



**rijksdienst  
voor  
sociale  
zekerheid**

Openbare instellingen van Sociale Zekerheid

---

**Studenten tewerkgesteld met een  
overeenkomst voor studenten:  
eerste kwartaal 2018**

---

**.be**



## Inhoudstafel

Voorwoord .....	5
A. Algemeenheden over de tewerkstelling van studenten.....	7
1. Inleiding .....	7
2. Stage .....	7
3. De leerling - alternerend leren .....	8
4. De arbeidsovereenkomst voor studenten.....	9
B. Tewerkstelling van studenten met een studentenovereenkomst.....	10
1. Vrijstelling van onderwerping aan de sociale zekerheid .....	10
2. Het “contingent” .....	10
3. Bijzondere solidariteitsbijdrage .....	11
C. Statistiekeenheden .....	11
1. De arbeidsplaats .....	11
2. De student-werknemer.....	11
3. De bezoldigingen .....	12
4. De bezoldigde uren.....	12
D. Classificatiecriteria .....	12
E. Bijzonderheden.....	13

## Tabellen

### Overzicht

Tabel 1: Niet onderworpen studentenarbeid .....	17
---	----

### Belang van studentenarbeid

Tabel 2: Aantal arbeidsplaatsen.....	18
Tabel 3: Lonen (in duizend EUR) .....	19
Tabel 4: Aantal bezoldigde uren (in duizenden) .....	20

### Indeling naar dimensie van de werkgever

Tabel 5: Aantal arbeidsplaatsen.....	21
Tabel 6: Lonen (in duizend EUR) .....	22
Tabel 7: Aantal bezoldigde uren (in duizenden) .....	23

### Indeling naar activiteitstak (NACE-BEL code) (NACE 2008)

Tabel 8: Aantal arbeidsplaatsen.....	24
Tabel 9: Lonen (in duizend EUR) .....	26
Tabel 10: Aantal bezoldigde uren (in duizenden) .....	28

### Indeling volgens de plaats van de hoofdzetel van de werkgever

Tabel 11: Aantal arbeidsplaatsen.....	30
Tabel 12: Lonen (in duizend EUR) .....	32

Tabel 13: Aantal bezoldigde uren (in duizenden) .....	34
Tewerkgestelde studenten	
Tabel 14: Indeling naar persoonskenmerken.....	36

---

## Voorwoord

*Met de Wet van 1 december 2016 <sup>(1)</sup> en het Koninklijk Besluit van 13 december 2016 <sup>(2)</sup> werd de reglementering met betrekking tot de studenten die tewerkgesteld zijn in het kader van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten en die in voege was sinds 1 januari 2012 gewijzigd. De voornaamste wijziging betreft het invoegen van de aangifte van de tewerkstelling in uren i.p.v. in dagen.*

*De reglementering is in voege getreden vanaf 1 januari 2017. De omstandige uitleg van de nieuwe reglementering vindt u verder in de inleidende tekst onder titel B. Tewerkstelling van studenten met een studentenovereenkomst.*

*Door de fusie met DIBISS, is de RSZ vanaf 1 januari 2017 ook bevoegd voor de inning van bijdragen van de lokale besturen. Aangezien de cijfers afkomstig van deze lokale besturen sinds 2012 al in deze publicatie aanwezig zijn, heeft dit enkel invloed op de tabellen met de globale gegevens, waar de aparte vermelding van deze aantallen is weggefallen.*

*Verder is de wijze van telling verfijnd. Hierdoor kunnen we deze publicatie meer in overeenstemming brengen met de methodologische principes die bij de andere statistieken gebruikt worden. Het betreft het bepalen van één belangrijkste tewerkstelling bij één en dezelfde werkgever (zie hiervoor "C.1. De arbeidsplaats") en de mogelijkheid om in alle gevallen dubbeltellingen als gevolg van tewerkstellingen bij zowel lokale besturen (die vroeger onder de bevoegdheid van DIBISS vielen) als bij andere werkgevers te kunnen elimineren (zie ook C.2 De Student-werknemer). Vanaf 2017 is er dus een kleine tijdsbreuk: een daling in het aantal arbeidsplaatsen en ook het aantal studenten in tabel 14.*

---

<sup>(1)</sup> Wet tot wijziging van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels (BS van 16 december 2016).

