

### Inleiding

#### “Speelpleinwerk is jeugdwerk”

Vergoeding van jongeren op het speelplein. Het is thema waar al heel veel over geschreven is en waar we jaarlijks veel advies over geven.

*“In de jeugdbeweging krijgen ze geen vergoeding...”*

*“In mijn tijd stond ik er niet bij stil hoeveel ik verdiende...”*

*“Jongeren hebben op vandaag geld nodig voor een gsm, downloaden van itunes...”*

*“Ja maar, ze willen meer werken dan 8 uur...”*

Deze infofiche heeft niet als doel om die discussies op te lossen. Vergoeding is trouwens ook maar één aspect van jullie beleid over de ploeg. Wel, willen we een overzicht geven van de wettelijke mogelijkheden om jongeren een vergoeding te geven met bijhorende voorwaarden en gevolgen.

Zo krijgen jullie duidelijkheid over wat er kan en mag. Wat voor jullie speelplein de beste keuze is, daar komen we graag advies ter plaatse en op maat over geven.

We spreken in deze infofiche over “jongeren” zodat de informatie zowel op animatoren als op hoofdanimatoren van toepassing kan zijn.

De **bedragen** die we vermelden, zijn deze anno 2019 en vaak onderhevig aan evolutie. We proberen onze infofiches up to date te houden maar voor de meest recente cijfers kan je altijd terecht bij jullie lokaal ondersteuner.

### In deze infofiche

- Een onkostenvergoeding voor vrijwilligers
- Vergoeden als jobstudent
- Vergoeden via het monitorenstatuut
- Vergoeding via het semi-agoriaal statuut (verenigingswerk)
- Combineren van vergoedingen
- De visie van de VDS
- Relevante info



### De kostenvergoeding voor vrijwilligers

Alternatieve benamingen	De vrijwilligersvergoeding De onkostenvergoeding Het vrijwilligerstarief
Vergoeding	Het gaat niet om « loon ». Het is een vergoeding voor « onkosten ».
Voor wie	Iedereen die een vrijwillig engagement opneemt in een organisatie (of bestuur) zonder winstoogmerk <b>kan</b> zo'n vergoeding krijgen.
Bedragen	<p>Er zijn twee systemen :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Reële onkostenvergoeding : <ul style="list-style-type: none"> <li>De vrijwilliger bewijst alle kosten en krijgt die onbeperkt terugbetaald.</li> <li>Er zijn dus bewijzen (bv : rekeninggetjes) nodig.</li> </ul> </li> <li>Forfaitaire onkostenvergoeding <ul style="list-style-type: none"> <li>Maximum van 34,71 euro/dag.</li> <li>Maximum van 1388,40 euro/jaar. <i>(Er zijn uitzonderingen om te gaan tot 2500 euro/jaar maar deze zijn niet van toepassing op speelpleinwerk)</i></li> </ul> </li> </ol> <p>Beide systemen zijn niet te combineren, behalve voor de reële kostenvergoeding van vervoer. Dan gelden er maxima van 2000 km/jaar en maximum 0.3573 euro/km (auto) of 0.23 euro/km (fiets) of kostprijs vervoersbewijs van het openbaar vervoer.</p> <p><i>De forfaitaire onkostenvergoeding wordt geïndexeerd op 1 januari</i> <i>De kilometervergoeding wordt geïndexeerd op 1 juli</i></p>
Gevolg als je meer geeft.	<p>Alle ontvangen vrijwilligersvergoedingen in dat werkjaar worden als loon beschouwd. Sociale bijdragen en belastingen van toepassing.</p> <p><i>Het is de verantwoordelijkheid van de vrijwilliger om te waken dat ze niet over het maximum gaan. We raden aan om de jongeren daarin te ondersteunen. Je kan bijvoorbeeld vragen of ze al ergens anders vrijwilligersvergoedingen hebben ontvangen en hen daar gericht op aanspreken.</i></p>
Sociale bijdragen en/of belastingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niet van toepassing, zolang men onder de maxima blijft.</li> <li>Er is geen contract nodig.</li> <li>Het arbeidsreglement is niet van toepassing.</li> <li>Er is geen Dimona-aangifte nodig.</li> </ul>
Kinderbijslag	Geen invloed zolang je onder het maximum blijft, anders zijn de voorwaarden voor 'loon' van toepassing
Bijkomende verplichtingen	<p>Als je werkt met vrijwilligers, ben je verplicht tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informatieplicht (vrijwilligersnota)</li> <li>verzekering burgerlijke aansprakelijkheid verplicht</li> </ul> <p>Forfaitaire onkostenvergoeding: Je houdt een lijst bij van wie welke vergoeding gekregen heeft voor welke momenten. Je vindt modellijsten op <a href="http://www.vrijwilligerswerk.be">www.vrijwilligerswerk.be</a></p> <p>Reële onkostenvergoeding: Je houdt de bewijsstukken op naam bij. Je vindt modellijsten op <a href="http://www.vrijwilligerswerk.be">www.vrijwilligerswerk.be</a></p>
Opmerkingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ook personen die werkloos zijn, mogen vrijwilligerswerk doen maar moeten hiervoor toestemming hebben van de RVA. Personen met een leefloon, moeten toestemming krijgen van het OCMW.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorgesloten kosten : indien de vrijwilliger iets aankoopt voor de organisatie, mag dit terugbetaald worden en wordt dit niet beschouwd als onkostenvergoeding.</li> <li>• Een vergoeding geven voor voorbereiding, opzet, opkuis... : dat mag.</li> </ul>
Meer weten	Vlaams decreet vrijwilligerswerk <a href="http://www.vrijwilligerswerk.be">www.vrijwilligerswerk.be</a>

