

AANVULLING 48 – CODEX ALGEMEEN CONTINGENT**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN VAN ANTWERPEN**

	Te verwijderen	In te voegen
HOOFDSTUK V – BEROEPSCATEGORIEEN AFDELING 13 – KADERPERSONEEL	69-70	69-70
HOOFDSTUK XI – SOCIALE VOORDELEN AFDELING 1 – WERKKLEDIJ EN PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN AFDELING 8 – VERMINDERD ARBEIDSGESCHIKTE HAVENARBEIDERS	115-116 133-134	115-116 133-134

STATUTEN

	Te verwijderen	In te voegen
COMPENSATIEFONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID	BZ 3-4 BZ 17-18	BZ 3-4 BZ 17-18

Artikel 360

De ceelbazen, kuiper-ceelbazen en chef-markeerders hebben voor de eerste 5 werkdagen van de week recht op het loon van de beroepscategorie waartoe zij behoren, behoudens voor de weken waarin zij vakantie nemen.

De forelieden, kuiper-forelieden, assistent-chef-markeerders en conterbazen hebben voor 4 van de eerste 5 dagen van de week recht op het loon van de beroepscategorie waartoe zij behoren, behoudens voor de weken waarin zij vakantie nemen.

■ In afwijking van de vorige twee alinea's en de vierde alinea kunnen de leden van het kaderpersoneel tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht of wegens economische redenen en wel als volgt:

- de ceelbazen, de kuiper-ceelbazen en chefmarkeerders: 1 dag tijdelijke werkloosheid per week;
- de forelieden; kuiper-forelieden, assistent-chef-markeerders en conterbazen: 2 dagen tijdelijke werkloosheid per week;
- de forelieden, kuiper-forelieden, assistent-chef-markeerders en conterbazen die als sociaal geval beschouwd worden: 3 dagen tijdelijke werkloosheid per week.

Zowel ingeval van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht als wegens economische redenen betaalt de werkgever een dagelijkse vergoeding gelijk aan het verschil tussen de totale bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding en aanwezigheidsvergoeding samen) zoals bepaald voor de havenarbeiders algemeen werk en het bedrag van de werkloosheidsvergoeding die zij ontvangen ingeval van tijdelijke werkloosheid. ■

Sociale gevallen kunnen door de betrokken werkgever voorgelegd worden aan de Administratieve Commissie die, mits akkoord van de werknemer, kan overgaan tot het toekennen van een garantieloon voor slechts 3 van de eerste 5 dagen van de week, behoudens voor de weken waarin zij vakantie nemen.

De garantie van 3 van de eerste 5 dagen van de week wordt slechts aan kaderleden die de leeftijd van 55 jaar nog niet bereikt hebben, toegekend, indien hiervoor medische redenen bestaan die door de externe dienst voor preventie en bescherming vastgesteld worden.

Wanneer het betrokken kaderlid de leeftijd van 55 jaar bereikt heeft, is het louter akkoord van werkgever en werknemer hiervoor voldoende.

Voor de dagen waarop forelieden, kuiper-forelieden, assistent-chef-markeerders en conterbazen onvrijwillig werkloos worden gesteld, dient de werkgever hen een aanvullende vergoeding uit te keren, gelijk aan de aanwezigheidsvergoeding van de havenarbeiders algemeen werk.

Deze regeling geldt zowel bij een garantie van 4 dagen op 5 als bij een garantie van 3 dagen op 5.

De garantielonnen omvatten enkel de lonen verdiend tussen maandag 06.00 u. en zaterdag 05.45u.

Voor de leden van het kaderpersoneel, die één of meer dagen afwezig zijn ingevolge het tijdskrediet, loopbaanvermindering, vermindering van arbeidsprestaties voor werknemers vanaf 50 jaar of het regime van gedeeltelijke verminderde arbeidsgeschiktheid, tellen deze afwezigheidsdagen mee als dagen met loongarantie.

