OP ZAK.BE

JE RECHTEN EN PLICHTEN ALS SCHOOLVERLATER, WERKZOEKENDE EN WERKNEMER / 2021

ABVV JONGEREN

ADRESSEN

9300	Aalst	Houtmarkt 1	053 72 78 13
2018	Antwerpen	Ommeganckstraat 35	03 220 66 92
8000	Brugge	Zilverstraat 43	050 44 10 10
1060	Brussel	Zwedenstraat 45	02 552 03 63
9200	Dendermonde	Dijkstraat 59	052 25 92 82
9000	Gent	Vrijdagmarkt 9	09 265 52 13
3500	Hasselt	Gouverneur Roppesingel 55	011 28 71 41
8500	Kortrijk	Rijselsestraat 19	056 26 82 00
3000	Leuven	Maria Theresiastraat 119	016 22 22 05
2800	Mechelen	Zakstraat 16	015 29 90 45
8400	Oostende	J. Peurquaetstraat 27	059 55 60 50
8800	Roeselare	Mariastraat 22	051 26 00 70
9600	Ronse	Stationsstraat 21	055 33 90 15
9100	Sint-Niklaas	Vermorgenstraat 9	03 760 04 30
2300	Turnhout	Grote Markt 48	014 40 03 11

WEBSITE: www.abvvjongeren.be
MAIL: info@magik.be
FACEBOOK: magik? vzw

De informatie in deze brochure is vrij algemeen en werd bijgewerkt tot december 2020. Wijzigingen in de wetgeving zijn echter steeds mogelijk. Je kan altijd nog even kijken op www.abvvjongeren.be voor de laatste nieuwtjes of spring eens binnen bij een jongerenmedewerker bij jou in de buurt.

Dit is een uitgave van Magik? vzw / december 2020 - D/2021/7525/3
VU: Caroline Copers, Magik? vzw, Hoogstraat 42, 1000 Brussel
Eindredactie: Nico de Jager en Els Rits
Vormgeving: www.postvorm.be / Cartoons: Aaargh…
Druk: New Goff

OP ZAK - INHOUD

DEEL 1 AFGESTUDEERD OF AL EERDER VAN SCHOOL?

INSCHRIJVEN ALS WERKZOEKENDE
6 Wie en waarom?
7 Wanneer?
8 Hoe?

DEEL 2 BEROEPSINSCHAKELINGSTIJD & INSCHAKELINGSUITKERING

A) DE BEROEPSINSCHAKELINGSTIJD
9 Hoe lang?
10 Werk je tijdens de beroepsinschakelingstijd?
11 Volg je een opleiding?
11 Je cont(r)act met de vdab
14 Evaluatie van je inspanningen
16 Kinderbijslag tijdens de beroepsinschakelingstijd
17 Ga je op vakantie?
17 Inschrijven bij het ziekenfonds
17 De ziekte- en invaliditeitsverzekering
18 Hoe sluit je aan?
19 Voordelen en diensten
20 Hospitalisatieverzekering
20 Aan het eind van de bit

B) DE INSCHAKELINGSUITKERING
21 Jonger dan 21 jaar?
22 Recht op een inschakelingsuitkering
22 Hoe aanvragen?
24 Hoeveel krijg je?
25 Hoe lang?

25 Wie betaalt de inschakelingsuitkering?
26 Wanneer woon je eigenlijk samen?
26 En als je gaat werken?

DEEL 3 WERK ZOEKEN EN STEUNTJES IN DE RUG

A) WERK ZOEKEN
27 Hoe vind je een job?
27 Waar vind je een job?
29 Solliciteren kan je leren
30 Het sollicitatiegesprek

B) ONDERSTEUNENDE MAATREGELEN
31 Startbaan
31 Een opleiding of stage
32 Schoolverlaters met een handicap

DEEL 4 WELKOM OP DE WERKVLOER

A) STARTEN OP DE WERKVLOER
34 Je eerste werkdag / onthaal
35 Soorten arbeidsovereenkomsten
37 De proefperiode

B) RECHTEN OP DE WERKVLOER
38 Jaarlijkse vakantie - jeugdvakantie
39 Wie?
39 Wat?
40 Wanneer?
40 Hoe aanvragen?
40 Ziek of een ongeval
42 Zwangerschapsrust
43 Geboorte- en adoptieverlof
43 Tijdskrediet
44 Bijscholen en beroepsopleiding
44 Ontslag / terug werkzoekend
45 Hoe gaat dit in zijn werk?
45 Opzegtermijnen
47 Welke formulieren moet je krijgen bij ontslag?
47 Opgepast!

DEEL 5 DE WERKING VAN HET ABVV

A) EEN VAKBOND VOOR IEDEREEN
48 Wat doet het ABVV?
49 Heb je een job?
49 Hoe steekt het abvv in elkaar?
50 De verschillende diensten van het abvv

B) WAT DOET DE VAKBOND OP HET BEDRIJF?
52 Waarom?
53 Hoe?
53 Vakbondsafvaardiging (syndicale delegatie)
55 Comité voor preventie en bescherming op het werk (cpbw)
55 Ondernemingsraad (or)

C) LID WORDEN
56 Ben je student?
56 De beroepscentrales van het abvv
59 Interimarbeid
59 Verander je van werk?
59 Opnieuw werkzoekend?

D) ABVV KANTOREN

DEEL 6 OP ZAK - HOE WIJ EROVER DENKEN

DEEL 1
AFGESTUDEERD OF AL EERDER VAN SCHOOL?

INSCHRIJVEN ALS WERKZOEKENDE

WIE & WAAROM?

Je inschrijving als werkzoekende bij de VDAB of ACTIRIS is belangrijk als je van school gaat, met of zonder diploma. De VDAB is de Vlaamse dienst die alle werkzoekenden ondersteunt om werk te vinden. Actiris is de Brusselse tegenhanger. Als je ingeschreven bent heb je meer kans om een passende job te vinden. Maar het is daarbij een voorwaarde om je beroepsinschakelingstijd te laten beginnen. Hoe sneller je officieel bent ingeschreven, hoe sneller je in aanmerking komt voor allerlei tewerkstellingsmaatregelen of hoe sneller je later recht krijgt op een inschakelingsuitkering als je geen werk gevonden hebt. Ook heb je recht op een goedkoop treinticket als je aan de VDAB een sollicitatiebewijs kan voorleggen.

Belangrijk dus! Zowel voor wie zijn schooljaar afmaakt, als voor wie in de loop van het schooljaar besluit om te gaan werken. Door je inschrijving word je officieel werkzoekende en beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Dit geeft je een aantal rechten maar ook een aantal plichten. Noteer je gegevens zoals adres, mailadres en telefoonnummer correct in je online dossier 'Mijn Loopbaan' bij de VDAB. Je inschrijving en dus je beroepsinschakelingstijd telt alleen als de consulenten van de VDAB je kunnen bereiken. Heb je gewerkt en ben je daarna terug werkloos, vergeet dan niet je inschrijving te hernieuwen. Ook dit kan gemakkelijk via je online dossier. Ben je niet zo handig met de computer? Dan zal de VDAB je voorstellen om een opleiding of cursus te starten om je computervaardigheden te verbeteren.

WANNEER?

Wanneer je je studies hebt beëindigd op 30 juni, dan kan je beroepsinschakelingstijd ten vroegste beginnen vanaf 1 augustus, en dit ongeacht je leeftijd. Wanneer je je studies hebt beëindigd vóór 30 juni dan kan hij beginnen vanaf je inschrijving als werkzoekende, maar steeds ten vroegste de dag na het echte einde van je studies.

- Ben je afgestudeerd in juni? Schrijf je in ten laatste in de eerste week van augustus, dan begint je beroepsinschakelingstijd te lopen vanaf 1 augustus. Schrijf je je in na 9 augustus, dan begint hij op de dag dat je je inschrijft. Stop je midden in het schooljaar of studeer je pas in september of later af? Schrijf je direct de dag na je laatste herexamen, stagedag of indienen van je proefschrift in. Je beroepsinschakelingstijd begint immers pas te lopen op de dag van je inschrijving. Ben je in juni afgestudeerd na een leercontract of een extra jaar voor het schrijven van je proefschrift, dan moet je je gelijk de dag na het eindigen van je contract of het indienen van je proefschrift, inschrijven.

- Vroeger inschrijven mag, het kan je enkel helpen sneller een job te vinden. Bij een tweede zit begint je beroepsinschakelingstijd vanaf de dag van inschrijving, maar ten vroegste na je tweede zit. Schrijf je dus zo snel mogelijk na je tweede zit in. Is het niet erg duidelijk wanneer je tweede zit stopt? Geen probleem, ga in dit geval zo vroeg mogelijk: beter te vroeg dan te laat! Wanneer je deeltijds gaat leren en werken kan het zijn dat je opleiding geheel of gedeeltelijk meetelt voor de beroepsinschakelingstijd. Vraag dit zeker na!

- Je later inschrijven verspeelt misschien je kans op een job, maar kan ook financieel nadelig zijn. Jezelf een week later inschrijven, betekent bijvoorbeeld dat je recht op uitkering ook pas een week later begint.

HOE?

Woon je in het **Vlaams gewest**, dan schrijf je je in bij VDAB, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.
Dit kan op 3 manieren:

- Online via www.vdab.be en doorklikken naar 'schrijf je in als werkzoekende'. De eerste keer moet je je registreren als werkzoekende, en daarna moet je je werksituatie verduidelijken via 'Mijn Loopbaan'. Als je alles juist hebt ingevuld krijg je een elektronisch attest van inschrijving dat je zelf kunt uitprinten en later ook nodig zal hebben.

- Telefonisch via het gratis nummer 0800 30700. Je attest van inschrijving krijg je per e-mail of per post.

- Wil je liever een gesprek? Dat kan in een Werkwinkel in je buurt. Adressen vind je op www.vdab.be of via 0800 30700.

Woon je in het **Brusselse Gewest**, schrijf je dan in bij ACTIRIS, de Brusselse dienst voor arbeidsbemiddeling. Dat kan online via www.actiris.be, telefonisch via 0800 35123 of in een plaatselijk agentschap van ACTIRIS in Brussel.

Woon je in het **Waalse gewest**, dan moet je je inschrijven bij de FOREM, de Waalse versie van de VDAB en ACTIRIS. De werkwijze is gelijkaardig: www.leforem.be

DEEL 2
BEROEPSINSCHAKELINGSTIJD & INSCHAKELINGSUITKERING

A) DE BEROEPSINSCHAKELINGSTIJD

Je hebt je ingeschreven als werkzoekende, je beroepsinschakelingstijd begint te lopen. In deze periode krijg je nog geen uitkering. Die krijg je pas na de beroepsinschakelingstijd als je voldoende inspanningen hebt gedaan om een job te vinden en als je voldoet aan de voorwaarden.

HOE LANG?

De beroepsinschakelingstijd duurt 310 dagen ongeacht je leeftijd. Als je een alternerende opleiding hebt gevolgd en je hebt een beroepskwalificatie behaald dan vermindert je BIT met het aantal dagen (behalve de zondagen) dat je leerovereenkomst heeft geduurd.

Heb je geen beroepskwalificatie behaald dan vermindert de BIT met de helft van het aantal dagen dat je leerovereenkomst heeft geduurd. Je BIT telt in dat geval minstens 155 dagen.

WERK JE TIJDENS DE BEROEPSINSCHAKELINGSTIJD?

WERK JE ALS JOBSTUDENT?

- Als schoolverlater kan je nog tijdens je laatste vakantie, na het beëindigen van de studies als jobstudent werken. Werk je in juli als jobstudent, dan telt deze periode niet voor je beroepsinschakelingstijd. Gewerkte dagen verlengen of verkorten je beroepsinschakelingstijd niet.

WERK JE IN AUGUSTUS OF SEPTEMBER ALS JOBSTUDENT?

- Dan loopt je beroepsinschakelingstijd gewoon door. Beter nog: werk je in augustus maar schrijf je je pas in september in als werkzoekende? Dan tellen de dagen in augustus ook al mee als beroepsinschakelingstijd.

WERK JE NA JE STUDIES ALS GEWONE WERKNEMER?

- Begin je in juli voltijds te werken en zijn er van je loon de normale bijdragen voor de sociale zekerheid afgehouden, dan tellen die gewerkte dagen al mee voor de BIT. Ook de periode van gewaarborgd loon in geval van ziekte telt mee.

- Begin je deeltijds te werken, dan moet je zeker ook melden dat je ingeschreven wil blijven als werkzoekende voor een voltijdse job! Ook dit is heel belangrijk, want anders telt je beroepsinschakelingstijd ook maar deeltijds!

- Verblijf je tijdens je beroepsinschakelingstijd in het buitenland? Schrijf je dan uit als werkzoekende bij de start van je verblijf in het buitenland en schrijf je opnieuw in als werkzoekende op het einde van je verblijf. In het buitenland kan je immers niet voldoen aan je plichten als werkzoekende.

