



DE GIDS



CM. Op uw gezondheid.



Hier kan je steeds terecht

ACV IN JE BUURT

ACV-Jongeren
Postbus 10, 1031 Brussel
www.acv-jongeren.be
02/246.32.33 (of .34)
jongeren@acv-csc.be



CM IN JE BUURT

Postbus 40, 1031 Brussel
www.cm.be
schoolverlaters@cm.be



EINDREDACTIE

Leen Pontzeel
& Ann Bousson

COVER & LAY-OUT

Cis Scherpereel
& Ann Bousson

FOTOGRAFIE

Duerinckfoto.be
Met dank aan
La Revista

REALISATIE

ACV-Jongeren
CM

OPLAGE

120.000

AALST-oudenaarde

Hopmarkt 45 - 9300 Aalst
053/77.92.92 - aalst-oudenaarde@acv-csc.be

ANTWERPEN

Nationalestraat 111 - 2000 Antwerpen
078/15.20.58 - antwerpen@acv-csc.be

BRUGGE

Oude Burg 17 - 8000 Brugge
050/44.41.11 - brugge@acv-csc.be

BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE

Pletinckxstraat 19 - 1000 Brussel
02/508.87.11 - brussel@acv-csc.be

GENT-EEKLO

Poel 7 - 9000 Gent
09/265.42.11 - gent-eeeklo@acv-csc.be

KEMPEN

Korte Begijnenstraat 20 - 2300 Turnhout
078/15.16.16 - kempen@acv-csc.be

LEUVEN

L. Vanderkelenstraat 32 - 3000 Leuven
078/15.15.99 - leuven@acv-csc.be

LIMBURG

Mgr. Broekxplein 6 - 3500 Hasselt
011/30.60.00 - limburg@acv-csc.be

MECHELEN-RUPEL

Onder den Toren 5 - 2800 Mechelen
015/28.85.11 - mechelen-rupel@acv-csc.be

MIDDEN-WEST-VLAANDEREN

Henri Horriestraat 31 - 8800 Roeselare
051/26.55.55 - jongerenmwvl@acv-csc.be

OOSTENDE-WESTHOEK

Dr. L. Colensstraat 7 - 8400 Oostende
059/55.25.11 - oostende-westhoek@acv-csc.be

WAAS en DENDER

H. Heymanplein 7 - 9100 St Niklaas
03/760.13.10 - waasendender@acv-csc.be

ZUID-WEST-VLAANDEREN

President Kennedypark 16D - 8500 Kortrijk
056/23.55.11 - kortrijk@acv-csc.be

CM ANTWERPEN

Molenbergstraat 2 - 2000 Antwerpen
03/221 92 92 - antwerpen@cm.be

CM MECHELEN

Antwerpsessteenweg 261 - 2800 Mechelen
015/21 58 11 - mechelen@cm.be

CM TURNHOUT

Korte Begijnenstraat 22 - 2300 Turnhout
014/40 31 11 - turnhout@cm.be

CM LEUVEN

Platte-Lostraat 541 - 3010 Kessel-Lo
016/35 96 00 - leuven@cm.be

CM BRUGGE

Oude Burg 19 - 8000 Brugge
050/44 05 00 - brugge@cm.be

CM ZUID-WEST-VLAANDEREN

Sint-Janslaan 10 - 8500 Kortrijk
078/15 01 75 - zwvl@cm.be

CM OOSTENDE

Ieperstraat 12 - 8400 Oostende
059/55 26 11 - oostende@cm.be

CM ROESELARE-TIELT

Beversesteenweg 35 - 8800 Roeselare
051/26 53 00 - roeselaretielt@cm.be

CM MIDDEN-VLAANDEREN

Peperstraat 6 - 9000 Gent
09/224 77 11 - midden-vlaanderen@cm.be

CM WAAS EN DENDER

de Castrodreef 1 - 9100 Sint-Niklaas
03/760 38 11 - waasendender@cm.be

CM ST.-MICHIELSBOND

Haachtsesteenweg 1805 - 1130 Brussel
02/240 86 11 - st.michielsbond@cm.be

CM LIMBURG

Prins Bisschopssingel 75 - Hasselt
011/28 02 11 - limburg@cm.be

Don't lose the right track!

Op een dag besluit je de stap te zetten naar de arbeidsmarkt maar je weet niet goed hoe je eraan moet beginnen.

Je hebt nog een hoop vragen.

Hoe zit dat juist met mijn inschrijving bij de VDAB?

Hoe moet ik solliciteren?

Op welk loon heb ik recht?

Is mijn contract wel juist opgesteld?

Wat als ik ziek word?

Wat kan CM of ACV voor me doen?

Om op deze en nog vele andere vragen een antwoord te geven is er "De gids voor schoolverlaters en werkende jongeren", die je nu in handen hebt. Een handig naslagwerkje dat je vlot doorheen het doolhof van instellingen en regels loodst.

Blijven er vragen onopgelost, wil je meer info of raak je het juiste spoor bijster, dan kan je steeds terecht bij ACV en CM.

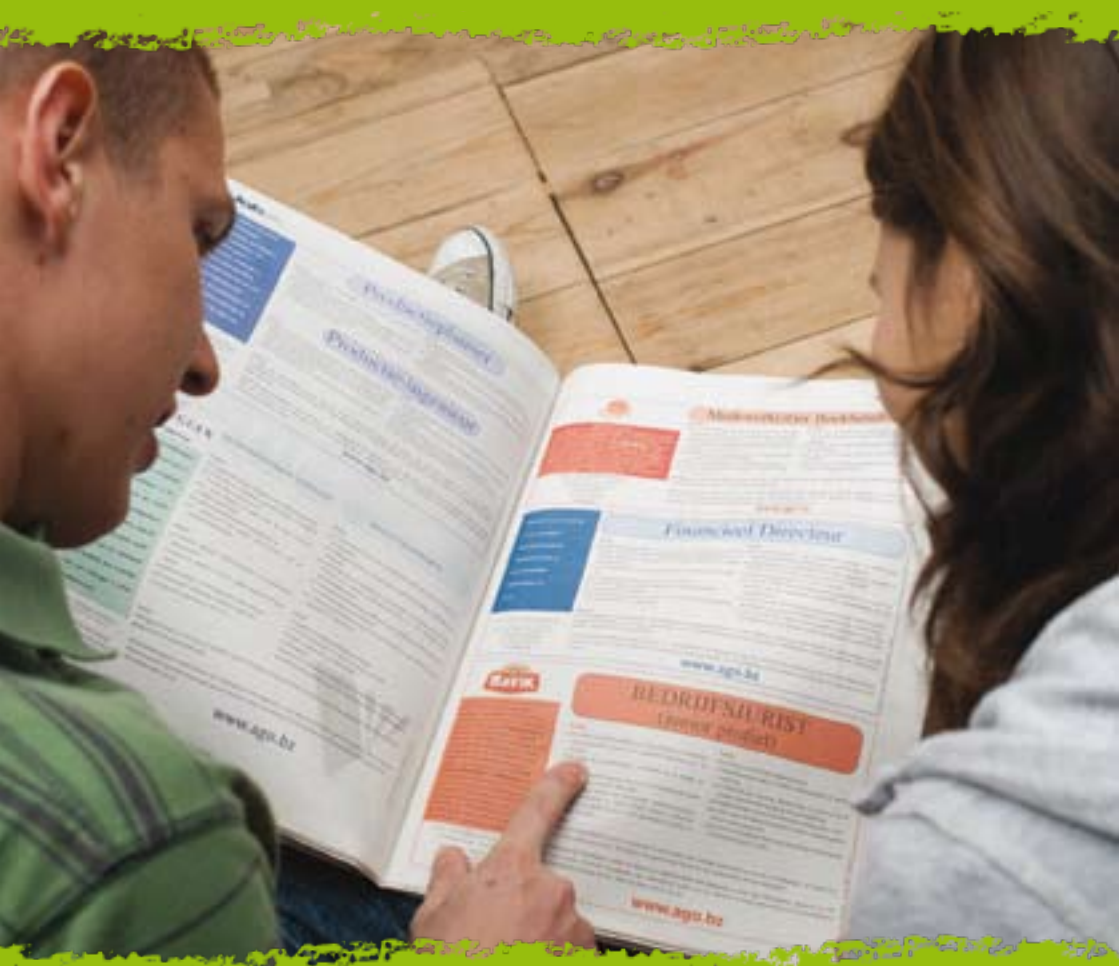
Je vindt de contactadressen hiernaast.

We wensen je in ieder geval alle succes !!

Inhoud

School's out	5
Belang van de inschrijving	5
Inschrijven als werkzoekende	6
Werk gevonden?	7
Ingeschreven als werkzoekende en studentenarbeid	8
Onbezoldigde stage of vrijwilligerswerk in het buitenland	7
Op zoek naar werk?	8
Een leuke job begint bij jezelf	8
Gevraagd: werkaanbiedingen	8
Of is werken in het buitenland meer iets voor jou	10
Solliciteren	11
Zonder werk	14
Werkzoekend na je studies	14
De wachttijd	14
De wachtuitkering	15
Hoe kan ik een wachtuitkering bekomen?	15
Hoeveel bedraagt een wachtuitkering?	16
Werkzoekend na een tewerkstelling	17
Wanneer heb ik recht op een werkloosheidsuitkering	17
Hoeveel bedraagt een werkloosheidsuitkering?	18
Mag je werken als werkloze?	19
Deeltijds werken en recht op uitkeringen?	19
Begeleiding	20
Activering werkzoekenden	20
Kind ten laste van een alleenstaand werkzoekende	22
Tijdelijke werkloosheid	22
Werkgelegenheids- en opleidingsmaatregelen	23
Startbanen	23
De individuele beroepsopleiding (IBO)	24
De instapstage (ISS)	24
De opleidingsuitkering	25
IBO-Interim	25
Beroepsinleveringsovereenkomst (BIO)	26
De start- en stagebonus	27
Jongerenverplichting 3% federale overheid	27
Oef, ik heb werk	28
De arbeidsovereenkomst	28
Wat moet er in een arbeidsovereenkomst staan?	28
Welke soorten arbeidsovereenkomsten bestaan er?	28
Aan de slag als grensarbeider in een buurland	31
Als kriebelt, moet je sporten!	31

Loon	33
Hoeveel moet ik verdienen?	33
Hoe gebeurt de berekening van mijn loon?.....	34
Belangrijke documenten	34
Pensioenbijdragen voor de studiejaren?.....	35
Ziek?	37
Aansluiten bij een ziekenfonds	37
Wat moet je doen bij ziekte?	37
Gewaarborgd loon.....	36
Moederschapsrust	38
Vaderschapsverlof	40
Adoptieverlof	40
Zin in vakantie	41
Jaarlijkse vakantie	41
Jeugdvakantieregeling	41
Betaalde feestdagen	43
Klein verlet	44
Verlof wegens dwingende redenen	46
Ouderschapsverlof.....	46
Ontslag	47
Hoe verloopt een opzegging?	47
Opzegtermijn voor arbeiders.....	47
Opzeggingstermijn voor bedienden.....	48
Opnieuw gaan leren	49
Betaald educatief verlof.....	49
Sociale promotie	51
Opleidingscheques voor werknemers	51
ACV, een vakbond voor jou!	53
Lid worden van een vakbond	53
ACV, bij jou op de werkvloer	54
ACV-jongeren	58
Who the f*** is ACV-jongeren?.....	58
CM, de juiste keuze	59
Aansluiten bij een ziekenfonds, een must.....	59
Lig niet wakker van je ziekenfonds.....	59
CM, hét ziekenfonds waar je beter van wordt	60
CM, hét ziekenfonds voor warme mensen	61
Gids memo	62



1 School's out?

Gaat voor jou binnenkort de laatste keer de schoolbel? Nooit meer studeren, testen afleggen, huiswerk maken, opletten en stilzitten in een muf klaslokaal?

Vanaf dan sta je op eigen benen. Het 'echte' leven kan beginnen. En van dat 'echte' leven weet je toch best een paar dingen af. Lees vooral verder.

Belang van de inschrijving als werkzoekende

Je hebt er alle belang bij om je zo vlug mogelijk als werkzoekende in te schrijven bij de VDAB (of ACTIRIS in Brussel). In Vlaanderen vind je de VDAB in de Lokale Werkwinkels.

Je inschrijving als werkzoekende is heel belangrijk. Want hoe sneller je officieel bent ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB, hoe sneller je aanspraak kan maken op wachtuitkeringen of hoe sneller je in aanmerking komt voor bepaalde tewerkstellingsmaatregelen (o.m. startbanen, gesco's, activa,...).

Er zijn nog andere redenen om je tijdig in te schrijven bij de VDAB:

- ☒ je kan beroep doen op de VDAB-diensten (Jobclub, Jobservice, Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, KISS, WIS);
- ☒ je sociale rechten blijven gevrijwaard (werkloosheid, ziekteverzekering, kinderbijslag,...).

Als je jonger dan 25 en pas werkloos bent, mag je na je inschrijving bij de VDAB elke dag sms-berichtjes of e-mails verwachten met gepaste jobaanbiedingen.

Inschrijven als werkzoekende

Vóór de volgende data

- ☒ Ten laatste op 9 juli, indien je jonger bent dan 18 jaar (op 1/7/2008). Je wachttijd loopt dan vanaf 1 juli;
- ☒ Ten laatste op 9 augustus, indien je 18 bent of ouder (op 1/7/2008). Je wachttijd loopt dan vanaf 1 augustus.

Voor wie zich **later** inschrijft (zoals bijvoorbeeld na de 2de zittijd) gaat de wachttijd in vanaf de datum van inschrijving. Dit zal uiteraard tot gevolg hebben dat je pas later (na de wachttijd) wachttuitkeringen zal ontvangen.

Hoe inschrijven?

Om je in te schrijven heb je alleen je **rijksregisternummer** nodig (soms op de achterkant van je identiteitskaart, altijd op je SIS-kaart).

Je kan je inschrijven via de VDAB-site (www.vdab.be) en daar meteen je inschrijvingsbewijs afprinten. Je kan ook terecht in een werkwinkel op een zelfbedieningscomputer, ofwel bij een consulent. Via de WIS-computer kan je je niet inschrijven, maar wel een inschrijvingsbewijs afhalen.

Werk gevonden?

Laat de VDAB altijd weten wanneer je aan het werk bent (met een gewone arbeidsovereenkomst) en zeker wanneer je met werken gestopt bent. Ook al was het een tewerkstelling van 1 dag of een deeltijdse tewerkstelling. Vergeet na elke tewerkstelling niet je C4 te vragen.

Je uitschrijven als werkzoekende bij de VDAB kan je via de servicelijn, via de werkwinkel of via de website van de vdab (www.vdab.be).

Ben je, na een tewerkstelling, weer werkzoekend? Vergeet niet je binnen de 8 dagen weer in te schrijven bij de VDAB.

Ingeschreven als werkzoekende en studentenarbeid

Je kan als schoolverlater nog jobstudentenwerk doen. Je behoudt als jobstudent-schoolverlater het recht op kinderbijslag tijdens de laatste zomervakantie (juli, augustus, september) indien je niet meer dan 240 uren werkt. Voor studenten in secundair onderwijs loopt de schoolvakantie tot en met augustus. Dit betekent dat het kinderbijslagfonds eerst gaat kijken of je niet meer dan 240 uren in periode juli-augustus-september hebt gewerkt en dan kijkt men of je in september niet meer hebt verdiend dan een bepaald bedrag.

Werk je tijdens je wachttijd dan verlies je je kinderbijslag als je meer dan 461,83 euro bruto verdient.

Schoolverlater en toch nog een vakantiejob? Informeer je goed! Vraag gerust de folder "Lonend Studentenwerk" op in je ACV-dienstencentrum. Of bestel hem via onze website www.acv-jongeren.be

Onbezoldigde stage of vrijwilligerswerk in het buitenland

Je kan als ingeschreven werkzoekende ook naar het buitenland te gaan voor een onbezoldigde stage of vrijwilligerswerk. Wanneer dit buitenlands verblijf maximum 4 weken duurt, dan wordt dit door de RVA beschouwd als een vakantieperiode.

Indien je langer dan 4 weken weg blijft, dan ben je echter niet meer beschikbaar voor de arbeidsmarkt en loopt je wachttijd niet meer verder. In bepaalde gevallen is het echter wel mogelijk om bij de RVA, via het formulier C94C, een gelijkstelling met de wachttijd aan te vragen. Dit kan enkel indien het om een omkaderende stage gaat die leidt tot de verhoging van de kansen voor tewerkstelling van de werkloze op de arbeidsmarkt. De goedkeuring is niet gegarandeerd (louter vrijwilligerswerk maakt geen kans om goedgekeurd te worden).

Heb je buitenlandse plannen? Ga eens langs in je ACV-dienstencentrum of surf naar www.kamiel.info



2 Op zoek naar werk

Ingeschreven als werkzoekende? OK! Tijd om werk te zoeken. Een geschikte job vinden is echter niet altijd eenvoudig. Zelden komt iemand je de ideale job op een schoteltje aanbieden. Maar wie niet zoekt, niet vindt.

Een leuke job begint bij jezelf?

Ga na welke troeven je kan uitspelen in je zoektocht naar werk. Je sterke punten kunnen een belangrijk middel zijn om de werkgever te overtuigen. Probeer aan de hand van een aantal vragen voor jezelf uit te maken wat je minder sterke punten, maar vooral wat je sterke punten zijn:

- 🌀 welke kennis en capaciteiten heb je buiten je schoolse opleiding verworven? Wat zijn je troeven;
- 🌀 je bent bij een jeugdbeweging geweest, je hebt al heel wat afgereisd (talen), je hebt reeds studentenarbeid gepresteerd, andere hobby's die je kan gebruiken...;
- 🌀 welk werk zou je graag doen? Wat vind je voor jezelf belangrijk in je job;

Ook je persoonlijkheid speelt een belangrijke rol. Wie ben je, wat is je karakter, wat zijn elementen die in je voordeel kunnen spelen? Ga ook eens na hoe jij zou functioneren in bepaalde werksituaties.

Gevraagd: werkaanbiedingen

Je hebt voor jezelf uitgemaakt wie je bent en wat je wil. Je bent klaar om er tegenaan te gaan. Maar waar zijn ze nu, die jobs?

De VDAB of ACTIRIS

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) of de Brusselse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (ACTIRIS) is de dienst bij uitstek om werkaanbiedingen uit je streek te vinden. Neem regelmatig een kijkje op de site www.VDAB.be of www.ACTIRIS.be of loop af en toe eens binnen om je te informeren.

De VDAB is eveneens de dienst waar je je na je studies inschrijft als werkzoekende. Je ontvangt dan automatisch een aantal vacatures die passen bij jou mogelijkheden per telefoon, sms of brief. Indien je van de VDAB een persoonlijke uitnodiging krijgt om langs te komen m.b.t. een job, een opleiding, een begeleiding ... ben je **verplicht** om hierop in te gaan.



De lokale werkwinkel

De lokale werkwinkel (LWW, www.werkwinkel.be) is in Vlaanderen dé startplaats voor je zoektocht naar werk en beroepsopleidingen. Spreek de medewerkers zelf aan met gerichte, duidelijke vragen. Je kan ook vragen om een 'trajectbegeleiding' te volgen. Dit wil zeggen dat een consultant van de lokale werkwinkel je van dichterbij begeleidt in je zoektocht naar werk. Je moet dit zélf vragen, maar het is een kleine moeite die zeker loont.

