6
	2.3 Stijlen van leiderschap	7
	2.4 Standpunt beroepenveld zorg en welzijn	6
3	Rol overheid bij het gebied van arbeid en de verzorgingsstaat	
	3.1 De verzorgingsstaat	8
	3.2 Opvattingen rol overheid	9
	3.3 Overheidsregels arbeid	10
	3.4 Sociale verzekeringen en voorzieningen	11
4	Gevolgen van arbeidsverdeling	
	4.1 Maatschappelijke arbeidsverdeling	12
	4.2 Sociale ongelijkheid	12
5	Arbeidsverhoudingen	
	5.1 Belangen(organisaties)	13
	5.2 Pressiemiddelen	14
6	Veranderingen op de arbeidsmarkt	
	6.1 Gevolgen werkloosheid	15
	6.2 Mechanisering, automatisering en informatisering	17
	6.3 Slechtere positie arbeidsmarkt	18
	6.4 Flexibilisering van arbeid	19
	6.5 Bevordering van de werkgelegenheid	19

Leerdoelen Checklist

1. Functies en waardering arbeid

- Functies en betekenissen die betaalde en onbetaalde arbeid kan hebben voor individuen en voor de samenleving, noemen/verklaren.*
- Factoren herkennen, die bepalen waarom de verschillende soorten werk verschillend worden gewaardeerd en beloond.*

2. Beïnvloedingsfactoren bedrijfscultuur

- Aspecten (kenmerken) van een bedrijfscultuur noemen.*
- Verschillende sociale rollen binnen werksituaties herkennen.*
- Verschillende stijlen van leiderschap in bedrijfsorganisaties herkennen.*
- Een standpunt bepalen ten aanzien van ethische codes of principes binnen het beroepenveld zorg en welzijn.*

3. Rol overheid op het gebied van arbeid en de verzorgingsstaat

- Uitleggen wat wordt bedoeld met een verzorgingsstaat en oorzaken noemen waardoor deze ter discussie is komen te staan.*
- Opvattingen beschrijven van grote maatschappelijke en politieke stromingen over de rol die de overheid zou moeten spelen op het terrein van arbeid.*
- Voorbeelden noemen van overheidsregels op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en medezeggenschap.*
- Voorbeelden noemen van sociale verzekeringen en sociale voorzieningen en voor een gegeven eenvoudige situatie aangeven op welke uitkering burgers aanspraak kunnen maken.*

4. De gevolgen van arbeidsverdeling

- Het verschijnsel maatschappelijke arbeidsverdeling noemen en herkennen.*
- Herkennen/uitleggen welke invloed maatschappelijke arbeidsverdeling heeft op de sociale ongelijkheid in de samenleving.*

5. Arbeidsverhoudingen

- Binnen de Nederlandse arbeidsverhoudingen verschillende belangen en belangenorganisaties herkennen.*
- Aangeven welke middelen er zijn om voor belangen op te komen in overleg- en conflictsituaties.*

6. Veranderingen op de arbeidsmarkt

- Oorzaken noemen van werkloosheid en mogelijke gevolgen van werkloosheid herkennen/beschrijven voor een individu en voor de samenleving.*
- Uitleggen welke gevolgen mechanisering, automatisering en informatisering hebben voor de werkgelegenheid en voor de inhoud en kwaliteit van het werk.*
- De relatief slechte positie verklaren van enkele groepen op de arbeidsmarkt en maatregelen noemen ter verbetering van hun positie op de arbeidsmarkt.*
- Voorbeelden noemen van flexibilisering van arbeid en aangeven voor welke groeperingen in de samenleving deze flexibilisering gunstig of ongunstig is.*
- Enkele overheidsmaatregelen ter bevordering van werkgelegenheid noemen en uitleggen waarom deze effectief kunnen zijn.*

1. Functies en waardering arbeid

1.1 Functies en betekenis werk



Functies en betekenissen die betaalde en onbetaalde arbeid kan hebben voor individuen en voor de samenleving, noemen/verklaren.

Werk is elke vorm van lichamelijk of geestelijk inspanning voor jezelf of anderen.

Werk doen heeft nut voor jezelf en de samenleving:

1. Economisch nut

In onze maatschappij verwachten wij dat iedereen werkt voor zijn geld. Dit geld gebruik je om in je levensonderhoud te voorzien (huis, eten, reizen etc.).

2. Sociaal nut

- 1) Het is goed voor de samenleving (een bakker bakt ons brood, een wegenmaker maakt onze wegen veilig).
- 2) Mensen worden er door geholpen (een vrijwilliger die voor een ziek iemand zorgt).
- 3) Je doet sociale contacten op.

