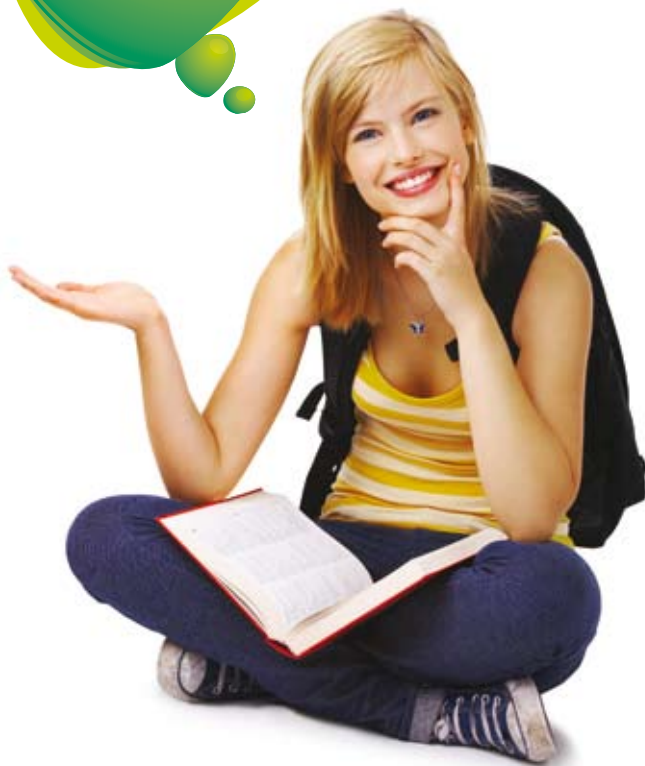


schoolverlater,
werkende
jongere



DE GIDS 2012

voor schoolverlaters en werkende jongeren



EINDREDACTIE

Tom Vrijens
Tom Vrancken

COVER & LAY-OUT

Cis Scherpereel
& Ann Bousson

FOTOGRAFIE

Dries Renglé

REALISATIE

ACV-Jongeren
CM

ACV in je buurt



ACV-Jongeren
Postbus 10, 1031 Brussel
jongeren@acv-csc.be / www.acv-jongeren.be

AALST-OUDENAARDE

Hopmarkt 45 - 9300 Aalst
053 77 92 92 - aalst-oudenaarde@acv-csc.be
www.acv-aalst-oudenaarde.be

ANTWERPEN

Nationalestraat 111 - 2000 Antwerpen
078 15 20 58 - antwerpen@acv-csc.be
www.acv-antwerpen.be

BRUGGE-OOSTENDE-WESTHOEK

Oude Burg 17 - 8000 Brugge - 050 44 41 11
Dr.L. Colensstraat 7, 8400 Oostende - 059 55 25 11
St. Jacobsstraat 34, 8900 Ieper - 059 34 26 11
brugge-oostende-westhoek@acv-csc.be
www.acv-brugge-oostende-westhoek.be

BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE

Pletinckxstraat 19 - 1000 Brussel
02 557 88 88 - brussel@acv-csc.be
www.acv-brussel.be

GENT-EEKLO

Poel 7 - 9000 Gent
09 265 44 50 - gent-eeklo@acv-csc.be
www.acv-gent-eeklo.be

KEMPEN

Korte Begijnenstraat 20 - 2300 Turnhout
078 15 16 16 - kempen@acv-csc.be
www.acvkempen.be

LEUVEN

Martelarenlaan 8 - 3010 Kessel-lo
078 15 15 99 - leuven@acv-csc.be
www.acv-leuven.be

LIMBURG

Mgr. Broekxplein 6 - 3500 Hasselt
011 30 60 00 - limburg@acv-csc.be
www.acv-limburg.be

MECHELEN-RUPEL

Onder den Toren 5 - 2800 Mechelen
015 45 46 47 - mechelen-rupel@acv-csc.be
www.acv-mechelen-rupel.be

MIDDEN-WEST-VLAANDEREN

Henri Horriestraat 31 - 8800 Roeselare
051 26 55 55 - midden-west-vlaanderen@acv-csc.be
www.acv-midden-west-vlaanderen.be

WAAS en DENDER

H. Heymanplein 7 - 9100 St Niklaas
03 765 20 00 - waasendender@acv-csc.be
www.acv-waasendender.be

ZUID-WEST-VLAANDEREN

President Kennedypark 16D - 8500 Kortrijk
056 23 55 11 - kortrijk@acv-csc.be
www.acv-zuid-west-vlaanderen.be

CM in je buurt



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

CM ANTWERPEN

Molenbergstraat 2 - 2000 Antwerpen
03 221 93 39 - antwerpen@cm.be

CM MECHELEN-TURNHOUT

Korte Begijnenstraat 22 - 2300 Turnhout
014 40 31 11
regiomechelenturnhout@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
056 26 63 11 - 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

Martelaarslaan 17 - 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

De redactie werd afgesloten op 10 maart 2012



Don't lose the right track!

Op een dag zet je de stap naar werk, maar je hebt nog een hoop vragen. Hoe zit dat precies met je inschrijving bij de VDAB? Hoe pak je je sollicitatie aan? Welk loon kan je verwachten? Wat staat er allemaal in je contract? Wat als je ziek wordt? Wat kan CM of ACV voor je doen?

Op deze en vele andere vragen geeft 'De Gids voor schoolverlaters en werkende jongeren' een antwoord. Een handig informatieboekje 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 kun je altijd terecht bij ACV en CM. Je vindt de contactadressen hiernaast.

We wensen je in ieder geval veel succes!

Blijf op de hoogte van aanpassingen via
www.acv-jongeren.be en
www.facebook.com/acvjongeren !



Inhoud

1	School's out.....	5
	Inschrijving bij de VDAB	5
	Werk gevonden	6
	Ingeschreven als werkzoekende en studentenarbeid	7
	Onbezoldigde stage of vrijwilligerswerk in het buitenland	7
2	Solliciteren.....	8
	Een leuke job begint bij jezelf	8
	Gevraagd: vacatures	9
	Werkaanbiedingen in het buitenland.....	11
	Solliciteren	12
3	Zonder werk?	15
	Werkzoekend als schoolverlater	15
	Beroepsinschakelingstijd	15
	Beroepsinschakelingstijd en jobstudent	16
	Beroepsinschakelingstijd en vrijwilligerswerk	16
	Inschakelingsuitkering	16
	Beperking in duur van je inschakelingsuitkering	17
	Heb je recht op een inschakelingsuitkering?	17
	Bedrag inschakelingsuitkering	17
	Werkzoekend na een tewerkstelling.....	18
	Als je aan de volgende voorwaarden voldoet heb je recht op een werkloosheidsuitkering	18
	Hoeveel bedraagt een werkloosheidsuitkering?.....	19
	Tijdelijke werkloosheid	20
	Deeltijds werken en recht op uitkeringen	21
	Mag je werken als werkloze?	21
	Kind ten laste van een alleenstaande werkzoekende	22
	ACV-VDAB-RVA... Huh?.....	22
4	Werkgelegenheids- en opleidingsmaatregelen.....	25
	Activaplan.....	25
	De individuele beroepsopleiding (IBO)	26
5	Yes, ik heb werk	27
	De arbeidsovereenkomst.....	27
	Het arbeidsreglement.....	30

	Aan de slag als grensarbeider in een buurland	31
	Als het kriebelt, moet je sporten!.....	31
6	Loon	32
	Hoeveel moet ik verdienen?	32
	Hoe gebeurt de berekening van mijn loon?.....	33
	Belangrijke documenten	34
	Pensioenbijdragen voor je studiejaren	35
7	ACV, bij jou op de werkvloer	36
8	Ziek.....	38
	Aansluiten bij een ziekenfonds	38
	Wat moet je doen bij ziekte?	38
	Gewaarborgd loon.....	39
	Moederschapsrust	40
	Vaderschapsverlof	41
	Adoptieverlof	41
9	Zin in vakantie.....	42
	Jaarlijkse vakantie	42
	Jeugdvakantie, de vakantieregeling voor schoolverlaters.....	42
	Betaalde feestdagen	44
	Klein verlet	45
	Verlof wegens dwingende redenen	46
	Ouderschapsverlof.....	47
10	Ontslag	48
	Hoe verloopt een opzegging?	48
	Opzegging voor arbeiders.....	48
	Opzegging voor bedienden	50
11	Opnieuw gaan leren.....	51
	Betaald educatief verlof.....	51
	Sociale promotie	53
	Opleidingscheques voor werknemers.....	53
12	CM, de juiste keuze.....	56
	Aansluiten bij een ziekenfonds, een must.....	56
	Lig niet wakker van je ziekenfonds.....	56
	CM, hét ziekenfonds waar je beter van wordt	57
	CM, hét ziekenfonds voor warme mensen	59
	Aansluiten bij CM	59
	Gids memo	60

DE GIDS



School's out



Binnenkort de laatste keer de schoolbel? Klaar om de wereld te veroveren? Als schoolverlater heb je enkele to do's om je eerste stappen te zetten naar werk.

Inschrijving bij de VDAB

Als schoolverlater is een tijdige inschrijving bij de VDAB (Vlaamse Dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding) belangrijk (of ACTIRIS in Brussel). Een snelle inschrijving als werkzoekende heeft tal van voordelen. Want hoe sneller je officieel bent ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB, hoe sneller je:

- Een beroep kan doen op de VDAB-diensten. De VDAB kan samen met jou op zoek gaan naar een job als je niet goed weet welke job je precies wil of waar je goed in bent. En je individueel begeleiden in je zoektocht. Als je jonger bent dan 25 jaar zal de VDAB je uitnodigen voor een gesprek. Dagelijks sms'jes of e-mails met gepaste jobaanbiedingen.
- Aanspraak kan maken op bepaalde werkgelegenheidsmaatregelen (zie pag 25).
- Na je beroepsinschakelingsstijd recht opent op een inschakelingsuitkering (zie pag 26).
- In orde bent met je werkloosheid (zie pag 15), ziekteverzekering (zie pag 55), kinderbijslag,...
- Als je naar een sollicitatie gaat met de trein "kost een treinticket 1 euro heen" en "meer info en voorwaarden":  www.vdab.be/mobiliteit.

Wanneer schrijf ik me in bij de VDAB?

Afgestudeerd in juni of juli 2012:

- Schrijf je je in vóór 10 augustus, dan begint je beroepsinschakelingsstijd te lopen vanaf 1 augustus.
- Schrijf je je pas in vanaf 10 augustus? Dan begint hij op de dag dat je je inschrijft.