Artikel 361

Wanneer forelieden, kuiper-forelieden, conterbazen of assistent-chef-markeerders in een week geen 5 dagen ter beschikking staan van hun werkgever ingevolge vakantie, feestdagen, ziekte, arbeidsongeval, klein verlet of herverdelingsdagen, is volgende regeling van toepassing voor deze onvolledige werkweken:

- vakantie: wanneer een week onderbroken wordt door vakantie, kunnen de kaderleden nog 1 dag werkloos worden gesteld (voor de "sociale regelingen": 2 dagen).
- feestdagen: de betaling van de wettelijke feestdagen valt ten laste van de werkgever. Tijdens de week waarin een feestdag voorkomt, kunnen de kaderleden bijgevolg nog 1 dag werkloos worden gesteld (voor de "sociale regelingen": 2 dagen).
- ziekte, arbeidsongeval, herverdelingsdagen: wanneer de kaderleden na zulke afwezigheid het werk hernemen, kunnen zij tijdens de resterende werkdagen van die week slechts 1 dag werkloos worden gesteld (voor de "sociale regelingen": 2 dagen).
- klein verlet: wanneer de kaderleden recht hebben op klein verlet komt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in de vergoeding 1 x tussen ten belope van de hoofdvergoeding voor werkloosheid (voor de "sociale regelingen": 2 x).
In dit geval kunnen zij gedurende de overblijvende dagen niet meer werkloos worden gesteld.

In het geval zij reeds een dag werkloos werden gesteld en nadien aanspraak maken op klein verlet, is er geen tussenkomst meer van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en valt de vergoeding voor klein verlet volledig ten laste van de werkgever.
- anciënniteitsvakantie: zelfde regeling als bij "klein verlet".

Artikel 362 - Overgangsbijpassing vervangingsinkomen

Bij overgang naar het stelsel der verminderd arbeidsgeschikten of pensionering, ontvangen de kaderleden een dagelijkse bijpassing bij het vervangingsinkomen gedurende de eerste 20 werkdagen.

■ Deze dagelijkse bijpassing varieert in functie van de ononderbroken anciënniteit zoals bepaald in artikel 671, eerste alinea (beperkt tot 25 jaar) als kaderlid bij dezelfde werkgever en wordt als volgt berekend: ■

basisbedrag van € 2,05 vermenigvuldigd met het aantal ononderbroken dienstjaren, rekenkundig afgerond.

Dit basisbedrag wordt op 1 januari van elk jaar aangepast met een percentage gelijk aan de stijging van het rekenkundig gemiddeld indexcijfer der consumptieprijzen dat voor de aanpassing van het basisloon in aanmerking wordt genomen, beschouwd over de periode van oktober tot oktober volgens onderstaande formule:

$$\frac{\text{index oktober lopend jaar} - \text{index oktober vorig jaar} \times 100}{\text{index oktober vorig jaar}}$$

Artikel 363

Met het oog op een aanstelling of een bevordering als kaderpersoneelslid kan de werkgever een stageperiode van maximum 6 maanden overeenkomen met een havenarbeider. De werkgever dient de Administratieve Commissie in te lichten over het begin en het resultaat van de stageperiode.

5. HANDSCHOENEN

502	synthetische handschoenen	121
503	fluorescerende handschoenen	182
504	winterhandschoenen.....	238
505	binnenhandschoenen.....	26
507	lederen (kevlar) handschoenen type 2	99
508	splitlederen handschoenen type 1	55
511	kuipershandschoenen Powerflex.....	149
512	gecoate handschoenen.....	64
513	snijbestendige handschoenen.....	358
514	Flip-Top handschoenen.....	238
515	anti-plet handschoenen.....	253
509	handschoenen voor magazijnwerk	142
510	handschoenen voor licht werk	61

6. HELMEN

618	UVEX Airwing helm korte klep.....	336
619	UVEX Airwing helm lange klep	336
607	reflecterende strip	6
608	zelfklevende zweetband (PU)	9
611	badstof zweetband.....	59
615	UVEX-zweetband.....	16
620	Protector zweetband	30
621	helm Protector met draaiknop.....	460
622	stootpet Hivizo.....	345
623	binnenwerk met draaiknop.....	269
624	Petzl helm vent vertex met kinriem.....	460
625	Petzl helm best vertex met kinriem.....	460
628	knit hat-cap cover.....	71
629	muts Balaclava.....	71
630	muts Beanie.....	71

7. ALLERLEI

709	gehoorbeschermers	485
703	stofbril.....	215
704	stofzonnebril.....	254
705	overzetbril.....	255
706	briletui.....	124
■118.1	T-shirt-I.....	762■
■118.2	T-shirt-II.....	110■
119	hesje.....	142
712	oorkap Peltor.....	608
713	hygiëne set oorkap Peltor.....	219
714	oorkap Optime.....	608
716	fluitje Classic.....	108
717	oranje nekkkoord.....	36

8. ANTIREFLECTIEKLEDIJ

0801	groene overall.....	706
------	---------------------	-----

Artikel 605 - Veiligheidskledij buiten puntensysteem

Behoudens de havenarbeiders ingedeeld bij de beroepscategorie chef-markeerder, heeft elke havenarbeider bij zijn erkenning recht op 5 T-shirts-II en na telkens 75 effectief gepresteerde taken recht op 1 T-shirt-II. Cepa zal dit aantal taken registreren en communiceren zoals vermeld in artikel 602 laatste alinea.

