

ADVIES Nr. 2.085

---

Zitting van dinsdag 22 mei 2018

---

Studentenarbeid - Ratio legis arbeidsrechtelijke studentenregelgeving - Definitie begrip student

x                    x                    x

2.875

## **ADVIES Nr. 2.085**

---

Onderwerp: Studentenarbeid - Ratio legis arbeidsrechtelijke studentenregelgeving - Definitie begrip student

---

De heer K. Peeters, minister van Werk, heeft bij brief van 5 december 2016 aan de Nationale Arbeidsraad gevraagd om zich te buigen over de reglementering inzake studentenarbeid.

In zijn adviesaanvraag stelt de minister, ten eerste, dat hij van oordeel is dat een punctuele en spoedeisende aanpassing van de regelgeving zich opdringt, meer in het bijzonder het herschrijven en verfijnen van het KB van 14 juli 1995, waarbij sommige categorieën van “studenten” uit het toepassingsgebied van Titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (getiteld “De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten”) worden uitgesloten.

In een eerste fase heeft de Raad, in antwoord hierop, het advies nr. 2.043 uitgebracht met betrekking tot studentenarbeid voor jongeren die alternerend leren en werken.

In zijn adviesaanvraag vraagt de minister, ten tweede, om zich te buigen over de filosofie van de arbeidsrechtelijke studentenreglementering en te herformuleren wat precies wordt beoogd met de betreffende regelgeving. Er wordt gesteld dat de nood aan een positieve wettelijke definitie van het begrip student dient erkend te worden.

Het voorliggend advies van de Nationale Arbeidsraad gaat in op dit tweede onderdeel van de adviesaanvraag van de minister.

De bespreking van deze adviesaanvraag werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen en Sociale Zekerheid.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 22 mei 2018 het volgend advies uitgebracht.

x x x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG**

De heer K. Peeters, minister van Werk, heeft bij brief van 5 december 2016 aan de Nationale Arbeidsraad twee knelpunten voorgelegd betreffende de reglementering inzake studentenarbeid.

In het kader van deze adviesaanvraag heeft de Raad in twee fasen gewerkt.

In een eerste fase heeft de Raad zich gebogen over het probleem van het achterhaald zijn en bijgevolg de moeilijke toepassing van het koninklijk besluit van 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van Titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten.

Op basis van de bij de adviesaanvraag toegevoegde tekst tot aanpassing van het koninklijk besluit van 14 juli 1995 heeft de Raad zich in het advies nr. 2.043 van 28 juni 2017 uitgesproken over een regeling voor studentenarbeid voor jongeren die alternerend leren en werken.

In een tweede fase, die resulteert in onderhavig advies, heeft de Raad de arbeidsrechtelijke studentenreglementering in zijn ruimere context bekeken. In de adviesaanvraag wordt aan de Raad gevraagd om zich te buigen over de filosofie van de arbeidsrechtelijke studentenreglementering en te herformuleren wat precies wordt beoogd met de betreffende regelgeving. Er wordt gesteld dat de nood aan een positieve wettelijke definitie van het begrip student dient erkend te worden.

In de adviesaanvraag wordt gesteld dat de laatste jaren door de FOD WASO wordt vastgesteld dat de oorspronkelijke filosofie van de arbeidsrechtelijke regelgeving niet meer aansluit bij de hedendaagse praktijk. De oorspronkelijke arbeidsrechtelijke regelgeving vertrok vanuit de ratio legis van bijzondere bescherming van de persoon van de student in zijn toenmalige hoedanigheid, namelijk als een persoon die in hoofdzaak studeert en weinig tot geen ervaring heeft op de arbeidsmarkt. Voor deze student, die onwetend was en vaak voor het eerst in aanraking kwam met de arbeidsmarkt, diende zich een bijzondere arbeidsovereenkomst aan die een extra bescherming bood aan deze “zwakkere” soort werknemer.

