

ADVIES Nr. 1.995

---

Zitting van dinsdag 27 september 2016

---

Studentenarbeid – Omzetting van het contingent van 50 dagen studentenarbeid in uren

x                    x                    x

2.845

## **ADVIES Nr. 1.995**

---

Onderwerp: Studentenarbeid – omzetting van het contingent van 50 dagen studentenarbeid in uren

---

Ter uitvoering van het regeerakkoord van 9 oktober 2015 heeft mevrouw M. De Block, minister van Sociale Zaken, bij brief van 19 mei 2016, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een ontwerp van wet en een ontwerp van koninklijk besluit om het contingent van 50 dagen in het kader van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten dat is onderworpen aan de voordelige solidariteitsbijdrage, om te zetten in uren. In die ontwerp teksten wordt voorgesteld dat contingent op 550 uren te brengen.

Ondertussen werd de Raad ervan in kennis gesteld dat er nieuwe ontwerp teksten opgesteld werden waarin wordt voorgesteld het contingent voor studenten op 475 uren te brengen.

Rekening houdend met de huidige wetgeving leiden die maatregelen niet tot wijzigingen in de registratieregels die gelden voor de Dimona- en de Dmfa-aangiften maar zal het contingent voortaan wel in uren aangegeven moeten worden.

Wat de uitvoering van die maatregelen betreft, bepalen de voorgeselde teksten dat de omzetting in uren voor de Dmfa op 1 januari 2017 toegepast zal worden, terwijl de uren van tewerkstelling in 2017 vanaf 1 december 2016 aangegeven zullen kunnen worden.

De commissie Individuele Arbeidsverhoudingen – Sociale Zekerheid werd met de bespreking van dat vraagstuk belast.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 27 september 2016 het volgende advies uitgebracht.

x x x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

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

Ter uitvoering van het regeerakkoord van 9 oktober 2015 werd onderzocht wat de nadere regels zijn “om het krediet van studentenarbeid van 50 dagen te berekenen in uren om zo meer soepelheid te bieden aan studenten en hun werkgevers, zonder dat de mogelijkheid tot de controle hierop in het gedrang komt.”

Naar aanleiding daarvan heeft mevrouw M. De Block, minister van Sociale Zaken, bij brief van 19 mei 2016, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een ontwerp van wet en een ontwerp van koninklijk besluit om het contingent van 50 dagen tijdens welke een werknemer in het kader van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten onderworpen is aan een voordelige solidariteitsbijdrage, om te zetten in uren. In de tekstontwerpen wordt bepaald dat dit contingent op 550 uren zou worden gebracht.

Ondertussen heeft de regering, als compromis tussen deze adviesaanvraag en de huidige regeling waarin wordt bepaald dat een jobstudent dat voordelige statuut kan genieten naar rato van 50 dagen per jaar, d.i. 50 maal 8 uur (400 uren), besloten dat contingent op 475 uren te brengen. De commissie heeft kennis genomen van de aangepaste versies van de ontwerp teksten.

Rekening houdend met de huidige wetgeving leiden die maatregelen niet tot wijzigingen in de registratieregels die gelden voor de Dimona- en de Dmfa-aangiften maar zal het contingent voortaan wel in uren aangegeven moeten worden.

In geval van overschrijding van het contingent zullen gewone sociale bijdragen verschuldigd zijn vanaf het 476e uur.

Wat de uitvoering van die maatregelen betreft, bepalen de voorgesloten teksten dat de omzetting in uren voor de Dmfa op 1 januari 2017 toegepast zal worden, terwijl de uren van tewerkstelling in 2017 vanaf 1 december 2016 aangegeven zullen kunnen worden.

Tegelijkertijd heeft de Raad tijdens zijn werkzaamheden kennis genomen van een voorontwerp van wet van de minister van Middenstand, Zelfstandigen en Ondernemers, de heer W. Borsus. Dat voorontwerp wil een nieuw statuut invoeren voor studenten-ondernemers die jonger dan 25 jaar zijn, die reglementair ingeschreven zijn voor de lessen in een onderwijsinstelling en wil voldoende spanning creëren tussen het statuut van student-ondernemer en het statuut van jobstudent.

Dat nieuwe statuut stelt de student-ondernemer vrij van sociale bijdragen als de jaarlijkse inkomsten lager zijn dan 6.505 euro en er wordt een tarief van 21 % (20,5 % vanaf 2018) toegepast op de inkomstenschijf tussen 6.505, 33 euro en de beroepsinkomstendrempel van 13.010,66 euro (drempel die van kracht is voor de zelfstandigen in hoofdberoep).

