



STANDPUNT JOBSTUDENTENSTATUUT

Algemene Vergadering 9 maart 2015

De Gentse StudentenRaad merkt op dat het huidige systeem van jobstudentenarbeid moeilijk toelaat om studie en werk goed te combineren. Nochtans gaf de Studentenmonitor Vlaanderen in 2009 reeds aan dat 30% van de studentenpopulatie hun studie mede of volledig financiert door studentenarbeid. De monitor gaf eveneens aan dat veel studenten, die wekelijks meer dan 10u werken, ook minder goede studieresultaten hadden. Dat tijdsbesteding aan werk ten koste gaat van studietijd onderschrijft de nood aan meer soepele regelgeving inzake studentenarbeid.

Het hanteren van werkuren in plaats van werkdagen is een eerste stap naar een beter evenwicht tussen werk en studie, de Gentse StudentenRaad sluit zich dan ook aan bij lopende initiatieven om de 50 RSZ-lage werkdagen om te zetten in 400 RZS-lage werkuren. Studenten moeten optimaal gebruik kunnen maken van flexibiliteit in het jobstudentenstatuut om de combinatie met hun studie meer leefbaar te maken. Nu verliezen zij een volledige werkdag aan lage-RSZ indien zij ervoor opteren om slechts enkele uren te gaan werken. De Gentse StudentenRaad ziet geen heil in een voorstel om studentenarbeid aan lage RSZ enkel toe te laten als weekend- en vakantiewerk. Deze opdeling van studentenarbeid is niet afgestemd op de academische kalender, nochtans werken studenten steeds meer om hun eigen studies te financieren.

De Gentse StudentenRaad stelt zich daarenboven vragen bij de bescherming van studenten op de werkvloer. Zij vindt dat de huidige regelgeving onvoldoende garanties biedt om deze bescherming af te dwingen. Het Koninklijk besluit dat studentenarbeid regelt, is overigens slecht aangesloten bij meer recente Koninklijke besluiten die onder meer de psychosociale veiligheid van werknemers waarborgen. Bijgevolg willen wij een betere omkadering van de jobstudent op de werkvloer. Goede communicatie over de rechten en plichten van de student, zowel bij aanvang als tijdens de uitvoering van zijn werk, is essentieel.

Tot slot stellen we nog steeds vast dat Student@work haar eigen invulling mist. Er is dringend nood aan één platform waar alle relevante informatie en regelgeving eenvoudig beschikbaar is, zonder doorverwijzing naar andere sites. Een digitaal systeem waar de jobstudent zijn eigen situatie kan invullen en vergelijken met de geldige regelgeving zou een grote stap voorwaarts zijn.

Huidige regelgeving

Op 1 januari 2012 heeft de federale overheid het statuut van studentenarbeid hervormd. Een jobstudent mag:

- a. maximaal 240u per kwartaal (behalve in de zomer) werken om kinderbijslag te behouden;
- b. in totaal niet meer dan 9.353,08 euro verdienen oftewel hierop belastingen betalen;
- c. een solidariteitsbijdrage van slechts 2,71% op het brutoloon betalen, wanneer hij/zij minder dan 50 dagen werkt. Vanaf meer dan 50 gewerkte dagen:
 - i. werkt hij/zij in plaats van een RSZ-bijdrage van 2,71% aan een RSZ-bijdrage van 13,07%,
 - ii. houdt de werkgever (vanaf 540 brutoloon/maand) bedrijfsvoorheffing af

- iii. krijgt hij/zij vakantiegeld dat 14,8% van het brutoloon bedraagt en bij de jaarinkomsten wordt opgeteld (dit kan een invloed hebben op de belastingen die de student of de ouders betalen).
- d. niet meer verdienen dan een bepaald maximumbedrag om ten laste te blijven van zijn/haar ouders. Indien dit maximumbedrag wordt overschreden, betalen de ouders meer belastingen. We onderscheiden hier 3 categorieën:
 - i. De ouders worden gezamenlijk belast, het maximumbedrag bedraagt €3.110
 - ii. De ouders worden alleen belast, het maximumbedrag bedraagt €4.490
 - iii. De ouders worden alleen belast, de student heeft een zware handicap, het maximumbedrag bedraagt €5.700

Naar een hervorming van het jobstudentenstatuut

In januari 2013 stelde de VLHORA de nota “Naar een definitieve oplossing van de RSZ-regeling met solidariteitsbijdrage in het jobstudentenstatuut” voor. Met een alternatieve regeling voor studentenarbeid stelden ze stelden ze volgende problemen bij de huidige regeling vast:

