3

THEMA 3/8 · LEERJAAR 3

Onderhandelen: van cao tot vakantiebaantje

Samenwerken, onderhandelen en de arbeidsmarkt

Brug naar bovenbouw: Samenwerken & onderhandelen

Werkboek voor havo

Werkboek — naam: _____ klas: _____

Les 3.1

Leerdoel: Je legt uit wat onderhandelen is, en benoemt het verschil tussen een win-winuitkomst en een verliesuitkomst.

Theorie & uitleg

Een geslaagde onderhandeling levert idealiter een win-winuitkomst op: beide partijen gaan er beter van af dan zonder deal.

Kerntheorie

Overal waar mensen iets van elkaar willen, maar niet precies hetzelfde belang hebben, wordt onderhandeld: bij het kopen van een tweedehands fiets, bij een salarisgesprek, of tussen landen over handelsverdragen. **Onderhandelen** is het proces waarbij twee (of meer) partijen proberen tot een afspraak te komen die voor beiden acceptabel is.

Definitie: onderhandelingsruimte

De onderhandelingsruimte is het gebied tussen wat de ene partij minimaal wil, en wat de andere partij maximaal wil geven. Is er overlap tussen die twee grenzen, dan is een akkoord mogelijk. Is er geen overlap, dan komt er geen deal tot stand.

Voorbeeld: jij wilt je fiets voor minimaal €80,- verkopen. Een koper wil maximaal €100,- betalen. Er is dan overlap tussen €80,- en €100,-: ergens daartussen is een deal mogelijk. Wil de koper maximaal €60,- betalen, dan is er geen overlap, en komt er geen deal.

Definitie: win-winuitkomst

Bij een **win-winuitkomst** gaan beide partijen erop vooruit ten opzichte van geen deal. Bij een **verliesuitkomst** (of "verlies-verlies") gaat minstens één partij (of allebei) er slechter van af, bijvoorbeeld doordat de onderhandeling helemaal mislukt en een kans wordt gemist die voor beiden voordelig had kunnen zijn.

Definitie: gezamenlijk belang naast tegengesteld belang

Bij de meeste onderhandelingen is er zowel een **tegengesteld belang** (jij wilt een hogere prijs, de koper een lagere) als een **gezamenlijk belang** (allebei liever wél een deal dan geen deal). Goede onderhandelaars zoeken actief naar het gezamenlijk belang, bijvoorbeeld door niet alleen over de prijs te praten, maar ook over andere zaken die voor de één weinig kosten, maar voor de ander veel waard zijn (denk aan levertijd, garantie, of extra service).

Onderhandelingsruimte bij de verkoop van een fiets

	Grenzen	Uitkomst
Koper wil maximaal € 100 betalen	Verkoper: minimaal € 80; Koper: maximaal € 100	onderhandelingsruimte: hier is een deal mogelijk: € 80 - € 100
Koper wil maximaal € 60 betalen	Verkoper: minimaal € 80; Koper: maximaal € 60	geen overlap: geen deal

Praktijk

Twee vrienden onderhandelen over de prijs van een tweedehands game. Verkoper wil minimaal €25,-. Koper wil maximaal €35,- betalen.

- Is er hier onderhandelingsruimte? Zo ja, welke?
- Bedenk een prijs die voor beiden een win-winuitkomst zou zijn.

Aan de slag met een bron

Sven verkoopt een tweedehands scooter op Marktplaats. Iris wil hem kopen. Lees beide reacties, en gebruik ze bij de verwerkingsopdracht hieronder.

Informatiebron 1

> “Ik vraag €650,- voor de scooter, maar ik wil er in elk geval niet onder de €500,- gaan, anders kan ik hem beter zelf houden.”
>
> — Sven, verkoopt een tweedehands scooter

Informatiebron 2

> “Ik heb €600,- gespaard voor een scooter, en dat is echt het maximum dat ik kan uitgeven.”
>
> — Iris, wil de scooter kopen

Kernbegrippen

Onderhandelen

Het proces waarbij twee (of meer) partijen proberen tot een afspraak te komen die voor beiden acceptabel is.

Onderhandelingsruimte

Het gebied tussen wat de ene partij minimaal wil, en wat de andere partij maximaal wil geven.

Win-winuitkomst

Een uitkomst waarbij beide partijen erop vooruitgaan ten opzichte van geen deal.

Gezamenlijk belang

Het belang dat beide onderhandelende partijen delen, bijvoorbeeld: allebei liever wél een deal dan geen deal.

Opdracht: bepaal de onderhandelingsruimte

Werk onderstaande vraag uit in je schrift of werkboekje.

1. Een verkoper wil minimaal €40,- voor een product. Een koper wil maximaal €30,- betalen. Is er hier onderhandelingsruimte? Leg uit waarom wel of niet.

Opdracht: bepaal de onderhandelingsruimte

Gebruik informatiebron 1 en 2 hierboven om onderstaande vragen te beantwoorden.

1. Wat is de ondergrens van Sven?

2. Wat is de bovengrens van Iris?

3. Is er onderhandelingsruimte? Zo ja, welke?

4. Bedenk een prijs die voor beiden een win-winuitkomst zou zijn, en leg uit waarom.

Oefeningen

Brons: Kennis & Begrip

1. Wat is onderhandelen?

2. Wat is de onderhandelingsruimte?

3. Wat is een win-winuitkomst?

Informatiebron 1

> “Ik vraag €650,- voor de scooter, maar ik wil er in elk geval niet onder de €500,- gaan, anders kan ik hem beter zelf houden.”
>
> — Sven, verkoopt een tweedehands scooter

4. Gebruik informatiebron 1 (de reactie van Sven bij les 3.1): wat is de vraagprijs die Sven op Marktplaats zet, en wat is zijn echte ondergrens?

Zilver: Toepassing & Rekenen

5. Een verkoper wil minimaal €50,- voor een fiets. Een koper wil maximaal €70,- betalen. Is er onderhandelingsruimte? Zo ja, welke?

6. Leg uit waarom een onderhandeling soms mislukt, ook al zouden beide partijen daar eigenlijk baat bij hebben.

Informatiebron 2

> “Ik heb €600,- gespaard voor een scooter, en dat is echt het maximum dat ik kan uitgeven.”
> — Iris, wil de scooter kopen

7. Gebruik informatiebron 2 (de reactie van Iris): stel dat Sven zou vasthouden aan zijn vraagprijs van €650,-. Zou er dan een deal tot stand komen? Leg uit waarom (niet).

8. Twee vrienden onderhandelen over de prijs van een game. De verkoper wil minimaal €20,-, de koper wil maximaal €18,- betalen. Is er onderhandelingsruimte? Leg uit.

Goud: Analyse & Evaluatie — de uitdaging

9. Twee bedrijven onderhandelen over een leveringscontract. Bedrijf A wil vooral een lage prijs, bedrijf B wil vooral zekerheid over een lange levertijd. Leg uit hoe deze onderhandeling toch tot een win-winuitkomst kan leiden, ook al lijken hun belangen tegengesteld.

10. Leg uit waarom het voor een onderhandelaar vaak verstandig is om zijn eigen ondergrens (of bovengrens) niet meteen aan het begin van een onderhandeling bekend te maken.

11. Bedenk zelf een voorbeeld (niet uit de les) van een onderhandeling tussen twee partijen met een deels tegengesteld en een deels gezamenlijk belang. Beschrijf beide belangen.

Les 3.2

Leerdoel: Je legt uit hoe vraag naar en aanbod van arbeid het loon beïnvloeden.

Theorie & uitleg

Veel vacatures en weinig kandidaten? Dan staat de vraag naar arbeid sterker dan het aanbod — en stijgt het loon.

Kerntheorie

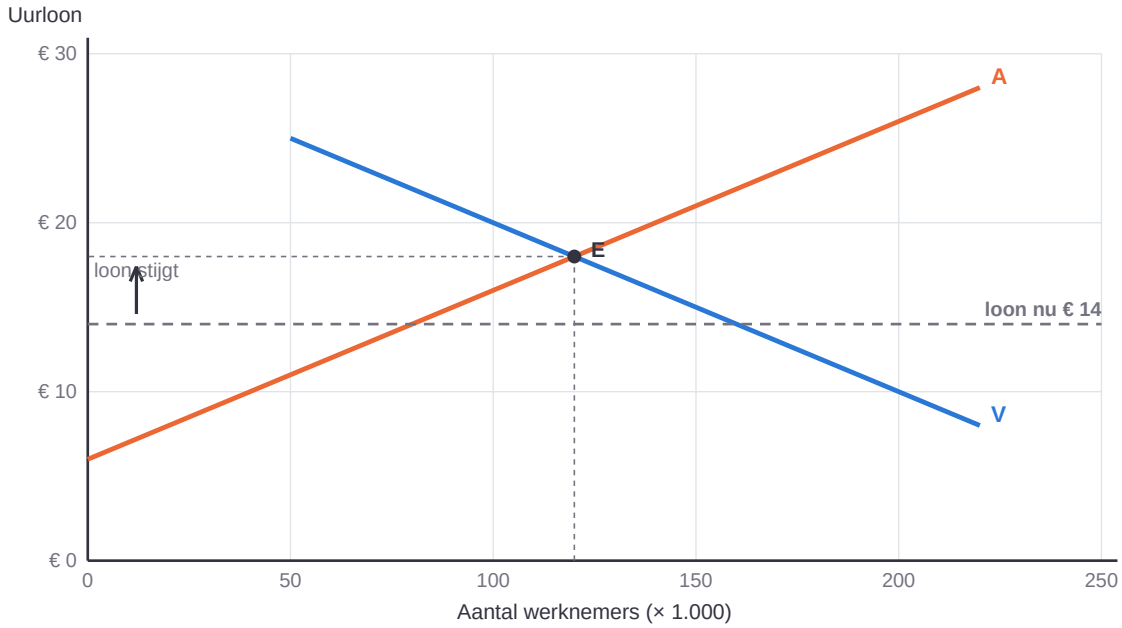
In thema 1 leerde je dat vraag en aanbod samen de prijs van een product bepalen. Op de **arbeidsmarkt** werkt dit hetzelfde, alleen is het "product" nu jouw arbeid, en is de "prijs" jouw loon.

> **Definitie: vraag naar arbeid en aanbod van arbeid**
>
> De **vraag naar arbeid** komt van werkgevers: hoeveel werknemers zij nodig hebben, en tegen welk loon zij die willen aannemen. Het **aanbod van arbeid** komt van werknemers: hoeveel mensen willen werken, en tegen welk loon zij dat willen doen.

