

ADVIES Nr. 1.632

Zitting van woensdag 27 februari 2008

Studentenarbeid - Evaluatie

x x x

2.247-1

ADVIES Nr. 1.632

Onderwerp : Studentenarbeid - Evaluatie

Bij brief van 14 mei 2007 heeft de heer P. VANVELTHOVEN, de Nationale Arbeidsraad verzocht om over te gaan tot een evaluatie van de huidige regelgeving inzake studentenarbeid en op basis daarvan voorstellen te formuleren met het oog op de vereenvoudiging van het huidige stelsel en het verschaffen van de grootst mogelijke juridische zekerheid voor alle betrokken partijen en met betrekking tot de percentages van de solidariteitsbijdrage.

De bespreking van dit dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen/Sociale Zekerheid.

De commissie heeft tijdens zijn werkzaamheden een beroep kunnen doen op de deskundige medewerking van vertegenwoordigers van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de Rijksdienst voor Kinderbijslag en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 27 februari 2008 navolgend advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE

Bij brief van 14 mei 2007 heeft de heer P. VANVELTHOVEN, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad verzocht om:

- over te gaan tot een evaluatie van de huidige regelgeving inzake studentenarbeid;
- voorstellen te formuleren die hij nodig acht om de regelgeving op vlak van sociale zekerheid te wijzigen, steeds rekening houdend met de fiscale aspecten, en dit met het oog op de vereenvoudiging van de huidige situatie en op het verschaffen van de grootst mogelijke juridische zekerheid voor alle betrokken partijen;
- eventueel een voorstel te doen met betrekking tot de percentages van de solidariteitsbijdrage, met een budgettaire evaluatie van dat voorstel.

In die optiek werd de medewerking van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de Rijksdienst voor Kinderbijslag en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg gevraagd. De Raad zou deze diensten dan ook willen danken voor hun verdienstelijke inspanningen in dit dossier.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Retroacta

Vooraleer in te gaan op de eigenlijke evaluatie, wil de Raad eerst een overzicht geven van de bestaande toestand en de voorstellen die al gedaan zijn tot wijziging van de reglementering

1. Inzake het arbeidsrechtelijk statuut van studenten

De Raad merkt op dat studenten tewerkgesteld moeten zijn met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, die gedurende 6 maanden kan worden afgesloten.

Deze arbeidsovereenkomst moet schriftelijk zijn en een reeks verplichte vermeldingen bevatten. Als het contract niet schriftelijk wordt gesloten of als de gegevens niet worden doorgegeven aan de Inspectie van sociale wetten, dan mag de student een einde maken aan het contract zonder inachtneming van een opzeggingstermijn of betaling van een verbrekingsvergoeding. De werkgever daarentegen moet wel de normale opzeggingstermijnen respecteren.

Daarnaast moeten studenten minstens 15 jaar zijn en mogen zij niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse schoolplicht. Jongeren van minstens 15 jaar die deeltijds onderwijs of een deeltijdse opleiding volgen en geen overbruggingsuitkering krijgen, kunnen uitsluitend tijdens de schoolvakanties als jobstudent werken.

Studenten die minstens sinds zes maanden werken, die zijn ingeschreven in een avondschoon of onderwijs met beperkt leerplan volgen of die als stage onbezoldigde arbeid verrichten in het kader van hun studieprogramma kunnen geen studentenovereenkomst volgen. Laatstgenoemde groep kan dat wel voor een tewerkstelling buiten hun studies.

2. Inzake het socialezekerheidsstatuut van studenten

De Raad stelt vast dat regelgeving inzake studentenarbeid is gewijzigd op 1 juli 2005. Waar vroeger één blok van 23 werkdagen bestond, mogen studenten sindsdien worden tewerkgesteld gedurende 23 werkdagen tijdens de maanden juli, augustus en september en nog eens 23 werkdagen in de overige maanden gedurende de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen.