Het prototype van de student ten tijde van het ontstaan van de reglementering komt dan ook niet meer overeen met de huidige student. Er wordt in de adviesaanvraag gewezen op de hedendaagse uitgebreide mogelijkheden tot informatievergaring (daar waar vroeger de schriftelijke overeenkomst het enige informatiemiddel was), de uitbreiding van de tewerkstelling als student gedurende het volledige jaar (daar waar studenten vroeger veelal enkel korte tijd tijdens de vakantie werkten) en de hervorming van de onderwijssystemen (studiepunten in plaats van uren, modules in plaats van academiejaren,...).

Ten gevolge van deze maatschappelijke evolutie raakt volgens de FOD WASO de arbeidsrechtelijke studentenregeling zoals terug te vinden in Titel VII van de Arbeidsovereenkomstenwet en in het koninklijk besluit van 14 juli 1995 achterhaald. Volgens de FOD WASO wordt het op het terrein steeds moeilijker om de arbeidsrechtelijke regelgeving toe te passen en juridisch coherente interpretaties te geven. Er moet immers worden vastgehouden aan een bepaalde filosofie die niet meer strookt met de realiteit en er moet gewerkt worden met begrippen die achterhaald zijn.

In de adviesaanvraag wordt weergegeven dat het ontbreken van een definitie van het begrip student hierbij een groot struikelblok vormt.

Het begrip student wordt enkel op een negatieve wijze omschreven in de regelgeving. Artikel 122 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de Koning op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of bij ontstentenis van voorstellen van paritaire comités op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, sommige categorieën van studenten uit het toepassingsgebied van de wet kan sluiten. Het koninklijk besluit van 14 juli 1995 geeft uitvoering aan deze bepaling.

Ook de koppeling tussen de regeling studentenarbeid op het vlak van arbeidsrecht en op het vlak van sociale zekerheid (de toepassing van de solidariteitsbijdrage vervat in art. 17bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de RSZ-wet) vormt volgens de FOD WASO een bijkomende moeilijkheid.

Op het vlak van sociale zekerheid is er nooit een eigen definitie van het begrip student uitgewerkt. Er wordt verwezen naar de arbeidsrechtelijke regeling. Een van de voorwaarden om te kunnen genieten van de toepassing van de solidariteitsbijdrage is dat de tewerkstelling gebeurt in het kader van een overeenkomst studentenarbeid, zoals bedoeld in de Arbeidsovereenkomstenwet.

Initieel was volgens de FOD WASO de verwijzing op het vlak van sociale zekerheid naar het arbeidsrecht werkbaar, gelet op de beperkte omvang van studentenarbeid. Het feit dat beide regelgevingen vertrekken vanuit een andere filosofie (bescherming op arbeidsrechtelijk vlak versus een sociaal voordeel aanbieden op vlak van sociale zekerheid) leidt in de praktijk soms tot tegenstrijdige visies, zoals met betrekking tot het uitoefenen van studentenarbeid in de 3 maanden na einde van de studies.

Bij zijn werkzaamheden heeft de Raad kunnen rekenen op de waardevolle medewerking van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, de RSZ en de FOD Sociale Zekerheid.

## II. **STANDPUNT VAN DE RAAD**

De Raad heeft zich aandachtig gebogen over de filosofie van de arbeidsrechtelijke studentenreglementering en de nood aan een positiefrechtelijke definitie van het begrip student.

Hij heeft echter geen eenparig standpunt hierover kunnen innemen.

A. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

Binnen de verschillende werknemersorganisaties werd meermaals geconsulteerd over een mogelijke positiefrechtelijke definitie voor studenten, zijnde de jeugdige werknemers die als “jobstudent” werken.

De betreffende adviesaanvraag van de minister van Werk werd als dusdanig positief onthaald. Inderdaad de laatste jaren hebben de werknemersorganisaties vastgesteld dat het contingent aan dagen respectievelijk uren steeds werd uitgebreid en ook de groep van jeugdige werknemers deint ook alsmaar verder uit. Er is dus nood aan een duidelijke definitie.

