

13.1 Individuele arbeidsovereenkomst

Een **individuele arbeidsovereenkomst** is een afspraak tussen een werkgever en een werknemer waarin de rechten en plichten van werkgever en werknemer zijn geregeld. In de arbeidsovereenkomst staan **primaire arbeidsvoorwaarden** (afspraken over loon, werktijden, pensioenregeling, vakantie-regeling en het werk dat je moet doen) en **secundaire arbeidsvoorwaarden** (afspraken over zaken als reiskostenvergoeding, een auto van de zaak of bedrijfskleding). Bij een arbeidsovereenkomst **voor bepaalde tijd** gaat het om een tijdelijk contract. Bij een arbeidsovereenkomst **voor onbepaalde tijd** is er geen einddatum. Binnen de **proeftijd** kan de overeenkomst op elk moment worden opgezegd. Buiten de proeftijd schrijft de wet een bepaalde **opzegtermijn** voor. Arbeidsovereenkomsten mogen niet in strijd zijn met de wet.

Volgens de **Wet Gelijke Behandeling** mag geen verschil worden gemaakt op grond van geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, politieke of godsdienstige overtuiging en lichamelijke handicaps. Volgens de **Wet op het minimumloon** heb je vanaf je 15de recht op een minimum(jeugd)loon. Als ouders bezwaar maken tegen de arbeidsovereenkomst van een werkgever met een van hun **minderjarige** kinderen betekent dit het einde van de arbeidsovereenkomst. In Nederland moet iedereen van 5 tot en met 16 jaar verplicht naar school. Dit staat in de **Leerplichtwet**. Na het laatste schooljaar van de leerplicht begint de **kwalificatieplicht** voor jongeren die nog geen startkwalificatie hebben gehaald. Een **startkwalificatie** heb je als je minimaal een schooldiploma havo, vwo of mbo-niveau 2 hebt behaald. In de **Arbeidstijdenwet** staan regels over maximale arbeidstijden en minimale rusttijden. Volgens de **Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet)** moeten werkgevers zich houden aan verplichte veiligheids- en gezondheidsvoorschriften. Volgens de **Ziektewet** kun je tijdens je ziekte niet worden ontslagen. Je moet dan wel samen met je werkgever meewerken aan je **reïntegratie**. Ook heb je twee jaar lang recht op gedeeltelijke doorbetaling van je loon. Een arbeidsovereenkomst kan eindigen 1. als werkgever en werknemer dit overeenkomen; 2. bij overlijden van de werknemer; 3. als de werknemer de overeenkomst wil beëindigen en 4. als de werkgever wil de overeenkomst wil beëindigen. De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet opzeggen tijdens de eerste twee jaar dat de werknemer ziek is. **Ontslag om bedrijfseconomische redenen** (het gaat slecht met het bedrijf, dus moeten er mensen ontslagen worden) wordt beoordeeld door het UWV, terwijl **ontslag om persoonlijke redenen** (disfunctioneren, verstoorde arbeidsrelatie) door de kantonrechter wordt behandeld. Toestemming is niet nodig bij **ontslag op staande voet** (bijvoorbeeld als een werknemer zijn baas bedreigt of geld verduistert), opzegging tijdens de proeftijd en opzegging ten gevolge van het faillissement van de werkgever.

13.2 Collectieve arbeidsovereenkomst

Vakbonden zijn instanties die de werknemers vertegenwoordigen en op die manier opkomen voor de belangen van werknemers. De meeste vakbonden zijn onderdeel van overkoepelende organisaties: de **vakcentrales**. Veel bedrijven hebben zich verenigd in werkgeversorganisaties of **brancheorganisaties**. In de **Stichting van de Arbeid** voeren de vakcentrales en de werkgeversorganisaties (samen de sociale partners genoemd) overleg met de overheid. De partijen proberen hierbij tot een **Centraal** of **Sociaal Akkoord**

