

Bijlage VWO  
**2017**

tijdvak 1

**maatschappijwetenschappen (pilot)**

Bronnenboekje

## Opgave 1 Solidariteit in het pensioenstelsel

tabel 1

**Achtergrondkenmerken van de respondenten, vergeleken met het totaal aantal werkzame personen in Nederland, 2014 (in procenten)**

	respondenten (n = 1.067)	werkzame personen in Nederland (N = 8.145.000)
<b>geslacht</b>		
man	55,1	53,4
vrouw	44,9	46,6
<b>leeftijd</b>		
16-24 jaar	0,7	15,6
25-34 jaar	19,4	20,8
35-44 jaar	31,7	22,2
45-54 jaar	22,4	25,1
55-64 jaar	23,5	16,3
≥ 65 jaar	2,3	n.v.t.
<b>opleidingsniveau</b>		
laag (maximaal vmbo)	16,0	21,2
middelbaar (havo/vwo, mbo)	31,0	43,3
hoog (hbo, wo)	53,0	34,8

### Toelichting

Alle respondenten zijn geselecteerd op het feit dat zij betaald werk in loondienst verrichten dan wel als zelfstandige of freelancer werkzaam zijn.

*naar: Sociaal en Cultureel Planbureau, augustus 2015*

### tekst 1

#### **Opkomst van het collectieve pensioencontract en de drie pijlers van het Nederlands pensioenstelsel**

Tussen 1954 en 1972 voltrekt zich in het pensioen de overgang van een pensioen dat de werkgever uit zorgplicht zijn werknemers aanbiedt naar  
5 een door de werknemer gevoeld en geclaimd recht op pensioen. De

oprichting van de Stichting van de Arbeid en de toenemende invloed van de vakbonden dragen daar aan  
10 bij. Maar wellicht belangrijker is dat de overheid zich nadrukkelijk gaat bemoeien met het arbeidspensioen.

In de jaren vijftig van de vorige eeuw zijn twee wetten ingevoerd: de  
15 Pensioen- en spaarfondsenwet (PSA, 1954) en de Algemene Ouderdomswet (AOW, 1957).

Het Nederlandse pensioenstelsel is gebaseerd op drie pijlers:

20 **Pijler 1.** De AOW (Algemene Ouderdomswet) is een basispensioen van de overheid. Iedereen die de AOW-leeftijd heeft bereikt en in Nederland woont of heeft gewoond, heeft hier  
25 recht op. De Belastingdienst int de premies volksverzekeringen tegelijk met de inkomstenbelasting. Men ontvangt het AOW-pensioen vanaf de dag dat men de AOW-leeftijd heeft  
30 bereikt.

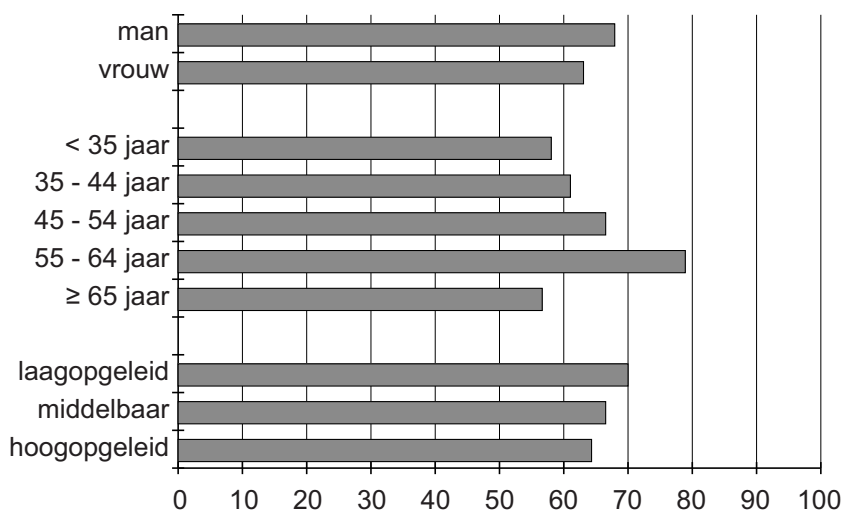
**Pijler 2.** De tweede pijler betreft het aanvullend pensioen, dat vrijwel alle werknemers via het betalen van premies verplicht opbouwen via hun  
35 werkgever. Binnen de aanvullende pensioenen is solidariteit tussen groepen mensen decennialang min of meer vanzelfsprekend geweest: de deelnemers aan een pensioenfonds  
40 vormen een collectief en bouwen gezamenlijk een kapitaal op waar later hun pensioen uit wordt betaald.

**Pijler 3.** En daarbovenop kunnen burgers een individuele pensioenverzekering afsluiten bij een verzekeringsmaatschappij.