Wat betreft het uitgangspunt, willen de werknemersorganisaties de studentarbeid beperken tot de echte doelgroep, namelijk de studenten die in hoofdzaak studeren. De motivatie daarvoor moet gezocht worden in de onverantwoorde concurrentie ten overstaande van de werkloze, vaak laag geschoolde jongeren en de pas afgestudeerde studenten zelf, voor wie het belangrijk is dat zij zelf volledige sociale rechten beginnen op te bouwen. Het moet ook duidelijk zijn op de werkplek wie als jobstudent is te werk gesteld zodat deze groep eerder kwetsbare jongeren de nodige aandacht krijgt bij het onthaal op de werkplek en de bescherming en preventie op het werk. Uit onderzoek blijkt dat te veel jobstudenten het evenwicht op de arbeidsmarkt verstoren <sup>1</sup>.

Voor de werknemersbank is het criterium “voldoende studeren” zeer belangrijk. Onder de student vallen dan de jeugdige werknemers, van minimaal 15 jaar (mits einde van de voltijdse leerplicht vervuld is) en maximaal 25 jaar, die zijn ingeschreven in een Belgische of buitenlandse onderwijsinstelling, en daar minstens 27 studiepunten of 17 lessen volgen. Een voorwaarde is ook dat er geen enkele andere Dimona-aangifte mag terug te vinden zijn voor deze werknemers, met uitzondering van de leerlingen die zijn ingeschreven in een stelsel van alternerend leren. Studenten die in hoofdzaak studeren, maar die de leeftijd van 25 jaar hebben overschreden, zouden mits het voorleggen van het inschrijvingsattest in de onderwijsinstelling wel toelating kunnen vragen om studentenarbeid te verrichten.

De problemen die zich in de praktijk voordoen hebben te maken met de situatie van de schoolverlaters.

---

<sup>1</sup> Persartikel : [http://www.standaard.be/cnt/dmf20180221\\_03370709](http://www.standaard.be/cnt/dmf20180221_03370709)

Voor hen is het aangewezen om zich zo snel als mogelijk in te schrijven als werkzoekende bij de bevoegde arbeidsbemiddelingsdienst. Dit moet gebeuren uiterlijk op 9 augustus van de zomer na het beëindigen van de studie of leertijd. Hierdoor ontstaat er evenwel een periode waarin de situatie van de student onduidelijk is op sociaalrechtelijk vlak. De ganse maand juli gaat op die manier verloren terwijl de student op dat moment – als hij niet wil verder studeren – zich in theorie al zou kunnen inschrijven als werkzoekende en dus de arbeidsmarkt zou kunnen betreden. Administratief gezien kan dat nu niet. De werknemersorganisaties vragen dan ook dat de beroepsinschakelingstijd – voor wie zich uiterlijk 9 juli inschrijft – begint te lopen vanaf 1 juli.

Ook voor de studenten die tijdens het school- of academiejaar stoppen met studeren, geldt dat zij zich zo snel als mogelijk moeten inschrijven in de arbeidsbemiddelingsdienst. Voor de studenten die herexamens doen in de loop van de maand september zou het dan weer duidelijk moeten zijn, dat zij tot aan het afleggen van die examens en voorzover zij nadien niet verder studeren, de hele periode voorafgaand aan die herexamens als student nog aan de slag kunnen blijven.

De werknemersorganisaties zien de mogelijkheid van het benutten van de digitale fluxen die bestaan tussen FAMIFED en de onderwijsinstellingen in het Vlaamse landsgedeelte. Deze fluxen zouden uitgebreid kunnen worden tot het ganse land, zodat dezelfde fluxen zouden kunnen gekoppeld worden aan de tool [Student@work.be](mailto:Student@work.be). Op die manier wordt op een sluitende manier het bewijs geleverd dat de betrokken jongere “in hoofdzaak” studeert. Deze koppeling van fluxen zou ook een oplossing bieden voor de situaties van volgtijdelijkheid<sup>2</sup>, en de situatie van de zogenaamde thesisjaren op het einde van een studie. Verder onderkennen de werknemersorganisaties eveneens de noodzaak aan meer transparantie en wensen dat de verschillende tools van [student@work.be](mailto:student@work.be), [interim@work.be](mailto:interim@work.be), [horeca@work.be](mailto:horeca@work.be) zouden worden samengebracht onder één overzichtelijke website. Hieraan zou ook een jaarlijkse rapportering in de NAR moeten worden gekoppeld. De werknemersorganisaties wensen door de invoering van een positiefrechtelijke definitie geen uitbreiding van het toegelaten aantal uren studentenarbeid te bewerkstellingen.

