5

THEMA 5 · LEERJAAR 3

Werk & de arbeidsmarkt

Vraag en aanbod van arbeid, werkloosheid en cao

Werkboek voor de kaderberoepsgerichte leerweg (kb)

Werkboek — naam: _____ klas: _____

Les 5.1

EC/K/5A (CE) — Arbeid en productie

Leerdoel: Je legt voor- en nadelen van arbeidsverdeling uit.Je beschrijft emancipatorische en interculturele aspecten van de arbeidsmarkt.

Theorie & uitleg

Als iedereen zich op één taak specialiseert, gaat de productie sneller: dat heet arbeidsverdeling.

Waarom specialiseren mensen zich in één beroep?

Arbeidsverdeling betekent dat mensen zich specialiseren in één beroep of taak, in plaats van alles zelf te doen. Dit maakt mensen productiever: iemand die de hele dag hetzelfde werk doet, wordt daar steeds beter en sneller in.

De **arbeidsproductiviteit** (de productie per werkende per tijdseenheid) wordt beïnvloed door factoren als arbeidsomstandigheden, scholing, arbeidsverdeling, en nieuwe technieken (automatisering).

Arbeidsverdeling heeft ook een keerzijde: een ver doorgevoerde arbeidsverdeling kan leiden tot **vervreemding** tussen de werknemer en het eindproduct — je ziet bijvoorbeeld alleen nog één klein onderdeel van een productieproces, zonder gevoel te hebben bij het uiteindelijke product.

Bakkerij De Korenaar: drie bakkers, twee manieren van werken (voorbeeld)

	Iedereen doet alles	Met arbeidsverdeling
Taken	elke bakker kneedt, bakt en pakt in	één kneedt, één bakt, één pakt in
Broden per dag (samen)	90	150
Arbeidsproductiviteit	90 ÷ 3 = 30 broden per bakker per dag	150 ÷ 3 = 50 broden per bakker per dag

Emancipatie & interculturaliteit op de arbeidsmarkt

Op de arbeidsmarkt is **gelijke behandeling** een belangrijk uitgangspunt: geen verschillen in toegankelijkheid van beroepen of beloning tussen mannen en vrouwen (Wet gelijke behandeling), en gelijke kansen voor mensen met verschillende culturele achtergronden (integratie van de beroepsbevolking in het arbeidsproces). Ook mogelijkheden voor deeltijdarbeid en kinderopvang helpen om werk en zorg te combineren.

Kernbegrippen

Arbeidsverdeling : specialisatie in beroepen of taken.

Arbeidsproductiviteit : productie per werkende per tijdseenheid.

Vervreemding : geen gevoel meer hebben bij het eindproduct door ver doorgevoerde arbeidsverdeling.

Kernbegrippen

Arbeidsverdeling
Specialisatie van mensen in één beroep of taak.

Arbeidsproductiviteit
De productie per werkende per tijdseenheid.

Vervreemding
Geen gevoel meer hebben bij het eindproduct door ver doorgevoerde arbeidsverdeling.

Verwerkingsopdracht

Werk de onderstaande opdracht uit in je schrift of digitale werkboek.

1. Noem twee factoren die de arbeidsproductiviteit van een bedrijf kunnen verhogen.

2. Bedenk een voorbeeld van een baan waarbij vervreemding een risico zou kunnen zijn (bijvoorbeeld een lopendebandwerker). Leg uit waarom.

Oefeningen

Brons: Kennis & Begrip

1. Wat is arbeidsverdeling?

2. Wat is arbeidsproductiviteit?

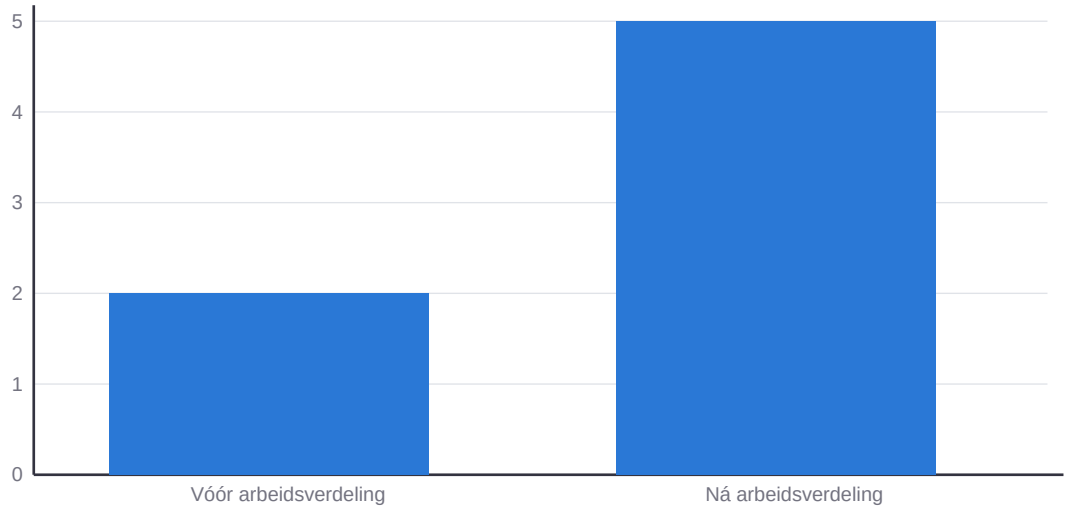
6. Wat is het verband tussen arbeidsverdeling en arbeidsproductiviteit?

7. Noem twee factoren die de arbeidsproductiviteit kunnen beïnvloeden.

10. Wat gebeurt er met de arbeidsproductiviteit als werknemers beter geschoold worden?

15. Bron: Milan (17) werkt zaterdags bij meubelfabriek Housen. Voordat de fabriek het werk opsplitste in aparte taken (arbeidsverdeling), maakten 40 werknemers samen 80 kasten per week. Bereken de arbeidsproductiviteit: het aantal kasten per werknemer per week.

Arbeidsproductiviteit bij Housen (kasten per werknemer per week)



18. Gebruik informatiebron. Hoeveel kasten maakte een werknemer gemiddeld per week vóórdat Housen arbeidsverdeling invoerde, en hoeveel erna?

Zilver: Toepassing & Rekenen

3. Leg uit hoe scholing de arbeidsproductiviteit kan verhogen.

4. Bedenk een voorbeeld van hoe automatisering de arbeidsproductiviteit in een fabriek kan verhogen.

8. Wat is vervreemding, en waarom kan dit optreden bij vergaande arbeidsverdeling?

9. Leg uit waarom arbeidsverdeling ook op wereldschaal (tussen landen) voorkomt.

11. Leg uit waarom een hogere arbeidsproductiviteit niet automatisch betekent dat werknemers een hoger loon krijgen.

16. Bron: bij meubelfabriek Housen maakten 40 werknemers vóór arbeidsverdeling samen 80 kasten per week (arbeidsproductiviteit: 2 kasten per werknemer). Na de invoering van arbeidsverdeling maken dezelfde 40 werknemers 200 kasten per week. Bereken de nieuwe arbeidsproductiviteit én de procentuele stijging ten opzichte van de oude situatie.

17. Bron: sinds de arbeidsverdeling voert elke werknemer bij Housen steeds hetzelfde kleine onderdeel van het productieproces uit, bijvoorbeeld alleen zagen of alleen verven. Leg uit welk risico dit met zich meebrengt voor de werknemers.

Goud: Analyse & Evaluatie — de uitdaging

5. Bedenk zowel een voordeel als een nadeel van vergaande arbeidsverdeling voor een werknemer. Leg beide uit.

12. Bedenk een manier waarop een werkgever vervreemding bij werknemers zou kunnen verminderen, zonder de arbeidsverdeling volledig af te schaffen.

Les 5.2

EC/K/5A (CE) — Arbeid en productie

Leerdoel: Je legt het verschil uit tussen betaalde en onbetaalde arbeid, en onderscheidt vaste baan, flexwerk en uitzendwerk.

Theorie & uitleg

Koken, schoonmaken en zorgen voor kinderen is echt werk, maar wordt meestal niet betaald.

Niet alle arbeid wordt betaald

Betaalde arbeid is werk waarvoor je loon ontvangt, zoals een bijbaantje. **Onbetaalde arbeid** is werk zonder loon, zoals vrijwilligerswerk, mantelzorg, of huishoudelijk werk. Onbetaalde arbeid telt niet mee in officiële economische cijfers (zoals het nationaal inkomen), terwijl het wel degelijk waarde heeft voor de samenleving.

Bij betaalde arbeid bestaan er verschillende soorten contracten: een **vaste baan** , **flexwerk** (bijvoorbeeld een tijdelijk contract of oproepwerk), en **uitzendwerk** (via een uitzendbureau, dat als tussenpersoon optreedt tussen werknemer en bedrijf).

Werk dat wel wordt betaald, maar niet wordt opgegeven bij de Belastingdienst, noemen we **zwart werk** . Dit is illegaal: er wordt geen belasting over betaald, en de werknemer bouwt geen rechten op (bijvoorbeeld voor een uitkering later).