Is er een beroep waarvoor veel vraag is, maar weinig mensen het kunnen of willen doen (bijvoorbeeld sommige technische beroepen), dan stijgt het loon: werkgevers moeten meer bieden om personeel te krijgen. Is er juist veel aanbod van mensen die hetzelfde werk kunnen doen (bijvoorbeeld een vakantiebaantje in een winkel, waar veel scholieren interesse in hebben), dan blijft het loon vaak laag: werkgevers hoeven niet veel te bieden, er zijn toch genoeg kandidaten.

> **Definitie: krapte op de arbeidsmarkt**
>
> Is de vraag naar arbeid groter dan het aanbod, dan spreken we van **krapte** op de arbeidsmarkt: werkgevers hebben moeite om vacatures in te vullen. Dat versterkt de onderhandelingspositie van werknemers: bij krapte kunnen zij makkelijker een hoger loon of betere voorwaarden bedingen.

De arbeidsmarkt: krapte bij een loon onder het evenwicht



Bij € 14 zoeken werkgevers 160.000 mensen, maar willen er maar 80.000 werken: vacatures blijven open. Werkgevers gaan meer bieden en het loon stijgt richting het evenwicht. Vereenvoudigd voorbeeld met verzonnen getallen.

Bepaalt alleen de markt wie welke baan en welk loon krijgt?

Volgens het marktmodel krijgt de beste kandidaat de baan, tegen het loon dat bij vraag en aanbod hoort. In de praktijk speelt soms ook iets anders mee: **discriminatie** . Bij praktijkonderzoek, onder meer van het Sociaal en Cultureel Planbureau, stuurden onderzoekers nep-sollicitaties met precies hetzelfde cv, alleen met een andere naam. Sollicitanten met een Nederlands klinkende naam werden vaker uitgenodigd dan sollicitanten met bijvoorbeeld een Turks of Marokkaans klinkende naam.

Dat is verboden. Artikel 1 van de Grondwet verbiedt discriminatie, en de Algemene wet gelijke behandeling zegt dat een werkgever bij werving en selectie geen onderscheid mag maken naar onder meer afkomst, godsdienst, geslacht of seksuele gerichtheid. Ook geldt: **gelijk loon voor gelijk werk** , ongeacht of je man of vrouw bent. Toch verdienen vrouwen in Nederland gemiddeld per uur minder dan mannen. Een deel daarvan komt doordat mannen en vrouwen vaak in andere beroepen en functies werken; een ander deel kunnen onderzoekers niet met zulke verschillen verklaren.

Discriminatie is niet alleen oneerlijk, het is ook economisch onverstandig: in een krappe arbeidsmarkt laat een werkgever die discrimineert geschikte mensen liggen.

Praktijk

Vergelijk twee beroepen: verpleegkundige (veel vraag, relatief weinig mensen die het willen/kunnen doen) en vakkenvuller in de supermarkt (veel mensen die het kunnen doen).

- Welk beroep heeft waarschijnlijk de sterkere onderhandelingspositie voor loon?
- Leg uit met het begrip krapte.

Aan de slag met een bron

Onderstaande tabel toont het aantal openstaande vacatures en het aantal sollicitanten in vier sectoren. Gebruik de tabel bij de verwerkingsopdracht hieronder.

Informatiebron 1 — Vacatures en sollicitanten per sector (fictief)

Sector	Openstaande vacatures	Aantal sollicitanten
ICT	400	150
Kunst en cultuur	250	600
Techniek/installatie	300	120
Administratief	100	350

Kernbegrippen

Vraag naar arbeid

Hoeveel werknemers werkgevers nodig hebben, en tegen welk loon zij die willen aannemen.

Aanbod van arbeid

Hoeveel mensen willen werken, en tegen welk loon zij dat willen doen.

Krapte op de arbeidsmarkt

Wanneer de vraag naar arbeid groter is dan het aanbod, waardoor werkgevers moeite hebben vacatures in te vullen.

Opdracht: leg krapte uit

Werk onderstaande vraag uit in je schrift of werkboekje.

1. Leg uit wat krapte op de arbeidsmarkt is, en waarom dit de onderhandelingspositie van werknemers versterkt.

Opdracht: analyseer de arbeidsmarkt per sector

Gebruik informatiebron 1 hierboven om onderstaande vragen te beantwoorden.

1. Welke sector heeft volgens de tabel de grootste krapte? Reken het tekort uit.

2. Bereken het tekort (of overschot) bij de sector Techniek/installatie.

3. In welke sector(en) verwacht je het laagste loon? Leg uit met de cijfers uit de tabel.

Oefeningen

Brons: Kennis & Begrip

1. Wat is de vraag naar arbeid?

2. Wat is krapte op de arbeidsmarkt?

3. Wat gebeurt er met het loon als er krapte is op de arbeidsmarkt?

Informatiebron 1 — Vacatures en sollicitanten per sector (fictief)

Sector	Openstaande vacatures	Aantal sollicitanten
ICT	400	150
Kunst en cultuur	250	600
Techniek/installatie	300	120
Administratief	100	350

4. Gebruik informatiebron 1 (de tabel bij les 3.2): in welke sector is het aantal sollicitanten het hoogst?

5. Volgens het marktmodel krijgt de beste kandidaat de baan. Leg met een voorbeeld uit waarom dat in de praktijk niet altijd gebeurt.

Zilver: Toepassing & Rekenen

6. Waarom is het loon voor een vakantiebaantje in een winkel vaak relatief laag?

7. Leg uit hoe het vraag-aanbodmodel uit thema 1 ook op de arbeidsmarkt van toepassing is.

Informatiebron 1 — Vacatures en sollicitanten per sector (fictief)

Sector	Openstaande vacatures	Aantal sollicitanten
ICT	400	150
Kunst en cultuur	250	600
Techniek/installatie	300	120
Administratief	100	350

8. Gebruik informatiebron 1: bereken het overschot aan sollicitanten bij Administratief.

9. Bij een callcenter zijn er 80 vacatures en 240 sollicitanten. Is dit krapte of een overschot, en wat verwacht je voor het loon?

10. Leg uit waarom discriminatie bij het aannemen van personeel ook voor de werkgever zelf economisch nadelig is, zeker bij krapte op de arbeidsmarkt.

11. In het experiment met de sollicitatie-robot leerde de robot om te letten op de woonwijk. Leg uit hoe dat kon gebeuren, terwijl niemand die regel had ingesteld.

Goud: Analyse & Evaluatie — de uitdaging

12. Een tekort aan ICT’ers zorgt voor krapte in die sector, terwijl er in een andere sector juist een overschot aan sollicitanten is. Voorspel wat er in beide sectoren met het loon gebeurt, en leg uit welk effect dit kan hebben op welke opleiding scholieren kiezen.

13. Leg uit waarom krapte in één sector (zoals ICT) niet automatisch betekent dat iemand met een overschot-baan (zoals in kunst en cultuur) zomaar kan overstappen naar die sector.

---

14. Bedenk twee manieren waarop een werkgever met krapte in zijn sector personeel kan proberen aan te trekken, naast een hoger loon.

Les 3.3

Leerdoel: Je legt uit wat een cao is en welke partijen daarbij betrokken zijn.

Theorie & uitleg

Bij een cao onderhandelen vertegenwoordigers van vakbonden en werkgevers samen over lonen en arbeidsvoorwaarden voor duizenden werknemers tegelijk.

Kerntheorie

Eén individuele werknemer heeft vaak niet veel onderhandelingsmacht tegenover een grote werkgever: die kan makkelijk een andere kandidaat vinden. Daarom bundelen werknemers hun krachten via **vakbonden** , die namens grote groepen werknemers onderhandelen met werkgevers(organisaties).

> **Definitie: cao**
>
> Een **cao** (collectieve arbeidsovereenkomst) is een afspraak tussen vakbonden en werkgevers(organisaties) over arbeidsvoorwaarden zoals loon, werktijden en vakantiedagen, die geldt voor een hele branche of een heel bedrijf, niet alleen voor individuele werknemers.

Het voordeel van collectief onderhandelen: een vakbond die namens 50.000 werknemers onderhandelt, heeft veel meer onderhandelingsmacht dan één werknemer alleen. Een werkgever kan die 50.000 mensen niet zomaar allemaal vervangen.

> **Definitie: waarom niet iedereen profiteert van dezelfde cao**
>
> Een cao geldt voor een hele sector of onderneming. Volgens het CBS valt bijna driekwart van de werknemersbanen in Nederland onder een cao. Vaak verklaart de minister een sector-cao **algemeen verbindend** : dan moeten ook werkgevers die niet bij de werkgeversorganisatie zijn aangesloten zich eraan houden. Toch valt niet iedereen eronder. Zzp'ers zijn geen werknemers, dus voor hen geldt geen cao. Stagiairs hebben meestal een stageovereenkomst en geen arbeidscontract. En er zijn bedrijven zonder cao. Uitzendkrachten vallen wél onder een cao: ze hebben een eigen uitzend-cao. Bovendien kan een cao-akkoord dat gemiddeld genomen goed is voor werknemers, voor individuele werknemers soms minder gunstig zijn dan wat zij zelf hadden kunnen bedingen — collectief onderhandelen is dus een afweging tussen extra onderhandelingsmacht en minder individuele maatwerk-ruimte.

Je mag meedoen Burgerschap KD 20 · bijdragen aan de samenleving

Alleen sta je zwak tegenover een werkgever. Samen met veel collega's sta je sterker. Een vakbond bundelt jouw stem met die van anderen.

Hoe een cao tot stand komt

1. Vakbonden: namens grote groepen werknemers ->
2. Onderhandelen: met werkgevers(organisaties) ->
3. Cao: loon, werktijden, vakantiedagen ->
4. Algemeen verbindend: de minister: geldt voor de hele sector

Wie valt onder een cao?

	Cao?	Waarom?
Werknemer in een sector met cao	ja	de cao geldt voor de hele sector of het hele bedrijf
Uitzendkracht	ja	er is een eigen uitzend-cao
Zzp’er	nee	is geen werknemer
Stagiair	meestal niet	heeft een stageovereenkomst, geen arbeidscontract
Werknemer bij een bedrijf zonder cao	nee	er is geen cao om onder te vallen

Volgens het CBS valt bijna driekwart van de werknemersbanen in Nederland onder een cao.

Praktijk

Een vakbond onderhandelt namens 30.000 werknemers in de supermarktbranche over een loonsverhoging.