*naar: J.H. Tamerus, (2011) en Sociaal en Cultureel Planbureau, augustus 2015*

## figuur 1

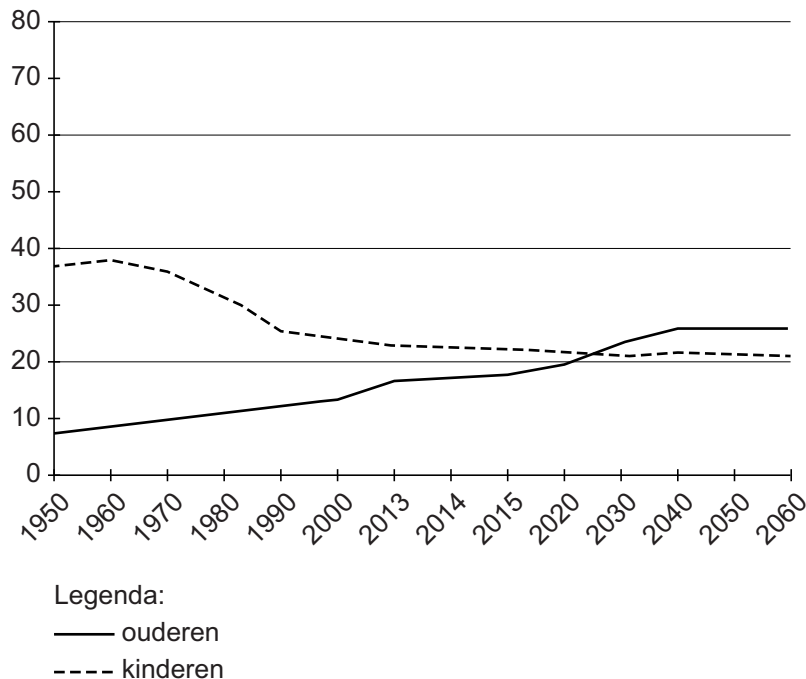
**Percentage werknemers dat het eens is met de stelling: 'Solidariteit binnen het pensioenfonds is belangrijk', naar enkele achtergrondkenmerken, 2014 (n = 1.067)**



*naar: Sociaal en Cultureel Planbureau, augustus 2015*

**figuur 2**

**Aandeel van ouderen (65-plussers) en kinderen (tot 20 jaar) in de bevolking van 15 tot 65 jaar, 1950-2060 in procenten**



naar: Sociaal en Cultureel Planbureau, augustus 2015

## Opgave 2 De Europese Unie en het vluchtelingenvraagstuk

### tekst 2

#### Migratie zorgt voor ‘akelige, onprettige en soms smerige’ Eurotop

Zes uur spraken de 28 regeringsleiders, Juncker en Tusk<sup>1)</sup> over de opvang van migranten in Europa. In de nacht van donderdag op vrijdag 5 ontaardde het debat volgens betrokkenen in een ‘akelige, onprettige en soms smerige’ ruzie. “Het was een clash tussen het oude en het nieuwe Europa”, zegt een EU- 10 ambtenaar. Tussen Oost-Europese landen die niets van Brusselse asiel-quota willen weten en de Midden- en Zuid-Europese lidstaten die bereid zijn deze quota te accepteren. (...)

15 Renzi (Italiaanse premier, red.) maar ook andere premiers wreven hun Poolse, Tsjechische, Letse, Litouwse en Estse collega’s onder de neus steeds de mond vol te hebben van 20 solidariteit bij de verdeling van het EU-budget (zij meer geld) maar niet thuis geven als Italië en Griekenland om solidariteit vragen bij de opvang van asielzoekers. Het knetterde, gaf 25 Tusk na afloop toe. “Het was een van de moeilijkste toppen die ik heb meegemaakt.” (...)

“Een bescheiden resultaat”, noemde Juncker het compromis waarop de  
30 leiders zich rond drie uur ‘s ochtends konden verenigen: de EU-landen beloven plechtig alles op alles te

zetten het streefgetal van 40 duizend te halen, zonder de stok der dwang.

35 “Het geeft aan dat Europa niet altijd in staat is de ambitieuze doelen te bereiken die het zichzelf stelt.” (...)

*bron: de Volkskrant, 26 juni 2015*

noot 1 Jean-Claude Juncker (Luxemburg) was in 2015 voorzitter van de Europese Commissie; Donald Tusk (Polen) was in 2015 voorzitter van de Europese Raad.

### tekst 3

#### Juncker wil verplichte opname migranten in EU

Het voorstel van de Europese Commissie om 120 duizend migranten over Europa te verdelen moet een verplicht karakter krijgen.

5 Dat zei Jean-Claude Juncker, voorzitter van de Europese Commissie, in zijn allereerste ‘State of the Union’ voor het Europees Parlement in Straatsburg. Daarin licht  
10 hij zijn belangrijkste beleidspunten toe.