1. Een systeem waarbij dagen moeten worden opgeteld naar de limiet van 50 is zowel voor de werkgever als voor de student moeilijk hanteerbaar.
2. Studenten met voldoende resterende dagen zijn ‘goedkope’ concurrenten van jobstudenten met onvoldoende resterende dagen.
3. Er is misbruik door sommige werkgevers doordat zij studenten gebruiken tot hun 50 dagen op zijn en dan een nieuwe aanwerven. Zo kan een werkgever een heel jaar door werken aan een laag RSZ-tarief. Overigens gaat dit ten koste van de reguliere werknemer.

Zij stelden voor om **RSZ-lage studentenarbeid te beperken** tot die periodes waarin studenten niet zijn gebonden aan onderwijsactiviteiten en tot momenten waarop veel werknemers minder beschikbaar zijn, namelijk tot **weekends en vakanties**. Studentenarbeid buiten deze periodes zou onderhevig zijn aan de normale solidariteitsbijdrage.

Op 26 november 2014 dienden enkele Kamerleden van Open VLD een wetsvoorstel tot wijziging van de regelgeving betreffende de studentenarbeid in. Zij stelden voor om de **50 dagen regeling om te zetten in 400 flexibele werkuren**. Daarnaast blijft in hun voorstel de huidige regelgeving van RZS-lage studentenarbeid in de eerste 50 dagen volledig behouden.

De studie-werk combo

De Gentse StudentenRaad haalt de cijfers van Studentenmonitor Vlaanderen 2009¹ aan om het belang van studentenarbeid te onderschrijven. Ten eerste geeft de studie aan dat **30% van de studenten onder meer werkt om hun studie te financieren**. Dit cijfer geeft overduidelijk aan dat voor een groot deel van de studentenpopulatie studentenarbeid een essentieel onderdeel is van het traject dat zij afleggen om een diploma hoger onderwijs te behalen.

Ten tweede geeft de Studentenmonitor Vlaanderen weer hoeveel tijd studenten gemiddeld aan hun studentenjob spenderen. Niet onverwacht beschrijft de Studentenmonitor dat studenten die reeds **zelfstandig** wonen, meer tijd besteden aan werk. Hetzelfde effect treedt op bij studenten met een **lagere economische status**. Bovendien geeft 41%² van de studenten, die meer dan 10u per week werken, aan dat dit heeft geleid tot minder goede studieresultaten.

¹ Studentenmonitor Vlaanderen, 2009, p. 191-219

² Studentenmonitor Vlaanderen, 2009, p. 191-219

Tabel 20: Verklaringsmodel tijdbesteding in uren aan een job, universiteitstudenten: gestandaardiseerde (B) en ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (β)

	B	B	T	
(Constant)	13,37		19,67	**
Geslacht (1=vrouw)	-0,79	-0,05	-5,97	**
Afkomst (1=ouders en student geboren in België)	0,69	0,03	3,64	**
Uren per week studie	-0,15	-0,27	-33,87	**
Woonsituatie (1=bij ouders)	-0,50	-0,03	-3,60	**
Generatiestudent (1=ja)	1,72	0,08	9,35	**
Sociaal-economische status (1=hoog)	-1,25	-0,08	-9,42	**
Diploma ASO	-3,17	-0,13	-10,03	**
Diploma BSO	2,93	0,02	1,96	**
Overig toelatingsdiploma	3,22	0,11	8,26	**
Positief oordeel financiële situatie	-0,36	-0,05	-5,78	**
Nooit uitgeschreven tijdens een academiejaar	-2,02	-0,04	-5,12	**
Buitenlandervaring	0,85	0,03	4,31	**
Percentage kans einddiploma	-0,09	-0,02	-2,17	**

© Studentenmonitor Vlaanderen 2009. Gewogen voor steekproefafwijkingen. $R=0,40$, $R^2=0,16$; alle effecten zijn significant; * $p<0,05$; ** $p<0,01$; $N=13.422$.

Tijdsbesteding aan werk gaat ten koste van de studietijd. Idealiter worden werkgevers gestimuleerd om een student slechts enkele uren op een dag aan te werven. Dit omdat de student zo meer de mogelijkheid krijgt om zijn werkuren in te plannen op basis van zijn lessen, met een beter evenwicht tussen werk en studie als gevolg. **Het huidige systeem laat dit echter moeilijk toe.** Gezien slechts 50 dagen aan voordelige RSZ-bijdrage kan gewerkt worden en het aantal uren per dag niet meegerekend worden, zal een student trachten zoveel mogelijk uren per dag te werken, gezien hij telkens een van de 50 werkdagen aan lage RSZ-bijdrage verliest. Dat zorgt voor minder flexibiliteit en dus dat studentenarbeid kan interfereren met de lesperiodes met de gekende mogelijke gevolgen voor de studieresultaten.