te komen. Daarin worden afspraken vastgelegd over de loonontwikkeling en andere arbeidsvoorwaarden. Dit Centraal Akkoord vormt de basis voor de cao-onderhandelingen. In een **collectieve arbeidsovereenkomst (cao)** zijn gemeenschappelijke afspraken tussen werknemers en werkgevers in een bepaalde bedrijfstak of een bepaalde onderneming vastgelegd. De cao is de basis voor individuele arbeidsovereenkomsten. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) kan cao's **algemeen verbindend verklaren**. De gehele branche is dan verplicht de cao te volgen. De volgende argumenten spelen in loononderhandelingen een rol: prijscompensatie, stijging van de arbeidsproductiviteit, schaarste of ruimte op de arbeidsmarkt, kennis en vaardigheden van het personeel en het overheidsbeleid. De overheid heeft op verschillende manieren invloed op het overheidsbeleid, bijvoorbeeld door overleg met de Stichting van de Arbeid, het verbindend en onverbindend verklaren van cao's, de hoogte van de sociale premies en tarieven loonbelasting, en de hoogte van het wettelijk minimumloon.

13.3 Leren en werken

Persoonlijke redenen om te leren zijn: 1. Vergroten van je kennis; 2. Verbeteren van je vaardigheden; 3. Ontplooiing en 4. Vergroten van je kansen op de arbeidsmarkt. Omdat er steeds nieuwe of verbeterde productiewijzen worden uitgevonden (**innovatie**) zul je je steeds moeten her- of bijscholen of soms zelfs moeten omscholen. **Herscholing** betekent dat al bestaande kennis en vaardigheden worden opgefrist. **Bijscholing** betekent dat aan bestaande kennis en vaardigheden nieuwe kennis en vaardigheden worden toegevoegd. **Omscholing** betekent dat je onderwijs volgt om een geheel ander vak te leren. Omscholing is nodig als de eisen die het bedrijfsleven en de overheid stellen niet (meer) aansluiten bij de wensen, de kennis en de vaardigheden van werkzoekenden.

Het onderwijs draagt bij aan het binnenlandse inkomen in een land omdat leerkrachten en andere personeelsleden, maar bijvoorbeeld ook boekenschrijvers en scholenbouwers er hun inkomen mee verdienen. Goed onderwijs zorgt voor een **goed geschoolde beroepsbevolking**. De kwaliteit van de werkenden is daardoor hoog. Dit heeft verschillende gevolgen: een goed geschoolde beroepsbevolking maakt de productie van kwalitatief hoogwaardige producten mogelijk. Door onderwijs en scholing leer je de veranderingen in de samenleving beter te begrijpen. Op die manier kunnen ook sneller goede oplossingen voor maatschappelijke problemen worden gevonden. Door een goed geschoolde beroepsbevolking is de **arbeidsproductiviteit** (productie per werkende) hoog. Een hogere productie per werkende zorgt voor lagere arbeidskosten per product. Hierdoor kan de winst toenemen. Dit kan dan tot meer investeringen leiden. Door de lagere arbeidskosten kunnen ook de verkoopprijzen in de bedrijven dalen. Dit leidt tot een betere (internationale) concurrentiepositie. Door de hogere arbeidsproductiviteit neemt de welvaart toe. Werknemers produceren immers meer in dezelfde tijd.

De meeste vmbo-leerlingen kiezen na hun opleiding een vervolgopleiding in het **middelbare beroepsonderwijs** (mbo). Alleen leerlingen in de gemengde en theoretische leerweg mogen doorstromen naar de havo. Het middelbare beroepsonderwijs bestaat uit **Regionale Onderwijs Centra** en **Agrarische Onderwijs Centra** AOC's. Er zijn twee leerwegen: De **beroepsopleidende leerweg** (BOL) en de **beroepsbegeleidende leerweg** (BBL) In het mbo be-

staan **vier niveaus**: MBO – Entree-assistentenopleiding (niveau 1), MBO – Basisopleidingen (niveau 2), MBO – Vakopleidingen (niveau 3) en MBO – Middenkaderopleidingen/specialistenopleiding (niveau 4).