Soorten arbeid en contracten

Soort	Kenmerk	Voorbeeld
Onbetaalde arbeid	geen loon, telt niet mee in het nationaal inkomen	vrijwilligerswerk, mantelzorg
Vaste baan	contract voor onbepaalde tijd	monteur in vaste dienst
Flexwerk	tijdelijk contract of oproepwerk	invalkracht in de horeca
Uitzendwerk	via een uitzendbureau als tussenpersoon	orderpicker via een uitzendbureau
Zwart werk	betaald, maar niet opgegeven bij de Belastingdienst	klussen tegen contant geld (verboden)

Kernbegrippen

Betaalde arbeid vs. **onbetaalde arbeid** .

Vaste baan , **flexwerk** en **uitzendwerk** .

Zwart werk : betaald werk dat niet wordt opgegeven bij de Belastingdienst.

Kernbegrippen

Betaalde arbeid

Werk waarvoor je loon ontvangt.

Onbetaalde arbeid
Werk zonder loon, zoals vrijwilligerswerk of mantelzorg.

Vaste baan
Een baan met een vast contract.

Flexwerk
Werk met een tijdelijk contract of oproepbasis.

Uitzendwerk
Werk via een uitzendbureau als tussenpersoon.

Zwart werk
Betaald werk dat niet wordt opgegeven bij de Belastingdienst.

Verwerkingsopdracht

Werk de onderstaande opdracht uit in je schrift of digitale werkboek.

1. Noem twee voorbeelden van onbetaalde arbeid uit je eigen omgeving.

2. Leg uit waarom zwart werk illegaal is, en welk risico de werknemer daarbij loopt.

3. Leg het verschil uit tussen een vaste baan en uitzendwerk, en noem een voor- en nadeel van uitzendwerk voor de werknemer.

Oefeningen

Brons: Kennis & Begrip

1. Wat is het verschil tussen betaalde en onbetaalde arbeid?

2. Wat is zwart werk?

6. Noem twee voorbeelden van onbetaalde arbeid.

7. Wat is loon?

10. Waarom is zwart werk illegaal?

15. Bron: Milan werkt op oproepbasis in de fabriekswinkel van Housen. Zijn moeder werkt daarnaast elke woensdag als vrijwilliger bij de lokale voedselbank. Wie van de twee verricht betaalde arbeid, en wie onbetaalde arbeid?

Zilver: Toepassing & Rekenen

3. Leg uit waarom onbetaalde arbeid niet meetelt in officiële economische cijfers, ook al heeft het waarde.

4. Leg uit welk risico een werknemer loopt door zwart te werken.

8. Leg uit waarom huishoudelijk werk economisch gezien waardevol is, ook al wordt het niet betaald.

9. Wat is het risico voor de overheid als veel mensen zwart werken?

11. Leg uit waarom mantelzorg een dubbele economische waarde heeft: voor het huishouden en voor de samenleving als geheel.

16. Bron: Milan werkt op oproepbasis (flexwerk) in de fabriekswinkel van Housen, in plaats van met een vast contract. Leg uit welk risico dit voor Milan met zich meebrengt in vergelijking met een vaste baan.

Opgeroepen uren van Milan, afgelopen 4 weken

Week	Aantal uren	Uurloon	Loon
Week 1	8 uur	€ 7,50	€ 60,-
Week 2	14 uur	€ 7,50	€ 105,-
Week 3	5 uur	€ 7,50	€ 37,50
Week 4	12 uur	€ 7,50	€ 90,-

17. Gebruik informatiebron. Bereken het verschil in loon tussen Milans beste en slechtste week.

Goud: Analyse & Evaluatie — de uitdaging

5. Bedenk waarom sommige mensen er toch voor kiezen om zwart te werken, ondanks de risico's. Beoordeel of jij dit een verstandige keuze zou vinden.

12. Bedenk een maatregel waarmee de overheid zwart werken zou kunnen ontmoedigen.

Les 5.3

EC/K/5A (CE) — Arbeid en productie

Leerdoel: Je onderscheidt soorten werkloosheid naar oorzaak, en legt de rol van het UWV uit.

Theorie & uitleg

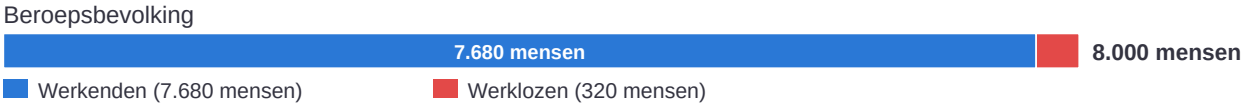
Een lege werkplek kan betekenen dat iemand zonder baan zit: werkloosheid heeft verschillende oorzaken.

Niet elke werkloosheid heeft dezelfde oorzaak

De **arbeidsmarkt** is het geheel van vraag naar en aanbod van arbeid. Is er een tekort aan personeel (meer vacatures dan werkzoekenden), dan is er **krapte** op de arbeidsmarkt. Is er een overschot aan mensen die willen werken, dan is er **werkloosheid** .

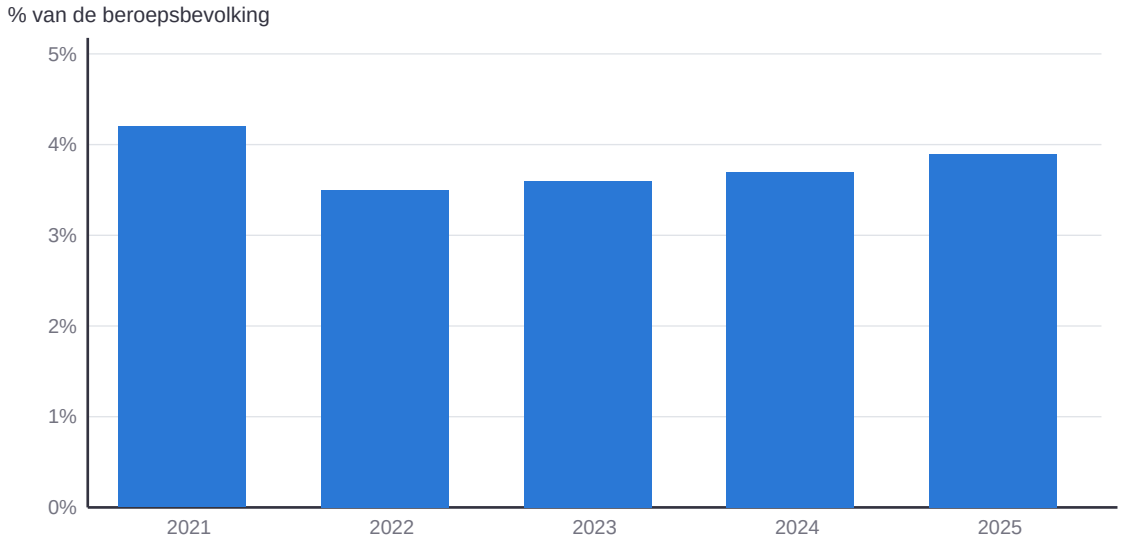
De **beroepsbevolking** bestaat uit alle mensen die werken of die actief op zoek zijn naar werk. Het **werkloosheidspercentage** geeft aan welk deel van de beroepsbevolking werkloos is: werkloosheidspercentage = (aantal werklozen ÷ beroepsbevolking) × 100%. Voorbeeld: in een regio met een beroepsbevolking van 8.000 mensen zijn 320 mensen werkloos. Werkloosheidspercentage = 320 / 8.000 × 100% = 4%.

De beroepsbevolking in de regio uit het voorbeeld



Werkloosheidspercentage = 320 ÷ 8.000 × 100% = 4%. Mensen die niet werken én niet zoeken (bijvoorbeeld scholieren) horen niet bij de beroepsbevolking.

Werkloosheid in Nederland (jaargemiddelde)



Bron: CBS (gemiddelde van de maandcijfers, afgerond)

Er zijn verschillende soorten werkloosheid, met elk hun eigen oorzaak:

> **Soorten werkloosheid**
>
> **Regionale werkloosheid** : ongelijk verdeeld over het land.
>
> **Seizoenwerkloosheid** : ongelijk verdeeld over het jaar (bijvoorbeeld in het toerisme).
>
> **Frictiewerkloosheid** : door wrijving (tijd) tussen vraag en aanbod, bijvoorbeeld tijdens het zoeken naar een nieuwe baan.
>
> **Conjuncturele werkloosheid** : door een daling van de bestedingen in de economie.
>
> **Structurele werkloosheid** : door blijvende veranderingen, zoals verplaatsing van productie naar het buitenland of nieuwe technieken (ook wel **technologische werkloosheid** genoemd als de oorzaak automatisering is).

Het **UWV** (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) helpt bij arbeidsbemiddeling, registreert werkloosheid, regelt werkloosheidsuitkeringen, en ondersteunt bij scholing.

