

MensenWerk

In de rubriek MENSENWERK willen we telkens een groep 'mensen' belichten die op een of andere manier betrokken is bij de werking van een jeugdverblijfcentrum. Deze keer gaat het over personeel, maar ook vrijwilligers, beheerders, doelgroepen, omwonenden,... kunnen hier aan bod komen. Heb je suggesties voor een onderwerp voor deze rubriek in een volgend nummer? Laat het ons weten! (huiswerk@cjt.be)

DOE HET EENS... MET EEN STUDENT!

NIEUWE REGELING STUDENTENARBEID: WAT IS HET (FINANCIËEL) VOORDEEL?

In een jeugdverblijfcentrum is er altijd veel werk. Nu de overheid met veel bombarie heeft aangekondigd dat studenten het ganse jaar door voordelig aan het werk kunnen worden gezet, belichten we even deze materie. Het is immers zo dat je studenten nu ook buiten de klassieke zomermaanden aan interessante voorwaarden aan het werk kan zetten. Wat zijn de voor- en nadelen van deze nieuwe maatregel voor de werkgever?¹

ALLE DAGEN ZOMER

Wanneer een student wat zakgeld wenst bij te verdienen, kan hij kiezen voor een vakantiejob tijdens de zomermaanden en / of gedurende het schooljaar. In de oude regeling bood slechts de tewerkstelling tijdens de maanden juli, augustus en september een uitgesproken financieel voordeel. De overige maanden waren de student en de werkgever onderworpen

aan dezelfde sociale bijdragen als bij de tewerkstelling van gewone werknemers. Er zijn wel andere afwijkingen die gelden voor alle studenten, b.v. kortere proefperiode en opzeggingstermijn. Nog andere specifieke bepalingen hebben te maken met de jonge leeftijd van de student, b.v. minderjarigen mogen geen nachtarbeid verrichten.

In de nieuwe regeling wordt het financieel voordeel van het studentenstatuut nu ook gedurende het schooljaar mogelijk gemaakt. Toch wordt nog altijd een onderscheid gemaakt tussen studentenarbeid tijdens de zomermaanden (juli, augustus en september) en gedurende het schooljaar (de overige maanden).

KASSA, KASSA

Wanneer bepaalde voorwaarden worden gerespecteerd (zie verder), moeten noch de werkgever noch de werknemer sociale bijdragen betalen. Er moet ook geen bedrijfsvoorheffing worden ingehouden. Er is wel een solidariteitsbijdrage verschuldigd. Die draagt heel wat minder dan de gewone sociale bijdragen.



Tijdens de zomermaanden is slechts een solidariteitsbijdrage op het loon verschuldigd van 2,5% door de student en van 5% door de werkgever.

VOORBEELD: EEN STUDENT MET EEN BRUTOLOON VAN 1400 EURO

NETTOLOON STUDENT:

1400 euro - 2,5% = 1365 euro

KOST WERKGEVER:

1400 euro + 5% = 1470 euro

Voor studentenarbeid gedurende het schooljaar waren in de oude regeling de gewone sociale bijdragen van kracht. In de nieuwe regeling is nu ook slechts een solidariteitsbijdrage verschuldigd, maar van 4,5% door de student en van 8% door de werkgever.

VOORBEELD: EEN STUDENT MET EEN BRUTOLOON VAN 1400 EURO

NETTOLOON STUDENT:

1400 euro - 4,5% = 1337 euro

KOST WERKGEVER:

1400 euro + 8% = 1512 euro

SPELREGELS

Om van de gunstige regeling gebruik te kunnen maken, moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan.

Tijdens de zomermaanden:

De student mag maximaal 23 arbeidsdagen worden tewerkgesteld tijdens de maanden juli, augustus en september.



Dit is een absoluut maximum, ongeacht of de student 5 of 6 dagen per week werkt. De vroegere omrekeningsregel waardoor het maximum tot 27 arbeidsdagen werd herleid wanneer de student 6 dagen per week werkt, is afgeschaft. Werkt de student bij meerdere werkgevers, dan worden alle werkdagen bij alle werkgevers samengeteld.

Let wel, indien de student het voorbije schooljaar bij dezelfde werkgever was tewerkgesteld, dan mag dit enkel met een studentenovereenkomst en tijdens de periodes van niet-verplichte aanwezigheid op school. Anders gesteld, werkt een student tijdens de uren dat hij eigenlijk op de schoolbanken moet zitten of werkt hij met een gewone arbeidsovereenkomst, dan zal hij tijdens de zomermaanden bij dezelfde werkge-

ver automatisch onderworpen worden aan de gewone sociale bijdragen. De meer gunstige solidariteitsbijdragen kunnen dan niet worden toegepast.

Solidariteitsbijdrage gedurende het schooljaar:

De student mag maximaal 23 arbeidsdagen worden tewerkgesteld gedurende het schooljaar. Ook hier is dit het absoluut maximum. De tewerkstelling bij verschillende werkgevers wordt samengeteld om het aantal arbeidsdagen te berekenen.

