

2007

LONDEN
STUDENTEN
WERK



enter

www.acv-enter.be



LOOND STUDENTEN WERK

Je bent jong, je zit op school en je zoekt een studentenjob. Voor het weekend of de vakantieperiode. Want je wil je studies helpen bekostigen of je droomt al jaren van een auto, een DVD-speler, en laptop, een nieuwe GSM... Je verdient graag wat geld bij, je wil met iets bezig zijn of je bent gewoon op zoek naar avontuur.

Jaarlijks komen een aantal jongeren echter teleurgesteld terug van dit 'avontuur'. Het beloofde loon was er niet. Alle uren waren werkuren. Ziek zijn betekende ontslag,...

Daarom is er deze folder met wat meer uitleg. Heb je nog vragen of problemen? Dan kan je, als je lid bent van ENTER, steeds beroep doen op het ACV. Hierover lees je meer op de laatste bladzijden.

Wie kan werken als jobstudent?

Zolang de voltijdse leerplicht niet is beëindigd, is studentenarbeid verboden. De voltijdse leerplicht eindigt op 16 jaar of op 15 jaar als de leerling op die leeftijd reeds de eerste 2 jaren van het secundair onderwijs heeft beëindigd. De overgrote meerderheid van de jongeren kunnen dus beginnen werken als jobstudent vanaf 15 jaar.

Je moet:

- ★ ofwel onderwijs met volledig leerplan volgen;
- ★ ofwel deeltijds onderwijs volgen, op voorwaarde dat:
 - je niet met een deeltijdse arbeidsovereenkomst of een deeltijdse stageovereenkomst werkt;
 - je geen leertijd met een leerovereenkomst voor werknemersberoepen of een leerovereenkomst voor zelfstandigen en KMO's doormaakt.

Soms kan je niet met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten in dienst worden genomen. Dat is het geval als je:

- ★ als student sedert meer dan 6 maanden werkt. Elke vorm van betaalde arbeidsprestatie in dienst van een werkgever komt hiervoor in aanmerking;
- ★ als student in een avondschool ingeschreven bent of onderwijs met een beperkt leerplan volgt (dit is minder dan 15 uur per week);
- ★ als student als stage onbezoldigde arbeid verricht die deel uitmaakt van je studieprogramma.

Wanneer werkgevers deze studenten toch willen aanwerven, zal dit moeten gebeuren met een gewone arbeidsovereenkomst. De gunstige bepalingen eigen aan de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten kunnen dan niet meer ingeroepen worden.

Wil je, als buitenlander, in België aan de slag als jobstudent? Contacteer het ACV voor meer informatie hierover.

Wanneer mag een student werken?

Met een studentencontract mag je naast de vakantieperiodes ook tijdens het schooljaar werken. Studentenarbeid is dus niet beperkt tot vakantiewerk in de zomermaanden.

De duur van een studentencontract bij dezelfde werkgever mag de zes maanden echter niet overschrijden. Meer dan zes maanden per jaar ononderbroken werken bij dezelfde werkgever kan, maar niet met een studentencontract.

Naargelang de duur en het tijdstip van je tewerkstellingsperiode gelden er andere regels. Hierover lees je verder meer.



Moet je een contract hebben?

Als jobstudent moet je steeds een contract krijgen, en dit ten laatste op het moment dat je begint te werken. Dit contract moet in twee exemplaren worden opgemaakt: één exemplaar voor de werkgever en één voor jezelf.

Naast een schriftelijke arbeidsovereenkomst moet elke student ook een arbeidsreglement ontvangen. Een ontvangstbewijs voor het arbeidsreglement moet, samen met de arbeidsovereenkomst, aan het Toezicht op sociale wetten bezorgd worden.

Wat moet er in je contract staan?

- ★ Je naam, adres, geboortedatum en eventueel je verblijfplaats.
- ★ De naam, adres en verblijfplaats van je feitelijke werkgever.
- ★ De begin- en einddatum van je tewerkstelling.
- ★ De plaats waar je zal werken.
- ★ Een beknopte functieomschrijving (wat je als jobstudent van werk moet doen).
- ★ De lengte van de eventuele proefperiode.
- ★ Een uurrooster per week (de werkuren).
- ★ De aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid.
- ★ Je loon en eventuele voordelen in natura zoals bijvoorbeeld kost en inwoon.
- ★ De datum van uitbetaling van je loon.
- ★ De eventuele plaats van huisvesting, als de werkgever zorgt voor je verblijf.
- ★ De toepassing van de Wet van 12.04.'65 op de bescherming van het loon.
- ★ Het bevoegd paritair comité, d.w.z. de sector waarin je werkt.
- ★ Het adres en telefoonnummer van de bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst.
- ★ De plaats waar de verbandkist te vinden is, de naam van de persoon die verantwoordelijk is voor EHBO en waar, hoe je deze persoon kan bereiken.
- ★ Indien er een vakbondsafvaardiging, ondernemingsraad en/of Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk is: namen en contactmogelijkheden.
- ★ Het adres en het telefoonnummer van Toezicht op sociale wetten van het district waarin de student wordt tewerkgesteld.

Een modelcontract vind je op www.acv-enter.be.

Proefperiode

Je studentencontract kan een proefperiode bevatten. Tijdens de proefperiode kunnen student en werkgever een duidelijk zicht krijgen op de wederzijdse verwachtingen.

De duur van de proefperiode bedraagt minimum 7 en maximum 14 dagen.

Tijdens de minimumduur van zeven kalenderdagen kan het contract niet worden beëindigd, tenzij om dringende redenen! Tijdens de (eventuele) resterende duur van de proefperiode kan het contract onmiddellijk, zonder verbrekingsvergoeding of opzegtermijn, worden beëindigd.

Opgelet! Voor uitzendkrachten bestaat er een specifieke regeling.

Zie verder in deze brochure.

Gevraagd: student (m/v)

De zoektocht naar een geschikte vakantiejob loopt niet altijd even gemakkelijk. Enkele mogelijkheden:



★ interim-kantoren.