- Als je een buitenlandse stage of opleiding gaat volgen waarvan je denkt dat het je latere kansen op werk vergroot, is het mogelijk dat je beroepsinschakelingstijd toch gewoon blijft doorlopen. Hiervoor moet je toestemming krijgen van de RVA via het formulier C36.5. Je kunt dit formulier terugvinden op de site van de RVA (www.rva.be) of vraag het aan bij de werkloosheidsdienst van het ABVV. Je levert het in bij de werkloosheidsdienst van het ABVV die zorgt voor de indiening bij de RVA.

- De dagen waarop je beschikbaar bent voor de arbeidsmarkt (uitgezonderd de zondagen), tellen mee voor de BIT.

- De dagen dat je werkt als zelfstandige in hoofdberoep, uitgezonderd de zondagen, tellen mee voor de BIT, ook de dagen die je in juli hebt gewerkt.

VOLG JE EEN OPLEIDING?

De BIT loopt niet door als je een langdurige opleiding volgt. Hieronder wordt verstaan een opleiding die minimaal 9 maanden duurt en waarbij je gemiddeld 20 uur per week lessen volgt inclusief de stages. 10 uur moet ook daadwerkelijk gerealiseerd worden van maandag tot en met vrijdag.

JE CONT(R)ACT MET DE VDAB

Schoolverlaters die na het beëindigen van hun studies geen werk vinden, hebben na een beroepsinschakelingstijd recht op een inschakelingsuitkering. Om deze uitkering te krijgen, én te houden moet je voldoen aan een aantal voorwaarden:

- onvrijwillig werkloos zijn
- geen passende opleiding of jobaanbieding weigeren
- beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt

- actief meewerken aan begeleiding of opleiding voorgesteld door de VDAB of Actiris
- zelf actief naar werk zoeken door bijvoorbeeld spontaan te solliciteren en je in te schrijven bij verschillende interimkantoren

De VDAB controleert je inspanningen om een job te vinden. Na je inschrijving als werkzoekende, vraagt de VDAB je via mail of brief om een digitaal startpakket door te nemen. Hierin staat:

- welke rechten en plichten je hebt als werkzoekende,
- dat je actief op zoek moet gaan naar een nieuwe job en moet meewerken aan acties en opdrachten die VDAB je voorstelt,
- dat je aanwezig moet zijn als je VDAB-bemiddelaar een afspraak met je maakt,
- wat de gevolgen zijn als je je niet aan je plichten houdt.

Na je inschrijving ziet je opvolgingstraject er als volgt uit:

Telefoongesprek

Heb je na een maand na je inschrijving nog geen job gevonden, dan moet je zelf de VDAB bellen op het gratis nummer 0800 30700. Tijdens dit telefoongesprek moet je aangeven welke inspanningen je doet, of het je lukt om met je digitale dossier ‘mijn loopbaan’ te werken en of je persoonlijke begeleiding nodig hebt. Bel je zelf niet, dan belt de VDAB jou 6 weken na je inschrijving.

Gesprek in een VDAB kantoor

Als je meer begeleiding nodig hebt, belt de VDAB jou om een afspraak te maken voor een gesprek. Je kan zelf mee het moment en de plaats kiezen. Je krijgt een bevestiging van de afspraak via mail of brief. De VDAB gebruikt

het mailadres dat je ingaf in ‘mijn loopbaan’. Als dit mailadres niet meer klopt kan je dit zelf wijzigen in je profielgegevens. Ga zeker in op deze uitnodiging! Als je verhinderd bent met een geldige reden dan moet je dat je bemiddelaar laten weten. Het kan bijvoorbeeld zijn dat je ziek bent, maar dan heb je wel een doktersbriefje nodig. Tijdens het gesprek kan je bemiddelaar verschillende acties voorstellen. Dat kan gaan om begeleiding, een opleiding of een stage, zodat je sterker in je schoenen staat op de arbeidsmarkt. Ook hier moet je actief aan meewerken.

Je persoonlijke VDAB pagina

Via je online dossier ‘mijn loopbaan’ krijg je tips, opdrachten, vacatures op maat en jobsuggesties. Op je vacaturedashboard kan je zelf, via verschillende filters, een selectie van vacatures maken. De VDAB verwacht dat je je zoekinspanningen bijhoudt in je digitale sollicitatiewerkmap. Hierin kan je ook je zoekacties en sollicitaties bijhouden van andere kanalen, zoals LinkedIn, andere vacaturesites of advertenties uit kranten.

De opdrachten in ‘mijn loopbaan’ zijn verplicht. De VDAB verwacht dat je ze binnen de maand uitvoert en de VDAB contacteert. Als blijkt dat je meer hulp nodig hebt, regelt de bemiddelaar voor jou een afspraak voor persoonlijke dienstverlening. Ga hier zeker naar toe! Volg ook goed de online-tips en jobsuggesties op. Die zijn niet verplicht maar de VDAB kan volgen wat je doet in 'mijn loopbaan'. Als je je dossier in orde houdt, ziet men dat je actief naar werk zoekt en zal de VDAB je minder snel oproepen voor een begeleidingstraject.

Je reageert niet op uitnodigingen

De VDAB contacteert jou via mail, sms, brief of telefoon. Als je niet reageert dan stuurt de VDAB je een aangetekende brief voor een telefonisch gesprek met een bemiddelaar. Als je dan nog steeds niet reageert, dan wordt

jouw dossier naar de controledienst gestuurd. Je loopt dan het risico op een sanctie. Je BIT duurt mogelijk langer waardoor je ook langer op een inschakelingsuitkering moet wachten.

EVALUATIE VAN JE INSPANNINGEN

Je hebt pas recht op een inschakelingsuitkering als je 2 positieve evaluaties hebt verkregen tijdens de BIT. Een negatieve evaluatie verlengt de BIT.

Kun je je inspanningen tijdens de BIT voldoende aantonen dan volgt een positieve evaluatie. Pas als je 2 positieve evaluaties hebt en je voldoet aan de overige voorwaarden, heb je recht op een inschakelingsuitkering. Als je zelf actief zoekt, solliciteert en meewerkt aan de acties die VDAB of ACTIRIS jou voorstelt krijg je automatisch een positieve evaluatie. De VDAB bemiddelaar controleert hiervoor ook of je regelmatig gebruik maakt van 'Mijn Loopbaan' om te solliciteren. De VDAB stuurt je positieve evaluatie per post naar je toe in de 6e en 11e maand van je BIT als je genoeg onderneemt. Je hoeft dan niet op gesprek te komen.

Als er twijfels zijn over je gebruik van 'Mijn Loopbaan' of je inzet en motivatie worden in vraag gesteld, krijg je wel een uitnodiging voor een evaluatiegesprek, ook in de 6e en 11e maand van je BIT. Als je bemiddelaar dan van mening is dat je onvoldoende inspanningen hebt gedaan stuurt hij of zij je dossier naar de controledienst van de VDAB. Je hebt dan nog een kans om, eventueel met bijstand van je vakbond, je situatie te bepleiten. Is je evaluatie negatief, dan nodigt de VDAB je in de loop van de 15e maand opnieuw uit voor een controle van je inspanningen en zo telkens 3 maanden later. De VDAB geeft je ook een positieve evaluatie in de volgende gevallen:

- Voor 104 dagen werk krijg je 1 positieve evaluatie. Heb je 208 dagen gewerkt in de 14 maanden voor de dag waarop je recht krijgt op een inschakelingsuitkering? Dan krijg je 2 positieve evaluaties.
- Stages in het buitenland, werken als zelfstandige in hoofdberoep en vrijwillige militaire inzet worden ook positief geëvalueerd. Je krijgt 1 positieve evaluatie voor een periode van 4 ononderbroken maanden en 2 positieve evaluaties voor 8 ononderbroken maanden.
- Een erkende beroepsopleiding die minimaal 4 maanden duurt geeft recht op 1 positieve evaluatie.
- Je krijgt 1 positieve evaluatie als je een alternerende opleiding hebt afgerond zonder geslaagd te zijn. Ben je wel geslaagd dan krijg je er 2.

TIPS

- Zorg ervoor dat je online dossier 'Mijn Loopbaan' op de VDAB site correct is ingevuld
- Gebruik 'Mijn Loopbaan' in je zoektocht naar werk
- Zoek grondig en doorlopend actief naar werk
- Reageer altijd op de uitnodigingen van VDAB, Actiris of RVA
- Hou alle bewijsstukken van de pogingen om werk te vinden netjes bij
- Vergeet niet elke verandering van adres, mailadres en gsm-nummer te melden
- Stel je CV online ter beschikking op de gespecialiseerde websites
- Laat je bijstaan door je vakbond als je opgeroepen wordt voor verhoor bij de controledienst

Scholieren, studenten en jongeren in de BIT worden gratis lid.
Kijk op www.abvvjongeren.be.

HET GROEIPAKKET TIJDENS DE BEROEPSINSCHAKELINGSTIJD (de kinderbijslag)

Je hebt nog recht op 12 maanden kinderbijslag na het beëindigen van je studies. Die periode van 12 maanden begint op de einddatum van de zomervakantie of vanaf de datum dat je niet meer het statuut van leerling, student of stagiair hebt, dus na:

- De afloop van de tweede zit
- Het einde van een verplichte stage
- Het indienen van je eindscriptie
- De afloop van je leercontract
- Het beëindigen van je laatste studie van minstens 27 studiepunten of het terugbrengen van je studie tot minder dan 27 studiepunten

Er geldt een uitzondering in het diplomajaar. Per opleidingscyclus heb je gedurende 1 jaar recht op kinderbijslag als je tijdens je diplomajaar voor minder dan 27 studiepunten staat ingeschreven.

Heb je bijvoorbeeld na 6 maanden opnieuw recht op kinderbijslag omdat je weer naar school gaat, dan wordt de spaarpot van de 12 maanden onderbroken. Je hebt dan gelijk weer recht op de 'gewone' kinderbijslag. Maar op het moment dat je het statuut van leerling, student of stagiair weer verliest, heb je dan nog slechts recht op het resterende aantal maanden, in dit geval 6. Als je aan de voorwaarden voldoet heb je recht tot en met de maand waarin je 25 wordt.

Als je werkt tijdens de BIT wordt er niet meer naar je inkomen gekeken, alleen maar naar het aantal uren dat je werkt. Als je in een maand meer dan 80 uur werkt, raak je de kinderbijslag voor die maand kwijt.

GA JE OP VAKANTIE?

De werkloosheidsreglementering voorziet dat schoolverlaters 4 weken verlof kunnen nemen. Daarom gaat de BIT-periode pas in op 1 augustus in plaats van de dag van de afstudeerdatum. Jongeren kunnen in juli een maand verlof nemen voor de start van de actieve zoektocht naar werk of start van een tewerkstelling. Indien je vanwege een verlofperiode tijdens je BIT niet beschikbaar bent voor de arbeidsmarkt moet je je uitschrijven als werkzoekende. Als je weer beschikbaar bent schrijf je je weer in.

INSCHRIJVEN BIJ HET ZIEKENFONDS

DE ZIEKTE- EN INVALIDITEITSVERZEKERING

Zolang je studeert of nog in je beroepsinschakelingstijd zit, ben je tot maximaal je 25ste verjaardag verzekerd door de ziekte- en invaliditeitsverzekering van je ouders. Met andere woorden: je bent ingeschreven als persoon ten laste bij één van je ouders. Zodra je begint te werken, een inschakelingsuitkering ontvangt of de leeftijd van 25 jaar bereikt hebt, moet je zelf verplicht aansluiten bij een ziekenfonds. Vanaf dan beschik je over een eigen lidboekje. Zodra je werkt of een werkloosheidsuitkering ontvangt, betaal je sociale bijdragen. Onze Belgische ziekteverzekering heeft 2 pijlers: de terugbetaling van gezondheidszorgen en het zorgen voor een vervangingsinkomen bij arbeidsongeschiktheid.

- De pijler gezondheidszorgen komt tussen bij kosten voor geneeskundige verzorging (de dokter, tandarts, kinesist, logopedist, verpleegkundige, apotheker, enz.). Vraag aan je ziekenfonds of je in aanmerking komt voor de verhoogde tegemoetkoming. Dankzij de verhoogde tegemoetkoming krijg je een hogere tussenkomst voor gezondheidszorgen en heb je recht op tal van andere voordelen, zoals een lager tarief voor het openbaar vervoer.

• De pijler uitkeringen zorgt ervoor dat je een vervangingsinkomen krijgt bij ziekte, moederschapsrust of geboorteverlof. Of voor een voorafbetaling in geval van een (arbeids)ongeval.

HOE SLUIT JE AAN?

Je kan aansluiten bij één van de 5 regionale socialistische ziekenfondsen in Vlaanderen en Brussel. Dat kan op verschillende manieren. Op de website van het ziekenfonds van jouw provincie gaat dit heel eenvoudig. Ga op de homepage naar de rubriek 'lid worden' en volg de aanwijzingen. Je kan je ook inschrijven in een van de vele plaatselijke kantoren van de Socialistische Mutualiteiten. Adressen en openingsuren vind je op de website van elk ziekenfonds.