- Leg uit waarom deze onderhandeling waarschijnlijk een hogere loonsverhoging oplevert dan wanneer elke werknemer individueel met zijn eigen werkgever zou onderhandelen.

Aan de slag met een bron

Onderstaande tabel toont de afgesproken loonstijging in de cao van vier sectoren, en het aantal werknemers dat onder die cao valt. Gebruik de tabel bij de verwerkingsopdracht hieronder.

Informatiebron 1 — Cao-loonstijging per sector (fictief)

Sector	Loonstijging in de cao	Aantal werknemers onder deze cao
Zorg	4,2%	580.000
Bouw	5,0%	210.000
Detailhandel	3,1%	430.000
Horeca	3,8%	190.000

Kernbegrippen

Vakbond
Een organisatie die namens (grote groepen) werknemers onderhandelt met werkgevers.

Cao (collectieve arbeidsovereenkomst)
Een afspraak tussen vakbonden en werkgevers(organisaties) over arbeidsvoorwaarden, geldend voor een hele branche of onderneming.

Algemeen verbindend verklaring (avv)
Besluit van de minister waardoor een cao geldt voor alle werkgevers en werknemers in een sector, ook als ze niet bij de onderhandelende organisaties zijn aangesloten.

Opdracht: leg de cao uit

Werk onderstaande vraag uit in je schrift of werkboekje.

1. Leg uit wat een cao is, en wat het voordeel is van collectief onderhandelen voor werknemers.

Opdracht: analyseer de cao-tabel

Gebruik informatiebron 1 hierboven om onderstaande vragen te beantwoorden.

1. Welke sector heeft volgens de tabel de hoogste afgesproken loonstijging?

2. Bereken hoeveel euro loonstijging per maand dit oplevert voor iemand in de Zorg die €2.400,- per maand verdient.

3. Welke cao geldt voor de meeste werknemers? Valt je nog iets op als je dat vergelijkt met de hoogte van de loonstijging in diezelfde sector?

Oefeningen

Brons: Kennis & Begrip

1. Wat is een cao?

2. Wie onderhandelen er over een cao?

3. Waarom hebben werknemers via een vakbond meer onderhandelingsmacht dan alleen?

Informatiebron 1 — Cao-loonstijging per sector (fictief)

Sector	Loonstijging in de cao	Aantal werknemers onder deze cao
Zorg	4,2%	580.000
Bouw	5,0%	210.000
Detailhandel	3,1%	430.000
Horeca	3,8%	190.000

4. Gebruik informatiebron 1 (de tabel bij les 3.3): welke sector heeft de laagste afgesproken loonstijging?

Zilver: Toepassing & Rekenen

5. Noem twee arbeidsvoorwaarden die in een cao geregeld kunnen worden, naast loon.

6. Leg uit waarom een werkgever eerder bereid is een vakbond die namens 50.000 werknemers onderhandelt tegemoet te komen, dan één individuele werknemer.

Informatiebron 1 — Cao-loonstijging per sector (fictief)

Sector	Loonstijging in de cao	Aantal werknemers onder deze cao
Zorg	4,2%	580.000
Bouw	5,0%	210.000
Detailhandel	3,1%	430.000
Horeca	3,8%	190.000

7. Gebruik informatiebron 1: bereken de maandelijkse loonstijging voor iemand in de Horeca die €2.000,- per maand verdient.

8. Leg uit waarom een individuele werknemer waarschijnlijk geen 5% loonstijging zou hebben gekregen als hij in zijn eentje met zijn werkgever had onderhandeld, zoals in de Bouw wél via de cao is afgesproken.

Goud: Analyse & Evaluatie — de uitdaging

9. Sommige zzp'ers vallen buiten cao-afspraken en moeten zelf individueel onderhandelen over hun tarief. Leg uit welk nadeel dit voor hen kan opleveren, en bedenk een manier waarop zzp'ers dit nadeel deels zouden kunnen compenseren.

---

10. Leg uit waarom een cao ook voordelen kan hebben voor werkgevers, ondanks dat zij er loonstijgingen mee "toegeven".

---

11. In de tabel heeft de Bouw de hoogste loonstijging (5,0%), terwijl er met 210.000 werknemers veel minder mensen onder de cao vallen dan in de Zorg (580.000) of de Detailhandel (430.000). Bedenk een mogelijke verklaring waarom een sector met relatief weinig werknemers toch een hoge loonstijging kan afdwingen.

Les 3.4

Leerdoel: Je noemt minstens twee factoren die iemands onderhandelingspositie bij een bijbaantje sterker of zwakker maken.

Theorie & uitleg

Bij je eerste bijbaantje in de horeca kun je vaak best onderhandelen — over je uurloon, je diensten, of extra fooi-afspraken.

Kerntheorie

Bij de meeste vakantiebaantjes ligt het loon al grotendeels vast. De ondergrens is het minimumjeugdloon: sinds 1 juli 2026 minimaal €5,17 per uur als je 16 bent en €5,92 als je 17 bent. Valt je werkgever onder een cao, dan staat je uurloon vaak in de loontabel van die cao, en die ligt soms hoger. Toch is er soms wél iets te onderhandelen: over een hoger uurloon dan het minimum, over het aantal uren, de dagen waarop je werkt, of **secundaire arbeidsvoorwaarden** zoals personeelskorting.

> **Definitie: secundaire arbeidsvoorwaarden**
>
> Secundaire arbeidsvoorwaarden zijn alle afspraken naast het loon zelf: bijvoorbeeld personeelskorting, reiskostenvergoeding, het aantal vrije dagen, of scholingsmogelijkheden. Soms is hier meer ruimte te onderhandelen dan over het loon zelf.

Je onderhandelingspositie hangt af van meerdere factoren: hoe schaars jouw vaardigheden/beschikbaarheid zijn (bijvoorbeeld: kun je ook in het weekend en op feestdagen werken, wat voor veel werkgevers lastig te plannen is?), of je al ervaring hebt, en hoeveel andere kandidaten er voor dezelfde functie zijn.

> **Definitie: BATNA — je beste alternatief**
>
> Onderhandelaars gebruiken vaak het begrip **BATNA** (Best Alternative To a Negotiated Agreement): je beste alternatief als de onderhandeling niet lukt. Heb je al een andere baan in het vooruitzicht, dan is je BATNA sterk, en durf je meer te vragen. Heb je geen enkel alternatief, dan is je BATNA zwak, en is je onderhandelingspositie ook zwakker.

Waarover kun je onderhandelen bij een bijbaantje?

Onderwerp	Wat ligt vast?	Ruimte om te onderhandelen
Uurloon	minimumjeugdloon: € 5,17 (16 jaar) en € 5,92 (17 jaar); bij een cao de loontabel	soms een hoger uurloon dan het minimum
Uren en dagen	niets: dit spreek je af	aantal uren, welke dagen je werkt
Secundaire arbeidsvoorwaarden	soms in de cao	personeelskorting, reiskosten, vrije dagen, scholing

Minimumjeugdloon per uur sinds 1 juli 2026. Je positie is sterker als je schaars bent (bv. weekenden kunt werken), ervaring hebt en een goed alternatief (BATNA).

Praktijk

Twee scholieren solliciteren voor hetzelfde vakantiebaantje. Scholier A heeft al een jaar ervaring bij een vergelijkbare winkel en kan ook in het weekend werken. Scholier B heeft geen ervaring en kan alleen doordeweeks in de avond.

- Wie heeft waarschijnlijk de sterkere onderhandelingspositie? Leg uit waarom.

Aan de slag met een bron

Vier scholieren van 17 jaar solliciteerden allemaal bij dezelfde werkgever, die begon met hetzelfde bod. Onderstaande tabel toont wat zij er uiteindelijk uit onderhandelden. Gebruik de tabel bij de verwerkingsopdracht hieronder.

Informatiebron 1 — Onderhandelingsresultaten van vier scholieren (fictief)

Scholier	Beginbod werkgever	Uiteindelijk loon	Sterke factor
Sanne	€7,50	€7,50	Geen bijzondere factor
Bram	€7,50	€8,25	Beschikbaar in het weekend
Fleur	€7,50	€9,00	Had ook een ander baanaanbod
Milan	€7,50	€8,00	Had al eerdere werkervaring

Kernbegrippen

Secundaire arbeidsvoorwaarden
: Alle afspraken naast het loon zelf, zoals personeelskorting, reiskostenvergoeding of vrije dagen.

BATNA
: Best Alternative To a Negotiated Agreement: je beste alternatief als de onderhandeling niet lukt.

Opdracht: bepaal je eigen onderhandelingspositie

Werk onderstaande vraag uit in je schrift of werkboekje.

1. Noem twee dingen die jouw eigen onderhandelingspositie bij het solliciteren naar een bijbaantje sterker zouden kunnen maken.

Opdracht: analyseer de onderhandelingsresultaten

Gebruik informatiebron 1 hierboven om onderstaande vragen te beantwoorden.

1. Wie kreeg de grootste loonsverhoging na onderhandelen, en hoeveel euro per uur is dat?

2. Wie kreeg helemaal geen verhoging, en wat zou daar de reden voor kunnen zijn?

3. Welke factor uit de tabel blijkt het meest waard te zijn geweest in euro's? Leg het verband met het begrip BATNA uit.

Oefeningen

Brons: Kennis & Begrip

1. Wat zijn secundaire arbeidsvoorwaarden?

2. Noem een factor die je onderhandelingspositie bij een bijbaantje sterker maakt.

3. Waarover kun je bij een vakantiebaantje vaak wél onderhandelen, ook al ligt het loon vast?

Informatiebron 1 — Onderhandelingsresultaten van vier scholieren (fictief)

Scholier	Beginbod werkgever	Uiteindelijk loon	Sterke factor
Sanne	€7,50	€7,50	Geen bijzondere factor
Bram	€7,50	€8,25	Beschikbaar in het weekend
Fleur	€7,50	€9,00	Had ook een ander baanaanbod
Milan	€7,50	€8,00	Had al eerdere werkervaring

4. Gebruik informatiebron 1 (de tabel bij les 3.4): wie had als sterke factor "beschikbaar in het weekend"?

Zilver: Toepassing & Rekenen

5. Leg uit waarom beschikbaarheid in het weekend je onderhandelingspositie kan versterken.

6. Twee sollicitanten zijn even geschikt, maar de één heeft ook al een andere baan aangeboden gekregen. Wie heeft de sterkere onderhandelingspositie, en waarom?