Voor elke studenten is een solidariteitsbijdrage verschuldigd van 5,01% ten laste van de werkgever en 2,5% ten laste van de student voor de maximaal 23 gepresteerde dagen in juli, augustus of september. Voor de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen tijdens het schooljaar is een werkgeversbijdrage van 8,01% en een werknemersbijdrage van 4,5% verschuldigd.

Bij overschrijding van de tewerkstellingsgrens gelden de normale bijdragen voor de hele periode van tewerkstelling.

Omdat die reglementering aanleiding geeft tot toepassingsproblemen lanceerde de regering naar aanleiding van de werf arbeidsmarktbeleid het voorstel om studentenarbeid tegen solidariteitsbijdrage toe te laten gedurende 400 uren per jaar. Daarbij zou de student vrij kunnen kiezen wanneer hij deze uren presteert. De 2 huidige percentages van de solidariteitsbijdrage zouden vervangen worden door één enkel percentage waarbij het niet langer van belang is in welke periode de student werkt.

Met betrekking tot de werkloosheidsreglementering, wordt de wachttijd inzake werkloosheid verlengd of ingekort naargelang de student tijdens of na zijn studies studentenarbeid heeft verricht. Voor studentenarbeid tijdens de studies wordt de wachttijd met hoogstens 78 dagen verminderd indien de student gewerkt heeft tijdens zijn studies:

- zonder inhoudingen voor de sociale zekerheid sector werkloosheid, tijdens de maanden januari tot juni en oktober tot december;
- als gewone werknemer, met inhoudingen voor de sociale zekerheid sector werkloosheid.

Voor studentenarbeid na de studies wordt de wachttijd verlengd met het aantal dagen (met uitzondering van de zondagen) dat de student heeft gewerkt tijdens de maanden juli, augustus of september in het kader van een tewerkstelling waarvoor geen inhoudingen voor de sociale zekerheid sector werkloosheid werden gedaan.

3. Inzake het behoud van het recht op kinderbijslag

De Raad stelt vast dat studentenarbeid de toekenning van kinderbijslag niet belet onder de volgende voorwaarden:

- zonder beperking inzake duur of inkomen, wanneer de arbeid tijdens de maanden juli, augustus en september wordt verricht;

- indien de student geen 240 uren per kwartaal voor de andere kwartalen van het kalenderjaar overschrijdt;
- voor degenen die deeltijds onderwijs volgen of die een inkomen ontvangen in het kader van een leerovereenkomst of een stage nodig voor het bekomen van een diploma mag het inkomen geen 452,76 euro bruto per maand overschrijden.
- een opleiding tot ondernemingshoofd in de middenstand volgen.

4. Inzake het fiscaal statuut van de student

Op fiscaal vlak is het maximumbedrag waarboven de student niet meer als ten laste van zijn ouders (gehuwd koppel) wordt beschouwd voor het jaar 2007 3.653,85 euro bruto. Voor een eenoudergezin staat het maximumbedrag op 5.199,29 euro bruto.

Om dit bedrag te berekenen moet geen rekening worden gehouden met de eerste schijf van 2.660 euro onderhoudsuitkeringen die het kind verkrijgt. Ook de eerste schijf van 2.210 euro bezoldiging uit studentenarbeid wordt niet meegeteld, op voorwaarde dat het gaat om een tewerkstelling op basis van een arbeidsovereenkomst voor studenten.

B. Standpunt van de in de raad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties

De Raad heeft de hem voorgelegde adviesaanvraag met bijzondere aandacht onderzocht, maar de in de Raad vertegenwoordigde organisaties zijn er niet in geslaagd over dit onderwerp tot unanieme voorstellen te komen.

1. Standpunt van de werknemersorganisaties

- a. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen merken eerst op dat zij in principe tegen het systeem van solidariteitsbijdragen zijn binnen de sociale zekerheid.

Zeker bij jongeren die hun eerste contact met de arbeidsmarkt aangaan, is het te verkiezen dat ze onmiddellijk gewoon worden aan het systeem van sociale inhoudingen en sociale rechten.