Je hebt je studies tijdens het schooljaar stopgezet (= vóór 16 juni) of je studeert pas in september af (of later):

- Je beroepsinschakelingsstijd begint te lopen op de dag dat je je inschrijft bij VDAB. Schrijf je dus zo snel mogelijk in als 'werkzoekende/nog in beroepsinschakelingsstijd'.



Waar kan ik me inschrijven?

- Je kan je inschrijven online via de VDAB website: www.vdab.be (Tip: print je inschrijvingsbewijs af)
- Telefonisch bij VDAB: 0800 30 700
- In het plaatselijke VDAB-kantoor of lokale werkwinkel waar je woont.

Wat heb je nodig?

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

Werk gevonden?

Laat de VDAB altijd weten wanneer je aan het werk bent. VDAB zal je automatisch uitschrijven als je aan het werk bent.

- Heb je een vast contract? Dan word je bij de start van je contract uitgeschreven.
- Heb je een interimcontract? Dan word je na 28 dagen uitgeschreven. Werk je minder dan 28 dagen, dan blijf je gewoon ingeschreven.

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

Nuttige links: www.vdab.be en www.rva.be



Ingeschreven als werkzoekende en studentenarbeid

Je studeert af of stopt met studeren eind juni 2012

- Werk je als student met verlaagde sociale zekerheidsbijdrage (2,71%): Je teller van 50 dagen kan je blijven inzetten tot op het einde van de laatste zomervakantie. Dit is voor afgestudeerden secundair en hoger onderwijs tot 30 september.
- Kinderbijslag: Je behoudt je kinderbijslag tijdens de laatste zomervakantie als je niet meer dan 240 uren werkt.
 - Voor studenten secundair onderwijs loopt de vakantie tot 1 september
 - Voor studenten hoger onderwijs loopt de vakantie tot 1 oktober

Je stopt in het midden van het schooljaar met je studies

- Je schrijft je zo snel mogelijk in bij de VDAB.
- Je kan tijdens je beroepsinschakelingstijd (zie pag 15) niet werken aan verlaagde sociale zekerheidsbijdrage (2,71%).
- Kinderbijslag: Breng je kinderbijslagfonds op de hoogte om tijdens je beroepsinschakelingstijd je kinderbijslag te behouden. Je mag niet meer verdienen dan 509,87 euro per maand.



Onbezoldigde stage of vrijwilligerswerk in het buitenland

Is het mogelijk om als ingeschreven werkzoekende naar het buitenland te gaan voor een onbezoldigde stage of vrijwilligerswerk?

- Ja, als dat maximaal 4 weken duurt (dan wordt het door de RVA beschouwd als een vakantieperiode).
- Langer dan 4 weken? In dit geval moet je een goedkeuring vragen bij de RVA door een gelijkstelling met de beroepsinschakelingstijd te vragen (via formulier C94C).

Dit kan enkel als het om een omkaderende stage gaat die leidt tot de verhoging van je tewerkstellingskansen. De goedkeuring is niet gegarandeerd. Louter vrijwilligerswerk maakt geen kans om goedgekeurd te worden.

Eerste hulp bij werken in het buitenland? Check www.acv-jongeren.be

Nuttige links:

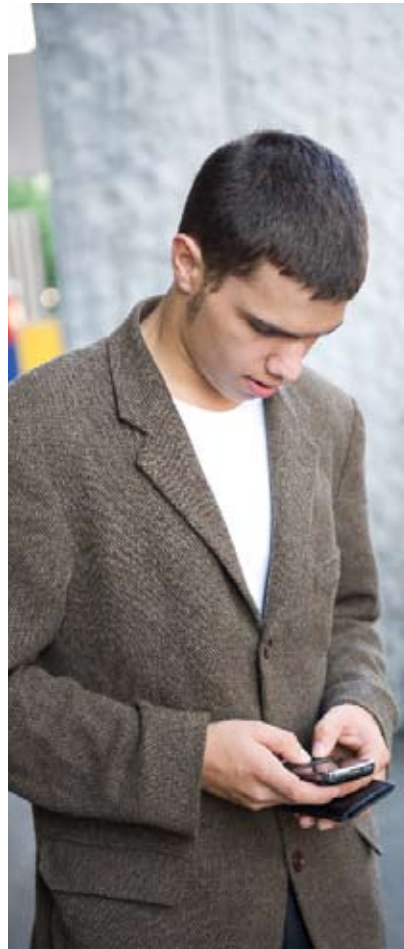
- Kamiel, De 'paperassen'gids voor jongeren met buitenlandse plannen op www.kamiel.info



**Ingeschreven bij de VDAB? Check! Tijd om werk te zoeken.
Een geschikte job vinden is echter niet eenvoudig. Zelden komt iemand
je de ideale job op een schoteltje aanbieden. Wie niet zoekt, niet vindt.**

Een leuke job begint bij jezelf

- Ga na welke troeven je kunt uitspelen in je zoektocht naar werk. Je sterke punten zijn een belangrijk middel om de werkgever te overtuigen.
Wie ben je, wat is je karakter en wat zijn elementen die in je voordeel kunnen spelen (fysisch, intellect), wat vinden anderen van jou?
- Zorg in de eerste plaats dat je weet wat je wil. Welke jobs zou je graag doen?
Buiten-, bureau- of fabriekswerk, in groep of zelfstandig, omgaan met mensen,...
- De opleiding en de ervaring die je hebt opgedaan geven een duidelijke richting aan voor het zoeken naar werk. Ook je vakantiejobs zijn ervaring!
Interessante vakken, bijkomende opleidingen, wat is je plezierigste werkervaring geweest,...
- Nog meer troeven! Werp een blik op je vrije tijd! Bij elke activiteit leer je vaardigheden. Lid van een jeugdbeweging (sociale vaardigheden), je hebt al heel wat afgereisd (talenkennis), voetbalclub (teamspeler), helpen in het jeugdhuis (organiseren),...



Hulp bij solliciteren? Neem eens een kijkje op www.acv-bijblijven.be en download de brochure 'Mik op een Job!'. Dit is dé leidraad voor iedereen op zoek naar een job.

Gevraagd: vacatures

Je hebt voor jezelf uitgemaakt wie je bent en wat je wil. Je bent klaar voor de arbeidsmarkt, 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 voormalige dienst BGDA) is de dienst bij uitstek om werkaanbiedingen 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 ook de dienst waar je na je studies inschrijft als werkzoekende. Je ontvangt dan per telefoon, sms of brief automatisch vacatures die passen bij jouw mogelijkheden. Als je van de VDAB een persoonlijke uitnodiging krijgt om langs te komen met betrekking tot een job, een opleiding, een begeleiding ... dan ben je verplicht om daarop in te gaan.

De lokale werkwinkel

De lokale werkwinkel (LWW) 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 consulent van de lokale werkwinkel je van dichterbij begeleidt in je zoektocht naar werk. Je moet daar zelf om vragen. Een kleine moeite die je een grote voorsprong zal geven.

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 publieke plaatsen, bijvoorbeeld in de bibliotheek, de lokale werkwinkel of het gemeentehuis. Op die eenvoudig te bedienen computer, waarop je je zonder toestemming te vragen naar hartelust mag uitleven, kun 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 samen met jou uitkijken hoe groter je kans op succes! Je kunt natuurlijk ook rechtstreeks vragen of ze op de hoogte zijn van vacante jobs, uitbreiding van bedrijven. Laat hen eventueel een sollicitatieformulier meebrengen.

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 heel wat 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.

Nuttige links:  www.vacature.com, www.stepstone.be, www.jobat.be, www.jobscareer.be,...

Personeelsadvertenties

De vacaturebijlagen van de kranten staan boordevol met aanbiedingen, zeker aan de week- en weekendeditie heb je een dikke kluif. Vergeet ook de gespecialiseerde tijdschriften niet, de streekkranten, week- en reclamebladen. Hou er wel rekening mee dat alle vacatures in de krant acuut zijn: ze moeten zo vlug mogelijk ingevuld geraken. 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) en advertenties zonder veel uitleg waarin fortuinen worden beloofd. Advertenties waarin gevraagd wordt om vooraf geld te storten, mijd je altijd als de pest.



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 kunt er op een ongedwongen manier praten met de personeelschefs. Zo'n jobinfobeurs stelt je in staat om op een korte tijd vele nieuwe organisaties te leren kennen, contacten te leggen en informatie te verzamelen. Neem 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

De overheid biedt een ruime waaier aan boeiende beroepen aan. Voor elk wat wils.

De Federale overheid

Hiervoor kan je terecht bij Selor. Selor is het selectiebureau van zowel de federale als de Vlaamse overheid (zie verder hieronder). Selor organiseert regelmatig examens die toegang geven tot een betrekking bij de overheid. Dit kan gaan over statutaire betrekkingen (ambtenaren zijn vastbenoemd en vallen onder het statuut) of contractuele functies (hebben een arbeidsovereenkomst). 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. Info en inschrijven via SELOR: www.selor.be  of Bischoffsheimlaan 15, 1000 Brussel. Tel: 0800-505.54.

Wil je je voorbereiden op een examen? Als ACV lid bereiden we je voor.

De Vlaamse overheid

De statutaire functies (ambtenaren) verlopen doorgaans via Selor. De contractuele functies verlopen via Jobpunt Vlaanderen  (www.jobpunt.be, Technologielaan 11, 3001 Heverlee. Tel: 016-38.10.10)

De lokale en regionale besturen

De steden, gemeenten, intercommunales, OCMW's en ziekenhuizen hebben elk hun eigen aanwervingsbeleid. Bezoek eens de website van je stad, gemeente, intercommunale, OCMW of ziekenhuis. Daar staat meestal een link naar lopende vacatures.

Politie en defensie

Als je een uitdaging zoekt bij de politie kan je terecht op www.jobpol.be, de website van de rekrutering en selectie bij de politie.



Voor een job bij defensie kan je terecht op de website www.mil.be of in de informatiecentra in de verschillende provincies. Via het telefoonnummer 0800-33348 kom je steeds terecht bij het informatiecentrum in jouw buurt.

Vervoer

De Lijn is voortdurend op zoek naar chauffeurs, maar ook technische en administratieve jobs komen in aanmerking. Meer info op www.werkenbijdelijn.be. Bouw mee aan de trein van morgen: jobs.b-rail.be 

Interimkantoren

Interimkantoren brengen de vraag naar en het aanbod van werk samen. Het is een ideale plaats om spontaan te solliciteren.