De WIS-computer

WIS staat voor het Werk-Informatie-Systeem. Je bent vast al eens op zo'n computerkast gestoten. Ze staan bijna altijd op plaatsen waar iedereen erbij kan, zoals de bibliotheek, de lokale werkwinkel en het gemeentehuis. Op deze eenvoudige te bedienen computer, waarop je zonder toestemming te vragen naar hartelust mag uitleven, kan je vacatures bekijken uit je eigen regio, heel het binnenland of zelfs het buitenland. Raadpleeg de folder die in de lokale werkwinkel voor je klaar ligt.

Vrienden

Begin dicht bij huis. Zeg tegen je familie, kennissen en vrienden dat je werk zoekt en wát je zoekt. Hoe meer mensen met jou uitkijken hoe groter je kans op succes! Je kan natuurlijk ook rechtstreeks vragen of ze op de hoogte zijn van vacante jobs, uitbreiding van bedrijven enzovoort. Laat hen eventueel een sollicitatieformulier meebrengen. Tegenwoordig noemt men dit "netwerken" en het is bewezen: zo'n netwerk werkt erg doeltreffend om jobs te vangen.

Het internet

Het internet is een enorme bron van informatie. Maar precies omdat het zo uitgebreid is, kan het veel tijd vergen om iets te vinden. Surfen is goed, maar niet zaligmakend. Wie alleen maar naar werk surft, zal misschien lang moeten zoeken en laat ondertussen vele andere kansen liggen. Gebruik dus gerust het internet en zijn talrijke jobsites, maar gok ondertussen ook op andere paarden.

Je kan het internet overigens ook gebruiken om informatie op te zoeken over bedrijven waar je wil solliciteren, over opleidingen en cursussen.

En vergeet niet dat grote bedrijven, OCMW's en gemeenten hun vacatures bijna steeds op hun eigen website plaatsen.

Personeelsadvertenties

De vacaturebijlagen van de kranten staan boordevol met aanbiedingen, zeker aan de weekendeditie heb je een vette klui. Vergeet ook de gespecialiseerde tijdschriften niet, de streekkranten, week- en reclamebladen. Hou er wel rekening mee dat alle vacatures in de krant zo vlug mogelijk ingevuld moeten raken. Snel zijn is dus de boodschap. Maak een selectie van interessante vacatures en zet je onmiddellijk aan het werk.

Let wel op voor:

- ☒ advertenties zonder duidelijke naam of adres van het bedrijf (bijvoorbeeld enkel via postbus);
- ☒ advertenties zonder veel uitleg waarin fortuinen worden beloofd;
- ☒ advertenties waarin gevraagd wordt om vooraf geld te storten. Doe dit nooit!

Je oude school

Keer eens terug naar de schoolbanken: heel wat scholen geven aan hun oud-leerlingen interessante vacatures door.

Job-infobeurzen

't Is net een markt, maar dan met kraampjes waarin werkgevers hun jobs staan aan te prijzen. Je kan er op een ongedwongen manier praten met de personeelschefs. Zo'n job-infobeurs stelt je in staat om op een korte tijd vele nieuwe organisaties leren kennen, contacten te leggen en informatie te verzamelen. Neem best je cv mee en zorg dat je voorbereid bent.

Selectiebureaus

Vaak schakelen werkgevers een selectiebureau in om hun vacatures in te vullen. Deze rekruteren en selecteren dan de meest geschikte kandidaten. Het is dus geen slecht idee om hier spontaan te solliciteren.

De overheid

Voor een job bij de overheid, kan je terecht bij Selor. Selor is het selectiebureau van de federale overheid. Het organiseert regelmatig examens die toegang geven tot een betrekking bij de overheid. Deze vacatures worden bekendgemaakt via de VDAB, kranten en het internet. Slagen voor het examen betekent echter niet dat je de job hebt. Per vacature wordt nog eens een selectieprocedure georganiseerd. Mogelijk heb je ook recht op een tussenkomst voor je treinticket als je deelneemt aan zo een examen.

Info en inschrijven via SELOR: www.selor.be of Bischoffsheimlaan 15, 1000 Brussel.

Tel: 0800-505.54. Fax: 02/788 70 44

Interimkantoren

Interimkantoren brengen de vraag naar en het aanbod van werk samen. Dat is hún job. Misschien vind jij daar wel jÓuw job. Het is een ideale plaats om spontaan te solliciteren. Een overzicht van interimkantoren vind je op www.federgon.be. Als je in een interimkantoor bent ingeschreven, laat je best regelmatig van je horen of spring je gewoon eens binnen. Zo geraak je sneller aan werk. Voor je rechten en plichten als uitzendkracht kan je terecht bij het ACV-dienstencentrum, daar vind je ook een folder over dat onderwerp (ook op <http://brochures.acv-online.be>).

Of is werken in het buitenland meer iets voor jou?

Voor een job in Europa, kan je terecht bij EURES. Dit is een speciale dienst van de VDAB die zich toelegt op jobs in het buitenland. Probeer maar: tik 'eures' in bij de trefwoorden in de werkzoekpagina van de VDAB-website, en je krijgt alle buitenlandse vacatures te zien. Of bezoek het VDAB-kantoor in je buurt. Meer info op www.eures.is

Er leiden nog meer wegen naar werk in het buitenland. Je kan onder meer terecht bij deze diensten:

- 🌐 Vlaams Leonardo Da Vinci-agentschap, Bisschoffsheimlaan 27 bus 3, 1000 Brussel, 02/219 65 00. www.vl-leonardo.be;
- 🌐 Vlaamse Vereniging voor ontwikkelingssamenwerking en technische bijstand, Handelstraat 31 - 1000 Brussel 02/ 209 07 99. www.vvob.be;
- 🌐 Ook bij www.kamiel.info vind je heel wat informatie voor een trip naar het buitenland.

Solliciteren

Je weet wat voor werk je wil. En via de krant of een andere gunstige wind heb je vernomen waar zo'n geschikte job op jou zit te wachten. Eh... wacht dan niet te lang, want er zijn nog meer geïnteresseerden. Nu je de prooi in het vizier hebt, mag je vooral niet treuzelen. Je gaat solliciteren!

Curriculum vitae (cv)

Curriculum vitae is Latijn en betekent letterlijk 'levensloop'. En dat is precies wat het is: een overzicht van je leven. Het **curriculum vitae** bestaat uit een opsomming van alles wat relevant is voor een toekomstige werkgever om een oordeel te kunnen vellen over de geschiktheid van een persoon die solliciteert. Jij dus.

In het cv, zoals men het gewoonlijk afkort, geef je op een duidelijke manier een overzicht van je studies, werkervaring en de andere facetten die voor jou gewicht in de schaal kunnen werpen.

Wat je in elk cv moet opnemen:

- 🔗 **personalia:** naam en voornaam, adres, postcode en woonplaats, telefoonnummer, GSM-nummer, e-mailadres, geboorteplaats en -datum, burgerlijke staat en nationaliteit;
- 🔗 **studies:** alle (school)opleidingen, getuigschriften, stages, cursussen, proefschriften. Vermeld voor iedere schoolopleiding het adres en de jaartallen;
- 🔗 **werkervaring:** naam en adres van eventuele vorige werkgevers, vrijwilligerswerk, vakantiewerk schoolstages,...

Wat je eventueel in je cv zet in functie van de job waarvoor je solliciteert:

- 🔗 **talenkennis:** vermeld je moedertaal, voor de overige talen kan je onderscheid maken tussen actieve of passieve kennis, noties of vlot, spreken, begrijpen en schrijven,...;
- 🔗 **technische vaardigheden:** bv. softwarepakketten of tekstverwerkingssystemen (Word, works,...). Je kan hier net als bij je talenkennis onderscheid maken tussen basiskennis, dagelijks gebruik,...;
- 🔗 **organisatorische vaardigheden:** plannen, werkverdeling opmaken, project afhandelen binnen het voorziene tijdsbestek, coördineren,...;
- 🔗 **leidinggevende vaardigheden:** eventueel in verenigingsleven en/of vrijwilligerswerk;
- 🔗 **communicatieve vaardigheden:** hoe goed je bent in het doorgeven van opdrachten, rapporteren, praten,...;
- 🔗 **referenties:** sommige werkgevers waarderen dit meer dan anderen. In elk geval, als je referenties vermeldt, vergeet dan niet de naam, de functie, het bedrijf, het adres en het telefoonnummer op te geven. En breng steeds je referentiepersonen op de hoogte dat je hen in je cv hebt vermeld!

De sollicitatiebrief: wie schrijft die blijft

Een goede sollicitatiebrief maakt indruk en verhoogt, samen met je curriculum vitae (zie hoger), je kansen. De sollicitatiebrief dient om je cv in te leiden en toe te lichten. Je schrijft bv. waarom je je cv precies naar dat bedrijf stuurt en je probeert de interesse van de lezer te wekken. Maak dus voor elke sollicitatie een nieuwe brief.

De structuur van die brief kan er zo uitzien:

- 🔗 inleiding = aandacht trekken met je motivatie



- ☞ midden = “ik ben nuttig voor uw bedrijf”
(je ervaring en je persoonlijkheid)
- ☞ slot = “laat ons een afspraak maken”.

Onderaan verwijst je naar de documenten in bijlage (bv. een curriculum vitae, een afschrift van een diploma, een bewijs van goede zeden,...).

Het sollicitatiegesprek en de testen

Het is zover! Al je vorige inspanningen hebben succes gehad en de werkgever nodigt je uit voor een sollicitatiegesprek of interview. Het betekent dat hij denkt dat je een goede kandidaat bent. Maar je bent niet alleen, hij staat voor een keuze. Om de knoop door te hakken wil hij je persoonlijk zien en met je praten. Nu komt het er op aan je te bewijzen.

Enkele tips bij het sollicitatiegesprek:

- ☞ goed voorbereid is half gewonnen! Zorg dat je goed geïnformeerd aan het gesprek begint. Als je vooraf informatie over het bedrijf hebt verzameld, kan je in het gesprek laten horen dat je van wanten weet. Het bewijst dat je gemotiveerd bent en het bedrijf naar waar de schat;
- ☞ Zorg dat je voor jezelf weet wat je wil. Zo maak je een zelfzekere indruk;
- ☞ je wilt natuurlijk niet te laat komen, dat zou een belabberde indruk maken. Vertrek dus op tijd. Kom liever een kwartier te vroeg, dat geeft je tijd om rustig te worden.

Hog enkele tips and tricks

- ☞ Bewaar steeds een **dubbel** van je sollicitatiebrief, samen met de advertentie, en de antwoorden erop. Ze zijn een bewijs om aan te tonen dat je actief gezocht hebt naar werk.
- ☞ Leg een **persoonlijke agenda** aan. Hierin noteer je alle stappen, die je zet om werk te vinden: bezoek VDAB, sollicitaties, gevolgde beroepsopleidingen,... Noteer ook de periodes van tewerkstelling, ziekte, vakantie,... in je agenda en bewaar deze goed.
- ☞ Informeer bij het ACV-dienstencentrum of je niet in aanmerking komt voor RSZ-verminderingen, zoals bv. de werkkaart.
- ☞ Als **sollicitant** heb je bepaalde **rechten ten aanzien van de werkgever**. Deze rechten zijn vervat in cao (collectieve arbeidsovereenkomst) nr. 38. De inhoud kan je steeds opvragen bij je ACV-dienstencentrum. Ook ten opzichte van de wervings- en selectiebureaus en de interimkantoren heb je bepaalde rechten wanneer je solliciteert. Ook hierover kun je meer informatie verkrijgen bij de ACV-dienstencentra.
- ☞ Doe iets in afwachting van je eerste job. Bijscholing, vorming, vrijwilligerswerk, een beroepsopleiding, ... tonen aan dat je vooruit wil, dat je een engagement aandurft en dat je niet bij de pakken blijft zitten. Dit kan een belangrijk element zijn bij een sollicitatie!

Spontaan solliciteren

Door spontaan te solliciteren kom je vaak in de werfreserve terecht en word je uitgenodigd wanneer men nood heeft aan nieuwe medewerkers. De Gouden Gids kan eventueel een hulp zijn bij het zoeken naar adressen van bedrijven.

Voorbeeld van een sollicitatiebrief en curriculum vitae

Aan Peeters nv
t.a.v. de personeelsverantwoordelijke
St. Annastraat 156
9100 St. Niklaas

Gent, 10 juli 2007

Geachte heer, mevrouw,

Ik ben pas afgestudeerd in de richting mechanica – elektriciteit en wil graag zo spoedig mogelijk aan de slag. Kunnen starten in een groot, goed aangeschreven bedrijf in eigen streek is uiteraard een buitenkans. Uw vacature voor magazijnier trok deze morgen mijn bijzondere aandacht. De Peeters nv staat in onze regio niet voor niets gekend als een dynamisch jong bedrijf waar het goed werken is.

Hoewel ik pas de schoolbanken heb verlaten, kan ik toch reeds heel wat relevante ervaring als magazijnier voorleggen. Bij de firma Van Wonterghem te Berlare deed ik, tijdens mijn zomervakanties, de laatste 2 jaar magazijnierswerk. Naarmate men mij daar beter leerde kennen kreeg ik al vlug belangrijker taken in het magazijn toebedeeld. Zelf trokken mij vooral de afwisseling en het zelfstandig mogen werken aan. In mijn vrije tijd breng ik nogal wat tijd achter de computer door en ik was dan ook blij daar bij de inventarisatie ook mijn voordeel op de werkvloer mee te kunnen doen.

Ik kijk er echt naar uit om u in een persoonlijk gesprek verder te kunnen overtuigen van mijn motivatie om voor u als magazijnier aan de slag te gaan.

Met vriendelijke groeten,

Bart Van De Walle
Lindestraat 166
9000 Gent

Bijlage: Curriculum vitae

Curriculum vitae

Personalia

Bart Van De Walle
Lindestraat 166
9000 Gent
TEL 09/265.11.12
GSM: 0497/35 64 52

Belg, geboren op 24 juli 1986 te Gent

Ervaring

Vakantiejobs: augustus 2004 en juli 2005
magazijnier bij Van Wonterghem nv te Berlare
taken:

- volledige afhandeling van de bestellingen
- vakantieopkuis van de voorraadrekken.
- tussentijdse inventarisatie stock en verwerking op pc (Excel)

Andere troeven

- Werkt vlot met MS-Word en MS-Excell
- Kan mij goed behelpen in het Frans
- Overwerk is geen probleem.
- Beschik over eigen wagen en rijbewijs B

Studies en opleiding

2001 – 2008: A3 Mechanica Elektriciteit –
Technisch instituut St. Honnoré, Gent

Hobby's

Computeren, actief lid in jeugdbeweging en voetbal.

Wens je meer informatie over solliciteren? Vraag gerust de ACV-folder "Mik op een job" op in je ACV-diensten-centrum, of bestel hem via onze website www.acv-jongeren.be.

Wil het niet onmiddellijk lukken, weet je toch niet hoe aan het solliciteren te beginnen...? Dan zijn de ACV-bijblijfconsulenten zeker iets voor jou! Ze organiseren infomomenten rond solliciteren en kunnen je raad geven bij het opstellen van je cv. Hun contactgegevens kan je terugvinden op www.acv-bijblijven.be!

3 Zonder werk?

Werkloos zijn of worden is geen prettige ervaring. Dikwijls wordt dit door je omgeving niet aanvaard. Bovendien word je geconfronteerd met een bijzonder ingewikkelde reglementering waarin bepaalde strenge regels gelden.



Wij proberen je een overzicht te geven van de voornaamste regels die voor de werklozen van toepassing zijn. We zijn hierbij zeker niet volledig. Voor meer inlichtingen kan je steeds terecht bij het ACV-diensten-centrum in jouw buurt (adressen en openingsuren op <http://adressen.acv-online.be>).

Werkzoekend na je studies

De wachttijd

Na je inschrijving als werkzoekende, begint je wachttijd te lopen. Dit houdt onder andere in dat je vanaf dat ogenblik **beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt**. Dit betekent dat je vanaf de datum van inschrijving uitnodigingen van de VDAB kan ontvangen waarop je **verplicht** moet ingaan.

Je wachttijd en jobstudentenwerk

Dagen die je gewerkt hebt als jobstudent tijdens je laatste zomervakantie en waarvoor 2,5 % van je loon werd afgehouden, **verlengen** je wachttijd.

Bijvoorbeeld, je bent afgestudeerd op 30 juni 2008 en na Rock Werchter doe je nog 23 dagen vakantiewerk in plaatselijke horecazaak. Je bent ouder dan 18 jaar en je schrijft je in bij de VDAB voor 9 augustus. Je wachttijd bedraagt 9 maanden, normaal loopt je wachttijd op woensdag 30 april 2009. Maar dit geldt niet voor jou, je moet nog 23 dagen langer wachten op je eerste wachttuitkering.

Leeftijd	Duur wachttijd
Jonger dan 18 jaar	155 dagen
18 jaar (na 1 juli 2008)	233 dagen
Vanaf 26 jaar (na 30 april 2008)	310 dagen

En wat indien je je studies combineerde met een paar tewerkstellingen? Indien hiervoor 13,07% of 4,5% socialezekerheidsbijdrage van je wedde werd afgehouden, dan **verkorten** deze

dagen weer je wachttijd. Dit kan voor maximaal 78 dagen.

Het is dus belangrijk om na te rekenen wanneer je wachttijd afloopt en dit in relatie met kinderbijslag. Op je plaatselijk ACV-dienstencentrum (adressen en openingsuren op <http://adressen.Acv-online.be> kunnen ze je zeker helpen bij jouw individuele berekening van je wachttijd.

De wachtuitkering

Een schoolverlater die zich als werkzoekende bij de VDAB liet inschrijven en na een wachttijd nog geen werk heeft gevonden heeft recht op **wachtuitkeringen**. De duur van je wachttijd is afhankelijk van je leeftijd op de eerste dag dat je wachtuitkeringen kan genieten. Informeer je voor je inschrijving bij het ACV voor de voordeligste regeling.

Voor jongeren die in 2008 de school verlaten, geldt volgende regeling:

- ☒ ben je jonger dan 18 jaar, dan duurt je wachttijd 155 dagen (kalenderdagen zonder zondagen). Dit betekent dat je best ten laatste maandag 9 juli 2008 ingeschreven moet zijn bij de VDAB.
Maandag 31 december 2008 is de eerste dag is, waarop je recht hebt op wachtuitkeringen. Tenminste wanneer je op 31 december 2008 nog steeds geen 18 jaar bent;
- ☒ ben je ondertussen wel 18 jaar geworden (na 1 juli 2008, maar voor 31 december 2008), dan duurt je wachttijd 233 dagen.
Maandag 31 maart 2009 is de eerste dag, waarop je recht hebt op wachtuitkeringen;
- ☒ ben je reeds 18 jaar, maar jonger dan 26, dan duurt je wachttijd 233 dagen.
Dit betekent dat je ten laatste donderdag 9 augustus 2008 ingeschreven moet zijn bij de VDAB.
Woensdag 30 april 2009 is dan de eerste dag waarop je recht hebt op wachtuitkeringen;
- ☒ ben je ondertussen wel 26 jaar geworden (ten laatste op 30 april 2009), maar jonger dan 30, dan duurt je wachttijd 310 dagen.
Dit betekent dat je ten laatste donderdag 9 augustus 2008 ingeschreven moet zijn bij de VDAB.
Dinsdag 29 juli 2009 is dan de eerste dag waarop je recht hebt op wachtuitkeringen.