Wat de kostprijs voor de werkgevers betreft, werd bovendien aangetoond dat deze - door de specifieke bijdrageverminderingen, die ondertussen ingevoerd werden - niet noodzakelijk hoger ligt voor jongeren onder gewone sociale bijdragen, dan voor studenten onder solidariteitsbijdragen. In feite zou het dus een sterke administratieve vereenvoudiging zijn om het algemene stelsel van sociale bijdragen gewoon ook toe te passen op studenten.

De moeilijkheden met controleerbaarheid van de reglementering op studentenarbeid, kwamen er sinds de uitbreiding naar 23 dagen buiten de zomervakantie vanaf 1 oktober 2005. Daarvoor was de tewerkstelling onder solidariteitsbijdrage beperkt tot 23 dagen tijdens de zomervakantie. Buiten deze vakantie kon de student ook tewerk gesteld worden, maar dan onder normale sociale zekerheidsbijdragen.

Reeds bij de invoering van deze reglementering, en daarna ook in de adviezen nr. 1.351 en 1.524 vroeg de Nationale Arbeidsraad om de periodes af te bakenen van verplichte aanwezigheid in de school. Daar werd nauwelijks gevolg aan gegeven, en deze onduidelijkheid heeft er toe bijgedragen dat studentenarbeid ondoorzichtiger werd.

Bovendien had het duidelijk afbakenen van de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de school ook het verdringingseffect kunnen in kaart brengen en beperken. En, volgens de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn er vele tekenen van verdringingseffecten. Oeso-studies geven bijvoorbeeld aan dat België een probleem heeft met de inschakeling van zijn schoolverlaters dat door de voordelige regels voor jobstudentenarbeid nog verergert. De Oeso gaf België dan ook de aanbeveling om dit regime af te schaffen.

Ook blijkt de huidige reglementering, met de twee vrijgestelde periodes, niet controleerbaar, zeker in geval van overschrijdingen bij een andere werkgever. De RSZ is niet op de hoogte van het aantal dagen dat een student reeds gewerkt heeft bij een andere werkgever. Slechts wanneer de DMFa-gegevens doorkomen kan dit gecontroleerd worden. Bovendien sanctioneert de RSZ niet wanneer een overschrijding achteraf wordt vastgesteld. De deur staat dus open voor misbruiken. Dit kunnen die leden als verantwoordelijke beheerders niet aanvaarden.

- b. Daarom verkiezen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen om terug te keren naar het oorspronkelijke systeem van solidariteitsbijdragen enkel tijdens de zomervakantie. Dit is ook coherent met de kinderbijslagreglementering. Het laat bovendien toe om de arbeid verricht in die periode te onderscheiden van de arbeid verricht tijdens het schooljaar. Zo hoeven geen verdere controlemechanismen ingevoerd te worden.

Tijdens de onderhandelingen die er kwamen, na genoemde adviesaanvraag van de minister, probeerden die organisaties tot een compromis te komen op basis van volgende standpunten, waarvan ze de navolgende principes nog steeds onderschrijven :

1) Berekening in dagen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn van oordeel dat de berekening van de studentenarbeid in dagen moet gebeuren, omdat:

- Overwerk niet kan worden gecontroleerd en wijdverspreid is, zoals bevestigd in bepaalde onderzoeken (o.a. enquête van Interimbureau's);
- de controle gedaan wordt via Dimona-aangifte. Uren hebben dan geen belang;
- het de duidelijkheid van het systeem op dit moment bevordert.

2) Tewerkstelling tijdens schoolvakantie

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn van mening dat de klemtoon moet blijven liggen op tewerkstelling tijdens de schoolvakantie, omdat een jobstudent per definitie een occasionele werknemer is, zijn hoofdtaak is immers studeren.