Interimkantoren zijn gespecialiseerd in het zoeken van werkkrachten voor bedrijven die extra personeel nodig hebben voor een beperkte periode. Als werkzoekende of student kan je je gratis inschrijven in een interim-kantoor. Wanneer je geluk hebt, word je dan door het kantoor gevraagd om ergens te gaan werken. Om je kansen te verhogen, doe je er goed aan om je in meer dan 1 interim-kantoor in te schrijven;

★ zelf actief zoeken.

Hiermee bedoelen we het werk zoeken oude stijl. Een meerderheid van de studenten vindt nog steeds een job door advertenties in kranten en tijdschriften uit te pluizen en de werkgever persoonlijk te contacteren. In bepaalde toeristische centra, bv. de kuststreek, is het de gewoonte dat de werkgever simpelweg een affiche 'student gevraagd' aan het raam van zijn zaak hangt. Erop af gaan is de boodschap;

★ via internet.

Op het internet staan een massa vakantiejobs in binnen- en buitenland. Uiteraard is het onmogelijk om hier alle sites te bespreken, vandaar enkele tips. De site van de VDAB (Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling), www.vdab.be, rubriek werk zoeken, vormt het ideale beginpunt om een vakantiejob te zoeken. Op deze website kan je ook links vinden naar andere websites waarop studentenjobs worden aangeboden. Zoek je een vakantiejob in het buitenland, dan klik je door naar 'werk zoeken' en maak je een keuze in 'regio'. Ook daar vind je links naar tientallen jobsites over de hele wereld, waarvan verschillende ook jobs aanbieden voor jobstudenten.

Sommige bedrijven bieden op hun site ook vakantiejobs aan. De internetsites van grote bedrijven hebben meestal een eenvoudig adres dat er als volgt uitziet: www.<naam van het bedrijf>.be of www.<naam van het bedrijf>.com. De studentenjobs vind je op de homepage, onder de rubriek jobs.

Je kan ook naar de websites van interim-kantoren surfen. Een overzicht van alle interim-kantoren en links naar hun websites vind je op www.federgon.be. De sites van de uitzendkantoren bevatten zoekmachines waarmee je op zoek kan gaan naar de beschikbare studentenjobs;

★ familie en kennissen.

Verwaarloos ook het belang van je familie en kennissen niet bij het zoeken naar een vakantiejob. Heel wat werkgevers geven immers de voorkeur om familie van vast personeel in dienst te nemen. Ook kennissen kunnen je soms handige tips geven over werkgevers die studenten zoeken;

★ andere initiatieven.

Steeds meer gemeentelijke en stedelijke jeugddiensten maken een lijst van alle werkgevers die studenten zoeken voor de zomermaanden.

Dit is natuurlijk een flinke hulp. Ook de sociale dienst van je hogeschool of universiteit heeft een bestand. Voor jongeren met buitenlandse plannen kan je terecht bij www.kamiel.info

Mag je elke job uitoefenen?

In de wetgeving worden een aantal jobs opgesomd die verboden zijn voor jobstudenten. Het zijn jobs die uitgevoerd worden met behulp van gevaarlijke machines, met gevaarlijke producten of in ongezonde omstandigheden

We sommen er een aantal op maar deze lijst is niet volledig. Indien je twijfelt of de job die je werd aangeboden toegelaten is, dan kan je dit navragen bij ACV-Jongeren.

Zijn verboden voor jobstudenten:

- ★ werken met bepaalde gevaarlijke machines: cirkelzagen, lintzagen, metaalpersen, schaven,...;
- ★ werken met gevaarlijke stoffen die voorzien (moeten) zijn van een etiket met de vermelding 'giftig' of 'zeer giftig', of 'bijtend' of 'ontploffbaar';
- ★ werken met kankerverwekkende stoffen en ioniserende stralingen;
- ★ slopen van gebouwen, oprichten en afbreken van stellingen, snoeien en vellen van bomen, bandwerk waarbij de machine het ritme bepaalt en met prestatiebeloning, het besturen van bepaalde hefwerktuigen, graafwerken met risico's,...

De werkgever zelf dient dit verbodslijstje aan te vullen met andere gevaarlijke jobs die jongeren objectief gezien, lichamelijk of psychisch niet aankunnen.

Deze verboden gelden onder bepaalde voorwaarden niet voor jobstudenten ouder dan 18 jaar die een studierichting volgen voor dat beroep. Er moet dan vooraf het advies gevraagd worden van het Comité Preventie en Bescherming op het Werk of van de vakbondsafvaardiging, en ook van de preventieadviseur. Van het verbod op het besturen van gemotoriseerde transportwerktuigen kan slechts afgeweken worden onder specifieke en strenge voorwaarden.

Hoeveel moet je verdienen?

Je hebt recht op het loon, dat voor je functie en je leeftijd bepaald is in het paritair comité van de sector waarin je werkt of in een ondernemingscao. Indien er binnen de sector of het bedrijf geen specifieke loonregeling voorzien is, heb je, als jobstudent, recht op het gewaarborgd minimumloon, bekeken in verhouding tot je leeftijd.

Als je minstens 1 maand als student werkt, heb je minstens recht op dit gewaarborgd minimumloon. De volgende tabel geeft een overzicht van de wettelijke bruto minimum maand- en uurlonen die gelden op 1 oktober 2006:

Leeftijd	%	Maandloon	Uurloon (38 u/week)	Uurloon (39 u/week)
21	100%	1.258,91 euro	7,6452 euro	7,4492 euro
20	94 %	1.183,38 euro	7,1865 euro	7,0022 euro
19	88 %	1.107,84 euro	6,7278 euro	6,5553 euro
18	82 %	1.032,81 euro	6,2691 euro	6,1083 euro
17	76 %	956,77 euro	5,8104 euro	5,6614 euro
16	70 %	881,24 euro	5,3516 euro	5,2144 euro

Wil je weten of je wel voldoende verdient? Je kan terecht bij ACV-ENTER voor het juiste minimumloon voor jouw functie in jouw sector.



Een feestdag...wat nu?

Er bestaan 10 wettelijke feestdagen. Indien er zo'n feestdag valt in de periode van je contract, dan krijg je deze ook uitbetaald. Valt de feestdag op een zondag of op een gewone inactiviteitsdag van de onderneming, dan dient men die te vervangen door een gewone activiteitsdag.