Jongeren die er tijdens het schooljaar de brui aan geven, schrijven zich best onmiddellijk als werkzoekende in bij de VDAB. Voor hen begint de wachttijd te lopen vanaf de dag van inschrijving. Afhankelijk van de leeftijd bedraagt deze zoals hierboven beschreven 155 dagen, 233 dagen of 310 dagen.

Jongeren die een **middenstandsopleiding** met leertijd of alternerend leren (deeltijds leren/ werken- volgen kunnen zich, ongeacht hun leeftijd, onmiddellijk na hun leertijd inschrijven.

Hoe kan ik een wachtuitkering bekomen?

Om een wachtuitkering te bekomen, moet je:

- ☒ zoals hierboven beschreven, als werkzoekende ingeschreven zijn bij de VDAB;
- ☒ je wachttijd doorlopen hebben.
- ☒ voldoen aan de studievoorwaarden die gelden om recht te hebben op een wachtuitkering.

De belangrijkste studievoorwaarden zijn:

- jongeren die een richting uit het Algemeen Secundair Onderwijs of kunstonderwijs volgen, moeten effectief een getuigschrift behaald hebben van de 2de graad van het secundair onderwijs. Je moet je 6de jaar volledig uitdoen, lessen volgen en examens afleggen, maar slagen is geen noodzakelijke voorwaarde;
- jongeren die een richting uit het Beroeps of Technisch Secundair Onderwijs volgen, moeten de eerste 3 jaren voleindigd hebben. Je moet je 3de jaar volledig uitdoen, lessen volgen en examens afleggen, maar slagen is geen noodzakelijke voorwaarde;
- jongeren die via het systeem industrieel- of middenstandsléerlingwezen een opleiding volgen, moeten deze opleiding voleindigd hebben. Je moet je opleiding volledig uitdoen, lessen en stages volgen, examens afleggen, maar slagen is geen noodzakelijke voorwaarde;

- ✎ in de eerste week (binnen 8 dagen) na het volbrengen van je wachttijd moet je opnieuw bij de VDAB langs gaan. Je ontvangt dan een inschrijvingsstempel;
- ✎ tegelijkertijd moet je een werkloosheidsdossier laten opmaken bij één van de instellingen die je werkloosheidsvergoeding betaalt. Het zijn de 3 erkende vakbonden en de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen. Het ACV, als grootste vakbond, staat bekend voor zijn goede dienstverlening. In je buurt vind je zeker een ACV-dienstencentrum waar je terecht kunt. Het juiste adres en de openingstijden, vind je op <http://adressen.acv-online.be>

Nuttige tips

Heb je recht op een wachtuitkering?

Houd dan steeds je blauwe controlekaart (C3A) op zak en vergeet niet om ze juist in te vullen.

Indien één van je ouders een werkloosheidsuitkering als gezinshoofd ontvangt en je studentenwerk doet, interimwerk verricht of wachtuitkeringen ontvangt, dan moet de betrokken ouder dit onmiddellijk melden aan de organisatie die zijn werkloosheid uitbetaalt (het ACV bv). Dit kan gevolgen hebben voor zijn of haar werkloosheidsdossier.

Ook als je deeltijds werkt tijdens je wachttijd moet je je VDAB consulent verwittigen.

Hoeveel bedraagt een wachtuitkering?

De hoogte van de wachtuitkering is afhankelijk van je leeftijd en je gezinstoestand.

Het gemiddelde maandbedrag bedraagt

als samenwonende :	- 18 jaar :	225,42 euro 238,42 euro (verhoogde forfait)
	18 jaar en + :	359,58 euro 383,24 euro (verhoogde forfait)
als alleenstaande :	-18 jaar:	262,86 euro
	18 - 20 jaar :	413,14 euro
	21 jaar en + :	684,32 euro
als gezinshoofd :		925,08 euro

(bedragen op 01/01/2008)

Werkzoekend na een tewerkstelling

Wanneer heb ik recht op een gewone werkloosheidsuitkering

Om als werkzoekende recht te hebben op een uitkering, moet je aan een aantal voorwaarden voldoen:

- ☒ **je moet bij de VDAB ingeschreven zijn als werkzoekende.** Dus als je gewerkt hebt en ontslagen bent, dan moet je je zo snel mogelijk inschrijven als werkzoekende bij de VDAB. Je zal dan een inschrijvingsstempel ontvangen op je controlekaart. De VDAB kan je nadien uitnodigen voor een gesprek, een job of een opleiding. Als werkzoekende mag je dit niet weigeren.

Bij je ontslag zal je eveneens een formulier (C4-werkloosheidsbewijs) ontvangen (C4 onderwijs voor het onderwijs). Hiermee ga je naar het ACV-dienstencentrum waar je werkloosheidsdossier wordt opgemaakt om je recht op wacht- of werkloosheidsuitkeringen te openen;

- ☒ **je moet een bepaalde tijd gewerkt hebben.**

Wie wil recht hebben op een werkloosheidsuitkering moet een minimum aantal arbeidsdagen gepresteerd hebben. Het aantal dagen dat je moet gewerkt hebben,

is afhankelijk van je leeftijd. De gepresteerde arbeidsdagen moeten bovendien liggen in de periode die de werkloosheid voorafgaat (= referteperiode). In sommige gevallen kan deze referteperiode verlengd worden.

Heb je nog geen voldoende aantal arbeidsdagen? Dan kan je steeds een aanvraag doen als schoolverlater. Je moet dan wel een wachtperiode doorlopen (zie hoofdstuk 2);

- ☒ **je moet arbeidsgeschikt zijn.**

Met andere woorden: je mag geen vergoedingen voor ziekte of arbeidsongeschiktheid van het ziekenfonds ontvangen;

- ☒ **je moet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt;**

- ☒ **je moet onvrijwillig werkloos zijn.** Het mag met andere woorden niet jouw schuld zijn dat je werd ontslagen. Je kan bijvoorbeeld schuldig zijn aan je ontslag als:

- je zonder enige wettige reden je werk hebt verlaten;
- je een aangeboden en passende dienstbetrekking hebt geweigerd.

Wanneer je schuld hebt aan je werkloosheid, kan je het recht op werkloosheidsuitkeringen ontnomen worden (volledig of tijdelijk).

- ☒ **je mag geen inkomen hebben;**

- ☒ **je mag geen werk verrichten dat je enig materieel of financieel voordeel oplevert;**

- ☒ **je moet actief naar werk zoeken**

- ☒ **je moet je blauwe controlekaart (C3A) juist invullen en bezorgt ze op het einde van de maand juist en gehandtekend aan het ACV.**

Leeftijd	Te bewijzen dagen (6-dagenweek)	Referteperiode maanden
- 36 jaar	312	18
36 tot 49	468	27
50 en meer	624	36



Hoe vul je een blauwe controlekaart correct in?

- Voor de dag dat je werkloos bent en recht hebt op een werkloosheidsuitkering, vul je niets in.
- Was je één of meerdere dagen van de maand niet werkloos, dan heb je vooraf je juiste situatie tijdens die dag(en) aangeduid. Zet het juiste symbool, op de juiste dag:
 - Maak het roostervakje zwart op die dag(en) van de maand dat je arbeid verricht.

Gaf je bij aanvang van je werkloosheid aan dat je een bijberoep uitoefent en kreeg je van RVA een akkoord om dit verder te doen tijdens je werkloosheid? Kleur dan de vakjes op de dagen dat je dit uitoefent zeker juist in:

Bijberoep op een zaterdag of zondag? Ganse vakje zwart.

Bijberoep op weekdays tussen 7u en 18 u? Ganse vakje zwart.

Bijberoep op weekdays voor of na die uren? Vakje niet zwart.

Z zet je op die dag dat je uitkeringen wegens ziekte of ongeval genoot (ook op zaterdag, zondag of feestdag)

V gebruik je als je vakantie neemt (max. 24 dagen – ook op zaterdag).

A gebruik je als je in een andere situatie bent die maakt dat je geen recht hebt op uitkeringen (bvb. je ontving nog loon voor een feestdag, je verbleef in het buitenland,...).



Hoeveel bedraagt een gewone werkloosheidsuitkering?

Ben je werkzoekend en heb je voldoende dagen gewerkt? Dan kan je werkloosheidsuitkeringen krijgen.

Het bedrag van je werkloosheidsuitkering wordt berekend op het brutoloon dat je in de laatste 6 maanden gedurende tenminste 4 weken hebt ontvangen (geplafonneerd tot 1.827,49 euro /maand - bedrag op 01/01/2008).

Tevens wordt je uitkering bepaald door je gezinstoestand en je werkloosheidsperiode.

Gezinstoestand	1e periode 12 maanden	2e periode 3 maanden Verlenging 2e periode met 3 maanden per gewerkt jaar	3e periode ⁽¹⁾
Samenwonend	58% max. 1062,88 euro min. 598,00 euro	40% max. 732,94 euro min. 598,00 euro	Forfait 405,08 euro 531,44 euro ⁽²⁾
of			
Alleenstaande	60% max. 1.099,54 euro min. 797,94 euro	53% max. 971,10 euro min. 797,94 euro	
Gezinshoofd	60% max. 1.099,54 euro min. 949,52 euro		

(1) 3e periode alleen van toepassing voor samenwonende

(2) verhoogde forfait indien de uitkering van de partner max. 739,80 euro per maand bedraagt.

De bedragen worden geïndexeerd en dateren van 01/01/2008.

Ga je trouwen? Verhuis je? Wijzigingen in je gezinssituatie en adreswijzigingen moet je steeds onmiddellijk melden bij je het ACV. Ingeval van adreswijziging moet je ook onmiddellijk de VDAB verwittigen.

Vergeet je dit? Dan loop je de kans een gedeelte van je uitkeringen te moeten terugbetalen en dreig je bovendien een sanctie te krijgen

Mag je werken als werkloze?

Je mag als werkloze geen activiteiten uitoefenen. Alleen het beheer van je eigen bezit (bijvoorbeeld onderhoud van de woning) is toegestaan. Je bezit aanzienlijk in waarde doen stijgen (bijvoorbeeld bouwen) is niet toegelaten. Bovendien mogen de activiteiten voor jezelf niet worden verricht met het oog op het verkrijgen van winst en mag dit het zoeken naar een betrekking niet in het gedrang brengen.

Slechts onder **strikte voorwaarden** kan je als werkloze een bijkomend beroep uitoefenen als zelfstandige of loontrekkende of hulp blijven verlenen aan een zelfstandige met wie je samenwoont. Informeer je tijdig bij je ACV-dienstencentrum over je rechten en plichten.

Vrijwilligerswerk is toegelaten, maar strikt gereguleerd. Je moet als werkloze kunnen bewijzen dat het gaat om vrije tijdsbesteding en dat de activiteit niet kan worden ingeschakeld in het economisch ruilverkeer. De activiteit die je uitoefent mag je tevens geen materieel voordeel opleveren.

De straffen voor “zwart werk” zijn zeer zwaar. Je hebt er als werkloze alle belang bij vooraleer je met een of andere activiteit begint, bij het ACV ruim vooraf informatie te vragen over je rechten en plichten.

Deeltijds werken en recht op uitkeringen?

Ben je werkzoekend en wil je deeltijds aan de slag gaan? Dan kan je als werkloze, mits je voldoet aan een aantal voorwaarden, het statuut “deeltijdse werknemer met behoud van rechten” bekomen. Je moet dan wel binnen een termijn van 2 maanden na de tewerkstelling in je deeltijdse job een aanvraag indienen bij het ACV en je laat je inschrijven bij de VDAB. Je kan tevens uitdrukkelijk kiezen voor ofwel een systeem van inkomensgarantie-uitkering, ofwel een systeem zonder uitkering maar met behoud van rechten.

Als je deeltijds begint te werken, raden we je aan om contact op te nemen met het ACV-dienstencentrum in je buurt (adressen en openingsuren op <http://adressen.acv-online.be>). Je zal er de nodige inlichtingen krijgen en je kan er tevens de brochure deeltijds werken en werkloosheid ontvangen.

Verwittig ook altijd de VDAB.



Begeleiding

Ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB? Dan zal je via diverse stappen een begeleidingstraject doorlopen. In eerste instantie zal de VDAB automatisch vacatures doorgeven die passen bij jouw profiel.

Na een bepaalde periode zal men je ook uitnodigen voor:

- 🔗 een individueel gesprek (waar men peilt voor welk soort jobs je in aanmerking komt en welke jobs je precies wilt);
- 🔗 een informatievergadering (waar men de verschillende diensten van de VDAB voorstelt);
- 🔗 werkaanbiedingen, beroepsopleidingen, ...

Je zal ook te maken krijgen met het **inschakelingsparcours voor werklozen**. Hierbij sluit de VDAB met jou een inschakelingsovereenkomst af. De bedoeling is jouw kansen op de arbeidsmarkt te verhogen. Een inschakelingsovereenkomst is niet vrijblijvend. Ze kan eruit bestaan dat je gericht gaat solliciteren, een sollicitatietraining bij een jobclub gaat volgen, een beroepsopleiding start,... Het is niet mogelijk om dit inschakelingsparcours als werkloze te weigeren. Maandelijks volgt er een evaluatie. Ingeval van een negatieve beoordeling kan ze een tijdelijke uitsluiting uit de werkloosheid tot gevolg hebben.

Ben je jonger dan 25 jaar en laaggeschoold (geen diploma van hoger secundair onderwijs) dan word je voor je vierde maand werkloosheid of wachttijd opgeroepen door de VDAB voor zo'n inschakelingsparcours. Voor andere werkzoekenden kan die oproep wat later gebeuren.

Naast de VDAB zijn er ook heel wat niet-openbare en niet-commerciële initiatieven, de zogenaamde derden, die zich toespitsen op de begeleiding en/of opleiding van specifieke doelgroepen naar werk.

Voor personen met een handicap of uit het BuSO bestaat er bijvoorbeeld **Jong KVG De Werkbank**. Dit is een tewerkstellingsproject van de jongerendienst van de Katholieke Vereniging Gehandicapten, dat over heel Vlaanderen jongeren met een handicap begeleidt in hun zoektocht naar een job. Zij doen dit o.a. door individuele begeleiding, sollicitatietrainingen, door groepsgewijs naar gepaste betrekkingen te zoeken, door contacten te leggen met werkgevers en door informatie te verstrekken over specifieke tewerkstellingsmaatregelen voor werkzoekenden met een handicap. Je vindt De Werkbank in elke provincie. Voor meer info en de adressen van de regionale werkbanken richt je je naar De Werkbank – Oudstrijderslaan 1 in 9000 Gent (tel. 09/227.34.31) of je mailt naar dewerkbank@kvg.be. Je kan ook een kijkje nemen op www.dewerkbank.be. De werkbank brengt jaarlijks een schoolverlatersgids uit speciaal voor jongeren uit het BuSO.

Activering werkzoekenden

Wie een werkloosheidsuitkering krijgt, heeft ook verplichtingen. Je mag bv. een aanbod van passend werk of van een opleiding niet weigeren. Je moet ook meewerken aan initiatieven die de VDAB neemt om je aan de slag te helpen. En je moet ook zelf werk zoeken door te antwoorden op aanbiedingen, door spontaan te solliciteren, door je in te schrijven bij interimkantoren. Dit alles controleert de RVA vanaf nu regelmatig.

Wie zal door de RVA regelmatig gecontroleerd worden?

Je zal door de RVA opgeroepen worden voor een gesprek als je 21 maanden volledig werkloos bent. Ben je jonger dan 25 jaar, dan zal je reeds na 15 maanden opgeroepen worden.

Hoe zal de RVA te werk gaan?

- 1) Eens je een bepaalde periode werkloos bent, zal de RVA je een verwittigingsbrief en een informatieblad toesturen. In die brief wordt het vraaggesprek met de RVA aangekondigd. De bedoeling van het gesprek en de wijze waarop je je best kan voorbereiden worden algemeen overlopen. Het informatieblad geeft meer uitleg over de ganse periode.
- 2) Je wordt uitgenodigd voor een eerste gesprek. Met dit eerste gesprek wil de RVA een balans opmaken van de inspanningen die je al deed om werk te vinden. Bij een negatieve evaluatie wordt samen met de werkloze een persoonlijk zoekcontract voor de komende vier maanden opgemaakt. Bij een tweede negatieve evaluatie wordt de uitkering tijdelijk (2 à 4 maanden) geschorst. Na een derde negatieve evaluatie gaat het recht op uitkeringen helemaal verloren.

Een gouden raad!

Wacht niet tot je een verwittigingsbrief van de RVA ontvangt om bewijzen van je zoekgedrag bijeen te zoeken! Houd vanaf vandaag systematisch alle bewijzen zorgvuldig bij:

- ✎ dubbels van je sollicitatiebrieven, eventueel antwoord van werkgevers (ook indien negatief), uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken of examens, door een werkgever gedateerde en ondertekende sollicitatieattesten, ...;
- ✎ krantenknipsels van werkaanbiedingen, afdrukken van internet-sites, telkens met vermelding van ondernomen acties;
- ✎ inschrijvingen bij interim-kantoren en arbeidsovereenkomsten van korte duur (minimaal 4 weken). Tewerkstellingen vanaf 4 weken zijn veelal bij de RVA gekend;
- ✎ een sollicitatiedagboek met vermelding van de aanmeldingen bij de VDAB (ACTIRIS) en/of lokale werkwinkel, bezoek aan interim-kantoren/werkgevers, korte notitie van telefonisch contact met werkgever (bij voorkeur met verwijzing naar een uitgeknipte personeelsadvertentie), ...;
- ✎ aanwezigheidsattesten van vormings- of informatiesessies (VDAB, Vokans, maar ook bv ACV-werkzoekendenwerking).

Aarzel niet om bij de VDAB (ACTIRIS) aan te dringen op een "Intensieve begeleidingsactie" (minstens één contact met VDAB per maand), zeker indien je al een RVA-verwittigingsbrief ontving. Tijdens de duur van dergelijke actie en de daaropvolgende maanden wordt een evaluatiegesprek met de RVA-facilitator uitgesteld.

Zie je door het bos de bomen niet meer in het landschap van opleiding, begeleiding en werkervaring? Klop dan eens aan bij de ACV bijblijfconsulent in jouw regio. Zij helpen je de weg te vinden naar een aanbod dat past bij jouw vraag! Je kan hen contacteren via

www.acv-bijblijven.be



Kind ten laste van een alleenstaande werkzoekende

Vroeger verloor een alleenstaande ouder met kind ten laste onmiddellijk het statuut van gezinshoofd zodra het laatste kind ten laste begon te werken en een beroepsinkomen verwierf van meer dan 357,10 euro per maand.

Sinds 2002 wordt het beroepsinkomen van een inwonend kind, ongeacht het bedrag, niet als inkomen beschouwd, weliswaar gedurende de eerste 12 maanden vanaf het begin van tewerkstelling met beroepsinkomen (na de studies). Eenmaal deze termijn begint te lopen wordt deze niet meer stopgezet tijdens periodes van werkloosheid.