## Overeenkomst voor tewerkstelling van studenten

Alternatieve benamingen	Tewerkstelling van studenten Studentenarbeid Studentenjob
Voor wie	(1) Studenten, die (2) oud genoeg zijn en (3) niet werken wanneer ze geacht op school of de opleiding te zijn mogen maximaal 475 uren per jaar werken aan een voordelig rsz-tarief. Meer dan 475 uren kan, maar je betaalt de gewone bijdragen.
Het minimumloon	Gemeente: Gemeentelijke barema's <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uurloon = 1/1976 van het jaarloon</li> <li>• Minimumloon: E1 met 0 jaar anciënniteit: €11.67 / uur</li> </ul> EVA/IVA/VZW: Private sector <ul style="list-style-type: none"> <li>• Barema's vastgelegd in cao (PC 329 Sociaal-Cultureel werk)</li> </ul> Wie moet de maxima in de gaten houden ? Die verantwoordelijkheid ligt bij de jongeren, al raden we aan om hen daarin te ondersteunen.
Gevolgen als je meer geeft.	Mag maar je moet binnen de barema's blijven. Je kan bijvoorbeeld meer anciënniteit toekennen of een hogere loonschaal maar niet « zomaar » een bedrag geven.
Sociale bijdragen en/of belastingen	Vrijgesteld van rsz-bijdragen Wel 'solidariteitsbijdrage' <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werknemer 2,71% (ipv 13,07%)</li> <li>• Werkgever 5,43% (ipv +- 35%)</li> </ul> Inkomstenbelasting: gewoonlijk verdient een student niet meer dan de 'belastingvrije som' (€12.657,14 bruto in 2019) en moeten er geen dus belastingen betaald worden. Studentenarbeid is dan ook <i>vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing (het voorschot voor de inkomstenbelasting dat door de werkgever doorgestort wordt naar de staatskas)</i>
Kinderbijslag en belastingen van ouders	De regels voor kinderbijslag verschillen per gemeenschap: Vlaanderen, Brussel, Wallonië en de Duitstalige gemeenschap hebben elk andere regels. <p><b>Vlaanderen:</b> Je verliest je groeipakket niet als je binnen de 475 uur blijft en je arbeid als studentenarbeid is aangegeven bij de rsz. Daarnaast mag je nog 80 uren werken aan 'gewone sociale bijdragen'. Werk je teveel dan verlies je recht op groeipakket voor die maand.</p> <p><b>Brussel:</b> tot 31 augustus van het kalenderjaar waarin het kind 18 wordt is het recht op kinderbijslag onvoorwaardelijk. Vanaf dan geldt: Maximum 240 uur per kwartaal. In de zomer (derde kwartaal) mag je meer werken behalve in de laatste zomervakantie van je studie. Werk je teveel dan verlies je recht op kinderbijslag voor dat kwartaal.</p> <p>Ouders die 'kinderen ten laste hebben' krijgen een verhoging van hun belastingvrije som (zie boven) en betalen dus minder inkomstenbelasting.</p>