Heb je echter, bij uitzondering, die feestdag toch moeten werken? Dan heb je recht op inhaalrust die verplicht op de arbeidsuren moet worden opgenomen.

Meer informatie vind je in onze 'Gids voor schoolverlaters en jonge werknemers'.

Feestdagen na uitdiensttreding

In bepaalde gevallen moet je laatste werkgever de feestdagen die vallen binnen de 14 of 30 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst moet betalen. Hij hoeft dit niet te doen als de jobstudent dadelijk aan het werk gaat bij een nieuwe werkgever. Met andere woorden: indien je, als jobstudent, minder dan 15 kalenderdagen in dienst bent, dan zijn de feestdagen niet meer ten laste van de ex-werkgever. Ben je, tussen de 15 en 30 kalenderdagen in dienst geweest, dan is er maximaal één feestdag die valt binnen de 14 kalenderdagen volgend op de tewerkstelling ten laste van de ex-werkgever. Was je, als jobstudent, meer dan 1 maand in dienst, dan zijn alle feestdagen die vallen binnen de 30 kalenderdagen volgend op de tewerkstelling ten laste van de ex-werkgever. Deze regeling geldt ook voor uitzendcontracten.

Wat als je ziek wordt?

Als je ziek wordt, verwittig je onmiddellijk je werkgever en bezorg je hem binnen de twee dagen het medisch attest.

Indien je tewerkstelling minder dan 1 maand bedraagt, heb je geen recht op gewaarborgd loon. Als je meer dan 1 maand werkt, wordt je loon gedurende 14 dagen doorbetaald. Bij ziekte van minder dan 14 dagen wordt de eerste werkdag na het begin van de ziekte (= carensdag), niet betaald.

Je werkgever mag je contract beëindigen als je méér dan 7 dagen ziek bent. Hij moet je dan een verbrekingsvergoeding betalen.

Wat als je een arbeidsongeval krijgt?

Een arbeidsongeval is een ongeval opgelopen tijdens het werk of op weg van en naar het werk. De werkgever is verplicht een verzekering tegen arbeidsongevallen af te sluiten. Als je het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval heb je onmiddellijk recht op een uitkering. Verwittig onmiddellijk je werkgever en ziekenfonds. Alle kosten voor medische verzorging en/of vergoeding voor blijvende letsels worden ook door de verzekering gedekt.

Kan je ontslag nemen of ontslagen worden?

Bij een geschreven contract mag elke partij het contract beëindigen mits naleving van een opzeggingstermijn. Je vindt deze in onderstaand schema.

Duur van het contract	Opzegging door de werkgever	Opzegging door de werknemer
Tijdens Proefperiode (ten vroegste na 7de dag)	Onmiddellijk (ten vroegste na 7de dag)	Onmiddellijk
Tot 1 maand	3 dagen	1 dag
Meer dan 1 maand	7 dagen	3 dagen

Wanneer je geen geschreven contract hebt, kan jij op ieder ogenblik zonder vooropzeg weggaan. Wanneer de werkgever jou in dit geval ontslaat, moet hij je een opzeg geven zoals bij een contract van onbepaalde duur.

Hoe verloopt de opzegging?

De opzegging gebeurt altijd schriftelijk. De begindatum en de duur van de opzegperiode moeten worden vermeld.

Indien de opzegging door de werkgever wordt gedaan, kan dit enkel:

- ★ per aangetekende brief;
- ★ per deurwaardersexploot.

Indien de opzegging door de jobstudent wordt gedaan, kan dit:

- ★ per aangetekende brief;
- ★ per deurwaardersexploot;
- ★ door de opzegbrief zelf aan de werkgever te overhandigen.
Zorg er dan wel voor dat de werkgever op jouw exemplaar tekent voor ontvangst.



Indien je werkt met een studentenovereenkomst, gaat de opzeggingstermijn in de maandag volgend op de week van betekening. Als de opzegging gebeurt via een aangetekend schrijven, dan moet deze ten laatste op woensdag worden verstuurd om de volgende week in te gaan.

Wordt er sociale zekerheid ingehouden op je loon?

Buiten de zomervakantie (januari tot juni, oktober tot december)

Je kan buiten de zomervakantie (januari tot juni, oktober tot december) werken, met een studentenovereenkomst, aan een verlaagd sociaal zekerheidstarief. Dit tarief bedraagt voor de student 4,5%. De werkgever betaalt 8% aan sociale lasten.

Om recht te hebben op deze voordelige regeling moet je aan alle volgende voorwaarden samen voldoen:

- ★ je werkt maximum 23 werkdagen (iedere begonnen werkdag telt als een dag, ongeacht het aantal uur dat je die dag werkt) buiten de periode juli-augustus-september;
- ★ je werkt enkel buiten de periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling;
- ★ je bent aangeworven met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten;
- ★ je werkte niet meer dan 23 dagen tijdens de zomervakantie van hetzelfde kalenderjaar.

Tijdens de zomervakantie (juli, augustus en september)

Tijdens de zomervakantie (juli – augustus – september) wordt op het loon van een jobstudent een sociale zekerheidsbijdrage afgehouden van 2,5%. De werkgever betaalt 5% sociale lasten.

Om recht te hebben op dit verlaagd sociaal zekerheidstarief, moet je aan alle volgende voorwaarden samen voldoen:

- ★ je moet aangeworven worden met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten;
- ★ je mag in totaal maximum 23 werkdagen werken – bij alle werkgevers samen – tijdens de maanden juli, augustus en september;
- ★ je werkte niet meer dan 23 dagen buiten de zomervakantie (juli, augustus en september) van hetzelfde kalenderjaar.

Werk je in één van deze 2 periodes, dan wordt er geen bedrijfsvoorheffing afgehouden.

Enkele voorbeelden:

- ★ Cindy werkt met een studentenovereenkomst gedurende 23 zaterdagen in het voorjaar bij de plaatselijke bakker, zij geniet hier dus van het 4,5% tarief voor de sociale zekerheid. Daarnaast gaat zij ook nog tijdens de zomermaanden werken bij diezelfde bakker gedurende 23 dagen, hiervoor telt dan het 2,5 % tarief voor sociale zekerheidsbijdrage.
- ★ David werkt bijna alle zaterdagen in een lokale supermarkt met een studentenovereenkomst voor de zomervakantie. Hij werkt hier net 23 dagen. Hij kan in de zomer werken aan het verlaagde sociale zekerheidstarief (2,5%) gedurende 23 dagen. Stel dat David na de zomer aan de slag kan bij een nieuwe werkgever. Dan overschrijft hij bij deze werkgever de 23 dagen. Hij en de nieuwe werkgever betalen dan vanaf de volledige sociale zekerheidsbijdrage.