Tijdelijke werkloosheid

Een tijdelijk werkloze is een werkloze die door een arbeidsovereenkomst is verbonden waarvan de uitvoering tijdelijk, geheel of gedeeltelijk, geschorst is. Iemand die dus een arbeidsovereenkomst heeft, maar tijdelijk niet werkt.

Een werknemer kan tijdelijk werkloos gesteld worden wegens:

- ⌘ overmacht;
- ⌘ collectieve jaarlijkse vakantie;
- ⌘ technische stoornis;
- ⌘ slecht weer;
- ⌘ economische oorzaken;
- ⌘ staking of lock-out.

Voor elk van deze vormen gelden specifieke procedures. Sommige vormen van tijdelijke werkloosheid zijn enkel mogelijk voor arbeiders, andere zijn zowel mogelijk voor arbeiders als voor bedienden.

Je kan, als schoolverlater, onmiddellijk aanspraak maken op uitkeringen tijdelijke werkloosheid indien je arbeidsovereenkomst met de werkgever werd geschorst wegens tijdelijke werkloosheid.

Je tijdelijke werkloosheidsuitkering bedraagt dan 60 % (samenwonende) of 65 % (gezinshoofd, alleenstaande) van je gemiddelde dagloon.

Een voorbeeld:

Bart verliet de school op 30 juni 2008 en stopte toen ook met zijn studies. Hij ging in september 2008 aan het werk. Het bedrijf waar Bart werkt, sloot vorige maand voor 3 weken omdat er geen productie kon geleverd worden. Bart was dus tijdelijk werkloos. In het ACV-dienstencentrum krijgt Bart, door zijn aanvraag, een gewone werkloosheidsuitkering.

Opgelet:

- ⌘ Wordt je arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst n.a.v. de sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie, dan moet je eerst je eventuele recht op jeugdvakantie opgebruiken!
- ⌘ In sommige sectoren worden nog aanvullende bedragen toegekend in geval van tijdelijke werkloosheid.

Voor meer informatie omtrent tijdelijke werkloosheid kan je zeker terecht op je ACV-dienstencentrum (adressen en openingsuren op <http://adressen.acv-online.be>).



4

Werkgelegenheids- en opleidingsmaatregelen

België beschikt momenteel over een grote reeks werkgelegenheidsmaatregelen, waarvan er een aantal specifiek op jongeren gericht zijn. Een aantal van deze werkgelegenheidsmaatregelen zijn enkel van toepassing in Vlaanderen, andere zijn van toepassing in heel België. De voorwaarden en regels van deze maatregelen zijn vaak zeer ingewikkeld. Hieronder kan je de basisprincipes van een aantal maatregelen terugvinden. Wens je meer informatie omtrent een bepaalde maatregel, aarzel niet om ACV-Jongeren te contacteren.

Startbanen

Bedrijven die meer dan 50 werknemers tewerkstellen zijn verplicht ten beloop van 3% van het personeelsbestand jongeren aan te werven. Al is er wel een mogelijkheid van vrijstelling voor bepaalde sectoren en voor bedrijven in moeilijkheden. Bij aanwerving van laaggeschoolde jongeren (geen hoger secundair onderwijs) wordt voorzien in extra RSZ-kortingen voor de werkgever, dit tot je 26 jaar wordt. Ook jongeren van buitenlandse afkomst en jonge werknemers met een handicap komen in aanmerking voor die RSZ-korting.

Doelgroep

- ☒ Alle werkzoekenden jonger dan 26 jaar komen in aanmerking. De startbaanovereenkomst kan doorlopen tot het einde van het kwartaal waarin je 26 jaar wordt.
- ☒ Om te bewijzen dat je in aanmerking komt voor een startbaan, moet je aan je werkgever een startbaankaart overhandigen. Die vraag je aan bij de RVA. Ook je nieuwe werkgever kan die voor je aanvragen, indien je er geen hebt. Een startbaankaart is 12 maand geldig. Nadien moet je ze vernieuwen.

De startbaanovereenkomst (SBO)

Je kan via drie verschillende soorten van contracten aan een startbaan beginnen:

- 1) een gewone arbeidsovereenkomst. Deze kan voltijds of deeltijds (minstens halftijds) zijn en van bepaalde of onbepaalde duur;
- 2) een arbeidsovereenkomst gecombineerd met een erkende opleiding. In dat geval moet het contract deeltijds (tenminste halftijds) en van bepaalde (tenminste 1 jaar) of onbepaalde duur zijn;
- 3) een leerovereenkomst.

Loon

Wanneer je met een startbaanovereenkomst tewerkgesteld bent, dan heb je recht op hetzelfde loon als een gewone werknemer in dezelfde functie volgens de loonregeling van toepassing in de onderneming of de overheidsdienst. Je werkgever kan, in het eerste jaar, wel 10% van je loon besteden aan opleiding. In dat geval heb je recht op een loon dat gelijk is aan 90% van het hierboven vernoemde loon, zonder dat het echter lager mag zijn dan het gemiddeld gewaarborgd minimum maandloon

De individuele beroepsopleiding (IBO)

De individuele beroepsopleiding in de onderneming is een opleiding op de werkvloer, met begeleiding door de werkgever en de VDAB. Deze opleiding wordt gevolgd door een arbeids-overeenkomst van onbepaalde duur.

Doelgroep

Alle niet-werkende werklozen (ook werklozen zonder uitkering of met leefloon) komen in aanmerking voor deze maatregel.

Duurtijd

De VDAB bepaalt samen met de werkgever de duurtijd. Deze kan schommelen tussen de 1 en de 12 maanden. Tijdens de IBO is er opleiding en begeleiding door de VDAB. Na die opleidingsperiode moet de werkgever de werkloze een arbeidscontract van onbepaalde duur geven. Het bedrijf mag dat contract niet beëindigen vooraleer een periode is verstreken die zo lang duurt als de opleiding.

Vergoeding

Je behoudt heel de tijd je uitkering als werkzoekende. Deze wordt aangevuld met een productiviteitspremie. Met die premie wordt een gedeelte van het verschil met het normale loon bijgepast. Krijg je nog geen uitkering? Dan krijg je een vergoeding van de VDAB, vermeerderd met de productiviteitspremie, maar wie geen diploma hoger onderwijs heeft (bachelor/master) komt vaak in aanmerking voor de RVA-opleidingsuitkering.

De instapstage (ISS)

De instapstage (ISS) is een variant op de individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO).

Doelgroep van een ISS

Doelgroep van deze maatregel zijn werkzoekendendie net een opleiding achter de rug hebben:

- ☒ werklozen met een uitkering van RVA of OCMW die de voorbije 4 maanden een beroepsopleiding (min 400 u) hebben beëindigd (ongeacht hun scholingsniveau);
- ☒ kortgeschoolde schoolverlaters die zich hebben ingeschreven als werkzoekende (ook alternerend beroepsonderwijs,...);
- ☒ alle afgestudeerden met hoogstens diploma TSO, BS0 en BUS0.

Duurtijd

De periode met uitkering is vast bepaald op 2 maanden. Dit betekent dus dat er na die 2 maanden een vaste tewerkstelling moet gebeuren, die minstens 2 maanden moet duren.

Vergoeding

De productiviteitspremie gedurende de 1ste maand is hoger dan bij een IBO. Bij een gewone IBO van 2 maand bedraagt deze premie in de eerste maand 95% van het verschil tussen de uitkering en het normale loon in het beroep (en 100% in de 2de maand). Bij de instapstage wordt vanaf de 1ste maand onmiddellijk 100% bijgepast.

Begeleiding

Tijdens die 2 maanden wordt er niet in begeleiding voorzien. Noch door de VDAB, noch door het bedrijf.

De opleidingsuitkering

De werkloze die aan de voorwaarden voldoet verkrijgt een opleidingsuitkering die gelijk is aan de normaal voorziene wachtuitkering voor zijn leeftijd en gezinssituatie als hij/zij een individuele beroepsopleiding doorloopt in een onderneming.

Doelgroep

De werklozen die ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB en die niet gerechtigd zijn op uitkeringen:

- ☒ ofwel omdat ze niet voldoen of nog niet voldoen aan de toelaatbaarheidsvereisten om gerechtigd te zijn op uitkeringen (bv. jongeren gedurende de wachtperiode na de studies, werkzoekenden die niet voldoende arbeidsdagen kunnen bewijzen,...);
- ☒ ofwel geen uitkering genieten ten gevolge van een sanctie wegens vrijwillige werkloosheid, een sanctie in het kader van de procedure voor opvolging van het actieve zoekgedrag naar werk ofwel geschorst zijn wegens langdurige werkloosheid.

Voorwaarden

- ☒ de opleiding moet minstens halftijds zijn;
- ☒ de werkzoekende mag niet in het bezit zijn van een diploma of getuigschrift voor hoger onderwijs. Deze voorwaarde geldt echter niet indien de werknemer minstens 45 jaar oud is.

IBO-Interim

IBO-interim is de combinatie van uitzendarbeid (max. 8 weken) bij een werkgever en meteen daaropvolgend een individuele (max. 26 weken) beroepsopleiding bij dezelfde werkgever.

Doelgroep

IBO-interim kan uitsluitend voor de volgende doelgroep werkzoekenden:

- ☒ personen ouder dan 50 jaar;
- ☒ personen met een arbeidshandicap;
- ☒ personen van allochtone afkomst.

Je kan geen IBO-interim krijgen als je in de 3 maanden voorafgaand aan de IBO-Interim



meer dan 14 werkdagen uitzendarbeid verricht hebt, en dit voor dezelfde werkgever en in dezelfde functie als de IBO-Interim.

Duurtijd en overeenkomst

IBO-interim is een bijzondere IBO, bestaande uit 2 delen:

- ✂ een tewerkstelling met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid gedurende max. 1 maand;
- ✂ onmiddellijk gevolgd door een werkplekopleiding van minstens 1 tot 6 maand bij dezelfde gebruiker met een (bijzonder) IBO-contract, gesloten tussen cursist, VDAB, uitzendbureau en gebruiker.

In dit IBO-contract engageert de gebruiker zich om de cursist onmiddellijk na de voltooiing van de IBO tewerk te stellen met een arbeidscontract voor onbepaalde duur, minstens zo lang als de IBO-periode (net zoals bij de gewone IBO).

Vergoeding

Je behoudt heel de tijd je uitkering als werkzoekende. Deze wordt aangevuld met een productiviteitspremie. Met die premie wordt een gedeelte van het verschil met het normale loon bijgesteld. Krijg je nog geen uitkering? Dan krijg je een vergoeding van de VDAB, vermeerderd met de productiviteitspremie.

Beroepsinlevingsovereenkomst (BIO)

De BIO is een overeenkomst waarbij een stagiair in het kader van zijn opleiding kennis of

vaardigheden verwerft bij een werkgever door het uitvoeren van arbeidsprestaties.

Doelgroep

In principe kan iedereen een BIO sluiten vanaf het einde van de voltijdse leerplicht.

Duur

De duur is niet bepaald in de wetgeving

Vergoeding

De minimumvergoeding kan gelijk zijn aan de leervergoeding van het werknemersleerlingen-wezen.

De start- en stagebonus

De startbonus is een premie voor jongeren die tijdens de leerplicht in het kader van een alternerende opleiding de praktijk aanleren of werkervaring opdoen bij een werkgever. De opleidings- of arbeidsovereenkomst (alle types leerovereenkomsten, de inschakelings- en de beroepsinlevingsovereenkomsten) die hiervoor worden gesloten moeten een voorziene duur hebben van minstens 4 maanden. De bonus wordt toegekend voor maximum 3 opleidingsjaren binnen 1 enkele opleidingscyclus (= 1 opleiding met 1 enkele finaliteit).

Telkens wanneer de jongere slaagt in een opleidingsjaar, heeft hij recht op een bonus. Voor een eerste jaar of een tweede jaar bedraagt die bonus 500 euro, voor een derde jaar gaat het om een premie van 750 euro.

De stagebonus is een premie voor elke werkgever die een jongere, zoals hiervoor beschreven, opleidt of tewerkstelt in het kader van een opleidings- of arbeidsovereenkomst. Net zoals de startbonus wordt de stagebonus toegekend voor maximum 3 opleidingsjaren binnen 1 enkele opleidingscyclus (=1 opleiding met 1 enkele finaliteit). De bedragen van de stagebonus zijn gelijk aan die van de startbonus.

De stagebonus wordt toegekend wanneer de jongere een opleidingsjaar beëindigt. Om deze bonus te verkrijgen is het niet nodig dat de jongere slaagt.

Beide aanvragen kunnen verlopen via het ACV.

Jongerenverplichting 3 % federale overheid

Vanaf 2006 geldt voor alle diensten en instellingen die afhangen van de federale staat een verplichting om 3 % jongeren in dienst te hebben. Dit nieuw jongerenquotum moet gerealiseerd worden in elke dienst of instelling afzonderlijk. Om het te bereiken moet jaarlijks 10 % van alle aanwervingen voorbehouden worden aan jongeren. Voor de invulling van deze verplichting komen, net zoals in alle andere sectoren, alle personeelsleden in aanmerking die nog gaan 26 jaar oud zijn of die in de loop van het kwartaal 26 jaar worden. Hierin zijn dus zowel de contractuele als de statutaire personeelsleden inbegrepen.

5 Oef, ik heb 'werk

De arbeidsovereenkomst

Wanneer je met je eerste werkgever afspraken maakt over de taken die je moet doen en wat je zal verdienen, is er sprake van een **arbeidsovereenkomst of -contract**.

Zorg ervoor dat je zoveel mogelijk afspraken op papier zet. Je hebt dan altijd een bewijsmiddel in handen. Het contract moet ondertekend worden door jezelf en je werkgever. Eén exemplaar van deze arbeidsovereenkomst is voor jou.

Wordt er geen contract getekend, en is er **enkel een mondelinge afspraak**, dan werk je automatisch met een **overeenkomst van onbepaalde duur** (zie verder).

De twee belangrijkste categorieën arbeidscontracten zijn deze voor arbeiders en bedienden.

Daarnaast bestaan er ook nog andere types van arbeidsovereenkomsten die op één of andere manier afwijken van de algemene regeling voor arbeiders en bedienden. Het gaat dan over arbeidscontracten voor handelsvertegenwoordigers, dienstboden, thuiswerkers, uitzendkrachten, studenten en zeelieden.

In dit hoofdstuk beperken we ons echter tot deze overeenkomsten die voor arbeiders en bedienden van toepassing zijn.

Wat moet er in mijn arbeidsovereenkomst staan?

Een arbeidsovereenkomst vermeldt minimaal:

- ⌘ naam en adres van de werkgever;
- ⌘ naam en adres van de werknemer;
- ⌘ datum van indiensttreding;
- ⌘ plaats van tewerkstelling;
- ⌘ omschrijving van het werk en/of de functie;
- ⌘ loon en eventuele premies waarop je recht hebt;
- ⌘ uurrooster;
- ⌘ aard van het contract (onbepaalde duur, vervangingscontract,...).

Welke soorten arbeidsovereenkomsten bestaan er?

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur

Indien er in de schriftelijke overeenkomst **geen beperking** in tijd of aard van het werk is vastgelegd, of wanneer er geen schriftelijke overeenkomst bestaat, spreekt men van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.



De overeenkomst voor bepaalde duur of een bepaald werk

Deze overeenkomst is **altijd schriftelijk** en wordt ten laatste op de datum van indiensttreding vastgelegd.

Voor een overeenkomst van bepaalde duur wordt eveneens de begin- en einddatum vastgelegd. Gaat het om een bepaald werk dan is er een duidelijke beschrijving van het uit te voeren werk. Voldoet de overeenkomst niet aan deze voorwaarden dan wordt dit automatisch een overeenkomst voor onbepaalde duur.

Indien je na het verstrijken van de datum of bij het einde van het werk toch verder mag werken, ontstaat er een overeenkomst van onbepaalde duur.

OPGELET!

Op deze regel is er echter wel een **belangrijke afwijking** mogelijk. Er kunnen maximaal 4 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur gesloten worden. De duur van elke overeenkomst afzonderlijk mag echter niet minder dan 3 maanden zijn en de totale duur van de opeenvolgende overeenkomsten mag niet langer zijn dan 2 jaar. Daarenboven kunnen, na toestemming van de inspectie toezicht op sociale wetten, ook opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur gesloten worden waarvan de duur telkens minimum 6 maanden dient te bedragen, evenwel zonder dat de totale duur van deze opeenvolgende contracten drie jaar mag overschrijden.

De vervangingsovereenkomst

Het is toegelaten om bij afwezigheid van een werknemer een andere werknemer aan te werven **ter vervanging**.

De overeenkomst moet eveneens schriftelijk en ten laatste op de datum van indiensttreding opgesteld worden. De aanwervingsvoorwaarden, de reden van vervanging, de naam van de vervangen werknemer en de eventuele verkorte opzeggingstermijn bij terugkeer moeten eveneens worden opgenomen in deze overeenkomst. Het is zelfs mogelijk te bepalen dat de vervangingsovereenkomst stopgezet wordt van zodra de te vervangen werknemer zijn werk herneemt.

Uitzendarbeid

Als uitzendkracht ben je in dienst van een uitzendbureau via een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. De onderneming waar je tewerkgesteld wordt, oefent het gezag uit als werkgever. Die onderneming geeft dan ook bevelen, instructies, leiding en toezicht.

Voor elke opdracht moet er een schriftelijk contract zijn waarin de reden waarom ze wordt afgesloten wordt vermeld. De eerste 3 dagen van het eerste contract voor eenzelfde opdracht zijn een proeftijd. Tijdens deze periode kan het contract beëindigd worden zonder opzeg. Deze overeenkomst van bepaalde duur mag telkens de partijen dit wensen hernieuwd worden.

Als uitzendkracht (werknemer) moet je hetzelfde loon ontvangen als de vast werknemers. Je hebt ook recht op de andere loonvoordelen (maaltijdcheques, vervoerskosten, ploegenpremies,....)

De afgehouden belasting op je loon is minder dan voor een vaste werknemer, zodat je een hoger netto-loon overhoudt. Maar hierdoor zal je op het einde van het jaar wellicht nog belastingen moeten bijbetalen.

Je hebt als uitzendkracht tevens recht op een **eindejaarspremie** indien je tussen 1 april en 31 maart minstens 65 arbeidsdagen, voor één of meerdere uitzendkantoren, werkte.

Deze premie bedraagt 8,15 % van de in deze periode verdiende lonen. Je zult van het sociaal fonds hiervoor een premiedocument ontvangen op het einde van het kalenderjaar. Je kan terecht bij het ACV om deze premie te ontvangen. Als lid van een vakbond heb je daarbij tevens recht op een vakbondspremie van 90 euro.

Vraag gerust de nieuwe ACV-folder uitzendarbeid op in je ACV-dienstencentrum, of bestel hem via onze website www.acv-jongeren.be!

Startbanenovereenkomst

Zie verder in deze brochure (p 23).

De overeenkomst voor deeltijdse arbeid

Je werkt met een contract van deeltijdse arbeid indien je minder lang werkt dan iemand die met een voltijds contract (meestal 38 uren/week) tewerkgesteld is. Iemand die bijvoorbeeld 20 uur per week of 30 uur per week werkt, heeft een overeenkomst voor deeltijdse arbeid.

Zo een overeenkomst kan zowel voor onbepaalde duur als voor bepaalde duur of voor een bepaald werk. Ze moet schriftelijk zijn en ten laatste de dag van indiensttreding worden afgesloten.