Een overzicht van interimkantoren vind je op www.federgon.be. Als je bij een uitzendkantoor bent ingeschreven, laat dan regelmatig van je horen of spring gewoon eens binnen. Zo geraak je sneller aan werk. Interim kan de springplank zijn naar een job!

Voor je rechten en plichten als uitzendkracht kan je terecht bij het ACV-dienstencentrum (<http://adressen.acv-online.be>).

In het ACV-dienstencentrum vind je ook interessante folders over uitzendarbeid.

Of surf naar www.acv-interim.be.

Werkaanbiedingen in het buitenland

Op zoek naar een buitenlandse uitdaging? Voor een job in Europa, kan je terecht bij:

-  EURES brengt alle Europese vacatures samen. Surf eens langs <http://www.ec.europa.eu/eures>
-  EPOS Vlaanderen, Hendrik Consciencegebouw 7C, Koning Albert II-laan 15, 1210 Brussel, 02/553.98.67, info@epos-vlaanderen.be, www.epos-vlaanderen.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.

Eerste hulp bij werkervaring opdoen in het buitenland? Check www.acv-jongeren.be.

Solliciteren

Curriculum vitae (CV)

Curriculum vitae is Latijn en betekent: 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 de sollicitant.

In je CV geef je op een duidelijke manier een overzicht van je studies, werkervaring en andere facetten die van belang kunnen zijn:

- **Personalia:** naam en voornaam, adres, postcode en woonplaats, telefoonnummer, GSM-nummer, e-mail-adres, 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,....

Je kunt je cv aanpassen in functie van de job waarvoor je solliciteert:

- **Talenkennis:** vermeld je moedertaal, voor de overige talen kan je onderscheid maken (actieve of passieve kennis, noties of vlot, spreken, begrijpen en schrijven)
- **Technische vaardigheden:** bvb. softwarepakketten of tekstverwerkingssystemen (Word, works,...). Je kunt hier, net als bij je talenkennis onderscheid maken tussen basiskennis, doorgedreven kennis,...
- **Organisatorische vaardigheden:** plannen, werkverdeling opmaken, project afhandelen binnen het voorziene tijdsbestek, coördineren,...
- **Leidinggevende vaardigheden:** eventueel in verenigingsleven en/of vrijwilligerswerk
- **Communicatieve vaardigheden:** doorgeven van opdrachten, rapporteren, praten,...
- **Referenties:** sommige werkgevers waarderen dat meer dan anderen. Vergeet in elk geval niet om de naam, de functie, het bedrijf, het adres en het telefoonnummer op te geven. Breng je referenties er altijd van op de hoogte dat je hen in je cv vermeld hebt!

De sollicitatiebrief

Een goede sollicitatiebrief maakt indruk en verhoogt je kansen.

Je sollicitatiebrief dient om je CV in te leiden en toe te lichten. Je schrijft bijvoorbeeld waarom je je cv precies naar dat bedrijf stuurt en probeert de interesse van de lezer te wekken. Maak dus voor elke sollicitatie een unieke brief. Laat je sollicitatiebrief en cv altijd nalezen door familie en/of vrienden.

De structuur 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 (bijvoorbeeld een curriculum vitae, een afschrift van een diploma, een bewijs van goede zeden,...).

Sollicitatiegesprek en testen

Het is zover! Je inspanningen worden beloond en de werkgever nodigt je uit voor een sollicitatiegesprek of interview. Het betekent dat je een geschikte kandidaat bent. Je bent echter niet de enige.

Enkele tips bij het sollicitatiegesprek:

- Goed begonnen is half gewonnen! Zorg dat je goed voorbereid en geïnformeerd aan het gesprek begint. Als je vooraf informatie over het bedrijf verzameld hebt, kun je in het gesprek laten horen dat je van wanten weet. Het bewijst dat je gemotiveerd bent en het bedrijf naar waarde schat.
- Zorg dat je voor jezelf weet wat je wil. Zo maak je een zelfzekere indruk.
- Te laat komen maakt een slechte indruk. Vertrek dus op tijd. Kom liever een kwartier te vroeg, dat geeft je tijd om wat op adem te komen.

Tips and tricks

- Bewaar altijd een **kopie** van je sollicitatiebrief, samen met de advertentie, en de antwoorden erop. Ze zijn een bewijs om aan te tonen dat je actief naar werk zoekt.
- Leg een **persoonlijke agenda** aan. Daarin 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 die goed.
- Informeer bij het ACV-dienstencentrum of je niet in aanmerking komt voor RSZ-verminderingen, zoals de activa-werkkaart.
- Als **sollicitant** heb je bepaalde **rechten ten aanzien van de werkgever**. Die rechten zijn vervat in CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) nr. 38. De inhoud kun je steeds opvragen bij je ACV-dienstencentrum. Ook ten opzichte van de wervings- en selectiebureaus en de uitzendkantoren 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!

Hulp bij solliciteren? Ga eens langs op  www.acv-bijblijven.be en download de brochure 'Mik op een Job!'. Dit is dé leidraad voor iedereen op zoek naar een job.

Spontaan solliciteren

Zo 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 zie hierna.



Loopbaanadvies?
Gratis voor acv leden
www.jeloopbaan.be

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

Aan Peeters nv

t.a.v. de personeelsverantwoordelijke
Sint-Annastraat 156
9100 Sint-Niklaas

Gent, 10 juli 2012

Geachte

Ik ben pas afgestudeerd in de richting Mechanica – Elektriciteit en wil graag zo snel mogelijk aan de slag. Kunnen starten in een groot, goed aangeschreven bedrijf in eigen streek is uiteraard een buitenkans. Uw vacature voor magazijnier trok dan ook meteen mijn aandacht. Peeters nv staat in onze regio namelijk bekend als een dynamisch jong bedrijf waar het goed werken is.

Hoewel ik pas van de schoolbanken kom, kan ik toch al heel wat relevante ervaring als magazijnier voorleggen. De voorbije twee jaar deed ik tijdens mijn zomervakanties magazijnierswerk bij de firma Van Wonterghem in. Naarmate ze mij daar beter leerde kennen kreeg ik al vlug belangrijkere taken in het magazijn toebedeeld. Vooral de afwisseling en het zelfstandig mogen werken spraken mij aan. Een groot deel van mijn vrije tijd breng ik door achter de computer. Ik was dan ook blij om daar bij de inventarisatie mijn voordeel mee te kunnen doen op de werkvloer.

Ik kijk er naar uit om u in een persoonlijk gesprek verder te kunnen overtuigen van mijn motivatie.

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
Burgelijke staat: ongehuwd
Belg, geboren op 24 juli 1986 in Gent

Ervaring

Vakantiejobs: augustus 2009 en juli 2010 magazijnier bij Van Wonterghem nv Berlare

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

Andere troeven

- vlotte kennis met MS-Word en MS-Excel;
- goede beheersing van het Frans;
- overwerk is geen probleem;
- eigen wagen en rijbewijs B.

Studies en opleiding

2004 – 2010: TSO Mechanica Elektriciteit – Technisch instituut Sint-Honoré, Gent

Hobby's

Computeren, actief lid in jeugdbeweging en voetbal.

Referenties

De heer De Brabander, directeur Technisch Instituut Sint-Honoré. Telefoon: 09 123 45 67

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 stuit je op onbegrip in je omgeving. Bovendien word je geconfronteerd met een bijzonder ingewikkelde reglementering waarin bepaalde strenge regels gelden.

We zetten de belangrijkste regels voor werklozen op een rijtje.

Voor meer inlichtingen kan je steeds terecht bij het ACV Jongeren:

 jongeren@acv-csc.be

Werkzoekend als schoolverlater

Beroepsinschakelingstijd

Na je inschrijving als werkzoekende, begint je beroepsinschakelingstijd te lopen. Dit houdt in dat je vanaf dit ogenblik beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt. Vanaf de datum van je inschrijving kan de VDAB je uitnodigen sturen waarop je verplicht moet ingaan.

Je beroepsinschakelingstijd duurt 310 dagen (12 maanden).

Deze beroepsinschakelingstijd van 310 dagen is van toepassing vanaf 1 januari 2012, ook voor de schoolverlaters die zich in een lopende beroepsinschakelingstijd (de vroegere wachtstijd) bevinden. Als je afgestudeerd bent in juni of juli 2011 en ingeschreven als werkzoekende vóór 10 augustus 2011 dan zal je ten vroegste vanaf 27 juli 2012 recht hebben op een inschakelingsuitkering. Bereken je beroepsinschakelingstijd op www.rva.be.

Als je afstudeert in juni of juli 2012 en ingeschreven als werkzoekende voor 10 augustus 2011 dan zal je ten vroegste vanaf 27 juli 2013 recht hebben op een inschakelingsuitkering.

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



Beroepsinschakelingstijd en jobstudent

De beroepsinschakelingstijd wordt niet verlengd noch verkort door studentenarbeid.

Om tijdens je beroepsinschakelingstijd kinderbijslag te ontvangen, moet je je onmiddellijk na het einde van je studies inschrijven bij de VDAB. Anders zou je een maand kinderbijslag kunnen mislopen.

In je ACV-dienstencentrum kunnen ze je zeker helpen bij de individuele berekening van je beroepsinschakelingstijd (adressen en openingsuren  <http://adressen.acv-online.be>).

Beroepsinschakelingstijd en vrijwilligerswerk

In je beroepsinschakelingstijd mag je vrijwilligerswerk verrichten, op voorwaarde dat hij beschikbaar blijft voor de arbeidsmarkt. Dit vrijwilligerswerk moet niet aangegeven worden bij de RVA.



Inschakelingsuitkering

Om een inschakelingsuitkering te bekomen, moet je een aantal zaken doen en aan een aantal voorwaarden voldoen:

- **Ingeschreven** bij de VDAB/ACTIRIS als werkzoekende.
- Je beroepsinschakelingstijd doorlopen (minimum 310 dagen).
- Je kan drie opeenvolgende positieve evaluaties tijdens je beroepsinschakelingstijd voorleggen (zie pag rva 23).
- Je studies: de belangrijkste voorwaarden
 - Je volgt een richting uit het Algemeen Secundair Onderwijs:
Je doet het 6de jaar volledig uit, je volgt lessen en legt examens af, maar slagen is geen noodzakelijke voorwaarde.
 - Je volgt een richting uit het Beroeps of Technisch of Kunst-Secundair Onderwijs:
Je hebt de eerste 3 jaren beëindigd. Je doet je 3de jaar volledig uit, je volgt lessen en je legt examens af, maar slagen is geen noodzakelijke voorwaarde;
 - Je volgt een opleiding via het systeem industrieel- of middenstandsléerlingwezen:
Je hebt de opleiding voleindigd. 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 beroepsinschakelingstijd 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 beroepsinschakelingstijd betaalt. Het ACV, als grootste vakbond, staat bekend voor zijn goede dienstverlening. In je buurt vind je zeker een ACV-dienstencentrum waar je terecht kunt  <http://adressen.acv-online.be>.