• Bond Moyson West-Vlaanderen

info@bondmoyson.be
www.bondmoyson.be

• Bond Moyson Oost-Vlaanderen

vragen@bondmoyson.be
www.bondmoyson.be/scoor

• De VoorZorg provincie Antwerpen

info.304@devoorzorg.be
www.devoorzorg.be/jongeren

• De Voorzorg Limburg

info@devoorzorg.be
www.devoorzorg.be

• Socialistische Mutualiteit Brabant

mail@fsmb.be
www.fsmb.be

VOORDELEN EN DIENSTEN

Naast het recht op terugbetalingen uit de verplichte ziekteverzekering bieden de Socialistische Mutualiteiten hun leden aanvullende voordelen en diensten. Om van deze voordelen en diensten gebruik te kunnen maken, betaal je jaarlijks een kleine ledenbijdrage.

Enkele voorbeelden van tussenkomsten op jouw maat:
- Een tegemoetkoming bij de aankoop van brillen of contactlenzen
- Een tegemoetkoming in de vaccinatiekosten voor buitenlandse reizen
- Een tegemoetkoming in de kosten voor anticonceptiemiddelen
- Een tegemoetkoming in de kosten voor je lidmaatschap van een sportclub
- Administratieve, medische en financiële bijstand bij medische zorg in het buitenland

Wil je meer weten over wat de Socialistische Mutualiteiten jou allemaal te bieden hebben? Neem dan contact op met het ziekenfonds in jouw provincie.

HOSPITALISATIEVERZEKERING

Hoe goed ons systeem van sociale zekerheid ook is, een ziekenhuisopname kost veel geld. Je persoonlijke aandeel in de kosten voor het verblijf, de geneesmiddelen, de erelonen van de artsen … kan hoog oplopen. Je kan ervoor kiezen om hiervoor een hospitalisatieverzekering af te sluiten bij je ziekenfonds. Informeer je goed!

AAN HET EIND VAN DE BIT

Het formulier C109/36-attest dat je gekregen hebt, moet je laten invullen door de directie van je school in het secundair onderwijs (ASO, TSO, BSO, KSO, BuSO), of je leersecretaris. Dit attest heb je nodig voor het aanvragen van je inschakelingsuitkering.

B) DE INSCHAKELINGSUITKERING

Als je beroepsinschakelingstijd voorbij is hebt je recht op een inschakelingsuitkering als je aan de voorwaarden voldoet. Deze inschakelingsuitkering ligt lager dan de gewone werkloosheidsuitkering. Om hier recht op te hebben moet je al een langere periode gewerkt hebben. Daarom is en blijft het belangrijk om je zoektocht naar een job verder te zetten.

Ook via het ABVV zijn er verschillende mogelijkheden om hulp te krijgen bij je zoektocht naar werk. Zowel bij de jongerenmedewerkers als bij de consulenten van de dienst loopbaanadvies kan je alle info krijgen die je nodig hebt. Het ABVV is er voor jou en helpt je graag verder.

Algemene voorwaarden

- Je bent niet meer leerplichtig (dus vanaf je 18e verjaardag of vanaf 30 juni van het jaar waarin je 18 wordt
- Je bent nog geen 25 jaar
- Je hebt je studies beëindigd
- Je bent jonger dan 21 jaar en je hebt een diploma
- Je bent ingeschreven bij VDAB als voltijds of deeltijds werkzoekende
- Je hebt de BIT doorlopen en je hebt 2 positieve evaluaties van je zoekgedrag naar werk

JONGER DAN 21 JAAR?

Ben je jonger dan 21 bij je aanvraag, dan moet je ook één van de volgende diploma's of getuigschriften behaald hebben:

- Diploma secundair onderwijs
- Studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad beroepssecundair onderwijs
- Studiegetuigschrift van het derde leerjaar van de derde graad beroepssecundair onderwijs
- Certificaat van een opleiding secundair na secundair
- Certificaat na alle gevolgde modules van een volledige opleiding in het volwassenenonderwijs, in een centrum voor basiseducatie (CBE) of voor volwassenenonderwijs (CVO), of in het stelsel van Leren en Werken
- Getuigschrift van de leertijd
- Getuigschrift van de opleiding van het buitengewoon secundair onderwijs, opleidingsvorm 3
- Getuigschrift van de alternerende beroepsopleiding van het buitengewoon secundair onderwijs, opleidingsvorm 3
- Getuigschrift van verworven competenties van het buitengewoon secundair onderwijs, opleidingsvorm 3
- Attest van verworven bekwaamheden van het buitengewoon secundair onderwijs, opleidingsvorm 3
- Attest bedrijfsbeheer

RECHT OP EEN INSCHAKELINGSUITKERING

HOE AANVRAGEN?

Onmiddellijk na je beroepsinschakelingstijd kom je persoonlijk naar de werkloosheidsdienst van het ABVV om een uitkeringsaanvraag in te dienen. Je hebt hiervoor een week de tijd na het einde van je beroepsinschakelingstijd. De werkloosheidsdienst opent je dossier en bezorgt je aanvraag volledig, correct en zo snel mogelijk bij de RVA, zodat je tijdig kan worden uitbetaald.

Neem de volgende documenten mee voor je aanvraag:

- Je identiteitskaart.
- Je bankrekeningnummer.
- Het formulier C 109/36-aanvraag. Vul deel I 'verklaring van de jongere en uitkeringsaanvraag' in en onderteken.
- De tweede positieve evaluatie die je ontvangt van VDAB.
- Het attest 'aanvraag inschakelingsuitkeringen C109/36' dat bewijst dat je tijdens je beroepsinschakelingstijd ingeschreven was als werkzoekende bij VDAB. Je krijgt dit attest van je bemiddelaar of ontvangt het -samen met je tweede positieve evaluatie- via de post.
- Je inschrijvingsbewijs waarop staat dat je beroepsinschakelingstijd voorbij is. Er zijn 2 manieren om dit bewijs te verkrijgen:
  - Via 'Mijn Loopbaan', je online dossier bij VDAB, klik op 'print je inschrijvingsbewijs' of 'laat het thuis bezorgen via de post'.
  - Bel naar het gratis nummer 0800 30700 (elke werkdag van 8 tot 19 uur). De consulent mailt je het inschrijfbewijs of stuurt het je op per post.
- Een bewijs van je studies:
  - Voor het hoger onderwijs een kopie van je bachelor of master diploma
  - Voor het secundair onderwijs in België gevolgd: Het C109/36-attest 'bewijs van studies' dat je vroegere school moet invullen en ondertekenen.
  - Als je in buitenland hebt gestudeerd of je getuigschrift van het secundair onderwijs hebt behaald bij de examencommissie: de C109/36-bijlage die je zelf moet invullen.
- Je C4 als je hebt gewerkt tijdens je beroepsinschakelingstijd. Dit is het document dat je van je werkgever krijgt op het einde van je tewerkstelling. Ook als je een interimjob deed heb je recht op een C4.

Als je de aanvraag gedaan hebt krijg je een controlekaart. Deze moet je altijd bij je houden en invullen volgens de uitleg die je gekregen hebt.

Op basis van die kaart word je uitbetaald. Je geeft erop aan of je in die maand ziek bent geweest, verlof hebt genomen of om een andere reden niet beschikbaar was om te gaan werken. Die kaart lever je op het eind van de maand terug in.

De werkloosheidsdienst van het ABVV kan niet uitbetalen als er geen handtekening is gezet, geen vignet is geplakt of als er wijzigingen of doorhalingen op je kaart staan. Heb je je ergens vergist? Vul dan een nieuwe kaart in. Je kan er ook voor kiezen je controlekaart elektronisch in te vullen. Om je persoonlijke gegevens maximaal te beschermen gebeurt dat via een beveiligde site van de Sociale Zekerheid. De kaart op je scherm ziet er hetzelfde uit als de papieren kaart.

Als je recht hebt op uitkering:

- blijf je ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB of Actiris
- ben je beschikbaar voor de arbeidsmarkt
- verblijf je in België tenzij je een vrijstelling hebt

Als je ziek bent, dan moet je de ziekteperiode op je controlekaart aanduiden met een 'z'. Breng ook je ziekenfonds binnen de 2 dagen op de hoogte. Indien de werkloosheidsperiode gedurende 28 opeenvolgende dagen onderbroken werd bijvoorbeeld door ziekte, vakantie, of arbeid, dan moet

je jezelf daarna opnieuw inschrijven als werkzoekende bij de VDAB. Met je inschrijvingsbewijs ga je naar het ABVV om een nieuwe aanvraag te doen.

HOEVEEL KRIJG JE?

Bij de berekening houdt de werkloosheidsdienst rekening met je gezinstoestand en je leeftijd. Er bestaan 4 verschillende categorieën. Het is dus belangrijk dat je bij je inschrijving als werkzoekende precies aangeeft waar en met wie je eventueel samenwoont. De werkloosheidsdienst berekent op basis van deze gegevens je uitkering. Als er iets verandert moet je dat zo snel mogelijk doorgeven. Als je dat niet doet loop je het risico een boete te krijgen.

Bedragen vanaf 1 maart 2020	**Per dag**	**Per maand**
Samenwonenden met gezinslast	€ 50,86	€ 1322,36
Alleenwonenden		
jonger dan 18 jaar:	€ 14,20	€ 369,20
van 18 tot 20 jaar:	€ 22,31	€ 580,06
vanaf 21 jaar:	€ 37,88	€ 984,88
Samenwonenden		
jonger dan 18 jaar:	€ 11,80	€ 306,80
18 jaar en ouder:	€ 18,82	€ 489,32
Bevoorrechte samenwonenden		
(partner beschikt slechts over vervangingsinkomen)		
jonger dan 18 jaar:	€ 12,97	€ 337,22
18 jaar en ouder:	€ 20,84	€ 541,84

HOE LANG?

Je hebt tot 3 jaar recht op een inschakelingsuitkering als je aan de voorwaarden blijft voldoen. In sommige gevallen kan deze periode verlengd worden met maximum 3 jaar. Er zijn ook leeftijdsbeperkingen, eenmaal je 25 bent kan je geen inschakelingsuitkering meer aanvragen, tenzij in bepaalde gevallen van overmacht of tewerkstelling. Met overmacht wordt bijvoorbeeld een periode van ziekte bedoeld.

WIE BETAALT DE INSCHAKELINGSUITKERING?

Eigenlijk kan je kiezen wie je uitkering uitbetaalt. De Hulpkas voor Werklozen of een vakbond. De hulpkas is een overheidsinstelling, heeft minder filialen of kantoren, en heeft geen leden. Een vakbond heeft dit alles wél, en dat is nu net in jouw voordeel! Een vakbond zoals het ABVV bestudeert je aanvraag, en als ze in orde is (waar we je ook mee helpen) betaalt die je uitkering direct uit. Het ABVV bezorgt je je uitkering dus zeer snel!

- De werkloosheidsdiensten van het ABVV geven je raad en staan je bij in geval van problemen. Zij maken je dossier op en verzorgen alle administratie die te maken heeft met je werkloosheidsdossier. Zij verzorgen ook de communicatie met betrekking tot je dossier naar de diensten van de RVA en houden je hiervan op de hoogte.

- Het ABVV verdedigt je. Iedere gewestelijke afdeling van het ABVV heeft een dienst sociaal recht. Daar kan ieder lid gratis terecht voor hulp van sociaal assistenten, deskundigen, juristen. De dienst sociaal recht verdedigt ook de werknemers voor de arbeidsrechtbank of werklozen in geval van problemen met de RVA. Als lid van het ABVV, betaal je iedere maand lidgeld, maar daar staat dus heel wat tegenover. Het grote voordeel van je aansluiting bij het ABVV is dat je meteen gebruik kan maken van een heel pakket aan dienstverlening op jouw maat. Niet alleen als werkzoekende maar ook als werkende.

Zolang je scholier, student of jongere bent in je beroepsinschakelingstijd betaal je niets, een maandelijks inkomen heb je immers niet. Wanneer je werkt, is je lidgeld afhankelijk van de sector waarin je werkt. Voor informatie hierover contacteer je best je beroepscentrale. We leggen een stukje verderop uit wat je van een centrale kan verwachten.

WANNEER WOON JE EIGENLIJK SAMEN?

Veel jongeren kiezen er voor om met elkaar een huis te delen. Woonruimte is zeker in de grote steden onbetaalbaar geworden, helemaal voor alleenstaanden. Dan moet je immers de huurprijs zelf betalen en dat is in je eentje vaak niet op te brengen. Met een aantal anderen een woning delen maakt de financiële lasten dan toch wat dragelijker. Alleen als je allerlei activiteiten in huis gezamenlijk doet, zoals samen koken, eten, de was, inrichten en poetsen en daarvoor ook de kosten deelt, word je gezien als samenwonend. Als je alleen maar de huur, de lasten en een aantal ruimtes deelt maar verder niks, word je door de RVA niet als samenwonend gezien en heb je recht op een uitkering als alleenstaande.

EN ALS JE GAAT WERKEN?

