Samenvatting Maw Hoofdstuk 1

Betekenis van werk

* 1. Wat is werk?

Er is **betaald en onbetaald werk**. Betaald werk is meestal in loondienst, maar je kunt ook zelfstandig werken. Als je ontbetaald werk doet krijg je geen financiële vergoeding, maar het kan wel degelijk maatschappelijk of economisch nuttig zijn. **Vrijwilligerswerk** zit er een beetje tussenin, je krijgt geen vergoeding maar je bent wel vaak verzekerd tegen ongevallen en soms krijg je een onkostenvergoeding. Kortom is **arbeid** *alle activiteiten die maatschappelijk en/of economisch nuttig zijn, voor degene die ze verricht, voor zijn of haar omgeving en/of voor de samenleving als geheel.*

De scheidslijnen tussen de verschillende soorten arbeid zijn niet altijd scherp te trekken. De overeenkomst is dat het allebei activiteiten zijn waar een **maatschappelijke behoefte**  aan is.

Functies van werk:

* Materiële functies: Inkomen en de economische onafhankelijkheid
* Immateriële functies: Functies voor de samenleving, welvaartsfunctie, sociale functie en verdelingsfunctie.

Verder heb je ook recht op werk, dat staat in de wet. Het recht op arbeid behoort tot de **sociale grondrechten** omdat je zelf mag kiezen om wel of niet te werken.

De kwaliteit van werk:

* Arbeidsinhoud
* Arbeidsomstandigheden
* Arbeidsverhoudingen
* Arbeidsvoorwaarden
  1. Arbeidsethos

Het belang dat mensen aan werk hechten, noemen we ook wel de **arbeidsethos**. Als mensen een hoog arbeidsethos hebben, kennen zij een positieve **betekenis** toe aan arbeid. Mensen met een laag arbeidsethos ervaren werk als iets vervelends en negatiefs.

In de jaren tachtig, toen de werkeloosheid hoog was, wilden veel mensen zelf kunnen beslissen hoe zij zich nuttig konden maken voor de samenleving. Zij pleitten voor een **basisinkomen**, een gegarandeerd inkomen dat iedere volwassene zou moeten krijgen.

Maatschappelijke factoren:

* Welvarendheid
* Werkloosheid
* Inkomstenvoorzieningen
* Maatschappelijke druk

Verschillen in tijd:

De arbeidsethos is tijdsbepaald, er zijn verschillende perioden in de geschiedenis waar de arbeidsethos zeer verschillend is.

* Klassieke oudheid: Zeer negatieve arbeidsethos. Arbeid was voor slaven en gevangen.
* Middeleeuwen: Door de christenen werd de arbeidsethos hoger door de bijbelse verhalen die mensen aanspoorden harder te werken.
* Zestiende eeuw: Werd de arbeidsethos alleen nog maar hoger door de hervormer Calvijn.
* Verlichting: Het beeld werd gecreëerd dat armoede je eigen schuld was, dus je moest gewoon harder werken. Karl Marx was het hier niet mee eens. Volgens hem was er bij armoede geen sprake van eigen schuld, maar was het een gevolg van het niet bezitten van **productiemiddelen.**
* Twintigste eeuw:De arbeid werd in verband gebracht met rechten. Hierdoor kon de mens zichzelf ook gaan ontplooien op de werkvloer.

Verschillen in plaats:

Het land waar je in woont, bepaalt mede het belang dat mensen aan betaald werk hechten. In de **Verenigde Staten** is de arbeidsethos heel hoog. Het wordt gezien als het middel om hogerop te komen. Ook wel ‘The American Dream genoemd.

* 1. Arbeid en sociale positie

Onder **maatschappelijke positie** verstaan we *de plaats die iemand heeft op de maatschappelijke ladder.*

Sociale ongelijkheid:

Iedere samenleving kent een **sociale stratificatie:** *de verdeling van de samenleving in groepen en lagen waartussen een verhouding van sociale ongelijkheid bestaat.*

**Sociale ongelijkheid** betekent dat er sprake is van een *ongelijke verdeling van welvaart, macht en sociale privileges.*

Karl Marx deelde daarom de samenleving in twee klassen in met aan de ene kant de heersende, bezittende klasse en aan de andere kant de arbeidersklasse.