Artikel 606 - Veiligheids- en werkkledij

Havenarbeiders mogen als zichtbare werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), uitsluitend de veiligheidskledij dragen die Cepa in het kledijbedelingcentrum (Cepa Kledijbedeling) verdeelt (oranje fluo-reflecterende kledij boven- en onderlichaam, veiligheidsschoenen en helm). Personen die hieraan niet voldoen kunnen niet tewerkgesteld worden en/of het werk verderzetten.

Voor bestuurders van toestellen gelden specifieke regels:

- wanneer zij tijdens hun werk hinder ondervinden van reflectie van de veiligheidskledij, mogen zij in hun cabine andere kledij dragen
- ■ wanneer zij hun toestel kunnen bereiken zonder zich te voet in de operationele zone te begeven, volstaat het dragen van veiligheidsschoenen en het oranje fluo-reflecterende hesje ■
- wanneer zij hun toestel verlaten in de operationele zone, moeten zij volledig voldoen aan de kledij- en PBM-voorschriften (oranje fluo-reflecterende boven- en onderlichaam, veiligheidsschoenen, helm)
- bijkomende uitzonderingen kunnen alleen mits positief advies van de Gemeenschappelijke Interne Diens voor Preventie en Bescherming (GIDPB) en na advies van het Gemeenschappelijk Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Ze zijn alleen mogelijk op basis van een risicoanalyse van de werkzaamheden.

De ceelbaas, de foreman, de assistent-chef-markeerder en de chef-markeerder, hierna genoemd "de hiërarchische lijn" die tevens een voorbeeldfunctie heeft, controleert de naleving van de kledij- en PBM-voorschriften bij aanvang van de shift en gedurende de shift.

Wanneer een lid van de hiërarchische lijn vaststelt dat een havenarbeider de kledij- en PBM-voorschriften niet opvolgt, dan spreekt hij de betrokkene hierover aan en geeft hij hem/haar de kans zich onmiddellijk in orde stellen.

Kan betrokkene zich niet onmiddellijk in orde stellen, dan biedt de werkgever ter plaatse vervangkledij aan in de vorm van een bretelbroek en/of fleece zodat hij/zij het werk kan aanvatten in overeenstemming met de kledijvoorschriften. Hiertoe stelt de werkgever deze kledij in een beperkt aantal maten op het bedrijf beschikbaar.

De werkgever meldt deze bedeling, met een door de betrokkene ondertekend standaarddocument, aan Cepa Kledijbedeling. Cepa Kledijbedeling brengt het overeenkomstig puntenaantal bij betrokkene in mindering en registreert deze als een eerste bedeling.

Stelt Cepa Kledijbedeling vast dat het een tweede bedeling voor dezelfde persoon binnen het jaar betreft, dan nodigt de GIDPB en de betrokken vakbond de havenarbeider uit voor een motiverend gesprek.

Bij een derde bedeling voor dezelfde persoon binnen het jaar, dient de werkgever een schriftelijke klacht in bij het Bestendig Bureau. Tevens brengt hij CEPA (Afdeling Haven) en het gemeenschappelijk vakbondsfront op de hoogte.

Afdeling 8. - VERMINDERD ARBEIDSGESCHIKTE HAVENARBEIDERS

Artikel 741

De havenarbeiders van rang A die de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben en van wie de verminderde lichamelijke geschiktheid voor alle havenarbeid door de externe dienst voor preventie en bescherming waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is, bevestigd wordt, kunnen op hun verzoek opgenomen worden in het stelsel der verminderd arbeidsgeschikten.

De aanvraag wordt ingediend bij het Paritair Subcomité via een syndicale organisatie vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité.