Kernbegrippen

Arbeidsmarkt
: Het geheel van vraag naar en aanbod van arbeid.

Beroepsbevolking
: Alle mensen die werken of die actief op zoek zijn naar werk.

Werkloosheidspercentage
: Het deel van de beroepsbevolking dat werkloos is: (aantal werklozen ÷ beroepsbevolking) × 100%.

Regionale werkloosheid
: Werkloosheid die ongelijk verdeeld is over het land.

Seizoenwerkloosheid
: Werkloosheid die ongelijk verdeeld is over het jaar.

Frictiewerkloosheid
: Werkloosheid door wrijving (tijd) tussen vraag en aanbod.

Conjuncturele werkloosheid
: Werkloosheid door een daling van de bestedingen.

Structurele werkloosheid
: Werkloosheid door blijvende veranderingen in de economie, zoals verplaatsing van productie naar het buitenland of automatisering (ook wel technologische werkloosheid genoemd bij automatisering).

UWV
: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen: regelt arbeidsbemiddeling en uitkeringen.

Verwerkingsopdracht

Werk de onderstaande opdracht uit in je schrift of digitale werkboek.

1. Geef bij elke soort werkloosheid (regionaal, seizoen, frictie, conjunctureel, structureel) een eigen voorbeeld.

2. Noem twee taken van het UWV.

Oefeningen

Brons: Kennis & Begrip

1. Wat is frictiewerkloosheid?

2. Noem twee taken van het UWV.

6. Wat is regionale werkloosheid?

7. Wat doet het UWV bij ontslag?

10. Noem een voorbeeld van seizoenwerkloosheid.

15. Informatiebron: Housen automatiseert een deel van de productie en verplaatst een ander deel naar het buitenland. Hierdoor worden 80 werknemers uit de regio ontslagen. De beroepsbevolking van de regio is 8.000 mensen; vóór het ontslag waren er al 320 werklozen. Bereken hoeveel werklozen er in de regio zijn ná het ontslag bij Housen.

Zilver: Toepassing & Rekenen

3. Leg het verschil uit tussen conjuncturele en structurele werkloosheid.

4. Bedenk een voorbeeld van seizoenwerkloosheid en leg uit waarom dit seizoensgebonden is.

8. Leg uit waarom conjuncturele werkloosheid vaak van tijdelijke aard is.

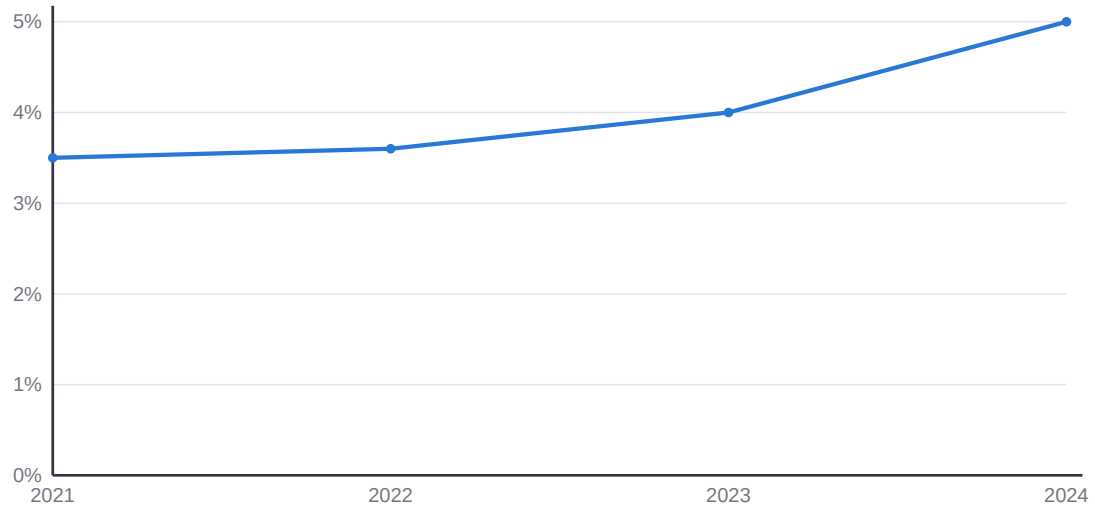
9. Wat is het verschil tussen frictiewerkloosheid en structurele werkloosheid?

11. Leg uit waarom het lastig kan zijn om frictiewerkloosheid volledig te voorkomen.

16. Housen ontslaat 80 werknemers, in een regio met een beroepsbevolking van 8.000 mensen en (vóór dit ontslag) al 320 werklozen. Bereken het werkloosheidspercentage vóór en ná het ontslag bij Housen, en bereken de stijging in procentpunt.

17. Housen ontslaat 80 werknemers door automatisering en verplaatsing van productie naar het buitenland. Van welke soort(en) werkloosheid is hier sprake, en waarom?

Werkloosheidspercentage in de regio van Housen



18. Gebruik informatiebron. In welk jaar sloot Housen waarschijnlijk een deel van de fabriek, en waaraan zie je dat in de grafiek?

Goud: Analyse & Evaluatie — de uitdaging

5. Stel: een grote fabriek in jouw regio sluit en verplaatst de productie naar het buitenland. Om welke soort(en) werkloosheid gaat het hier, en welke gevolgen zou dit voor de regio kunnen hebben?

12. Bedenk een concreet voorbeeld van structurele werkloosheid door technologische verandering, en leg uit welke banen hierdoor kunnen verdwijnen.

Les 5.4

EC/K/5A (CE) — Arbeid en productie

Leerdoel: Je legt manieren uit om werkloosheid te bestrijden, waaronder loonkostensubsidies.

Theorie & uitleg

Een omscholingscursus helpt werkloze mensen aan nieuwe vaardigheden, zodat ze weer aan de slag kunnen.

Wat kan de overheid doen tegen werkloosheid?

Er zijn verschillende manieren om werkloosheid te bestrijden. De overheid kan de **vraag naar goederen en diensten vergroten** , bijvoorbeeld door belastingen te verlagen (mensen houden meer geld over om uit te geven) of door zelf meer te investeren (bijvoorbeeld in wegenbouw). Ook **scholing** helpt: het stemt vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af, zodat werkzoekenden makkelijker een passende baan vinden.

Een andere maatregel is **loonkostensubsidie** : de overheid vergoedt een deel van het loon dat een werkgever betaalt, waardoor het voor bedrijven aantrekkelijker wordt om mensen (bijvoorbeeld met een afstand tot de arbeidsmarkt) in dienst te nemen.

Welke maatregel past bij welke werkloosheid?

Soort werkloosheid	Oorzaak	Wat helpt?
Conjunctureel	mensen en bedrijven geven minder uit	vraag vergroten: belasting omlaag, overheid investeert
Structureel	banen verdwijnen (automatisering, productie naar buitenland)	scholing en omscholing
Frictie	tijd tussen twee banen	bemiddeling door het UWV
Afstand tot de arbeidsmarkt	werkgever vindt iemand (nog) te weinig productief	loonkostensubsidie

> **Kernbegrippen**
>
> Vraag naar goederen en diensten vergroten (bijvoorbeeld via lagere belastingen).
>
> **Scholing** : vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar afstemmen.
>
> **Loonkostensubsidie** : overheidsvergoeding voor een deel van het loon.

Kernbegrippen

Loonkostensubsidie

Een overheidsvergoeding voor een deel van het loon dat een werkgever betaalt.

Verwerkingsopdracht

Werk de onderstaande opdracht uit in je schrift of digitale werkboek.

1. Noem twee manieren waarop de overheid werkloosheid kan bestrijden.

2. Leg uit waarom scholing helpt tegen werkloosheid.

3. Leg uit hoe een loonkostensubsidie de kans op werk voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt kan vergroten.

Oefeningen

Brons: Kennis & Begrip

1. Noem twee manieren waarop de overheid werkloosheid kan bestrijden.

2. Wat is een loonkostensubsidie?

6. Wat kan de overheid doen om bestedingen te stimuleren?

7. Waarom biedt de overheid scholing aan werkzoekenden aan?

10. Noem een reden waarom de overheid werkloosheid wil bestrijden.

15. Bron: de gemeente waar Housen zit, biedt de 80 ontslagen werknemers gratis omscholing aan richting technische beroepen waar wél veel vraag naar is. Leg uit waarom dit een logische maatregel is tegen dit type werkloosheid.

Zilver: Toepassing & Rekenen

3. Leg uit waarom scholing helpt tegen structurele werkloosheid.

4. Leg uit waarom het verlagen van belastingen kan helpen tegen conjuncturele werkloosheid.

8. Leg uit hoe een loonkostensubsidie de drempel voor werkgevers kan verlagen om iemand aan te nemen.

9. Waarom is scholing geen wondermiddel tegen alle vormen van werkloosheid?

11. Leg uit waarom het verlagen van belastingen niet altijd effectief is tegen structurele werkloosheid.

16. Bron: naast scholing overweegt de gemeente ook een loonkostensubsidie voor lokale bedrijven die een ontslagen Housen-werknemer aannemen. Leg uit hoe dit bedrijven zou kunnen overtuigen om iemand aan te nemen.