3. Psychisch nut

Werken geeft je voldoening en laat je je nuttig voelen: door te werken ben je met je hersenen, lichaam etc. bezig, dit voelt vaak prettig.

4. Structuur

Werken geeft een vast ritme aan je leven. Veel mensen zonder werk klagen over een saai leven; alle dagen lijken op elkaar. Werkt geeft je structuur wat prettig is.

Er bestaan 3 soorten werk:

Betaald werk: werken in loondienst, eigen bedrijf etc.

Betaald en verplicht. Economische nut, sociaal nut, psychisch nut en geeft structuur.

Is onderdeel van de arbeidsmarkt.

Onbetaald werk: stage, huiswerk etc.

Onbetaald en (on)verplicht. Sociaal nut, psychisch nut en geeft structuur.

Is soms onderdeel van de arbeidsmarkt.

Vrijwilligers werk: collecteren, sportclub, helpen in een verzorgingstehuis etc.

Onbetaald en onverplicht. Sociaal nut, psychisch nut en geeft structuur.

Is geen onderdeel van de arbeidsmarkt.

1.2 Factoren waardering en beloning werk



Factoren herkennen, die bepalen waarom de verschillende soorten werk verschillend worden gewaardeerd en beloond.

Factoren die bepalen hoe bepaald werk wordt gewaardeerd en beloond zijn:

1. **Kennis**: de hoeveelheid kennis die nodig is om het werk uit te voeren; zo heeft een tandarts meer kennis nodig om zijn beroep uit te oefenen dan bijvoorbeeld een schoonmaker.
2. **Vaardigheden** (specialisme): een specialist heeft vaardigheden die minder vaak voorkomen; zo kan een lasser zich specialiseren om vaardig te worden in het onderwaterlassen.
3. **Verantwoordelijkheid**: hoeveel verantwoordelijkheid die iemand heeft; zo heeft de directeur van een school meer verantwoordelijkheid dan een docent.

De verschillende factoren zeggen vaak ook iets over de **macht, status** en het **inkomen** van een persoon. Zo heeft een arts meer 'macht' dan een verpleegkundige, kijken mensen meer tegen hem op (meer aanzien, hogere status) en heeft hij meer inkomen.

Macht, status en inkomen bepalen samen de maatschappelijke positie van een persoon, oftewel hoe hoog iemand op de **maatschappelijke ladder** staat. Zo staan bovenaan de maatschappelijke ladder beroepen als artsen, advocaten en directeuren, terwijl meer onderaan de maatschappelijke ladder beroepen staan als vakkenvullers, schoonmakers en vuilnismannen.

Mensen die ongeveer even hoog staan op de maatschappelijke ladder, behoren tot dezelfde **sociale klasse**. Zo heb je de bovenklasse (bijv. artsen), middenklasse (bijv. docenten) en onderklasse (bijv. vakkenvullers).

Door bijvoorbeeld een opleiding te doen of ontslagen worden kun je stijgen of dalen op de maatschappelijke ladder. Dat noem je **sociale mobiliteit**.

2. Beïnvloedingsfactoren bedrijfscultuur

1.2 Aspecten bedrijfscultuur

✓ *Aspecten (kenmerken) van een bedrijfscultuur noemen.*

Een **bedrijfscultuur** is de manier waarop het er dagelijks aan toe gaat in een bedrijf.

Deze cultuur wordt bepaald door verschillende aspecten (kenmerken), zoals:

1. **Werkverhoudingen**: hoe gaan de werkgever en werknemers (onderling) met elkaar om? Welke normen en waarden zijn belangrijk?
2. **Arbeidsvoorwaarden**: wat zijn de werktijden, het loon, de vakantiedagen en wanneer mag je vrij nemen?
3. **Medezeggenschap**: hoeveel mogen werknemers en klanten bepalen?
4. **Sociale rol**: welke houding, gedrag en manier van handelen wordt van je verwacht als je aan het werk bent?

Ieder bedrijf of organisatie heeft een andere cultuur. Zo heeft Google bijvoorbeeld een hele andere cultuur dan een verzekeringsbedrijf als Delta Lloyd of een school. Dat is logisch: het zijn erg verschillende bedrijven en organisaties die hele andere dingen willen bereiken en dingen dus ook anders aanpakken.