Beperking in duur van je inschakelingsuitkering

Ben je samenwonende met een inschakelingsuitkering dan heb je 3 jaar (36 maanden) recht op deze uitkering.

Ben je 'bevoorrechte' samenwonende, alleenstaande of gezinshoofd dan heb je vanaf je 30e verjaardag nog maximaal 3 jaar recht op een inschakelingsuitkering.

- 'bevoorrechte' samenwonende is een werkzoekende die samenwoont met echtgenoot of echtgenote of partner die enkel beschikt over een vervangingsinkomen (bijvoorbeeld: werkloosheidsuitkeringen, rustpensioen, ziekte-uitkering,...).

De periode van 3 jaar kan worden verlengd met 6 maanden als je de afgelopen twee jaar 156 dagen (6 maanden)voltijds werkt. Het gaat om werkdagen of gelijkgestelde dagen (bijvoorbeeld dagen gedekt door een gewaarborgd loon in geval van ziekte, maar geen dagen waarvoor er een ziekte-invaliditeitsuitkering of een uitkering als volledig werkloze werd uitbetaald).

Heb je recht op een inschakelingsuitkering?

- Vergeet dan niet steeds je blauwe controlekaart (C3A) bij je te hebben en juist in te vullen. Op pg. 19 kan je terugvinden hoe je deze kaart correct invult.
- Als een van je ouders een werkloosheidsuitkering als gezinshoofd ontvangt, en jij een studentenjob doet, uitzendwerk verricht of een inschakelingsuitkering ontvangt, dan moet de betrokken ouder dat onmiddellijk melden aan het ACV. Het eerste jaar heeft dat meestal geen invloed op de uitkering, maar aangifte is wel verplicht.

Bedrag inschakelingsuitkering

De hoogte van de inschakelingsuitkering is afhankelijk van je leeftijd en je gezinstoestand. Het gemiddelde maandbedrag (op 1 februari 2012) bedraagt:

			Dag	Maand
Gezinshoofd			40,88 euro	1.062,88 euro
Alleenstaand		< 18 jaar	11,62 euro	302,12 euro
		18-20 jaar	18,25 euro	474,50 euro
		>= 21 jaar	30,23 euro	785,98 euro
Samenwonend	Bevoorrecht	< 18 jaar	10,44 euro	271,44 euro
		>= 18 jaar	16,77 euro	436,02 euro
		« gewone » - niet-bevoorrechte		
		< 18 jaar	9,86 euro	256,36 euro
		>= 18 jaar	15,73 euro	408,98 euro

Werkzoekend na een tewerkstelling

Als je aan de volgende voorwaarde voldoet heb je recht op een werkloosheidsuitkering:

● Je moet bij de VDAB ingeschreven zijn als werkzoekende

Gewerkt en ontslagen? Dan moet je zo snel mogelijk, opnieuw inschrijven bij de VDAB als werkzoekende. Je ontvangt dan een inschrijvingsstempel 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 moet je van je werkgever eveneens een formulier (C4-werkloosheidsbewijs) ontvangen (C4 onderwijs voor het onderwijs). Hiermee ga je naar het ACV-diensten-centrum waar je werkloosheidsdossier wordt opgemaakt om je recht op inschakelings- of werkloosheidsuitkeringen te openen  (<http://adressen.acv-online.be>).

● Je moet een bepaalde tijd gewerkt hebben

Wie recht wil hebben op een werkloosheidsuitkering moet afhankelijk van je leeftijd een **minimaal aantal arbeidsdagen gepresteerd hebben liggen in een bepaalde periode die**

de werkloosheid voorafgaat (= referteperiode).

In sommige gevallen kan die referteperiode verlengd worden. Heb je onvoldoende aantal arbeidsdagen? Dan kun je steeds een aanvraag doen als schoolverlater. Je moet dan wel een beroepsinschakelingstijd doorlopen (zie pag. 15).

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

● 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 niet jouw schuld zijn dat je ontslagen werd.

Je kunt bijvoorbeeld schuldig zijn aan je ontslag als:

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

Als je schuld hebt aan je werkloosheid, kun je het recht op werkloosheidsuitkeringen verliezen (volledig of tijdelijk).

● Je mag geen loon 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) correct invullen en op het einde van de maand ondertekend aan het ACV bezorgen.

Hoe vul je een blauwe controlekaart correct in?

- Voor de dagen dat je werkloos bent en recht hebt op een werkloosheidsuitkering, vul je niets in, in de dagvakjes van het maandrooster.
- Was je één of meerdere dagen van de maand niet werkloos, dan moet je vooraf je juiste situatie tijdens die dag(en) aanduiden (zie hieronder). 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 de RVA een akkoord om dat 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? Gehele vakje zwart maken.
- Bijberoep op weekdays tussen 7u en 18 u? Gehele vakje zwart maken.
- Bijberoep op weekdays voor of na die uren? Vakje niet zwart maken.

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. Je ontving bijvoorbeeld nog loon voor een feestdag, je verbleef in het buitenland,...].

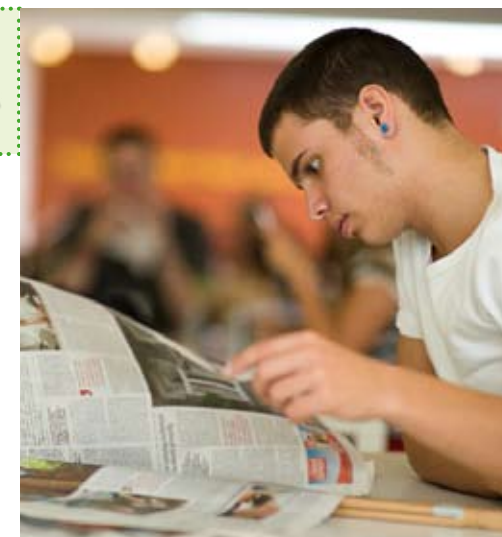
INT als je werkt als interimkracht

Hoeveel bedraagt een werkloosheidsuitkering?

Let op! Vanaf 1 januari 2013 zijn er aanpassingen voor meer info check: www.acv-jongeren.be of www.facebook.com/acvjongeren 

Ben je werkzoekend en heb je voldoende dagen gewerkt? Dan kun je een werkloosheidsuitkering krijgen. Het bedrag van je werkloosheidsuitkering wordt berekend op het brutoloon dat je in de laatste 6 maanden gedurende ten minste 4 weken hebt ontvangen (geplafonneerd tot 2370,76 euro/maand – bedrag op 1 februari 2012).

Je uitkering wordt ook bepaald door je gezinstoestand en je werkloosheidsperiode:



	1ste periode		2de periode	3de periode ⁽¹⁾
Gezinstoestand	maand 1 t.e.m. 6	maand 7 t.e.m. 12	3 maanden Verlenging 2de periode met 3 maanden per gewerkt jaar	
Samenwonend	60 % max. 1422,46 euro min. 686,92 euro	60 % max. 1325,74 euro min. 686,92 euro	40 % max. 826,02 euro min. 686,92 euro	Forfait 483,86 euro 635,18 euro
Alleenstaande	60 % max. 1422,46 euro min. 916,24 euro	60 % max. 1325,74 euro min. 916,24 euro	53,8 % max. 1110,98 euro min. 916,24 euro	53,8 %
Gezinshoofd	60 % max. 1422,46 euro min. 1090,70 euro	60 % max. 1325,74 euro min. 1080,70 euro	60 % max. 1238,90 euro min. 1090,70 euro	60 %

(1) 3de periode alleen van toepassing voor samenwonende en alleenstaande

(2) verhoogde forfait indien de uitkering van de partner max. 826,02 euro per maand bedraagt.

De bedragen worden geïndexeerd en dateren van 01/03/2012.

Ga je trouwen? Verhuis je? Wijzigingen in je gezinssituatie en adreswijzigingen moet je steeds onmiddellijk melden bij het ACV. In het geval van adreswijziging moet je ook onmiddellijk de VDAB verwittigen. Vergeet je dit? Dan riskeer je om een gedeelte van je uitkeringen te moeten terugbetalen en dreig je bovendien een sanctie te krijgen.

Tijdelijke werkloosheid

Je bent tijdelijk werkloos als je arbeidscontract geheel of gedeeltelijk tijdelijk is geschorst.

Je kan tijdelijk werkloos zijn wegens:

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

Voor elk van die gevallen van tijdelijke werkloosheid gelden specifieke procedures.

Sommige vormen van tijdelijke werkloosheid zijn enkel mogelijk voor arbeiders, andere zijn zowel mogelijk voor arbeiders als voor bedienden.

Een schoolverlater kan onmiddellijk aanspraak maken op een uitkering tijdelijk werkloosheid. Die uitkering bedraagt dan 60 % (samenwonende) of 65 % (gezinshoofd, alleenstaande) van je gemiddelde dagloon. Alvast tot eind 2010 werden die percentages opgetrokken tot respectievelijk 70 en 75 %. In sommige sectoren worden bij tijdelijke werkloosheid nog aanvullende bedragen toegekend.

Opgelet: Wordt je arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst n.a.v. de sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie dan dien je eerst je eventuele recht op jeugdvakantie (pag42) uit te putten!

Meer informatie over tijdelijke werkloosheid vind je in het ACV-dienstencentrum (adressen en openingsuren op  <http://adressen.acv-online.be>).

Deeltijds werken en recht op uitkeringen

Ben je werkzoekend en wil je deeltijds aan de slag gaan? Als werkloze kun je, mits een aantal voorwaarden, het statuut "deeltijdse werknemer met behoud van rechten" bekomen. Je behoudt dan je voltijdse rechten werkloosheid terwijl je toch deeltijds werkt.

Dien daarvoor binnen 2 maanden na je tewerkstelling in een deeltijdse job een aanvraag in bij het ACV en je laat je inschrijven bij de VDAB.

Je kunt ook 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. Je krijgt er de nodige inlichtingen en het infoblad 'deeltijds werken en werkloosheid'.



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 bijbouwen) is niet toegelaten. Bovendien mogen de activiteiten voor jezelf niet verricht worden om winst te maken en mag dat het zoeken naar een job niet in het gedrang brengen.