Alleen al dit jaar hebben 350 duizend vluchtelingen Europa bereikt. “De aantallen zijn indrukwekkend”, zei  
15 Juncker. “Voor sommigen zijn die beangstigend. Maar het is niet de tijd voor angst, het is tijd voor standvastig beleid. Dat is een kwestie van menselijkheid.” (...)

20 Hij verwees naar het verleden: Joden, Spaanse republikeinen, zigeuners, Joegoslaviërs – al deze groepen waren ooit gedwongen om te vluchten. “We moeten ons  
25 herinneren dat Europa een continent is waar iedereen ooit vluchteling is

geweest. Europa is een plaats van hoop en een toevluchtsoord. Europa is veruit het rijkste continent in de  
30 wereld, het is een plek van vrede en stabiliteit.”

Zolang er oorlog is in Syrië en Libië zal de vluchtelingencrisis niet zomaar voorbij zijn, vervolgde Juncker. “We  
35 moeten deze mensen accepteren op ons grondgebied, we hebben geen andere keus.” (...)

Eén van de voorgestelde maatregelen is om 120.000 mensen die  
40 asiel hebben aangevraagd in Italië (15.600), Griekenland (50.400) en Hongarije (54.000) worden herverdeeld over de andere EU-landen. Die mogen niet weigeren,  
45 anders krijgen ze een boete.

Juncker riep de Europese ministers van Justitie op de voorstellen aanstaande maandag goed te keuren. Zij komen dan bijeen in Brussel.

*naar: de Volkskrant, 9 september 2015*

**tabel 2**

**Stel dat uw gemeente besluit om (meer) vluchtelingen te huisvesten. Wat vindt u dan het belangrijkste?**

voorwaarde voor huisvesting	tegenstanders		voorstanders	
	okt '15 n=695	feb '16 n=625	okt '15 n=1.621	feb '16 n=1.691
1 Wachtlijst voor huurwoningen mag niet langer worden.	8%	6%	16%	14%
2 Vluchtelingen mogen geen bestaande banen innemen.	7%	5%	3%	2%
3 Het mag de gemeente geen geld kosten.	9%	11%	1%	1%
4 Vluchtelingen moeten psychologisch begeleid worden.	1%	3%	23%	25%
5 Vluchtelingen moeten zich aanpassen aan onze manier van leven.	55%	55%	38%	41%
6 De veiligheid moet gegarandeerd worden.	20%	20%	20%	17%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Toelichting**

Het gaat om de mening van tegenstanders en van voorstanders van het huisvesten van vluchtelingen.

*bron: www.necker.nl, april 2016*

## Opgave 3 De globaliseringsparadox

---

### tekst 4

#### Democratie, natie, globalisering: drie is te veel voor de EU

Europa zit in een economische dip die akelige politieke gevolgen begint te krijgen. Het begon met de hypotheekmarkt in de VS, maar de  
5 duur en de omvang van de problemen zijn geheel aan Europa zelf te wijten. Zelfs als de euro overeind blijft, zal de crisis ingrijpende gevolgen hebben.  
10 De malaise is een uiting van wat ik 'het politieke trilemma van de wereld-economie' noem: economische globalisering, politieke democratie en nationale soevereiniteit (natiestaat)  
15 zijn uiteindelijk niet met elkaar te verzoenen.  
Hooguit twee van deze drie elementen kunnen samengaan. Democratie valt alleen te verenigen  
20 met nationale soevereiniteit als we paal en perk stellen aan de globalisering. Als we mikken op

globalisering en ook de natiestaat willen behouden, moeten we de  
25 democratie laten varen. En als we democratie plus globalisering willen, moeten we de natiestaat opdoeken en streven naar meer internationaal bestuur.  
30 De eurozone toont hoe dit trilemma werkt. De economische en politieke problemen zijn te wijten aan het feit dat de financiële integratie verder is gevorderd dan de politieke.  
35 Democratisch bestuur en economische ontwikkeling lijden onder deze wanverhouding. Om de democratie te redden, is ofwel méér politieke integratie nodig, ofwel  
40 minder economische samenwerking. Maar de Europese leiders weigeren hier een fundamentele keuze te maken.

*naar: NRC Handelsblad, 4 oktober 2015*

## Opgave 4 Onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt

---

### tekst 5

#### Waarom werkgevers een voorkeur hebben voor Jeroen maar niet voor Mohamed en Narinder

(...)