<sup>(2)</sup> KB tot wijziging van artikel 17bis van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en tot wijziging van het KB van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels voor wat betreft de studentenarbeid en de flexi-jobs in de horecasector (BS van 19 december 2016).



---

# Studenten tewerkgesteld met een schriftelijke overeenkomst voor studenten en enkel onderworpen aan de solidariteitsbijdrage in het eerste kwartaal 2018

---

## A. Algemeenheden over de tewerkstelling van studenten

---

### 1. Inleiding

De arbeidsprestaties van jongeren gedurende hun studieperiode vormen een complexe realiteit omdat de arbeidsverhoudingen met de werkgever van verschillende aard kunnen zijn. Sommigen zijn onderworpen aan het volledig stelsel van de sociale zekerheid, voor bepaalde categorieën is er een beperkte onderwerping aan de sociale zekerheid, voor andere groepen is de onderwerping aan de sociale zekerheid dan weer niet vereist. Daarom blijkt het moeilijk om alle vormen van tewerkstelling van deze jongeren in kaart te brengen.

### 2. Stage

#### *"Gewone" stages*

Bepaalde studieprogramma's leggen de studenten op een stage te doorlopen om hun diploma te kunnen verwerven. Naast die verplichte stages, opteren bepaalde studenten of afgestudeerden om een stage te doorlopen om praktijkervaring op te doen. Is de stage niet bezoldigd, dan is er geen aangifte bij de RSZ vereist. Is de stage wel bezoldigd of worden er wel vergoedingen toegekend, dan moet de aard van de werkrelatie worden nagegaan:

- Indien de finaliteit van de stageovereenkomst het opdoen van praktijkervaring is in het kader van een opleiding, moet nagegaan worden of de stagiair beantwoordt aan het begrip 'leerling' in het kader van alternierend leren (zie hieronder) om uit te maken of deze al dan niet onderworpen wordt aan het socialezekerheidsstelsel voor werknemers.
- Als daarentegen het voorwerp van de stage eerder het leveren van arbeidsprestaties inhoudt, zijn deze activiteiten onderworpen en wordt de stagiair geacht met een arbeidsovereenkomst te werken<sup>(1)</sup>. Er zijn enkel socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de bezoldigingen, vergoedingen en voordelen in natura die de werkgever zelf toekent. Indien de stagiair vergoedingen ontvangt die niet ten laste van zijn werkgever vallen, komen die niet in aanmerking voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen.

#### *Stage die toegang verleent tot bepaalde vrije beroepen*

De verplichte aangifte bij de RSZ op basis van de gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst geldt niet voor deze stages. Er is bijgevolg slechts aangifte voor een stage verricht in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Gewoonlijk zijn de personen die een stage doorlopen, opgelegd door de reglementen die de toegang tot sommige vrije beroepen regelen (bv. advocaten, gerechtsdeurwaarders, architecten,...), niet gebonden door een arbeidsovereenkomst.

---

<sup>(1)</sup> Merk op dat in deze zin, elke overeenkomst die gesloten wordt met een student in principe geacht wordt een studentenovereenkomst te zijn (zie ook verder).

### **Beroepsinlevingsovereenkomst**

Deze overeenkomst heeft betrekking op personen die, in het kader van hun opleiding, kennis en vaardigheden verwerven op de werkvloer. De klemtoon ligt op het verwerven van praktische vaardigheden op het terrein.

Voor de "stagiairs" verbonden door een beroepsinlevingsovereenkomst zoals bedoeld in de programmawet van 2 augustus 2002 <sup>(2)</sup>, voorziet een koninklijk besluit <sup>(3)</sup> verplicht een minimumvergoeding die gelijk aan deze van een industriële leerling..

Voor stagiairs verbonden door een beroepsinlevingsovereenkomst beginnende vanaf 1 juli 2015 moet nagegaan worden of zij beantwoorden aan de criteria vooropgesteld bij het begrip 'leerling' in het kader van het alternerend leren om uit te maken of ze onderworpen zijn of niet (zie hieronder).