Informatiebron 1 — Onderhandelingsresultaten van vier scholieren (fictief)

Scholier	Beginbod werkgever	Uiteindelijk loon	Sterke factor
Sanne	€7,50	€7,50	Geen bijzondere factor
Bram	€7,50	€8,25	Beschikbaar in het weekend
Fleur	€7,50	€9,00	Had ook een ander baanaanbod
Milan	€7,50	€8,00	Had al eerdere werkervaring

7. Gebruik informatiebron 1: bereken het verschil in euro's per uur tussen Fleur en Milan.

8. Leg uit waarom werkervaring (zoals bij Milan) je onderhandelingspositie versterkt, ook al is het geen garantie voor goed functioneren in deze specifieke baan.

Goud: Analyse & Evaluatie — de uitdaging

9. Leg met het begrip BATNA uit waarom het slim kan zijn om vóór een salarisgesprek eerst te informeren of je ook bij een ander bedrijf zou kunnen werken, ook als je daar (nog) niet echt heen wilt.

10. Bedenk voor Sanne (die geen verhoging kreeg) een concrete factor die zij bij een volgende sollicitatie zou kunnen inzetten om haar onderhandelingspositie te versterken.

11. Leg uit waarom het voor een werkgever soms toch de moeite waard is om iemand als Fleur (met een sterke onderhandelingspositie) een hoger loon te bieden, in plaats van gewoon een andere kandidaat te kiezen die genoegen neemt met minder.

Les 3.5

Leerdoel: Je legt uit wat een staking is, en noemt een voor- en een nadeel ervan.

Theorie & uitleg

Lopen cao-onderhandelingen vast, dan kunnen werknemers het middel van een staking inzetten om hun eisen kracht bij te zetten.

Kerntheorie

Soms lukt het vakbonden en werkgevers niet om het eens te worden over een nieuwe cao. Als laatste middel kunnen vakbonden dan oproepen tot een **staking** : werknemers leggen tijdelijk bewust het werk neer, om druk uit te oefenen op de werkgever.

> **Definitie: staking**
>
> Een staking is het bewust en collectief neerleggen van het werk door werknemers, meestal om een werkgever onder druk te zetten in een onderhandeling die is vastgelopen.

> **Staat het stakingsrecht in de wet?**
>
> Nee, niet in een aparte Nederlandse wet. Het stakingsrecht volgt uit het **Europees Sociaal Handvest** (artikel 6), een verdrag dat Nederland heeft ondertekend. Nederlandse rechters passen dat verdrag direct toe. Een werkgever kan de rechter vragen een staking te verbieden of te beperken, bijvoorbeeld als die de veiligheid in gevaar brengt of onredelijk veel schade doet aan mensen die er niets mee te maken hebben. De rechter weegt dan alle omstandigheden af.

Een staking kost beide partijen iets: werknemers krijgen geen loon over de uren dat ze staken (leden van de vakbond krijgen meestal een stakingsuitkering uit de stakingskas, maar die is lager dan hun loon), werkgevers lopen omzet en/of reputatie mis. Precies dát maakt een staking een krachtig drukmiddel: beide partijen hebben er belang bij dat de staking zo snel mogelijk eindigt met een nieuw akkoord.

> **Definitie: waarom een staking geloofwaardiger is dan alleen dreigen**
>
> Een staking laat **geloofwaardig** zien dat werknemers ook echt bereid zijn kosten te accepteren voor hun standpunt — dat maakt hun dreigement geloofwaardiger dan alleen praten. Zonder die bereidheid om ook echt actie te ondernemen, zou een werkgever een dreigement met een staking minder serieus kunnen nemen. Tegelijk is een staking kostbaar voor beide partijen, dus wordt hij meestal pas ingezet als laatste redmiddel, nadat gewoon onderhandelen is vastgelopen.

Een langdurige staking raakt trouwens niet alleen de werkgever en de werknemers zelf. Ligt de productie of dienstverlening lang stil, dan voelen ook leveranciers, klanten en soms de hele sector daaromheen de gevolgen — denk aan een fabriek die geen onderdelen kan leveren aan andere bedrijven, of aan reizigers die structureel niet op hun werk kunnen komen. Om die reden staan economen niet onverdeeld positief tegenover zeer lange stakingen, ook als ze de werknemers in het gelijk stellen: de kosten voor de bredere economie kunnen dan flink oplopen.

Wat kost een staking, en voor wie?

Wie?	Wat kost het?
Werknemers	geen loon over de gestaakte uren (vakbondsleden krijgen een lagere stakingsuitkering)
Werkgever	gemiste omzet en soms reputatieschade
Anderen (bij een lange staking)	leveranciers, klanten, reizigers en soms de hele sector

Juist omdat het beide partijen iets kost, willen beide partijen snel een nieuw akkoord: daarom is een staking een krachtig drukmiddel.

Praktijk

Verdeel de klas in twee groepen: één groep bereidt argumenten vóór het stakingsrecht voor, de andere groep argumenten die kritisch zijn op (veelvuldig) staken. Gebruik minstens één begrip uit dit thema (onderhandelingsruimte, cao, krapte) in je argumentatie.

Je mag het anders doen Burgerschap KD 19 · vrijheid als basiswaarde

Voor- en tegenstanders van staken hebben allebei een punt. Het gaat er niet om wie er gelijk heeft, maar om goed te luisteren naar de andere kant.

Aan de slag met een bron

Twee mensen reageren op een treinstaking. Gebruik beide reacties bij de verwerkingsopdracht hieronder.

Informatiebron 1

> “We hebben al maanden vreedzaam onderhandeld, zonder resultaat. Een staking is het enige middel dat de werkgever écht serieus neemt — pas als de treinen stilstaan, komt er beweging in de onderhandelingen.”
>
> — Karim (34), machinist bij het spoor, in staking

Informatiebron 2

> “Ik snap dat werknemers voor hun rechten opkomen, maar de mensen die de dupe worden zijn vaak niet de werkgever, maar gewone reizigers zoals ik die niet op tijd op hun werk kunnen komen.”
>
> — Yasmin (41), forens, moet door de staking omrijden

Kernbegrippen

Staking

Het bewust en collectief neerleggen van het werk door werknemers, om een werkgever onder druk te zetten.

Stakingsrecht

Het recht van werknemers om collectief het werk neer te leggen. In Nederland staat het niet in een aparte wet, maar volgt het uit het Europees Sociaal Handvest; de rechter kan een staking beperken als die onredelijk veel schade doet.

Opdracht: weeg voor- en nadelen van een staking

Werk onderstaande vraag uit in je schrift of werkboekje, ná het klassikale debat.

1. Noem een voordeel én een nadeel van het stakingsrecht, en leg beide kort uit.

Opdracht: weeg de twee perspectieven tegen elkaar af

Gebruik informatiebron 1 en 2 hierboven om onderstaande vragen te beantwoorden.

1. Welk argument gebruikt Karim vóór de staking?

2. Welk probleem signaleert Yasmin, dat niet direct over het conflict tussen werkgever en werknemer gaat?

3. Leg uit waarom dit soort "collateral damage" bij stakingen in de publieke sector (zoals het spoor) vaker voorkomt dan bij een staking in een fabriek.

Oefeningen

Brons: Kennis & Begrip

1. Wat is een staking?

2. Wat lopen werknemers mis als zij staken?

3. Wat kan een werkgever mislopen door een staking?

Informatiebron 1

> “We hebben al maanden vreedzaam onderhandeld, zonder resultaat. Een staking is het enige middel dat de werkgever écht serieus neemt — pas als de treinen stilstaan, komt er beweging in de onderhandelingen.”
>
> — Karim (34), machinist bij het spoor, in staking

4. Gebruik informatiebron 1 (de mening van Karim): waarom heeft hij besloten om te gaan staken?

Zilver: Toepassing & Rekenen

5. Leg uit waarom een staking beide partijen aanmoedigt om snel weer te gaan onderhandelen.

6. Waarom is een staking een krachtiger drukmiddel dan alleen dreigen met een staking?

Informatiebron 2

> “Ik snap dat werknemers voor hun rechten opkomen, maar de mensen die de dupe worden zijn vaak niet de werkgever, maar gewone reizigers zoals ik die niet op tijd op hun werk kunnen komen.”
>
> — Yasmin (41), forens, moet door de staking omrijden

7. Gebruik informatiebron 2 (de mening van Yasmin): is haar kritiek gericht op het recht om te staken, of op iets anders? Leg uit.

8. Bedenk een manier waarop de gevolgen van een treinstaking voor reizigers zoals Yasmin (deels) beperkt zouden kunnen worden, zonder het stakingsrecht zelf aan te tasten.

Goud: Analyse & Evaluatie — de uitdaging

9. Een cao-onderhandeling loopt al maanden vast. De vakbond overweegt een staking. Weeg af welke factoren de vakbond zou moeten meenemen in die beslissing, en leg uit waarom een staking niet altijd de beste keuze is.

10. Leg uit waarom het stakingsrecht in Nederland wettelijk beschermd is, ondanks de nadelen die Yasmin noemt.

11. Vergelijk de situatie van Karim (machinist bij het spoor) met een werknemer die staakt bij een klein, lokaal bedrijf zonder veel klanten die er direct last van hebben. Leg uit waarom een staking bij het spoor waarschijnlijk meer publieke aandacht en druk oplevert.

Rekenopdrachten

Reken met de begrippen en formules uit dit thema. De opdrachten zitten aan de bovenkant van niveau 2F; een aantal opdrachten (gemarkeerd met 3F) tikt niveau 3F aan.

Niveau 2F

1. Een verkoper wil minimaal €80,- voor zijn fiets. Een koper wil maximaal €100,- betalen. Hoe breed is de onderhandelingsruimte (in euro's)?

Antwoord (€): _____

2. Sven wil zijn scooter voor minimaal €500,- verkopen. Iris wil er maximaal €600,- voor betalen. Hoe breed is de onderhandelingsruimte?

Antwoord (€): _____

3. Een verpleegkundige verdient €2.400,- per maand. Door de cao stijgt het loon met 4,2%. Wat is het nieuwe maandloon (afgerond op 2 decimalen)?

Antwoord (€): _____

4. Een medewerker in de detailhandel verdient €2.800,- per maand. Door de cao stijgt het loon met 3,1%. Hoeveel euro is dat er per maand bij (afgerond op 2 decimalen)?