Ook als je geen uitkering meer nodig hebt, en dus werk gevonden hebt, blijf je best lid van het ABVV. Het ABVV verdedigt je rechten op de werkvloer. Vergeet niet door te geven in welke sector je werkt, zodat de juiste beroepscentrale je verder kan helpen.

MEER INFO: WWW.ABVVJONGEREN.BE

DEEL 3

WERK ZOEKEN EN STEUNTJES IN DE RUG

A) WERK ZOEKEN

HOE VIND JE EEN JOB?

Hoe vind je een job? Je zal moeten beginnen met een telefoontje, een brief of een mail. Je kan hiervoor beroep doen op de diensten van de jongerenmedewerkers van het ABVV. Zij kunnen je helpen met het opstellen van een goede brief en cv, informatie geven over opleidingen en je adviseren over een efficiënte sollicitatie aanpak, bijvoorbeeld door gebruik te maken van ‘mijn loopbaan’, je online dossier bij de VDAB.

WAAR VIND JE EEN JOB?

1. Pluis de landelijke **kranten** uit en vergeet de streekkranten niet. Ook op de **radio** en op **televisie** kun je jobs tegenkomen.

2. **Al je relaties:** Spreek erover met je vrienden, ouders, ooms, tantes en alle andere mogelijke relaties die je hebt. Hoe meer mensen voor jou rondkijken, hoe groter de kans dat je snel iets vindt.

3. **De VDAB** is de overheidsinstelling die alle vacatures verzamelt en doorspeelt aan wie werk zoekt. Voor wie in Brussel woont, is dat ACTIRIS.

Op de sites kun je gemakkelijk vacatures selecteren.

4. **Wil je werken in Europa?** Er bestaat een dienst met info over jobs in Europa, Eures. Ze werken via 'Euresconsulenten' waar je terecht kan voor info over alles wat te maken heeft met tewerkstelling en vacatures in het buitenland, erkenning van diploma's, sociale zekerheids- en arbeidswetgeving, loon, beroepsopleiding en meer algemeen de werk- en leefomstandigheden in de diverse landen van de Europese Unie: www.ec.europa.eu/eures/

5. **Interim- en selectiebureaus.** Ga zeker langs bij de interimbureaus. Adressen vind je gemakkelijk op internet. De inschrijving bij een interimbureau is gratis en je kan je bij meerdere bureaus inschrijven. Let wel op: interimbureaus zijn en blijven commerciële ondernemingen mét een winstoogmerk. Info over je rechten vind je op www.rechtenuitzendkracht.be. Selectiebureaus zijn ook op zoek naar geschikte kandidaten.

6. **Solliciteren bij de overheid.** Vacatures bij de Europese overheid vind je in het 'Publicatieblad van de Europese Unie', www.publications.europa.eu. Schoolverlaters kunnen zich inschrijven voor examens van de federale overheid via Selor, tel: 02/7407474 of www.selor.be. Houd er rekening mee dat je in een sollicitatieprocedure vaak nog een test moet doen. Je kunt je hierop voorbereiden door voorbeeldtesten te maken via internet. De Vlaamse overheid heeft een eigen instelling voor personeelsselectie. Check www.jobpunt.be. Sommige overheidsinstellingen organiseren hun eigen examens: www.bpost.be, www.belgacom.be, www.nmbs.be, www.vrt.be, www.delijn.be . OCMW 's, gemeenten en provincies schrijven zelf examens uit, je vindt de vacatures op internet.

7. **Online solliciteren.** Je kan via een zoekmachine altijd nagaan of het bedrijf dat je interesseert een website heeft. Zo ja, zal er vrijwel altijd een luik met vacatures aan verbonden zijn. Kijk ook eens naar vacaturesites als jobat, monster of stepstone. Je kunt ook veel tips vinden op www.carrieretijger.nl, een site van de noorderburen.

8. **Jobbeurzen.** In zowat alle grotere steden organiseren bedrijven jobbeurzen om nieuwe medewerkers te vinden. Data en plaatsen vind je altijd terug op de site van de VDAB. Daarnaast verschijnen er regelmatig aankondigingen in winkels, bedrijven en horeca.

SOLLICITEREN KAN JE LEREN

Je krijgt die job niet zomaar. Je moet je goed voorbereiden. Als je een jobaanbieding vindt die jou aanspreekt, dan zal je meestal schriftelijk moeten solliciteren. Een sollicitatie bestaat doorgaans uit een brief met CV, een soort examen of test en een gesprek. Sommige werkgevers zijn minder veeleisend en hebben genoeg aan een persoonlijke aanmelding met een kleine proef.

Een schriftelijke sollicitatie bestaat uit 2 delen: een brief en een curriculum vitae (CV). Een curriculum vitae of CV is een getypte levensbeschrijving met een opsomming van enkele persoonlijke gegevens, onder andere over je opleiding, je werkervaring, computerkennis en talenkennis. Op internet staan veel voorbeelden. Belangrijk is dat je zowel je brief als je CV goed afstemt goed afstemt op de vereisten van het werk waarvoor je solliciteert. Dus opleidingen en vaardigheden die van belang kunnen zijn moet je zeker vermelden. Zorg ervoor dat alles wat jou kan helpen die job te krijgen erop staat! Wees bondig, origineel en gebruik korte zinnen zonder schrijffouten. Op internet zijn veel voorbeelden te vinden of vraag hulp bij een jongerenmedewerker in een ABVV kantoor bij jou in de buurt.

Met je motivatiebrief wil je de werkgever overtuigen dat je de geschikte persoon voor de vacature bent. De beste motivatiebrief is een korte brief

die bondig vertelt waarom je CV juist bij deze vacature aansluit. Haal je informatie uit je opleiding, motivatie en ervaring. Met deze brief moet je een werkgever nieuwsgierig maken naar jezelf. Er is immers veel concurrentie op de arbeidsmarkt. Enkele zaken mag je zeker niet vergeten: vermeld voor welke job je solliciteert, waar je de werkaanbieding hebt gevonden en vraag naar een persoonlijk afspraak of gesprek!

HET SOLLICITATIEGESPREK

Bereid dit gesprek goed voor! Zoek informatie over de onderneming waar je solliciteert, een veel gestelde vraag is immers wat je weet over het bedrijf. Wie beweert de geschikte nieuwe medewerker te zijn, moet minstens weten waarvoor. Trek iets passends aan. Geen stijve hark noch een party-outfit, maar wel netjes, en zeker iets waar je je goed in voelt.

Sommige vragen mogen de werkgevers niet stellen bijvoorbeeld over je gezondheid, je politieke overtuiging of over lidmaatschap van een vakbond. Als je toch zo'n vraag krijgt en je wilt liever geen antwoord geven kun je beleefd vragen in hoeverre je antwoord van toepassing is voor de functie waarvoor je solliciteert. Solliciteer je voor een fysiek zware job, dan is een vraag of je geen rugklachten hebt bijvoorbeeld wel weer logisch. Een vraag botweg niet beantwoorden komt het gesprek meestal niet ten goede!

Wil je meer informatie en handige tips rond solliciteren? Die vind je in onze sollicitatiebrochure te bestellen via de website van de ABVV-Jongeren. Of maak een afspraak met een jongerenmedewerker bij jou in de buurt. Die staat voor je klaar met alle informatie die je nodig hebt om succesvol te solliciteren.

B) ONDERSTEUNENDE MAATREGELEN

STARTBAAN

Om jongeren op de arbeidsmarkt een duwtje in de rug te geven werden, organiseert de overheid verschillende tewerkstellingsmaatregelen. Een van die maatregelen is het stelsel van de startbanen. Een startbaan is de tewerkstelling van elke jongere onder de 26 jaar die een normale, minstens halftijdse arbeidsovereenkomst heeft of een overeenkomst in het kader van een leer-, stage- of inschakelingsprogramma. Die overeenkomsten krijgen automatisch het label van startbaan, zonder verdere formaliteiten. Voor jongeren is het een voordeel: het loon, de vergoedingen en/of de voorwaarden zijn dezelfde die voor andere werknemers zouden tellen. Het is dus een gewone tewerkstelling of opleiding, waar echter bepaalde uitzonderingsregels tellen.

- Sollicitatieverlof: tijdens de startbaan mag je gedurende de eerste 12 maanden de nodige tijd afwezig blijven om in te gaan op een andere job, terwijl je loon of vergoeding gewoon blijft doorlopen. Je moet dan wel een attest kunnen voorleggen van de bezochte werkgever met daarop de plaats, de dag en het uur waarop je je hebt aangeboden om te solliciteren.

- Veranderen van job: als je dan werk hebt gevonden, kan je in de eerste 12 maanden een einde maken aan de startbaan door een opzegging te geven van slechts zeven dagen. Deze opzegging begint onmiddellijk de dag nadat je ze betekend hebt. Informeer vooraf bij een van onze jongerenmedewerkers hoe je dit moet doen!

EEN OPLEIDING OF STAGE

Via de VDAB zijn er ook specifieke opleidingsmaatregelen. Onder de begeleiding van de werkgever en VDAB (of partner) werk je aan het ontwikkelen van je vaardigheden en doe je ervaring op de werkvloer op. Na je stage krijg je

een attest met de competenties die je verworven hebt en heb je je eerste werkervaring op zak.

Meer info vind je terug op www.vdab.be.

- IBO (Individuele Beroeps Opleiding): dit is een opleiding waarbij je op de werkplek wordt getraind en begeleid. Tijdens je IBO behoud je je uitkering ofwel krijg je een premie van de VDAB.

- BIS (Beroepsinlevingsstage): Is een betaalde stage op vrijwillige basis in een bedrijf om je vaardigheden nog wat aan te scherpen. Het is geen arbeidsovereenkomst, maar een opleidingscontract waarbij je vaardigheden en competenties krijgt aangeleerd binnen een bedrijf.

- Beroeps verkennende stage: om een beroep te verkennen op de werkvloer gedurende maximaal 30 dagen. Voor als je nog niet weet wat je wil gaan doen of je afvraagt of een bepaald beroep wel bij jou past.

- Werkervaringsstage: is mogelijk voor wie zijn competenties wil verbeteren en werkervaring wil opdoen. De stage mag maximaal 6 maanden duren en je werkt minimaal 20 uur per week. Je krijgt een vergoeding van de VDAB van 200 euro per maand.

Er zijn ook nog speciale stages voor als je een arbeidshandicap hebt, zoals een activeringsstage of een K-IBO. Meer hierover weten? Neem gerust contact met ons op. Werkgevers kunnen recht hebben op een vermindering van RSZ-bijdrage als ze een kortgeschoolde jongere aannemen.

SCHOOLVERLATERS MET EEN HANDICAP

Wanneer je een handicap hebt en je wil je kansen op de arbeidsmarkt verhogen, bestaan er mogelijkheden via het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) Check ook of je misschien recht hebt op een tegemoetkoming aan personen met een handicap via de Federale Overheidsdienst voor Sociale Zaken. Je vindt er alles over op www.magik.be.

DEEL 4
WELKOM OP DE WERKVLOER

A) STARTEN OP DE WERKVLOER

JE EERSTE WERKDAG / ONTHAAL

Vergeet vooral niet dat je op je eerste werkdag je contract getekend moet hebben, en dat je het arbeidsreglement gekregen moet hebben. Je contract en het arbeidsreglement zullen je al veel wijzer maken over je nieuwe job. En wees gerust, je werkgever mag je niet aan je lot overlaten. Een afspraak over arbeidsvoorwaarden die gemaakt is tussen werkgevers en werknemers in een bepaalde sector (vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst of CAO) regelt het onthaal van de werknemers in de onderneming. Belangrijk is te weten dat elk bedrijf zich hieraan dient te houden.

Er is een onderscheid gemaakt tussen bedrijven met minder en met meer dan twintig werknemers. Onthaal bij bedrijven met minder dan 20 werknemers moet sowieso tijdens de eerste werkdag. Je moet het arbeidsreglement ontvangen en alle inlichtingen krijgen over je taken, bezoldiging, arbeidsduur en arbeidsveiligheid. Op bedrijven met meer dan 20 werknemers moet je vanaf de eerste werkdag ‘onthaald’ worden (kan tot een maand duren). Je moet net zoals binnen ondernemingen met minder dan 20 werknemers het arbeidsreglement ontvangen en alle inlichtingen krijgen over de arbeidsvoorwaarden, bezoldiging, arbeidsduur, en arbeidsveiligheid.

Op bedrijven met meer dan 20 werknemers moet je vanaf de eerste werkdag ‘onthaald’ worden (kan tot een maand duren). Je moet net zoals binnen ondernemingen met minder dan 20 werknemers het arbeidsreglement ontvangen en alle inlichtingen krijgen over de arbeidsvoorwaarden, bezoldiging, arbeidsduur, en arbeidsveiligheid.

Een bezoek aan je arbeidspost en een kennismaking met collega’s en syndicale delegees (vakbondsafgevaardigden) evenals met de Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk, hoort erbij. Via een bedrijfsbezoek krijg je een idee van de activiteiten en de structuur van de onderneming.