De gemiddelde deeltijdse wekelijkse arbeidsduur moet minstens 1/3 van een voltijdse bedragen (hierop zijn echter verschillende uitzonderingen). De dagelijkse arbeidsprestaties moeten minstens 3 uur bedragen. Ook op deze regel bestaan er uitzonderingen op niveau van de sector of onderneming.

De arbeidsovereenkomst moet de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling vermelden (bv. 20 uren per week) en tevens het uurrooster. Dit uurrooster kan vast zijn (elke week dezelfde regeling) of variabel (de deeltijdse arbeidsregeling wordt over meerdere weken gespreid). Je werkgever moet ten minste 5 dagen op voorhand je uurrooster bekendmaken.

De proeftijd

Indien de arbeidsovereenkomst schriftelijk wordt vastgesteld dan kan de werkgever een **proefbeding** inlassen. Zo een proeftijd moet worden vermeld in je overeenkomst. De minimumduur bedraagt **7 dagen** en hij mag niet langer duren dan **14 dagen** als je werkt als **arbeider**.

Heb je een **bediendestatuut** dan is de duur minimum 1 maand en **maximum 6 maanden**. Heb je een wedde van meer dan 34.241 euro per jaar, dan mag de proefperiode 12 maanden duren.

Wordt er in het proefbeding geen bepaalde lengte afgesproken, dan duurt je proeftijd **7 dagen** als arbeider en **1 maand** als bediende.

Je proeftijd is niet hetzelfde als bv. een test die je voorafgaand aan je aanwerving moet afleggen en waarin men naar je kennis en kunde peilt.

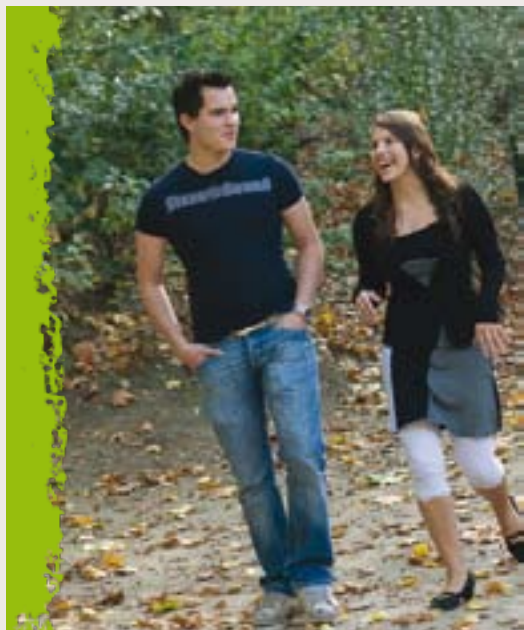
Er is ook nog een arbeidsreglement!

Naast je arbeidsovereenkomst moet je ook een arbeidsreglement ontvangen. Het arbeidsreglement is een soort huishoudelijk reglement van het bedrijf waar je gaat werken. **Lees dit door vooraleer je het contract ondertekent.**

Het arbeidsreglement geldt voor alle werknemers binnen het bedrijf, terwijl een overeenkomst of contract slechts van toepassing is op de partijen, werkgever en werknemer, die het contract afsluiten.

Wat kan je in je arbeidsreglement terugvinden?

- ⌘ Arbeidsuren, rustpauzes, vrije dagen, ogenblik en wijze van ploegwisseling.
- ⌘ Wijze en tijdstip van betaling.
- ⌘ Opzeggingstermijnen.
- ⌘ Zwaarwichtige redenen om iemand te ontslaan.
- ⌘ Rechten en plichten van het toezichthoudend personeel.
- ⌘ Verzorging en voorkoming van ongevallen.
- ⌘ Preventieve en sanctionerende maatregelen inzake ongewenst seksueel gedrag.
- ⌘ Identificatie van de werknemersvertegenwoordigers (vakbondsafvaardiging, ondernemingsraad, Comité Preventie en Bescherming).
- ⌘ Inspecties: Toezicht op de sociale wetten, toezicht op het welzijn op het werk.
- ⌘ Akkoorden en overeenkomsten in verband met o.a. jaarlijkse vakantie.
- ⌘ De verplichting een doktersbriefje op te sturen ingeval van afwezigheid wegens ziekte of ongeval.



Je ontvangt over al deze zaken meer informatie tijdens je onthaal op de eerste werkdag.

Aan de slag als grensarbeider in een buurland

Misschien denk je eraan om in één van de buurlanden te gaan werken. Wanneer je in een grensstreek woont, is dit zeker niet ondenkbaar.

Je houdt er dan best rekening mee dat de regelgeving inzake arbeidsrecht, sociale zekerheid en fiscaliteit wel eens anders kan zijn dan voor een werknemer van een Belgische onderneming. Bij zo een tewerkstelling informeer je dus best eens onder welk regime van sociale zekerheid, belastingen, ... je als grensarbeider valt. Voor wat de sociale zekerheid betreft, bestaan er een aantal Europese regels. De belastingen worden echter geregeld in bilaterale akkoorden.

Voor specifieke informatie over werken in een ander (buur)land, kan je terecht bij één van de ACV-grensarbeiderssecretariaten:

🌐 werken in Nederland:

Frank Heylen, Jos Poukens, Mgr. Broekxplein 6, 3500 Hasselt (011/30.60.00)

🌐 werken in Frankrijk:

Rik Vandevenne, St.Jacobsstraat 34, 8900 Ieper (059/34.26.39)

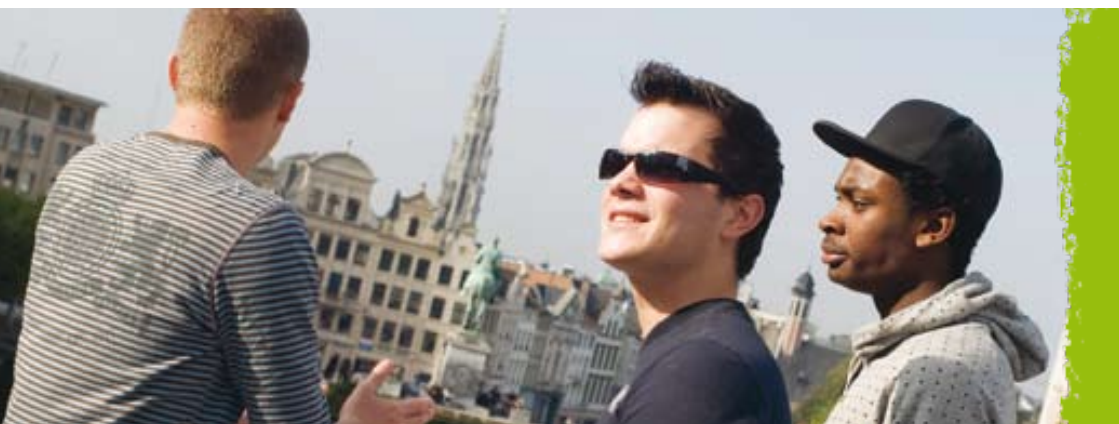
Valérie Oosterlinck, Rue St.-Pierre 52, 7700 Moeskroen (056/33.03.03)

🌐 werken in Luxemburg :

Jean Noël, Avenue de la gare 37, 6700 Arlon (063/24.20.40)

🌐 werken in Duitsland:

Peter Schlembach, Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers (087/65.91.13)



Als het kriebelt, moet je sporten!

Ben je professionele sporter? Of gewoon amateur-sporter? Student-sporter? Trainer?
Binnen het ACV hebben we een eigen beroepscentrale voor jou: Sporta-vsrb.

Wat kan deze beroepscentrale voor jou doen als sporter?

Bij Sporta-vsrb kan je terecht met al je persoonlijke vragen omtrent je statuut als sporter. Verder verleent zij, indien nodig, juridische bijstand bij een conflict met de werkgever (niet naleven contracten, niet uitkeren premies, te laat uitbetalen van loon, ...). Daarnaast komt zij ook op voor de collectieve belangen voor alle sporters door bv. het afsluiten van cao's.

Voor meer specifieke informatie over de dienstverlening, lidmaatschap of met vragen kan je steeds terecht bij:

🌐 Stijn Boeykens, Kartuizerstraat 70, 1000 Brussel. Tel. 02/500.28.31.

E-mail: s.boeykens@acv-csc.be

🌐 Dirk De Vos, Kartuizerstraat 70, 1000 Brussel. Tel. 02/500.28.32.

E-mail: d.devos@acv-csc.be

🌐 Of surf eens langs : <http://sporta.acv-online.be>

6 Loon

Als werknemer heb je recht op een loon. Voor een arbeider spreekt men meestal van een **uurloon**, voor een bediende van een **maandwedde**.

Dit loon moet op regelmatige tijdstippen betaald worden. Arbeiders moeten ten minste 2 x per maand betaald worden, bedienden ten minste 1x per maand. Tenzij een cao anders bepaalt, moet het loon ten laatste de 4e werkdag die volgt op de werkperiode betaald worden.

Hoeveel moet ik verdienen?

De hoogte van je loon is onder meer afhankelijk van de functie die je uitoefent en de sector of onderneming waarin je tewerkgesteld bent.

Indien er binnen je sector geen specifieke regeling is voorzien, dan gelden er een aantal minimumlonen:

- alle werknemers van minimum 21 jaar hebben recht op het wettelijk minimumloon (momenteel **1.309,59 euro**);
- jongeren die minstens **21,5 jaar** zijn en 6 maanden anciënniteit hebben, krijgen momenteel een minimumloon van **1.344,98 euro**;
- 22 jarigen** die 12 maanden anciënniteit kunnen voorleggen hebben recht op **1.360,71 euro**;
- jongeren die nog **geen 21 jaar** zijn, hebben na 1 maand anciënniteit recht op een verminderd wettelijk loon dat varieert naargelang de leeftijd.

Gewaarborgd gemiddeld minimum bruto-maandinkomen

Leeftijd	%	Maandloon	Uurloon (38 u/week)	Uurloon (39u/week)
21	100	1.309,59 euro	7,9530 euro	7,7491 euro
20	94	1.231,01 euro	7,4758 euro	7,2842 euro
19	88	1.152,44 euro	6,9986 euro	6,8192 euro
18	82	1.073,86 euro	6,5215 euro	6,3543 euro
17	76	995,29 euro	6,0443 euro	5,8893 euro
16 en jonger	70	916,71 euro	5,5671 euro	5,4244 euro

(bedragen op 1 januari 2008)

Hoe gebeurt de berekening van mijn loon?

De berekening van het loon gebeurt in verschillende stappen:

BRUTOLOON

Eerst wordt je brutoloon vastgesteld. Voor een arbeider gebeurt dit meestal per uur, voor een bediende meestal per maand (volgens cao).

- RSZ bijdragen (bijdragen voor sociale zekerheid)

Deze afhoudingen worden enerzijds gebruikt om arbeiders en bedienden die niet werken een vervangingsinkomen te verschaffen (ziekte, werkloosheid, pensioen, beroepsziekte) en anderzijds voor kinderbijslagen en verzekering gezondheidszorgen. Voor de arbeiders moet de werkgever ook een bijdrage betalen voor de jaarlijkse vakantie.

De RSZ bijdrage van de werknemers is 13,07% van het brutoloon. Hierop zijn een aantal uitzonderingen, bijvoorbeeld voor bepaalde sectoren, jobstudenten en lage lonen.

De RSZ afhouding van arbeiders wordt berekend op 108% van het brutoloon (dit als compensatie, omdat er geen RSZ wordt afgehouden op het enkel vakantiegeld).

Door van het brutoloon RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid)-bijdragen af te houden, bekomt men het **belastbaar loon**.

= BELASTBAAR LOON

- BELASTINGEN OF BEDRIJFSVOORHEFFINGEN

Het bedrag van de bedrijfsvoorheffing is vastgelegd in schalen, en is afhankelijk van het aantal personen dat je fiscaal ten laste hebt en van de hoogte van je loon.

Schoolverlater en voldoe je aan de voorwaarden om wachtuitkeringen te krijgen van de RVA en begin je je tewerkstelling tijdens de maanden oktober, november of december? Dan moet je gedurende deze maanden geen bedrijfsvoorheffing betalen op de belastbare bezoldigingen. De totale brutobezoldiging mag evenwel niet groter zijn dan 2200 euro per maand.

- BIJZONDERE SOCIALE BIJDRAGE

De bijzondere bijdrage wordt per maand ingehouden en is afhankelijk van het jaarlijks gezinsinkomen

= NETTOLOON

Je kan je nettoloon ook berekenen op <http://berekeningen.acv-online.be>

Belangrijke documenten

Als je werkt, ontvang je regelmatig documenten van je werkgever. Het is belangrijk om deze goed bij te houden. Verzamel al deze documenten in je map. Zo vind je ze gemakkelijk terug, indien je ze nodig hebt.

Het loonbriefje

Hierop staat de berekening van je loon, samen met de afhouding voor RSZ en de belastingen. Dit document ontvang je bij elke betaling van het loon.

De individuele rekening

Dit document ontvang je **jaarlijks** vóór 1 maart. Het is een overzicht van je loonberekening over heel het voorbije jaar. Alle werkgevers moeten daarbij nog een belastingfiche (281.10) voegen. Dit laatste formulier heb je nodig om je belastingaangifte in te vullen.

De individuele rekening bevat ook nog nuttige **gegevens in verband met je tewerkstelling**, zoals het RSZ nummer van je werkgever, het adres en aansluitingsnummer bij het kinderbijslagfonds, de verzekering tegen arbeidsongevallen en de verlofkas. Je vindt er ook je rijksregisternummer op terug.

De bijdragebon voor de ziekteverzekering

De meeste werknemers (behalve personeelsleden van plaatselijke en provinciale overheden, mijnwerkers en zeelieden) ontvangen geen bijdragebon voor de ziekteverzekering meer. Hun werkprestaties van het afgelopen kalenderjaar worden overgemaakt aan hun ziekenfonds op basis van de RSZ-aangifte door de werkgever. Voor werklozen gebeurt dit door de ACV-werkloosheidsdienst.



Formulieren bij uitdiensttreding

Wanneer je als werknemer uit dienst treedt, hetzij vrijwillig hetzij bij ontslag, moet je van je werkgever documenten ontvangen:

- ☒ een bewijs voor werkloosheid voor de RVA (C4);
- ☒ op verzoek van de werknemer een getuigschrift dat je periode van tewerkstelling vermeldt, evenals de functie die je uitoefende (voor het onderwijs een dienstattest);
- ☒ eventueel een vakantie-attest voor de bedienden (dit moet je aan je volgende werkgever geven bij indiensttreding);
- ☒ een afschrift van de individuele rekening (binnen een bepaalde termijn);
- ☒ een fiche voor de belastingen – document 281.10 (niet onmiddellijk, maar op het tijdstip dat ze normaal wordt afgeleverd).

Pensioenbijdragen voor je studiejaren?

Om een “volledige” loopbaan te bereiken en dus recht te hebben op een volledig pensioen moet een man 45 jaren werken. Vroeger was dit voor een vrouw 40 jaren. De loopbaanbreuk voor vrouwen wordt echter ook geleidelijk opgetrokken tot 45 jaar tijdens een overgangsperiode van 13 jaar (1997-2009). Vanaf 1.7.97 werd de berekeningsbreuk voor vrouwen 41sten,

vanaf 2000 42sten, vanaf 2003 43sten, vanaf 2006 44sten. Vanaf 2009 gebeurt de berekening dan in 45sten, zoals voor de mannen.

Als je lang naar school gaat, is de kans klein dat je een volledige loopbaan opbouwt.

Wil je toch je studiejaren laten meetellen als loopbaanjaren, dan kan je daar pensioenbijdragen voor betalen. Dit noemt men 'regulariseren' van de studiejaren.

Het zijn de studiejaren vanaf 1 januari van het jaar waarin je 20 jaar wordt tot de einddatum van je studies, die in aanmerking kunnen komen.

Onder studiejaren verstaat men:

- ⌘ alle volledige studiejaren met een volledige dagcyclus;
- ⌘ de voorbereiding van een doctoraatsthesis (max. 2 jaar);
- ⌘ beroepsstages die deel uitmaken van de studieperiode.

De regularisering geldt enkel voor werknemers uit de privésector. Je krijgt hiervoor, na het beëindigen van je studies, 10 jaar tijd.

De bijdrage om 1 studiejaar te laten meetellen bedraagt 12 x 7,5% van het nationaal gewaarborgd minimum maandloon van de maand waarin je de aanvraag doet.

De betaling kan in éénmaal gebeuren of gespreid worden over een periode van maximum 5 jaar (men rekent dan wel een intrest van 6,5% per jaar aan). De betaalde bijdragen zijn fiscaal aftrekbaar.

De regularisatie vraagt men aan per aangetekende brief aan de RVP, Zuidertoren, 1060 Brussel, 02/529.21.11



7 Ziek?

Aansluiten bij een ziekenfonds

Eens je werknemer bent, werkloosheids- of wachtuitkeringen ontvangt, dien je verplicht aan te sluiten bij een ziekenfonds of mutualiteit. Die zorgt ervoor dat je bij ziekte vergoed wordt of voor medicatie en doktersbezoeken terugbetalingen ontvangt.

Tijdens je wachttijd blijf je als werkzoekende recht hebben op geneeskundige verstrekkingen via het ziekenfonds van je ouders.

Wat moet je doen bij ziekte?

Bij ziekte of ongeval verwittig je onmiddellijk je werkgever.

Het doktersattest stuur je binnen de 2 werkdagen (tenzij de cao of het arbeidsreglement een andere termijn bepaalt) naar je werkgever.

Ook de adviserende geneesheer van je ziekenfonds moet tijdig met een doktersattest op de hoogte gebracht worden:

- ☒ normaal (ondermeer als je werkloos of uitzendkracht bent), binnen de 2 dagen na het begin van de arbeidsongeschiktheid;
- ☒ ten laatste op de 14de kalenderdag na het begin van je ongeschiktheid als je als arbeider werkt of bediende op proef bent;
- ☒ ten laatste op de 28ste kalenderdag als je als bediende werkt of zelfstandige bent.

Een goede raad: wacht niet tot het laatste ogenblik!

Bij twijfel doe je best aangifte binnen de eerste 2 dagen van de arbeidsongeschiktheid.

De formulieren waarmee deze arbeidsongeschiktheid aangegeven moet worden, kan je steeds bij CM verkrijgen! Dit kan ook bvb. een attest van de dokter zijn.

De sociale wetgeving in ons land zorgt ervoor dat de werknemer bij ziekte of ongeval niet zonder inkomen valt. Dit gebeurt enerzijds door het gewaarborgd loon en anderzijds door de ziekteverzekering.

Gewaarborgd loon

Gewaarborgd loon voor arbeiders ingeval van ziekte of ongeval

Heb je als arbeid(st)er minstens 1 maand in de onderneming gewerkt, dan heb je recht op gewoon loon tijdens de eerste 7 kalenderdagen van je afwezigheid. De eerste dag, de zogenaamde carensdag, wordt meestal niet vergoed.