---

<sup>2</sup> Systeem van volgtijdelijkheid heeft betrekking op de situatie waar de student een aantal vakken nog moet volgen waarvoor hij nog niet geslaagd is, maar die hij / zij voorlopig niet mag meenemen naar een volgend studiejaar. In deze situatie voldoet hij niet aan het vereiste aantal studiepunten of aantal lessen. Doch deze situatie is een situatie die zich kan voordoen in de loop van een studiecarrière en die geen afbreuk doet aan de intentie van de student die in hoofdzaak student blijft.

De werknemersbank is tevens voorstander dat de bijzondere arbeidsovereenkomst voor studenten zou worden geschrapt. Studenten kunnen arbeid verrichten onder elke vorm van arbeidsovereenkomst, voor hen zou wel moeten voorzien zijn dat de arbeidsovereenkomst steeds schriftelijk is, en dat in deze arbeidsovereenkomst alle volgende elementen uitdrukkelijk worden opgenomen: beschrijving van de functie, arbeidsduur per dag en per week, het overeengekomen loon, contactmogelijkheid met de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming. De student moet ook de mogelijkheid hebben om de arbeidsovereenkomst op te zeggen mits een opzeggingstermijn van 1 dag, voorzover de overeenkomst de duur van 1 maand niet overschrijdt. Het sluiten van een dergelijke overeenkomst leidt er toe dat de studentenarbeid kan verricht worden onder de bijzonder voordelige RSZ bijdragen zoals die vandaag voor het maximale contingent van 475 uren per jaar van toepassing is. Deze beperking tot 475 uren per jaar blijft uiteraard van toepassing. Daaraan gekoppeld vragen de werknemersvertegenwoordigers eveneens een begroting van de parafiscale uitgaven van dit bijzondere statuut en de evenredige alternatieve financiering ten behoeve van de sociale zekerheid.

Tot slot wensen de werknemersvertegenwoordigers te waarschuwen voor de alarmerende tendens die opduikt in de pers waarbij het nieuwe statuut van de student-ondernemer zou worden misbruikt in de digitale platformeconomie.<sup>3</sup>

Een mogelijke definitie is:

*“Voor de toepassing van deze titel wordt als student beschouwd een persoon met een maximumleeftijd van 25 jaar die in hoofdzaak ingeschreven is om regelmatig lessen te volgen in een Belgische of een buitenlandse onderwijsinstelling, met het oog op het behalen van een diploma dat erkend wordt door een bevoegde overheid in België. Een persoon die geniet van een werkloosheidsuitkering of inschakelingsuitkering<sup>4</sup> wordt niet als student in deze zin beschouwd.*

---

<sup>3</sup> <http://trends.knack.be/economie/geen-loondienst-meer-bij-deliveroo-koeriers-zien-sociale-bescherming-wegvallen/article-normal-917477.html> & [http://www.standaard.be/cnt/dmf20180131\\_03332475](http://www.standaard.be/cnt/dmf20180131_03332475).

<sup>4</sup> Studenten met een leefloon sluiten we niet uit, conform met NAR advies nr. 2.043 (<http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2043.pdf>), p. 13



*De Koning kan, na unaniem advies van de Nationale Arbeidsraad, het begrip student voor sommige categorieën of bijzondere onderwijssituaties aanvullen met bijzondere voorwaarden.”*

B. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

Van bij het begin van het overleg hebben de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, ermee ingestemd over een ontwerp van positieve definitie van studentenarbeid te discuten voor zover die definitie het huidige toepassingsgebied niet beperkt. Tijdens de debatten bleek deze premisse niet houdbaar.