2.2 Sociale rollen werksituatie

✓ *Verschillende sociale rollen binnen werksituaties herkennen.*

Op het werk gedraag je je vaak anders dan thuis: je neemt op het werk een **sociale rol** aan. Zo zal van jou op het werk, door bijvoorbeeld je baas, collega's of klanten, van jou bepaald gedrag worden verwacht wat je thuis misschien niet hebt. Zo dien je bijvoorbeeld altijd vriendelijk te blijven tegen klanten. Je neemt op het werk dan ook een andere sociale rol aan dan bijvoorbeeld thuis of bij je sportclub.

Binnen een werksituatie heb je verschillende sociale rollen. Zo wordt er van een directeur van een school soms ander gedrag verwacht dan van een docent. Ook zijn de sociale rollen per beroep of bedrijf vaak verschillend: het hangt van de bedrijfscultuur af wat er van jouw sociale rol wordt verwacht, zowel naar klanten (is de klant altijd koning?) als naar collega's (kun je grapjes uit halen op het werk?).

2.3 Stijlen van leiderschap

✓ *Verschillende stijlen van leiderschap in bedrijfsorganisaties herkennen.*

Er zijn verschillende soorten van leiderschap, oftewel de manier waarop er leiding wordt gegeven aan een bedrijf of organisatie. Dit hangt van het soort bedrijf af. Hieronder staan 4 soorten van leiderschap:

Autoritair: de leidinggevende bepaald, medewerkers volgen.

Bijvoorbeeld een supermarkt of fabriek.

Consulterend: de leidinggevende laat zich adviseren door medewerkers.

Bijvoorbeeld een school of advocatenbureau

Democratisch: leidinggevende en medewerkers beslissen samen.

Bijvoorbeeld een politieke partij of sportvereniging

Laissez-faire (letterlijk: laat gebeuren): werknemers bepalen veel zelf.

Bijvoorbeeld een designbureau of kledingbedrijf

2.4 Standpunten beroepenveld zorg en welzijn

✓ *Een standpunt bepalen ten aanzien van ethische codes of principes binnen het beroepenveld zorg en welzijn.*

Het is belangrijk dat je een mening hebt over verschillende onderwerpen binnen de sector 'zorg en welzijn' en die ook kunt onderbouwen. Zo moet je kunnen aangeven of jij het eens bent met de huidige abortusregelgeving en of jij vindt dat je ouders voor je opa en oma moeten zorgen als zij ouder worden of dat de overheid dat moet betalen. Om een mening te kunnen geven of de verschillende onderwerpen, dien je algemene kennis te hebben over bijvoorbeeld:

- Abortus
- Euthanasie
- Alcoholmisbruik
- Gehandicapten
- Drugs
- Gezondheidszorg
- Daklozen
- Vergrijzing

Deze kennis krijg je voor een groot deel door het nieuws bij te houden en door soms wat extra informatie over een onderwerp te zoeken als je er (bijna) niks van af weet.

3. Rol overheid op het gebied van arbeid en de verzorgingsstaat

3.1 De verzorgingsstaat



Uitleggen wat wordt bedoeld met een verzorgingsstaat en oorzaken noemen waardoor deze ter discussie is komen te staan.

In Nederland hebben wij, vooral sinds het einde van de Tweede Wereldoorlog (1945) een **verzorgingsstaat**: een systeem waarin de staat (overheid) sterk verantwoordelijk is voor het welzijn van haar burgers, zoals voor de gezondheidszorg, het onderwijs, de werkgelegenheid en de sociale zekerheid. Om dit te kunnen doen zijn er regels nodig en bemoeit de overheid zich dus redelijk veel met de burgers.

Voorbeelden van de verzorgingsstaat zijn dat je...:

- een uitkering (geld) kunt krijgen als je werkloos bent.
- door een zorgverzekering te betalen zonder (veel) extra kosten naar de dokter, de tandarts of het ziekenhuis kunt.
- als je oud bent naar een verzorgingstehuis kunt.

Door onder andere de **vergrijzing** (steeds meer oudere mensen) en de economische crisis rond 2010, is de verzorgingsstaat de laatste jaren duurder geworden. Daardoor staat deze onder druk en is de overheid deze aan het veranderen. Zo is de zorg iets duurder geworden en kun je niet meer zomaar naar een verzorgingstehuis.

Politieke partijen hebben vaak erg verschillende meningen over de toekomst van de verzorgingsstaat. Zo willen linkse partijen zoals de SP dat de overheid voor de burgers blijft zorgen en willen rechtse partijen zoals de VVD dat mensen meer voor elkaar zorgen (participatiesamenleving).

Het tegenovergestelde van de verzorgingsstaat is de **nachtwakersstaat**, waarbij de overheid alleen voor de noodzakelijk dingen zoals de veiligheid zorgt. Zo zijn er minder regels nodig en bemoeit de overheid zich zo min mogelijk met de burgers. Dit systeem hebben ze bijvoorbeeld in Amerika, een rechts, liberaal land.