Marx Weber maakte zelfs een driedeling van de maatschappij. Die hij aanduidde met de begrippen klasse, stand en partij.

Tot slot benadrukten de **functionalisten** in de loop van de twintigste eeuw dat sociale stratificatie berust op consensus en gemeenschappelijke waarden.

Sociale mobiliteit:

De maatschappelijke positie bepaalt de **maatschappelijke klasse** waartoe je wordt gerekend.

Door de toegenomen mogelijkheden tot **sociale mobiliteit,** *de mogelijkheid om te stijgen (of te dalen) op de maatschappelijke ladder.* **Intergenerationele mobiliteit** is als kinderen een hogere maatschappelijke positie innemen dan hun ouders. Dan is er **intergenerationele mobiliteit** als iemand tijdens zijn werkzame leven een grote stijging op de maatschappelijke ladder doormaakt.

Hoofdstuk 2

Arbeidsverdeling

Samenwerken

**Arbeidsverdeling** wil zeggen dat je *de werkzaamheden op een bepaalde manier verdeelt over mensen.* En als je alle arbeid verdeelt over de mensen in een samenleving, spreken we van **maatschappelijke arbeidsverdeling.**

Een andere, verdergaande manier om de productie efficiënter te organiseren, is door alle werkzaamheden die nodig zijn om één product te maken op te delen in verschillende deelhandelingen. We spreken dan van **technische arbeidsdeling.**

2.1 De eerste beroepen

Ongeveer 10.000 jaar geleden vond de **landbouwrevolutie** plaats. Jagers- en verzamelaars gingen zich vestigen in nederzettingen en begonnen met verbouwen van gewassen.

De inhoud van werk

Door de overgang van jagen en verzamelen naar landbouw ontstonden er **nieuwe beroepen** en ambachten. Smid, timmerman, molenaar en later ook handelaar en bestuurder.

De organisatie van het werk

Doordat men **dichtbij huis** kon werken, ontstonden kleine dorpen, met akkers en weilanden. Vanaf de twaalfde eeuw ontstonden er **gilden,** een soort beroepsorganisaties die zich bezighielden met belangenbehartiging en vakopleiding.

De arbeidsverhoudingen

Door het sedentair bestaan werd grond en **grondbezit** belangrijk. Door het latere gildensysteem kregen amachtslieden de gelegenheid om een eigen bedrijf te beginnen. Eeen meester had een eigen **werkplaats** en nam leerlingen aan die bij hem het vak konden leren.

De sociale structuur

In de eerste agrarische samenleving was de **sociale ongelijkheid** groot. Uitbuiting, onderdrukking, enorme verschillen in macht en rijkdom, status en levensstijl waren normale verschijnselen. De sociale mobiliteit in deze agrarische en later agrarisch-stedelijke samenlevingen was laag. We spreken daarom van een gesloten samenleving, een **standenmaatschappij.**

2.2 Mechanisering van arbeid

Als we een sprong maken naar de zeventiende eeuw, dan zien we dat de ambachtsman met zijn werkplaats aan huis langzaam uit beeld verdwijnt. Daardoor konden de kleine ambachtslieden de concurrentie niet meer aan. Zij waren genoodzaakt hun arbeidskracht te verkope en bij deze **manufacturen** voor een baas te gaan werken. De mechanisering tijdens de **industriële revolutie** van de achttiende en negentiende eeuw maakte vervolgens het werk van ‘allround’vaklieden in veel productieprocessen overbodig.

De inhoud van het werk

Door de opsplitsing van het productieproces in **deeltaken,** hadden de mensen die deze deelhandelingen verrichtten nauwelijks meer zich op het eindproduct.

De organisatie van het werk

Simpel gezegd werkte de **fabrieksmatige productie** als volgt: de eigenaar kocht met zijn kapitaal een fabriek, machines, energie en grondstoffen huurde vervolgens arbeiders in om het product te maken. Om te kunnen concurreren met andere fabrieken werd het productieproces zo veel mogelijk **gerationaliseerd**, dat wil zeggen zo efficiënt mogelijk gemaakt.