SOORTEN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

1. VOLTIJDS OF DEELTIJDS

Je kan voltijds gaan werken of deeltijds. Er kunnen twee redenen zijn waarom je kiest voor deeltijds. Het is mogelijk dat je ondanks je inspanningen geen voltijds werk vindt en dat je daarom tijdelijk een deeltijdse job aanneemt om toch werkervaring op te doen. Ofwel kies je ervoor om geen voltijdse job uit te oefenen, en om dus 1/2, 3/4 of 4/5 van de normale arbeidstijd te werken (dit zijn de meest gangbare formules). Zo kan je meer tijd vrijmaken voor bijvoorbeeld het volgen van een studie, het opzetten van je eigen zaak of een andere activiteit die jij belangrijk vindt. Je hebt dan natuurlijk minder inkomsten dan als je voltijds zou werken, en je bouwt minder snel je rechten op voor een werkloosheidsuitkering of je pensioen, wel iets om rekening mee te houden! Je deeltijdse arbeidsregeling en je uurrooster dienen vast te liggen in je arbeidsovereenkomst. Dat uurrooster kan bovendien vast (elke week hetzelfde) of variabel zijn.

2. VAN BEPAALDE OF VAN ONBEPAALDE DUUR

Het spreekt voor zich, een overeenkomst van onbepaalde duur houdt geen beperkingen in naar tijd. In een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur wordt de begindatum en einddatum van je tewerkstelling duidelijk vastgelegd. Deze overeenkomst moet dus altijd schriftelijk vastgelegd worden.

Het kan ook zijn dat men je heeft aangenomen voor een bepaald werk. Dit werk dient duidelijk omschreven te zijn, en bij voltooiing ervan loopt de overeenkomst af. Is de overeenkomst afgelopen en wil men toch nog dat je blijft? Dan beland je automatisch in een contract voor onbepaalde duur. Informeer je van te voren goed zodat je weet waar je aan begint!

3. EEN VERVANGINGSOVEREENKOMST

Bij langdurige ziekte, zwangerschap of loopbaanonderbreking van een werknemer kan men iemand tijdelijk in diens plaats aanwerven. De (eventueel) aangepaste proefperiode en opzeggingstermijn en de naam van de vervangen werknemer moeten vermeld worden in de arbeidsovereenkomst. Maar ook voor vervangingscontracten geldt dat je je goed moet informeren over de reglementering zodat je niet voor verrassingen komt te staan.

4. INTERIMARBEID

Het kan wat tijd kosten om een leuke job te vinden. Veel schoolverlaters nemen daarom hun toevlucht tot interimwerk, om toch inkomsten te hebben en werkervaring op te doen. En de VDAB tevreden te houden! Bij interimarbeid zijn steeds drie partijen gemoeid: jij, het interimkantoor en het bedrijf dat werk aanbiedt. Het bedrijf en het interimkantoor hebben onderling een overeenkomst. Jij hebt een overeenkomst met het interimkantoor. Het interimkantoor is dus je werkgever en moet ervoor zorgen dat je loon op tijd betaald wordt. Zodra jij aan de slag gaat bij een werkgever via interim betaal je daarmee ook het interimkantoor. Dat kantoor heeft immers met de werkgever afgesproken dat het een percentage van jouw loon krijgt voor de bemiddeling. Daar mag van het interimkantoor best een inspanning tegenover staan, laat je daar dus niet te gemakkelijk wegsturen. Jouw werk is een stukje van het loon van de bemiddelaar!

OPGELET: **Zwartwerk is altijd nadelig!!!**

Zwartwerk is arbeid die je verricht zonder dat er iets vastligt, mondeling of schriftelijk, met de werkgever. Vooral in de horeca is er veel zwartwerk. Of je nu helemaal of slechts voor een deeltje in het zwart werkt, het is nadelig.

Waarom?

- Je bent niet beschermd. Het ABVV kan je bijvoorbeeld niet helpen bij problemen met je werkgever want officieel werk je niet voor hem.
- Als je een ongeval hebt op het werk is dit niet erkend als arbeidsongeval en moet je zelf alles betalen.
- Je bent niet zeker van je loon. Er staat tenslotte nergens dat je iets zou moeten verdienen.
- Je betaalt geen belastingen of RSZ-bijdragen. Dat lijkt voordelig maar is het niet. Als je ziek, zwanger, werkloos wordt of op pensioen gaat heb je geen rechten opgebouwd dus zit je op het moment dat je niet kunt gaan werken zonder inkomen. Want als je werkt met een arbeidsovereenkomst sta je een deeltje van je inkomen af aan de sociale zekerheid. Zo ben je zelf ook beschermd als je een tijdje niet kunt werken.

DE PROEFPERIODE

Als algemeen principe geldt dat de werkgevers geen proeftijd meer kunnen voorzien in een arbeidsovereenkomst gesloten vanaf 1 januari 2014. Als de partijen dit toch doen, dan moet het proefbeding hoe dan ook als ongeldig worden beschouwd.

Er zijn twee uitzonderingen:

De proeftijd blijft van toepassing in de overeenkomsten voor tewerkstelling van jobstudenten en in de overeenkomsten voor tijdelijke arbeid en interimarbeid. Lees alles over de reglementering voor jobstudenten in onze brochure 'Jouw Studentenjob'

HET STARTERSLOON

Een werkgever die een jongere aanwerft van 18, 19 of 20 jaar kan het verschuldigde brutoloon verminderen. Het loonverlies wordt opgevangen door een forfaitaire toeslag die de werkgever moet betalen. Die toeslag kan de werkgever dan weer in mindering brengen op de belasting.

B) RECHTEN OP DE WERKVLOER

JAARLIJKSE VAKANTIE - JEUGDVAKANTIE

Als werknemer heb je recht op een aantal vakantiedagen en op vakantiegeld. Normaal worden die berekend op basis van je tewerkstelling in het jaar voordien. Dat wordt het vakantiedienstjaar genoemd. Werk je bijvoorbeeld in 2020 gans het jaar, dan krijg je in 2021 vier weken vakantie en het volledige vakantiegeld. Volgens dit systeem zouden schoolverlaters voor het volgende jaar slechts recht hebben op een beperkt aantal vakantiedagen en bijbehorend vakantiegeld. Je studeerde immers tot eind juni en kon in het beste geval pas in juli aan de slag. Om dit probleem op te lossen kan je als schoolverlater recht hebben op jeugdvakantie. Indien je aan de voorwaarden voldoet, dan heb je recht op bijkomende jeugdvakantiedagen en op de jeugdvakantie-uitkering die daarbij hoort. De RVA betaalt deze uitkering.

WIE?

- Je was geen 25 jaar op 31 december 2020
- Je hebt je studies beëindigd of stopgezet in de loop van 2020
- Je hebt na de beëindiging van je studies, in de privésector gewerkt. Je was in totaal ten minste één maand onder contract (bij één of meerdere werkgevers), en werkte minstens 13 arbeidsdagen. Let op, niet elke tewerkstelling mag je meetellen. Een tewerkstelling als jobstudent met solidariteitsbijdrage telt niet mee. Ook als je in het systeem van duaal leren zit gelden er andere regels. Heb je gewerkt met de vakantieregeling 'openbare dienst' of met een uitgestelde bezoldiging (onderwijs)? Dan mag je ook deze dagen niet mee rekenen. Meer weten? Kijk op www.abvvjongeren.be of contacteer een van onze jongerenmedewerkers. Voor de openbare sector (en het onderwijs) gelden er nog andere regels.

Ben je pas afgestudeerd als leerkracht (schoolverlater) en geef je voor de eerste maal les, dan heb je in bepaalde gevallen recht op aanvullend vakantiegeld. Je moet dat zelf aanvragen via het schoolsecretariaat. Ook voor de openbare sector gelden andere regels. Wil je al betaalde vakantiedagen opnemen in het jaar dat je bent afgestudeerd? Er bestaat ook een systeem om in je eerste werkjaar al vakantie te kunnen opnemen via het 'Europees Verlof'. Je neemt dan al een voorschot of je vakantiegeld van het jaar daarna.

WAT?

Je hebt natuurlijk recht op het gewone vakantiegeld en de gewone vakantiedagen, berekend op het aantal gewerkte dagen in het vorige jaar. Daarnaast heb je recht op een aantal bijkomende jeugdvakantiedagen samen met een jeugdvakantie-uitkering, betaald door de RVA. Je hebt alles samen recht op maximum 4 weken (24 dagen in een 6-dagenweek en 20 dagen in een 5-dagenweek). De uitkering bedraagt 65% van het gemiddelde dagloon dat je verdient juist voor je eerste opgenomen jeugdvakantiedag. Dit bedrag krijg je dan ook voor alle andere jeugdvakantiedagen die je nog opneemt. Maar let op, er bestaat ook een loongrens! Er wordt geen

rekening gehouden met het loon dat je verdient boven €2.369,64 bruto per maand. Van deze vergoeding gaat een fiscale voorheffing af van 10.09%. In sommige sectoren bestaat er voor het bedrag boven deze loongrens een extra financiële tussenkomst door het fonds voor bestaanszekerheid, overeengekomen in de CAO (collectieve arbeidsovereenkomst). Informeer je hiervoor zeker bij je vakbondsafgevaardigde of bij je beroepscentrale.

WANNEER?

Je kan je jeugdvakantiedagen enkel opnemen het jaar nadat je bent afgestudeerd. Op voorwaarde dat je al je gewone vakantiedagen al hebt opgenomen. Daarnaast moet je tewerkgesteld zijn in de privésector en mag je geen andere inkomsten hebben tijdens je jeugdvakantiedag.

HOE AANVRAGEN?

- Je vraagt bij de werkloosheidsdienst van het ABVV het formulier C103-jeugdvakantie-werknemer of je print het af van de RVA site (www.rva.be) .
- Je werkgever doet een elektronische aangifte. De print die je hiervan ontvangt hoef je niet bij je aanvraag te steken.
- Na je vakantie bezorg je het formulier aan het ABVV dat voor de uitbetaling zorgt.
- Voor elke maand waarin je jeugdvakantie neemt doet je werkgever elektronisch aangifte van het aantal uren dat je opneemt. Je krijgt telkens een print die je niet hoeft in te dienen.

De jeugdvakantie is een recht, de werkgever kan ze niet verbieden. Je bent niet verplicht om al je dagen op te nemen. De data worden in onderling overleg gekozen. Zo nodig helpt het ABVV je om dit recht te laten gelden.

ZIEK OF EEN ONGEVAL

WAT TE DOEN?

Wanneer je ziek bent of een ongeval krijgt, moet je je werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen. Het doktersattest stuur je binnen 2 werkdagen naar je werkgever. In een CAO of arbeidsreglement kan een andere termijn bepaald zijn. Je moet je ziekte of ongeval ook bij je ziekenfonds aangeven. Dat doe je door je dokter het attest ‘vertrouwelijk’ te laten invullen. Stuur het attest binnen 2 dagen naar je ziekenfonds. Opgelet, wanneer je langer ziek blijft dan de periode die je dokter voorschreef, dan moet je onmiddellijk opnieuw je werkgever en je ziekenfonds op de hoogte brengen.

Vraag een brochure over de uitkeringen bij langdurige ziekte of ongeval. De papieren die je ons moet opsturen bij ziekte of ongeval vind je op de website van je ziekenfonds, of vraag ze in een kantoor. De contactgegevens van de Socialistische Mutualiteiten vind je op pagina 18.

IK KRIJG M’N LOON TOCH NOG?

Je hebt gedurende een bepaalde tijd recht op doorbetaling van je loon. Dat wordt het gewaarborgd loon genoemd. De regeling verschilt naargelang je arbeider bent, bediende of interimaris. Ook bestaat er een anciënniteitsvoorwaarde waaraan je moet voldoen.

Ben je minder dan 14 kalenderdagen afwezig, dan heb je als arbeider recht op je loon dat je volledig van je werkgever krijgt (tenminste als je meer dan een maand voor de onderneming werkt). Na 14 dagen betaalt het ziekenfonds voortaan 60 % van je brutoloon. Deze uitkering is wel beperkt tot een maximum en wordt berekend in een zesdagenweek.

Bedienden hebben recht op hun normale nettoloon de eerste 30 kalenderdagen van hun ziekte. Vanaf dan ontvangen ook zij een vergoeding van het ziekenfonds van 60 % van het brutoloon (beperkt tot een maximum en berekend in een zesdagenweek). Voor bedienden met een tijdelijk contract (of bedienden die zich in hun proeftijd bevinden) geldt hetzelfde systeem als bij arbeiders.

Werk je als interim? In dat geval moet je binnen de 48 uren je ziekenfonds

verwittigen. Je hebt immers geen recht op gewaarborgd loon. Ook als je werkloos bent, moet je je ziekenfonds binnen de 48 uren verwittigen. Bij laattijdige aangifte, vermindert je uitkering met 10 %.