Antwoord (€): _____

5. Je verdient €9,50 per uur met je bijbaantje. Door de nieuwe cao stijgt je uurloon met 12%. Wat is je nieuwe uurloon (afgerond op 2 decimalen)?

Antwoord (€): _____

6. Bij een bedrijf zijn er 40 vacatures, maar er solliciteren maar 25 mensen. Hoe groot is het tekort aan arbeidsaanbod?

Antwoord (personen): _____

7. Op een populaire vacature van een groot bedrijf solliciteren 300 mensen, terwijl er maar 60 vacatures zijn. Hoe groot is het overschot aan sollicitanten?

Antwoord (personen): _____

8. Je uurloon stijgt van €7,50 naar €8,25 na een onderhandeling. Met hoeveel procent is je loon gestegen?

Antwoord (%): _____

9. Een fabriek verliest tijdens een staking €15.000,- omzet per dag. De staking duurt 4 dagen. Hoeveel omzet loopt de fabriek in totaal mis?

Antwoord (€): _____

10. Stel: in een sector werken 900.000 werknemers, van wie 657.000 onder een cao vallen. Hoeveel procent van de werknemers in die sector valt onder een cao (afgerond op 1 decimaal)?

Antwoord (%): _____

11. Je verdient €14,- per uur en werkt 6 uur per week. Na onderhandelen krijg je €1,50 per uur extra. Hoeveel euro verdien je per week extra?

Antwoord (€): _____

12. Bij dezelfde situatie als de vorige opgave (€1,50 per uur extra, 6 uur per week): hoeveel euro is dat op jaarbasis (52 weken)?

Antwoord (€): _____

13. Een junior medewerker verdient €2.200,- per maand, een senior collega met dezelfde functietitel verdient €3.300,- per maand. Hoeveel procent méér verdient de senior?

Antwoord (%): _____

Informatiebron — Cao-loonstijging per sector (fictief)

Sector	Loonstijging in de cao	Aantal werknemers onder deze cao
Zorg	4,2%	580.000
Bouw	5,0%	210.000
Detailhandel	3,1%	430.000
Horeca	3,8%	190.000

14. Bekijk de tabel met cao-loonstijgingen per sector. Iemand verdient €2.100,- per maand in de horeca. Hoeveel euro stijgt het loon door de cao (afgerond op 2 decimalen)?

Antwoord (€): _____

15. Bij een vacature solliciteren 18 mensen op 6 plekken. Hoeveel keer zoveel sollicitanten zijn er als er plekken zijn?

Antwoord (keer): _____

Niveau 3F — een tikje pittiger

Informatiebron — Cao-loonstijging per sector (fictief)

Sector	Loonstijging in de cao	Aantal werknemers onder deze cao
Zorg	4,2%	580.000
Bouw	5,0%	210.000
Detailhandel	3,1%	430.000
Horeca	3,8%	190.000

16. Bekijk de tabel met cao-loonstijgingen. Bereken de gewogen gemiddelde loonstijging over alle vier sectoren samen (gewogen naar aantal werknemers, afgerond op 2 decimalen).

Antwoord (%): _____

17. Een fabriek verliest tijdens een staking van 4 dagen in totaal €60.000,- omzet. De fabriek draait 8-urige werkdagen. Hoeveel omzet loopt er gemiddeld per uur mis tijdens de staking?

Antwoord (€): _____

18. Sven vroeg oorspronkelijk €650,- voor zijn scooter, maar zijn minimum is €500,-. Hoeveel procent onder zijn vraagprijs ligt zijn minimum (afgerond op 2 decimalen)?

Antwoord (%): _____

Herhalingsopdrachten

Deze opdrachten gaan over alle paragrafen van dit thema door elkaar. Op de website passen de rekenvragen zich adaptief aan je niveau aan; in dit werkboek staat een vaste selectie afgedrukt.

Meerkeuzevragen

1. Wat is de onderhandelingsruimte?

A. Het gebied tussen wat de ene partij minimaal wil, en wat de andere partij maximaal wil geven

B. De ruimte waarin een onderhandeling fysiek plaatsvindt

C. Het bedrag dat een verkoper altijd extra vraagt bovenop zijn minimum

D. De tijd die een onderhandeling maximaal mag duren

2. Een verkoper wil minimaal €40,- voor een product. Een koper wil maximaal €30,- betalen. Wat is waar?

A. Er is onderhandelingsruimte van €10,-

B. Er is geen onderhandelingsruimte: de grenzen overlappen niet

C. De deal komt altijd tot stand op €35,-

D. Onderhandelen is hier niet nodig

Informatiebron

> “Ik vraag €650,- voor de scooter, maar ik wil er in elk geval niet onder de €500,- gaan, anders kan ik hem beter zelf houden.”
>
> — Sven, verkoopt een tweedehands scooter

3. Wat is een win-winuitkomst?

A. Een uitkomst waarbij één partij alles krijgt wat hij wil, en de ander niets

B. Een uitkomst waarbij beide partijen erop vooruitgaan ten opzichte van geen deal

C. Een uitkomst die alleen bij internationale onderhandelingen voorkomt

D. Een uitkomst waarbij een derde partij altijd meebeslist

4. Hoe beïnvloeden vraag naar en aanbod van arbeid het loon?

A. Loon staat helemaal los van vraag en aanbod van arbeid

B. Bij veel vraag naar en weinig aanbod van bepaald werk, kan het loon stijgen; andersom kan het dalen

C. Loon wordt altijd volledig door de overheid vastgesteld

D. Loon hangt alleen af van hoe lang iemand al werkt

5. Bij een schaars beroep (weinig aanbod van geschikte werknemers, veel vraag van werkgevers) verwacht je meestal...

A. een laag loon

B. een relatief hoog loon

C. geen enkel effect op het loon

D. automatisch een cao

6. Wat is een cao?

A. Een individuele afspraak tussen één werknemer en zijn baas

B. Een collectieve afspraak tussen vakbonden en werkgevers(organisaties) over arbeidsvoorwaarden

C. Een wet die door de Tweede Kamer wordt vastgesteld

D. Een verzekering tegen werkloosheid

7. Waarom heeft een vakbond die namens 50.000 werknemers onderhandelt meer onderhandelingsmacht dan één werknemer alleen?

A. Omdat een werkgever die 50.000 mensen niet zomaar allemaal kan vervangen

B. Omdat vakbonden wettelijk altijd gelijk krijgen

C. Omdat één werknemer nooit onderhandelingsmacht heeft

D. Dat klopt niet, één werknemer heeft evenveel macht

8. Wat zijn secundaire arbeidsvoorwaarden?

A. Het basisloon zelf

B. Alle afspraken náást het loon, zoals personeelskorting of reiskostenvergoeding

C. De belasting die je over je loon betaalt

D. Een tweede baan naast je hoofdbaan

9. Wat kan je onderhandelingspositie bij een bijbaantje sterker maken?

A. Als je de enige sollicitant bent voor een moeilijk te vervullen functie

B. Als er heel veel andere sollicitanten zijn voor dezelfde functie

C. Onderhandelingspositie hangt nooit af van de arbeidsmarkt

D. Alleen je leeftijd bepaalt je onderhandelingspositie

10. Wat is een staking?

A. Het bewust en collectief neerleggen van het werk om druk te zetten in een vastgelopen onderhandeling

B. Het individueel opzeggen van je baan

C. Een officiële vakantiedag

D. Een cao die door de rechter is goedgekeurd

11. Wat is een mogelijk nadeel van een langdurige staking voor werknemers zelf?

A. Werknemers lopen inkomen mis zolang de staking duurt

B. Werknemers krijgen automatisch meer loon uitbetaald tijdens een staking

C. Stakingen hebben nooit nadelen voor werknemers

D. Werknemers verliezen automatisch hun baan bij elke staking

12. Waarom kan een staking ook voor een werkgever nadelig zijn?

A. Een werkgever heeft nooit last van een staking

B. De productie of dienstverlening ligt (deels) stil, waardoor er omzet wordt misgelopen

C. Een werkgever moet bij een staking automatisch het bedrijf sluiten

D. Stakingen zijn in Nederland wettelijk verboden

Rekenvragen

13. Een verkoper wil minimaal €150,- voor een product. Een koper wil maximaal €180,- betalen. Hoe breed is de onderhandelingsruimte (in euro's)?

Antwoord (€): _____

14. Een verkoper wil minimaal €80,- voor een product. Een koper wil maximaal €100,- betalen. Hoe breed is de onderhandelingsruimte (in euro's)?

Antwoord (€): _____

15. Je verdient €2800,- per maand. Door de cao stijgt je loon met 4%. Wat is je nieuwe maandloon (afgerond op 2 decimalen)?

Antwoord (€): _____

16. Je verdient €2600,- per maand. Door de cao stijgt je loon met 3%. Wat is je nieuwe maandloon (afgerond op 2 decimalen)?

Antwoord (€): _____

17. Bij een bedrijf zijn er 60 vacatures, en 10 mensen solliciteren. Bereken het tekort aan sollicitanten (vul een positief getal in).

Antwoord (personen): _____

18. Bij een bedrijf zijn er 20 vacatures, en 10 mensen solliciteren. Bereken het tekort aan sollicitanten (vul een positief getal in).