Naar meer flexibele studentenarbeid

Het cijfermateriaal van de Studentenmonitor Vlaanderen 2009 gaf reeds aan dat de huidige 50 dagen regeling niet soepel genoeg is om een goede balans tussen werk en studie te vinden. Met de verhoging van het inschrijvingsgeld en de stijging van studie- en leefkosten komt studiefinanciering meer en meer centraal te staan. De Studentenmonitor Vlaanderen 2009 gaf immers aan dat studentenarbeid, voor 30% van de jobstudenten, bijdroeg aan hun studiefinanciering.

Het belang van de soepelheid van het jobstudentenstatuut wordt bijvoorbeeld versterkt door enkele cijfers van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid³. Sinds 2012 identificeert men een groeiende groep jongeren die doorheen het jaar meer dan 50 dagen werken. Men rapporteert dat voor alle studenten die in 2012 meer dan 50 dagen hebben gewerkt, samen 3.934 bezoldigde dagen zijn geteld. In 2013 bedroeg de omvang van bezoldigde dagen net minder dan 13.771 dagen. **Deze stijging van 350% in het aantal bezoldigde dagen** van de groeiende groep jongeren, die de 50 dagen overschrijden, vindt waarschijnlijk deels haar oorzaak in het huidig systeem van studentenarbeid. De registratie van een “werkdag” bij Student@work biedt geen garantie dat de student de normale arbeidsduur van gemiddeld 8 uur per dag heeft kunnen behalen. Wanneer deze student hierdoor zijn 50 dagen overschrijdt om alsnog voldoende inkomsten te verwerven, verliest de student bovendien de voordelige voorwaarden van studentenarbeid. **Het hanteren van werkuren in plaats van werkdagen is hierin een eerste stap naar een grotere soepelheid.**

De Gentse StudentenRaad zet **zich af tegen een hervorming van de RSZ-regelgeving**, waarbij er een periodieke opdeling is van studentenarbeid in een werkweek en weekend-/vakantiewerk met verschillende RSZ-bijdragen. Een opdeling van **RSZ-lage periodes strookt niet met de huidige situatie** die geschetst wordt door de Rijksdienst van Sociale Zekerheid en de Studentenmonitor Vlaanderen 2009; steeds meer studenten moeten werken om hun studie te financieren. Een arbitraire opdeling van studentenarbeid in RSZ-lage periodes, ontnemt de studenten de kans om de eigen studentenarbeid in te delen volgens hun studielast. Daarnaast zijn deze periodes slecht afgebakend, **officiële weekenden en vakanties zijn niet optimaal afgestemd op de academische kalender** en/of zelfstandige werkschema's.

Veiligheid en zekerheid op het werk

Ondanks meerdere hervormingen van studentenarbeid, zijn er sinds 2006 geen wijzigingen meer aangebracht in het “Koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk”. De Vlaamse Jeugdraad bracht reeds op 1 juni 2011⁴ enkele

³ <http://www.rsz.fgov.be/nl/statistieken/onlinestatistieken/aanvullende-jaarstatistiek-over-de-studentenarbeid>

⁴ Vlaamse Jeugdraad. 01 juni 2011. ADVIES 11/14, Advies studentenarbeid, p.4.

bezwaren naar voor over de nieuwe regelgeving van de studentenarbeid, die vanaf januari 2012 inging. Inzake de bescherming op het werk vroeg de Vlaamse Jeugdraad onder meer naar een betere voorlichting in de rechten en plichten van de student en een betere onthaalbeleid door de werkgever.