	Jongeren zijn niet meer ten laste als ze meer verdienen dan 3.330 euro netto (€6.942,5 bruto) (ouders samen belast), 4.810 euro netto (€8.792,50 bruto)(ouder alleen belast) Als de kinderen als 'niet meer ten laste' worden beschouwd zullen ouders dus hun belastingvoordeel verliezen.
Bijkomende verplichtingen	<p>Bescherming werknemers is van toepassing</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Normale werkweek bestaat uit 8u/dag en 38u/week (indien je 18+ bent, mag je 9u/dag werken)</li> <li>• Maximum 4.5 uur werken aan één stuk, pauzes voorzien. Meer dan 6u werken is een uur rust van minimum 1/2u aan één stuk.</li> <li>• Geen arbeid tussen 20u en 6u</li> <li>• Start- en einduur en pauzes moeten in het contract</li> <li>• Verbod op zondagwerk</li> <li>• Verbod op overuren voor -18j</li> <li>• Minimumproefperiode van 7 dagen.</li> </ul> <p>Schriftelijke arbeidsovereenkomst is verplicht Arbeidsreglement is van toepassing Verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en arbeidsongevallen verplicht Aangifte bij Dimona verplicht</p>
Opmerkingen	
Meer weten	<a href="https://www.mysocialsecurity.be/student/nl">https://www.mysocialsecurity.be/student/nl</a>

## Vergoeden via het monitorenstatuut

Alternatieve benamingen	“Tijdelijke tewerkstelling socio-culturele sector” ‘Artikel 17’ 25-dagenregeling
Voor wie	Geen specifieke voorwaarden voor de werknemer
Limieten om rekening mee te houden	25 dagen per jaar per persoon. Wordt niet verrekend naar uren: Een halve dag telt als 1 van de 25 dagen.
Gevolg als je meer geeft.	Bij overschrijding van de limieten gelden vanaf de 26 <sup>ste</sup> dag de gewone rsz-bijdragen: 13,07% voor de werknemer; +-35% voor de werkgever
Sociale bijdragen en/of belastingen	Geen sociale bijdragen. Geen vrijstelling van bedrijfsvoorheffing (uitzondering voor studenten)
Kinderbijslag en belastingen van ouders	<p>De regels voor kinderbijslag verschillen per gemeenschap: Vlaanderen, Brussel, Wallonië en de Duitstalige gemeenschap hebben elk andere regels.</p> <p><u>Vlaanderen</u>: De dagen waarin je werkt met vrijstelling van sociale bijdragen tellen niet mee voor het groeipakket.</p> <p><u>Brussel</u>: tot 31 augustus van het kalenderjaar waarin het kind 18 wordt is het recht op kinderbijslag onvoorwaardelijk. Vanaf dan geldt: Maximum 240 uur per kwartaal. In de zomer (derde kwartaal) mag je meer werken behalve in de laatste zomervakantie van je studie. Werk je teveel dan verlies je recht op kinderbijslag voor dat kwartaal.</p> <p>Ouders die ‘kinderen ten laste hebben’ krijgen een verhoging van hun belastingvrije som (zie boven) en betalen dus minder inkomstenbelasting. Jongeren zijn niet meer ten laste als ze meer verdienen dan 3.330 euro netto (€6.942,5 bruto) (ouders samen belast), 4.810 euro netto (€8.792,50</p>