##### **Met een autochtone naam meer kans**

Om te kijken of er sprake is van discriminatie stuurden we tussen augustus en november 2014 504 fictieve sollicitaties op 176 bestaande  
5 vacatures in de regio Haaglanden. Per vacature stuurden we drie sollicitaties, die gelijkwaardig waren wat betreft relevante kenmerken. De sollicitanten beschikten over gelijk-  
10 waardige werkervaring, gelijkwaardige opleidingen en gelijkwaardige aanvullende kwalificaties als cursussen en/of specifieke kennis van bijvoorbeeld relevante software.

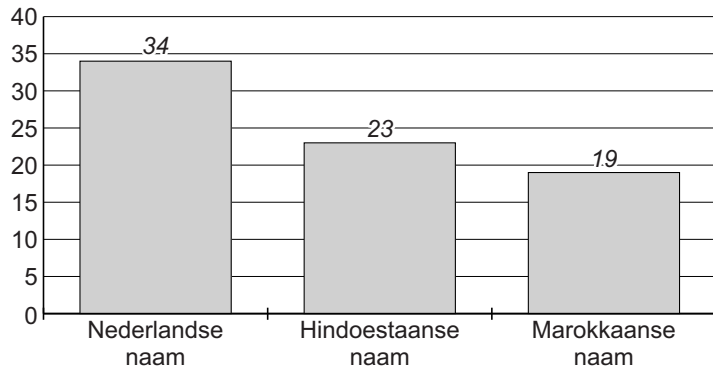
15 Het verschil tussen de sollicitanten zat in de etnische achtergrond, die alleen bleek uit de naam op het cv. We stuurden cv's met Nederlandse namen (bijvoorbeeld Jeroen en  
20 Tessa), met Marokkaanse namen (bijvoorbeeld Mohamed en Bouchra) en Hindoestaanse namen (bijvoorbeeld Narinder en Sunita). De reacties van werkgevers verzamelden we en zo konden we berekenen  
25 of een autochtone naam op een cv meer interesse van een werkgever wekte dan een Marokkaanse of een Hindoestaanse naam op een cv.  
30 Dat bleek zo te zijn. (...) Figuur 3 laat de kansen zien naar het type naam dat is gebruikt.

*bron: de blog Stuk Rood Vlees (SRV), 19 juni 2015*



**figuur 3**

**Kansen dat een werkgever interesse toont voor gelijkwaardige kandidaten, naar type naam op het cv, in procenten**



**Toelichting**

Sollicitaties met een Nederlandse naam erop hadden 34% kans om een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek te ontvangen of op een andere manier de interesse van werkgevers te wekken.

De kansen van sollicitanten met een Nederlandse naam verschillen significant van de kansen van sollicitanten met een Marokkaanse naam en met een Hindoestaanse naam. De kansen van sollicitanten met een Marokkaanse naam en met een Hindoestaans naam verschillen niet significant van elkaar.

*bron: de blog Stuk Rood Vlees (SRV), 19 juni 2015 en  
Sociaal en Cultureel Planbureau, juni 2015*

## tekst 6

### Waarom wordt er gediscrimineerd?

(...) Het bleek dat een Marokkaans Nederlandse sollicitant beter moest zijn dan een sollicitant van Nederlandse afkomst om op de arbeidsmarkt evenveel kans te maken. (...). Dit suggereert dat werkgevers 5 huiveriger zijn om een Marokkaanse Nederlander aan te nemen.

Uit eerder onderzoek dat we deden 10 bleek dat werkgevers de groep Marokkaanse Nederlanders associëren met criminaliteit, overlast, onbetrouwbaarheid en onverschilligheid. Door deze beelden denken 15 werkgevers meer risico te lopen wanneer zij Marokkaanse Nederlanders aannemen. (...)

Voor Hindoestaanse Nederlanders bleek dit mechanisme niet op te 20 gaan: (...) Over Hindoestaanse Surinamers is de beeldvorming redelijk positief: zij staan weliswaar bekend als gesloten gemeenschap, maar ook als ambitieus en hard- 25 werkend. (...) Wanneer werkgevers

‘geholpen’ worden de naam te herkennen, doordat de sollicitant in de brief bekend maakt kind van Hindoestaans-Surinaamse ouders te 30 zijn, doet mogelijk de positieve beeldvorming over de groep haar werk en verdwijnt discriminatie.

### Harder werken?

Wat concluderen we hier nu uit? Moet Bouchra nu maar onder haar 35 niveau solliciteren? De bal ligt wat ons betreft nog altijd bij de werkgever. Uit ons onderzoek blijkt dat groepsbeelden (onbewust) meewegen bij de beoordeling van 40 individuen. Een negatiever beeld betekent minder kans op succes. Wanneer een individu gezien wordt als een individu en niet (meer) als een lid van een groep, hebben 45 groepsbeelden minder invloed en worden individuen op hun eigen merites beoordeeld. (...)

*bron: de blog Stuk Rood Vlees (SRV), 19 juni 2015*