Antwoord (personen): _____

Eindquiz

1. Wanneer is er onderhandelingsruimte tussen een koper en een verkoper?

A. Als het maximum van de koper hoger ligt dan het minimum van de verkoper.

B. Als het minimum van de verkoper hoger ligt dan het maximum van de koper.

C. Alleen als koper en verkoper precies hetzelfde bedrag in gedachten hebben.

D. Altijd, want over elke prijs kun je onderhandelen.

2. Een verkoper wil minimaal €500,- voor zijn scooter. Een koper wil maximaal €600,- betalen. Wat klopt?

A. De onderhandelingsruimte is €100,-: een deal tussen €500,- en €600,- is voor allebei beter dan geen deal.

B. Er is geen onderhandelingsruimte, want ze willen niet hetzelfde bedrag.

C. De prijs wordt sowieso €550,-, want dat is precies het midden.

D. De onderhandelingsruimte is €1.100,-.

3. Wat is krapte op de arbeidsmarkt?

A. De vraag naar arbeid is groter dan het aanbod van arbeid.

B. Het aanbod van arbeid is groter dan de vraag naar arbeid.

C. Er zijn meer werklozen dan vacatures.

D. Werkgevers hebben meer personeel dan ze nodig hebben.

4. Wat gebeurt er meestal met het loon in een beroep met krapte?

A. Het loon stijgt, omdat werkgevers moeten concurreren om schaars personeel.

B. Het loon daalt, omdat er veel vacatures zijn.

C. Het loon blijft gelijk, want lonen worden altijd door de overheid bepaald.

D. Het loon daalt, omdat werknemers dan minder hoeven te werken.

5. Wat is een cao?

A. Een collectieve afspraak tussen vakbonden en werkgevers(organisaties) over arbeidsvoorwaarden.

B. Een individueel arbeidscontract tussen één werknemer en één werkgever.

C. Een wet die het minimumloon vaststelt.

D. Een afspraak tussen de overheid en een vakbond over belastingen.

6. Welke van deze personen valt NIET onder een cao?

A. Een zzp'er, want die is geen werknemer maar ondernemer.

B. Een uitzendkracht, want uitzendwerk is altijd zonder cao.

C. Een werknemer bij een supermarkt die geen lid is van een vakbond.

D. Een werknemer bij een bedrijf dat een algemeen verbindend verklaarde cao moet volgen.

7. Waarom heeft een werknemer via een vakbond meer onderhandelingsmacht dan alleen?

A. Omdat een werkgever niet zomaar een hele grote groep werknemers tegelijk kan vervangen.

B. Omdat vakbonden zelf wetten mogen maken.

C. Omdat werkgevers verplicht zijn alles te doen wat een vakbond vraagt.

D. Omdat vakbondsleden altijd een hoger minimumloon krijgen.

8. Je bent 17 en vindt een bijbaantje. Wat is de ondergrens voor je uurloon (vanaf 1 juli 2026)?

A. Het minimumjeugdloon van €5,92 per uur; een cao of de werkgever mag meer betalen.

B. Het minimumloon van €14,99 per uur, want dat geldt voor iedereen.

C. Er is geen ondergrens; de werkgever bepaalt dat zelf.

D. Het minimumjeugdloon van €5,92 per uur, en meer betalen mag niet.

9. Wat zijn secundaire arbeidsvoorwaarden?

A. Afspraken naast het loon, zoals personeelskorting, reiskostenvergoeding of vrije dagen.

B. Het brutoloon per uur.

C. De regels voor ontslag in de wet.

D. De afspraken die alleen gelden voor je tweede baan.

10. Wat lopen werknemers mis als ze staken?

A. Hun loon over de stakingsuren; vakbondsleden krijgen meestal een lagere stakingsuitkering.

B. Niets, want tijdens een staking loopt het loon gewoon door.

C. Hun vakantiedagen voor de rest van het jaar.

D. Altijd hun baan, want staken is een reden voor ontslag.

Antwoordmodel

Voor de docent: dit hoofdstuk bundelt alle antwoorden bij dit werkboek (niveau: havo), zodat het ook voor zelfcontrole door leerlingen ingezet kan worden.

Eindquiz — antwoordsleutel

1. A
2. A
3. A
4. A
5. A
6. A
7. A
8. A
9. A
10. A

Rekenopdrachten — antwoordsleutel

1. 20 €

100 - 80 = €20,- onderhandelingsruimte.

2. 100 €

600 - 500 = €100,- onderhandelingsruimte.

3. 2.500,8 €

2.400 × 1,042 = €2.500,80.

4. 86,8 €

2.800 × 0,031 = €86,80.

5. 10,64 €

9,50 × 1,12 = €10,64.

6. 15 personen

Tekort = vraag naar arbeid - aanbod van arbeid = 40 - 25 = 15 personen.

7. 240 personen

Overschot = aanbod van arbeid - vraag naar arbeid = 300 - 60 = 240 personen.

8. 10 %

(8,25 - 7,50) ÷ 7,50 × 100% = 10%.

9. 60.000 €

15.000 × 4 = €60.000,-.

10. 73 %

657.000 ÷ 900.000 × 100% = 73,0%. Dat ligt dicht bij het landelijke beeld: volgens het CBS valt bijna driekwart van de werknemersbanen onder een cao.

11. 9 €

1,50 × 6 = €9,- extra per week.

12. 468 €

1,50 × 6 × 52 = €468,- per jaar.

13. 50 %

(3.300 - 2.200) ÷ 2.200 × 100% = 50%.

14. 79,8 €

2.100 × 0,038 (3,8% horeca) = €79,80.

15. 3 keer

18 ÷ 6 = 3 keer zoveel sollicitanten als plekken.

16. 3,93 %

Totaal aantal werknemers: 580.000 + 210.000 + 430.000 + 190.000 = 1.410.000. Gewogen gemiddelde: (4,2×580.000 + 5,0×210.000 + 3,1×430.000 + 3,8×190.000) ÷ 1.410.000 ~ 3,93%.

17. 1.875 €

60.000 ÷ (4 × 8) = 60.000 ÷ 32 = €1.875,- per uur.

18. 23,08 %

(650 - 500) ÷ 650 × 100% ~ 23,08%.

Herhalingsopdrachten — antwoordsleutel

1. A
2. B
3. B
4. B
5. B
6. B
7. A
8. B
9. A
10. A
11. A
12. B

13. 30 €

€180 - €150 = €30 onderhandelingsruimte.

14. 20 €

€100 - €80 = €20 onderhandelingsruimte.

15. 2.912 €

€2800 × 1.04 = €2912.

16. 2.678 €

€2600 × 1.03 = €2678.

17. 50 personen

Tekort = 60 - 10 = 50 personen.

18. 10 personen

Tekort = 20 - 10 = 10 personen.

Verwerkingsopdrachten — modelantwoorden

Les 3.1

Opdracht: bepaal de onderhandelingsruimte

1. Nee, er is geen onderhandelingsruimte: de verkoper wil minimaal €40,- en de koper maximaal €30,-, dus hun grenzen overlappen niet. Een deal is dan niet mogelijk, tenzij één van beiden zijn grens aanpast.

1. De ondergrens van Sven (de verkoper) is €500,-.

2. De bovengrens van Iris (de koper) is €600,-.

3. Ja, er is onderhandelingsruimte: tussen €500,- (minimum van Sven) en €600,- (maximum van Iris) kan een deal tot stand komen.

4. Bijvoorbeeld €550,-: dat ligt binnen de onderhandelingsruimte, dus zowel Sven (die meer krijgt dan zijn minimum) als Iris (die minder betaalt dan haar maximum) gaan er ten opzichte van geen deal op vooruit.

Les 3.2

Opdracht: leg krapte uit

1. Bij krapte is de vraag naar arbeid groter dan het aanbod: werkgevers hebben moeite vacatures te vullen. Dat versterkt de positie van werknemers, want werkgevers moeten een hoger loon of betere voorwaarden bieden om personeel te krijgen of te houden.

Opdracht: analyseer de arbeidsmarkt per sector

1. ICT heeft de grootste krapte: 400 vacatures tegenover maar 150 sollicitanten, een tekort van 250.

2. Bij Techniek/installatie: 300 vacatures - 120 sollicitanten = een tekort (krapte) van 180.

3. In Kunst en cultuur en bij Administratief verwacht je het laagste loon, omdat daar een overschot aan sollicitanten is (meer sollicitanten dan vacatures) — werkgevers hoeven dan niet veel te bieden om personeel te vinden.

Les 3.3

Opdracht: leg de cao uit

1. Een cao is een collectieve afspraak tussen vakbonden en werkgevers over arbeidsvoorwaarden zoals loon en werktijden, die geldt voor een hele branche of onderneming. Het voordeel is dat werknemers samen veel meer onderhandelingsmacht hebben dan wanneer ze allemaal apart zouden onderhandelen: een werkgever kan niet zomaar duizenden werknemers tegelijk vervangen, terwijl één individuele werknemer relatief makkelijk te vervangen is.

Opdracht: analyseer de cao-tabel

1. De Bouw heeft de hoogste afgesproken loonstijging: 5,0%.

2. Bij een maandloon van €2.400,- in de Zorg (4,2%): €2.400,- × 0,042 = €100,80 loonstijging per maand.

3. De cao in de Zorg geldt voor de meeste werknemers (580.000), maar de loonstijging daar (4,2%) is niet de hoogste: de Bouw sprak met veel minder werknemers (210.000) juist 5,0% af. Dit laat zien dat het aantal werknemers onder een cao los staat van hoe hoog de afgesproken loonstijging is.

Les 3.4

Opdracht: bepaal je eigen onderhandelingspositie

1. Bijvoorbeeld: ervaring in een vergelijkbare functie, beschikbaarheid op lastig te plannen momenten (weekend, feestdagen), goede referenties van een vorige werkgever, of vaardigheden die niet elke sollicitant heeft

(bijvoorbeeld een taal spreken of een rijbewijs hebben).

Opdracht: analyseer de onderhandelingsresultaten

1. Fleur kreeg de grootste loonsverhoging: van €7,50 naar €9,00, een verschil van €1,50 per uur (20% meer).

2. Sanne kreeg geen enkele verhoging (€0,-), omdat zij geen bijzondere factor had om haar onderhandelingspositie te versterken.

3. Een ander baanaanbod (bij Fleur) blijkt het meest waard: dat leverde de grootste verhoging op (€1,50), meer dan weekendbeschikbaarheid (€0,75) of werkervaring (€0,50). Dit past bij het begrip BATNA: een concreet alternatief geeft de sterkste onderhandelingspositie.

Les 3.5

Opdracht: weeg voor- en nadelen van een staking

1. Voordeel: een staking kan een vastgelopen onderhandeling weer vlottrekken, omdat beide partijen belang hebben bij een snel einde — het is een krachtig drukmiddel. Nadeel: werknemers lopen loon mis en de werkgever lijdt schade (omzetverlies, reputatieschade), wat soms ook klanten of het bedrijf zelf raakt, ook als die daar part noch deel aan hebben.

Opdracht: weeg de twee perspectieven tegen elkaar af

1. Karim vindt dat een staking het enige middel is dat de werkgever écht serieus neemt, na maanden vruchteloos onderhandelen.

2. Yasmin signaleert dat niet de werkgever, maar vaak buitenstaanders (zoals reizigers) de dupe worden van een staking — een probleem dat los staat van het conflict tussen werkgever en werknemer zelf.

3. Bij een staking in de publieke sector (zoals het spoor) is er vaak een groot "publiek" dat afhankelijk is van de dienstverlening (reizigers), terwijl bij een staking in een fabriek vooral het bedrijf zelf (via omzetverlies) de gevolgen voelt. Daardoor raakt een spoorstaking sneller mensen die part noch deel hebben aan het conflict.