★ Bart heeft centen nodig en werkte reeds in de eerste helft van 2007 meer dan 23 dagen. Hij kan in de zomer wel werken met een studentenovereenkomst, maar niet aan een verlaagd sociaal zekerheidsstarief. Hij moet 13,07% sociaal zekerheidsbijdrage betalen.

Opgelet!

★ Welke dagen tellen? Elke gewerkte dag telt mee om te kijken of je de 23-dagen overschrijdt. Dus ook als je maar een contract hebt van enkele uurtjes per dag. Ook een eventuele feestdag die valt binnen je tewerkstellingsperiode telt mee, ook als je op die feestdag niet werkt.

★ Als je in 1 van de 2 blokken de 23 werkdagen bij dezelfde werkgever overschrijdt, worden in principe alle dagen die gepresteerd werden onderworpen aan de volledige sociale zekerheidsbijdragen. Het leuke is wel dat je elk kalenderjaar terug begint met de teller op "0".

★ Het is de plicht van de werkgever om de juiste sociale zekerheidsbijdrage af te houden.

★ Let ook goed op bij het tekenen van je contract! Werkgevers proberen zich te beschermen tegen het betalen van de volledige sociale zekerheidsbijdragen door in het contract een clausele op te nemen waardoor de student zich verbindt om niet meer dan 23 dagen te werken. Maar in tegenstelling tot wat sommige werkgevers beweren, mag je gerust werken als student met een studentenovereenkomst. Je zal alleen een hogere sociaal zekerheidsbijdrage (13,07%) moeten betalen. Je krijgt hiervoor wel vakantiegeld.

★ Ben je schoolverlater? Voor schoolverlaters bestaat er een specifieke regeling (zie pagina 13).

Hoe zit het met de belastingen?

Het loon dat je verdient, kan gevolgen hebben voor de belastingen die je ouders moeten betalen. En voor de belastingen die je zelf moet betalen.

Ouders ontvangen een fiscale compensatie voor de kinderen die zij opvoeden.

Om thuis fiscaal ten laste te kunnen zijn, geldt voor het kind echter een maximumbedrag aan eigen inkomsten (netto belastbaar inkomen of netto bestaansmiddelen).

Opgelet, de eerste schijf van 2.210 euro die je verdient als jobstudent, moet niet meegeteld worden om deze maximumbedragen te berekenen.

Voor het inkomstenjaar 2007 - aanslagjaar 2008 zijn deze bedragen de volgende:

★ voor een kind van een gehuwd koppel 2.660 euro;

★ voor een kind van een alleenstaande 3.840 euro;

★ voor een gehandicapt kind van een alleenstaande 4.870 euro.

Wanneer deze maxima worden overschreden is het kind niet langer fiscaal ten laste en betalen zijn ouders hierdoor meer belastingen.

Indien je je netto bestaansmiddelen berekent, om te weten of je wel of niet fiscaal ten laste bent van je ouders, mag je 20% forfaitaire kosten aftrekken (met een minimum van 370 euro).

	Student met gehuwde ouders	Student van alleenstaande ouders	Student van alleenstaande die bovendien gehandicapt is
Bruto			
- RSZ (2,5/4.5/13.07%)			
Bruto-bestaansmiddelen	5.535	7.010	8.297.5
-2.210	- 2.210	- 2.210	- 2.210
(vrijgesteld 1ste schijf)			
	= 3.325	4.800	6.087.5
- 20 % (kosten)	- 665	- 960	- 1.217.5
Netto-bestaansmiddelen	= 2.660	3.840	4.870

- * Bruto-belastbaar loon = loon na aftrek van de sociale zekerheidsbijdragen of solidariteitsbijdrage.
- ** Als je, als jobstudent, je netto bestaansmiddelen berekent om te weten of je al dan niet nog fiscaal ten laste bent van je ouders, mag je 20% forfaitaire kosten aftrekken van je bruto belastbaar loon.

Zelf moet een jobstudent pas belastingen betalen wanneer zijn netto bestaansmiddelen op jaarbasis hoger zijn dan 6.040 euro. Als je je netto bestaansmiddelen op jaarbasis berekent, om te weten of je wel of niet zelf belastingen moet betalen, mag je rekening houden met een forfaitaire onkostenvergoeding van 26,1%.

Het netto belastbaar inkomen (of netto bestaansmiddelen) is belastingsjargon en is niet gelijk aan het nettoloan.

De netto bestaansmiddelen worden als volgt berekend:

Brutojaarloon

- Solidariteitsbijdrage en/of RSZ-bijdrage
- forfaitaire onkostenvergoeding

Netto belastbaar inkomen

LET OP!

Indien je alimentatiegeld krijgt omdat je ouders gescheiden zijn, dan wordt het bedrag aan alimentatiegeld dat boven de 2.660 euro ligt beschouwd als inkomsten en moet 80% van dit bedrag worden samengevoegd bij je netto bestaansmiddelen uit arbeid (= je loon).

Wordt je kinderbijslag doorbetaald?

1. Je bent nog geen 18

Voor kinderen die recht geven op kinderbijslag bestaat een onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag tot 31 augustus van het kalenderjaar waarin het kind 18 jaar wordt.



2. Je bent 18 of ouder en student, maar je studeert niet in het hoger of universitair onderwijs

Dan heb je ook recht op kinderbijslag indien je regelmatig de lessen blijft volgen en deze opleiding deel uitmaakt van het secundair onderwijs, of als die studierichting minstens 17 lessen van zestig minuten bedraagt .

3. Je studeert in het hoger of universitair onderwijs

In het hoger – en universitair onderwijs ligt de zaak lichtjes anders. Om na je 18 jaar kinderbijslag te bekomen, moet je voldoen aan volgende voorwaarden:

- ★ je bent nog geen 25 jaar;
- ★ je bent, ten laatste op 30 november, ingeschreven in het hoger onderwijs voor minstens 27 studiepunten per academiejaar. Dit mag in één of meerdere onderwijsinstellingen zijn.