### **3. De leerling - alternerend leren**

De socialezekerheidswetgeving stelt 'leerlingen' gelijk met gewone werknemers en beperkt hun onderwerping tot en met 31 december van het jaar dat ze 18 jaar worden tot een aantal regelingen van de sociale zekerheid. Onder leerling wordt verstaan, elke persoon die in het kader van een **alternerende opleiding** door een overeenkomst verbonden is met een werkgever. Dit zijn opleidingen die aan volgende voorwaarden voldoen (cumulatief):

- De opleiding bestaat uit een deel uitgevoerd op de werkvloer ('werken') en een deel binnen - of op initiatief en verantwoordelijkheid van een onderwijs - of opleidingsinstelling ('leren'). Deze twee onderdelen beogen de uitvoering van één opleidingsplan, zijn op elkaar afgestemd en wisselen elkaar geregeld af.
- De opleiding leidt tot een beroepskwalificatie.
- Het deel 'werken' omvat op jaarbasis gemiddeld minstens 20 uren per week, zonder rekening te houden met feest- en vakantiedagen.
- Het deel 'leren' bedraagt minstens 240 uren voor deeltijds leerplichtigen en 150 uren voor jongeren die niet meer deeltijds leerplichtig zijn,
- Beide delen (werken/leren) worden uitgevoerd in het kader van één enkele overeenkomst waarbij de werkgever en de leerling betrokken partij zijn.
- De overeenkomst voorziet in een financiële bezoldiging ten laste van de werkgever, die moet worden beschouwd als loon.

Personen tewerkgesteld onder leer-, stage- of ervaringsovereenkomsten die niet beantwoorden aan deze voorwaarden, worden niet beschouwd als leerlingen voor de toepassing van het socialezekerheidsstelsel van de loontrekkenden.

Personen die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst en sommige mindervaliden met een speciale leerovereenkomst, vallen niet onder dit systeem van alternerende opleiding. Zij worden aangegeven als gewone werknemers.

De personen die één van de volgende opleidingsvormen volgen zijn in regel onderworpen:

- de leerovereenkomst, erkend overeenkomstig de reglementering betreffende de voortdurende vorming van de middenstand (erkende leerlingen genoemd);
- de leerovereenkomst die valt onder toepassing van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst (industriële leerlingen genoemd);

---

<sup>(2)</sup> Artikel 107 §1 van de Programmawet van 2 augustus 2002 (BS van 29 augustus 2002) en volgende teksten.

<sup>(3)</sup> KB van 11 maart tot vaststelling van de op de beroepsinlevingsovereenkomst toepasselijke minimumvergoeding (BS van 18 april 2003).



- de overeenkomst voor socio-professionele inschakeling die erkend is door de Gemeenschappen en Gewesten in het kader van het secundair onderwijs met beperkt leerplan (leerlingen met een inschakelingsovereenkomst genoemd);
- de erkende stageovereenkomst in het kader van de vorming tot ondernemingshoofd (stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd genoemd).

Door de 6<sup>e</sup> Staatshervorming is de bevoegdheid voor het alternerend leren naar de gewesten overgeheveld. Het al dan niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid voor loontrekkenden blijft echter een federale bevoegdheid. Eventuele nieuwe opleidingsvormen moeten dan ook steeds aan de 6 voorwaarden voor het alternerend leren afgetoetst worden.

#### 4. De arbeidsovereenkomst voor studenten

Gedurende de periode van hun studie en afgezien van de gevallen die hierboven besproken werden, kunnen de studenten een activiteit uitoefenen zowel tijdens als buiten de schoolvakanties. De arbeidsovereenkomst voor studenten is een verplicht sociaal document. De wet inzake arbeidsovereenkomsten bepaalt de aard van de arbeidsbetrekking met de werkgever (gewone overeenkomst van arbeider, van bediende, van dienstbode, van handelsvertegenwoordiger, arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van studenten, die naast algemene regels die ook op gewone contracten van toepassing zijn, specifieke regels voor dit soort contracten bevat) en voorziet een aantal bijzondere bepalingen zoals o.a. voor nachtarbeid en verboden activiteiten.