Als werkzoekende kun je enkel onder **strikte voorwaarden** 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  (<http://adressen.acv-online.be>).

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

De straffen voor "zwart werk" zijn heel zwaar. Je hebt er als werkloze alle belang bij om je vooraf bij het ACV uitgebreid te informeren over je rechten en plichten vooraleer je met een of andere activiteit begint.

Kind ten laste van een alleenstaande werkzoekende

Het beroepsinkomen van een inwonend kind wordt ongeacht het bedrag niet als inkomen beschouwd en dat gedurende de eerste 12 maanden vanaf het begin van tewerkstelling met beroepsinkomen (na de studies).

Eenmaal die termijn begint te lopen wordt die niet meer stopgezet tijdens periodes van werkloosheid. Nadien verliest de ouder het statuut van gezinshoofd voor de werkloosheidsuitkering als het beroepsinkomen van het kind ten laste hoger is dan 394,25 euro.

ACV – VDAB – RVA... Huh?

VDAB zoekt een job

Ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB doorloop je verschillende stappen van een **begeleidingstraject**. In eerste instantie bezorgt de VDAB je automatisch vacatures die passen bij jouw profiel. Na een bepaalde periode word je ook uitgenodigd 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, ...

In het **inschakelingsparcours voor werkzoekenden** sluit de VDAB met jou een inschakelingsovereenkomst af. De bedoeling is om je kansen op de arbeidsmarkt te verhogen. Een inschakelingsovereenkomst is niet vrijblijvend. Ze kan eruit bestaan dat je gericht gaat solliciteren, een sollicitatietraining, een beroepsopleiding volgt enz. Als werkzoekende kun je zo'n inschakelingsparcours niet weigeren. Maandelijks volgt er een evaluatie. Ingeval van een negatieve beoordeling kan ze een tijdelijke uitsluiting uit de werkloosheid tot gevolg hebben.

Als je **jonger bent dan 25 jaar** word je al snel opgeroepen door de VDAB voor een inschakelingsparcours. Voor andere werkzoekenden kan die oproep wat later gebeuren.

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

Voor **personen met een handicap of uit het BuSO** bestaat er bijvoorbeeld "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, 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. De werkbank brengt jaarlijks een schoolverlatersgids uit speciaal voor jongeren uit het BuSO. Je vindt "De Werkbank" in elke provincie.

Voor meer informatie kun je terecht op www.werkbank.be of bij De Werkbank – Oudstrijderslaan 1 – 9000 Gent (tel. 09 227 34 31) – dewerkbank@kvlg.be



RVA controleert je dop

Wie een werkloosheidsuitkering krijgt, heeft ook verplichtingen. Je mag een aanbod van passend werk of een opleiding bijvoorbeeld niet weigeren. Je moet ook meewerken aan initiatieven die de VDAB neemt om je aan de slag te helpen en zelf werk zoeken door te antwoorden op aanbiedingen, door spontaan te solliciteren, door je in te schrijven bij uitzendkantoren... Dat alles wordt regelmatig gecontroleerd door de RVA, kortweg **de activering**.

Op welke vacatures moet je ingaan?

Je bent verplicht om in te gaan op passende vacatures.

- Na drie maanden als werkzoekende (jonger dan 30 jaar of minder dan 5 jaar beroepsverleden) zal je ook moeten ingaan op vacatures die niet in het verlengde van je studies liggen.
- Dit zijn ook een tewerkstelling op 60km van je woonplaats ongeacht de reistijd of een tewerkstelling met een reistijd tot 4 uur.

RVA controle

De RVA zal je oproepen voor een gesprek als werkzoekende. Tijdens dat gesprek wordt nagegaan welke stappen je de komende maanden het best onderneemt om alsnog snel aan het werk te raken. Op basis daarvan wordt er een inschakelingsparcours opgesteld.

Ben je jonger dan 25 jaar, dan zal de RVA je na 15 maanden werkloosheid oproepen om te evalueren of je je voldoende hebt ingespannen om je te houden aan het contract. Bij een negatieve evaluatie wordt via de VDAB een nieuw, maar intensiever contract voor de komende 4 maanden opgemaakt. Bij een 2de negatieve evaluatie verlies je het recht op een uitkering.

Bewijs dat je zoekt!

Hou alle bewijzen zorgvuldig bij:

- Kopieën van 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 uitzendkantoren en arbeidsovereenkomsten van korte duur (minimaal 4 weken). Tewerkstellingen vanaf 4 weken zijn meestal bij de RVA gekend.
- Een sollicitatiedagboek met vermelding van de aanmeldingen bij de VDAB (ACTIRIS) en/of lokale werkwinkel, bezoek aan uitzendkantoren/werkgevers, korte notitie van telefonisch contact met werkgever (bij voorkeur met verwijzing naar een uitgeknippte personeelsadvertentie),
- Aanwezigheidsattesten op vormings- of informatiesessies (VDAB, Vokans, maar ook bijvoorbeeld ACV-werkzoekendenwerking).

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 je regio. De bijblijfconsulent helpt je de weg te vinden naar een aanbod dat past bij jouw vraag! Je kan hen contacteren via www.acv-bijblijven.be.



Het ACV komt voor je op

In nagenoeg ieder bedrijf en in elke gemeente heeft het ACV (Algemeen Christelijk Vakverbond) zijn "mannetje of vrouwtje". Samen met al die 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 privé sector, of je nu jong of oud bent, man of vrouw, ... het loont echt om samen te werken, om solidair te zijn.

Overall aanwezig

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

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.

Dus haal eruit wat erin zit en word snel lid van het ACV! Aansluiten bij het ACV, een goed idee. Zit je in je beroepsinschakelingstijd dan is het ACV Enterlidmaatschap gratis!

4

Werkgelegenheidsmaatregelen

België beschikt momenteel over een grote reeks werkgelegenheidsmaatregelen, waarvan er een aantal specifiek op jongeren gericht zijn. Bijvoorbeeld de versterkte activering waardoor het heel goedkoop wordt om jongeren aan te werven.

We beschrijven hieronder kort 'Activaplan' en 'Individuele Beroepsopleiding' (IBO). Er zijn nog heel wat meer interessante maatregelen, bijvoorbeeld instapstage, de opleidingsuitkering, IBO-interim, enz.



Op www.aandeslag.be krijg je op basis van je eigen profiel een overzicht van alle maatregelen die voor jou interessant zijn.

Activa plan

Om de kansen op werk te verhogen voor verscheidene doelgroepen zet de regering in op het Activaplan. Een deel van je loon zal je via een werkuitkering krijgen. De werkuitkering is een deel van het nettoloon dat door de RVA via de uitbetalingsinstelling (ACV) aan de werknemer betaald wordt.

Kom jij in aanmerking voor het Activaplan? Bekijk hieronder de voorwaarden:

De werkuitkering

Het bedrag en de duur van de werkuitkering zal van meerdere criteria afhangen:

- in ieder geval van:
 - jonger dan 25 jaar
 - en de duur van uw inschrijving als niet-werkend werkzoekende
- en in bepaalde gevallen van:
 - je statuut als uitkeringsgerechtigde volledig werkloze
 - je scholing
 - of nog leerplichtig bent of studies in dagonderwijs volgt

Het bedrag van de werkuitkering is afhankelijk van het geval 500 euro en wordt toegekend gedurende een aantal kalendermaanden.



Leeftijd werkzoekende	Ingeschreven als	Voorwaarden Bedrag en duur	Werkuitkering
Jonger dan 25 jaar	12 maanden in 18 kalendermaanden	Recht op werkloosheidsuitkering	500 euro 16 maanden

Voorbeeld: een werkgever wenst jou in dienst te nemen vanaf 13 april 2012. Hij wil gebruik maken van het plan ACTIVA. Je bent bv. 12 maanden ingeschreven als niet-werkend werkzoekende in een periode van 18 kalendermaanden. Deze periode van 18 kalendermaanden vangt aan op 1 oktober 2011 om te eindigen op 12 april 2012.

De individuele beroepsopleiding (IBO)

De individuele beroepsopleiding is een opleiding op de werkvloer, met begeleiding door de werkgever en de VDAB. Die opleiding wordt gevolgd door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (dan vervalt de proefperiode) of door een tijdelijk contract van 1 jaar.

Doelgroep

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

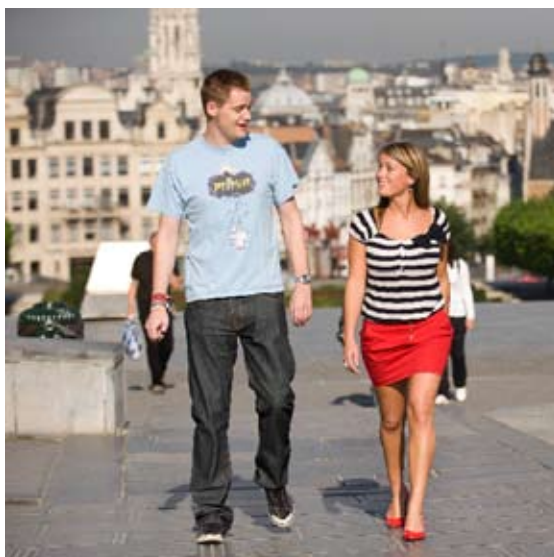
Duurtijd

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.



Yes, ik heb werk

De arbeidsovereenkomst

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

Zorg ervoor dat je zoveel mogelijk afspraken op papier zet. Je hebt dan altijd bewijs 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 2 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

Als er in de schriftelijke overeenkomst geen beperking in tijd of aard van het werk is opgenomen, of als er geen schriftelijke overeenkomst bestaat en je dus enkel mondelinge afspraken hebt, dan 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 die voorwaarden dan wordt de overeenkomst automatisch een overeenkomst voor onbepaalde duur.

Als 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.

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.

De vervangingsovereenkomst

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

De vervangingsovereenkomst 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 opgenomen worden in die 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 instructies, leiding en toezicht.

Voor elke opdracht moet er een **schriftelijk contract** zijn met daarin de reden waarom ze wordt afgesloten.

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 door de partijen die dit wensen hernieuwd worden.

Als uitzendkracht (werknemer) moet je hetzelfde **loon** ontvangen als de vaste werknemers. Je hebt ook recht op de andere loonvoordelen (maaltijdcheques, vervoerskosten, ploegenpremies,...). De afgehouden belasting op je loon is vaak minder dan voor een vaste werknemer, zodat je een hoger nettoloan overhoudt. Daardoor zal je op het einde van het jaar wellicht nog belastingen moeten bijbetalen.