	bruto)(ouder alleen belast) Als de kinderen als 'niet meer ten laste' worden beschouwd zullen ouders dus hun belastingvoordeel verliezen.
Bijkomende verplichtingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schriftelijke overeenkomst</li> <li>• Arbeidsreglement</li> <li>• Bescherming werknemers             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ In de privé: Normale werkweek bestaat uit 8u/dag en 38u/week (indien je 18+ bent, mag je 9u/dag werken).</li> <li>○ Bij de overheid: max 38u/week en 11u/dag. Indien je 11u/dag werkt, 24u rust voorzien.</li> <li>○ Maximum 4.5 uur werken aan één stuk, pauzes voorzien. Meer dan 6u werken is een uur rust van minimum 1/2u aan één stuk.</li> <li>○ Geen arbeid tussen 20u en 6u</li> <li>○ Start- en einduur en pauzes moeten in het contract</li> <li>○ Verbod op zondagwerk</li> <li>○ Verbod op overuren voor -18j. Overuren te registreren en te betalen aan 100%.</li> <li>○ Minimumproefperiode van 7 dagen.</li> </ul> </li> <li>• Aangifte bij Dimona voor de start van de arbeid</li> <li>• Verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en arbeidsongevallen verplicht</li> </ul>
Meer weten	<a href="https://www.sociare.be/kennisbank329/start-werkrelatie/losse-medewerkers/uitgebreide-informatie/faq-25-dagenregel/">https://www.sociare.be/kennisbank329/start-werkrelatie/losse-medewerkers/uitgebreide-informatie/faq-25-dagenregel/</a>

### Vergoeden via het semi-agoriaal statuut

Alternatieve benamingen	Verenigingswerk Bijkluswet
Vergoeding	<p>Dit type overeenkomst kan enkel voor specifieke activiteiten. Animator en hoofdanimator staan niet op de lijst.</p> <p>Conciërge, onderhoud, opvang, begeleider uitstappen, administratieve hulp, website bijvoorbeeld wel.</p> <p>Niet zeker of de beoogde activiteit binnen dit contract kan? Vraag het dan na via <a href="mailto:info@sociare.com">info@sociare.com</a></p>
Voor wie	Personen zijn minstens 4/5 tewerkgesteld, zelfstandig in hoofdberoep of gepensioneerd (niét studenten of werkzoekenden)
Bedragen	<p>Max 510,83 per maand en 6.130 euro per kalenderjaar (incl. verplaatsing en onkosten, voor een beperkt aantal taken is de maandgrens hoger maar blijft de jaargrens gelijk)</p> <p>Kan per taak, per uur, per periode (vb week) Maximum van 1 jaar</p>
Gevolg als je meer geeft.	<p>Wordt als loon beschouwd. Sociale bijdragen en belastingen van toepassing.</p> <p>Als je de maandgrens overschrijdt: Alle bijverdiensten van die maand worden beschouwd als beroepsinkomen en als dusdanig belast. Het volledige bedrag telt mee voor de jaargrens.</p> <p>Als je de jaargrens overschrijdt: Alle bijverdiensten worden beschouwd als beroepsinkomsten en dusdanig belast + alle bijverdiensten van het daaropvolgende jaar worden ook dusdanig belast</p>

Sociale bijdragen en/of belastingen	Geen sociale bijdragen. Geen belastingen.
Kinderbijslag	Personen die van dit statuut gebruik kunnen maken hebben sowieso geen recht meer op kinderbijslag: Werknemers, zelfstandige in hoofdberoep of gepensioneerden  Ouders die 'kinderen ten laste hebben' krijgen een verhoging van hun belastingvrije som (zie boven) en betalen dus minder inkomstenbelasting. Jongeren zijn niet meer ten laste als ze meer verdienen dan 3.330 euro netto (€6.942,5 bruto) (ouders samen belast), 4.810 euro netto (€8.792,50 bruto)(ouder alleen belast) Als de kinderen als 'niet meer ten laste' worden beschouwd zullen ouders dus hun belastingvoordeel verliezen.
Bijkomende verplichtingen	*Overeenkomst nodig *Verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en ongevallen *Melden van de activiteiten en personen
Meer weten	<a href="http://www.bijklussen.be">www.bijklussen.be</a>

## Combineren van vergoedingen

Om werknemers te beschermen, maakt de wet het niet mogelijk om hetzelfde werk als werknemer ook vrijwillig te doen bij dezelfde werkgever. Dit om misbruik te vermijden en dus werknemers te verplichten om na hun uren hun werk "vrijwillig" te doen.