Invloed studentenarbeid op kinderbijslag

- ★ Tussen 2 academiejaren, mag je als jobstudent, de hele zomervakantie (juli, augustus en september) werken zonder uur- en inkomstenbeperking.
- ★ Tijdens het academiejaar mag je maximaal 240 uren per kwartaal werken.

1ste kwartaal (januari, februari, maart)	max. 240 uren
2de kwartaal (april, mei, juni)	max. 240 uren
3de kwartaal (juli, augustus, september)	Geen uurbeperking
4de kwartaal (oktober, november, december)	max. 240 uren

Opgelet!

- ★ Om recht te hebben op kinderbijslag voor het 3de kalenderkwartaal (= zomervakantie) moet je recht op kinderbijslag gehad hebben in het 2de kalenderkwartaal.
- ★ Overschrijd je binnen een kwartaal de 240 uren, dan ben je de kinderbijslag voor het gehele kwartaal kwijt (= 3 maanden!). Indien je in het 2de kwartaal meer dan 240 uur werkt, dan verlies je je kinderbijslag voor het 2de én het 3de kwartaal. Dit wil zeggen: dan ontvang je 6 maanden geen kinderbijslag.

Bijzondere situaties

- ★ Schrijf je pas na 30 november in? Dan heb je pas recht op kinderbijslag vanaf de maand volgend op de inschrijving.
- ★ Verandert je aantal studiepunten in de loop van het academiejaar tot minder dan 27 studiepunten? Zet je je studies stop in de loop van het academiejaar? In deze situaties stopt de kinderbijslag vanaf de maand daaropvolgend.
- ★ Studeer je (nog) niet in het studiepuntenstelsel:
dan heb je recht op kinderbijslag voor het gehele academiejaar als:
 - je nog geen 25 jaar bent;
 - onderwijs volgt dat overeenkomt met een voltijds studieprogramma en leerplan of ingeschreven bent voor minimum 13 lessen per week.

Dan heb je recht op kinderbijslag voor (maximum) 1 academiejaar als:

- je nog geen 25 jaar bent;
- je alleen ingeschreven bent voor je eindverhandeling.

★ Studeer je een deel in het studiepuntenstelsel en voor een deel in het vroegere stelsel, dan worden de studiepunten omgerekend in lesuren. Als je in totaal 13 lesuren per week les volgt, dan heb je recht op kinderbijslag.

Voor schoolverlaters bestaat er een specifieke regeling (zie hierna).

Kan een schoolverlater werken als jobstudent?

Stop je met studeren eind juni 2007?

★ Gevolgen voor de sociale zekerheidsbijdrage die je betaalt tijdens een tewerkstelling als student:

- je kan nog werken van januari tot en met juni met een studentenovereenkomst en aan verlaagde sociale zekerheidsbijdrage van 4,5% gedurende 23 werkdagen;
- je mag tijdens de zomermaanden nog werken met een studentenovereenkomst aan verlaagde sociale zekerheidsbijdrage van 2,5% tot maximum 23 werkdagen. Opgelicht: je wachttijd verlengt dan met het aantal dagen dat je werkt onder het stelsel van de verlaagde bijdragen.

★ je mag tijdens je wachttijd na 1 oktober 2007 echter niet meer werken met een studentenovereenkomst met verlaagde sociale zekerheidsbijdragen. Jij en je werkgever betalen dan de volledige bijdragen aan de sociale zekerheid;

★ vind je vast werk na je studies? Dan wordt er gewone sociale zekerheidsbijdrage betaald en heb je een gewoon contract.

★ Gevolgen voor je kinderbijslag:

- de jobstudent-schoolverlater behoudt het recht op kinderbijslag tijdens de laatste zomervakantie, indien hij tijdens die zomervakantie minder werkt dan 240 uren. Voor studenten uit secundair onderwijs loopt de vakantie tot 1 september. Voor studenten uit het hoger onderwijs loopt de vakantie tot 1 oktober;
- vergeet je echter wel niet tijdig in te schrijven bij de VDAB om je wachttijd te laten ingaan;
- tijdens de wachttijd verlies je je kinderbijslag voor elke maand dat je meer hebt verdiend dan 452,76 euro bruto.

Stop je midden in het schooljaar met je studies?

Dan is het belangrijk om je zo snel mogelijk in te schrijven bij de VDAB. Je wachttijd begint dan te lopen. Je kan tijdens de wachttijd niet werken aan verlaagde sociale zekerheidsbijdragen. Ook niet tijdens de zomermaanden.

Vergeet niet het kinderbijslagfonds op de hoogte te brengen. Om tijdens je wachttijd kinderbijslag te behouden mag je niet meer verdienen dan 452,76 euro per maand.

Krijg je zin om terug te gaan studeren? Je kan pas opnieuw genieten van de mogelijk gunstige voorwaarde van verlaagde sociale zekerheidsbijdrage (2x23 werkdagen)

vanaf de start van je studies. Dus niet vanaf de vakantie voorafgaand aan de studies. Het is belangrijk dat je dan het kinderbijslagfonds en VDAB op de hoogte brengt.

Informeer je ook bij je ziekenfonds!

De Gids voor schoolverlaters en jonge werknemer is dé ACV - brochure bij uitstek voor schoolverlaters Deze kan je gratis bestellen via www.acv-enter.be.

Zwart werk... ben je gek!?