EEN ARBEIDSONGEVAL

Een arbeidsongeval is een ongeval dat je tijdens en door de uitvoering van je arbeidsovereenkomst overkomt. Ongevallen op de weg van en naar het werk en ongevallen tijdens rust- en eetpauzes worden gelijkgesteld met een arbeidsongeval. Als er zich een arbeidsongeval voordoet, moet de werkgever de eerste hulpmiddelen aanreiken. Geneeskundige, farmaceutische en verplegingskosten worden terugbetaald en het loon wordt gegarandeerd.

Elke werkgever moet tegen arbeidsongevallen verzekerd zijn. De aangifte van een ongeval gebeurt door de werkgever via een formulier dat hij binnen 8 kalenderdagen naar zijn verzekeringsmaatschappij stuurt. De verzekeringsmaatschappij stuurt de aangifte op haar beurt door naar het ziekenfonds. (Je informeert het best bij je ziekenfonds voor een stand van zaken). Ook nu is je loon ten minste 30 dagen gewaarborgd.

Maar doe zelf ook zo snel mogelijk aangifte van je arbeidsongeval bij je ziekenfonds. Verzekeringsmaatschappijen kunnen namelijk in bepaalde omstandigheden het ongeval weigeren of verder onderzoeken. Als je aangifte doet bij je ziekenfonds, dan kan je ziekenfonds je – in afwachting van het oordeel van de verzekeraar – ondertussen al ziekte-uitkeringen betalen. Zo val je niet zonder inkomen.

ZWANGERSCHAPSRUST

Als je zwanger bent, dan heb je recht op 15 weken rust in totaal. De week vóór de geplande bevallingsdatum en de eerste 9 weken na de bevalling zijn verplichte rustperiodes. Voor de overige 5 weken kan je zelf kiezen of je die vóór of na de verplichte bevallingsrust opneemt. Het is heel belangrijk dat je je werkgever officieel en snel op de hoogte brengt van je zwangerschap. Stuur daarom ten laatste 7 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum je aanvraag tot zwangerschapsrust op, samen met een briefje van je gynaecoloog met daarop de vermoedelijke bevallingsdatum en de dag vanaf wanneer je zwangerschapsrust neemt. Als je dat hebt gedaan, dan mag je niet ontslagen worden omdat je zwanger bent.

Zonder inkomen kan je natuurlijk niet verder. Daarom betaalt de ziekteverzekering je een uitkering tijdens de periode van zwangerschapsrust. Ook hiervoor moet je een doktersattest met de vermoedelijke bevallingsdag en de begindatum van je rust aan je ziekenfonds bezorgen. Vergeet na de bevalling niet om een geboorteattest aan het ziekenfonds te geven. Ook belangrijk is dat je tijdig het kraamgeld aanvraagt. Dat doe je bij het kinderbijslagfonds van de werkgever van de rechthebbende (meestal de vader).

GEBOORTE- EN ADOPTIEVERLOF

Bij de geboorte heeft de vader of de meemoeder recht op 10 dagen rust. Adopteer je een kind, dan kunnen de beide ouders een periode thuisblijven om de opvang te voorzien (6 weken voor een kind jonger dan 3 jaar, 4 weken voor een kind tussen 3 en 8 jaar). Je moet een contract hebben bij een werkgever om de dagen geboorte- of adoptieverlof te kunnen opnemen. De eerste 3 dagen worden vergoed door je werkgever, de resterende dagen door je ziekenfonds.

TIJDSKREDIET

Het is misschien nog niet direct aan de orde, maar onder bepaalde voorwaarden kan je wanneer je al enkele jaren gewerkt hebt, tijdskrediet of zorgkrediet aanvragen. Je hebt dan de mogelijkheid voor bepaalde periode minder te gaan werken. Via de werkloosheidsdienst of je beroepscentrale van het ABVV kan je een aanvraag doen voor een aanvullende uitkering. Alle informatie hierover kan je bekomen bij de vakbondsafgevaardigden

op je bedrijf. Het ABVV heeft hiervoor ook aparte publicaties die je wegwijs maken in de reglementering.

BIJSCHOLEN EN BEROEPSOPLEIDING

Pas van school en dan al bijscholen? In deze constant evoluerende maatschappij stopt het leren nu eenmaal niet na je schooltijd. Bovendien is bijscholing niet alleen nuttig, maar ook interessant. De waaier van mogelijkheden is groot.

Zo zijn er bepaalde cursussen van het onderwijs voor sociale promotie, ook voor als je bijvoorbeeld nog een diploma van het secundair onderwijs wilt halen (in avond- of weekendonderwijs), taalcursussen, universitaire cursussen, vakbondscursussen en opleidingen om te kunnen starten als zelfstandige. Voor sommige opleidingen kan je Vlaams opleidingsverlof aanvragen bij je werkgever als je voor minstens 50% tewerkgesteld bent in de privésector in het Vlaams Gewest. Je mag dan afwezig zijn van je werk om een opleiding te volgen met doorbetaling van je loon. De werkgever kan wel rekening houden met een bovengrens. Het moet om een opleiding gaan die minstens 3 studiepunten telt of 32 contacturen of lestijden bevat. Ook loopbaangerichte opleidingen (een opleiding die wordt aangeraden in een persoonlijk ontwikkelingsplan tijdens het volgen van loopbaanbegeleiding) komen in aanmerking.
Wil je meer informatie over Vlaams opleidingsverlof?
Neem gerust contact met ons op.

ONTSLAG / TERUG WERKZOEKEND

Een werkgever mag je zomaar niet op straat zetten. En jij, als werknemer, kan niet zomaar zeggen dat je ervandoor gaat. Er moeten regels nageleefd worden en er moeten opzegtermijnen gerespecteerd worden.

HOE GAAT DIT IN ZIJN WERK?

ALS JIJ ONTSLAG NEEMT:

De opzegging van een arbeidsovereenkomst moet schriftelijk gebeuren, waarbij het begin en de duur van de opzegtermijn vermeld moet zijn. Wordt de opzegging door de werkgever gegeven, dan moet dit gebeuren per aangetekende brief of per deurwaardersexploot.

Jij kan eveneens op beide manieren je opzeg geven, maar je kan ook je opzegbrief gewoon aan de werkgever afgeven. Let dan wel op dat hij tekent voor ontvangst. Zo heb je een bewijs dat je de werkgever hebt verwittigd. Teken je ontslagbrief nooit ‘voor akkoord’, maar steeds met de vermelding: ‘onder voorbehoud van mijn rechten’.

ALS DE WERKGEVER JOU ONTSLAAT:

Wordt de opzegging door de werkgever gegeven, dan moet dit wél per aangetekende brief of per deurwaardersexploot. Teken je ontslagbrief nooit ‘voor akkoord’, maar steeds met de vermelding: ‘onder voorbehoud van mijn rechten’.

OPZEGTERMIJNEN

Er gelden dezelfde opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden. Deze zijn uitsluitend gebaseerd op het aantal dienstjaren. Loongrenzen of statuten tellen niet meer mee voor de berekening. Ook het proefbeding dat we kenden voor bedienden en arbeiders is verdwenen.

De proef blijft echter wel behouden voor de studenten, waarbij de eerste 3 arbeidsdagen automatisch worden beschouwd als een proeftijd. In deze proeftijd kunnen zowel de werknemer als de werkgever zonder opzegging of vergoeding een einde maken aan de overeenkomst.

Onderstaande opzegtermijnen gelden voor alle werknemers:

Anciënniteit	Duur opzegging bij ontslag door werkgever	Duur opzegging bij ontslag door werknemer
< 3 maanden	1 week	1 week
Tss 3 en 4 mnd	3 weken	2 weken
Tss 4 en 5 mnd	4 weken	2 weken
Tss 5 en 6 mnd	5 weken	2 weken
Tss 6 en 9 mnd	6 weken	3 weken
Tss 9 en 12 mnd	7 weken	3 weken
Tss 12 en 15 mnd	8 weken	4 weken
Tss 15 en 18 mnd	9 weken	4 weken
Tss 18 en 21 mnd	10 weken	5 weken
Tss 21 en 24 mnd	11 weken	5 weken
Tss 2 en 3 jaar	12 weken	6 weken
Tss 3 en 4 jaar	13 weken	6 weken
Tss 4 en 5 jaar	15 weken	7 weken
Tss 5 en 6 jaar	18 weken	9 weken
Tss 6 en 7 jaar	21 weken	10 weken
Tss 7 en 8 jaar	24 weken	12 weken

Opzeg werkgever

Tussen 8 en 20 jaar 3 weken extra per begonnen jaar anciënniteit.
Tussen 20 en 21 jaar 2 weken extra per begonnen jaar aciënniteit.
Vanaf 21 jaar 1 week extra per begonnen jaar anciënniteit.

Opzeg werknemer

Vanaf 8 jaar 13 weken

Als compensatie voor het afschaffen van de proeftijd werd afgesproken om overeenkomsten voor bepaalde duur op een nieuwe manier te kunnen beëindigen. Zo kan de werkgever of de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzeggingstermijn gedurende de eerste helft (max. 6 maanden) van de looptijd van deze overeenkomst. De laatste dag van de opzeggingstermijn moet vallen binnen de periode waarin de opzegging mogelijk is. Deze nieuwe beëindigingsmogelijkheid geldt enkel voor de eerste overeenkomst wanneer er sprake is van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd.

WELKE FORMULIEREN MOET JE KRIJGEN BIJ ONTSLAG?

De individuele rekening (wat je hebt verdiend), een formulier C4 (dat is een verklaring van de werkgever dat je bent ontslagen en de reden hiervoor), een belastingfiche (ten laatste voor maart van het volgende jaar), een vakantiegetuigschrift indien je bediende was, eventueel, als je dit zelf wenst, een getuigschrift over je dienst. Bij ontslag is het trouwens altijd verstandig de vakbondsafgevaardigden en de diensten van het ABVV te raadplegen. Voor je werkloosheidsuitkering moet je trouwens toch naar het ABVV.

OPGEPAST!

Als je een 'zware fout' begaat, bijvoorbeeld diefstal, dan kan je wegens dringende reden onmiddellijk ontslagen worden zonder vergoeding of opzegtermijn!

DEEL 5

DE WERKING VAN HET ABVV

A) EEN VAKBOND VOOR IEDEREEN

Het ABVV is de socialistische vakbond van België met ruim 1.400.000 leden. Wij zijn herkenbaar aan onze rode jassen. Het ABVV is een alom bekende en erkende vakbond waardoor ze een grote invloed en verantwoordelijkheid heeft in diverse overleg- en adviesraden van op je bedrijf tot in Vlaamse en nationale overlegorganen. Het ABVV verdedigt overal de belangen van zijn leden. De leden die zich hiervoor inzetten in een syndicale werking noemt men militanten. Onder hen heb je een aantal vakbondsafgevaardigden of delegees. Zij vertegenwoordigen de werknemers naar de werkgever toe.

WAT DOET HET ABVV?

Een vakbond is een grote organisatie van leden, met of zonder job. De leden komen samen voor elkaar op, solidair. Samen bereik je immers meer dan alleen. Het ABVV wil veilig en goed betaald werk voor wie een job heeft en betere uitkeringen voor wie geen job heeft. Het ABVV formuleert eisen naar de werkgevers en de overheid voor een beter inkomen voor iedereen. Een vakbond helpt zijn leden en geeft op vele terreinen informatie en ondersteuning bij het invullen of opstellen van diverse documenten zoals belastingbrieven, studiebeurzen en werkloosheidsaanvragen. Een vakbond vertegenwoordigt werknemers. Waar je ook werkt, er zullen altijd collega's zijn die bij de vakbond zijn aangesloten. Soms zelfs zoveel dat je enkele van hen kan verkiezen tot delegee of vakbondsafgevaardigde. Hij of zij vertegenwoordigt je indien nodig tegenover je werkgever. Het ABVV eist dat iedereen inspraak krijgt, ook binnen de vakbond. Solidariteit, gelijkheid en democratie zijn belangrijke waarden voor het ABVV. De vakbond is continu in beweging. We komen voor elkaar op, voeren samen actie en laten van ons horen. Iedereen moet gelijk behandeld worden. Alle jongeren hebben recht op degelijk en gratis onderwijs en een degelijke job met een fatsoenlijk loon.

HEB JE EEN JOB?

Mensen werken in verschillende bedrijven, in verschillende sectoren. In je bedrijf en in de sectoren zijn er overlegorganen waarin vakbonden hun zeg hebben. Zo kunnen ze grote groepen van mensen die hetzelfde beroep uitoefenen, verdedigen. Het ABVV is dan ook ingedeeld in verschillende centrales. Elke centrale behartigt de belangen van een bepaalde categorie werknemers. Een centrale organiseert werknemers per economische sector, nijverheidstak of dienstenactiviteit. Vandaar dat men ook het woord beroepscentrale gebruikt. Het ABVV is vertegenwoordigd in alle industriële, economische, administratieve en sociale sectoren. Zowel in de overheidsdiensten als in de privésector, in de profit- en de socialprofitsector, in de grote maar ook in de kleine en middelgrote ondernemingen. Als je werkt, word je dus lid van een ABVV-centrale. Je kan lid worden door op je bedrijf een vakbondsafgevaardigde aan te spreken, via de ABVV site of door een kantoor van het ABVV binnen te springen.