Oefeningen — modelantwoorden

Les 3.1

1. Wat is onderhandelen?

Het proces waarbij twee (of meer) partijen proberen tot een afspraak te komen die voor beiden acceptabel is.

2. Wat is de onderhandelingsruimte?

Het gebied tussen wat de ene partij minimaal wil, en wat de andere partij maximaal wil geven.

3. Wat is een win-winuitkomst?

Een uitkomst waarbij beide partijen erop vooruitgaan ten opzichte van geen deal.

4. Gebruik informatiebron 1 (de reactie van Sven bij les 3.1): wat is de vraagprijs die Sven op Marktplaats zet, en wat is zijn echte ondergrens?

De vraagprijs is €650,-, maar zijn echte ondergrens (het laagste bedrag dat hij nog accepteert) is €500,-.

5. Een verkoper wil minimaal €50,- voor een fiets. Een koper wil maximaal €70,- betalen. Is er onderhandelingsruimte? Zo ja, welke?

Ja, er is onderhandelingsruimte tussen €50,- en €70,-: ergens in dat gebied kan een deal tot stand komen.

6. Leg uit waarom een onderhandeling soms mislukt, ook al zouden beide partijen daar eigenlijk baat bij hebben.

Bijvoorbeeld: omdat er geen overlap is tussen hun grenzen (geen onderhandelingsruimte), of omdat één van beiden zich te star opstelt en niet zoekt naar het gezamenlijk belang.

7. Gebruik informatiebron 2 (de reactie van Iris): stel dat Sven zou vasthouden aan zijn vraagprijs van €650,-. Zou er dan een deal tot stand komen? Leg uit waarom (niet).

Nee, dan zou er geen deal komen: €650,- ligt boven het maximum van Iris (€600,-). Sven zou zijn vraagprijs moeten laten zakken tot binnen de onderhandelingsruimte om een deal te sluiten.

8. Twee vrienden onderhandelen over de prijs van een game. De verkoper wil minimaal €20,-, de koper wil maximaal €18,- betalen. Is er onderhandelingsruimte? Leg uit.

Nee, er is geen onderhandelingsruimte: het minimum van de verkoper (€20,-) ligt boven het maximum van de koper (€18,-), dus hun grenzen overlappen niet.

9. Twee bedrijven onderhandelen over een leveringscontract. Bedrijf A wil vooral een lage prijs, bedrijf B wil vooral zekerheid over een lange levertijd. Leg uit hoe deze onderhandeling toch tot een win-winuitkomst kan leiden, ook al lijken hun belangen tegengesteld.

Omdat hun belangrijkste wensen eigenlijk niet op hetzelfde punt liggen (A wil vooral prijs, B vooral levertijd), kunnen ze een deal sluiten waarbij B een iets hogere prijs accepteert in ruil voor een langere, zekere levertermijn die A toch al kon bieden. Beide partijen krijgen dan grotendeels wat ze het belangrijkst vinden.

10. Leg uit waarom het voor een onderhandelaar vaak verstandig is om zijn eigen ondergrens (of bovengrens) niet meteen aan het begin van een onderhandeling bekend te maken.

Als de andere partij je ondergrens (of bovengrens) al vroeg kent, weet die precies tot hoever hij kan gaan zonder dat de deal mislukt — daardoor verlies je onderhandelingsmacht. Door je grens niet meteen prijs te geven, houd je ruimte om zelf een betere uitkomst te bereiken binnen de onderhandelingsruimte.

11. Bedenk zelf een voorbeeld (niet uit de les) van een onderhandeling tussen twee partijen met een deels tegengesteld en een deels gezamenlijk belang. Beschrijf beide belangen.

Bijvoorbeeld: een huurder en verhuurder onderhandelen over een huurcontract. Tegengesteld belang: de huurder wil een lage huur, de verhuurder een hoge huur. Gezamenlijk belang: beiden willen een betrouwbare, langdurige huurrelatie (de verhuurder wil geen leegstand, de huurder wil geen gedoe met verhuizen), dus kunnen ze bijvoorbeeld een iets lagere huur combineren met een langer huurcontract, wat voor beiden voordelig is.

Les 3.2

1. Wat is de vraag naar arbeid?

Hoeveel werknemers werkgevers nodig hebben, en tegen welk loon zij die willen aannemen.

2. Wat is krapte op de arbeidsmarkt?

Wanneer de vraag naar arbeid groter is dan het aanbod, waardoor werkgevers moeite hebben vacatures in te vullen.

3. Wat gebeurt er met het loon als er krapte is op de arbeidsmarkt?

Het loon stijgt vaak, omdat werkgevers meer moeten bieden om personeel te krijgen of te houden.

4. Gebruik informatiebron 1 (de tabel bij les 3.2): in welke sector is het aantal sollicitanten het hoogst?

Kunst en cultuur heeft met 600 sollicitanten het hoogste aantal.

5. Volgens het marktmodel krijgt de beste kandidaat de baan. Leg met een voorbeeld uit waarom dat in de praktijk niet altijd gebeurt.

Door discriminatie: uit praktijkonderzoek blijkt dat sollicitanten met een niet-Nederlands klinkende naam minder vaak worden uitgenodigd dan sollicitanten met precies hetzelfde cv en een Nederlands klinkende naam.

6. Waarom is het loon voor een vakantiebaantje in een winkel vaak relatief laag?

Omdat er veel aanbod is van mensen (vaak scholieren) die dat werk kunnen en willen doen, waardoor werkgevers niet veel hoeven te bieden om personeel te vinden.

7. Leg uit hoe het vraag-aanbodmodel uit thema 1 ook op de arbeidsmarkt van toepassing is.

Net als bij een product bepalen vraag en aanbod ook op de arbeidsmarkt de "prijs" (het loon): bij veel vraag en weinig aanbod stijgt het loon, bij weinig vraag en veel aanbod blijft het loon laag.

8. Gebruik informatiebron 1: bereken het overschot aan sollicitanten bij Administratief.

350 sollicitanten - 100 vacatures = een overschot van 250 sollicitanten.

9. Bij een callcenter zijn er 80 vacatures en 240 sollicitanten. Is dit krapte of een overschot, en wat verwacht je voor het loon?

Dit is een overschot (240 sollicitanten tegenover 80 vacatures), dus je verwacht een relatief laag loon, omdat werkgevers makkelijk personeel kunnen vinden zonder veel te hoeven bieden.

10. Leg uit waarom discriminatie bij het aannemen van personeel ook voor de werkgever zelf economisch nadelig is, zeker bij krapte op de arbeidsmarkt.

Bij krapte zijn er al te weinig geschikte kandidaten. Een werkgever die mensen afwijst om hun afkomst of geslacht, laat geschikte kandidaten liggen; vacatures blijven langer open of worden met minder geschikte mensen gevuld.

11. In het experiment met de sollicitatie-robot leerde de robot om te letten op de woonwijk. Leg uit hoe dat kon gebeuren, terwijl niemand die regel had ingesteld.

De robot leerde van de oude beslissingen van de manager, die vooral mensen uit Noord uitnodigde. De regel "woonwijk = Noord" klopte het vaakst met die oude beslissingen, dus koos de robot die regel. Het systeem neemt zo het vooroordeel uit de oude gegevens over.

12. Een tekort aan ICT’ers zorgt voor krapte in die sector, terwijl er in een andere sector juist een overschot aan sollicitanten is. Voorspel wat er in beide sectoren met het loon gebeurt, en leg uit welk effect dit kan hebben op welke opleiding scholieren kiezen.

Bij de ICT-sector (krapte) zal het loon stijgen, omdat werkgevers moeten concurreren om schaars personeel. Bij de sector met een overschot aan sollicitanten zal het loon eerder laag blijven. Dit loonverschil kan scholieren aanmoedigen vaker voor een ICT-opleiding te kiezen, wat op termijn de krapte kan verminderen.

13. Leg uit waarom krapte in één sector (zoals ICT) niet automatisch betekent dat iemand met een overschot-baan (zoals in kunst en cultuur) zomaar kan overstappen naar die sector.

Overstappen naar een andere sector vereist vaak specifieke kennis, vaardigheden of een diploma die iemand nog niet heeft (bijvoorbeeld programmeerkennis voor ICT). Dat overstappen kost tijd en soms een opleiding, dus een tekort in de ene sector lost niet vanzelf snel op door mensen uit een sector met een overschot.

14. Bedenk twee manieren waarop een werkgever met krapte in zijn sector personeel kan proberen aan te trekken, naast een hoger loon.

Bijvoorbeeld: extra secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals meer vakantiedagen, thuiswerkmogelijkheden, een leaseauto), of investeren in opleiding/omscholing van mensen die de specifieke vaardigheden nog niet hebben.

Les 3.3

1. Wat is een cao?

Een collectieve afspraak tussen vakbonden en werkgevers(organisaties) over arbeidsvoorwaarden zoals loon, werktijden en vakantiedagen, die geldt voor een hele branche of een heel bedrijf.

2. Wie onderhandelen er over een cao?

Vakbonden (namens werknemers) en werkgevers of werkgeversorganisaties.

3. Waarom hebben werknemers via een vakbond meer onderhandelingsmacht dan alleen?

Omdat een werkgever niet zomaar een hele grote groep werknemers tegelijk kan vervangen, terwijl één individuele werknemer relatief makkelijk te vervangen is.

4. Gebruik informatiebron 1 (de tabel bij les 3.3): welke sector heeft de laagste afgesproken loonstijging?

De Detailhandel heeft de laagste afgesproken loonstijging: 3,1%.

5. Noem twee arbeidsvoorwaarden die in een cao geregeld kunnen worden, naast loon.

Bijvoorbeeld: werktijden en vakantiedagen (ook mogelijk: pensioenregeling, opzegtermijn, scholingsbudget).

6. Leg uit waarom een werkgever eerder bereid is een vakbond die namens 50.000 werknemers onderhandelt tegemoet te komen, dan één individuele werknemer.

Omdat het voor de werkgever veel duurder en riskanter is om 50.000 werknemers te verliezen of te laten staken, dan om één werknemer te vervangen.

7. Gebruik informatiebron 1: bereken de maandelijkse loonstijging voor iemand in de Horeca die €2.000,- per maand verdient.

€2.000,- × 0,038 = €76,- loonstijging per maand.

8. Leg uit waarom een individuele werknemer waarschijnlijk geen 5% loonstijging zou hebben gekregen als hij in zijn eentje met zijn werkgever had onderhandeld, zoals in de Bouw wél via de cao is afgesproken.