Elke tewerkstelling van een student moet in principe gepaard gaan met een onderwerping aan de sociale zekerheid, waarbij zowel de werkgever als de werknemer bijdragen betalen. Er bestaan echter enkele uitzonderingen op dit algemeen principe, waarvan sommige betrekking hebben op alle werknemers en andere slechts van toepassing zijn op studenten. Deze uitzonderingen slaan op:

- de *werknemers* (dus ook de studenten) die occasionele arbeid verrichten: het betreft de arbeid verricht in de huishouding van de werkgever of van zijn gezin voor zover de totale wekelijkse arbeidsduur niet meer dan acht uur bedraagt, bij één of verschillende werkgevers;
- de *werknemers* (dus ook de studenten) die, onder bepaalde voorwaarden, tewerkgesteld zijn als animatoren van socio-culturele en sportieve activiteiten ten belope van maximum 25 dagen per jaar;
- de *werknemers* (dus ook de studenten) die tewerkgesteld zijn als occasionele handarbeiders in de sectoren van de landbouw en de tuinbouw (plukken van tabak en hop, kuisen en sorteren van teenwilgen) gedurende welbepaalde periodes van het jaar;
- de *studenten* die een stage doorlopen die voorzien is in hun studiepakket (zie hierboven);
- de *studenten* die maximum 475 uren tijdens het jaar tewerkgesteld zijn (onderwerp van deze brochure - zie verder).

Alhoewel de studenten die tijdens of buiten het school- of academiejaar tewerkgesteld worden, behalve de voorziene uitzonderingen, bij de RSZ dienen aangegeven te worden, bestaat er geen statistische informatie die specifiek betrekking heeft op de op die manier omschreven werkende studenten. Wat de aangifte bij de RSZ betreft, worden deze "studenten-werknemers" niet onderscheiden van de andere werknemers van de onderneming. Wanneer er bovendien geen onderwerping is, is er momenteel geen kwartaalaangifte bij de sociale zekerheid.

De huidige wettelijke bepalingen maken echter wel mogelijk om statistieken te maken specifiek toegespitst op de studenten die aan alle voorwaarden voldoen van een

tewerkstelling met een schriftelijke overeenkomst voor studenten die hierna beschreven worden.

---

## B. Tewerkstelling van studenten met een studentenovereenkomst

---

### 1. Vrijstelling van onderwerping aan de sociale zekerheid

Tot en met 2011 werd het kalenderjaar opgedeeld in twee periodes waarin telkens 23 kalenderdagen gewerkt mocht worden in het systeem: het derde kwartaal enerzijds en de andere kwartalen samen anderzijds.

Vanaf 2012 werd dit vervangen door een systeem waarin studenten kunnen werken in het kader van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor studenten die buiten de toepassing van de sociale zekerheid valt, gespreid over het kalenderjaar (het "**contingent**" genoemd, zie hieronder) tijdens periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen. Onder periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen wordt verstaan, de periodes waarbinnen een bepaalde student geacht wordt de lessen of activiteiten te volgen aan de onderwijsinstelling waaraan hij verbonden is. Hij mag dus niet werken op de momenten dat hij geacht wordt cursussen of andere activiteiten te volgen.

Wanneer een werkgever een studentenovereenkomst kan afsluiten met een student, dan moet hij dit ook doen. Het is dus geen vrije keuze, ook al kiezen de student en de werkgever er voor om de tewerkstelling gewoon aan te geven en het systeem met de solidariteitsbijdragen voor studenten niet toe te passen.

De vrijstelling van onderwerping aan de sociale zekerheid gaat gepaard met de inning van een **solidariteitsbijdrage**.

Overigens wordt aanvaard dat een student die *in juni* zijn studies beëindigt en zijn diploma behaalt, nog tot 30 september van dat jaar kan werken met toepassing van de solidariteitsbijdrage <sup>(4)</sup>.

### 2. Het "contingent"

#### Algemeen

Tot 2016 bestond het contingent uit 50 dagen gespreid over het kalenderjaar. Sinds 2017 is dit vervangen door maximaal 475 uren per jaar.

De telling van het contingent gebeurt per kalenderjaar, zelfs als het tewerkstellingscontract dit overstijgt. Dit houdt in dat de teller bij het begin van ieder nieuw kalenderjaar op 0 wordt gezet. Enkel de uren die effectief gepresteerd worden, moeten worden meegeteld. De uren die niet gepresteerd worden, maar wel worden betaald, moeten dus niet aangegeven worden <sup>(5)</sup>. De Dimona-aangifte <sup>(6)</sup> is de authentieke bron voor de controle hierop. De betrokken partijen kunnen dit opvolgen via een website: student@work (<https://www.mysocialsecurity.be/student/nl/index.html>) <sup>(7)</sup>.