De Gentse StudentenRaad merkt op dat in het “Koninklijk besluit betreffende de bescherming van jongeren op het werk” nog steeds **geen kader wordt gegeven voor de bevordering van inspraak op de werkvloer door de student**. Het klopt dat de werkgever contractueel verplicht is in de “overeenkomst van tewerkstelling van studenten” om aan de jobstudent de nodige contactgegevens te geven van: het bevoegd paritaire comité, een bedrijfsgeneeskundige dienst, de syndicale afvaardiging, de ondernemingsraad en/of het Comité voor Preventie en Bescherming op werk en tot slot van de arbeidsinspectie. Ook al wordt daarnaast normaal het arbeidsreglement meegeven aan de student, **deze contractuele verplichtingen zijn op zich geen voldoende garantie dat de jobstudent bij problemen tijdig bij de bevoegde instantie geraakt**. In de praktijk zullen de jongeren deze stap ook vaak niet zetten omdat hun tijdelijk contract hen onvoldoende bescherming biedt, zo kan de werkgever kan het contract 3 dagen op voorhand nog opzeggen en is de student vaak te weinig op de hoogte van zijn rechten en plichten. De jobstudent is normaliter te weinig geïntegreerd in het bedrijf door de tijdelijkheid van zijn/haar werkgelegenheid, **hierdoor zal hij/zij vaak moeilijker beroep kunnen doen op de preventieve en curatieve maatregelen** die algemeen op de werkvloer gelden.

Zowel de psychosociale vorming, als de competenties van jongeren op de werkvloer zijn vaak minder goed ontwikkeld dan de reguliere werknemer. Ondanks dat de werkgever verplicht is om voor aanvang een risico-analyse te maken, stellen we vast dat dit **niet voldoende garanties biedt op de subjectieve veiligheid van de student tijdens zijn werkduur**. De veiligheidsbeleving van de werknemer speelt nochtans een belangrijke rol bij de preventie van psychosociale risico's en wordt bevorderd door een betere integratie in het bedrijf⁵. Het gezondheidstoezicht, zoals gedefinieerd in het “Koninklijk besluit betreffende de bescherming van jongeren op het werk”, treedt maar in gang nadat de risico-analyse de

⁵ Gillen, M., Baltz, D., Gassel, M., Kirsch, L., & Vaccaro, D. (2002). Perceived safety climate, job demands, and coworker support among union and nonunion injured construction workers. *Journal of Safety Research*, 33(1), 33–51.

noodzaak ervan aantoonde. Omdat het uitvoeren van de risico-analyse plaatsvindt voor aanvang van de functie, bestaat het gevaar dat zij tijdens hun werk onvoldoende psychosociale bescherming ervaren. Nochtans voorziet het “Koninklijk besluit in verband met de preventie van psychosociale risico’s op het werk” bijvoorbeeld de mogelijkheid van werknemers om een ombudspersoon of preventieadviseur te raadplegen.

De Gentse StudentenRaad streeft naar een betere omkadering van psychosociale ondersteuning van studenten op het werk. De student moet onder andere gedurende zijn/haar opleiding steeds de kans krijgen om de nodige competenties te verwerven om zijn/haar taken te kunnen vervullen. **Wij verwachten dat de jobstudent steeds beroep kan doen op een ombudspersoon of een preventieadviseur, dit houdt in dat deze persoon ook steeds aanspreekbaar is.** Hierbij is het essentieel dat het “Koninklijk besluit betreffende de bescherming van de jongeren op het werk” een betere aansluiting hebben bij de “Koninklijke besluiten in verband met de gezondheidstoestand van de werknemer en de preventie van psychosociale risico’s op het werk”.

Betere communicatie

Centraal bij de aanpassing van de 50-dagenregeling naar een urenregeling, blijft de **vereenvoudiging van regelgeving en administratie** voor zowel student als werkgever. Het optellen van werkuren sluit overigens aan bij de regelgeving van kindergelden, waar er maximaal 240u per kwartaal gewerkt mag worden. De recente lancering van Student@work-applicatie op mobiele toestellen kan bijdragen tot transparantie en vergemakkelijkt de controle van werkuren door de student. Daarnaast moet Student@work een platform worden waar al de relevante informatie in verband met studentenarbeid eenvoudig kan worden teruggevonden. Op dit moment wordt de student voor een groot deel doorverwezen naar andere sites van de Federale Overheid over bijvoorbeeld de kindergelden. **Een digitaal controle systeem dat voor de student zelf nagaat welke regelgeving van toepassing is** op zijn/haar statuut afhankelijk van het aantal gewerkte uren, verdiende loon etc. zou een grote stap voorwaarts zijn. Dit controle systeem kan de student tijdig waarschuwen wanneer zijn statuut op het punt staat te veranderen. **Eén centraal platform over studentenarbeid verhoogt de transparantie over de regelgeving, daarnaast moet**

het platform als doel stellen de studenten steeds te laten kennismaken met al hun rechten en plichten op de werkvloer ter bescherming van de student.