De student kan dus op jaarbasis 46 arbeidsdagen werken met toepassing van de voordelige solidariteitsbijdragen.

Werkt de student meer dagen, dan moet op het loon van de volledige



tewerkstelling (dus niet enkel op het teveel aantal dagen) de volle pot aan sociale bijdragen worden betaald.

PAPIERMOLEN

Hierbij mag niet uit het oog worden verloren, dat elke tewerkstelling van werknemers verplichtingen en formaliteiten met zich meebrengt. Deze voordelige regeling van studentenarbeid vormt hier geen uitzondering op. Vooral wanneer de student de enige of eerste werknemer is, kan dit wel wat extra papierwerk en ook kosten met zich meebrengen.

Zo wordt onder meer vereist:

- opmaken van een schriftelijke studentenovereenkomst;
- inschrijven bij RSZ en DIMONA-aangifte uitvoeren;
- afsluiten van een arbeidsongevallenverzekering;
- uitvoeren van een risicoanalyse voor jongeren;
- aansluiten bij een sociaal secretariaat (niet verplicht maar wel aangewezen);
- opmaken van een arbeidsreglement;
- opmaken van een formulier C4 en een tewerkstellingsattest;
- opmaken van fiscale fiches;
- vergoeding als tussenkomst woon-werkverkeer;
- betaling van feestdagen;
- ...

Kortom, de nieuwe regeling maakt het tewerkstellen van studenten buiten de zomermaanden een stuk voordeliger. Is de student de eerste werknemer, dan betekent dit wel dat de administratieve molen in gang wordt gezet.

Bike De Wolf

Juridisch Adviseur ADMB-Studiedienst

1 Bij het schrijven van dit artikel is het voorstel van de regering nog niet definitief geworden. Wenst u bijkomende informatie, dan kan u contact opnemen met uw sociaal secretariaat.

NIEUWE REGEL STUDENTENARBEID: ENKELE REACTIES

“ENKEL IN NOODSITUATIES”

CHRISTOPHE FEYS, DOMEIN TEN BERG – MERELBEKE

Elke zomer zijn er wel een aantal studenten die zich aanbieden om studentenarbeid te verrichten. Mocht dit niet het geval zijn, dan zou ik er ook actief op zoek naar gaan. Toch ben ik niet geneigd om ook tijdens de rest van het jaar jobstudenten aan te nemen. Ik geef dan liever de vaste personeelsleden een (tijdelijke) contractuitbreiding. Enkel in noodsituaties zou ik toch een student(e) aanwerven. Maar dan moet het wel iemand zijn die op zijn minst tijdens de zomervakantie al ervaring op ons domein heeft opgedaan.

“PRAKTISCHE PROBLEMEN”

KAREL DE DECKER, COÖRDINATOR BOEKINGSCENTRALE EN BIVAKHUIZEN – CENTRUM VOOR JEUGDTOERISME VZW

Studenten die tijdens het weekend of vakantieperiodes allerlei klusjes(schoonmaak- of schilderwerken) in je huis opknappen, het klinkt natuurlijk wel mooi. Ik vrees alleen dat er heel wat praktische problemen zijn. De jeugdverblijfcentra zijn meestal verhuurd tijdens vakantieperiodes en weekends en uit respect voor de privacy van de groep stuur je dan beter geen jobstudent(e) langs. Toch kan het een ideale oplossing zijn om tijdens de groepswissels een handje en een tandje bij te steken. Een student(e) moet natuurlijk ook wel van aanpakken weten en liefst het huis een beetje kennen, want meestal is er geen ander personeel om ze wegwijs te maken. Tot slot brengt het in dienst nemen van een student(e) veel papierwerk met zich mee. Een interimkantoor kan daarvoor een oplossing bieden, maar dan betaal je als werkgever ook voor hun diensten en BTW. Dan is het voordeel van een goedkope jobstudent(e) natuurlijk snel verdwenen... Kortom: een jobstudent is een handige aanvulling op je bestaande personeelsploeg, maar als je nog geen personeel in dienst hebt, weegt het papierwerk soms te zwaar door.

“LAAT MAAR KOMEN”

TOM BUYSSE, DE HORIZON – BREDENE

Deze nieuwe regel lijkt me zeker een goede zaak. Tijdens de zomervakantie werken wij steeds met 1 of 2 jobstudenten en ik wil er gerust wel eentje tijdens de weekends aan het werk zetten. Iemand die de Horizon al kent en/of zich voor langere periode wil inzetten tijdens het weekend, mag zeker langs komen. Al hebben we natuurlijk liefst wel iemand die zich snel kan vrij maken wanneer we hulp nodig hebben. En het financiële voordeel is denk ik voor beide partijen mooi meegenomen.

JOUW MENING: HUISWERK@CJT.BE