Bovendien wees een recente studie van Preventie & Interim op de tendens dat arbeidsongevallen met jobstudenten steeds ernstiger worden. Dat wijst op de evolutie dat studenten meer en meer ingezet worden voor taken die ze – als onervaren en ongeschoolde – werknemers niet aankunnen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen vinden dan ook dat men moet accepteren dat er geen sprake kan zijn van een onvoorwaardelijke tewerkstelling van jobstudenten, al was het maar dat deze mensen daar niet voor zijn opgeleid en uitgerust. Ze kunnen slechts ingeschakeld worden voor eenvoudige taken met voldoende supervisie.

Te vaak moeten die leden echter constateren dat de veiligheidsnormen voor jobstudenten niet nageleefd worden. Deze klemtoon heeft ook een duidelijke finaliteit: studentenwerk moet dienen om seizoenspieken op te vangen. Een student die daarbuiten werkt kan dat zeker doen, maar op basis van de gewone werknemersregeling.

3) Duur tewerkstelling

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen wensen geen verdere uitbreiding van studentenarbeid na de verdubbeling van het aantal dagen in 2005 maar pleiten voor een terugkeer naar situatie vooraf.

Daarnaast vinden zij dat voor de naleving van het maximum aantal dagen een efficiënt controlemiddel moet worden ontwikkeld, anders heeft het specifieke stelsel geen zin.

Tot slot wijzen zij erop dat iedere onoordeelkundige uitbreiding onmiddellijk een verdringingseffect veroorzaakt in het laagste segment van de arbeidsmarkt.

4) Tarief : enkele principes

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen wensen dat een wijziging van het tarief van de socialezekerheidsbijdragen voor studentenarbeid zou gestoeld zijn op volgende principes:

- de operatie moet budgettair neutraal zijn;
- het nieuwe tarief moet proportioneel zijn voor werkgevers en werknemers (volgens de bestaande verhoudingen);

- Afschaffing principe solidariteitsbijdrage en maximale invulling in het bestaande RSZ - systeem, met bijbehorende rechten.

5) Wachttijd

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen menen dat een inkorting van de wachttijd van de schoolverlater maximaal mogelijk is met de dagen waarvoor gewone sociale zekerheidsbijdragen betaald werden.

6) Arbeidsrecht

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen verkiezen dat de link met het arbeidsrecht behouden blijft en dat in ieder geval de zesmaandenregel behouden blijft.

Tot slot wijzen die leden erop dat het invoeren van een controlemechanisme door de werkgevers werd gebruikt om een uitbreiding van de studentenarbeid na te streven. De analyse ten gronde gingen zij niet aan, terwijl de problemen veelvuldig zijn :

- Het toepassingsgebied van jobstudentenarbeid is aan herziening toe. Waarom zijn bijvoorbeeld deeltijds lerenden uitgesloten van studentenwerk bij andere werkgevers dan hun stagemester ?
- De regels voor de fiscale tegemoetkoming aan jobstudenten zoals die nu bestaat zijn zowel onwerkbaar als niet bestemd voor zij die het nodig hebben.
- De rekenregels om de periodes van 23 dagen te bepalen worden niet altijd correct toegepast in de aangifte , of bij twijfel wordt de toepassing in een verklaring op eer vermeld die door de student moet getekend worden. Verklaringen op eer die trouwens geen nut hebben in het sociaal recht, maar waarmee de student de vinger wordt gewezen. De verantwoordelijkheid van de werkgever wordt zo onrechtmatig afgewenteld op de student. Maar men kan moeilijk van een student verwachten dat hij bijvoorbeeld zelf weet hoe men een feestdag binnen de periode moet aangeven.

- Er bestaan cumulregels gegroeid binnen de toepassing van de RSZ – reglementering. Bij sommige verloningssystemen wordt de solidariteitsbijdrage van jobstudenten berekend op basis van een verlaagd forfait. Op deze manier kan men van twee specifieke RSZ – verminderingen genieten. Deze praktijken moeten ophouden. Deze cumulmaatregelen zijn zowel onbedoeld als budgettair laakbaar.