De arbeidsverhoudingen

De middeleeuwse gilden beschikten nog over alle **productiemiddelen** (werkplaats, gereedschappen) die nodig waren om het vak uit te oefenen.

De sociale structuur van de samenleving

Door de nieuwe arbeidsverdeling maakte de standensamenleving plaats voor een **klassenmaatschappij**, *een maatschappij waarbij de onderlinge verschillen niet langer bepaald worden door afkomst of ‘stand’, maar door economische factoren, zoals de beschikking over de productiemiddelen.*

2.3 Van product naar dienst

Na de Tweede Wereldoorlog kwam het zwaartepunt van de economische activiteiten geleidelijk te liggen op de **dienstverlening**. Deels was dit een gevolg van de **toegenomen welvaart**.

Door **internationalisering** is de commerciële dienstensector verder gegroeid. De betere vervoersmogelijkheden de technologische ontwikkeling en de groei van het aantal multinationale ondernemingen maakten het mogelijk om de productie van goederen diensten dáár te laten plaatsvinden waar dat vanuit bedrijfskundig oogpunt het meest efficiënt is.

Inhoud van het werk

Werken in de **diensteneconomie** vereist van het personeel een hoger opleidingsniveau dan werken in de fabriek.

Arbeidsomstandigheden

Het motto ‘*De klant is koning’* heeft in de dienstensector geleid tot een verruiming van werktijden. In veel commerciële sectoren wordt van werknemers verwacht dat zij beschikbaar zijn in de avonduren en de weekenden als het bedrijf erom vraagt. In dit verband spreken we van een **24-uurseconomie**.

Arbeidsverhoudingen

Om diensten zo goed en goedkoop mogelijk aan te bieden, zijn veel bedrijven gefuseerd tot grote, vaak multinationale ondernemingen. Deze worden geleid door een raar van bestuur en zijn in toenemende mate afhankelijk van de schommelingen op de aandelenmarkten en daarmee van hun aandeelhouders. Deze ontwikkeling heeft geleid tot een grotere afstand bazen en personeel, waardoor een **tussenlaag van managers** is ontstaan.

Een andere ontwikkeling is de **flexibilisering** van arbeid. Werkzaamheden worden steeds minder vaak vastgelegd in vaste arbeidscontracten voor de volledige werktijd.

Sociale structuur

De behoefte van de dienstensector aan hooggeschoold personeel heeft voor veel kinderen uit de voormalige arbeidersklasse de kans om te klimmen op de maatschappelijke ladder vergroot: de zogenaamde **intergenerationele mobilitiet**.

De groei van de dienstensector en de daarmee gepaard gaande internationalisering leiden verder tot een grotere **internationale mobiliteit** van werknemers.

2.4 Informatisering van arbeid

De uitvinding van de chip heeft in elke arbeidssector gezorgd voor **automatisering,** die in vrijwel alle arbeidssituaties een rol speelt. Geautomatiseerde machines nemen niet alleen lichamelijke arbeid, maar ook het denkwerk over. We spreken hier van **robotisering.** De handel in en het verwerken van grote heoveelheden informatie is een bedrijfstak op zichzelf geworden. Met **informatisering** van de arbeid bedoelen we *het effect van het steeds breder inzetten van informatietechnologie op de inhoud en de organisatie van werk.*  In de dienstverlening, maar ook in de landbouw en de industrie is informatie een product geworden. We spreken in dit verband van een **informatierevolutie.** Andere functies ontstaan omdat de informatisering het aanbieden van nieuwe producten of diensten mogelijk maakt. We noemen dit **productinnovatie.** Als het productieproces verandert als gevolg van de informatisering spreken we van **procesinnovatie.**

Inhoud van het werk

* In de **agrarische sector** worden bijvoorbeeld computerprogramma’s gebruikt om de ideale verhouding van het veevoer samen te stellen.
* In de **industrie** wordt software gebruikt als hulpmiddel bij het ontwerpen en bij de productie.
* Op het gebied van de **zakelijke dienstverlening** zijn alle administraties geautomatiseerd en is het digitale informatieverkeer standaard geworden.
* In de niet-commerciële sector, de **(semi)overheid**, wordt steeds meer gebruiktgemaakt van digitale gegevensverwerking.