De solidariteitsbijdrage is enkel van toepassing op de eerste 475 uren die in Dimona worden aangegeven. Als het contingent wordt overschreden, kan de solidariteitsbijdrage niet meer

---

<sup>(4)</sup> Dit geldt echter alleen als het gaat om een tewerkstelling die sociaal gezien de kenmerken van studentenwerk heeft. Er wordt dus bijvoorbeeld niet aanvaard dat men voor iemand de solidariteitsbijdrage toepast, wanneer het in feite gaat om een verdoken proefperiode van een gewone arbeidsovereenkomst.

<sup>(5)</sup> De solidariteitsbijdrage is echter wel verschuldigd op het loon voor deze uren.

<sup>(6)</sup> Dimona is de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, verplicht bij het begin en het einde van een werkrelatie

<sup>(7)</sup> De student heeft toegang tot zijn volledig dossier, de werkgever heeft enkel een beperkte toegang om het contingent te kunnen controleren.

worden toegepast vanaf het 476<sup>ste</sup> uur. Vanaf dan is de student onderworpen aan, en zijn de normale socialezekerheidsbijdragen verschuldigd <sup>(8)</sup>.

### **Combinatie met andere tewerkstellingen**

Een *student* mag een tewerkstelling als student, zoals hier bedoeld, combineren met een tewerkstelling als gelegenhedswerknemer in de horeca: hij kan 475 uren werken met toepassing van de solidariteitsbijdrage voor studenten én 50 dagen als gelegenhedswerknemer horeca <sup>(9)</sup>.

Een student kan bovenop zijn 475 uren studentenarbeid nog maximaal 65 dagen werken als gelegenhedswerknemer in de land- en tuinbouw en eventueel ook nog 35 dagen als gelegenhedswerknemer in de witloofteelt of de champignonteelt. De uren onder solidariteitsbijdrage hebben geen invloed op het contingent gelegenhedswerknemer, maar de voordelen verbonden aan de twee statuten mogen niet gecombineerd worden <sup>(10)</sup>.

In de socioculturele sector en bij sportmanifestaties mag het studentencontingent van 475 uren gecumuleerd worden met een tewerkstelling van 25 dagen niet onderworpen aan de sociale zekerheid.

### **3. Bijzondere solidariteitsbijdrage**

Het bijdragepercentage van de solidariteitsbijdrage bedraagt 8,13%. Hiervan is 5,42% ten laste van de werkgever en 2,71% ten laste van de student.

Daarnaast is ook de bijdrage voor het Asbestfonds (0,01%) verschuldigd.

Deze solidariteitsbijdrage geeft aan de student echter geen enkel recht inzake sociale zekerheid.

Deze solidariteitsbijdrage wordt op een specifieke manier aangegeven bij de RSZ. Hierdoor wordt het mogelijk om statistieken op te stellen voor deze groep van studenten.

De tabellen die in deze brochure voorgesteld worden, betreffen dus enkel de studenten tewerkgesteld bij werkgevers die onder de RSZ ressorteren, en die enkel onderworpen zijn aan de solidariteitsbijdrage.

---

## **C. Statistieken**

---

### **1. De arbeidsplaats**

Het aantal arbeidsplaatsen wordt bekomen door het tellen per werkgever van het aantal tewerkgestelde studenten **gedurende** het kwartaal <sup>(11)</sup>.

Studenten die gedurende het kwartaal bij meerdere werkgevers gewerkt hebben worden meerdere keren geteld. Het verschil tussen het aantal arbeidsplaatsen en het aantal tewerkgestelde studenten (zie hieronder) is volledig hieraan te wijten.

---

<sup>(8)</sup> De student wordt wel verder tewerkgesteld met een studentenovereenkomst.

<sup>(9)</sup> Voor de gewerkte uren als student wordt de solidariteitsbijdrage berekend op het reële loon of op het dagforfait met fooien betaalden (enkel arbeiders) en niet op het forfait horeca gelegenhedswerknemer. Voor de gewerkte dagen als gelegenhedswerknemer in de horeca worden de gewone bijdragepercentages berekend op een lager uur- of dagforfait.

<sup>(10)</sup> Voor de gewerkte perioden als student wordt de solidariteitsbijdrage berekend op het reële loon en niet op het forfait gelegenhedswerknemer van de sector.

<sup>(11)</sup> En niet op het einde van het kwartaal.

Studenten die bij eenzelfde werkgever zowel een contract als arbeider en als bediende hebben, worden als 1 arbeidsplaats geteld. De kenmerken van de belangrijkste prestatie worden weerhouden (<sup>12</sup>).