Heel wat werkgevers bieden jobs 'in het zwart' aan. En elk jaar opnieuw zijn er duizenden jobstudenten die bewust of uit onwetendheid zo'n 'zwarte' job aanvaarden. Zwartwerk ziet er op het eerste zicht winstgevend uit. Maar de eventuele voordelen wegen niet op tegen de vele gevaren die aan zwartwerken verbonden zijn. We geven je de belangrijkste argumenten om niet aan zwartwerk te beginnen:

- ★ als zwartwerker heb je bij conflicten met je werkgever geen enkel been om op te staan. Je bent niet ingeschreven in het personeelsregister, je hebt geen contract, er is geen enkel juridisch bewijs dat je bij die werkgever arbeid gepresteerd hebt;
- ★ voor zwartwerkers wordt meestal geen arbeidsongevallenverzekering afgesloten. Als je een arbeidsongeval krijgt dan sta je er helemaal alleen voor;
- ★ zwart werken betekent dat er op je loon geen RSZ en belastingen betaald worden. Als jobstudent ben je echter grotendeels vrijgesteld van het betalen van sociale zekerheid en al helemaal van belastingen. Het is dus niet zinvol om je hiervoor op glad ijs te wagen;
- ★ en last but not least is zwartwerk illegale tewerkstelling. Je loopt een reëel risico om betrappt te worden. De financiële en juridische gevolgen zijn niet van de poes.

Wat met veiligheid op het werk?

Werken in de meest veilige omstandigheden, dat willen wij allemaal. Nochtans is dit niet zo vanzelfsprekend. Elk jaar opnieuw worden heel wat jobstudenten geconfronteerd met arbeidsongevallen. De statistieken leren ons dat jobstudenten, vooral vanwege hun geringe ervaring, echt een risicogroep vormen. 1 op 100 jobstudenten heeft een arbeidsongeval. Zo'n ongeval heeft niet enkel lichamelijke en morele gevolgen, er zijn ook heel wat financiële en juridische consequenties voor het slachtoffer en de werkgever.

Bij arbeidsongevallen is voorkomen beter dan genezen. Preventie is een zaak van werkgever en werknemer (dus ook de jobstudent).

Elke werknemer en dus ook de jobstudent, moet op dezelfde manier beschermd worden zoals aangegeven in de geldende reglementering:



- je werkgever is verplicht om te zorgen voor een goed onthaal. Hij is verplicht om alle werknemers vooraf te informeren over de risico's die verbonden zijn aan hun job, de veiligheidsvoorschriften die ze moeten volgen, en over de procedures die moeten gevolgd worden bij noodgevallen en brandgevaar. Zo nodig moet de werkgever je, vooraleer je aan de slag gaat, een aangepaste vorming geven;
- je werkgever is verplicht om op zijn kosten, te zorgen voor werkkledij en eventueel noodzakelijke persoonlijke beschermingsmiddelen: handschoenen, helm, veiligheidsschoenen, veiligheidsbrillen, maskers,.... Vraag erom als je ze niet spontaan krijgt;
- alle jobstudenten die jonger dan 18 jaar zijn moeten voor de allereerste tewerkstelling een medisch onderzoek ondergaan door de arbeidsgeneesheer van de dienst waarbij de werkgever is aangesloten. Dat onderzoek moet kosteloos zijn voor de jobstudent, tijdens de werkuren gebeuren, en verricht worden door een arbeidsgeneesheer die de arbeidsomstandigheden kent.

Je werkgever moet ervoor zorgen dat dit onderzoek wordt uitgevoerd. Indien je werk vindt via een uitzendkantoor, dan ligt de verantwoordelijkheid voor het onderzoek bij het uitzendkantoor zelf. Als uitzendkracht moet je bovendien een werkpostfiche ontvangen van het uitzendbureau. Hierin vind je informatie over de risico's van het werk, de verplichtingen inzake arbeidskledij, persoonlijke beschermingsmiddelen en medische onderzoeken.

Studentenarbeid via een interim-kantoor

Veel jobstudenten vinden tegenwoordig de weg naar de arbeidsmarkt via een uitzendkantoor. In bepaalde studentensteden zijn er zelfs uitzendkantoren die zich enkel op studenten richten. Uitzendkantoren gebruiken vaak het woord "werkstudent", terwijl ze eigenlijk hiermee "jobstudenten" bedoelen". Laat je dus niet in verwarring brengen.

Het is perfect mogelijk en wettelijk voor een student om als uitzendkracht te werken. In dat geval wordt de student beschouwd als uitzendkracht en zijn de wettelijke bepalingen i.v.m. uitzendarbeid van toepassing.

Studentenarbeid verrichten via een interim-kantoor biedt zeker een aantal voordelen. Het belangrijkste is ongetwijfeld dat de jobstudent zelf niet meer naar een job moet zoeken, maar dat het interim-kantoor dit in zijn/haar plaats doet. Voor jobstudenten is dit dan ook een gemakkelijke manier om een vakantiejob of een bijverdienste tijdens het jaar te bemachtigen.

Alhoewel veel uitzendkantoren jobstudenten correct behandelen willen wij je toch waarschuwen voor een aantal misbruiken:

- ★ de interimsector werkt meestal met dag- of weekcontracten (waar andere werkgevers traditioneel met maandcontracten werken). Hierdoor hebben uitzend-jobstudenten veel minder werkzekerheid dan een jobstudent die met een langdurig contract aan de slag is. Slecht weer kan bijvoorbeeld een reden zijn om het contract niet te vernieuwen. Uitzendkantoren mogen geen opeenvolgende dagcontracten meer aanbieden, tenzij de aard van het werk dit rechtvaardigt. Indien er toch opeenvolgende contracten worden aangeboden, dan neem je best contact op met het ACV;

- ★ tenzij anders wordt overeengekomen, worden de eerste 3 dagen van het eerste uitzendcontract als proefperiode beschouwd. Het is verboden om aan een overeenkomst een nieuwe proefperiode toe te voegen in geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor dezelfde functie, dezelfde werkpost, bij dezelfde gebruiker;
- ★ betaalde feestdagen en gewaarborgd loon bij ziekte zijn rechten waar interimkantoren soms een loopje mee nemen. Je hebt in bepaalde gevallen zelfs recht op de betaling van feestdagen die zich voordoen na het einde van het contract. Wanneer kan je beroep doen op deze regeling? Wanneer je, tussen de 15 en 30 kalenderdagen in dienst bent geweest, dan is er maximaal één feestdag die valt binnen de 14 kalenderdagen volgend op de tewerkstelling, ten laste van de ex-werkgever. Was je, als jobstudent, meer dan 1 maand in dienst, dan zijn alle feestdagen die vallen binnen de 30 kalenderdagen volgend op de tewerkstelling ten laste van de ex-werkgever. Wanneer is deze regeling niet van toepassing? Indien je, als jobstudent, dadelijk na het beëindigen van je contract opnieuw aan de slag gaat bij een nieuwe werkgever. Of wanneer je als jobstudent minder dan 15 kalenderdagen in dienst bent. Let goed op bij de uitbetaling van je feestdagen! Deze wetgeving kan via een aantal achterpoortjes omzeild worden en uitzendkantoren kennen deze uiteraard ook;
- ★ bij problemen met de werkgever waar je als uitzendkracht werkt, is het de taak van de werkgever (het uitzendbureau) om bij 'ontslag' onmiddellijk een andere interimopdracht te vinden. Zo niet wordt het lopende contract verbroken en dient er een opzeggingsvergoeding te worden betaald. Deze vergoeding wordt echter soms niet uitbetaald.