Je hebt als uitzendkracht tevens recht op een **eindejaarspremie** als je tussen 1 juli 2012 en 30 juni 2013 minstens 65 arbeidsdagen, voor één of meerdere uitzendkantoren, gewerkt hebt. Die premie bedraagt 8,27 % van de in deze periode verdiende lonen. Je zult van het Sociaal Fonds een premiedocument ontvangen op het einde van het kalenderjaar. Je kunt terecht bij het ACV om deze premie te ontvangen.

Als lid van een vakbond heb je daarbij tevens recht op een **vakbondspremie** van 95 euro.

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

Activaplan

Zie in deze brochure (pg. 25)

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'n 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. Op deze regel bestaat enkel in de horeca een uitzondering: hier ligt de grens op 2 uur. 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

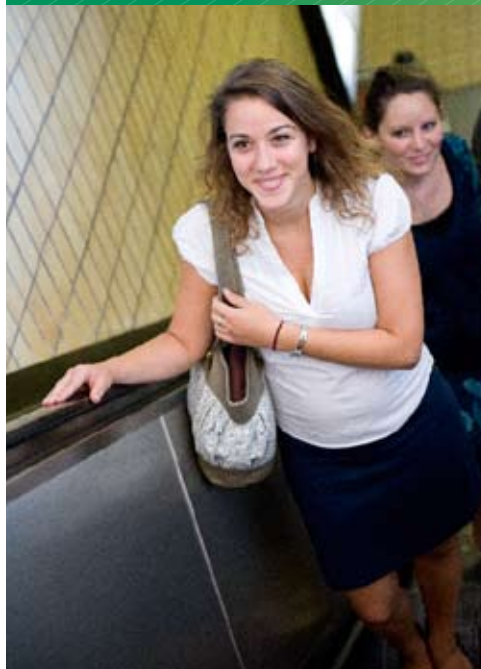
Bij een schriftelijke arbeidsovereenkomst kan de werkgever een proeftijd inlassen. Tijdens die proeftijd kan de arbeidsovereenkomst sneller dan normaal beëindigd worden. Zo'n proeftijd moet worden vermeld in je overeenkomst.

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 37.721 euro per jaar, dan mag de proefperiode 12 maanden duren.

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

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



Het arbeidsreglement

Naast je arbeidsovereenkomst moet je ook een arbeidsreglement ontvangen. Het arbeidsreglement is een soort huishoudelijk reglement van het bedrijf waarvoor je werkt. Lees het door vooraleer je het contract ondertekent.

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.

Over al deze zaken krijg je meer informatie tijdens het onthaal op je 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 dat niet ondenkbaar.

Hou er dan wel rekening mee dat de regelgeving inzake arbeidsrecht, sociale zekerheid en fiscaliteit wel eens anders kan zijn dan voor een werknemer van een Belgische onderneming. Informeer bij zo'n tewerkstelling dus 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)
Delphine Quivy, Rue St.-Pierre 52, 7700 Moeskroen (056/33.03.03)
- werken in Luxemburg:
Pierre Conrotte, Rue Pietro Ferrero 1, 6700 Arlon (063/24.20.40)
- werken in Duitsland:
Peter Schlembach, Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers (087/85.99.99)
- werken in Polen:
Aldona Kuczynska, Nationalestraat 111, 2000 Antwerpen (03/222.71.50)

Als het kriebelt, moet je sporten!

Ben je een professionele sporter, een amateur-sporter of trainer?
Binnen het ACV hebben we een eigen beroepscentrale voor jou: Sporta-vsrb.

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 bvb. 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>



Als werknemer heb je recht op een loon. Bij een arbeider spreekt men meestal van een uurloon, bij een bediende van een maandwedge. Dat loon moet op regelmatige tijdstippen betaald worden. Arbeiders moeten ten minste 2 keer per maand betaald worden, bedienden ten minste 1 keer 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 van 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 1.472,40 euro).
- Jongeren die minstens 21,5 jaar zijn en 6 maanden anciënniteit hebben, krijgen momenteel een minimumloon van 1.511,48 euro.
- 22-jarigen die 12 maanden anciënniteit kunnen voorleggen hebben recht op 1.528,84 euro.
- Jongeren die nog geen 21 jaar zijn, hebben na 1 maand anciënniteit recht op een verminderd wettelijk loon dat varieert naargelang de leeftijd.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de wettelijke bruto minimum maand- en uurlonen die gelden op 1 februari 2012.

Leeftijd	Maandloon (38u/week)	Uurloon (38u/week)
21	1.472,40 euro	8,9418 euro
20	1.384,06 euro	8,4052 euro
19	1.295,71 euro	7,8687 euro
18	1.207,37 euro	7,3322 euro
17	1.119,02 euro	6,7957 euro
16	1.030,68 euro	6,2592 euro

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 dat meestal per uur, voor een bediende meestal per maand (volgens cao).

- BIJDRAGE VOOR DE 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).

= 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.

Ben je een schoolverlater die voldoet aan de voorwaarden om inschakelingsuitkeringen 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 2.475 euro per maand.

- BIJZONDERE SOCIALE BIJDRAGE

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

= NETTOLOON

Check je loon op www.allesoverjeloon.be! Of startersloon.be.





Belangrijke documenten

Je ontvangt regelmatig documenten van je werkgever. Hou die goed bij!

Het loonbriefje

Daarop staat de berekening van je loon, samen met de afhouding voor sociale zekerheid 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. Dat 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.

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 (C 4);
- 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 moeten mannen en vrouwen 45 jaren werken. Als je lang naar school gaat, is de kans klein dat je een volledige loopbaan opbouwt.

Je kunt je studiejaren laten regulariseren en dus laten meetellen als loopbaanjaren als je daar vrijwillig pensioenbijdragen voor betaalt.

De studiejaren vanaf 1 januari van het jaar waarin je 20 jaar werd tot de einddatum van je studies komen in aanmerking.

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 privé-sector. 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 Rijksdienst Voor Pensioenen, Zuidertoren, 1060 Brussel, 02/529.30.02



In de ondernemingsraad (OR), het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (CPBW) en in de vakbondsafvaardiging zitten militanten die de werknemers vertegenwoordigen. De werknemersvertegenwoordigers in de OR en CPBW worden om de vier jaar verkozen bij de sociale verkiezingen. Tussen 7 en 20 mei 2012 vinden sociale verkiezingen in de ondernemingen

In een ondernemings met 100 en meer werknemers is er een **ondernemingsraad (OR)**. In deze raad zitten werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers.

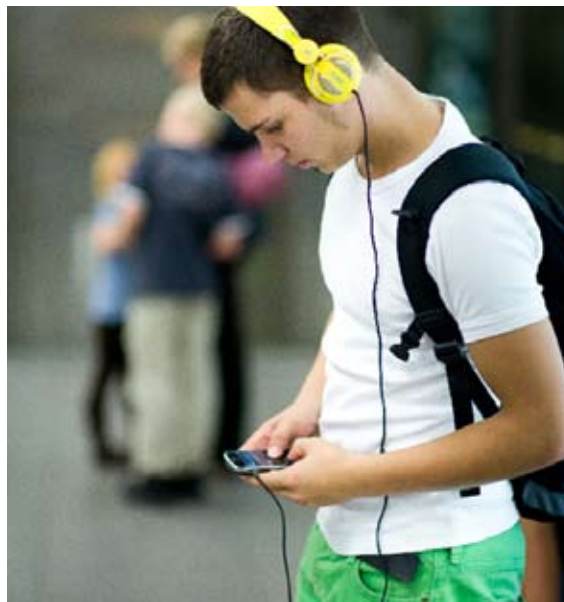
De ondernemingsraad

- krijgt **informatie** en geeft **advies** over het personeels- en tewerkstellingsbeleid, de economisch financiële situatie, de sociale balans, enzovoort.
- heeft **medebeslissingsrecht** 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 en het voorstellen van een bedrijfsrevisor aan de vergadering van de aandeelhouders.
- **Kijkt toe** op de naleving van de sociale en industriële wetgeving en over de toepassing van de CAO's inzake inlevering en bijkomende aanwervingen.

Een **Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (CPBW)** moet opgericht worden zodra een onderneming tenminste 50 werknemers telt. De werknemersvertegenwoordigers worden tijdens de sociale verkiezingen om de vier jaar verkozen.

Dit comité

- krijgt **informatie** over alle verslagen, adviezen en documenten die verband kunnen houden met het welzijn op het werk (veiligheid, gezondheid, hygiëne, ergonomie, milieu, ...).
- geeft **voorafgaand advies** over alle voorstellen en maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers (bijvoorbeeld aankoop nieuwe machines, preventieplan, milieubeleid,...).



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

De syndicale afvaardiging is de werknemersafvaardiging in je bedrijf.

De vakbondsafvaardiging

- is **bevoegd** voor arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de breedste zin en bereidt mee de onderhandelingen voor, met betrekking tot de ondernemings CAO's.
- houdt **toezicht** op de toepassing van wettelijke bepalingen, de CAO's. In bedrijven waar er geen ondernemingsraad of Comité is, oefent de syndicale delegatie een aantal bevoegdheden uit van de ondernemingsraad of het Comité.

Heb je vragen over de werknemersvertegenwoordiging in je bedrijf? Contacteer de vakbondssecretaris of de ACV militanten in je bedrijf.

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?

Aansluiten bij een ziekenfonds

Als je werkt, werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen ontvangt, moet je verplicht zelf aansluiten bij een ziekenfonds of mutualiteit. Die zorgt ervoor dat je bij ziekte vergoed wordt of voor medicatie en doktersbezoeken terugbetalingen ontvangt.

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

Wat moet je doen bij ziekte?



Breng bij ziekte of ongeval onmiddellijk je werkgever op de hoogte. Doe dat niet per mail of per sms, maar neem telefonisch contact op.

Stuur het doktersattest binnen de 2 werkdagen (tenzij de cao of het arbeidsreglement een andere termijn bepaalt) naar je werkgever. Ook de adviseur van je ziekenfonds moet tijdig met een doktersattest of een document 'vertrouwelijk' op de hoogte gebracht worden:

- ten laatste op de 14de kalenderdag na het begin van je ongeschiktheid als je als arbeider werkt;
- ten laatste op de 28ste kalenderdag als je als bediende werkt of zelfstandige bent.

Een goede raad: wacht niet tot het laatste ogenblik! Doe bij twijfel aangifte binnen de eerste 2 dagen van je arbeidsongeschiktheid.

De formulieren waarmee je arbeidsongeschiktheid aangegeven moet worden, kun je afhalen in je CM-kantoor of downloaden op www.cm.be.