Aangezien de bedrijven geen vraag met betrekking tot de toepassing of interpretatie in het veld hebben, hebben de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, herhaaldelijk maar vruchteloos er ook op gehamerd dat de vragen waarmee de FOD Werkgelegenheid geconfronteerd wordt, geobjectiveerd moeten worden. Tijdens de discussies heeft de FOD hen mondeling op drie herhaaldelijk voorkomende gevallen gewezen.

- het geval van studenten die tijdens het academiejaar afhaken;
- het geval van studenten die vier maanden of een jaar aan hun eindscriptie werken;
- het recht om als student te werken in de zomer volgend op het laatste studiejaar.

De werkgeversorganisaties hebben er bovendien op gewezen dat geen enkel ontwerp voor een definitie erin slaagt die drie vragen te regelen zonder het huidige toepassingsgebied te beperken. Bovendien leidde elke definitie volgens hen tot andere vragen die specialisten en practici van de materie op diverse wijzen kunnen interpreteren. Het risico is groot, voorspelbaar en realistisch dat een nieuwe definitie een stortvloed van vragen met zich meebrengt, zodat de werkgeversorganisaties zich dan ook hebben afgevraagd wat de meerwaarde van die oefening is.

Ten slotte hebben de werkgeversorganisaties bevestigd dat zij akkoord gaan met de administratieve onderrichtingen van de RSZ, waarbij het doorslaggevende criterium is dat de betrokkene wil studeren:

- indien de betrokkene bij voorrang wil studeren boven iedere andere vorm van tewerkstelling, komt hij ervoor in aanmerking onder het stelsel "student" te werken binnen de grenzen van de huidige wet;

- indien hij daarentegen niet (langer) die bedoeling heeft, kan hij niet worden tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van studenten, afgezien van de zomerperiode volgend op het einde van de studies.

#### Voorbeelden

1. Een student behaalt zijn diploma aan het einde van de studies. Hij kan niet langer als student werken behalve:

Indien hij zijn studies wil voortzetten en een aanvullend programma wil volgen.

Indien hij in juni zijn diploma heeft gekregen en hij tot eind september van hetzelfde jaar een studentenjob wil doen.

2. Een student haakt af in februari en beslist zijn studies weer op te nemen in september. In die tussentijd kan hij een arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid sluiten tenzij hij tijdens die paar maanden een ander statuut aanneemt.

Het studentenstatuut houdt dus verband met de bedoelingen van de student. De werkgever kan er dus in geen geval verantwoordelijk voor worden gesteld dat hij het stelsel "student" verkeerd toepast terwijl hij niet van de bedoelingen van zijn werknemer op de hoogte wordt gebracht.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn de mening toegedaan dat door de grote verscheidenheid van opleidingen en studies, de verschillende situaties waarin een werknemer aangeworven kan worden op grond van een arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van studenten, niet in één enkele definitie omlijnd kunnen worden. De praktijk toont aan dat het ontbreken van een positief wettelijk kader, voor de nodige soepelheid zorgt voor het aantal gevallen die zich kunnen voordoen alsook voor het behoud van het criterium van de bedoeling van de student, zo ook hebben de door de RSZ meegedeelde cijfers bevestigd dat op de arbeidsmarkt geen misbruik van het studentenstatuut zou worden gemaakt.

De overgang van een contingent in 50 dagen naar 475 uren wordt positief geëvalueerd door de ondernemingen. Deze hervorming van het contingent werd gerealiseerd met respect van drie essentiële doelstellingen: rechtszekerheid, administratieve haalbaarheid en globale kostenneutraliteit voor de werkgevers. Bovendien biedt het werken met een contingent in uren meer flexibiliteit voor werkgever en student, waardoor studenten meer mogelijkheden krijgen om een eerste werkervaring op te doen en voeling te krijgen met de bedrijfswereld en de arbeidsmarkt. In het licht hiervan dringen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen er sterk op aan dat geen nieuwe beleidsinitiatieven rond studentenarbeid zouden worden genomen, die de bestaande toepassing van de regelgeving inperken of complexer maken.

-----