## 2. De student-werknemer

De telling van het aantal tewerkgestelde studenten **gedurende** het kwartaal (<sup>11</sup>) berust op het elimineren van dubbeltellingen als gevolg van eventuele meerdere prestaties van een en dezelfde persoon. Dit is mogelijk dankzij het identificatienummer van de sociale zekerheid (INSZ-nummer) van elke persoon. In de meeste gevallen is dit het rijksregisternummer. Wanneer dit ontbreekt gebeurt de identificatie via hulpbestanden die beheerd worden door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.

In tegenstelling tot de klassieke tewerkstellingsstatistieken, kan er in dit kader geen belangrijkste tewerkstelling bepaald worden en is er dus ook geen koppeling mogelijk aan werkgeverskenmerken (<sup>13</sup>).

## 3. De bezoldigingen

De lonen zijn deze die aan socialezekerheidsbijdragen onderhevig zouden geweest zijn indien de student niet zou voldoen aan de wettelijke en reglementaire voorwaarden voor de betrokken periode. Het zijn brutolonen, onverminderd voor eventuele fiscale lasten.

## 4. De bezoldigde uren

De notie *bezoldigde uren* bevat naast de effectief gepresteerde uren ook nog de volgende elementen:

- de niet gepresteerde uren waarvoor een verloning betaald is die onderhevig is aan de berekening van de bijdragen. Dit omvat onder meer uren die zouden gepresteerd worden op de wettelijke feestdagen en compensatiedagen hiervoor, de dagen kort verzuim, wettelijke en bijkomende vakantiedagen voor bedienden;
- de uren die zouden gepresteerd worden op dagen inhaalrust andere dan de inhaalrust voor het bouwbedrijf.

---

## D. Classificatiecriteria

---

Aan de arbeidsplaats die de student inneemt kan het statuut, **arbeider** of **bediende**, toegekend worden.

Het aantal **werkgevers** en **arbeidsplaatsen**, de **lonen** en het aantal **bezoldigde uren** wordt in tabel 1 tot 7 onderverdeeld in **privé-sector** enerzijds en **overheidssector** anderzijds. De opsplitsing tussen privé- en overheidssector is soms zeer delicaat; bovendien, een verhoging of een verlaging vastgesteld in één sector is niet noodzakelijk te wijten aan een vermindering of een vermeerdering van het personeel binnen de sector, maar kan ook het gevolg zijn van het overgaan van een aantal werkgevers van de privé- naar de overheidssector en vice versa, vooral de laatste jaren (o.a. privatiseringen, verzelfstandiging filialen, ...).

---

(<sup>12</sup>) Deze verfijning, die beter aansluit bij de algemene methodologische principes van de andere RSZ-statistieken, is er vanaf 2017. Er is dus een (kleine) daling in het aantal arbeidsplaatsen, en dus ook een kleine tijdsbreuk.

(<sup>13</sup>) Tot 2016 was het onmogelijk om in bepaalde gevallen dubbeltellingen als gevolg van een gelijktijdige tewerkstelling bij zowel lokale besturen (die onder de bevoegdheid van DIBISS vielen) als andere werkgevers uit te sluiten. Sinds 2017 is dit wel mogelijk. Hierdoor is er een (kleine) daling in het aantal studenten-werknemers, en bijgevolg ook een kleine tijdsbreuk.

Verder wordt in de eerste tabel een onderscheid gemaakt tussen werkgevers die uitsluitend studenten in dienst hebben en werkgevers die, naast studenten, ook andere werknemers tewerkstellen.

De overige statistische tabellen combineren diverse classificatiecriteria zoals het geslacht en de hoedanigheid van de werknemer, de aard van de economische activiteit, de locatie, de dimensie van de werkgevers en de belangrijkheid van het beroep doen op studentenarbeid.

Het belang van de studentenarbeid wordt in tabel 2, 3 en 4 geïllustreerd. De aantallen, de lonen en de bezoldigde uren zijn er weergegeven in functie van het globale aantal studenten waarop de werkgever al dan niet tegelijkertijd een beroep doet tijdens het betrokken kwartaal. De hiervoor gebruikte dimensieklassen worden aangeduid door een letter (van A tot I).