Op het speelplein willen we soms wel een combinatie mogelijk maken. De ene week of vakantie als vrijwilliger en de andere week/vakantie als jobstudent. We zien ook jongeren die bewust kiezen om, na hun uren als jobstudent, te blijven "plakken" op het speelplein.

Wat zegt de wet?

\*vrijwilligersactiviteiten kunnen niet uitgevoerd worden **tijdens de arbeidsovereenkomst**. In principe kan het dus wel voor de begindatum of na de einddatum. Geen probleem dus om een jongere de ene week/vakantie in te schakelen als vrijwilliger en de andere week als jobstudent of via het monitorenstatuut.

\*Vrijwilligersactiviteiten kunnen niet uitgevoerd worden met **dezelfde taakinhoud** als die van de arbeidsovereenkomst.

Grijze zone

\*Het gaat om (contractueel) verplichten van jongeren om na hun uren taken op te nemen. Voor jongeren die er zelf, uit vrije wil, voor kiezen om te blijven plakken, is er in principe geen probleem qua arbeidswetgeving. De jongere is weliswaar niet meer verzekerd als werknemer. Indien er iets gebeurt, zal de verzekering voor de vrijwilligers ingeschakeld worden.

\*De ene week animator en de andere week hoofdanimator, spreken we dan van andere taakinhoud?

Bij discussie oordeelt de RSZ en rechtsspraak. Belangrijk om duidelijk op papier te hebben wat verschillen zijn.

Vergoedingen via jobstudent en monitorenstatuut zijn wel te combineren op voorwaarde dat men aan de voorwaarden van beide statuten voldoet.

DA MAG!	DA MAG NI!
Nadat je jobstudent geweest bent als vrijwilliger op het speelplein staan	Twee dagen als jobstudent staan, dan een dag als vrijwilliger en dan opnieuw als jobstudent

	om zo een vergoeding te bekomen die hoger ligt dan de forfaitaire onkostenvergoeding, maar lager dan het minimumloon
Meer dan het minimumloon betalen door meer anciënniteit toe te kennen	6 uur als jobstudent werken en dan de laatste 2 uur verplicht als vrijwilliger staan
Twee verschillende jongeren op het speelplein laten staan, de ene als jobstudent, de andere als vrijwilliger	Vrijwilligers betalen voor hun prestaties
Een animatorenavond organiseren waar jobstudenten op uitgenodigd zijn (geen verplichting)	Dreigen geen loon uit te betalen als bepaalde attesten niet in orde zijn nadat de prestaties als werknemer al geleverd zijn (wet op loonbescherming)
Een onkostenvergoeding geven voor de voorbereiding van de speelpleindag	Een één animator meer onkostenvergoedingen geven dan het wettelijk maximum (je behoort te weten dat je aan de limiet zit, aangezien je daar een lijst van bijhoudt)

## De visie van de VDS

Uit de visietekst "animatoren":

### **Het statuut van de animator - verloning of niet?**

*Doorheen de geschiedenis van het speelpleinwerk is het niet altijd evident geweest om de jeugdwerkfilosofie te behouden. Wat begon als puur vrijwilligerswerk<sup>1</sup> is doorheen de tijd meer en meer geëvolueerd naar een waaier aan mogelijke statuten en verloningen. Dit wordt gestimuleerd door toenemende professionalisering, het hoger aantal gemeentelijke werkingen en de centrale rol van speelpleinwerk in het vrijetijdsaanbod. Hierdoor zijn er steeds meer (hoofd)animatoren die geen vrijwilliger meer zijn, maar een betaald statuut (jobstudent, tijdelijke tewerkstelling in de socio-economische sector of een ander) krijgen en dus een loon verdienen.*

*Een statuut en een bijhorend hoger loon verandert de kern van de zaak, de jongeren zelf, niet. Bovendien is motivatie niet afhankelijk van verloning, zo bewijst het onderzoek speelpleinwerk.<sup>2</sup> Speelpleinwerk is en blijft jeugdwerk en jongeren blijven ook gewoon jongeren die graag vanuit intrinsieke motivatie aan de slag gaan. En net dit moet ondersteund worden. We zijn ervan overtuigd dat écht aan jeugdwerk doen op langere termijn véél meer geëngageerde en capabele jongeren bij de speelpleinwerking betreft. Kans geven op doorgroeien, mensen eigenaarschap geven van de werking en op die manier goesting en betrokkenheid creëren, dat is waar het om gaat.*