HOE STEEKT HET ABVV IN ELKAAR?

Het feit dat het ABVV zoveel diverse groepen een plaats geeft in haar werking en hun rechten verdedigt, heeft zijn gevolgen voor de organisatie van het ABVV. De werking van het ABVV is gebaseerd op twee structuren. Beide structuren zijn op elkaar afgestemd en werken in beide richtingen onder-

steunend. Elk vakbondslid heeft dan ook automatisch een dubbele aansluiting: een professionele en een interprofessionele. Als werkende word je lid van een centrale. Dat is de professionele organisatie die bevoegd is voor de syndicale actie eigen aan de sector waarbinnen je werkt of waarbinnen je werk zoekt en die specifieke dienstverlening verzorgt naar een bepaalde categorie werknemers. De structuur op basis van je arbeid (beroepscentrales) wordt de professionele werking genoemd. Daarnaast bestaat er de interprofessionele werking. Het gaat hier om werkingen die de belangen behartigen van diverse groepen, zoals jongeren, migranten, vrouwen, senioren en werkzoekenden. Vrouw of jongere zijn bijvoorbeeld heeft weinig te maken met wat voor werk je doet. Ook kan het ABVV niet langs regionale verschillen. Zo is het ABVV ook nog eens in regionale gewesten gestructureerd. Er zijn 6 gewesten in Vlaanderen: Limburg, Antwerpen, Mechelen-Kempen, Vlaams-Brabant, Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen. In de bijlage vind je alle kantoren van het ABVV per gewest waar je terecht kan voor je uitkering of om lid te worden. Zij maken je verder wegwijs.

MEER INFO: WWW.ABVVJONGEREN.BE

DE VERSCHILLENDE DIENSTEN VAN HET ABVV

ABVV-JONGEREN

Bij ABVV-Jongeren ligt de focus op de rechten en plichten van schoolverlaters die de overstap maken naar een job, ofwel die school en werken combineren. Je kan bij hen terecht met al je vragen over studentenjobs, studietoelage of duaal leren bijvoorbeeld. Ofwel kom je hen tegen bij jou op school waar ze je in een les alle info bezorgen over deze onderwerpen.

LOOPBAANBEGELEIDING

Lig je wakker van je job? Krijg je te weinig kansen op je werk? Denk je dat je je werk niet meer lang volhoudt? Als je meer dan 1 jaar aan het werk bent (of 9 maanden via interim, waarvan minimaal 4 weken ononderbroken) dan kan je loopbaanbegeleiding volgen bij het ABVV! Tijdens loopbaanbegeleiding zoek je samen met je begeleider naar antwoorden op al je vragen over je toekomstige loopbaan. Je leert je talenten, competenties, ambities en motivatie kennen. Zo vergroot je je kansen op de arbeidsmarkt omdat je weet welke job bij je past.

LOOPBAANADVIES

Sollicitatietips nodig? Zoek je een opleiding? Twijfels over je beroepskeuze? Wil je weten wanneer en hoe de VDAB je controleert? En wat je kan verwachten van je traject naar werk bij de VDAB? Klop dan aan bij de loopbaanconsulenten van het ABVV. Zij beantwoorden al je vragen met duidelijke en correcte informatie. Zij helpen je met je oriëntatie op de arbeids- en opleidingsmarkt. En ze helpen je ook met je cv, je sollicitatiebrief en bij de voorbereiding op je sollicitatiegesprek.

VORMING EN ACTIE vzw

Organiseert voor alle delegees en militanten, werkenden en werkzoekenden (ook niet-leden), collectieve bijeenkomsten, vormingen en infosessies over diverse thema's in de wereld van het werk, werk zoeken en in de brede samenleving. Vorming en Actie wil hen sterker maken, als individu en als groep, om een actieve rol op te nemen in de samenleving en voor hun belangen op te komen.

WELKOM vzw

De ABVV diversiteitswerking ondersteunt delegees en secretarissen die professioneel met diversiteit te maken krijgen. De diversiteitsconsulenten informeren, sensibiliseren, en geven vorming over de tewerkstelling van allochtonen, personen met een arbeidshandicap en 50-plussers.

LINX+ vzw

Linx+ organiseert kwalitatieve laagdrempelige socio-culturele activiteiten

over diverse maatschappelijke thema's, die toegankelijk zijn voor zowel ABVV-leden als andere geïnteresseerden. Het aanbod is zeer gevarieerd, maar altijd interessant, ontspannend en geëngageerd.

DE SENIORENWERKING

'Oud is niet out'. Onder dit motto verenigen zich alle gepensioneerde ABVV-militanten. De seniorenwerking organiseert regelmatig activiteiten en bijeenkomsten door heel Vlaanderen om alle senioren de kans te geven bij het ABVV betrokken te blijven.

B) WAT DOET DE VAKBOND OP HET BEDRIJF?

De vakbond is meer dan de kantoren in de grote steden. Het is op de werkvloer zelf waar een groot deel van het vakbondswerk gebeurt. De door de werknemers verkozen vertegenwoordigers op het bedrijf hebben een zeer belangrijke taak, ook voor jou! Democratie zit ondertussen zowat in heel onze samenleving ingebakken. Ook op bedrijven is er een democratisch proces voorzien. Om de 4 jaar kunnen alle werknemers van een bedrijf kiezen voor hun personeelsafgevaardigden. Arbeiders en bedienden kiezen dan iemand die hen vertegenwoordigt tegenover hun baas, tijdens de sociale verkiezingen.

WAAROM?

Het is niet eenvoudig om in je eentje iets aan je baas te vragen. Wanneer je vakantie kan nemen, hoe het met je loon zit, of er geen extra veiligheidsmaatregelen genomen moeten worden om je te beschermen tijdens de uitvoering van je werk bijvoorbeeld. Personeelsvertegenwoordigers of delegees bundelen al die vragen van alle collega's en stappen er dan mee naar je baas. Hij of zij formuleert die vragen dan in naam van het personeel, wat de vraag meer gedragen maakt en waardoor het voor de baas nog belangrijker wordt om heel zorgvuldig met die vraag om te gaan. Samen staan we altijd sterker. De delegees hebben de toestemming (het mandaat) gekregen om namens het personeel met de verantwoordelijken in het bedrijf te overleggen en te onderhandelen.

HOE?

Verschillende collega's zullen zich kandidaat stellen als personeelsafgevaardigde op een lijst van een vakbond. Vergelijk het maar met politici die kandidaat zijn op een lijst van een politieke partij. Er zijn 3 erkende vakbonden: de christelijke (ACV), de liberale (ACLVB) en de socialistische (ABVV). Alle personeelsleden kunnen dus kiezen voor welke vakbond ze stemmen en voor welke kandidaten van die vakbond. Diegenen met de meeste stemmen zijn dan verkozen en zullen de collega's vertegenwoordigen. Dit kan op verschillende manieren: in de ondernemingsraad (OR), het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, het CPBW, of in de syndicale delegatie (ook wel de vakbondsafvaardiging genoemd).

VAKBONDSAFVAARDIGING (SYNDICALE DELEGATIE)

De vakbondsafvaardiging is de vakbond in de onderneming zelf, dus op de werkvloer. Het is het eerste en belangrijkste contactpunt met de vakbond voor iedereen die op het bedrijf werkt. De vakbondsafvaardiging bestaat uit de verschillende vakbondsafgevaardigden van de verschillende vakbonden. Zij worden de delegees genoemd. Het geheel van de vakbondsafvaardiging wordt de syndicale delegatie genoemd. De vakbondsafvaardiging kan op een onafhankelijke wijze haar eigen beleid bepalen, eisen stellen en onderhandelen.

Een vakbondsafvaardiging is best zo evenwichtig mogelijk samengesteld, dus bestaande uit jongeren, mannen, vrouwen, allochtonen en oudere werknemers. Alle vakbondsafgevaardigden zijn lid van één van de drie

vakbonden. Zij vertegenwoordigen het personeel van hun bedrijf aangezien ze door dat personeel verkozen zijn. Je kan met al je vragen en opmerkingen over je werksituatie bij hen terecht. Zij kunnen probleemsituaties op de werkvloer aankaarten bij de werkgever of andere instanties.

In de meeste ondernemingen wint de rol van de vakbondsafvaardiging aan belang. Over steeds meer kwesties moeten op ondernemingsniveau regelingen getroffen worden: lonen, flexibele arbeidstijden, interimarbeid en opleidingen bijvoorbeeld. Soms worden er harde onderhandelingen met de directie van de onderneming gevoerd. De vakbondsafvaardiging kiest daarbij uiteraard de kant van de werknemers en niet die van de bazen. Daarom worden de vakbondsafgevaardigden door verschillende wetgevingen in zekere mate beschermd tegen bijvoorbeeld ontslag. Het is ook de vakbondsafvaardiging die de informatie van de Ondernemingsraad (OR) en het CPBW verwerkt als die er zijn. Zo niet kan de vakbondsafvaardiging die zelf opvragen. Ze zal de verkregen informatie met de werknemers bespreken en indien nodig een vakbondsactie organiseren. Natuurlijk kan de vakbondsafvaardiging enkel goede resultaten boeken wanneer ze een sterke positie heeft binnen het bedrijf. Dus alleen als ze voldoende actief gesteund wordt door de werknemers van het bedrijf. Hoe meer het voltallige personeel van een bedrijf achter zijn vakbondsafvaardiging staat, hoe sterker zij haar eisen kan formuleren naar de directie toe. Dit is natuurlijk erg belangrijk als het op actie aan komt. Want samen staan we het sterkst!

Maar de vakbondsafvaardiging doet meer dan enkel overleggen met de directie. Zij is immers de draaischijf van de hele syndicale werking in het bedrijf. Ze kan bijvoorbeeld militantenvergaderingen organiseren, informatie verstrekken door pamfletten uit te delen, een krantje uit te geven of acties te organiseren. Bovendien vormt de vakbondsafvaardiging ook de band tussen de leden in de onderneming en het ABVV buiten de werkplaats: de centrale (volgens het soort werk), en het interprofessioneel ABVV in het gewest.

COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK (CPBW)

In elk bedrijf dat minstens 50 werknemers heeft, moet er een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) opgericht worden. De leden van het CPBW worden verkozen door alle werknemers van het bedrijf bij de sociale verkiezingen. Als je bedrijf geen 50 werknemers heeft, worden de taken van het CPBW uitgevoerd door de vakbondsafvaardiging. De werkgever moet zorgdragen voor het welzijn van de werknemers op het werk. Niet alle werkgevers nemen dit altijd serieus. Soms lijkt winst belangrijker te zijn. Dankzij een jarenlange strijd en acties van de vakbonden is er veel veranderd.

Zo moet je werkgever zich houden aan wetten en reglementen over de preventie en bescherming van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Deze wetten zijn strikte minimumregels. Op het terrein echter loopt veel mank en blijven veiligheids- en gezondheidsproblemen een dagelijkse zorg. Daarom is het de taak van het CPBW om het beleid van de werkgever te controleren en adviezen te formuleren. Dit gebeurt onder andere met het oog op het voorkomen van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Indien het CPBW een onveilige of een risicovolle situatie aantreft op het bedrijf zal zij dit aankaarten bij de werkgever. Dit kan zowel gaan om de veiligheid van machines, het dragen van beschermende kledij, het zitcomfort van het meubilair in de bureaus, stress op het werk en dergelijke.

ONDERNEMINGSRAAD (OR)

In elk bedrijf dat minstens 100 werknemers heeft, moet er een Ondernemings-raad (OR) opgericht worden. Als je bedrijf geen 100 werknemers heeft, worden sommige taken en informatie van de OR doorgegeven aan de vakbondsafvaardiging. De ondernemingsraad is het orgaan bij uitstek om informatie te krijgen over de onderneming. In die

OR krijgen de bij de sociale verkiezingen verkozen leden informatie van de werkgever over de economische en financiële toestand van het bedrijf, de evolutie van de werkgelegenheid, en de arbeidsorganisatie bijvoorbeeld. Ze kunnen over deze zaken ook adviezen geven. De belangrijkste taak van de OR is dus het verkrijgen van informatie van de werkgever en het adviseren van de werkgever. Over een beperkt aantal onderwerpen mag de OR ook beslissen. Dit gaat dan over bijvoorbeeld het opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement, het vastleggen van de data van de jaarlijkse vakantie en van betaalde feestdagen. Ook thema's als werkdruk, combinatie van een job met zorg voor kinderen, opleidingskansen, mobiliteit en flexibiliteit zijn thema's die aan bod kunnen komen op een ondernemingsraad. Er wordt dus ook aandacht besteed aan de kwaliteit van leven en werk, een belangrijk onderwerp voor het ABVV.

C) LID WORDEN

BEN JE STUDENT?