Als de redactrice van een tijdschrift zich ook mag bezighouden met de fotokeuze bij artikelen, is dat **taakverrijking.**

De organisatie van arbeid

**Flexibel werken of telewerken** biedt mensen een grote vrijheid.

Moderne werknemers combineren arbeid, studie en zorg. We spreken in dit geval van **fragmentering van sociale rollen**.

De arbeidsverhoudingen

De afstand tussen de verschillende niveaus in een bedrijf wordt kleiner en de organisatie ‘platter’. Hierdoor verandert de hiërarchie binnen het bedrijf. Een **platte organisatie** biedt meer ruimte voor de eigen creativiteit en ontplooiing van werknemers.

De sociale structuur

Nederland was tot ver na de Tweede Wereldoorlog een tamelijk gesloten samenleving. Pas met de toegenomen opleidingsmogelijkheden, waarin ook meisjes zich beter kunnen ontplooien, ontwikkelde Nederland zich langzaam tot een **open samenleving**: *een samenleving waarin de leden goede kansen op maatschappelijke stijging hebben.* Deze ontwikkeling naar een open samenleving pakt **niet voor iedereen gunstig uit**. Voor mensen die problemen hebben met leren en mensen met taalachterstand zijn de mogelijkheden tot sociale mobiliteit juist kleiner geworden.

Hoofdstuk 4

Arbeidsverhoudingen in Nederland

De meeste mensen die in Nederland betaald werk verrichten doen dat in **loondienst**: zij zijn als werknemer in dienst van een werkgever. De werkgever is afhankelijk van de arbeid van de werknemer, de werknemer is afhankelijk van het salaris dat hij van de werkgever krijgt. We noemen werkgevers en werknemers daarom ook wel de **sociale partners**. Voor een deel zijn de **belangen** van werkgevers en werknemers tegenstrijdig

4.1 De vakbonden

De slechte arbeidsomstandigheden in de negentiende eeuw leidden ertoe dat werknemers zich gingen organiseren om betere arbeidsomstandigheden af te dwingen. Zij richtten **vakverenigingen** op, die streden voor hogere lonen, kortere werkweken, betere arbeidsomstandigheden en de afschaffing van de kinderarbeid.

De FNV en het CNV zijn beide **vakcentrales.** Dat wil zeggen dat ze aparte bonden bevatten die per bedrijfstak zijn georganiseerd.

Belangenbehartiging

Vakbonden houden zich in de eerste plaats bezig met belangenbehartiging van de werknemers. Rond het begin van de vorige eeuw streden de bonden vooral voor een redelijk loon en menswaardige arbeidsomstandigheden.

Aandachtsgebieden

De bonden bemoeien zich tegenwoordig met:

* De arbeidsorganisatie
* De arbeidsomstandigheden
* De arbeidsinhoud
* De arbeidsverhoudingen
* De arbeidsvoorwaarden

Individueel én collectief

Vakbonden komen zowel op voor de individuele belangen van vakbondsleden als voor de collectieve belangen van groepen werknemers in een bepaald bedrijf of een hele bedrijfstak. In **individuele** gevallen gaat het om ontslagkwesties en zaken als het onthouden van promotie of een onterechte overplaatsing. De **collectieve** belangen komen terug in de onderhandelingen over de cao, de collectieve arbeidsovereenkomst.

Belangentegenstellingen

Werknemers en werkgevers hebben deels strijdige belangen, maar ook tussen werknemers onderling kunnen belangstellingen bestaan. Leidinggevenden hebben vaak andere belangen dan uitvoerende medewerkers.

Pressiemiddelen

Zowel de vakbonden als de werkgevers zullen in eerste instantie proberen hun doelstellingen te realiseren door overleg. Als dat te weinig resultaat oplevert, kunnen zij overgaan op **acties.** De meest bekende én effectieve actievorm is de **staking**, eventueel gekoppeld aan een bedrijfszetting of een blokkade.