3.2 Opvattingen rol overheid



Opvattingen beschrijven van grote maatschappelijke en politieke stromingen over de rol die de overheid zou moeten spelen op het terrein van arbeid.

Er zijn verschillende opvattingen (meningen) over de manier waarop de overheid moet omgaan met de sociale en economische verschillen in de samenleving. Hieronder staan de meest bekende opvattingen van politieke stromingen en belangrijke organisaties:

Politieke partijen

- **Linkse partijen** (socialistische stroming): SP, PvdA, GL, PvdD, 50+, Denk, PVV (op dit gebied)
Willen een zo'n klein mogelijk verschil tussen arm en rijk, vinden het de taak van de overheid om voor de burgers te zorgen (sterke verzorgingsstaat), willen daarvoor duidelijke wetten en vinden dat rijke mensen meer belastingen moeten gaan betalen en armere mensen minder.
- **Midden partijen**: D66, CU, SGP
Verschillen van mening, zitten over het algemeen tussen de linkse, sociale en rechtse, liberale stroming in.
- **Rechtse partijen** (liberale stroming): VVD, CDA, FvD
Vinden dat verschil tussen arm en rijk er mag zijn, vinden dat de overheid zich niet te veel moet bemoeien met de burgers maar dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen succes (soort van nachtwakersstaat). Zij willen daarom niet te veel regels en vinden dat rijke en arme mensen voldoende belasting betalen. De PVV is een rechtse liberale partij, maar is op dit gebied erg links.

Belangrijke organisaties

- **Vakbonden**
Komen op voor de werknemers (arbeiders). Vinden het belangrijk dat de overheid werknemers voldoende beschermt, door bijvoorbeeld wetten te maken die het moeilijker maken om iemand te ontslaan.
- **Werkgeversorganisaties**
Komen op voor de werkgevers. Vinden het belangrijk dat de overheid werkgevers voldoende beschermt, door bijvoorbeeld wetten te maken die werkgevers voldoende zeggenschap geeft.

3.3 Overheidsregels arbeid



Voorbeelden noemen van overheidsregels op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en medezeggenschap.

Om werknemers (arbeiders) te beschermen zijn er vanuit de overheid verschillende wetten gemaakt. Hieronder enkele belangrijke voorbeelden:

Arbeidsvoorwaarden

Als je ergens gaat werken, teken je een contract. Daarbij teken je ook voor de **arbeidsvoorwaarden**. Zo krijg je een bepaald loon, vakantie dagen en reiskostenvergoeding. Dit kan erg verschillen per beroep en persoon en vaak kun je hierover onderhandelen met je werkgever. Vanuit de overheid gelden hiervoor wel regels: zo heb je altijd recht op minimum loon, een minimum aantal vakantie dagen en minimale reiskostenvergoeding.

Arbeidsomstandigheden

De omstandigheden waarin je werkt dienen aan eisen te voldoen. Zo heb je bij een kantoorbaan recht op een goede bureaustoel, moet een werkomgeving binnen een prettige temperatuur hebben, moet je op de bouwplaats een helm dragen en heb je recht op een speciale computermuis als je dat nodig hebt. Vanuit de overheid gelden voor dit alles regels voor iedere werkplek, dit noem je **arbo-regels**. De arbeidsinspectie kan dit, evenals de arbeidsvoorwaarden, komen controleren en waar nodig boetes opleggen of een bedrijf sluiten.

Medezeggenschap

Als werknemer (arbeider) heb je het recht om binnen een bedrijf of organisatie met de directie mee te praten over belangrijke zaken, zoals het veranderen van de arbeidsvoorwaarden. Zo moeten bedrijven en organisaties volgens de wet een **medezeggenschapsraad** (organisatie) of **ondernemingsraad** (bedrijf) hebben. Het houdt in dat een aantal werknemers daar lid van is en namens de rest van de werknemers mee beslist over bijvoorbeeld het veranderen van de werktijden. Zo heeft ook iedere school een medezeggenschapsraad, waar enkele docenten lid van zijn. Vaak heeft een school dan ook nog een leerlingen- en/of ouderraad, zodat ook zij kunnen mee praten over belangrijke dingen binnen de school.

3.4 Sociale verzekeringen en voorzieningen



Voorbeelden noemen van sociale verzekeringen en sociale voorzieningen en voor een gegeven eenvoudige situatie aangeven op welke uitkering burgers aanspraak kunnen maken.