Goud: Analyse & Evaluatie — de uitdaging

12. Bedenk een combinatie van twee maatregelen die de overheid zou kunnen inzetten tegen een regio met hoge structurele werkloosheid, en leg uit waarom deze combinatie zinvol is.

Les 5.5

EC/K/5A (CE) — Arbeid en productie

Leerdoel: Je legt de rol van vakbonden uit bij het tot stand komen van een cao.

Theorie & uitleg

In een cao leggen werkgevers en vakbonden afspraken vast over loon, vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden.

Wie bepaalt eigenlijk je loon en je vakantiedagen?

Als je een bijbaan zoekt, krijg je te maken met **arbeidsvoorwaarden** : alle afspraken tussen werkgever en werknemer, zoals loon, werktijden en vakantiedagen. Veel van die afspraken staan niet los per werknemer vastgelegd, maar in een **cao** (collectieve arbeidsovereenkomst): een set afspraken die geldt voor een hele sector of een heel bedrijf tegelijk.

Een cao komt tot stand doordat **vakbonden** (die opkomen voor de belangen van werknemers) onderhandelen met werkgevers(organisaties). Zo hoeft niet elke werknemer apart te onderhandelen over bijvoorbeeld de lonen in die sector. Let op: het **wettelijk minimumloon** staat niet in een cao, maar wordt door de overheid vastgesteld. Een cao mag nooit minder betalen dan het wettelijk minimum(jeugd)loon.

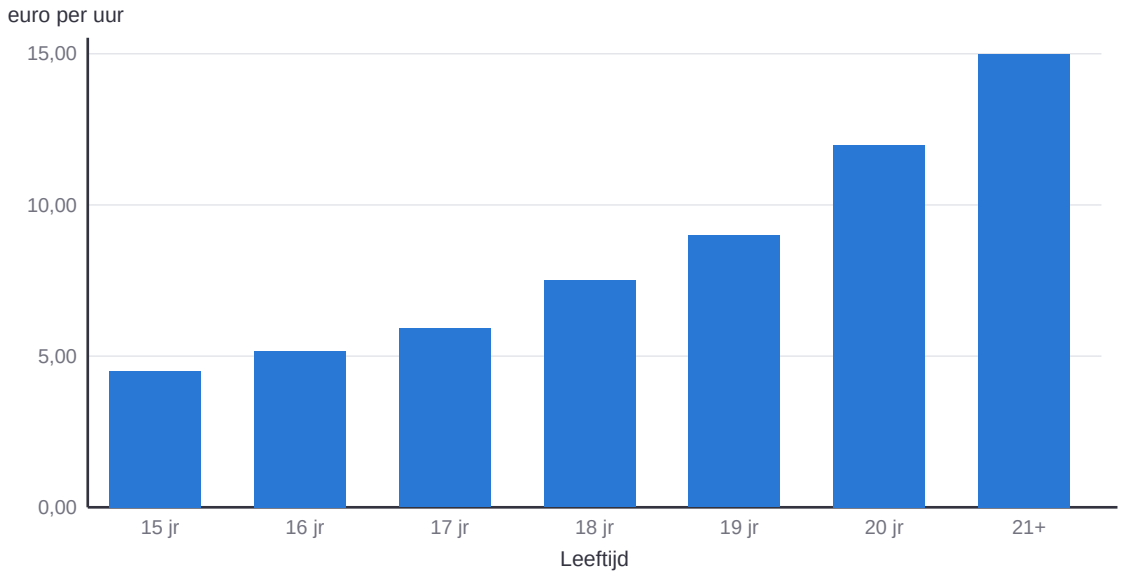
Naast een cao heb je ook je eigen **individuele arbeidsovereenkomst** : de afspraak specifiek tussen jou en je werkgever, bijvoorbeeld over je functie en je persoonlijke uurloon (binnen de grenzen van de cao). Aan het begin van een baan geldt vaak een **proeftijd** : een korte periode waarin zowel werkgever als werknemer de arbeidsovereenkomst snel kunnen opzeggen, zodat beiden eerst kunnen kijken of de baan bevalt.

Hoe je arbeidsvoorwaarden tot stand komen

1. Vakbonden: komen op voor werknemers ->
2. Onderhandelen: met werkgevers(organisaties) ->
3. Cao: afspraken voor een hele sector of een heel bedrijf ->
4. Jouw arbeidsovereenkomst: jouw functie en uurloon, binnen de cao

Daaronder ligt altijd de ondergrens van de overheid: het wettelijk minimum(jeugd)loon.

Wettelijk minimum(jeugd)loon per uur, vanaf 1 juli 2026 (bruto)



Bron: Rijksoverheid, bedragen minimumloon 2026

Kernbegrippen

Cao : afspraken over arbeidsvoorwaarden tussen werkgevers en vakbonden, geldig voor een hele sector of een heel bedrijf.

Vakbond : een organisatie die opkomt voor de belangen van werknemers.

Minimumloon : het wettelijk laagste loon dat een werkgever mag betalen.

Individuele arbeidsovereenkomst : de afspraak tussen jou en je werkgever persoonlijk, binnen de grenzen van de cao.

Proeftijd : een korte periode aan het begin van een baan waarin beide partijen de arbeidsovereenkomst snel kunnen opzeggen.

Als onderhandelingen vastlopen

Komen werkgevers en vakbonden er niet uit, dan kan een vakbond haar leden oproepen om te staken: het werk collectief neerleggen, om zo druk te zetten op de werkgever.

Kernbegrippen

Cao (collectieve arbeidsovereenkomst)

Afspraken over arbeidsvoorwaarden tussen werkgevers(organisaties) en vakbonden, geldig voor een hele sector of bedrijf.

Vakbond

Een organisatie die opkomt voor de belangen van werknemers, bijvoorbeeld bij cao-onderhandelingen.

Arbeidsvoorwaarden

Alle afspraken tussen werkgever en werknemer, zoals loon, werktijden en vakantiedagen.

Minimumloon
Het wettelijk laagste loon dat een werkgever mag betalen.

Proeftijd
Een korte periode aan het begin van een baan waarin beide partijen de arbeidsovereenkomst snel kunnen opzeggen.

Verwerkingsopdracht

Werk de onderstaande opdracht uit in je schrift of digitale werkboek.

1. Noem drie voorbeelden van arbeidsvoorwaarden die in een cao kunnen staan.

2. Leg uit waarom het voor werknemers vaak sterker is om samen (via een vakbond) te onderhandelen, dan ieder voor zich.

Oefeningen

Brons: Kennis & Begrip

1. Wat is een cao?

2. Noem twee voorbeelden van arbeidsvoorwaarden.

3. Wat doet een vakbond?

Cao-fragment (fictief, horecasector)

Onderdeel	Afspraak
Laagste cao-loon 18 jaar	€ 8,50 per uur
Vakantiedagen (fulltime)	25 per jaar
Toeslag zon- en feestdagen	+50%

9. Gebruik de tabel. Je bent 18 en verdient het laagste cao-loon. Hoeveel verdien je volgens deze cao extra per uur als je op een zondag werkt, en wat is dan je uurloon?

13. Wat is het verschil tussen een individuele arbeidsovereenkomst en een cao?

Zilver: Toepassing & Rekenen

4. Wat is het minimumloon, en waarom bestaat het?

5. Wat is een proeftijd, en wat is het voordeel ervan voor zowel werkgever als werknemer?

6. Waarom is het voor werknemers vaak sterker om samen (via een vakbond) te onderhandelen dan ieder voor zich?

Cao-fragment (fictief, horecasector)

Onderdeel	Afspraak
Laagste cao-loon 18 jaar	€ 8,50 per uur
Vakantiedagen (fulltime)	25 per jaar
Toeslag zon- en feestdagen	+50%

10. Gebruik de tabel. Leg uit waarom dit soort afspraken in een cao staan, in plaats van dat elke werknemer dit los met de werkgever afspreekt.

Reactie van een werkgever tijdens cao-onderhandelingen

> “Als de vakbond deze looneis doorzet, moet ik personeel ontslaan. Mijn winstmarge is al klein genoeg.”
>
> — Eigenaar van een horecazaak

11. Gebruik de bron. Is de uitspraak van deze werkgever een feit of een mening? Leg uit.

14. Waarom kan het voor een individuele werknemer moeilijk zijn om zelf te onderhandelen over een hoger loon, ook als hij het er niet mee eens is dat hij te weinig verdient?

Goud: Analyse & Evaluatie — de uitdaging

8. Je hebt een bijbaan gevonden en de werkgever biedt je een loon aan dat lager is dan wat in de cao van die sector staat. Wat zou je hiermee moeten doen, en waarom?