*Belangrijker dan allerlei mogelijkheden qua verloning, is dus wat je als speelpleinwerking met de jongeren doet. Jongeren als doelgroep van het speelpleinwerk zien betekent dat het speelplein met een jeugdwerkmentaliteit werkt. Nadenken over verloning komt dan pas op de tweede plaats.*

<sup>1</sup> In de wortels sluit het vrijwilligerswerk qua statuut wel het nauwste aan bij jeugdwerk. De definitie van vrijwilligerswerk maakt dat duidelijk:

**Vrijwilligerswerk** is elke activiteit

- die onbezoldigd en onverplicht wordt verricht,
- ten behoeve van
  - één of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht
  - van een groep of organisatie
  - van de samenleving als geheel;
- die ingericht wordt door een **organisatie** anders dan het familie- of privé-verband van degene die de activiteit verricht;
- die niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie wordt verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling.

<sup>2</sup> [http://www.sociaalcultureel.be/jugd/onderzoek\\_andereproj\\_speelpleinen.aspx](http://www.sociaalcultureel.be/jugd/onderzoek_andereproj_speelpleinen.aspx)

*Dat wil niet zeggen dat animatoren op het speelplein geen geld mogen verdienen. Als deze jeugdwerkmentaliteit een stevig startpunt is, van waaruit coaching en ondersteuning ontwikkeld worden, wordt ook vaak nagedacht over incentives. Eén van de mogelijke incentives is een hogere vergoeding of zelfs een jobstudentenloon. Maar: zo'n hogere vergoeding mag de jeugdwerkgerichte ondersteuning niet vervangen.*

*We zien dat verloning een bedreiging kan vormen om echt met jongeren als doelgroep om te gaan:*

- *Er komt meer regelgeving (afbakening qua uren op een dag, allemaal in één maand)*
- *Nieuwe animatoren komen minder voor de sfeer maar wel voor het geld*
- *Er worden automatisch hogere verwachtingen tegenover jongeren gesteld als ze meer betaald worden*

*En dat terwijl ook jongeren met een jobstudentenloon gewoon jongeren blijven, die het best stevig ondersteund worden. Jeugdwerk blijft ook hier de kern van de zaak!*

*Of anders gezegd: Verloning én hoge betrokkenheid van jongeren kunnen gecombineerd worden. Maar dat moet een bewuste beleidskeuze zijn als incentive. Een hoger loon mag geen 'oplossing' zijn voor een dalend aantal animatoren, om meer van hen gedaan te krijgen of omdat de personeelsdienst van de gemeente het wil. Alles begint met jeugdwerk én vrijwilligerswerk, waarbij verloning één van de incentives kan zijn.*

### Omgaan met arbeidswetgeving op het speelplein

We zien dat in de praktijk jongeren vaak langer aanwezig zijn op het speelplein dan de uren die op hun contract staan. Vanuit een jeugdwerk-gedachte is dat geen probleem, en moedigen we dat net aan.

Werken met jobstudenten betekent dat je jongeren **niet kan verplichten** om langer op het speelplein aanwezig te zijn dan de uren die hun contract voorschrijven. Benoem de jeugdwerkfilosofie die je hanteert op info-momenten, neem het op in een vacature en spreek jongeren erop aan tijdens sollicitatieprocedures.

Denk ook goed na over wat je van jongeren vraagt, en denk goed na over waar je de jongeren verplicht aanwezig wilt zien, en welke momenten organiseert vanuit de jeugdwerkgedachte en ter ondersteuning van de animatoren.

## Relevante info

- Infofiche "Co-animatoren op het speelplein"
- Infofiche "Het niet functioneren van animatoren"
- Infofiche "Animatoren stimuleren om op cursus te gaan"
- Infofiche "Minimumleeftijd animatoren"
- Visietekst "animatoren"