Om de verzorgingsstaat te kunnen betalen betaalt iedereen in Nederland sociale verzekeringen. Deze worden automatisch betaald / ingehouden van je bruto loon, uitkering of bijstand. Hoeveel je betaald, hangt van je loon en leeftijd.

Er zijn twee soorten sociale verzekeringen:

Volksverzekeringen betaalt iedereen die 18 jaar of ouder is óf als je een bijbaan heeft verplicht. Zo betaal je voor de Algemene ouderdomswet (AOW) en Algemene nabestaandenwet (ANW.).

Werknemersverzekeringen betaalt iedereen die in loondienst werkt verplicht. Zo betaal je voor de Ziektewet, de Werkloosheidswet (WW) en de Wet inkomen en arbeid (WIA).

- Via de sociale verzekeringen heb je bijvoorbeeld recht op de volgende sociale voorzieningen:
- Een AOW-uitkering als je op je 66ste met pensioen gaat.
- Een uitkering als je man of vrouw overlijdt (ANW).
- Een uitkering als je door een ziekte niet kunt werken (ziektewet).
- Een werkloosheidsuitkering als je tijdelijk werkloos bent (WW): een deel van je oude loon. Dit krijg je maar een bepaalde tijd.
- Als je geen andere inkomsten hebt: de bijstand. Een vast bedrag per maand, ongeacht hoeveel je daarvoor verdiende.
- Een uitkering als je voor een deel niet kunt werken (WIA).

Vergelijk het met een verzekering die je voor je mobiele telefoon afsluit, zodat je mobiel gerepareerd kan worden als die bijvoorbeeld op de grond valt.

4. De gevolgen van arbeidsdeling

4.1 Maatschappelijke arbeidsverdeling

✓ *Het verschijnsel maatschappelijke arbeidsverdeling noemen en herkennen.*

Arbeidsverdeling is het onderverdelen van werk over verschillende personen. Eén hoofdtaak (bijv. het in elkaar zetten van een auto) wordt dan opgesplitst in deeltaken (de motor in elkaar zetten, de stoelen maken, de auto schilderen etc.). Zo kunnen er specialisten ontstaan en kan de auto efficiënter (goedkoper, makkelijker, sneller) in elkaar kan worden gezet.

Tegenwoordig is er (in de westerse wereld) een ver doorgevoerde **maatschappelijke arbeidsverdeling**. Zo verbouwen boeren graan, bakken bakkers het brood en verkopen supermarkten het.

Dat was in de prehistorie wel anders, toen gingen de mannen van een stam op jacht, bouwden zij de huizen en zorgden zij voor de veiligheid. Er was toen een beperkte maatschappelijke arbeidsverdeling. Ook in de armere landen van de wereld, zoals veel landen in Afrika, is de arbeidsverdeling minder ver doorgevoerd.

4.2 Sociale ongelijkheid

✓ *Herkennen/uitleggen welke invloed maatschappelijke arbeidsverdeling heeft op de sociale ongelijkheid in de samenleving.*

Door de maatschappelijke arbeidsverdeling ontstaat er een sterkere **sociale ongelijkheid** in een maatschappij. Dit omdat mensen verschillende maatschappelijke posities innemen. Zo heb je de eigenaar van een fabriek, de leidinggevende van een fabriek, de werknemers die aan de lopende band werken en de schoonmakers. Zij hebben door het werk allen een andere plek op de maatschappelijke ladder. Dit was anders geweest als iedereen zelf een auto helemaal in elkaar zouden zetten.

5. Arbeidsverhoudingen

5.1 Belangen(organisatie)

✓ Binnen de Nederlandse arbeidsverhoudingen verschillende belangen en belangenorganisaties herkennen.

Werkgevers en werknemers werken binnen een bedrijf of organisatie samen om dingen te bereiken die zij beide belangrijke vinden, zoals: het verkopen van een product, het leveren van een service, het creëren van een prettige, veilige werksfeer etc. zij hebben dus *gedeelde belangen*.

Werkgevers en werknemers hebben daarnaast vaak ook *verschillende belangen*, die met elkaar kunnen botsen. Enkele voorbeelden zijn:

Werkgever	Werknemer
Lage kosten	Goed inkomen
Deadlines halen	Prettige werktijden

Als werknemer kun je dan naar een **vakbond** toe te stappen. Dat is een organisatie (vereniging) waar je als werknemer lid van kunt worden (door maandelijks contributie te betalen) en die jou kan helpen om voor jouw belangen, óf die van een grote groep werknemers, op te komen. Zo kunnen ze bijvoorbeeld advies geven, helpen dingen uit te praten met de werkgever en gratis juridische bijstand (advies, advocaat) geven. Er zijn verschillende vakbonden voor verschillenden beroepen: zo is 'FNV/ Kiem' er voor mensen die in de grafimedia en creatieve sector werken en 'Algemene Onderwijsbond' voor mensen die in het onderwijs werken.