Reactie van de vakbond op dezelfde onderhandelingen

> “Onze leden kunnen al jaren amper rondkomen door de gestegen prijzen. Een looneis is niet meer dan eerlijk.”
>
> — Vakbondsonderhandelaar

12. Vergelijk deze reactie van de vakbond met die van de werkgever (vorige vraag). Leg uit waarom het voor een goed begrip van cao-onderhandelingen belangrijk is om beide standpunten te kennen.

15. Beoordeel: is staken een eerlijk drukmiddel voor werknemers, of is het ook schadelijk voor onschuldige partijen (zoals klanten)? Onderbouw je antwoord.

Extra rekenopdrachten

Oefen met het berekenen van het werkloosheidspercentage.

> **Rekenregel**
>
> Werkloosheidspercentage = aantal werklozen / beroepsbevolking × 100%.

Basisrekenen

1. In een gemeente zijn 8.000 mensen in de beroepsbevolking, waarvan 400 werkloos. Bereken het werkloosheidspercentage.

Antwoord (%): _____

2. In een regio zijn 12.000 mensen in de beroepsbevolking, waarvan 600 werkloos. Bereken het werkloosheidspercentage.

Antwoord (%): _____

3. Van de 5.000 mensen in de beroepsbevolking van een dorp zijn er 150 werkloos. Bereken het werkloosheidspercentage.

Antwoord (%): _____

6. Vóór arbeidsverdeling maakten 40 werknemers bij Housen samen 80 kasten per week. Bereken de arbeidsproductiviteit (kasten per werknemer per week).

Antwoord (kasten): _____

7. De beroepsbevolking in de regio van Housen is 8.000 mensen. Na het ontslag van 80 werknemers zijn er in totaal 400 werklozen. Bereken het werkloosheidspercentage.

Antwoord (%): _____

Verdieping (kb / gl)

4. Een land heeft een beroepsbevolking van 9 miljoen mensen en een werkloosheidspercentage van 4%. Hoeveel mensen zijn er werkloos?

Antwoord: _____

5. Vorig jaar waren er 500 werklozen op een beroepsbevolking van 10.000. Dit jaar zijn er nog maar 350 werklozen op dezelfde beroepsbevolking. Met hoeveel procentpunt is het werkloosheidspercentage gedaald?

Antwoord (procentpunt): _____

8. Vóór het ontslag bij Housen waren er 320 werklozen op een beroepsbevolking van 8.000. Na het ontslag van 80 werknemers zijn dat er 400. Bereken de stijging van het werkloosheidspercentage in procentpunt.

Antwoord (procentpunt): _____

Praktijkopdracht

EC/K/5A (CE) — Arbeid en productie

Jullie groepje gaat op zoek naar een echte bijbaan die past bij jullie interesses, onderzoekt de arbeidsvoorwaarden en bereidt een sollicitatie voor.

Een goed cv en een duidelijke motivatie vergroten je kans op de bijbaan die bij je past.

3–4 lesuren (150–200 min)

Werkvorm: tweetal of drietal

Lesuur 1: Vacatures zoeken

Zoek samen 2 echte vacatures voor bijbanen die passen bij jullie interesses (bijvoorbeeld via een vacaturesite). Analyseer per vacature: functie, uren, loon, gevraagde vaardigheden.

Lesuur 2: Cao-vergelijking

Zoek (indien beschikbaar) een fragment van de cao voor die sector op. Vergelijk: klopt het aangeboden loon met de cao, en is het minstens het wettelijk minimum(jeugd)loon voor jouw leeftijd (zie rijksoverheid.nl)? Wat valt op aan de secundaire arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld reiskostenvergoeding, vakantiegeld)? Benoem minimaal twee verschillen.

Lesuur 3: Brief & cv

Stel samen een sollicitatiebrief en cv op voor de vacature van jullie voorkeur (verdeel: één schrijft de brief, de ander maakt het cv, samen controleren jullie elkaars werk).

Lesuur 4 (optioneel bij 4 uur): Sollicitatiegesprek

Voer in tweetallen een kort sollicitatiegesprek (rollenspel: om de beurt sollicitant en werkgever) en geef elkaar feedback met een beoordelingslijst.

Eindproduct

Een vacature-analyse, een sollicitatiebrief met cv, en (optioneel) een reflectie op het sollicitatiegesprek.

Beoordelingsrubric (voor de docent)

Criterium	Onvoldoende	Voldoende	Goed	Uitmuntend
Vacature-analyse	Onvolledig	Kernpunten correct benoemd	Volledige, kritische analyse inclusief cao-vergelijking	Als "goed", plus een onderbouwd oordeel over de arbeidsvoorwaarden
Sollicitatiebrief & cv	Onvolledig of onverzorgd	Compleet en verzorgd	Compleet, verzorgd én overtuigend geformuleerd	Als "goed", plus goed afgestemd op de specifieke vacature
Samenwerking	Ongelijke taakverdeling	Duidelijke taakverdeling	Duidelijke taakverdeling met onderlinge controle van elkaars werk	Als "goed", plus opbouwende feedback die het eindresultaat merkbaar verbetert
Reflectie/gesprek	Ontbreekt	Korte, algemene reflectie	Concrete, persoonlijke reflectie met leerpunten	Als "goed", plus een concreet verbeterpunt voor een volgend gesprek

Eindquiz

1. Wat is een nadeel van arbeidsverdeling voor de werknemer?

A. Het werk kan eentonig worden

B. Er wordt minder geproduceerd

C. De werknemer verdient altijd minder

D. Er zijn meer werknemers nodig

2. Fabriek A: 8 werknemers maken 320 producten. Fabriek B: 10 werknemers maken 450 producten. Hoeveel is het verschil in arbeidsproductiviteit?

A. 5 stuks per werknemer

B. 130 stuks per werknemer

C. 2 stuks per werknemer

D. 45 stuks per werknemer

3. Hoe kan een bedrijf de arbeidsproductiviteit verhogen?

A. Door betere machines en scholing van werknemers

B. Door meer werknemers aan te nemen voor hetzelfde werk

C. Door de lonen van alle werknemers te verlagen

D. Door minder producten te maken met dezelfde mensen

4. Wat is het verschil tussen een vaste baan en uitzendwerk?

A. Bij uitzendwerk werk je via een uitzendbureau, vaak tijdelijk

B. Bij een vaste baan werk je via een uitzendbureau

C. Bij uitzendwerk krijg je nooit loon uitbetaald

D. Een vaste baan is altijd parttime en uitzendwerk altijd fulltime

5. Waarom telt onbetaalde arbeid niet mee in het nationaal inkomen?

A. Er wordt geen geld voor betaald, dus het is moeilijk te meten

B. Onbetaalde arbeid heeft geen enkele waarde

C. De overheid verbiedt het om het mee te tellen

D. Onbetaalde arbeid is altijd zwart werk en dus illegaal

6. Wat is structurele werkloosheid?

A. Werkloosheid doordat vraag en aanbod van arbeid niet bij elkaar passen

B. Werkloosheid die ontstaat doordat de economie tijdelijk krimpt

C. Werkloosheid in de korte periode tussen het einde van de ene en het begin van de volgende baan

D. Werkloosheid die elk jaar in dezelfde maanden terugkomt

7. De economie krimpt en bedrijven verkopen minder. Welke werkloosheid neemt toe?

A. Seizoenswerkloosheid

B. Conjuncturele werkloosheid

C. Frictiewerkloosheid

D. Structurele werkloosheid

8. Iemand stopt bij zijn oude baan en begint over drie weken bij een nieuwe. Welke werkloosheid is dit?

A. Frictiewerkloosheid

B. Conjuncturele werkloosheid

C. Structurele werkloosheid

D. Seizoenswerkloosheid

9. Een land heeft een beroepsbevolking van 9 miljoen en 4% werkloosheid. Hoeveel mensen zijn werkloos?

A. 36.000

B. 360.000

C. 3,6 miljoen

D. 225.000

10. De werklozen dalen van 500 naar 350 op een beroepsbevolking van 10.000. Met hoeveel daalt het werkloosheidspercentage?

A. 1,5 procentpunt

B. 30 procentpunt

C. 150 procentpunt

D. 3,5 procentpunt

11. Wat is een loonkostensubsidie?

A. De overheid betaalt een deel van het loon als een werkgever iemand met afstand tot de arbeidsmarkt aanneemt

B. Een extra uitkering voor werklozen die geen werk zoeken

C. Een belasting die werkgevers betalen per werknemer

D. Een korting van de gemeente op de huur van een bedrijfspand, zodat een werkgever meer mensen kan aannemen

12. Wie onderhandelen over een cao?

A. Vakbonden en werkgevers(organisaties)

B. De overheid en de Belastingdienst

C. Het UWV en de gemeente

D. De werknemers en de klanten van het bedrijf

13. Wat doet een vakbond?

A. Opkomen voor de belangen van werknemers

B. Uitkeringen betalen aan werklozen

C. Belasting innen voor de overheid

D. Bedrijven helpen om personeel snel te ontslaan

14. Waarom verlaagt scholing van werklozen de structurele werkloosheid?

A. Werklozen krijgen de kennis die bedrijven zoeken

B. Werklozen tellen tijdens een opleiding niet meer mee als werkloos

C. Bedrijven krijgen dan minder sollicitanten

D. De lonen in alle beroepen gaan omlaag

15. Housen ontslaat 80 werknemers. De werklozen stijgen van 320 naar 400 op een beroepsbevolking van 8.000. Wat is het nieuwe werkloosheidspercentage?