De havenarbeiders die sedert minstens 20 jaar onafgebroken erkend zijn, genieten een bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding en aanwezigheidsvergoeding samen) gelijk aan 95 % van de vergoeding der werkloze havenarbeiders van rang A; de andere havenarbeiders hebben enkel recht op de werkloosheidsvergoeding. De periodes van erkenning als havenarbeider van het algemeen contingent, van magazijnarbeider, van fruitsorteerder en van inschrijving als vakman worden voor de anciënniteit in aanmerking genomen voor zover ze ononderbroken en aaneensluitend zijn.

In afwijking van hetgeen bepaald wordt in de vorige alinea is het bedrag voor de havenarbeiders, die sedert minstens 20 jaar onafgebroken erkend zijn, tijdens de periode van 1 februari 2020 tot en met ■ 31 december 2021 ■ gelijk aan het resultaat van onderstaande berekening:

$$(95 \% * (66 \% \text{ van het vigerend basisloon})) - \text{de werkloosheidsvergoeding.}$$

De vergoeding wordt enkel toegekend aan de havenarbeiders die nog geen beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben bereikt. De havenarbeiders die zich vóór de wettelijke minimumpensioenleeftijd (of uitzonderingsleeftijd bij lange loopbaan) reeds in de regeling bevinden, moeten vóór het bereiken van bedoelde leeftijd een pensioenberekening aanvragen.

Wanneer geen resultaat van de pensioenberekening wordt voorgelegd aan het Fonds, wordt de uitkering van de vergoeding vanaf de wettelijke minimumpensioenleeftijd (of uitzonderingsleeftijd bij lange loopbaan) geschorst.

De havenarbeiders die na de wettelijke minimumpensioenleeftijd (of uitzonderingsleeftijd bij lange loopbaan) tot de regeling willen toetreden, moeten op het ogenblik van hun aanvraag het resultaat van de pensioenberekening voorleggen. Zij kunnen enkel tot de regeling toetreden wanneer uit deze berekening blijkt dat zij geen beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben.

Van zodra de havenarbeiders een beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben keert het Fonds de vergoeding niet langer uit.

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht behouden de verminderd arbeidsgeschikten het recht op aanwezigheidsvergoeding.

Artikel 742

De havenarbeiders van rang B die de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben, kunnen op hun verzoek opgenomen worden in het stelsel der verminderd arbeidsgeschikten, op voorwaarde dat deze toestand bevestigd wordt door de externe dienst voor preventie en bescherming waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is.

Zij hebben geen recht op aanwezigheidsvergoeding.

De aanvraag wordt ingediend bij het Paritair Subcomité via een syndicale organisatie vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité.

Artikel 743

De havenarbeiders die de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben en van wie de gedeeltelijke verminderde arbeidsgeschiktheid voor alle havenarbeid door de externe dienst voor preventie en bescherming waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is, bevestigd wordt, kunnen op hun verzoek één of twee dagen per week vrijgesteld worden van aanwerving en stempelcontrole.

(Artikel 744 t/m 755: vrij voor aanvulling)

2. Toekenningsvoorwaarden:

- Minstens 18 maanden erkend zijn als havenarbeider.
- Recht hebben op werkloosheidsvergoeding en in het bezit gesteld zijn van een controlestempel verleend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op de aangeduide aanwervingszitting.
- Niet in staking zijn, noch het voorwerp uitmaken van een lock-out.

3. Bedrag:

- Tijdens de periode van 01-10-2019 tot en met 31-12-2021 zal de bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding en aanwezigheidsvergoeding samen) steeds 66 % van het vigerende basisloon bedragen.
- Indien de overheid maatregelen treft waardoor de hoofvergoeding voor werkloosheid zou verminderen, zal het bedrag van de aanwezigheidsvergoeding die op dat ogenblik door het FONDS wordt uitbetaald, onveranderd blijven tot en met 31-12-2021.
- Ingevolge de maatregelen die de overheid heeft uitgevaardigd naar aanleiding van de Coronacrisis blijft het bedrag van de aanwezigheidsvergoeding, in afwijking van hetgeen vermeld wordt in de twee vorige alinea's, tijdens de periode van 1 februari 2020 tot en met ■ 31-12-2021 ■ forfaitair bepaald op 17,06 EUR.

4. Uitkeringsmodaliteiten:

De aanwezigheidsvergoeding is betaalbaar na vervaltermijn van de werkloosheidsvergoeding. Zij mag worden uitbetaald via de erkende uitbetalingsinstellingen.