De jongerenmedewerkers informeren over de overstap van school naar arbeidsmarkt, via lessen op scholen en in individuele gesprekken. Daarnaast lanceren we campagnes rond allerlei thema's die jongeren aanbelangen. En waarin onze centrale waarden solidariteit, gelijkheid, democratie en rechtvaardigheid altijd weer terugkomende elementen zijn. Zolang je scholier, student of jongere in de beroepsinschakelingstijd bent, kun je je gratis aansluiten als lid via www.abvvjongeren.be. Op deze site kun je je ook inschrijven voor de nieuwsbrief. Als je werkt of een uitkering krijgt, word je lid bij één van de beroepscentrales. Je kan je lid maken via de vakbondsafgevaardigden op je bedrijf, bij de beroepscentrales of in een ABVV-kantoor. Het lidgeld is afhankelijk van de centrale.

DE BEROEPSCENTRALES VAN HET ABVV

Het ABVV is ingedeeld in verschillende centrales. Elke centrale behartigt de belangen van een groep werknemers in een bepaalde sector, bijvoorbeeld de bouw of het onderwijs. In deze sectoren zijn er overlegorganen waarin vakbonden hun zeg hebben. In dit overleg, bijvoorbeeld met werkgevers of met de regering, kunnen ze grote groepen van mensen die hetzelfde beroep uitoefenen, organiseren en verdedigen. Hoe weet je nu bij welke centrale je terecht kan? Hieronder een overzicht.

ACOD (DE ALGEMENE CENTRALE DER OPENBARE DIENSTEN)

Verenigt alle personeelscategorieën van de openbare diensten en overheidsbedrijven, ongeacht hun statuut of contract: personeel van de Belgische spoorwegen, bpost, De Lijn, de MIVB, telecommunicatie, vliegwezen, lokale en regionale besturen (lokale, provinciale, gewestelijke overheden), OCMW's, de gezondheidszorg en kinderopvang, politie, brandweer, defensie, ministeries, parastatalen, gas- en elektriciteitssector, officieel en gesubsidieerd onderwijs en cultuur (theaters, opera's, openbare radio en televisie met inbegrip van deze welke tot de Gemeenschappen behoren).
www.acodonline.be

BBTK (DE BOND DER BEDIENDEN, TECHNICI EN KADERS VAN BELGIE)

De BBTK (De Bond der Bedienden, Technici en Kaders van België) groepeert bedienden, technici en kaderleden uit de privésector. Verschillende sectoren zijn vertegenwoordigd: handel, financiën, social profit (gezondheidszorgen, opvoeding,…), informatie en communicatie.
www.bbtk.org

METAALCENTRALE

Groepeert de arbeiders uit: de metaalnijverheid, de metaalverwerking, de elektriciteit, non-ferrometalen, edelmetalen, staalnijverheid, garages,

carrosseriebouw, metaalhandelaars, monteurs, en dergelijke.
www.abvvmetaal.be

BTB (DE BELGISCHE TRANSPORTBOND)

BTB (Belgische TransportBond) vertegenwoordigt alle werknemers uit de maritieme sectoren, de havenarbeiders, de arbeiders in de luchtafhandeling, in het goederen -en personenvervoer en in de logistiek.
www.btb-abvv.be

HORVAL (CENTRALE VOEDING-HORECA-DIENSTEN)

Horval verenigt werknemers uit de voedingsindustrie, de handel in voedingswaren, de horeca, de landbouw, de tuinbouw; technische land- en tuinbouw (loonwerk), tuinaanleg, toeristische attracties, interim en werknemers uit het aanvullend paritair comité (P.C. 100).
www.horval.be

AC (DE ALGEMENE CENTRALE)

De Algemene Centrale - ABVV is een vakbond die arbeiders en arbeidsters verenigt uit de bouwnijverheid, de chemie, de industrie, de diensten en de non-profit. De vakbondscentrale telt 430.000 leden. De AC verdedigt de belangen van de werknemers uit al die sectoren. Ze ijvert voor goede loon- en arbeidsvoorwaarden. Ze heeft heel speciaal aandacht voor de veiligheid en de gezondheid op het werk. Ze komt op voor fatsoenlijk werk, en voor voldoende jobs voor iedereen.
www.accg.be

INTERIMARBEID

Interimwerknemers werken soms veel in verschillende bedrijven en sectoren kort na elkaar. Alle ABVV-centrales doen echter gezamenlijk heel wat voor de interimwerknemers die lid zijn of worden van het ABVV.

VERANDER JE VAN WERK?

Wanneer je binnen dezelfde sector blijft, verander je niet van centrale. Maar het is altijd verstandig het ABVV op de hoogte te brengen wanneer je van werk verandert. Zo blijf je te allen tijde goed vertegenwoordigd en kan je op de gepaste dienstverlening rekenen.

OPNIEUW WERKZOEKEND?

Wanneer je werkloos wordt, blijf je lid van de centrale waarvan je lid was toen je nog werkte. Wanneer je nog niet werkte, maakt het ABVV je (voorlopig) lid op basis van je laatste opleiding.

MEER INFO: WWW.ABVVJONGEREN.BE

D) KANTOREN VAN HET ABVV

PROVINCIE ANTWERPEN
(= Gewesten ABVV-Antwerpen en ABVV-Mechelen-Kempen)

GEWEST ANTWERPEN www.abvv-regio-antwerpen.be

ABVV Dienstencentra

ANTWERPEN	Ommeganckstraat 35	03 220 66 11
	dienstencentrum.antwerpen@abvv.be	
Deurne	Frank Craeybeckxlaan 79	03 324 24 11
	dienstencentrum.deurne@abvv.be	
Merksem	Bredabaan 572	03 646 25 90
	dienstencentrum.merksem@abvv.be	
Kapellen	Dorpsplein 9	03 664 67 49
	dienstencentrum.kapellen@abvv.be	
Boom	Antwerpsestraat 33	03 888 00 09
	dienstencentrum.rupel@abvv.be	
Hoboken	Dr. Coenstraat 51	03 827 53 00
	dienstencentrum.hoboken@abvv	

GEWEST MECHELEN-KEMPEN www.abvvmechelenkempen.be

MECHELEN	Zakstraat 16	015 29 90 66
Bornem	Boomstraat 78/bus2	03 889 90 93
Heist-op-den-Berg	Leopoldlei 36C	015 24 24 07
Lier	Kartuizersvest 53	03 480 04 14
Willebroek	Dr. Persoonslaan 15E	03 886 62 82

Regio Mechelen voor alle kantoren: kantoor.mechelen@abvv.be

TURNHOUT	Grote Markt 48	014 40 03 11
Geel	Werft 57	014 58 66 30
Herentals	Lierseweg 54	014 21 45 45
Mol	Lichtstoetstraat 4	014 31 17 81
Tongerlo	Tongerlodorp 34 bus 36	014 54 42 84

Regio Turnhout voor alle kantoren: kantoor.turnhout@abvv.be

HOOFDSTEDELIJK GEWEST BRUSSEL
(= Brusselse Intergewestelijke ABVV) www.abvvbrussel.be

SINT-GILLIS	Zwedenstraat 45	02 552 03 46
Anderlecht	St. Guidonstraat 71	02 552 03 32
Etterbeek	Jachtlaan 88	02 552 03 32
Jette	F. Lecharlierlaan 157	02 552 03 32
Schaarbeek	Koninginneplein 5	02 552 03 32

Voor alle kantoren: jeunes.bruxelles@abvv.be

PROVINCIE OOST-VLAANDEREN
(= Gewest ABVV Oost-Vlaanderen) www.abvv-oost-vlaanderen.be

DENDERMONDE	Dijkstraat 59	052 25 92 59
	coen.roosenstein@abvv.be	
GENT	Ons Huis, Vrijdagmarkt 9	09 265 52 11
	sofie.dhooge@abvv.be	09 217 00 95
SINT-NIKLAAS	Vermorgenstraat 9	03 760 04 00
	coen.roosenstein@abvv.be	
AALST	Houtmarkt 1	053 78 78 78
	carla.vancaekenberghe@abvv.be	
RONSE	Stationsstraat 21	055 21 19 20
	tom.bodyn@abvv.be	

PROVINCIE VLAAMS-BRABANT
(= Gewest ABVV Vlaams-Brabant) www.abvv-vlaamsbrabant.be

LEUVEN	Maria-Theresiastraat 119-121	016 22 22 05
	wlh.leuven@abvv.be	
Aarschot	Statieplein 7/bus 1	016 56 60 38
	wlh.aarschot@abvv.be	
Diest	Grote Markt 32	013 31 15 78
	wlh.diest@abvv.be	
Halle	Meiboom 4	02 356 61 52
	wlh.halle@abvv.be	
Liedekerke	Gemeenteplein 7	053 66 65 59
	wlh.liedekerke@abvv.be	
Tienen	Leuvensestraat 17	016 81 14 13
	wlh.tienen@abvv.be	
Vilvoorde	Mechelsestraat 6	02 251 27 27
	wlh.vilvoorde@abvv.be	
Zaventem	Stationsstraat 109	02 721 53 49
	wlh.zaventem@abvv.be	

Zitdagen: Asse, Landen.

PROVINCIE WEST-VLAANDEREN
(= Gewest ABVV West-Vlaanderen) www.abvv-wvl.be

BRUGGE	Zilverstraat 43	050 44 10 10
KORTRIJK	Conservatoriumplein 9	056 26 82 00
OOSTENDE	J. Peurquaetstraat 27	059 55 60 50
ROESELARE	Mariastraat 22	051 26 00 70

Voor alle kantoren: jongeren@abvv-wvl.be

PROVINCIE LIMBURG
(= Gewest ABVV Limburg) www.abvvlimburg.be

HASSELT	Gouverneur Roppesingel 55
Beringen	Koerselsesteenweg 8/ 6
Bilzen	Genutstraat 8
Genk	Bochtlaan 16 bus 6
Houthalen	Rode Kruislaan 5
Lommel	Kloosterstraat 25
Maaseik	Bleumerstraat 52a
Maasmechelen	Kruindersweg 27
St Truiden	Abdijstraat 18
Tongeren	Albertwal 44

Voor alle kantoren mail je info.limburg@abvv.be of bel naar het nummer 011 22 97 77

DEEL 6

OP ZAK - HOE WIJ EROVER DENKEN

BEGELEIDING

Wij steunen de inspanningen van de overheid om jongeren te begeleiden in hun zoektocht naar werk. Maar we stellen ons ook vragen bij de besparingen bij de VDAB om dat te organiseren. Begeleiding en omscholing van werkzoekenden kan soms nuttig en nodig zijn. Maar dan moet je dat ook wel zeer zorgvuldig doen en er voldoende overheidsmiddelen voor vrijmaken.

WERKLOOSHEID NIET BESTRAFFEN

Begeleiding voorzien bij het zoeken naar werk is niet hetzelfde als het afnemen van het basisrecht op een inkomen zoals een werkloosheidsuitkering of leefloon. Voor jongeren is het niet eenvoudig om werk te vinden omdat ze nog geen ervaring hebben.

En ook al wordt een deel van de werkzoekenden omgeschoold naar ander werk dan nog zullen er steeds werkzoekenden overblijven, die om wat voor reden dan ook buiten de boot vallen. Deze groep mag en kan niet aangesproken worden voor het gebrek aan jobs en blijft voor ons recht houden op een volwaardig inkomen.

WERK CREËREN

Er wordt onvoldoende werk gemaakt van kwaliteitsvol werk, met degelijke contracten van onbepaalde duur en een fatsoenlijke verloning. We blijven kritisch tegenover verschillende tewerkstellingsmaatregelen die deze voorwaarden niet ondersteunen. We zijn ervan overtuigd dat vernieuwende en groene economie duizenden jobs kan opleveren. Toch investeren de verschillende overheden nog steeds te veel in alle mogelijke economische sectoren. Een betere focus op toekomstgerichte groene sectoren is nodig. Dit wil ook zeggen dat grote, vervuilende en machtige bedrijven die geen extra jobs opleveren en al te makkelijk hun activiteiten naar het buitenland verhuizen, geen overheidssteun verdienen en zelfs verkregen steun dienen terug te betalen.

LIDBON

Socialistische Mutualiteiten

JA, IK WENS AAN TE SLUITEN BIJ

0 Bond Moyson West-Vlaanderen

0 Bond Moyson Oost-Vlaanderen

0 De Voorzorg Limburg

0 De VoorZorg provincie Antwerpen

0 Socialistische Mutualiteit Brabant

Naam: .....

Voornaam: .....

Straat + Nr: .....

Postcode: .....

Woonplaats: .....

Tel: .....

E-mail: .....

Mijn huidig ziekenfonds: .....

IK ...

0 Ben schoolverlater en in mijn beroepsinschakelingstijd

0 Ontvang een werkloosheidsuitkering

0 Werk

Gelieve deze pagina uit te knippen en op te sturen naar: NVSM, dienst Communicatie, Sint Jansstraat 32-38, 1000 Brussel. Wij nemen dan zo snel mogelijk contact met je op.

VERANDER MEE DE WERELD!

WIJ WILLEN GELIJKE KANSEN VOOR IEDEREEN
WIJ WILLEN RESPECT VOOR MENS EN MILIEU
WIJ WILLEN EEN SOLIDAIRE SAMENLEVING