A. 4%

B. 5%

C. 1%

D. 10%

Antwoordmodel

Voor de docent: dit hoofdstuk bundelt alle antwoorden bij dit werkboek (leerweg: kaderberoepsgerichte leerweg (kb)), 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. B
8. A
9. B
10. A
11. A
12. A
13. A
14. A
15. B

Verwerkingsopdrachten — modelantwoorden

Les 5.1

1. Bijvoorbeeld: betere machines/technologie, en meer training of ervaring van werknemers — beide zorgen dat er meer output wordt gemaakt in dezelfde tijd.

2. Bijvoorbeeld een lopendebandwerker die de hele dag hetzelfde kleine handelingetje herhaalt: hij/zij ziet het eindproduct niet en heeft geen overzicht over het geheel, waardoor het werk betekenisloos kan gaan voelen (vervreemding).

Les 5.2

2. Zwart werk is illegaal omdat er geen belasting en premies over worden betaald, terwijl de overheid dit geld nodig heeft voor bijvoorbeeld zorg en uitkeringen. De werknemer loopt risico omdat hij/zij geen rechten opbouwt (zoals pensioen of een uitkering bij ziekte/werkloosheid) en bij een arbeidsconflict geen bescherming heeft.

3. Bij een vaste baan heb je een contract voor onbepaalde tijd rechtstreeks bij de werkgever, met meer zekerheid en opbouw van rechten. Bij uitzendwerk werk je via een uitzendbureau: voordeel is flexibiliteit (makkelijk starten/stoppen), nadeel is minder zekerheid (het contract kan sneller eindigen en je bouwt minder snel rechten op).

Les 5.3

1. Regionaal: werkloosheid in een regio met weinig bedrijvigheid. Seizoen: bijvoorbeeld een ijsverkoper zonder werk in de winter. Frictie: kort zonder werk tussen twee banen in. Conjunctureel: werkloosheid door een economische crisis. Structureel: werkloosheid omdat banen door automatisering blijvend zijn verdwenen.

2. Het UWV keert bijvoorbeeld WW-uitkeringen uit aan werklozen, en helpt mensen ook bij het zoeken naar een nieuwe baan (bijvoorbeeld met sollicitatietrainingen of vacaturebemiddeling).

Les 5.4

1. Bijvoorbeeld: scholing/omscholing aanbieden, en loonkostensubsidies geven aan werkgevers die mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aannemen.

2. Scholing helpt omdat je daarmee nieuwe vaardigheden leert die aansluiten bij banen waar wél vraag naar is — vooral belangrijk bij structurele werkloosheid, waar oude vaardigheden niet meer aansluiten bij de vraag van werkgevers.

3. Een loonkostensubsidie vergoedt een deel van het loon aan de werkgever, waardoor het voor de werkgever minder risicovol en goedkoper wordt om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen — de kans op een baan voor die persoon stijgt daardoor.

Les 5.5

1. Bijvoorbeeld: loon, vakantiedagen, werktijden en een eventuele toeslag voor werken op zondag.

Oefeningen — modelantwoorden

Les 5.1

1. Wat is arbeidsverdeling?

Het verschijnsel dat mensen zich specialiseren in één beroep of taak, in plaats van alles zelf te doen.

2. Wat is arbeidsproductiviteit?

De productie per werkende per tijdseenheid.

3. Leg uit hoe scholing de arbeidsproductiviteit kan verhogen.

Door scholing leren werknemers efficiënter of met betere technieken te werken, waardoor ze in dezelfde tijd meer kunnen produceren.

4. Bedenk een voorbeeld van hoe automatisering de arbeidsproductiviteit in een fabriek kan verhogen.

Bijvoorbeeld: een machine die producten sneller verpakt dan een mens, waardoor er in dezelfde tijd meer producten klaar zijn.

5. Bedenk zowel een voordeel als een nadeel van vergaande arbeidsverdeling voor een werknemer. Leg beide uit.

Voordeel: een werknemer wordt heel goed en snel in zijn specifieke taak, wat het werk efficiënter maakt en tot een hoger loon kan leiden. Nadeel: het werk kan eentonig worden en de werknemer kan het overzicht over (en de binding met) het hele product verliezen (vervreemding).

6. Wat is het verband tussen arbeidsverdeling en arbeidsproductiviteit?

Doordat mensen zich specialiseren (arbeidsverdeling), worden ze sneller en beter in hun taak, wat de arbeidsproductiviteit verhoogt.

7. Noem twee factoren die de arbeidsproductiviteit kunnen beïnvloeden.

Bijvoorbeeld: scholing en automatisering.

8. Wat is vervreemding, en waarom kan dit optreden bij vergaande arbeidsverdeling?

Vervreemding is het gevoel geen binding meer te hebben met het eindproduct. Dit kan optreden als een werknemer alleen nog een klein, herhaald onderdeel van het productieproces uitvoert, zonder zicht op het geheel.

9. Leg uit waarom arbeidsverdeling ook op wereldschaal (tussen landen) voorkomt.

Landen specialiseren zich vaak in producten of onderdelen waar ze relatief goed of goedkoop in zijn, net zoals individuen zich specialiseren in een beroep, wat de totale productie efficiënter maakt.

10. Wat gebeurt er met de arbeidsproductiviteit als werknemers beter geschoold worden?

De arbeidsproductiviteit stijgt meestal, omdat geschoolde werknemers efficiënter kunnen werken.

11. Leg uit waarom een hogere arbeidsproductiviteit niet automatisch betekent dat werknemers een hoger loon krijgen.

De extra opbrengst van een hogere productiviteit kan ook (deels) naar de winst van het bedrijf gaan in plaats van naar het loon; hogere productiviteit garandeert dus niet vanzelf een hoger loon voor de werknemer.

12. Bedenk een manier waarop een werkgever vervreemding bij werknemers zou kunnen verminderen, zonder de arbeidsverdeling volledig af te schaffen.

Bijvoorbeeld: werknemers periodiek laten rouleren tussen verschillende taken, of ze meer inzicht geven in het gehele productieproces, zodat ze zich meer betrokken voelen bij het eindproduct.

15. Bron: Milan (17) werkt zaterdags bij meubelfabriek Housen. Voordat de fabriek het werk opsplitste in aparte taken (arbeidsverdeling), maakten 40 werknemers samen 80 kasten per week. Bereken de

arbeidsproductiviteit: het aantal kasten per werknemer per week.

Arbeidsproductiviteit = productie ÷ aantal werkenden = 80 ÷ 40 = 2 kasten per werknemer per week.

16. Bron: bij meubelfabriek Housen maakten 40 werknemers vóór arbeidsverdeling samen 80 kasten per week (arbeidsproductiviteit: 2 kasten per werknemer). Na de invoering van arbeidsverdeling maken dezelfde 40 werknemers 200 kasten per week. Bereken de nieuwe arbeidsproductiviteit én de procentuele stijging ten opzichte van de oude situatie.

Nieuwe arbeidsproductiviteit: 200 ÷ 40 = 5 kasten per werknemer per week. Stijging: (5 - 2) ÷ 2 × 100% = 150%.

17. Bron: sinds de arbeidsverdeling voert elke werknemer bij Housen steeds hetzelfde kleine onderdeel van het productieproces uit, bijvoorbeeld alleen zagen of alleen verven. Leg uit welk risico dit met zich meebrengt voor de werknemers.

Het risico is vervreemding: doordat werknemers alleen nog een klein, herhaald onderdeel van het proces doen, kunnen ze het overzicht en de binding met het eindproduct (de kast) verliezen, wat het werk eentoniger kan maken en werkplezier kan schaden.

18. Gebruik informatiebron. Hoeveel kasten maakte een werknemer gemiddeld per week vóórdat Housen arbeidsverdeling invoerde, en hoeveel erna?

Vóór arbeidsverdeling: 2 kasten per werknemer per week. Ná arbeidsverdeling: 5 kasten per werknemer per week.

Les 5.2

1. Wat is het verschil tussen betaalde en onbetaalde arbeid?

Betaalde arbeid levert loon op, onbetaalde arbeid niet (bijvoorbeeld vrijwilligerswerk of mantelzorg).

2. Wat is zwart werk?

Betaald werk dat niet wordt opgegeven bij de Belastingdienst, waardoor er geen belasting over wordt betaald.