Stakingen

Wanneer een staking door een vakbond wordt gesteund, spreken we van een **georganiseerde staking**. Zonder steun spreken we van een **wilde staking.**  Een staking kan veel overlast veroorzaken, zeker als een deel van de bedrijvigheid of het opbenbare leven wordt stilgelegd.

De rechter keurt een staking vaak goed, wanneer voldaan wordt aan de volgende **criteria**:

* De staking moet georganiseerd zijn door een vakbond.
* De vakbonden moeten alle andere wettelijke middelen hebben gebruikt.
* De gevolgen van de staking moeten in redelijke overeenstemming zijn met het doel van de staking.

4.2 Werkgevers

Voor het midden- en kleinbedrijf zijn er aparte werkgeversorganisaties. De werkgevers in de detailhandel zijn georganiseerd naar branche, bijvoorbeeld in de levensmiddelenbranche, de textielbranche of de elektronische branche. De meeste van deze brancheorganisaties zijn aangesloten bij de centrale organisatie voor het midden- en kleinbedrijf, **MKB-Nederland.**

Belangenbehartiging

Het belangrijkste doel van de werkgevers is het behalen van winst en of rendement. De werkgeversorganisaties proberen op verschillende manieren deze doelen te bereiken:

* **Onderhandelingen** met de vakbonden, bijvoorbeeld over cao’s.
* Bevorderen van een goed **ondernemersklimaat** met lage kosten en een gunstige concurrentiepositie ten opzichte van het buitenland.
* Bevorderen van de **onderlinge eenheid.** Zo maken de organisaties afspraken om de onderlinge concurrentie te reguleren.
* **Ondersteuning** van leden. Er is onder meer een bijstandsfonds voor leden die met een staking worden geconfronteerd.

Pressiemiddelen

Werkgevers hebben een aantal pressiemiddelen tot hun beschikking. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld **dreigen** te korten op de secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals bonussen, onkostenvergoedingen of het privégebruik van bedrijfsauto’s.

4.3 Overleg tussen de sociale partners

Overlegniveaus

Overleg tussen werkgevers en werknemers vindt plaats op drie niveaus:

* Landelijk niveau (centraal niveau);
* Bedrijfstakniveau (sectorniveau);
* Bedrijfsniveau (ondernemingsniveau).

Bedrijfstakniveau

Het belangrijkste doel van het overleg op bedrijfstakniveau is het afsluiten van een **collectieve arbeidsovereenkomst (cao).**

Bedrijfsniveau

Overleg op bedrijfsniveau gaat over zaken waarin de cao niet voorziet of over de praktische uitwerking van de cao. Zaken zoals de functieomschrijving van een werknemer, het salaris dat bij de functie past en werktijden. Meestal speelt de **ondernemingsraad (or)** een rol bij het maken van dit soort afspraken binnen bedrijven. De or heeft namelijk *intsemmingsrecht* bij kwesties die te maken met personeelsbeleid, zoals de werktijden en de vakanties.

Landelijk niveau

Op landelijk niveau overleggen de top van de vakcentrales en de top van de werkgeversorganisaties in de Sociaal-Economische Raad (SER) en de Stichting van de Arbeid. In de **Stichting van de Arbeid** overleggen vakbonden en de werkgeversorganisaties onder andere over de gewenste stijging van de lonen voor alle sectoren.

In de **SER** overleggen de top van de werkgevers- en werknemersorganisaties met elkaar.

Sociale partners en de overheid

Als de minister het met de cao eens is, kan hij de cao **algemeen verbindend verklaren.** Algemeen verbindend wil zeggen dat de cao voor alle werkgevers en werknemers in de hele bedrijfstak geldt, ook voor degenen die niet zijn aangesloten bij een werknemers- of werkgeversorganisatie. De overheid stelt ook wettelijke regels vast, bijvoorbeeld over vakantiedagen, werktijden en loonuitbetaling. Als uiterste middel kan de minister een **loonmaatregel** afkondigen. Een loonmaatregel betekent dat de minister bepaalt met welk percentage de lonen mogen stijgen.