Daarentegen worden in tabel 5, 6 en 7 het aantal arbeidsplaatsen, hun lonen en bezoldigde uren weergegeven in functie van het aantal aan de sociale zekerheid onderworpen werknemers die op het einde van het kwartaal tewerkgesteld waren. De hiervoor gebruikte dimensieklassen worden aangeduid door een cijfer (van 1 tot 9).

De **dimensieklassen** die gehanteerd worden van A tot I (*van 1 tot 9*) omvatten de werkgevers met respectievelijk minder dan 5 studenten (*werknemers*), 5 tot 9 studenten (*werknemers*), 10 tot 19 studenten (*werknemers*), 20 tot 49 studenten (*werknemers*), 50 tot 99 studenten (*werknemers*), 100 tot 199 studenten (*werknemers*), 200 tot 499 studenten (*werknemers*), 500 tot 999 studenten (*werknemers*) en 1.000 of meer studenten (*werknemers*) in dienst.

De indeling naar **economische activiteitstak** (tabel 8 tot 10) geschiedt volgens de algemene systematische bedrijfsindeling in de Europese Gemeenschappen, de NACE-Bel. Iedere werkgever is ondergebracht in een bepaalde klasse volgens zijn belangrijkste economische activiteit. De indeling van de werknemers geschiedt volgens de classificering van de werkgever waarbij zij tewerkgesteld zijn; het beroep dat zij daar uitoefenen maakt hier nooit het voorwerp uit van enige statistische waarneming <sup>(14)</sup>. De tabellen tonen respectievelijk de aantallen, de lonen en de bezoldigde uren van de studenten in functie van deze economische activiteitstakken.

De **geografische spreiding**, waarbij het bestuurlijk arrondissement als criterium geldt, is de plaats van de **hoofdzetel** van de onderneming <sup>(15)</sup>. Het is dus niet de effectieve werkplaats waar de arbeid vervuld wordt. Deze gegevens worden gepresenteerd in tabel 11, 12 en 13.

Tabel 14 geeft ook een geografische spreiding, maar dan wel naar **woonplaats** van de werknemer (telling van personen), gekruist met een indeling naar **geslacht** en **leeftijdsklasse**.

---

## E. Bijzonderheden

---

De gegevens worden in deze brochure opgenomen zoals ze door de werkgever vermeld zijn op de kwartaalaangifte. Het is momenteel de situatie op ongeveer 5,5 maanden na het verstrijken van het kwartaal.

De kwartaalaangifte laat nog fijnere analyses toe. Zo laat ze toe na te gaan bij hoeveel werkgevers een student gedurende het kwartaal werd tewerkgesteld. Overschrijdingen van het contingent van 475 uren worden omgezet in tewerkstellingen onderworpen aan de normale socialezekerheidsbijdragen. Overschrijdingen die bij het opmaken van deze statistiek geconstateerd worden, zijn dus enkel te wijten aan het feit dat deze omzetting nog niet

---

<sup>(14)</sup> Zo zal een werktuigkundige tewerkgesteld in een textielonderneming gerangschikt worden onder het textielbedrijf.

<sup>(15)</sup> In deze geografische spreiding omvat het Vlaams Gewest de provincies Antwerpen, Vlaams-Brabant, Limburg, Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen, omvat het Waals Gewest de provincies Waals-Brabant, Henegouwen, Luik, Luxemburg en Namen, terwijl het Brussels Hoofdstedelijk Gewest overeenstemt met het arrondissement Brussel-Hoofdstad.

gebeurd is op het moment van de ontlading van de basisbestanden <sup>(16)</sup>. Het heeft dan ook geen zin meer om die te vermelden.

Voor dit kwartaal levert dit de volgende resultaten op:

Aantal werkgevers waarbij de studenten tewerkgesteld werden	Aantal personen (voor dit kwartaal)
1	207.952
2	27.086
3	3.668
4	569
5	105
6	33
7	9
8	1
9	0
10	0
11	0
<b>Totaal</b>	<b>239.423</b>

---

<sup>(16)</sup> Regularisaties kunnen steeds tot 3 jaar na het kwartaal van indienen van de aangifte.

# Tabellen

De in deze brochure voorgestelde gegevens zijn beschikbaar op CD-rom of via e-mail (aanvragen via [stat.info@rsz.fgov.be](mailto:stat.info@rsz.fgov.be)) en kunnen geraadpleegd worden op de RSZ-Website