

## Veel emotie rondom demotie

*Bij de beantwoording van de vragen 42 tot en met 47 hoef je geen gebruik te maken van de informatiebronnen in de bijlage.*

Het is een onderwerp dat nieuw leven wordt ingeblazen: demotie. Demotie is een lagere positie of een lager salaris aanvaarden. Dit is het tegenovergestelde van promotie.

In Nederland zijn we gewend dat werknemers naarmate ze ouder worden méér salaris krijgen. Het is normaal dat werknemers er ieder jaar automatisch een periodiek bij krijgen. Dat leidt ertoe dat oudere medewerkers vaak de duurste zijn, terwijl daar niet altijd de productiviteit tegenover staat die werkgevers verwachten.

IT-dienstverlener CapGemini maakte in januari 2013 bekend dat het bedrijf 400 medewerkers zal vragen om vrijwillig maximaal 10% salaris in te leveren. "Er is een ongelijkheid tussen wat deze mensen kunnen en wat ze kosten", aldus Jeroen Versteeg, topman van CapGemini Nederland.

- 1p 42 Demotie komt vaak voor bij bedrijven met financiële problemen. Demotie wordt dan gebruikt als alternatief voor ontslag. Volgens sommige werkgevers zal een lagere arbeidsproductiviteit van de oudere medewerker namelijk op den duur tot ontslagen kunnen leiden. Hieronder staan drie economische verschijnselen.
- 1 hogere loonkosten per product
  - 2 lagere afzet
  - 3 verslechterde concurrentiepositie
- Zet de verschijnselen in een zodanige volgorde dat een logische gedachtegang ontstaat.
- A lagere arbeidsproductiviteit → 1 → 2 → 3 → lagere werkgelegenheid
  - B lagere arbeidsproductiviteit → 1 → 3 → 2 → lagere werkgelegenheid
  - C lagere arbeidsproductiviteit → 2 → 1 → 3 → lagere werkgelegenheid
  - D lagere arbeidsproductiviteit → 2 → 3 → 1 → lagere werkgelegenheid
  - E lagere arbeidsproductiviteit → 3 → 1 → 2 → lagere werkgelegenheid
  - F lagere arbeidsproductiviteit → 3 → 2 → 1 → lagere werkgelegenheid

Volgens het Nederlandse arbeidsrecht mag een werkgever een werknemer niet dwingen een stapje terug te doen. Toch zijn er voldoende werknemers die vrijwillig voor demotie kiezen.

- 1p 43 Volgens een criticus kan demotie ook nadelig zijn voor een werkgever.  
→ Geef een argument voor deze mening.

Een andere mogelijkheid dan demotie is deeltijdwerk voor oudere werknemers. Werkgevers kiezen hier vooral voor als deze medewerkers minder productief zijn dan gewenst. De praktische uitweg is dat werkgevers deze medewerkers aanbieden om in deeltijd te gaan werken. Met het deeltijdwerk krijgen de medewerkers vaak een aangepast takenpakket, waarbij zij de gelegenheid krijgen om hun waardevolle kennis en ervaring over te dragen op jonge werknemers.

- 2p 44 Geef voor zowel de werkgever als de werknemer een argument om te kiezen voor deeltijdwerk in plaats van demotie.

*Doe het zo:*

Vul onderstaande zinnen aan.

Een voordeel voor de werknemer is: ...

Een voordeel voor de werkgever is: ...

Ook Theo staat voor de keuze om wel of niet in deeltijd te gaan werken. Om zijn lasten te kunnen blijven betalen heeft hij berekend dat hij minimaal € 465 bruto per week moet blijven verdienen. Zijn huidige salaris is € 3.600 bruto per maand.

- 2p 45 Bereken hoeveel procent van een volledige baan Theo zal moeten blijven werken om het gewenste brutoloon te verdienen.  
Schrijf je berekening op.

Tegenstanders van demotie geven aan dat werkgevers, naast het aanbieden van deeltijdwerk, ook nog andere manieren hebben om de arbeidsproductiviteit te verhogen. Zij noemen als voorbeeld een betere arbeidsverdeling.

- 1p 46 Leg uit hoe een betere arbeidsverdeling de arbeidsproductiviteit kan verhogen.
- 1p 47 Mensen moeten tegenwoordig langer doorwerken tot ze AOW krijgen. Demotie (in de zin van een lagere positie) wordt gezien als één van de manieren om mensen langer te kunnen laten doorwerken.  
→ Leg uit dat mensen door middel van demotie langer zouden kunnen doorwerken.