2. Standpunt van de werkgeversorganisaties

a. Evaluatie

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, constateren dat het vanaf 1 juli 2005 van kracht zijnde stelsel van niet-onderwerping van de studenten, beperkt tot 46 arbeidsdagen per jaar en verdeeld over twee periodes van 23 dagen (waarmee twee percentages voor de betaling van de solidariteitsbijdrage overeenstemmen), de studenten meer mogelijkheden heeft geboden om buiten de periode van de zomervakantie een eerste beroepservaring op te doen en in contact te komen met de bedrijfswereld en de wereld van de arbeidsmarkt. Dat is volgens hen een positief gegeven.

Ze herinneren eraan dat dit stelsel de werkgevers ook de mogelijkheid biedt een oplossing te vinden voor:

- de piekperiodes waarmee ze worden geconfronteerd;
- de vervanging van de werknemers die afwezig zijn in het kader van diverse verloven (vakantie, kort verzuim, tijdskrediet enz.);
- de ogenblikken waarop de werknemers moeilijker beschikbaar zijn (avonden, weekends).

Om de overmaat aan werk die gepaard gaat met piekmomenten op te vangen en om de onderneming de mogelijkheid te bieden op elk moment (vakantieperiodes, weekends enz.) optimaal te blijven functioneren, doen de werkgevers geen beroep op gewone indienstnemen. De tewerkstelling van jobstudenten is dan ook een gepaste oplossing voor die specifieke situaties.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, constateren ook dat de cijfers van de RSZ dat bevestigen, daar het in juli 2005 ingevoerde stelsel niet heeft geleid tot een overdreven toename van de tewerkstelling van studenten, het per definitie beperkte beroep op studentenarbeid wel degelijk beperkt blijft en geen verdringing van de gewone arbeid tot gevolg heeft.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, constateren evenwel dat de werkgevers bij de tewerkstelling van studenten hoofdzakelijk geconfronteerd worden met een probleem van rechtszekerheid. Dat probleem is bovendien nog toegenomen door de invoering, begin juli 2005, van 2 periodes van 23 dagen.

Overeenkomstig het koninklijk besluit van 10 november 2005 bepalen de instructies van de RSZ aan de werkgevers het volgende: *"Elke overschrijding van de 23 dagen, ongeacht of deze gebeurt tijdens de vakantie maanden of tijdens de rest van het jaar, heeft tot gevolg dat de tewerkstelling bij de werkgever waar de overschrijding gebeurt volledig onderworpen is, evenals de prestaties die de student reeds bij diezelfde werkgever tijdens dat kalenderjaar zou hebben verricht. (...)*

Elke tewerkstelling die hij na de overschrijding nog zou aanvatten, al dan niet bij dezelfde werkgever, is eveneens onderworpen aan de gewone socialezekerheidsbijdragen voor werknemers en heeft tot gevolg dat ook prestaties die vóór de overschrijding bij die werkgever werden verricht, onderworpen worden."

Indien de werkgever, overeenkomstig de wens die werd geformuleerd in advies nr. 1.524 van de Nationale Arbeidsraad, niet kan worden bestraft voor een overschrijding na de periode waarin hij de student heeft tewerkgesteld, komt de rechtsonzekerheid voort uit het feit dat de werkgever kan worden bestraft voor vroegere prestaties van de student bij een andere werkgever tijdens de ene of andere periode, terwijl hij geen vat heeft op de vroegere prestaties van de student bij een of meer andere werkgevers.

De werkgever kent de prestaties die de student eerder bij hem heeft verricht en is in dat verband in staat de overschrijding te vermijden. Wat de vroegere prestaties van de student bij een of meer andere werkgevers betreft, beschikt de werkgever daarentegen niet over een gepast instrument om de vroegere prestaties van de student (het beroepsverleden van de student) precies te kennen. Hij loopt het risico dat hij wordt geconfronteerd met een overschrijding, dat de tewerkstelling van de student wordt onderworpen aan de sociale zekerheid en dat hij bijgevolg gewone socialezekerheidsbijdragen moet betalen in de plaats van de solidariteitsbijdrage.