De rechten inzake gezondheidszorg worden in alle gevallen behouden, ofwel als persoon ten laste ofwel als titularis, in geval van onderwerping aan de bijdragen.

Ten slotte zullen de betalingen aan studenten uit alternerend leren, in het kader van dit voorontwerp van wet, niet in aanmerking genomen worden bij de inkomstenberekening om persoon ten laste te zijn. Die studenten kunnen dus fiscaal ten laste blijven van hun ouders.

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

De Raad heeft de voorgelegde wetsontwerpen aandachtig besproken. Hij constateert dat ze het contingent van 50 dagen tijdens welke een werknemer in het kader van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten is onderworpen aan een voordelige solidariteitsbijdrage, willen omzetten in uren.

De leden van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties zijn niet tot een akkoord kunnen komen. Zij wensen bijgevolg hun standpunten afzonderlijk te formuleren.

A. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, brengen een negatief advies uit over het voorliggende wetsontwerp en ontwerp van koninklijk besluit om diverse, hieronder in detail uiteengezette, redenen.

1. Geen respect voor het sociaal overleg

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, klagen in eerste instantie heel erg aan dat er geen respect was voor het overleg met de sociale partners over de voorgelegde ontwerp teksten.

Zij onderstrepen dat de studentenarbeid een zeer gevoelige materie is die door zijn impact op de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid tot de core-business van de sociale gesprekspartners behoort. In dat verband herinneren zij aan het eenparige advies van de Nationale Arbeidsraad van 25 maart 2014 betreffende de evaluatie van de studentenarbeid waarin werd bepaald dat de in 2012 aangevatte hervorming van de studentenarbeid werd doorgevoerd met de bedoeling om het stelsel te vereenvoudigen en te harmoniseren. In dat licht waren en zijn de onderliggende doelstellingen van de hervorming meer transparantie, rechtszekerheid en controleerbaarheid te bieden in vergelijking met het vroegere stelsel. De Raad had zich in dat advies bovendien voorgenomen om samen met de RSZ en de FOD WASO de resterende problemen zowel op het vlak van de socialezekerheidsaangifte als op het vlak van het studentenstatuut, op te volgen en verder te onderzoeken teneinde oplossingen te vinden in het kader van deze doelstellingen.

Zij wijzen erop dat in het regeerakkoord van 9 oktober 2014 wordt bepaald dat onderzocht moet worden “wat de nadere regels zijn om het krediet van studentenarbeid van 50 dagen te berekenen in uren om zo meer soepelheid te bieden aan studenten en hun werkgevers, zonder dat de mogelijkheid tot de controle hierop in het gedrang komt.”

Zij constateren echter dat de maatregel werd beslist zonder dat de Raad in kennis werd gesteld van dit voorafgaande onderzoek, indien het al werd verricht en zonder dat die vertegenwoordigers vooraf werden betrokken bij die reflectie over de nadere regels om dat evenwicht op het vlak van transparantie, flexibiliteit, rechtszekerheid en controleerbaarheid van het stelsel te behouden.

Zij wijzen ook op de totale improvisatie die gepaard ging met de opstelling van dat ontwerp dat tijdens de aanhangigmaking werd herwerkt om een politiek compromis te bereiken, en op het feit dat dus geen rekening werd gehouden met debatten die in de Raad aan de gang waren. Hierdoor heeft de regering de besprekingen van de sociale partners volledig doorkruist en hen voor een volkomen feit gesteld waarbij het overleg van de Raad pro forma werd en de consensus die in dat dossier steeds tussen de sociale gesprekspartners heeft bestaan, heeft verbroken.

## 2. Geen behoefte

Vervolgens is er voor de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen geen behoefte aan het omzetten van het dagencontingent naar uren.

Uit de meest recent beschikbare cijfers<sup>1</sup> blijkt dat in 2015 het gemiddeld aantal gewerkte dagen per student slechts 23,05 bedraagt. 23,05 dagen is nog niet de helft van het in het contingent studentenarbeid beschikbare aantal dagen (50)!

Bovendien, op de 478.680 studenten die een studentenjob aan solidariteitstarief uitoefenen, zijn er maar 7.176 die in 2015 het 50-dagencontingent hebben overschreden!<sup>2</sup> Wat neerkomt op amper 1,5 % van de jobstudenten!