3. Leg uit waarom onbetaalde arbeid niet meetelt in officiële economische cijfers, ook al heeft het waarde.

Officiële cijfers zoals het nationaal inkomen meten vooral betaalde productie (waarvoor geld wordt uitgewisseld). Onbetaalde arbeid, zoals huishoudelijk werk of mantelzorg, heeft geen geldbedrag dat geregistreerd wordt, ook al levert het wel degelijk waarde op voor de samenleving.

4. Leg uit welk risico een werknemer loopt door zwart te werken.

De werknemer bouwt geen rechten op, bijvoorbeeld voor een werkloosheidsuitkering of pensioen, en kan bij een geschil met de werkgever geen beroep doen op arbeidsrechten omdat er geen officieel contract is.

5. Bedenk waarom sommige mensen er toch voor kiezen om zwart te werken, ondanks de risico's. Beoordeel of jij dit een verstandige keuze zou vinden.

Antwoord is persoonlijk, maar mogelijke redenen zijn: meer geld overhouden (geen belasting), sneller kunnen beginnen (geen formaliteiten), of het niet willen verliezen van een uitkering. Een goed antwoord weegt dit af tegen de risico's (geen rechten opbouwen, boetes) en komt tot een onderbouwd oordeel.

6. Noem twee voorbeelden van onbetaalde arbeid.

Bijvoorbeeld: vrijwilligerswerk en mantelzorg.

7. Wat is loon?

De vergoeding die je krijgt voor betaalde arbeid.

8. Leg uit waarom huishoudelijk werk economisch gezien waardevol is, ook al wordt het niet betaald.

Huishoudelijk werk (zoals koken en schoonmaken) bespaart huishoudens geld dat ze anders aan deze diensten zouden moeten uitgeven, en draagt bij aan het functioneren van het huishouden, ook al staat er geen geldbedrag tegenover.

9. Wat is het risico voor de overheid als veel mensen zwart werken?

De overheid loopt belastinginkomsten mis, waardoor er minder geld beschikbaar is voor collectieve voorzieningen zoals zorg en onderwijs.

10. Waarom is zwart werk illegaal?

Omdat er geen belasting over wordt betaald, terwijl dat wettelijk verplicht is.

11. Leg uit waarom mantelzorg een dubbele economische waarde heeft: voor het huishouden en voor de samenleving als geheel.

Voor het huishouden bespaart mantelzorg de kosten van professionele zorg. Voor de samenleving verlaagt het de druk op collectieve zorgvoorzieningen, waardoor er minder belastinggeld nodig is om deze zorg te financieren.

12. Bedenk een maatregel waarmee de overheid zwart werken zou kunnen ontmoedigen.

Bijvoorbeeld: strengere controles en hogere boetes bij ontdekking, of het lager maken van belastingtarieven zodat legaal werken aantrekkelijker wordt ten opzichte van zwart werk.

15. Bron: Milan werkt op oproepbasis in de fabriekswinkel van Housen. Zijn moeder werkt daarnaast elke woensdag als vrijwilliger bij de lokale voedselbank. Wie van de twee verricht betaalde arbeid, en wie onbetaalde arbeid?

Milan verricht betaalde arbeid: hij ontvangt loon voor zijn werk in de fabriekswinkel. Zijn moeder verricht onbetaalde arbeid: vrijwilligerswerk bij de voedselbank levert geen loon op.

16. Bron: Milan werkt op oproepbasis (flexwerk) in de fabriekswinkel van Housen, in plaats van met een vast contract. Leg uit welk risico dit voor Milan met zich meebrengt in vergelijking met een vaste baan.

Bij oproepwerk heeft Milan geen zekerheid over hoeveel hij elke week werkt of verdient: de werkgever roept hem alleen op als er behoefte is. Bij een vaste baan heeft hij een vast aantal uren en een voorspelbaar inkomen, wat meer financiële zekerheid geeft.

17. Gebruik informatiebron. Bereken het verschil in loon tussen Milans beste en slechtste week.

€105 - €37,50 = €67,50 verschil tussen week 2 (beste week) en week 3 (slechtste week).

Les 5.3

1. Wat is frictiewerkloosheid?

Werkloosheid door wrijving (tijd) tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld tijdens het zoeken naar een nieuwe baan.

2. Noem twee taken van het UWV.

Bijvoorbeeld: arbeidsbemiddeling en het regelen van werkloosheidsuitkeringen.

3. Leg het verschil uit tussen conjuncturele en structurele werkloosheid.

Conjuncturele werkloosheid ontstaat door een tijdelijke daling van de bestedingen in de economie. Structurele werkloosheid ontstaat door blijvende veranderingen, zoals het verplaatsen van productie naar het buitenland of nieuwe technieken die banen overbodig maken.

4. Bedenk een voorbeeld van seizoenwerkloosheid en leg uit waarom dit seizoensgebonden is.

Bijvoorbeeld: werkloosheid onder strandtenthouders in de winter, omdat er dan weinig vraag naar strandrecreatie is.

5. Stel: een grote fabriek in jouw regio sluit en verplaatst de productie naar het buitenland. Om welke soort(en) werkloosheid gaat het hier, en welke gevolgen zou dit voor de regio kunnen hebben?

Dit is voornamelijk structurele werkloosheid (verplaatsing van productie), mogelijk gecombineerd met regionale werkloosheid (geconcentreerd in die regio). Gevolgen kunnen zijn: hogere werkloosheid in de regio, dalende

inkomens en bestedingen, en mogelijk verdere economische neergang in de omgeving van de fabriek.

6. Wat is regionale werkloosheid?

Werkloosheid die ongelijk verdeeld is over verschillende regio's van een land.

7. Wat doet het UWV bij ontslag?

Het UWV kan een werkloosheidsuitkering regelen en helpen bij het zoeken naar nieuw werk.

8. Leg uit waarom conjuncturele werkloosheid vaak van tijdelijke aard is.

Conjuncturele werkloosheid hangt samen met de economische conjunctuur (hoog- en laagconjunctuur). Als de bestedingen weer aantrekken (bij herstel van de economie), daalt deze werkloosheid meestal ook weer.

9. Wat is het verschil tussen frictiewerkloosheid en structurele werkloosheid?

Frictiewerkloosheid is tijdelijk en gaat over de tijd die het kost om een nieuwe baan te vinden. Structurele werkloosheid is blijvend en ontstaat door fundamentele veranderingen in de economie.

10. Noem een voorbeeld van seizoenwerkloosheid.

Bijvoorbeeld: werkloosheid onder ijscoverkopers in de winter.

11. Leg uit waarom het lastig kan zijn om frictiewerkloosheid volledig te voorkomen.

Zelfs in een goed functionerende arbeidsmarkt kost het altijd enige tijd om een geschikte baan te vinden die past bij iemands vaardigheden en wensen; deze tijdelijke periode van werkloosheid is bijna onvermijdelijk.

12. Bedenk een concreet voorbeeld van structurele werkloosheid door technologische verandering, en leg uit welke banen hierdoor kunnen verdwijnen.

Bijvoorbeeld: de opkomst van zelfscankassa's in supermarkten, waardoor er minder kassamedewerkers nodig zijn. De banen van kassamedewerkers kunnen hierdoor structureel verdwijnen.

15. Informatiebron: Housen automatiseert een deel van de productie en verplaatst een ander deel naar het buitenland. Hierdoor worden 80 werknemers uit de regio ontslagen. De beroepsbevolking van de regio is 8.000 mensen; vóór het ontslag waren er al 320 werklozen. Bereken hoeveel werklozen er in de regio zijn ná het ontslag bij Housen.

320 + 80 = 400 werklozen na het ontslag.

16. Housen ontslaat 80 werknemers, in een regio met een beroepsbevolking van 8.000 mensen en (vóór dit ontslag) al 320 werklozen. Bereken het werkloosheidspercentage vóór en ná het ontslag bij Housen, en bereken de stijging in procentpunt.

Vóór: 320 ÷ 8.000 × 100% = 4%. Na: (320 + 80) ÷ 8.000 × 100% = 5%. Stijging: 5% - 4% = 1 procentpunt.

17. Housen ontslaat 80 werknemers door automatisering en verplaatsing van productie naar het buitenland. Van welke soort(en) werkloosheid is hier sprake, en waarom?

Het is structurele werkloosheid, omdat de banen blijvend verdwijnen door automatisering en verplaatsing naar het buitenland (geen tijdelijke oorzaak). Het is ook regionale werkloosheid, omdat de gevolgen zich concentreren in de regio rond de fabriek, terwijl andere delen van het land hier weinig van merken.

18. Gebruik informatiebron. In welk jaar sloot Housen waarschijnlijk een deel van de fabriek, en waaraan zie je dat in de grafiek?

Waarschijnlijk in 2024: de werkloosheid steeg dat jaar veel sterker (van 4,0% naar 5,0%) dan in de jaren ervoor, wat wijst op een plotselinge gebeurtenis zoals het ontslag van werknemers bij Housen, in plaats van een geleidelijke ontwikkeling.