Voor de werkgevers komen **werkgeversorganisaties** op. Zij ondersteunen werkgevers vooral als er nieuwe **collectieve arbeidsovereenkomst (CAO)** wordt gemaakt, dat zijn schriftelijke afspraken over arbeidsvoorwaarden zoals loon, vakantiedagen en betaling van overwerken.

Vaak onderhandelen de overheid, werkgeversorganisaties en vakbonden eens per (paar) jaar over een nieuwe CAO, bijvoorbeeld een nieuwe CAO voor alle buschauffeurs. Werkgeversorganisaties en vakbonden handelen dan voor de belangen van hun achterban (werkgevers en werknemers), terwijl de overheid kijkt wat zij vindt passen bij de plannen voor het land (en geld wat beschikbaar is, als de overheid mee betaalt).

Werkgevers(organisaties) en werknemer (vakbonden) noem je samen ook wel de **sociale partners**.

5.2 Pressiemiddelen

✓ Aangeven welke middelen er zijn om voor belangen op te komen in overleg- en conflictsituaties.

Werkgevers en werknemers kunnen pressiemiddelen inzetten (druk uitoefenen) om hun zin te krijgen. Bijvoorbeeld als werkgevers vinden dat hun werknemers niet goed functioneren of bijvoorbeeld als werknemers meer loon willen.

Voorbeelden van **pressiemiddelen van werknemers** zijn:

- Naar de vakbond toe stappen
- Actie voeren: publieke acties (spandoeken), stiptheidsactie (wordt stipt volgens de voorschriften gewerkt zodat er vertragingen ontstaan)
- Staken (onderbreken werk)
- Naar de rechter toe stappen

Niet alle pressiemiddelen kun je individueel inzetten. Zo wordt staken meestal georganiseerd door een vakbond en kun je niet in je eentje gaan staken; Je komt dan gewoon niet opdagen voor je werk en je werkgever mag dan loon inhouden of je ontslaan als je dat vaker doet.

Voorbeelden van **pressiemiddelen van werkgevers** zijn:

- Mensen ontslaan
- Dreigen te korten op de arbeidsvoorwaarden (loon, vakantiedagen etc.)
- Dreigen het bedrijf te moeten sluiten als gevolg van een staking.

6. Veranderingen op de arbeidsmarkt

6.1 Gevolgen werkloosheid



Oorzaken noemen van werkloosheid en mogelijke gevolgen van werkloosheid herkennen/ beschrijven voor een individu en voor de samenleving.

Oorzaken werkloosheid

Mensen in Nederland die tussen de 15 en 75 jaar zijn en 12 uur of meer per week willen én kunnen werken, behoren (volgens het CBS) tot de **beroepsbevolking**. Alle mensen die tot deze groep behoren en geen baan hebben, zijn werkloos.

Enkele belangrijke oorzaken van werkloosheid zijn:

- **Conjuncturele werkloosheid**

Wordt veroorzaakt door een tekort aan vraag naar producten. De oorzaak ligt dus aan de vraagzijde van de economie. Conjuncturele werkloosheid is werkloosheid van tijdelijke aard, omdat op den duur de vraag naar goederen weer zal toenemen. De economische crisis van de afgelopen jaren heeft zo voor veel werkloosheid gezorgd.

- **Structurele werkloosheid**

Wordt veroorzaakt door vraag en aanbod voor arbeidsplaatsen. Kenmerkend voor deze werkloosheid is dat er niet genoeg arbeidsplaatsen zijn voor de gehele beroepsbevolking. Dit kan komen omdat bijvoorbeeld te veel mensen hetzelfde beroep willen uitoefenen. Er is dan een **overschot op de arbeidsmarkt**.

Het kan ook zo zijn dat er wel genoeg banen zijn, maar dat er niet voldoende mensen zijn met de benodigde opleiding, ervaring of kennis om de vacatures te vervullen. Dan is er een **tekort op de arbeidsmarkt**.

- **Seizoenswerkloosheid**

Seizoenswerkloosheid ontstaat in beroepstakken met een zware werkdruk in één bepaald deel van het jaar. De rest van het jaar hebben die bedrijven minder personeel nodig. Ze zullen dan een deel van het personeel ontslaan. Denk aan strandtenthouders of ijszaken, die hun personeel in de winter moeten ontslaan als ze winst willen maken.