Mate van succes

Verschillende factoren waarin de vakbonden en werkgeversorganisaties er proberen in te slagen om op te komen voor hun belangen:

* Politieke klimaat
* Arbeidsverhoudingen
* Economische conjunctuur
* Machtsbronnen

Drie modellen

* **Conflictmodel**. De belangstellingen tussen werkgevers en werknemers worden benadrukt. Als beide partners niet willen toegeven, ontstaat er een machtsstrijd die gepaard gaat met stakingen, blokkades en bedrijfsbezettingen.
* **Harmoniemodel.** Willen beide partijen gezamenlijk oplossingen zoeken, uitgaande van hun wederzijdse afhankelijkheid. De gemeenschappelijke belangen staan voorop en tegenstellingen worden ontkend of naar de achtergrond verplaatst. In 1982 spraken werkgevers en werknemers opnieuw loonmatiging af in het zogenaamde Akkoord van Wassenaar 1982. Het leidde tot grote economische bloei eind vorige eeuw en staat internationaal bekend als het resultaat van het **poldermodel.**
* **Regulieringsmodel.** Als de sociale partners hun tegengestelde belangen niet ontkennen, maar ze ook niet zodanig benadrukken dat er sprake is van een conflict. We spreken in dit geval ook wel van een **institutionalisering van de conflictoplossing.**

4.4 Nieuwe verhoudingen

Na de Tweede Wereldoorlog kwam er verandering in de ontevredenheid van werknemers tegenover werkgevers en andersom. De overheid stelde strenge regels vast op het gebied van de:

* Arbeidsomstandigheden
* Arbeidsverhoudingen
* Arbeidsvoorwaarden

Steeds vaker werden vakbonden samen met de werkgevers betrokken bij het formuleren van **sociaaleconomisch beleid.**

De noodzaak van een lidmaatschap bij een vakbond is minder zichtbaar want de **organisatiegraad** is ook gedaald de laatste jaren. Binnen een vakbeweging zijn er ‘brede’ of ‘smalle’ taakopvattingen. Bij een **brede taakopvatting** besteedt de vakbeweging ook aandacht aan de onderwerpen buiten de directe arbeidswereld, zoals vredesacties, milieu en de Derde Wereld. Bij een **smalle taakopvatting** beperkt het vakgebied zich tot concrete belangenbehartiging op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, enzovoort.

Veranderende rol overheid

De overheid controleert tegenwoordig steeds vaker de resultaten van de onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers niet achteraf, maar **stelt vooraf voorwaarden.** Ook beïnvloedt de overheid door het socialezekerheidsstelsel en talloze belastingmaatregelen de inkomensverhoudingen. De overheid doet dit met beroep op het **algemeen belang.**

Overlegeconomie

De veranderende rol van vakbeweging en overheid past in de ontwikkeling van de Nederlandse overlegeconomie: overheid, werkgevers en werknemers proberen in onderling overleg en in gezamenlijke verantwoordelijkheid het **sociaaleconomisch beleid** vast te stellen.

Sociaaleconomische doelstellingen

* Een evenwichtige economische groei. Wil zeggen dat de economische groei niet ten koste mag gaan van andere behoeften, zoals een leefbaar milieu, en dat bedrijven zich niet alleen in de Randstad vestigen, maar ook in het noorden en zuiden van het land.
* Een rechtvaardige inkomensverdeling. Dit houdt in dat de inkomensverschillen tussen de burgers niet te groot zijn.
* Een evenwichtige arbeidsmarkt. Betekent dat de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt redelijk met elkaar in evenwicht zijn.
* Een stabiel prijsniveau. Deze doelstelling is van belang voor een bestaanszekerheid van de burgers. Een van de gevolgen van sterke prijsstijgingen is dat spaartegoeden minder waard zijn.
* Een evenwichtige betalingsbalans. Dit wil zeggen dat de export naar het buitenland en de import uit het buitenland ongeveer met elkaar in evenwicht zijn.