Van de 8ste tot de 14de dag ontvang je eveneens een vergoeding van de werkgever. Deze is ongeveer dezelfde als je nettoloon. Vanaf de 15e dag tot de 30ste dag ontvang je vergoedingen van het ziekenfonds (60 % van het brutoloon), aangevuld met een vergoeding van de werkgever. De vergoeding van de werkgever is zo berekend dat je gedurende deze periode in feite ook je nettoloon behoudt. Vanaf de 31ste dag ziekte worden nog slechts vergoedingen van het ziekenfonds uitbetaald (60 % of 55 % van het brutoloon).

Een carensdag is er enkel als de ziekte minder dan 14 dagen duurt. Deze carensdag moet een dag zijn waarop de arbeid(st)er normaal zou werken.

Het gewaarborgd loon is niet verschuldigd wanneer je opnieuw ziek wordt tijdens de 14 dagen die volgen op het einde van de eerste periode arbeidsongeschiktheid, behalve:

- ☒ wanneer je het bewijs levert dat het om een andere ziekte of een ander ongeval gaat;
- ☒ wanneer de eerste periode van werkonbekwaamheid geen aanleiding heeft gegeven tot uitbetaling van de gehele periode van gewaarborgd loon.

Gewaarborgd loon voor arbeiders ingeval van arbeidsongeval of beroepsziekte

In dit geval heb je als arbeid(st)er, ongeacht je anciënniteit in de onderneming, recht op je normaal loon gedurende een periode van 30 kalenderdagen. Dit loon wordt bij wijze van voorschot door de werkgever betaald.

Gewaarborgd loon voor bedienden ingeval van ziekte of ongeval

Heb je als bediende minstens 1 dag in een onderneming gewerkt, dan heb je recht op gewaarborgd loon. Nochtans wordt een onderscheid gemaakt naargelang de aard van je contract.

Contract voor bepaalde duur van minder dan 3 maanden (of tijdens de proefperiode van een contract van onbepaalde duur of van bepaalde duur langer dan 3 maanden):

- ☒ je volgt helemaal de regeling van arbeiders;
- ☒ je krijgt je normaal loon gedurende een periode van 7 kalenderdagen;
- ☒ vanaf de 8ste tot de 14de dag betaalt je werkgever een vergoeding die ongeveer met het nettoloon overeenkomt;
- ☒ vanaf de 15de tot de 30ste dag ontvang je een vergoeding van je ziekenfonds, aangevuld met een vergoeding van je werkgever. De vergoeding van de werkgever is zo berekend dat

- je in feite ook je nettoloon behoudt gedurende deze periode;
- ☞ vanaf de 31ste dag ziekte krijg je nog slechts een vergoeding van je mutualiteit, namelijk 60 % of 55 % van je loon;
- ☞ de schikkingen in verband met carensdag en hervalling zijn dezelfde als voor arbeiders.

Contract voor een onbepaalde duur of voor een bepaalde duur van minstens 3 maanden (buiten de proefperiode):

- ☞ je hebt recht op je normaal loon gedurende een periode van 30 kalenderdagen;
- ☞ vanaf de 31ste dag krijg je een vergoeding van je mutualiteit (60% of 55% van je loon);
- ☞ de carensdag bestaat hier niet.

Gewaarborgd loon voor bedienden ingeval van arbeidsongeval of beroepsziekte

Ook hier heb je, ongeacht je anciënniteit in de onderneming, recht op je normaal loon gedurende een periode van 30 kalenderdagen.

Uitzendkrachten

Voor uitzendkrachten gelden speciale regels i.v.m. ziekte. Deze vind je terug in de brochure 'Uitzendarbeid. Je rechten' van het ACV. Deze brochure vind je in je ACV-dienstencentrum <http://adressen.acv-online.be>

Zelfstandigen

Voor zelfstandigen gelden andere regels. Lees er meer over op **pagina 61**.

Hoe zit het met moederschapsrust?

De rustperiode bij een bevalling is gelijk aan 9 weken verplichte rust na de bevalling plus een rust van 6 weken die ten vroegste aanvangt 6 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, waarvan 1 week verplicht te nemen vóór de bevalling.

Zodoende heb je recht op 15 weken. De periode waarin effectief gewerkt werd binnen de 5 weken voor de verplichte week voor de eigenlijke bevalling, mag bij de 9 weken verplichte bevallingsrust gevoegd worden.

Bij de bevalling van een meerling heb je recht op meer verlof. De 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum worden uitgebreid met 2 weken. Hierdoor maak je aanspraak op 8 weken voorbevallingsrust, waarvan 1 week verplicht te nemen voor de bevalling. Je kan je werkgever en je ziekenfonds bovendien vragen de nabevallingsrust met 2 weken te verlengen. Hierdoor kan je 11 weken nabevallingsrust opnemen. In totaal heb je zo recht op 19 weken moederschapsrust wanneer je van een meerling bevalt.

Wanneer je al 6 weken (8 weken bij meerlingen) arbeidsongeschikt bent voor je bevalling, kan je je werkgever en ziekenfonds vragen de nabevallingsrust met een week te verlengen.

In geval van hospitalisatie van het kind, langer dan 7 dagen, kan de bevallingsrust verlengd worden met het aantal dagen van hospitalisatie, met een maximumduur van 24 weken.

De jonge moeder kan ook aanspraak maken op een extra week nabevallingsrust wanneer zij gedurende de volledige periode van 6 weken (8 weken bij geboorte van een meerling) vóór de bevalling ziek is geweest. Deze periode van ziekte moet erkend zijn door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds om aanspraak te kunnen maken op de extra week nabevallingsrust.

In sommige werksituaties (gevaar voor de gezondheid van de vrouw of van haar kind) heb je recht op meer verlof. Je kan dit navragen op je ACV-dienstencentrum (<http://adressen.acv-online.be>) of bij je CM-consulent.

De aanvraag moet ten vroegste 7 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum gebeuren:

- ☒ met een geneeskundig getuigschrift waarop de vermoedelijke datum van de bevalling is vermeld en de datum vanaf wanneer je prenatale rust neemt;
- ☒ met een uittreksel uit de geboorteakte wanneer je dit na de bevalling doet.

De ziekteverzekering betaalt een uitkering tijdens de bevallingsrust, namelijk 82 % van je loon tijdens de eerste 30 dagen. Vanaf de 31ste dag tot het einde van de moederschapsrust wordt 75 % van het gederfde loon uitbetaald. Voor werklozen bedraagt de ziekte-uitkering 79,5 % tijdens de eerste 30 dagen en 75 % vanaf de 31ste dag tot het einde van de moederschapsrust.

Als de bevalling later gebeurt dan de vooropgestelde vermoedelijke datum, dan wordt voor de periode die de 15 weken overschrijdt, een uitkering toegekend die overeenstemt met 75% van het gederfde loon.

Vaderschapsverlof

De vader heeft bij de geboorte van zijn kind het recht gedurende 10 dagen afwezig te zijn van het werk. In de privésector moet hij die binnen de 30 dagen vanaf de dag van de geboorte opnemen. De eerste 3 dagen zijn ten laste van de werkgever, de daaropvolgende 7 dagen zijn ten laste van het ziekenfonds.

Een bijkomende voorwaarde om in aanmerking te komen voor vaderschapsverlof is dat de vader aan de verzekeringsvoorwaarden voor moederschapsuitkeringen voldoet.

Daarnaast heeft de vader van het kind onder bepaalde voorwaarden (bij hospitalisatie of overlijden van de moeder) geheel of gedeeltelijk recht op een afwezigheid gelijk aan bevallingsrust. Hij moet dit wel aanvragen bij zijn ziekenfonds.

Adoptieverlof

Bij adoptie kunnen de vader en de moeder die in de privésector werken tot maximum 12 weken adoptieverlof opnemen, afhankelijk van de leeftijd van het kind.

- ☒ 6 weken voor een kind jonger dan 3 jaar;
- ☒ 4 weken voor een kind tussen 3 en 8 jaar;
- ☒ vanaf 8 jaar is geen adoptieverlof meer voorzien.

Voor kinderen met een zware handicap kan het adoptieverlof worden verdubbeld.

Ook hier moet de voorwaarde voldaan zijn dat de vader of de moeder aan de verzekeringsvoorwaarden voor moederschapsuitkeringen voldoet.

Sluit aan bij CM zodra je werkt of begint te stempelen.

8

Zin in vakantie?

Jaarlijkse vakantie

Je recht op jaarlijkse vakantie voor 2009 wordt berekend op het aantal door jou gewerkte en gelijkgestelde dagen in de loop van het **vakantiedienstjaar** 2008. Al naargelang je werkt als arbeider of bediende is er een andere regeling voor de jaarlijkse vakantie.

Jaarlijkse vakantie voor arbeiders

Werk je een volledig jaar (effectieve en/of gelijkgestelde dagen), dan heb je recht op 4 weken vakantie, dit wil zeggen: 24 werkdagen in de 6 dagenweek of 20 werkdagen in de 5 dagenweek. Het vakantiegeld wordt door het vakantiefonds uitbetaald.

Jaarlijkse vakantie voor bedienden

Werk je als bediende, dan heb je recht op 2 dagen voor iedere gepresteerde of gelijkgestelde maand tijdens het vakantiedienstjaar, dit wil zeggen: 24 of 20 dagen naargelang je werkt in de 6 of 5 dagenweek.

Als je vakantie neemt, wordt je normale maandwedde uitbetaald. Daarbij heb je recht op dubbel vakantiegeld.

Jeugdvakantieregeling, de vakantieregeling voor schoolverlaters

Als je pas van school komt, is het in principe onmogelijk om tijdens het daaropvolgende jaar te kunnen genieten van het maximum aantal vakantiedagen en vakantiegeld. Tenzij je beroep kan doen op het stelsel van 'jeugdvakantie' (de vervanger van het vroegere 'aanvullend vakantiegeld voor schoolverlaters') De principes van dit stelsel zijn de volgende:

Een jongere die in 2008 zijn studies beëindigde en minstens één maand werkte, heeft in 2009 recht op:

- ☒ vakantiedagen en vakantiegeld in verhouding tot het aantal gewerkte dagen, betaald door de werkgever of de vakantiekas;
- ☒ een aantal bijkomende jeugdvakantiedagen (tot maximum 4 weken) en een jeugdvakantieuitkering betaald door de RVA die 65% van het gewone loon bedraagt.

Wie kan in 2009 aanspraak maken op jeugdvakantie?

- ☒ je moet jonger zijn dan 25 jaar op 31 december 2008;

- ☒ je hebt je studie beëindigd, gestopt in de loop van 2008 OF je hebt een opleiding beëindigd die erkend is door de VDAB;
- ☒ je hebt minstens 1 maand gewerkt in de privésector (als arbeider of bediende, niet als job-student) in 2008 én minstens 70 arbeids- of gelijkgestelde uren in de loop van 2008 kunnen bewijzen.

Berekening van de jeugdvakantiedagen

Voldoe je aan bovenstaande voorwaarden? Dan heb je recht op 4 weken vakantie (24 dagen wanneer je zes dagen per week werkt, 20 wanneer je vijf dagen per week werkt). Het aantal jeugdvakantiedagen wordt verminderd met het aantal gewone, door je werkgever of vakantiekas betaalde vakantiedagen waarop je aanspraak kan maken.

Een voorbeeldje maakt één en ander wellicht duidelijker:

Geike studeert af op 30 juni 2008 en begint te werken op 1 augustus 2008, in een zes dagen-week. In 2009 heeft Geike op basis van haar prestaties recht op 10 gewone vakantiedagen. Hier bovenop komen 14 jeugdvakantiedagen zodat Geike in totaal 24 dagen vakantie heeft.

Berekening van de jeugdvakantie-uitkering

De vergoeding die je krijgt voor de jeugdvakantiedagen bedraagt 65% van het gemiddeld dagloon dat je hebt op je eerste genomen jeugdvakantiedag. Dit dagbedrag geldt dan voor alle jeugdvakantiedagen die je nog opneemt.

Het loonbedrag dat in aanmerking wordt genomen voor het berekenen van de jeugdvakantie-uitkering is begrensd. Dit wil zeggen dat er geen rekening wordt gehouden met het loon boven een vastgelegde loongrens (1.832,49 euro).



Wanneer kan je jeugdvakantiedagen opnemen?

Je kan in 2009 je jeugdvakantiedagen opnemen indien je de volgende regels respecteert:

- ☒ je moet tewerkgesteld zijn in de privésector;
- ☒ je moet je gewone dagen betaalde vakantie uitgeput hebben;
- ☒ je mag tijdens de jeugdvakantiedagen geen andere inkomsten (loon of uitkeringen) hebben.

Hoe en wanneer vraag je je jeugdvakantie-uitkering aan?

- ☒ Je kan je jeugdvakantiedagen pas opnemen als je gewone, door de werkgever betaalde vakantiedagen opgenomen zijn.
- ☒ Zodra dit het geval is vraag je aan je werkgever 2 exemplaren van het formulier 'C 103- Jeugdvakantie'. Eén exemplaar zal dienen als **aanvraagformulier**, het dubbel zal dienen als **berekeningsformulier**. Op het aanvraagformulier vul je de einddatum van je studies, je rekeningnummer en je arbeidsprestaties in 2008 in. Op het berekeningsformulier vult je werkgever in hoeveel uur jeugdvakantie je die bepaalde maand hebt genomen. Je bezorgt beide documenten aan het ACV, dat na goedkeuring door de RVA, de jeugdvakantie-uitkering zal uitbetalen.
- ☒ Voor elke maand waarin je jeugdvakantiedagen opneemt, moet je een nieuw berekeningsformulier vragen aan je werkgever en dit ingevuld binnenbrengen bij het ACV.
- ☒ De betaling van de jeugdvakantieuitkering gebeurt de maand nadat de dagen werden opgenomen. De eerste uitbetaling zal wel ten vroegste in mei 2009 gebeuren.

Het opnemen van jeugdvakantiedagen is een recht. Je werkgever moet je toestaan om ze voor het einde van het jaar op te nemen. Als je er zelf voor kiest om de volle 4 weken niet op te nemen, dan kan dat.

Werk je in de openbare sector of in het onderwijs? Dan val je onder een andere vakantieregeling. Informeer je in het ACV-dienstencentrum (<http://adressen.acv-online.be>)

Betaalde feestdagen

Je hebt jaarlijks recht op 10 betaalde feestdagen. Deze zijn:

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| ☒ 1 januari | ☒ Nationale feestdag (21 juli) |
| ☒ Paasmaandag | ☒ O.L.V. Hemelvaart |
| ☒ Feest van de arbeid (1 mei) | ☒ Allerheiligen (1 november) |
| ☒ O.H.Hemelvaart | ☒ Wapenstilstand (11 november) |
| ☒ Pinkstermaandag | ☒ Kerstmis |

Wanneer de betaalde feestdag op een zaterdag of zondag valt, heb je recht op een vervangingsdag. Deze vervangingsdag wordt per sector, per onderneming of in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer vastgelegd. Indien niets werd bepaald, is de vervangingsdag de eerste werkdag volgend op de feestdag.

Let op: Je laatste werkgever moet in bepaalde gevallen de feestdagen betalen die vallen binnen de 15 of 30 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst, behalve als je dadelijk aan het werk gaat bij een nieuwe werkgever.

De regeling zit als volgt in elkaar. Indien je minder dan 15 kalenderdagen in dienst was, dan zijn de feestdagen niet meer ten laste van je ex-werkgever. Als je tussen de 15 en 1 maand in

dienst was, is er maximaal één feestdag die valt binnen de 14 kalenderdagen volgend op de tewerkstelling ten laste van de ex-werkgever. Als je meer dan 1 maand in dienst was, zijn alle feestdagen die vallen binnen de 30 kalenderdagen volgend op de tewerkstelling ten laste van de ex-werkgever. Deze regeling geldt ook voor uitzend- en studentencontracten.

In bepaalde bedrijven heb je naast deze 10 wettelijke feestdagen ook recht op één of meerdere buitengewone feestdagen.

Klein verlet

Voor bepaalde familiale gebeurtenissen of voor het vervullen van je verplichtingen als burger heb je als werknemer in de privésector het **recht om voor een bepaalde duur van het werk afwezig te blijven, zonder verlies van loon of wedde**. Het recht op betaalde afwezigheid werd eind 1999 ook toegekend aan werknemers die wettelijk samenwonen. In de openbare sector zijn andere regelingen van toepassing.

De wettelijke voorziene afwezigheid voor de privésector geldt in volgende gevallen:

1. **Huwelijk van de werknemer:** 2 dagen, door de werknemer te kiezen tijdens de week van het huwelijk of tijdens de daarop volgende week.
2. **Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zus, schoonbroer, schoonzus, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer:** de dag van het huwelijk.
3. **Priesterwijding of intrede in het klooster** van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zus, schoonbroer of schoonzus van de werknemer: de dag van de plechtigheid.
4. **Overlijden** van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer: 3 dagen, door de werknemer te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis.
5. **Overlijden** van een broer, zus, schoonbroer, schoonzus, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont: 2 dagen, door de werknemer te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis.
6. **Overlijden** van een broer, zus, schoonbroer, schoonzus, van de grootvader, de grootmoeder, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont: de dag van de begrafenis.
7. **Plechtige communie** van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e): de dag van de plechtigheid of de dag die eraan voorafgaat of erop volgt indien de plechtigheid valt op

een zondag, een feestdag of een dag waarop niet gewerkt wordt.

8. **Deelneming** van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de “Vrijzinnige Jeugd” daar waar dit feest plaatsheeft: de dag van de plechtigheid of de dag die eraan voorafgaat of erop volgt indien de plechtigheid valt op een zondag, een feestdag of een dag waarop niet gewerkt wordt.

9. Bijwonen van een bijeenkomst van een **familieraad**, bijengeroepen door de vrederechter:
De nodige tijd met een maximum van 1 dag.

10. **Deelneming aan een jury**, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank:
De nodige tijd met een maximum van 5 dagen, behalve voor het hof van assisen waar geen beperking is.

11. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau **bij de parlements , provincieraads en gemeenteraadsverkiezingen**: de nodige tijd.

12. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau **bij de verkiezing van het Europese parlement**: de nodige tijd, met een maximum van 5 dagen.

13. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de **parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen** of in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europees parlement. de nodige tijd met een maximum van 5 dagen.

Voor de toepassing van de nummers **4, 7, en 8** wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

Voor de toepassing van de nummers **5 en 6** worden de schoonbroer, de schoonzus, de grootvader en de grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzus, de grootvader en de grootmoeder van de werknemer.

Naast de wettelijke voorziene afwezigheden bepalen sectorale en ondernemingscao's soms bijkomende afwezigheidsdagen. Voor meer info, wend je tot de vakbondsafgevaardigde van het ACV.

Deeltijdse werknemers hebben ook recht op deze afwezigheidsdagen gedurende de dagen dat zij normaal zouden gewerkt hebben en dit gedurende de uren die tijdens die dag gepresteerd zouden worden. Zij mogen de afwezigheidsdagen kiezen in dezelfde beperking als de voltijdse werknemers.





Verlof wegens dwingende redenen

Je kan jaarlijks tot 10 werkdagen **onbetaald** verlof opnemen wegens dwingende redenen (soms ook wel sociaal of familiaal verlof genoemd). Voor deeltijdse werknemers worden deze 10 dagen herleid in verhouding tot hun arbeidsduur. Sommige sectorale of ondernemingscao's voorzien wel in de betaling van 1 of meerdere dagen.