- **Friktiewerkloosheid**

Tijdelijke werkloosheid. Als er een arbeidsplaats vrij is, is hij niet direct vervuld. Er is tijd nodig voor een sollicitatieprocedure. Schoolverlaters worden niet allemaal tegelijk in het arbeidsproces opgenomen, maar geleidelijk. Mensen die ontslagen worden, vinden niet direct een nieuwe baan. Dat wordt bedoeld met frictiewerkloosheid.

Gevolgen werkloosheid

Gevolgen van werkloosheid voor een individu (kunnen) zijn:

- **Geldproblemen**
Eerst krijg je een uitkering (70% van je oude loon), maar na een bepaalde tijd komt je in de bijstand: je krijgt dan een vast bedrag van de overheid, wat vaak maar nét genoeg is om van te kunnen leven.
- **Gezondheidsproblemen**
Je kan onzeker worden, slecht slapen en zelfs psychische problemen krijgen omdat je je zorgen maakt.
- **Geen verdere ontwikkeling**
Iemand die werkt kan zich verder ontwikkelen, hij leert nieuwe dingen en doet ervaring op. Dit valt allemaal weg als je werkloos bent.
- **Minder sociale contacten**
Je hebt geen collega's meer, vrienden werken wel en je hebt weinig geld. Zo kan je sociale leven achteruit gaan.

Gevolgen van werkloosheid voor de samenleving zijn:

- **Vermindering van koopkracht**
Als er veel werklozen zijn gaat de koopkracht van de bevolking aanzienlijk omlaag. Omdat een uitkering lager ligt dan een salaris kan de werkloze niet veel besteden. Veel mensen kunnen amper hun vaste lasten betalen en is er geen geld voor luxe aankopen.
- **De arbeidskosten van de werkgevers gaan omhoog**
Als er veel werkloosheid ontstaat dan gaan de sociale premies en belasting omhoog, er moeten steeds minder werkende mensen voor steeds meer werklozen betalen, waardoor de werkgever meer moet betalen voor een werknemer. Dat kan als gevolg hebben dat de werkgever minder werknemers kan betalen waardoor de werkgever wellicht genoodzaakt is om werknemers te ontslaan.
- **Geen arbeidsprestatie**
Werklozen krijgen wel een uitkering, maar tegen over dat geld staat geen arbeidsproductiviteit.
- **Niet alle arbeidskrachten worden benut**
Een deel van de beroepsbevolking wordt niet gebruikt voor de arbeidsproductie.

6.2 Mechanisering, automatisering en informatisering



Uitleggen welke gevolgen mechanisering, automatisering en informatisering hebben voor de werkgelegenheid en voor de inhoud en kwaliteit van het werk.

Sinds de industriële revolutie (1860) is er sprake van **mechanisering** op de arbeidsmarkt: machines ondersteunen mensen bij hun werk, zoals een graafmachine en een heftruck. Zij vervangen menselijke spierkracht. Mechanisering heeft nauwelijks- tot geen gevolgen voor de arbeidsmarkt. Het werk is hierdoor makkelijk geworden voor mensen.

Sinds de komst van computers (1950) is er sprake **automatisering** op de arbeidsmarkt: computers (programma's) nemen het werk van mensen (deels) over, vooral sinds er de laatste jaren robots worden ontwikkeld. Automatisering heeft gevolgen voor de arbeidsmarkt: verwacht wordt dat robots in de toekomst steeds meer werk van laagopgeleide mensen gaan overnemen. Automatisering kan zowel zorgen voor taakverarming als taakverrijking:

- **Taakverarming:** een werknemer hoeft minder taken uit te voeren omdat machines een deel van het werk doen, bijvoorbeeld een lasersnijder die automatisch een vorm maakt - dit kan het werk makkelijker en saai maken)
- **Taakverrijking:** een werknemer moet meer taken uitvoeren omdat het ingewikkelder is geworden, bijvoorbeeld het feit dat een automonteur nu ook veel van computers weten - dit kan het werk moeilijker en uitdagender maken).

Ongeveer de laatste 20 jaar is er sprake van **informatisering** op de arbeidsmarkt: mensen gebruiken computers (tablets, smartphones etc.) om informatie te krijgen, delen en gebruiken - dit is sterk verbonden met automatisering. Informatisering heeft gevolgen voor de arbeidsmarkt: mensen kunnen flexibeler werken; mensen hebben meer vrijheid om te kiezen waar en wanneer ze werken. Door informatisering is het werk voor veel mensen makkelijker geworden, terwijl (met name ouderen) het soms lastig vinden om te leren omgaan met alle nieuwe ontwikkelingen.