Les 5.4

1. Noem twee manieren waarop de overheid werkloosheid kan bestrijden.

Bijvoorbeeld: belastingen verlagen om bestedingen te stimuleren, en scholing aanbieden aan werkzoekenden.

2. Wat is een loonkostensubsidie?

Een vergoeding van de overheid voor een deel van het loon dat een werkgever betaalt.

3. Leg uit waarom scholing helpt tegen structurele werkloosheid.

Structurele werkloosheid ontstaat vaak doordat de vaardigheden van werkzoekenden niet meer aansluiten bij de vraag van werkgevers (bijvoorbeeld door nieuwe technieken). Scholing helpt werkzoekenden nieuwe vaardigheden te leren, waardoor vraag en aanbod weer beter op elkaar aansluiten.

4. Leg uit waarom het verlagen van belastingen kan helpen tegen conjuncturele werkloosheid.

Als mensen minder belasting betalen, houden ze meer geld over om uit te geven. Meer bestedingen betekent meer vraag naar producten, waardoor bedrijven meer produceren en dus meer personeel nodig hebben.

6. Wat kan de overheid doen om bestedingen te stimuleren?

Bijvoorbeeld: belastingen verlagen, zodat mensen meer geld overhouden om uit te geven.

7. Waarom biedt de overheid scholing aan werkzoekenden aan?

Om hun vaardigheden beter te laten aansluiten bij wat werkgevers vragen, zodat ze makkelijker werk vinden.

8. Leg uit hoe een loonkostensubsidie de drempel voor werkgevers kan verlagen om iemand aan te nemen.

Doordat de overheid een deel van het loon vergoedt, wordt het voor een werkgever financieel minder risicovol om iemand met bijvoorbeeld een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

9. Waarom is scholing geen wondermiddel tegen alle vormen van werkloosheid?

Scholing helpt vooral tegen structurele werkloosheid (verkeerde vaardigheden), maar lost bijvoorbeeld conjuncturele werkloosheid (te weinig bestedingen in de economie) niet direct op.

10. Noem een reden waarom de overheid werkloosheid wil bestrijden.

Bijvoorbeeld: minder mensen met een uitkering, hogere belastinginkomsten, en meer welvaart voor de samenleving.

11. Leg uit waarom het verlagen van belastingen niet altijd effectief is tegen structurele werkloosheid.

Structurele werkloosheid ontstaat door een mismatch tussen vaardigheden en vraag, niet door te weinig bestedingen. Meer geld voor consumenten lost dit vaardigheidsprobleem niet op; daarvoor is eerder scholing nodig.

12. Bedenk een combinatie van twee maatregelen die de overheid zou kunnen inzetten tegen een regio met hoge structurele werkloosheid, en leg uit waarom deze combinatie zinvol is.

Bijvoorbeeld: scholing aanbieden gericht op vaardigheden die elders in de regio wél gevraagd worden, gecombineerd met loonkostensubsidies om werkgevers te stimuleren mensen uit die regio aan te nemen. Samen pakken deze maatregelen zowel de vraag- als de aanbodkant van de arbeidsmarkt aan.

15. Bron: de gemeente waar Housen zit, biedt de 80 ontslagen werknemers gratis omscholing aan richting technische beroepen waar wél veel vraag naar is. Leg uit waarom dit een logische maatregel is tegen dit type werkloosheid.

Omdat het hier om structurele werkloosheid gaat (verkeerde vaardigheden ten opzichte van de vraag), is scholing een passende maatregel: het helpt de ontslagen werknemers vaardigheden te leren die wél gevraagd worden, waardoor vraag en aanbod op de arbeidsmarkt weer beter op elkaar aansluiten.

16. Bron: naast scholing overweegt de gemeente ook een loonkostensubsidie voor lokale bedrijven die een ontslagen Housen-werknemer aannemen. Leg uit hoe dit bedrijven zou kunnen overtuigen om iemand aan te nemen.

Doordat de overheid een deel van het loon vergoedt, wordt het voor een lokaal bedrijf financieel minder risicovol om iemand aan te nemen die net ontslagen is, bijvoorbeeld omdat die persoon nog niet alle benodigde ervaring heeft. Dat verlaagt de drempel om iemand een kans te geven.

Les 5.5

1. Wat is een cao?

Een cao (collectieve arbeidsovereenkomst) is een set afspraken over arbeidsvoorwaarden tussen werkgevers(organisaties) en vakbonden, die geldt voor een hele sector of een heel bedrijf.

2. Noem twee voorbeelden van arbeidsvoorwaarden.

Bijvoorbeeld: loon en het aantal vakantiedagen.

3. Wat doet een vakbond?

Een vakbond komt op voor de belangen van werknemers, bijvoorbeeld bij het onderhandelen over een cao.

4. Wat is het minimumloon, en waarom bestaat het?

Het minimumloon is het wettelijk laagste loon dat een werkgever mag betalen. Het bestaat om werknemers te beschermen tegen te lage lonen.

5. Wat is een proeftijd, en wat is het voordeel ervan voor zowel werkgever als werknemer?

Een proeftijd is een korte periode aan het begin van een baan waarin beide partijen de arbeidsovereenkomst snel kunnen opzeggen. Voordeel: werkgever en werknemer kunnen eerst kijken of de baan echt bij hen past, zonder meteen aan een lang contract vast te zitten.

6. Waarom is het voor werknemers vaak sterker om samen (via een vakbond) te onderhandelen dan ieder voor zich?

Samen sta je sterker: één werknemer heeft weinig onderhandelingsmacht tegenover een werkgever, maar een vakbond die voor duizenden werknemers tegelijk spreekt, kan veel meer druk uitoefenen.

8. Je hebt een bijbaan gevonden en de werkgever biedt je een loon aan dat lager is dan wat in de cao van die sector staat. Wat zou je hiermee moeten doen, en waarom?

Je kunt de werkgever hierop wijzen: een cao is bindend voor bedrijven die eronder vallen, dus de werkgever moet zich hieraan houden en mag niet minder betalen dan het cao-loon.

9. Gebruik de tabel. Je bent 18 en verdient het laagste cao-loon. Hoeveel verdien je volgens deze cao extra per uur als je op een zondag werkt, en wat is dan je uurloon?

€8,50 × 50% = €4,25 extra, dus €12,75 per uur op zondag.

10. Gebruik de tabel. Leg uit waarom dit soort afspraken in een cao staan, in plaats van dat elke werknemer dit los met de werkgever afspreekt.

Zo hoeft niet elke werknemer apart te onderhandelen over dit soort basisvoorwaarden, en zijn werknemers in dezelfde sector beter beschermd tegen te lage lonen of te weinig vakantiedagen — de vakbond heeft dit namens iedereen al geregeld.

11. Gebruik de bron. Is de uitspraak van deze werkgever een feit of een mening? Leg uit.

Een mening: dat hij "personeel moet ontslaan" is een verwachting/inschatting van de werkgever, geen bewezen, controleerbaar feit. Dat zijn winstmarge klein is, zou wel te controleren zijn (een feit), maar wat daar precies uit volgt (ontslagen) staat niet vast.

12. Vergelijk deze reactie van de vakbond met die van de werkgever (vorige vraag). Leg uit waarom het voor een goed begrip van cao-onderhandelingen belangrijk is om beide standpunten te kennen.

De werkgever en de vakbond hebben allebei een eigen belang: de werkgever wil de kosten (en dus de winst) beheersbaar houden, de vakbond wil de koopkracht van de werknemers beschermen. Als je maar één van de twee standpunten kent, snap je niet waarom cao-onderhandelingen soms lang duren of tot een staking leiden — pas met beide kanten zie je de volledige afweging.

13. Wat is het verschil tussen een individuele arbeidsovereenkomst en een cao?

Een individuele arbeidsovereenkomst is een afspraak tussen één werknemer en één werkgever. Een cao is een set afspraken die geldt voor een hele sector of bedrijf, en voor alle werknemers die eronder vallen.

14. Waarom kan het voor een individuele werknemer moeilijk zijn om zelf te onderhandelen over een hoger loon, ook als hij het er niet mee eens is dat hij te weinig verdient?

Een individuele werknemer heeft vaak weinig onderhandelingsmacht: als hij niet akkoord gaat, kan de werkgever iemand anders aannemen. Bovendien is niet elke werknemer even goed in onderhandelen of durft dit gesprek aan te gaan, waardoor collectieve afspraken (via een vakbond/cao) meer zekerheid bieden.

15. Beoordeel: is staken een eerlijk drukmiddel voor werknemers, of is het ook schadelijk voor onschuldige partijen (zoals klanten)? Onderbouw je antwoord.

Antwoord is persoonlijk, maar een goed antwoord weegt af: staken is vaak het enige effectieve drukmiddel dat werknemers hebben als onderhandelingen vastlopen, en is in Nederland een wettelijk beschermd recht. Tegelijk kan een staking (bijvoorbeeld in het openbaar vervoer) ook klanten of andere onschuldige partijen raken, die zelf part noch deel hebben aan het arbeidsconflict.