Je vindt een overzichtelijke bundeling van de reglementering op uitzendarbeid in de folder 'Uitzendarbeid. Je rechten' van het ACV. Deze kan je gratis bestellen via www.acv-enter.be.

Werken als zelfstandige, kan dat zomaar?

Sinds enkele jaren maakt het werken als 'zelfstandige' student sterk opgang. Een werkwijze die voor heel wat bedrijven, vooral in de direct-marketing-sector, interessant is, en die voor vele studenten aantrekkelijk lijkt. Maar voor die studenten zitten er vele addertjes onder het gras. Om als zelfstandige te worden beschouwd moet de student aan de volgende voorwaarden voldoen:

- ★ je moet minstens 18 jaar oud zijn om als zelfstandige te kunnen werken. Wie aan leurrendel wil doen moet minstens 21 jaar oud zijn;
- ★ als je als zelfstandige student producten verkoopt, aan wie dan ook, of diensten verleent aan privé-personen, moet je een BTW-nummer aanvragen en je aan de bijkomende reglementering onderwerpen. Indien je enkel gefactureerde dienstprestaties levert, en dit uitsluitend aan echte BTW-belastingplichtigen, ben je van deze formaliteiten vrijgesteld;
- ★ voor een aantal gereguleerde beroepen dien je over een passende vergunning van de 'Kamer van Ambachten en Neringen' te beschikken;
- ★ je moet je activiteiten in een boekhouding registreren.;
- ★ voor de sociale zekerheid gelden volgende verplichtingen:
 - je moet je aansluiten bij een sociaal verzekeringsfonds, waaraan je trimestriële bijdragen moet betalen.

- je moet je aansluiten bij een erkend ziekenfonds of bij de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering.

Op deze wetgeving bestaan heel wat afwijkingen naargelang de aard van de zelfstandige activiteit.

Dit is slechts een bondige opsomming van de diverse verplichtingen waaraan je als zelfstandige student moet voldoen. Voor gedetailleerde informatie neem je best contact op met één van de erkende werkgeversorganisaties.

Belangrijke opmerkingen:

- ★ werken als zelfstandige houdt in dat je niet onder de wet op de arbeidsovereenkomsten valt. Indien er geschillen ontstaan met je opdrachtgever kunnen die ook niet via de arbeidswetgeving opgelost worden. Bijgevolg kan je ook geen beroep doen op de vakbond om je rechten te verdedigen. Je staat er alleen voor;
- ★ veel studenten laten zich verblinden door het (ogenschijnlijke) hoge rendement van de zelfstandige arbeid. Dit zonder zich rekenschap te geven van de sociaal-rechtelijke en fiscale consequenties. Laat je dus grondig informeren voor je aan zelfstandige arbeid begint. Het kan je anders zuur opbreken!

Vragen, problemen, waar kan je terecht?

Wat is het loon voor een 16-jarige kelner, heb ik genoeg vakantiegeld gekregen, hoe bereken ik mijn overuren.... Op deze vragen vind je in deze brochure waarschijnlijk geen antwoord. Het is immers niet mogelijk om op 16 bladzijden in te gaan op alle details, uitzonderingen en sectorale regelingen. Enter-leden (op de achterkant van deze brochure lees je hoe je kan aansluiten) kunnen met deze vragen echter wel terecht bij het ACV. Wij geven je graag de juiste antwoorden, zodat je -volledig op de hoogte van je rechten en plichten- aan je vakantiejob begint.

Alhoewel een vakantiejob voor de meeste studenten een aangename ervaring is, loopt het soms ook wel eens mis. Je loon wordt bijvoorbeeld niet volledig betaald, je wordt na een ziekteperiode plotseling afgedankt, je moet massa's overuren presteren. Enter-leden (op de achterkant van deze brochure lees je hoe je kan aansluiten) kunnen met dit soort problemen bij het ACV terecht. Wij helpen je graag met het oplossen van problemen met je werkgever. Als het kan d.m.v. een minnelijke schikking, als het moet tot voor de arbeidsrechtbank. En dit volledig gratis, je zal dus geen advocaat moeten nemen.

Aarzel dus niet om contact op te nemen met:

- ★ het ACV-dienstencentrum in je buurt, adressen op <http://adressen.acv-online.be>

- ★ ACV-Jongeren,

Haachtsesteenweg 579 | 1031 Brussel | tel. : 02/246.32.33 – 34

e-mail: jongeren@acv-csc.be | www.acv-enter.be

LET OP: De redactie van deze folder werd afgesloten op 1/01/2006. Wijzigingen in de wetgeving zijn steeds mogelijk. Wil je op de hoogte zijn van deze wijzigingen, dan kan je steeds met ons contact opnemen of surfen naar onze website www.acv-enter.be.

HIER KAN JE STEEDS TERECHT

Regionale secretariaten van het ACV

AALST-LOUDENAARDE

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

ANTWERPEN

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

BRUGGE

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

BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE

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

GENT-EEKLO

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

ZUID-WEST-VLAANDEREN

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

WAAS en DENDER

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

LEUVEN

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

LIMBURG

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

MECHELEN-RUPEL

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

MIDDEN-WEST-VLAANDEREN

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

OOSTENDE-WESTHOEK

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

KEMPEN

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

ACV-JONGEREN

Postbus 10 -1031 Brussel
02/246.32.33 en 34 - jongeren@acv-csc.be



Eindredactie:
Leen Pontzeele
Claire Delobel

Realisatie:
ACV-Jongeren
Jeunes CSC

Oplage:
100.000

De redactie
werd
afgesloten op
25/01/07

www.acv-enter.be

GRATIS LID WORDEN VAN ENTER

Je studeert nog en denkt nog lang niet aan werken. Maar het komt vlugger dan je denkt. Of misschien werkte je reeds als jobstudent en deed je op die manier je eerste ervaringen op. Over het reilen en zeilen op de arbeidsmarkt kom je op school echter niet veel te weten. Neen, daarvoor moet je beroep doen op mensen die er middenin staan. De vakbond, bijvoorbeeld.