De sociale wetgeving in ons land zorgt ervoor dat de werknemer bij ziekte of ongeval niet zonder inkomen valt. Dat 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 een 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. Een carensdag is er enkel als de ziekte minder dan 14 dagen duurt. Die carensdag moet een dag zijn waarop de arbeider normaal zou werken.

Van de 8ste tot de 14de dag ontvang je eveneens een vergoeding van de werkgever. Die is ongeveer dezelfde als je nettoloon. Vanaf de 15de 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 die periode je nettoloon behoudt.

Vanaf de 31ste dag ziekte worden enkel nog vergoedingen van het ziekenfonds uitbetaald (60 % van het brutoloon).

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

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

Gewaarborgd loon voor arbeiders in geval van arbeidsongeval of beroepsziekte

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

Gewaarborgd loon voor bedienden in geval van ziekte of ongeval

Heb je als bediende minstens een dag in een onderneming gewerkt, dan heb je recht op gewaarborgd loon. Er 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 de 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 die periode;



- vanaf de 31ste dag ziekte krijg je nog slechts een vergoeding van je mutualiteit, namelijk 60 % van je brutoloon;
- de schikkingen in verband met carensdag en hervalling zijn dezelfde als voor de 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 % van je brutoloon);
- de carensdag bestaat hier niet.

Gewaarborgd loon voor bedienden in geval 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. Die vind je terug in de folder over uitzendarbeid van het ACV.

Zelfstandigen

Voor zelfstandigen gelden andere regels. Deze kun je raadplegen op www.cm.be of navragen in het CM-kantoor in je buurt.



Moederschapsrust

De rustperiode bij een bevalling is gelijk aan:

- een rust van 6 weken die ten vroegste aanvangt 6 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum (waarvan een week verplicht te nemen vóór de bevalling);
- 9 weken verplichte rust na de bevalling.

Je hebt dus in totaal 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. Daardoor maak je aanspraak op 8 weken voorbevallingsrust, waarvan een week verplicht te nemen voor de bevalling. Je kunt je werkgever en je ziekenfonds bovendien vragen de nabevallingsrust met 2 weken te verlengen. Daardoor kun je 11 weken nabevallingsrust opnemen. In totaal heb je zo recht op 19 weken moederschapsrust als je van een meerling bevalt.

In geval van hospitalisatie van het kind (langer dan 7 dagen), kan de bevallingsrust verlengd worden met het aantal dagen van hospitalisatie min de eerste 7 dagen van hospitalisatie, met een maximumduur van 24 weken. Als jonge moeder kun je ook aanspraak maken op een extra week nabevallingsrust wanneer je gedurende de volledige periode van 6 weken (8 weken bij geboorte van een meerling) vóór de bevalling ziek bent geweest. Die periode van



ziekte moet dan wel erkend zijn door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds.

In sommige werksituaties (gevaar voor je gezondheid of die van je ongeboren kind) heb je recht op meer verlof. Je kunt dat navragen in het ACV-dienstencentrum of bij je CM-consulent.

De aanvraag voor moederschapsrust kan 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;

De ziekteverzekering betaalt een uitkering tijdens de bevallingsrust, namelijk 82 % van je onbegrensd brutoloon tijdens de eerste 30 dagen. Vanaf de 31ste dag tot het einde van de moederschapsrust wordt 75 % van het begrensd brutoloon 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 je later bevalt dan de uitgerekende datum, dan wordt voor de periode die de vijftien weken overschrijdt een uitkering toegekend die overeenstemt met 75 % van het begrensd brutoloon.

Vaderschapsverlof

Als vader heb je bij de geboorte van je kind het recht om gedurende 10 dagen afwezig te zijn van het werk. In de privésector moet je dat vaderschapsverlof binnen de 4 maanden vanaf de dag van de geboorte opnemen. De eerste 3 dagen zijn ten laste van de werkgever, de daarop volgende 7 dagen zijn ten laste van het ziekenfonds.

Daarnaast heb je onder bepaalde voorwaarden (bij hospitalisatie of overlijden van de moeder) geheel of gedeeltelijk recht op een afwezigheid gelijk aan bevallingsrust. Je moet dat wel aanvragen bij je ziekenfonds.

Adoptieverlof

Bij adoptie kunnen de vader en de moeder, die in de privésector werken, tot maximaal 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 verdubbeld worden.

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

Zin in vakantie?

Jaarlijkse vakantie

Je recht op jaarlijkse vakantie voor 2012 wordt berekend op het aantal door jou gewerkte en gelijkgestelde dagen in de loop van het vakantiedienstjaar 2011. Arbeiders en bedienden hebben een verschillende 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.

Jaarlijkse vakantie voor bedienden

Werk je als bediende, dan heb je recht op 2 dagen voor iedere gepresteerde of gelijkgestelde maand tijdens het vakantiedienstjaar, dat 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.

Jeugdvakantie, 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 'jeugdvakantie' neemt.

Wie in 2012 zijn studies beëindigde en minstens 1 maand gewerkt heeft, heeft dankzij het systeem van jeugdvakantie in 2013 recht op:

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

Wie kan in 2013 aanspraak maken op jeugdvakantie?

- je moet jonger zijn dan 25 jaar op 31 december 2012;
- je hebt je studie beëindigd, gestopt in de loop van 2012 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 jobstudent) in 2012 én kunt minstens 83 arbeids- of gelijkgestelde uren (indien 38-urige week) in de loop van 2012 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 vakantie- kas betaalde vakantiedagen waarop je aanspraak kan maken. Je kunt het ook berekenen op



<http://berekeningen.acv-online.be>.

Een voorbeeldje: Geike studeert af op 30 juni 2012 en begint te werken op 1 augustus 2012, in een zesdagenweek. In 2012 heeft Geike op basis van haar prestaties recht op 10 gewone vakantiedagen. Daarbovenop 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 gemiddelde 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. Dat wil zeggen dat er geen rekening wordt gehouden met het loon boven een vastgelegde loongrens (2.250,63 euro per maand).

Wanneer kun je jeugdvakantiedagen opnemen?

Je kan in 2013 je jeugdvakantiedagen opnemen indien je de volgende regels respecteert:

- je moet tewerkgesteld zijn in de privé-sector;
- 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 2012 in. Op het berekeningsformulier vult je werkgever in hoeveel uur jeugdvakantie je die bepaalde maand hebt genomen.

Bezorg 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.

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 vakantie-regeling. Informeer je in het ACV-dienstencentrum (adressen en openingsuren <http://adressen.acv-online.be>).



Betaalde feestdagen

Je hebt jaarlijks recht op 10 betaalde feestdagen,

- | | |
|-------------------|--------------------|
| ● 1 januari | ● 21 juli |
| ● Paasmaandag | ● O.L.V.Hemelvaart |
| ● 1 mei | ● Allerheiligen |
| ● O.H.Hemelvaart | ● 11 november |
| ● Pinkstermaandag | ● Kerstmis |

Als een betaalde feestdag op een inactiviteitsdag van de onderneming of een zondag valt, heb je recht op een vervangingsdag. Die vervangingsdag wordt per sector, per onderneming of in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer vastgelegd. Als er niets bepaald werd, 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. Als 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 die 10 wettelijke feestdagen ook recht op één of meerdere extralegale feestdagen.



Klein verlet

Voor bepaalde familiale gebeurtenissen of voor het vervullen van je verplichtingen als burger heb je als werknemer in de privé-sector **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 privé-sector 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**, bijeengeroepen 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 ondernemings-CAO's soms bijkomende afwezigheidsdagen. Wend je tot de vakbondsafgevaardigde van het ACV voor meer informatie.

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 ondernemings-CAO's voorzien wel in de betaling van 1 of meerdere dagen.

Het dwingende karakter wordt in het algemeen omschreven als een plotselinge 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 minimum 12 maanden in dienst van je huidige werkgever geweest moet zijn en dat met een volledige of deeltijds arbeidsovereenkomst.

Wat houdt het ouderschapsverlof precies in?

Je kunt 4 maanden thuisblijven om te zorgen voor je kind, indien je kind geboren is vanaf 8 maart 2012. Alle ouders van kinderen die nog géén 12 jaar zijn en geboren voor 8 maart 2012 kunnen een 4^e maand onbetaald ouderschapsverlof aanvragen. Die vier maanden kan je eventueel opsplitsen in periodes van minimaal een maand. Een voltijdse werknemer kan er ook voor kiezen om 8 maanden halftijd te gaan werken of 20 maanden lang 1 dag per week thuis te blijven.

Wanneer kan ik ouderschapsverlof opnemen?

Je moet je ouderschapsverlof beginnen voor je kind 12 jaar wordt. Bij een adoptiekind kun je ouderschapsverlof aanvragen vanaf de inschrijving van het kind als deel van het gezin, tot het kind 12 jaar wordt. Ga ook eens na wat daarover afgesproken is in de CAO's van je sector of onderneming. De periode en duur kunnen eventueel gunstiger zijn.

Hoe en wanneer kan ik ouderschapsverlof aanvragen?

Je aanvraag bij de werkgever moet minstens 3 maanden op voorhand gebeuren. Die aanvraagtermijn kan in onderling akkoord ingekort worden. Je doet je aanvraag het best door middel van een aangetekend schrijven. Vraag in elk geval een ontvangstbewijs voor je brief.

Vermeld in de brief de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof en voeg een geboorteattest bij. Maak duidelijk voor welke formule (voltijds, halftijds, gefractioneerd) je kiest. Je hoeft het ouderschapsverlof niet volledig in één keer op te nemen, je kunt dat ook gefractioneerd doen, bijvoorbeeld door gedurende 4 jaar ieder jaar een maand voltijds ouderschapsverlof.

Ontvang ik een vergoeding tijdens mijn ouderschapsverlof?

Ja! Werk je voltijds, dan bedraagt deze uitkering 693,20 euro. Kies je voor halftijds ouderschapsverlof dan ontvang je 319,52 euro netto per maand. De uitkering voor vierde maand ouderschapsverlof staat bij het uitgeven van deze editie nog ter discussie

Actuele en meer informatie over ouderschapsverlof op www.acv-online.be.

Ontslagen worden of ontslag nemen: een ingrijpende gebeurtenis. Het is belangrijk dat alles volgens de regels verloopt. 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 een opzegging?

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

De **werknemer** kan opzeggen met een aange-tekend schrijven; een deurwaardersexploit of afgifte van de opzegbrief aan de werkgever die tekent voor ontvangst. Zorg dat op de opzegbrief de datum van ontvangst vermeld staat.