6.3 Slechtere positie arbeidsmarkt



De relatief slechte positie verklaren van enkele groepen op de arbeidsmarkt en maatregelen noemen ter verbetering van hun positie op de arbeidsmarkt.

Niet iedereen heeft gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Enkele voorbeelden van groepen mensen die een slechtere positie hebben op de arbeidsmarkt:

- Vrouwen en niet-westerse allochtonen

Tot in de jaren 70 was het in de meeste gezinnen zo dat de man werkte en de vrouw thuis voor de kinderen zorgde. Vrouwen werkten dan ook niet of nauwelijks. Alhoewel dat tegenwoordig wel anders is, blijft het zo dat bij veel beroepen vooral mannen een hogere functie hebben: het zit in de bedrijfscultuur. Niet-westerse allochtonen krijgen überhaupt moeilijker een baan: bedrijven kiezen sneller voor iemand met een autochtone achtergrond. Vaak komt dit door vooroordelen, zoals dat niet-westerse allochtonen slechter Nederlandse spreken of niet te vertrouwen zijn. Daarnaast hebben niet-westerse allochtonen vaak geen vrienden of familie (netwerk) die hun goed aan een baan kunnen helpen.

Om de discriminatie van beide groepen tegen te gaan doen bedrijven soms aan **positieve discriminatie**: Bedrijven kiezen dan bij het vervullen van een vacature, als er meerdere mensen geschikt zijn, juist iemand die een slechtere positie heeft op de arbeidsmarkt. Zo kan een bedrijf er voor kiezen dat minimaal 30% van de leidinggevenden een vrouw moet zijn.

- 55-plussers

Oudere werknemer zijn vaak duurder, gaan soms bijna met pensioen en vinden het omgaan met informatisering soms lastig. Bedrijven kiezen daarom soms liever voor een jongere werknemer. Om dit probleem tegen te gaan worden er soms campagnes gehouden (tv spots, folders etc.) om bedrijven duidelijk te maken dat 55-plussers juist handig zijn: zij hebben veel ervaring en kunnen jongere werknemers ondersteunen en opleiden.

- Ongeschoolden

Vroegtijdige schoolverlaters die hun middelbare school of opleiding niet hebben afgemaakt komen moeilijk aan een baan omdat zij nergens voor zijn opgeleid. Om dit probleem aan te pakken bieden uitzendbureaus en andere organisaties scholingsmogelijkheden aan, zodat deze mensen zich ergens in kunnen specialiseren en zo alsnog een baan kunnen vinden.

6.4 Bevordering van de werkgelegenheid



Voorbeelden noemen van flexibilisering van arbeid en aangeven voor welke groeperingen in de samenleving deze flexibilisering gunstig of ongunstig is.

Mensen die géén vast contract hebben, zijn **flexibele werknemers**, zij zijn flexibel in te zetten.

Voorbeelden zijn:

- zelfstandige zonder personeel (zzp'er – bijvoorbeeld een schilder of grafisch vormgever)
- uitzend- of oproepkracht (bijvoorbeeld iemand die helpt bij een festival of tijdelijk archiefbestanden sorteert bij een bank).

Voor werkgevers is **flexibilisering van arbeid** vaak gunstig: zij kunnen werknemers oproepen als zij nodig zijn en ze weer kunnen laten gaan als ze niet nodig zijn. Een werkgever heeft dan minder verplichtingen en zit minder snel met een overschot aan werknemers.

Voor werknemers is flexibilisering van arbeid vaak ongunstig: zij hebben minder vastigheid en soms ook minder rechten dan iemand met een vast contract.

6.5 Bevordering van de werkgelegenheid



Enkele overheidsmaatregelen ter bevordering van werkgelegenheid noemen en uitleggen waarom deze effectief kunnen zijn.

Om de werkgelegenheid te bevorderen (voor meer banen zorgen) kan de overheid het volgend doen:

- **Subsidies verstrekken**
Subsidie (geld) geven aan mensen die een bepaald beroep hebben, zoals mensen die een eigen bedrijf willen starten of boeren. Op die manier kunnen boeren bijvoorbeeld de dure machines aanschaffen die zij nodig hebben voor hun boerderij en zo kan dat hun baan zijn.
- **Loonmatiging**
Je loon stijgt ieder jaar. De overheid kan, in overleg met werkgeversorganisaties en vakbonden, verbieden dat lonen te snel stijgen. Op die manier blijft er meer geld over om meer banen te creëren (zoals een onderwijsassistent die de docent helpt, omdat de docent niet te duur is er daar dus geld voor is).