Het FONDS mag de nodige sommen voor de uitbetaling van de aanwezigheidsvergoeding aan deze uitbetalingsinstellingen voorschieten; deze laatste zijn verantwoordelijk voor de hun toevertrouwde sommen en moeten de aanwending ervan rechtvaardigen volgens de door het FONDS gegeven onderrichtingen.

§ 1bis. Werkloosheidstoeslag

Indien de aanwezigheidsvergoeding waarop de havenarbeiders in vast dienstverband recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij recht op een werkloosheidstoeslag. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag bedraagt minimum 2 EUR.

Indien het totaal van de werkloosheidsvergoeding, aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag, waarop de havenarbeiders in vast dienstverband recht hebben en verder refertebedrag genaamd, hoger is dan 66 pct. van het basisloon, dan hebben de havenarbeiders rang A recht op een werkloosheidstoeslag per dag onvrijwillige werkloosheid tot aan het refertebedrag.

§ 2. Loon voor de betaalde feestdagen

1. Toekenningsmodaliteiten:

Het normaal loon voor de feestdag wordt toegekend aan de havenarbeiders:

- a) die de voorwaarden, vastgesteld bij de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en haar uitvoeringsbesluiten, vervullen;

- b) die, zo zij de sub a) bedoelde voorwaarden niet vervullen, de gewone arbeidsdag welke aan de feestdag voorafgaat en op de feestdag volgt, hetzij hebben gewerkt, hetzij zich regelmatig ter aanwerving hebben aangeboden. De afwezigheid van de

belanghebbenden tijdens deze dagen, sluit het recht op bedoeld loon niet uit, wanneer zij het gevolg is van één van de gevallen opgesomd in artikel 11 van het Koninklijk Besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

2. Bedragen en uitkeringsmodaliteiten:

- Overeenkomstig het Koninklijk Besluit van 21 april 1975 tot vaststelling voor het havenbedrijf van Antwerpen van bijzondere berekeningsregelen van het loon voor de feestdagen waarop niet gewerkt wordt, alsmede tot aanwijzing van de instellingen die de last en de uitbetaling ervan verzekeren, wordt het FONDS ermee belast aan de sub 1. bedoelde havenarbeiders het loon voor de wettelijke feestdagen te betalen.

Nochtans geschiedt de uitkering van dit loon door bemiddeling van de door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkende betalingsinstellingen.

- De last van dit loon wordt gedragen op de wijze bepaald bij voormeld K.B.

Voor de beroepscategorieën havenarbeider algemeen werk, markeerder en kuiper, wordt dit loon echter met ■ € 3,14 ■ verhoogd. Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari aangepast op basis van de stijging van het indexcijfer in het afgelopen jaar. Voor de beroepscategorieën dokautovoerder en dokautovoerder-kraanman wordt dit loon echter met € 4,70 verhoogd.

- De individuele en patronale bijdrage voorzien door de Wet op de maatschappelijke zekerheid van 27 juni 1969 en berekend op het loon voor de feestdagen waarop wordt gewerkt, valt ten laste van het FONDS.

Het aan de belanghebbenden verschuldigd loon, wegens het verlies aan rust ingevolge de tewerkstelling op de feestdag, valt ten laste van het FONDS.

- Aan de arbeiders die voor een feestdag een vergoeding ontvangen op grond van de wetgeving betreffende de arbeidsongevallen of de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, wordt, ten laste van het FONDS, een loon toegekend dat gelijk is aan het verschil tussen het normaal loon en de in uitvoering van bedoelde wetten uitgekeerde vergoeding.

De in vorig lid bepaalde uitkeringsmodaliteit geldt voor iedere feestdag die binnen een periode valt van 30 kalenderdagen, te rekenen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval, ziekte of ongeval van gemeen recht.

§ 3. Bijkomende verlofvergoeding

1. Toekenningsmodaliteiten:

a) **Voltijds tewerkgestelde havenarbeiders:**

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 20 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste vakantieweek.

b) ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht:

- ■ € 1.388,02 ■ bij een anciënniteit van meer dan 10 jaar en minder dan 15 jaar;
- ■ € 1.850,86 ■ bij een anciënniteit van meer dan 15 jaar en minder dan 20 jaar;
- ■ € 2.313,36 ■ bij een anciënniteit van meer dan 20 jaar.

Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari aangepast op basis van de stijging van het indexcijfer in het afgelopen jaar.