De opzegging is enkel geldig als ze schriftelijk gebeurt, met vermelding van begin- en eind-datum 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. Als je opzegging gegeven wordt met een aangetekend schrijven, dan moet dat 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?

Er is een verschil in opzeg als je een contract vóór 1 januari 2012 afsluit of vanaf 1 januari 2012.

Voor de meeste sectoren gelden langere opzegtermijnen, waarvan de meerderheid van de sectoren de opzegtermijnen hebben opgetrokken vanaf 1 januari 2012

De veelvuldig toegepaste CAO 75 voorziet volgende opzegtermijnen in kalenderdagen:

	Contract vóór 1 januari 2012		contract vanaf 1 januari 2012	
	Opzeg door werkgever	Opzeg door werknemer	Opzeg door werkgever	Opzeg door werknemer
Minder dan 6 maanden	28 dagen (of 7, indien over- eengekomen)	14 dagen (of 3, indien over- eengekomen)	28 dagen (of 7, indien over- eengekomen)	14 dagen (of 3, indien over- eengekomen)
6 maanden tot 5 jaar	35 dagen	14 dagen	40 dagen	14 dagen
5 tot 10 jaar	42 dagen	14 dagen	48 dagen	14 dagen
10 tot 15 jaar	56 dagen	14 dagen	64 dagen	14 dagen
15 tot 20 jaar	84 dagen	14 dagen	97 dagen	14 dagen
Meer dan 20 jaar	112 dagen	28 dagen	129 dagen	28 dagen

Afwijkingen wat betreft duur en ingangsdatum van de opzeggingstermijn zijn mogelijk naargelang de sector. Raadpleeg het ACV of je vakbondsafgevaardigde.





Wanneer begint mijn opzegtermijn te lopen?

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

Hoe lang bedraagt mijn opzegtermijn?

Met een brutojaarloon van minder dan 31.467 euro: 3 maanden per begonnen werkperiode van 5 jaar. Met een brutojaarloon van meer dan 62.934 euro: de wettelijke minimumregels of een termijn overeengekomen met de werkgever uiterlijk op het moment van de indiensttreding, of een beslissing door de rechter.

Met een brutojaarloon tussen 31.467 en 62.934 euro: voor bedienden die tot 31 december

2011 in dienst zijn getreden, kan de termijn nog steeds afgesproken worden op het moment van de opzegging door de werkgever, of beslist de rechter (meestal 1 maand per jaar anciënniteit); voor bedienden die in dienst zijn getreden vanaf 1 januari 2012, gelden nieuwe termijnen uitgedrukt in kalenderdagen (zie tabel).

Gewerkte jaren bij je werkgever	Opzeg door werkgever	Opzeg door werknemer
Minder dan 3 jaar	91 dagen	45 dagen
3 jaar - < 4 jaar	116 dagen	45 dagen
4 jaar - < 5 jaar	145 dagen	45 dagen
5 jaar - < 6 jaar	182 dagen	90 dagen
6 jaar of meer	29 dagen per begonnen jaar	45 dagen, 135 dagen vanaf 10 gewerkte jaren

Contract vanaf 1 januari 2012

11 Opnieuw gaan leren

Betaald educatief verlof

Betaald educatief verlof (BEV) is een vormingsverlof voor werknemers uit de privé-sector. 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 privé-sector die:

- voltijds tewerkgesteld zijn;
- deeltijds werken voor zover ze zich in één 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 kunt 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 Erkeningscommissie
- 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 Erkeningscommissie.



Betaald educatief verlof voor	Opleiding tijdens arbeidstijd	Opleiding buiten de arbeidstijd
Beroepsopleiding	105 uren	100 uren
Algemene opleidingen	85 uren	80 uren
Combinatie beroepsopleiding en algemene opleiding	105 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.
Vanaf het schooljaar 2012-2013 kan je voor knelpuntberoepen, behalve van een eerste diploma secundair onderwijs en basiseducatie tot 180 uren opnemen.

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. Hierbij moet zoveel mogelijk gewaakt worden dat de lesuren niet samen vallen met de arbeidstijd.

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 wettige 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 al 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 2.653 euro (op 1/9/2011).



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 vormingen?

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 privé-sector 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 erkend is in het kader van het betaald educatief verlof, dus op

eigen initiatief wordt gevolgd en op de een of andere wijze de arbeidsmarktpositie versterkt. Ook opleidingen, die deel uitmaken van je persoonlijk ontwikkelingsplan in het kader van loopbaanbegeleiding, komen in aanmerking.

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 wettelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst (bvb. 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 niet 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.

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 (bvb. 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-diensten-centrum om je eventuele vrijstelling van stempelcontrole aan te vragen!



CM, de juiste keuze

Aansluiten bij een ziekenfonds, een must

In België hebben we een stevig uitgebouwde ziekteverzekering. Die is zelfs verplicht: iedereen met een inkomen geeft automatisch een deel van zijn loon af aan de ziekteverzekering. Dankzij die bijdrage heeft iedereen recht op de terugbetaling van consultaties bij de huisarts, tandarts of specialist, terugbetaling van medicijnen en kosten bij een ziekenhuisopname ... Daar blijft het echter niet bij: als je door ziekte of een ongeval niet kunt werken, krijg je dankzij de ziekteverzekering ook een uitkering.

De terugbetaling van ziektekosten en de uitbetaling van uitkeringen is in handen van de ziekenfondsen. Daarom ben je verplicht om aan te sluiten bij een ziekenfonds. Zolang je niet werkt of 25 bent, sta je op het boekje van je ouders. Je medische attesten worden dan via hen terugbetaald. Wanneer je begint te werken of 25 wordt, moet je in eigen naam aansluiten.

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 kunt als het nodig is. CM is het ziekenfonds dat die twee troeven perfect combineert.



Je doktersbriefjes bezorg je op elk moment via een van de vele CM-briefvenbussen 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. Die 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 kun je terecht bij de consulents in het CM-kantoor in je buurt. Je bereikt hen ook via telefoon of e-mail.

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. Doordat zoveel mensen kiezen voor CM als hun ziekenfonds, kan CM voor een bijzonder voordelige bijdrage een extra pakket diensten en voordelen aanbieden waar iedereen beter van wordt: jong en oud, ziek en gezond.

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. Ben je jonger dan 19 jaar? Dan krijg je 50 euro terug om de drie jaar. Vanaf 19 jaar heb je nog recht op 40 euro om de vijf jaar.
- Doe je aan sport of ga je fitnesssen? Dan betaalt CM 15 euro per jaar van je inschrijvingsgeld terug.
- Actief in een jeugdbeweging? Ook dan krijg je 20 euro terugbetaald van je inschrijvingsgeld of deelname aan een vakantie.
- Bij aankoop van homeopathische geneesmiddelen krijg je 30 % terugbetaald.
- Voor osteopathie en chiropraxie kun je rekenen op een tegemoetkoming tot 50 euro per jaar.

Op reis

- Via Intersoc en CM kun je een leven lang voordelig op vakantie.
- Met de werkvakanties van Intersoc kun 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 uniek CM-babygeschenk tot 350 euro
 - twee handige zonneschermen voor in de auto
 - een gratis sessie babymassage t.w.v. 10 euro
 - tegemoetkoming kraamhulp tot 240 euro
 - thuisoppas zieke kinderen
 - elke maand nieuwe voordelen bij o.a. CM-Thuiszorgwinkel, DreamLand, DreamBaby
- (Surf naar  www.cm.be/skoebidoe voor meer informatie)

Hospitalisatieverzekering

Een ongeluk is snel gebeurd. Om je in te dekken tegen hoge ziekenhuiskosten biedt CM je de mogelijkheid om aan te sluiten bij CM-Hospitaalplan. Die verzekering betaalt een aanzienlijk deel van je ziekenhuisfactuur terug. Als jongere betaal je een heel lage premie.

Extra voordelen

CM heeft partnerships met externe organisaties zoals Sporta, uitgeverijen, organisatoren van evenementen ... Daardoor kun je rekenen op stevige kortingen die het CM-lidmaatschap extra voordelig maken.

Alle uitgebreide informatie vind je op www.cm.be. 

Ben je van plan om een eigen zaak te beginnen? Dan ben je bij CM aan het juiste 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, hét ziekenfonds voor warme mensen

CM kom je overal in Vlaanderen tegen. 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 CM om de zes jaar verkiezingen organiseert waarbij de leden zich kandidaat kunnen stellen om mee te beslissen over het reilen en zeilen van het ziekenfonds? Zij zorgen 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 kunt ook de postkaart achteraan in deze brochure versturen. 

gids memo

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

persoonlijke gegevens

Naam: Voornaam:
Adres:
Telefoon: E-mailadres:

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 sollicitatiestappen

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 weigeren
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:
- Ziektefonds:
- VDAB:
- Gemeentehuis:
- Lokale werkwinkel:

b. Nummer zichtrekening:

6233



Ik wil lid worden van CM

Verstuur deze postkaart of mail naar
schoolverlaters@cm.be



Naam:.....

Straat en nummer:

Postcode: Gemeente:.....

Tel/gsm:

E-mailadres:



Ik wil via e-mail informatie ontvangen over de CM-diensten en -voordelen

CM, houder van het adressenbestand, zal de door jou verstrekte gegevens alleen gebruiken voor communicatiedoeleinden. Je kunt deze gegevens inkijken en aanpassen en ook het openbaar register raadplegen (wet van 8 december 1992). Als je graag meer e-mail informatie wilt over de CM-dienstverlening en -voordelen volstaat het om de bovenstaande keuze aan te vinken.



GRATIS lid worden van ACV-Enter

- ☐ Ja, ik wil de Enter nieuwsbrief ontvangen.
- ☐ Ja, ik wil gratis lid worden van ENTER.
- ☐ SPORTA lid voor 18,6 euro
- ☐ Ja, ik wil eens uitgenodigd worden voor een activiteit van ACV-ENTER.

Naam:..... Rijksregisternummer:

Voornaam:..... E-mailadres:

O Man O Vrouw O Gehuwd O niet-gehuwd ☐ Student

Geboortedatum: Studierichting:

Nationaliteit:

Straat: ☐ Schoolverlater in beroepsinschakelingstijd

N° Bus: Postcode:

Woonplaats:

**Terugsturen naar:
ACV-Enter, 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 december 1992 heeft u recht op inzage en correctie van de door het ACV bewaarde informatie !



Dominique Leyon, Haachtsesteenweg 579, 1031 Brussel • April 2012
Vormgeving : Cis Scherpereel & Ann Bousson • D/2012/0780/28