Bovendien blijkt het voor de werkgever de facto onmogelijk om zich door de ouders te laten terugbetalen voor de schade die hij door onjuiste informatie van de student heeft geleden. Er is dus duidelijk rechtsonzekerheid voor de werkgevers. Die rechtsonzekerheid is des te groter geworden daar de steeds verdergaande ontwikkeling van de elektronische stromen steeds precieuzere controles door de RSZ mogelijk maakt. Uit de controles door de RSZ voor 2006 is overigens gebleken dat er 8.500 gevallen van overschrijding wegens prestaties bij verscheidene werkgevers zijn geweest. Het probleem van de rechtsonzekerheid is dus een reëel probleem, waarvoor absoluut een oplossing moet worden gevonden. Tijdens de commissiebesprekingen in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de RSZ is evenwel duidelijk gebleken dat dien-aangaande op korte of middellange termijn geen werkbare technische oplossing kon worden gevonden.

Een ander probleem voor de werkgevers ligt in een van de voorwaarden voor de solidariteitsbijdrage, namelijk de vereiste van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

Het stelsel van de solidariteitsbijdrage is thans in feite maar van toepassing op de studenten die in dienst worden genomen op grond van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten. Krachtens het arbeidsrecht kan een dergelijke overeenkomst maar worden gesloten voor een periode van ten hoogste zes maanden. Na zes maanden ononderbroken tewerkstelling bij dezelfde werkgever is het niet meer mogelijk een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten te sluiten voor het lopende jaar en evenmin voor de komende jaren. Het stelsel van de solidariteitsbijdrage kan niet meer worden toegepast, er is onderwerping en de werkgever moet gewone socialezekerheidsbijdragen betalen.

Die voorwaarde en de zesmaandenregel die eruit voortvloeit, verhindert dat een werkgever die tijdens de schoolvakanties wordt geconfronteerd met piekperiodes, solidariteitsbijdragen geniet indien hij dezelfde student enkele dagen tewerkstelt met Pasen, tijdens de zomervakantie, enkele dagen met Allerheiligen en Kerstmis, zelfs wanneer de twee grenzen van 23 dagen in acht worden genomen. Eenzelfde probleem rijst voor de werkgever die dezelfde student wil tewerkstellen gedurende 23 zondagen of 23 zaterdagdagen gespreid over het schooljaar (over het eerste, tweede en vierde trimester).

b. Voorstellen

1) Regels van niet-onderwerping aan de RSZ

Ter wille van de eenvoud en de rechtszekerheid stellen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, voor dat de RSZ-regelgeving als volgt wordt gewijzigd:

a) Eén systeem op jaarbasis

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, stellen voor dat wordt voorzien in één systeem van niet-onderwerping aan de sociale zekerheid, in de plaats van de twee bestaande systemen (1 gedurende de zomervakantie en 1 gedurende het schooljaar).

b) Dezelfde bijdragepercentages voor het hele jaar

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, stellen het hele jaar dezelfde percentages inzake solidariteitsbijdrage voor (één percentage voor de werkgever en één percentage voor de student) in de plaats van verschillende percentages tijdens de zomervakanties (respectievelijk 5,01 % voor de werkgever en 2,5 % voor de student) en gedurende het schooljaar (respectievelijk 8,01 % voor de werkgever en 4,5 % voor de student).

Dezelfde bijdragepercentages voor het hele jaar zijn het uitvloeisel van de invoering van één systeem van niet-onderwerping aan de sociale zekerheid op jaarbasis.