Bovenop deze vergoeding ontvangen de havenarbeiders wiens erkenning ingetrokken wordt wegens medische redenen andere dan arbeidsongeval of beroepsziekte, een forfaitaire vergoeding ten bedrage van € 40 per dienstjaar met een maximum van € 1.000.

De uitbetaling van deze forfaitaire vergoeding gebeurt in de maand volgend op de maand waarin de erkenning wegens medische redenen andere dan arbeidsongeval of beroepsziekte wordt ingetrokken.

3. Uitkeringsmodaliteiten:

De uitkering geschiedt door het FONDS.

§ 16. Afscheidspremie

1. Omschrijving:

Premie bij het verlaten van het havenbedrijf.

2. Toekenningsvoorwaarden:

Gerechtigd zijn op rustpensioen.

3. Bedrag:

€ 37,18.

§ 17. Bijzondere regeling ten gunste van oudere havenarbeiders

1. Omschrijving:

Behoud van de dagelijkse aanwezigheidsvergoeding indien de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening vrijstelling van aanwerving en werkloosheidscontrole heeft verleend.

2. Toekenningsvoorwaarden:

De vergoeding wordt toegekend aan de havenarbeiders:

- die de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben en geen 65 jaar geworden zijn, noch een beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben;
- die een aanvraag hiervoor indienen via één der drie representatieve werknemersorganisaties;
- van wie de verminderde lichamelijke geschiktheid voor alle havenarbeid bevestigd wordt door de externe dienst voor preventie en bescherming waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is.
- die zich minstens éénmaal per maand ter controle in het aanwervingsbureau aanbieden;
- die een anciënniteit hebben van tenminste 20 jaar (deze voorwaarde wordt ingevoerd vanaf 01-05-1999). De anciënniteit wordt berekend vanaf de datum van erkenning als havenarbeider of inschrijving als vakman.

3. Behoud van de vergoeding:

De vergoeding wordt enkel toegekend aan de havenarbeiders die nog geen beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben bereikt. De havenarbeiders die zich vóór de wettelijke minimumpensioenleeftijd (of uitzonderingsleeftijd bij lange loopbaan) reeds in de regeling bevinden, moeten vóór het bereiken van bedoelde leeftijd een pensioenberekening aanvragen.

Wanneer geen resultaat van de pensioenberekening wordt voorgelegd aan het Fonds, wordt de uitkering van de vergoeding vanaf de wettelijke minimumpensioenleeftijd (of uitzonderingsleeftijd bij lange loopbaan) geschorst.

De havenarbeiders die na de wettelijke minimumpensioenleeftijd (of uitzonderingsleeftijd bij lange loopbaan) tot de regeling willen toetreden, moeten op het ogenblik van hun aanvraag het resultaat van de pensioenberekening voorleggen. Zij kunnen enkel tot de regeling toetreden wanneer uit deze berekening blijkt dat zij geen beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben.

Van zodra de havenarbeiders een beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben keert het Fonds de vergoeding niet langer uit. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht behouden de verminderd arbeidsgeschikten het recht op aanwezigheidsvergoeding.

4. Bedrag:

Het verschil tussen de werkloosheidsvergoeding en 95 % van de totale bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding en aanwezigheidsvergoeding zoals voorzien in artikel 4, § 1) en werkloosheidstoeslag (zoals voorzien in artikel 4, §1bis).

In afwijking van hetgeen bepaald wordt in de vorige alinea is het bedrag tijdens de periode van 1 februari 2020 tot en met ■ 31-12-2021 ■ gelijk aan het resultaat van onderstaande berekening:

$$(95 \% * (66 \% \text{ van het vigerend basisloon})) - \text{de werkloosheidsvergoeding.}$$

§ 18.Kosten voor medisch onderzoek

Het FONDS neemt de kosten van het medisch onderzoek ten laste waaraan de havenarbeiders zich verplicht moeten onderwerpen:

- tijdens de procedure tot erkenning als havenarbeider;
- tijdens de procedure tot wijziging van sommige beroepscategorieën;
- na een arbeidsongeschiktheid van meer dan 1 jaar.

§ 19.Kosten bij hospitalisatieverzekering van het "derdebetalersysteem"

De kosten verbonden aan het "derdebetalersysteem" in het kader van de hospitalisatieverzekering vallen ten laste van het Fonds en worden door dit laatste betaald.