Het dwingende karakter wordt in het algemeen omschreven als een plotse gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van de werknemer die ermee geconfronteerd wordt, waarvoor zijn tussenkomst noodzakelijk is en waardoor hij zijn arbeid tijdelijk onmogelijk kan uitoefenen.

De wetgeving bevat geen beperkende lijst van dwingende redenen.

Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof is er zowel voor vaders als moeders. De voorwaarde is wel dat je de voorbije 15 maanden minimum 12 maanden in dienst van je huidige werkgever was met een volledige of deeltijds arbeidsovereenkomst.

Wat houdt het ouderschapsverlof precies in?

Je kan drie maanden zorgen voor je kind. Deze drie maanden kan je eventueel opsplitsen in periodes van minimum een maand. Een voltijdse werknemer kan er ook voor kiezen zes maanden halftime te gaan werken of vijftien maanden lang één dag per week thuis te blijven

Wanneer kan ik ouderschapsverlof opnemen?

- ☒ Je moet je ouderschapsverlof beginnen voor je kind 6 jaar wordt. Bij een gehandicapt kind is dat 8 jaar, bij een adoptiekind is dat 4 jaar nadat het kind is ingeschreven en zolang het niet ouder dan 8 jaar is.
- ☒ Ga ook eens na wat hierover afgesproken is in de cao's van je sector of onderneming. De periode en duur kunnen hier gunstiger zijn.

Hoe en wanneer kan ik ouderschapsverlof aanvragen?

- ☒ Je aanvraag bij de werkgever moet minstens 2 maanden op voorhand gebeuren. Deze aanvraagtermijn kan in onderling akkoord ingekort worden.
- ☒ Je doet dit best door middel van een aangetekend schrijven of vraag in elk geval een ontvangstbewijs voor je brief.
- ☒ Vermeld in de brief de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof.
- ☒ Maak duidelijk voor welke formule (voltijd, halftijds, gefractioneerd) je kiest.
- ☒ Voeg een geboortecertificaat bij de aanvraag.

Ontvang ik een vergoeding tijdens mijn ouderschapsverlof?

Werk je voltijds, dan bedraagt deze uitkering 699,65 euro. Kies je voor halftijds ouderschapsverlof dan ontvang je 349,32 euro netto per maand. Om deze uitkering aan te vragen, kan je terecht bij de ACV-dienstencentra (<http://adressen.acv-online.be>).

Meer informatie over ouderschapsverlof op www.tjd krediet.be

9 Ontslag

Ontslagen worden of ontslag nemen: een ingrijpende gebeurtenis. Het is dan ook belangrijk dat alles correct verloopt volgens bepaalde ontslagregels. We zetten ze hier even voor jou op een rijtje.

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een bepaald werk, verloopt het einde van de overeenkomst zoals voorzien in de geschreven overeenkomst.

Werk je met een contract voor onbepaalde duur, dan is er een regeling voor de opzeg, als het contract door één van beide partijen wordt beëindigd.

Hoe verloopt de opzegging?

Wordt de opzegging door de **werkgever** gegeven, dan moet de opzeg gebeuren per aangetekende brief of per deurwaardersexploot.

De **werknemer** kan opzeggen met een aangetekend schrijven; een deurwaardersexploot of afgifte van de opzegbrief aan de werkgever die tekent voor ontvangst.

De opzegging is enkel geldig als zij schriftelijk gebeurt, met vermelding van begin en duur van de opzegging.

Opzegtermijn voor arbeiders

Wanneer begint mijn opzegtermijn te lopen?

Ben je arbeider? Dan gaat je opzegtermijn in op de eerste maandag die volgt op de week waarin het ontslag gegeven werd, ook als die maandag een feestdag is. Dus moet je opzeg ten laatste gebeuren op woensdag, om de opzegtermijn op de eerstvolgende maandag te laten beginnen (ten laatste op dinsdag, indien donderdag, vrijdag of zaterdag een feestdag is).

Hoe lang duurt mijn opzegtermijn?

- ☞ De wettelijke opzegtermijn is 28 dagen (4 weken) indien je je ontslag krijgt van je werkgever en 14 dagen (2 weken) in geval je zelf ontslag neemt.
- ☞ Voor arbeiders die minstens 20 jaar anciënniteit hebben, worden deze termijnen verdubbeld.

- ☒ Heb je minder dan 6 maanden anciënniteit, dan kan de overeenkomst een andere opzegtermijn bepalen, evenals voor de arbeiders die onder een ander sectoraal stelsel vallen.
- ☒ De opzegtermijn mag echter nooit korter zijn dan 7 dagen. Bij ontslagname mag de opzegtermijn niet langer zijn dan de helft van de overeengekomen opzegtermijn.
- ☒ Voor sommige sectoren gelden langere hetzij kortere opzegtermijnen. In sommige cao's worden langere opzegtermijnen dan de wettelijke termijnen gegarandeerd.

Dienstjaren bij je werkgever	Opzeg door de werkgever	Opzeg door de werknemer
-6 maanden	28 dagen (4 weken)	14 dagen (2 weken)
6 maanden tot 5 jaar	35 dagen (5 weken)	14 dagen (2 weken)
5 jaar tot 10 jaar	42 dagen (6 weken)	14 dagen (2 weken)
10 tot 15 jaar	56 dagen (8 weken)	14 dagen (2 weken)
15 tot 20 jaar	84 dagen (12 weken)	14 dagen (2 weken)
meer dan 20 jaar	112 dagen (16 weken)	28 dagen (4 weken)

Afwijkingen inzake duur en ingangsdatum van de opzeggingstermijn zijn mogelijk naargelang de sector. Raadpleeg hiervoor de vrijgestelde van je beroepscentrale of je vakbondsafgevaardigde.

Opzeggingstermijn voor bedienden

Wanneer begint mijn opzegtermijn te lopen?

Als bediende begint je opzegtermijn op de 1ste van de maand volgend op de opzegging. Indien het contract met een aangetekende brief wordt opgezegd, heeft deze brief slechts uitwerking de 3de werkdag na verzending (werkdag is elke dag behalve zon- en feestdagen).

Hoe lang bedraagt mijn opzegtermijn?

Dienstjaren	Jaarloon van max. 28.580 euro		Jaarloon tussen 28.580 euro en 57.162 euro		Jaarloon meer dan 57.162 euro	
	Opzeg door werkgever	Opzeg door bediende	Opzeg door werkgever	Opzeg door bediende	Opzeg door werkgever	Opzeg door bediende
			Opzegtermijn vastgelegd in onderling akkoord of door rechter		Opzegtermijn vastgelegd in onderling akkoord of door rechter	
			Tenminste	Maximum	Akkoord kan gesloten worden bij indienst-treding	
- 5 jaar	3 m	1,5 m	3 m	4,5 m	3 m	6 m
5 - 10 jaar	6 m	3 m	6 m	4,5 m	6 m	6 m
10 - 15 jaar	9 m	3 m	9 m	4,5 m	9 m	6 m
15 - 20 jaar	12 m	3 m	12 m	4,5 m	12 m	6 m
enz.	15 m	3 m	15 m	4,5 m	15 m	6 m

10 Opnieuw gaan leren

Betaald educatief verlof

Betaald educatief verlof (BEV) is een vormingsverlof voor werknemers uit de privésector. Je hebt via betaald educatief verlof recht op afwezigheid op het werk om je te vormen of bij te scholen.

Wie kan educatief verlof opnemen?

Alle werknemers in de privésector die:

- ⊗ voltijds tewerkgesteld zijn;
- ⊗ deeltijds werken voor zover ze zich in een van de volgende situaties bevinden:
 - minstens 4/5 werken;
 - minstens 1/3 werken maar in een variabel uurrooster;
 - minstens halftijds werken in een vast uurrooster.

Welk soort opleidingen komen in aanmerking?

Je kan betaald educatief verlof opnemen als het gaat over **beroepsopleidingen** of **algemene opleidingen** die minimum 32 lesuren per jaar omvatten.

Tot beroepsopleiding kunnen behoren:

- ⊗ sommige cursussen van het kunstonderwijs voor sociale promotie;
- ⊗ sommige universitaire cursussen;
- ⊗ bepaalde middenstandsopleidingen;
- ⊗ landbouwcursussen;
- ⊗ voorbereiding en examens voor de Centrale Examencommissie;
- ⊗ cursussen erkend door de Erkenningscommissie;
- ⊗ cursussen georganiseerd door de Paritaire Comités;
- ⊗ bepaalde cursussen van het onderwijs voor sociale promotie (de zogenaamde "avondschool").

Als je bepaalde cursussen van het onderwijs voor sociale promotie met succes hebt beëindigd, heb je recht op een premie. Deze premie kan je aanvragen bij de Vlaamse Gemeenschap.

Algemene vorming kan inhouden:

- ⊗ cursussen van volwassenen en jongerenorganisaties, bijvoorbeeld KAJ, ACV Jongeren, KWB, KAV,...;
- ⊗ cursussen van de vakbond;
- ⊗ cursussen erkend door de Erkenningscommissie.



Betaald educatief verlof voor	Opleiding tijdens arbeidstijd	Opleiding buiten de arbeidstijd
Beroepsopleiding	120 uren	100 uren
Algemene opleidingen	80 uren	80 uren
Combinatie beroepsopleiding en algemene opleiding	120 uren	100 uren
Universitaire en gelijkgestelde opleidingen	120 uren	120 uren
Taalcursus	80 uren	80 uren
Combinatie taal- en beroepsopleiding	100 uren	100 uren
Sectorspecifieke opleidingen (knelpuntberoep)	120 uren	100 uren

In bepaalde gevallen kan je meer uren opnemen, zie hiervoor www.acv-online.be

Hoe kan ik betaald educatief verlof aanvragen?

Om je recht op het betaald educatief verlof te doen gelden, moet je het inschrijvingsformulier ten laatste op 31 oktober van elk schooljaar overhandigen aan je werkgever. Dit formulier ontvang je van de vormingsinstelling of school.

De overhandiging aan de werkgever gebeurt ofwel persoonlijk tegen afgifte van ontvangstbewijs ofwel met een aangetekend schrijven. Je deelt ook mee welke dagen/uren je afwezig zal zijn in het kader van dit verlof. Dit alles moet kaderen in een op ondernemingsvlak gemaakte collectieve planning. Deze planning wordt opgemaakt in de ondernemingsraad, of als er geen is, met de vakbondsafvaardiging, ofwel in overleg tussen werkgever en werknemer.

Daarnaast zal je in de loop van het jaar attesten over het regelmatig volgen van de lessen aan je werkgever bezorgen. Als je meer dan 10% van de lestijd zonder wetzige reden afwezig bent, vervalt het recht op educatief verlof en dit voor een periode van 6 maanden. Je verliest je recht voor 12 maanden indien je een winstgevende activiteit uitoefent tijdens het educatief verlof. Indien je reeds tweemaal zonder slagen hetzelfde jaar volgt, vervalt je recht voor het volgend schooljaar.



Tijdens je educatief verlof wordt je loon gewoon doorbetaald, maar met een maximumgrens van 2.100 euro (op 1/9/07).

Sociale promotie

Voor welke werknemers?

Iedereen die in de privé sector werkt heeft recht op sociale promotie (niet te verwarren met het onderwijs voor sociale promotie).

Welke vormen?

De cursussen moeten worden georganiseerd door de vakbonden of door erkende jeugdorganisaties.

Welke periode?

Je kan maximaal 10 dagen (5 dagenweek) per jaar cursus volgen van tenminste 6 uren per dag. Hiervoor krijg je een dagvergoeding van **12 euro**. Sommige werkgevers betalen je gewoon verder. Dit laatste is spijtig genoeg geen verplichting.

Je moet de werkgever natuurlijk tijdig verwittigen dat je zo'n cursus gaat volgen.

De cursus moet 2 weken tevoren aangevraagd worden en je tekent voor aanwezigheid. In ruil krijg je een aanwezigheidsattest voor de werkgever.



Opleidingscheques voor werknemers

Voor wie?

Voorwaarden om gebruik te kunnen maken van de opleidingscheques:

- ☒ je werkt in de privésector of in de publieke sector;
- ☒ je bent tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst. Elk type van arbeidsovereenkomst komt in aanmerking. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijds en deeltijds; Of je verricht onder gezag arbeid. Het gaat dus ook om ambtenaren (ongeacht welke overheid of overheidsinstelling waarvoor ze werken), middenstandsleerlingen en jongeren met een werknemersleercontract ("industriële leercontract");
- ☒ je woont in Vlaanderen of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Twee categorieën jongeren werden echter nadrukkelijk uitgesloten:

- ☒ jongeren tussen 16 en 25 jaar die uitsluitend tewerkgesteld zijn met een studentenovereenkomst;
- ☒ jongeren tussen 16 en 25 jaar die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst van minder dan 80u per maand.

Hoe werk je met de cheques?

Deze opleidingscheques stellen werknemers en ambtenaren in staat de kosten voor opleiding

of begeleiding met de helft te verminderen. Je kan per kalenderjaar cheques aankopen voor een totale waarde van 250 euro. Je betaalt echter slechts de helft van die waarde, dus is er een maximumvoordeel van 125 euro.

Deze cheques kan je bestellen via www.opleidingscheques.be

Voor welke opleiding of begeleiding?

Met de opleidingscheques kan zowel opleiding als loopbaanbegeleiding worden betaald. Het moet wel gaan om opleiding of begeleiding die op eigen initiatief wordt gevolgd en op de een of andere wijze de arbeidsmarkt-positie versterkt.

Het mag dus niet gaan om opleiding of begeleiding in opdracht van je werkgever. De opleiding of begeleiding moet worden gevolgd buiten de normale werkuren of tijdens periodes van wettige schorsing van de arbeidsovereenkomst (bv. tijdskrediet, loopbaanonderbreking, betaald educatief verlof,...).

Opleidingen die uitsluitend of hoofdzakelijk op de huidige of toekomstige functie van de werknemer zijn gericht, worden uitgesloten: enkel opleidingen die de brede inzetbaarheid versterken en dus niet bedrijfspecifiek zijn, komen in aanmerking.

De cheques kunnen evenmin gebruikt worden voor opleidingen die voor een deel ook met opleidingscheques voor bedrijven worden betaald.

Slechts opleiding of begeleiding, door instellingen die door de Vlaamse overheid worden erkend, komt in aanmerking.



Heb je geen diploma secundair onderwijs?

Dan kan je voor heel wat opleidingen (ondermeer alle opleidingen in het volwassenenonderwijs) de eigen bijdrage (50% van de waarde van cheques) laten terugbetalen door de VDAB, met andere woorden: de cheques worden dan gratis.

Heb je geen diploma hoger onderwijs en wil je alsnog een eerste diploma op niveau hoger onderwijs halen (bv. bachelorstudie)? Dan kan je cheques aankopen voor een maximumwaarde van 500 euro (in plaats van 250 euro).

Wil je meer informatie over deze opleiding? Vraag gerust de ACV- brochure

"Opleidingen voor werknemers" via www.acv-jongeren.be

OPGELET!

Ben je werkzoekend en wil je een opleiding gaan volgen, stap dan naar je ACV-dienstencentrum om je eventuele vrijstelling van stempelcontrole aan te vragen!

11

ACV, een vakbond voor jou!

Lid worden van een vakbond

Misschien ben je al lid van ACV-ENTER en maak je straks de overstap naar een betalende job en een betalend ACV-limaatschap. Zoals je al kon ervaren misschien is vakbondswerk mensenwerk. Voor en door mensen. Zo verenigt het ACV, als vakbond, werknemers en werkzoekenden, jongeren en ouderen, mannen en vrouwen,...

In nagenoeg ieder bedrijf en in elke gemeente heeft het ACV zijn "mannetje of vrouwtje". Samen met al deze mensen verdedigt het ACV de belangen van de aangesloten leden en bevordert ze de solidariteit tussen de werknemers. Daarnaast kan je bij het ACV ook terecht voor dienstverlening op jouw maat!

Dienstverlening

Bij het ACV kan je terecht voor de uitbetaling van je werkloosheidsvergoedingen en voor de opmaak van je werkloosheidsdossier. Maar ook met al je vragen, klachten en problemen in verband met je werk of werkloosheidssituatie. Klachten over loon, kinderbijslag, arbeidsongeval, ziekte, ... worden onderzocht en behandeld. Indien nodig krijg je daarbij gratis verdediging voor de arbeidsrechtbank.

Belangenverdediging

Via allerlei overlegorganen - van ondernemingsraad tot Nationale Arbeidsraad - proberen ACV-militanten en ACV-vrijgestelden jouw belangen te verdedigen: je belangen als werknemer in een bedrijf of in een bepaalde sector, je belangen als rechthebbende op sociale zekerheidsvergoedingen, je belangen als werkloze, ... Als overleg geen resultaten oplevert, gaan we over tot acties om rechtvaardige eisen af te dwingen.

Solidariteit

Als grote groep van werknemers pakken we best samen de problemen aan. Niet ieder voor zich, niet enkel de eigen situatie, maar samen!

Alleen is immers maar alleen: of je nu werkt of werkloos bent, of je nu arbeider, bediende of kaderlid bent, of je nu tewerkgesteld bent in een openbare dienst of in de privésector, of je nu jong of oud bent, man of vrouw, ... het loont echt om samen te werken, om solidair te zijn.

Overal aanwezig

Het ACV staat dicht bij zijn leden, zowel op de plaats waar ze werken als op de plaats waar ze wonen. Als ACV-lid heb je daarom een dubbel lidmaatschap: je wordt lid van een beroepscentrale en van een gewestelijk verbond.

Er zijn in het ACV 12 beroepscentrales (bedienden, metaal, openbare diensten, voeding en diensten, ...) die opkomen voor de belangen van de leden die in dezelfde sector werken.

Daarnaast zijn er 21 gewestelijke verbonden. Zij organiseren de dienstverlening. Om die dienstverlening zo dicht mogelijk bij de leden te brengen werden in de meeste Vlaamse gemeenten dienstencentra uitgebouwd. De gewestelijke verbonden zijn ook de motor van allerlei plaatselijke en regionale acties en initiatieven, bv. kinderopvang, lokale tewerkstelling, kringloopcentra, ...

Het ACV heeft zo 1,7 miljoen leden - waarvan meer dan 1 miljoen in Vlaanderen - en is daarmee de grootste vakbond in België.

Dus haal eruit wat erin zit en word snel lid van het ACV! Aansluiten bij het ACV, een goed idee.

ACV, bij jou op de werkvloer

In de ondernemingsraad, het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk en in de vakbondsafvaardiging zitten militanten die de werknemers vertegenwoordigen. Het is goed dat je de ACV militanten uit deze organen kent. Bij hen kan je immers terecht met allerlei vragen en problemen. Zij zijn jouw stem in de volgende organen:

Ondernemingsraad (OR)

Samenstelling

In een onderneming met 100 en meer werknemers moet er een ondernemingsraad zijn. De ondernemingsraad is paritair samengesteld, d.w.z. uit evenveel werkgevers en werknemers-vertegenwoordigers.

Verkiezingen

Om de 4 jaar duiden de werknemers door middel van sociale verkiezingen hun vertegenwoordigers aan.

Bescherming

De bescherming houdt in dat de werkgever de vakbondsvertegenwoordigers niet kan ontslaan tijdens de periode waarvoor hij verkozen is (en ook een bepaalde periode daarna), tenzij om een dringende reden, om economische redenen of om technische redenen. De beschermingsregeling omvat tevens een verbod op overplaatsing en een bescherming tegen andere vormen van benadeling door de werkgever (bv. m.b.t. promoties).