De vaststelling van de nieuwe percentages moet uit budgettair oogpunt een neutrale operatie zijn. Volgens de ramingen van de RSZ zou, met behoud van de bestaande verhouding, de werkgeversbijdrage 5,4 % en de werknemersbijdrage 2,8 % bedragen.

c) Een jaarlijkse toegestane bovengrens

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, vinden dat de toegestane bovengrens een jaarlijkse grens moet zijn. Die toegestane bovengrens zou kunnen worden uitgedrukt in de vorm van uren, d.i. 400 uur per jaar, zoals de vorige regering had voorgesteld in het kader van de werf "arbeidsmarktbeleid", maar het zou ook kunnen gaan om een jaarlijkse bovengrens van 53 dagen, d.w.z. 400 gedeeld door 7,6 (aantal werkuren per dag in een wekelijkse arbeidsregeling van 38 uur over 5 dagen).

d) Vaststelling van een bovengrens per werkgever

Bij ontstentenis van een volledig betrouwbaar instrument aan de hand waarvan de werkgevers de vroegere prestaties van de studenten kunnen nagaan, is het volgens de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen geraden dat de regelgeving wordt gewijzigd, om de werkgevers de rechtszekerheid te bieden waarover ze met het bestaande systeem niet beschikken. Daartoe stellen die leden voor dat de toegestane bovengrens wordt vastgesteld per werkgever, in de plaats van de huidige regeling van een toegestane bovengrens per student, los van het aantal werkgevers.

Afgezien van de eenvoud en de waarborgen inzake rechtszekerheid, heeft dat systeem van bovengrens per werkgever ook het voordeel dat het gemakkelijk te controleren is, zowel door de werkgever als door de RSZ.

In feite heeft de werkgever vat op het systeem, aangezien hij weet welke prestaties de student bij hem al heeft verricht en hij geen rekening meer moet houden met prestaties verricht bij andere werkgevers. De RSZ moet alleen nog nagaan of de bovengrens bij één enkele werkgever in acht wordt genomen, waardoor die controle dus eveneens vereenvoudigd wordt.

Om eventuele ongewenste effecten te vermijden, stellen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen ten slotte een verbod voor van de cumulatie van de toegestane bovengrens als rechtstreekse werkgever en als gebruikende werkgever (via een uitzendbureau).

- e) De schrapping, voor de regels van het al dan niet onderworpen zijn aan de RSZ, van de voorwaarde dat de student moet zijn tewerkgesteld op grond van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, vinden het niet opportuun dat het al dan niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid zou afhangen van het soort van overeenkomst. Zij stellen dan ook voor dat de voorwaarde wordt geschrapt volgens welke de student moet zijn tewerkgesteld op grond van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten. Dat voorstel betreft alleen de regels van onderwerping aan de sociale zekerheid en impliceert geen wijziging van de regels inzake arbeidsrecht.

Die schrapping beoogt een identieke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid, ongeacht de spreiding van de studentenarbeid over het jaar, of de student nu werkt gedurende een korte periode in de zomer dan wel een overeenkomst heeft voor een dag werk per week over het hele jaar. Ze maakt het de werkgevers ook mogelijk de prestaties van de student vrijelijk te spreiden over het jaar, naar gelang de behoeften waarmee ze worden geconfronteerd. Die schrapping ligt bovendien in de logica van het voorstel om te voorzien in één systeem van niet-onderwerping op jaarbasis.

2) Werkloosheid : wachttijd

Om de wetgeving te vereenvoudigen en de jongeren te activeren, stellen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen voor dat de studentenarbeid wordt geneutraliseerd op het stuk van de werkloosheid. De studentenarbeid, ongeacht of hij wordt verricht gedurende het schooljaar of tijdens de zomervakantie, met of zonder onderwerping aan de sociale zekerheid, zou geen gevolgen hebben voor de wachttijd.

De arbeid die de student heeft verricht zou neutraal zijn en zou de wachttijd niet verkorten of verlengen. De voorgestelde neutraliteit leidt tot een sterke vereenvoudiging van de regelgeving. Ze streeft ook duidelijk naar een activering van de jongeren, omdat de verkorting van de wachttijd ertoe leidt dat de jongere vlugger wachttuitkeringen krijgt. Hij komt dus vlugger in het stelsel van de werkloosheid en in de inactiviteit, wat volgens de werkgevers niet geraden is (zowel uit budgettair oogpunt als voor de betrokken student).