Een individuele werknemer heeft veel minder onderhandelingsmacht dan een vakbond die namens een hele sector (in dit geval 210.000 werknemers) onderhandelt. Een werkgever kan één werknemer relatief makkelijk vervangen, maar niet een hele sector, waardoor de vakbond een sterkere positie heeft om een hogere loonstijging af te dwingen.

9. Sommige zzp'ers vallen buiten cao-afspraken en moeten zelf individueel onderhandelen over hun tarief. Leg uit welk nadeel dit voor hen kan opleveren, en bedenk een manier waarop zzp'ers dit nadeel deels zouden kunnen compenseren.

Nadeel: zzp'ers hebben individueel minder onderhandelingsmacht dan een grote groep werknemers samen, waardoor ze mogelijk een lager tarief of slechtere voorwaarden krijgen. Manier om te compenseren: zich aansluiten bij een belangenvereniging of brancheorganisatie voor zzp'ers, die (net als een vakbond) namens een grotere groep kan optreden richting opdrachtgevers.

10. Leg uit waarom een cao ook voordelen kan hebben voor werkgevers, ondanks dat zij er loonstijgingen mee "toegeven".

Een cao geeft werkgevers duidelijkheid en voorspelbaarheid: ze weten voor een langere periode wat de loonkosten ongeveer zullen zijn, en hoeven niet met elke individuele werknemer apart te onderhandelen (wat tijd en geld kost). Ook kan een cao de kans op stakingen of onrust verkleinen, wat de bedrijfsvoering stabieler maakt.

11. In de tabel heeft de Bouw de hoogste loonstijging (5,0%), terwijl er met 210.000 werknemers veel minder mensen onder de cao vallen dan in de Zorg (580.000) of de Detailhandel (430.000). Bedenk een mogelijke verklaring waarom een sector met relatief weinig werknemers toch een hoge loonstijging kan afdwingen.

Bijvoorbeeld: als er in de bouwsector krapte is (veel vraag naar bouwvakkers, weinig aanbod), heeft de vakbond een sterke onderhandelingspositie, ook al vertegenwoordigt hij minder werknemers dan bijvoorbeeld de zorg. De hoogte van de loonstijging hangt dus niet alleen af van het aantal werknemers, maar ook van hoe schaars personeel in die sector is.

Les 3.4

1. Wat zijn secundaire arbeidsvoorwaarden?

Alle afspraken naast het loon zelf, zoals personeelskorting, reiskostenvergoeding, vrije dagen of scholingsmogelijkheden.

2. Noem een factor die je onderhandelingspositie bij een bijbaantje sterker maakt.

Bijvoorbeeld: eerdere ervaring, beschikbaarheid op lastig te plannen momenten (weekend, feestdagen), of schaarse vaardigheden.

3. Waarover kun je bij een vakantiebaantje vaak wél onderhandelen, ook al ligt het loon vast?

Bijvoorbeeld: het aantal uren, de dagen waarop je werkt, of secundaire arbeidsvoorwaarden.

4. Gebruik informatiebron 1 (de tabel bij les 3.4): wie had als sterke factor "beschikbaar in het weekend"?

Bram had als sterke factor dat hij beschikbaar was in het weekend.

5. Leg uit waarom beschikbaarheid in het weekend je onderhandelingspositie kan versterken.

Omdat veel werkgevers moeite hebben personeel te vinden voor weekenddiensten, dus wie daar wél beschikbaar voor is, is voor de werkgever extra waardevol.

6. Twee sollicitanten zijn even geschikt, maar de één heeft ook al een andere baan aangeboden gekregen. Wie heeft de sterkere onderhandelingspositie, en waarom?

Degene die al een andere baan aangeboden heeft gekregen: die persoon heeft een alternatief (een sterkere positie) als deze onderhandeling niet lukt, en durft daardoor eerder iets extra’s te vragen.

7. Gebruik informatiebron 1: bereken het verschil in euro’s per uur tussen Fleur en Milan.

€9,00 - €8,00 = €1,00 verschil per uur.

8. Leg uit waarom werkervaring (zoals bij Milan) je onderhandelingspositie versterkt, ook al is het geen garantie voor goed functioneren in deze specifieke baan.

Werkervaring geeft de werkgever meer zekerheid dat iemand weet wat werken inhoudt (op tijd komen, met klanten omgaan, instructies opvolgen), wat het risico voor de werkgever verkleint. Dat maakt de kandidaat aantrekkelijker, ook al is er geen garantie dat de ervaring exact aansluit bij deze specifieke baan.

9. Leg met het begrip BATNA uit waarom het slim kan zijn om vóór een salarisgesprek eerst te informeren of je ook bij een ander bedrijf zou kunnen werken, ook als je daar (nog) niet echt heen wilt.

Je BATNA (je beste alternatief als deze onderhandeling niet lukt) wordt sterker als je weet dat je ook ergens

anders terechtkunt. Ook als je daar niet per se heen wilt, geeft die kennis je meer zelfvertrouwen en onderhandelingsruimte in het gesprek met je huidige (of potentiële) werkgever, omdat je niet volledig afhankelijk bent van die ene deal.

10. Bedenk voor Sanne (die geen verhoging kreeg) een concrete factor die zij bij een volgende sollicitatie zou kunnen inzetten om haar onderhandelingspositie te versterken.

Bijvoorbeeld: eerst wat werkervaring opdoen (ook onbetaald of via een klein baantje), zich aanmelden voor een cursus die relevant is voor de baan, of van tevoren informeren of ze ook bij een ander bedrijf terechtkan, zodat ze een alternatief (BATNA) achter de hand heeft.

11. Leg uit waarom het voor een werkgever soms toch de moeite waard is om iemand als Fleur (met een sterke onderhandelingspositie) een hoger loon te bieden, in plaats van gewoon een andere kandidaat te kiezen die genoegen neemt met minder.

Als Fleur duidelijk de beste of meest geschikte kandidaat is, kan het voor de werkgever alsnog voordeliger zijn om haar tegen een hoger loon aan te nemen, dan een minder geschikte kandidaat voor minder geld — een goede werknemer levert vaak meer waarde op dan het loonverschil kost. De werkgever weegt dus de meerwaarde van de kandidaat af tegen de extra loonkosten.

Les 3.5

1. Wat is een staking?

Het bewust en collectief neerleggen van het werk door werknemers, meestal om een werkgever onder druk te zetten in een vastgelopen onderhandeling.

2. Wat lopen werknemers mis als zij staken?

Loon: tijdens een staking wordt er meestal geen loon uitbetaald.

3. Wat kan een werkgever mislopen door een staking?

Omzet en/of reputatie.

4. Gebruik informatiebron 1 (de mening van Karim): waarom heeft hij besloten om te gaan staken?

Omdat maanden vreedzaam onderhandelen niets heeft opgeleverd, en hij denkt dat alleen een staking de werkgever écht in beweging krijgt.

5. Leg uit waarom een staking beide partijen aanmoedigt om snel weer te gaan onderhandelen.

Omdat een staking voor beide partijen kosten met zich meebrengt (loonverlies voor werknemers, omzet-/reputatieverlies voor de werkgever), hebben beiden er belang bij dat de staking zo snel mogelijk eindigt met een nieuw akkoord.

6. Waarom is een staking een krachtiger drukmiddel dan alleen dreigen met een staking?

Omdat een daadwerkelijke staking laat zien dat werknemers ook echt bereid zijn kosten te accepteren voor hun standpunt, wat het dreigement geloofwaardiger maakt dan alleen praten.

7. Gebruik informatiebron 2 (de mening van Yasmin): is haar kritiek gericht op het recht om te staken, of op iets anders? Leg uit.

Haar kritiek is niet gericht op het recht om te staken zelf (ze zegt zelfs dat ze het begrijpt), maar op het feit dat de gevolgen vooral bij onschuldige buitenstaanders (reizigers) terechtkomen, in plaats van alleen bij de werkgever.

8. Bedenk een manier waarop de gevolgen van een treinstaking voor reizigers zoals Yasmin (deels) beperkt zouden kunnen worden, zonder het stakingsrecht zelf aan te tasten.

Bijvoorbeeld: vakbonden kondigen de staking ruim van tevoren aan, zodat reizigers zich kunnen voorbereiden (thuiswerken, alternatief vervoer regelen), of er wordt een beperkte dienstregeling afgesproken tijdens de staking voor noodzakelijk reizen.

9. Een cao-onderhandeling loopt al maanden vast. De vakbond overweegt een staking. Weeg af welke

factoren de vakbond zou moeten meenemen in die beslissing, en leg uit waarom een staking niet altijd de beste keuze is.

Factoren om mee te wegen: hoeveel loon werknemers mislopen tijdens de staking, hoe lang de staking waarschijnlijk gaat duren, hoe groot de kans is dat de werkgever daadwerkelijk toegeeft, en of er alternatieve manieren zijn om druk uit te oefenen. Een staking is niet altijd de beste keuze omdat de kosten voor werknemers zelf ook groot kunnen zijn (gemist loon), en omdat het de relatie met de werkgever op de lange termijn kan schaden, ook als de staking uiteindelijk succesvol is.

10. Leg uit waarom het stakingsrecht in Nederland wettelijk beschermd is, ondanks de nadelen die Yasmin noemt.

Het stakingsrecht wordt gezien als een belangrijk tegenwicht tegen de machtspositie van werkgevers: zonder de mogelijkheid om te staken, zouden werknemers nauwelijks drukmiddelen hebben in een onderhandeling. De wetgever heeft dus de afweging gemaakt dat het recht om te staken, ondanks de nadelen voor derden, per saldo belangrijk genoeg is om te beschermen — vaak wel met bepaalde spelregels (zoals vooraf aankondigen).

11. Vergelijk de situatie van Karim (machinist bij het spoor) met een werknemer die staakt bij een klein, lokaal bedrijf zonder veel klanten die er direct last van hebben. Leg uit waarom een staking bij het spoor waarschijnlijk meer publieke aandacht en druk oplevert.

Een treinstaking raakt direct heel veel mensen (alle reizigers die van het spoor afhankelijk zijn), wat zorgt voor veel media-aandacht en maatschappelijke druk — ook op de werkgever, die niet alleen imagoschade bij de eigen klanten riskeert, maar ook publieke en politieke druk. Bij een klein lokaal bedrijf merken veel minder mensen direct iets van de staking, waardoor de publieke druk en aandacht kleiner blijven.