Het ACV heeft daarom speciaal voor studenten en schoolverlaters in wachttijd van 15 tot 25 jaar ENTER uitgewerkt. Door lid te worden van ENTER krijg je de nodige informatie en ondersteuning om niet ongewapend je eerste centen te gaan verdienen.

Het ENTER-lid-
maatschap is
bovendien GRATIS.

Als ENTER-lid krijg je gratis informatie als jobstudent, een 3 maandelijks jongerenmagazine, informatie voor eindwerken (over sociaal-economische thema's), informatie over studietoelagen én rechtsbijstand als jobstudent. ENTER biedt ook een extra service voor sporters, mits een jaarbijdrage van 14,87 EUR (1 september tot 31 augustus) kan je beroep doen op SPORITA, een gespecialiseerde dienst van het ACV voor juridische begeleiding en bijstand van sportbeoefenaars.

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



- Ja, ik wil gratis lid worden van Enter
- Ja, ik wil naast ENTER ook lid worden van SPORITA (14,87 EUR/jaar)
- Ja, ik wil eens uitgenodigd worden voor een activiteit van ACV-ENTER

Naam: Straat:

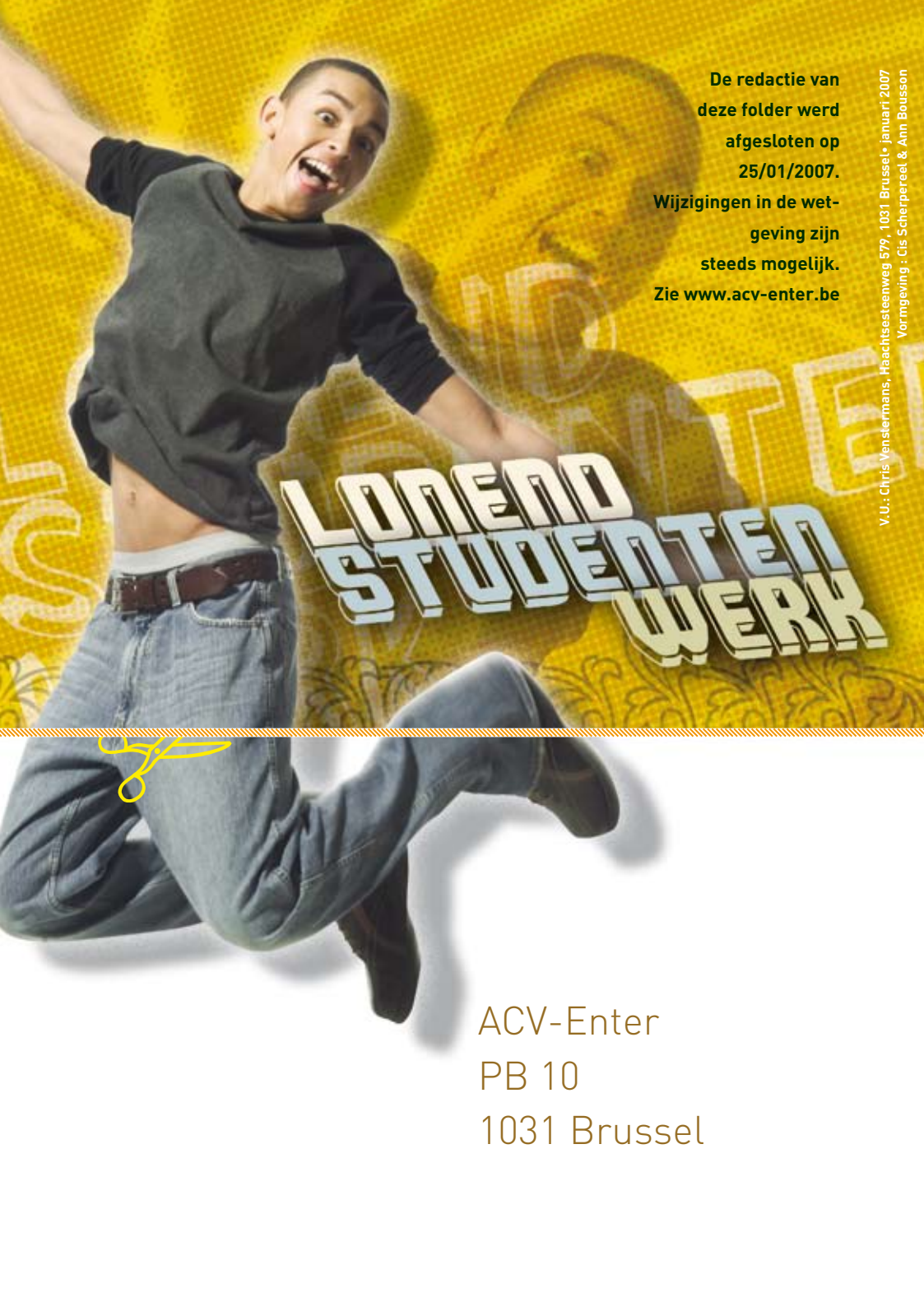
Voornaam: N° Bus: Postcode:

Man Vrouw Gehuwd niet-gehuwd Woonplaats:

Geboortedatum: Rijksregisternummer:

Nationaliteit: E-mail:

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



De redactie van
deze folder werd
afgesloten op
25/01/2007.

Wijzigingen in de wet-
geving zijn
steeds mogelijk.
Zie www.acv-enter.be

V.U.: Chris Venslermans, Haachtsesteenweg 579, 1031 Brussel • januari 2007
Vormgeving: Cis Scherpereel & Ann Bousson

LONDEND STUDENTEN WERK



ACV-Enter
PB 10
1031 Brussel