Deze bescherming geeft mogelijkheden aan de syndicale actie.

Bevoegdheden

Informatie

De ondernemingsraad krijgt informatie over:

- ☞ het personeels en tewerkstellingsbeleid: jaarlijks, trimestrieel en occasioneel moet de werkgever inlichtingen geven over het aantal aanwervingen, ontslagen, vooruitzichten, alsook de begeleidingsmaatregelen voor de met ontslag bedreigde of de ontslagen werknemers;
- ☞ de economisch financiële situatie: jaarlijks, trimestrieel en occasioneel moet de werkgever

- de ondernemingsraad inlichten over de economische toestand van de onderneming en over de vooruitzichten;
- de sociale balans: jaarlijks moet de werkgever een verslag neerleggen over de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de onderneming, de inspanningen inzake opleiding en vorming en de effecten van de verschillende tewerkstellingsmaatregelen. Het is een aanvulling op de zuiver financiële informatie;
- Trimestriële informatie over de financiële voordelen voor de onderneming en de gevolgen hiervan met betrekking tot de tewerkstelling (bijkomende aanwervingen);
- de aard en gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën.



Advies

De ondernemingsraad mag aan de werkgever zijn bemerkingen formuleren over het personeels- en tewerkstellingsbeleid, de economisch-financiële informatie, de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden, de invoering van nieuwe technologieën, het onthaal van nieuwe werknemers in het bedrijf, herstructureringsplannen, fusies, overnames en sluitingen.

Toezicht

De ondernemingsraad moet waken over de naleving van de sociale en industriële wetgeving en over de toepassing van de cao's inzake inlevering en bijkomende aanwervingen.

Medebeslissingsrecht

De ondernemingsraad kan onder meer meebeslissen over:

- het arbeidsreglement;
- het plannen van de vakantieperiode;
- de vervanging van de feestdagen;
- het beheer van de maatschappelijke werken in de onderneming (bijv. opbrengst kantine);
- de planning van het educatief verlof;
- de criteria voor aanwerving en ontslag;
- het voorstellen van een bedrijfsrevisor aan de vergadering van de aandeelhouders.

Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk

Samenstelling

Een Comité voor Preventie en Bescherming op het werk moet opgericht worden zodra een onderneming tenminste 50 werknemers telt. Het Comité PB is eveneens paritair samengesteld.

Verkiezingen

Dit gebeurt eveneens door de sociale verkiezingen (om de vier jaar) op lijsten ingediend door de vakbonden (ACV, ABVV, ACLVB).

Bescherming

Deze bestaat eveneens uit een verbod de werknemer te ontslaan (behalve bij dringende reden en economische of technische redenen), een verbod op overplaatsing en een bescherming tegen andere vormen van benadeling (bv. inzake promoties).

Bevoegdheden

Informatie

Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk heeft inzage in alle verslagen, adviezen en documenten die verband kunnen houden met het welzijn op het werk (veiligheid, gezondheid, hygiëne, ergonomie, milieu, ...). Het gaat dan vaak om verslagen, ongeval-lensteekkaarten of lijsten van werknemers die medisch onderzocht kunnen worden van de milieucoördinator, de preventie-adviseurs, externe diensten voor technische controle, ... Het comité kan een onderzoek ter plaatse uitvoeren, o.m. bij de jaarlijkse rondgang in het bedrijf, bij ongeval, bij bezoek van de arbeidsinspectie. Met een notitieboekje worden de klachten dan rechtstreeks overgemaakt aan de verantwoordelijke.

Voorafgaand advies

Met betrekking tot alle voorstellen en maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers op het werk geeft het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk voorafgaand een advies. Onder meer rond:

- ☒ de keuze, de aankoop en het gebruik van nieuwe machines en persoonlijke en collectieve beschermingsmiddelen;
- ☒ elke maatregel om de technieken en de arbeidsomstandigheden aan te passen aan de mens (ergonomie, ...);
- ☒ het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan voor het welzijn op het werk dat de werkgever moet opstellen en uitvoeren;
- ☒ de keuze of vervanging van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming (d.i. de vroegere arbeidsgeneeskundige dienst), erkende controle-organismen, laboratoria, ...;
- ☒ het milieubeleid van de onderneming, het milieujaarverslag,...

Toezicht

Het Comité houdt toezicht:

- ☒ op de wettelijke bepalingen betreffende het welzijn op het werk (Wet Welzijn, ARAB, Codex);
- ☒ op de werking van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

Voorafgaand akkoord

De werkgever kan slechts overgaan tot de aanstelling of vervanging van de preventie-adviseur en de milieucoördinator (of hun adjuncten) indien hij toestemming heeft van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk.

Vakbondsafvaardiging (VA)

Samenstelling

Dit is enkel een werknemersafvaardiging. De samenstelling is verschillend, naargelang de sector.

Aanduiding

De vakbondsafvaardiging wordt meestal aangeduid. Soms worden hiervoor verkiezingen georganiseerd. Deze hebben echter niets te maken met de sociale verkiezingen.

Bescherming

Ook voor de leden van de vakbondsafvaardiging bestaat een bescherming tegen ontslag. Wanneer in een onderneming geen Comité PB bestaat, dan neemt de vakbondsafvaardiging



de bevoegdheden van het comité op zich. In dit geval genieten ze net als de Comitéleden van een betere bescherming tegen ontslag.

Bevoegdheden

Informatie

De vakbondsafvaardiging organiseert binnen de onderneming de syndicale strijdbaarheid en solidariteit. Dit is noodzakelijk omdat, door de beperkte wettelijke bevoegdheden, niet alle problemen een oplossing krijgen via de ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk.

De vakbondsafvaardiging is bevoegd voor arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de breedste zin en bereidt mee de onderhandelingen voor, met betrekking tot de ondernemingscao's.

Toezicht

De vakbondsafvaardiging houdt toezicht op de toepassing van de cao's.

In bedrijven waar er geen ondernemingsraad of Comité PB is, oefent de syndicale delegatie een aantal bevoegdheden uit van de ondernemingsraad of het Comité PB.

Jongerenkiescollege

Wanneer er in een onderneming veel jonge werknemers zijn, kan er een jongerenkiescollege worden opgericht. Dit kan wanneer er op de dag van de sociale verkiezingen meer dan 25 jongeren nog niet de leeftijd van 25 jaar hebben bereikt.

Wanneer er in de onderneming een aparte vertegenwoordiging voor jeugdige werknemers is voorzien, dan kunnen de jongeren (alle -25 jarigen) enkel kandidaat zijn voor het jongerenkiescollege. Deze -25-jarigen kunnen dus geen kandidaat zijn op de lijst van de arbeiders, bedienden of kaderleden!

Is er in je onderneming geen aparte vertegenwoordiging van jeugdige werknemers? Dan kunnen de -25-jarigen wel kandidaat zijn op de lijst van arbeiders, bedienden of kaderleden.

12

ACV-jongeren:

omdat jongeren ook een mening hebben

Who the f*** is ACV-jongeren?

Binnen onze werking staan - hoe kan het ook anders - de belangen van werkende en werkzoekende jongeren centraal. Regelmatig komen we samen om in een gemoedelijke sfeer ervaringen uit te wisselen, om acties te bedenken én uit te voeren. We proberen de jongeren ook een stem te geven in het ACV.

Vorming rond sociale wetgeving, assertiviteit en vergadertechnieken, jobstudentenwerk, ... zijn ons niet vreemd. Alles wordt bovendien door en voor jongeren gebracht, met een lage drempel en uitwisseling tussen werknemers van verschillende sectoren. Ook ruimere thema's zoals mobiliteit, milieu, internationale uitwisseling, verrechtsing, globalisering, ... komen aan bod. Maar we zijn ook een solidaire bende die houdt van plezier maken. Een avondje bowling, een afvaart van de Lesse of gewoon eens samen doorzakken... Moet kunnen!



Zin om eens de sfeer op te komen snuiven tijdens één van onze activiteiten? Surf dan snel naar: www.acv-jongeren.be, mail naar jongeren@acv-csc.be of bel 02/246.32.33-34 en kom te weten wanneer we bij jou in de buurt zijn.

13

CM de juiste keuze

Aansluiten bij een ziekenfonds, een must

In België genieten we van een stevig uitgebouwde ziekteverzekering. Deze is zelfs verplicht: iedereen die een inkomen verwerft, geeft automatisch een deel van zijn loon af aan de ziekteverzekering.

Dankzij deze bijdrage krijg je recht op de terugbetaling van bezoeken aan de huisarts, tandarts of specialist, terugbetaling van medicijnen en kosten bij een ziekenhuisopname,...

Maar daar blijft het niet bij. Als je werkonbekwaam wordt door ziekte of ongeval kan je dankzij de ziekteverzekering rekenen op een uitkering.

De terugbetalingen van ziektekosten en de uitbetalingen van uitkeringen gebeuren door de ziekenfondsen. Daarom ben je ook verplicht om aan te sluiten bij een ziekenfonds.

Zolang je nog ten laste bent van je ouders en nog geen 25 jaar bent, lig je wellicht niet wakker van je aansluiting bij een ziekenfonds. Ga je aan het werk of word je 25 jaar, dan moet je in eigen naam aansluiten bij een mutualiteit. Je wordt dan 'gerechtigde'.

Lig niet wakker van je ziekenfonds

Het is belangrijk dat je kiest voor een ziekenfonds dat niet alleen snel en correct betaalt, maar waar je ook terecht kan als het nodig is. CM is het ziekenfonds dat deze twee troeven perfect combineert.

Je doktersbriefjes kan je gelijk wanneer bezorgen via één van de vele CM-brievenbussen in je buurt. Elke dag worden de briefjes opgehaald en verwerkt. CM maakt het je dus gemakkelijk! Je hoeft geen postzegels te plakken, de terugbetalingen gebeuren snel en het bedrag wordt op je bankrekening gestort. Deze basisservice blijft het allerbelangrijkste.

Wil je weten wat je te doen staat als je begint te werken, ziek wordt, een ongeval hebt, gaat samenwonen of zwanger bent? Dan kan je terecht in het CM-kantoor waar de consulenten fulltime voor je klaarstaan. Je kan hen ook bereiken via telefoon of e-mail of een afspraak maken.

De medewerkers van CM zorgen ervoor dat je niet wakker moet liggen van je ziekenfonds. Je kan rekenen op zekerheid en een klantgerichte aanpak.

CM, hét ziekenfonds waar je beter van wordt

Solidariteit en warmte zijn de waarden van CM. Dat voel je niet alleen in de service, dat zie je ook in het extra aanbod.

Een greep uit de waslijst van extra diensten en voordelen op maat van jongeren en jonge gezinnen:

Gezondheid

- ☒ Koop je een bril of lenzen, dan krijg je een deel terugbetaald.
- ☒ Volg je een joginitiatie bij een erkende sportclub dan krijg je 10 euro terug.
- ☒ Bij aankoop van homeopathische geneesmiddelen krijg je 30 % terugbetaald.
- ☒ Voor osteopathie en chiropraxie kan je rekenen op een tegemoetkoming tot 50 euro per jaar.
- ☒ Bij aankoop van het vaccin tegen baarmoederhalskanker krijg je tot 150 euro terug.

Op reis

- ☒ Via Intersoc en CM kan je een leven lang voordelig op vakantie.
- ☒ Met de werkvakanties van Intersoc kan je werken en toch vakantie nemen. De ideale vakantiejob vind je op www.intersocwerkvakanties.be.
- ☒ Je krijgt 25 euro per jaar voor vaccinaties die je nodig hebt om op reis te gaan.
- ☒ Je geniet als CM-lid van een wereldwijde reisbijstand.

Jonge gezinnen

Is er een kindje op komst, dan verwent CM je met:

- ☒ een zwangerschapsagenda t.w.v. 25 euro,
- ☒ een geboortepremie van 260 euro,
- ☒ een waardevol geboortegeschenk,
- ☒ tegemoetkoming kraamhulp tot 300 euro,
- ☒ thuisoppas zieke kinderen,
- ☒ ...

Sparen voor later

Wil je nog wat geld opzijzetten voor je gaat samenwonen of trouwen? Spaar dan tot je dertigste voor een opbrengst die kan oplopen tot 2.212 euro.

Hospitalisatieverzekering

Een ongeluk is gauw gebeurd. Om je in te dekken tegen hoge ziekenhuiskosten biedt CM je de mogelijkheid om aan te sluiten bij CM-Hospitaalplan. Deze verzekering betaalt het gros van je ziekenhuisfactuur terug. Aansluiten kan als jongere voor een erg lage prijs.

Extra voordelen

CM heeft partnerships met externe organisaties zoals Sporta, FitClass, HealthCity, Weight Watchers, organisatoren van evenementen... Daardoor kan je rekenen op stevige kortingen die het CM-lidmaatschap extra voordelig maken.

Deze lijst is een beknopt overzicht. Alle uitgebreide informatie vind je op www.cm.be.

Liever eigen baas

Ben je van plan een eigen zaak te beginnen? Dan ben je bij CM aan het goede adres. Alle informatie om te starten als zelfstandige en in orde te zijn met je ziekteverzekering vind je in de brochure 'CM, het ziekenfonds voor zelfstandigen'. Haal ze op in het CM-kantoor of stuur een mailtje naar zelfstandigen@cm.be.



CM, het ziekenfonds voor warme mensen

CM kom je overal tegen in Vlaanderen. Het is het enige ziekenfonds dat zo actief is in de samenleving. Vele duizenden vrijwilligers zetten zich in voor tal van CM-initiatieven: Kazou, Teleblok, Ziekenzorg CM, Okra,...

CM is een ziekenfonds van mensen. Wist je dat bij CM een vertegenwoordiging van de leden mee beslist over het reilen en zeilen van het ziekenfonds? Dit zorgt voor een unieke meerwaarde binnen CM. Kiezen voor CM is dus kiezen voor een eigentijds ziekenfonds dat zoveel meer is dan een koele administratie of commerciële verzekeraar.

Aansluiten bij CM!

Spring gerust binnen in een CM-kantoor in je buurt of surf naar www.cm.be voor meer informatie. Je kan ook de postkaart achteraan in de brochure versturen.

CM stuurt je de gevraagde informatie meteen op of contacteert je indien je dat wenst.

Gids memo

om in te vullen, uit te nemen, te bewaren!

persoonlijke gegevens

Naam: Voornaam:

Adres:

Telefoonnummer:

verhuisd op: naar:

verhuisd op: naar:

Geboorteplaats: Geboortedatum:

Rijksregisternummer: Burgerlijke staat:

Naam een voornaam partner:

Geboortedatum en -plaats:

Naam en voornaam van je kinderen:

geboren op :

geboren op :

geboren op :

je schoolverleden

a. Lager onderwijs

van tot :

van tot :

b. Secundair onderwijs

van tot :

richting:

van tot :

richting:

c. Hoger / universitair onderwijs

van tot :

richting:

van tot :

richting:

d. Behaalde getuigschriften en/of diploma's

.....
.....
.....

je sollicitatie-stappen

Noteer zorgvuldig in onderstaand schema alle stappen die je zet om werk te vinden (VDAB-bezoek, sollicitaties, opleidingen,...).

Datum	Sollicitatiewijze: brief, bezoek, tel...	Firma: naam en adres	Functie	Reden van weigering
s				
s				
s				
s				
s				
s				
s				
s				

je arbeidsloopbaan

Werkgever:
 Adres:
 Telefoonnummer: Paritair comité of RSZ-nummer:
 Aard van het contract: Arbeidsregime:
 Functie:
 Periode van tot

Werkgever:
 Adres:
 Telefoonnummer:
 Paritair comité of RSZ-nummer:
 Aard van het contract: Arbeidsregime:
 Functie:
 Periode van tot

nuttige informatie

- a. Adressen en telefoonnummers:
- ACV-secretariaat: Lidnummer:
 - ACV-centraal propagandist: Lidnummer:
 - Ziekenfonds:
 - VDAB:
 - Gemeentehuis:
 - Lokale werkwinkel:
- b. Nummer zichtrekening:



Ik wil lid worden van CM

Verstuur deze postkaart of mail naar schoolverlaters@cm.be

Naam:

Straat en nummer:

Postcode: Gemeente:

Tel/GSM:

E-mail:

Mijn huidig ziekenfonds is:

Ik wil graag extra info ontvangen:

☐ starten als zelfstandige

☐ CM diensten en voordelen

☐ de ziekteverzekering

CM, houder van het adressenbestand, zal de door jou verstrekte gegevens alleen gebruiken voor communicatiedoeleinden.

Je kan deze gegevens inkijken en aanpassen en ook het openbaar register raadplegen (wet van 8.12.1992)



Gratis

lid worden van ACV-Enter

☐ Ja, ik wil gratis lid worden van ENTER.

☐ Ja, ik wil naast ENTER ook lid worden van SPORTA

☐ Ja, ik wil eens uitgenodigd worden voor
een activiteit van ACV-ENTER.

Naam: Rijksregisternummer:

Voornaam: E-mail:

☐ Man ☐ Vrouw ☐ Gehuwd ☐ niet-gehuwd

Geboortedatum: ☐ Student

Nationaliteit: Studierichting:

Straat: ☐ Schoolverlater in wachttijd

N° Bus: Postcode:

Woonplaats:

Terugsturen naar:

ACV-Jongeren, PB 10, 1031 Brussel

Uw persoonsgegevens worden door het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) in een bestand opgenomen, zodat wij u als lid van onze syndicale organisatie kunnen registreren, vertegenwoordigen, diensten verlenen en informeren. Overeenkomstig de Wet tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens van 8.12.1992 heeft u recht op inzage en correctie van de door het ACV bewaarde informatie !



postzegel
hoeft niet

post betaald door bestemming



CM
Postbus 40
1031 Brussel



Gratis lid worden van ACV-Enter

Je studeert nog en denkt nog lang niet aan werken. Maar het komt vlugger dan je denkt. Of misschien werkte je reeds als jobstudent en deed je op die manier je eerste ervaringen op. Over het reilen en zeilen op de arbeidsmarkt kom je op school echter niet veel te weten. Neen, daarvoor moet je beroep doen op mensen die er middenin staan. De vakbond, bijvoorbeeld. Het ACV heeft daarom speciaal voor studenten en schoolverlaters in wachttijd van 15 tot 25 jaar ENTER uitgewerkt. Door lid te worden van ENTER krijg je de nodige informatie en ondersteuning om niet ongewapend je eerste centen te gaan verdienen.

Lid worden van ACV-ENTER is GRATIS. Als ENTER-lid krijg je gratis informatie als jobstudent, een 3 maandelijks jongerenmagazine, informatie voor eindwerken (over sociaal-economische thema's), informatie over studietoelagen én rechtsbijstand als jobstudent. ENTER biedt ook een extra service voor sporters, mits een jaarbijdrage van 14,87 euro kan je beroep doen op SPORTA, een gespecialiseerde dienst van het ACV voor juridische begeleiding en bijstand van sportbeoefenaars.

Wie nu aansluit, krijgt bovendien een welkompakket met allerlei nuttige informatie.

Je kan deze bon terugsturen naar: ACV-ENTER, PB 10,
1031 Brussel, of inschrijven via onze website: www.acv-enter.be.