Het vermeende gevoel van onrechtvaardigheid van studenten als ze één dag 'verliezen' ook al werkten ze geen volledige dag, lijkt de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen evenmin een goede basis voor een dergelijke ingrijpende hervorming.

---

<sup>1</sup> [http://www.rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/webstatistics/student/T1\\_student\\_nl.xlsx](http://www.rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/webstatistics/student/T1_student_nl.xlsx)

<sup>2</sup> [http://www.rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/webstatistics/student/T6\\_student\\_nl.xlsx](http://www.rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/webstatistics/student/T6_student_nl.xlsx)

De werknemersvertegenwoordigers baseren zich bij onderzoek naar de eventuele nood aan deze hervormingen eerder op wetenschappelijke studies die aantonen dat nu reeds 1 op de 5 jobstudenten zonder contract werkt<sup>3</sup>. Bij de jobstudenten onder de 18 jaar loopt het aantal zwartwerkers op tot bijna 30%! De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen betreuren dan ook dat de Regering dit probleem niet aanpakt maar wel integendeel een nieuw systeem invoert waarbij elke controle onmogelijk wordt. In het verleden werd er steeds een evenwicht gevonden tussen de administratieve last en rechtszekerheid maar nooit ten koste van de controleerbaarheid. Het voor advies voorgelegde voorstel zet aan tot misbruiken en daarom kunnen wij ons daar niet in vinden.

### 3. Gebrek aan controlemechanismes

Zoals hierboven aangegeven werd er onder sociale gesprekspartners altijd overeenstemming gevonden over administratieve vereenvoudiging voor zover het niet ten koste ging van de controleerbaarheid. Met wat voorligt wordt een grote stap achteruit gezet qua rechtszekerheid en controleerbaarheid.

- In de Dimona IN student moet er geen begin- en een einduur worden aangegeven. Hoewel zowel voor gelegenhedswerknemers in de horeca, als voor werknemers die een flexi-job uitoefenen het verplicht is om het begin- en einduur bij de RSZ aan te geven via Dimona, wordt deze reeds minimale controlemaatregel niet voorzien in het kader van het omzetten van het dagencontingent naar uren. Dit is voor de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties de grootste tekortkoming in de controlemogelijkheden binnen het voorgelegde voorstel.
- Daarenboven hoeven werkgevers zelfs niet aan te geven op welke dagen de student de uren gaat verrichten. Het zal namelijk mogelijk zijn om bijvoorbeeld enkel in te geven dat ze voor het komende trimester een student 20 uren zullen laten werken. Hiermee wordt een niet te overschatten rechtsonzekerheid gecreëerd waarvan de schrijnende gevolgen (in het bijzonder voor de student in kwestie) zich zeer snel zullen manifesteren.

---

<sup>3</sup> <https://www.randstad.be/nl/over-randstad/persberichten/detail/s/news/57ea0d24-c939-4eef-b1ff-860a88a844a9/aantal-studenten-dat-werkt-tijdens-het-schooljaar-bijna-verdubbeld-ten-opzichte-van-2004>

- De vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties stellen vast dat in theorie, indien er meer gewerkt wordt dan het aantal in de tool "[student@work.be](mailto:student@work.be)" aangegeven uren, dat dit kan rechtgezet worden, maar volgens de tijdens de besprekingen gegeven uitleg, niet noodzakelijk hoeft. De werknemersvertegenwoordigers stellen dus vast dat het contingent in zekere zin steeds fictief zal zijn, afhankelijk van de correctheid van de werkgever. Hoe zal de student bovendien weten of de bijkomende uren al dan niet zijn aangegeven? De vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties wensen dat de tool "[student@work.be](mailto:student@work.be)" in de eerste plaats een correcte consultatietool blijft. De student moet kunnen nagaan hoeveel uren hij werkelijk reeds presteerde. Dit is van belang voor het respecteren van de urgrenzen die onder meer zijn opgelegd voor het behoud van de kinderbijslag.
  
- Intertrimestriële aangiftes blijven mogelijk. Dit betekent dat één werkgever de volledige pot van 475 uren kan reserveren voor het volledige jaar. Als de jongere na één trimester vaststelt dat deze job hem/haar niet ligt, is deze volledig afhankelijk van de goodwill van de werkgever om deze opnieuw vrij te geven. De RSZ geeft het contingent pas vrij wanneer alle trimesters waarvoor uren zijn aangegeven, werden doorlopen.
  
- Van werkgeverskant daarentegen, als deze wil dat de jongere in het eerste trimester meer wil werken dan de aangegeven uren voor dat trimester, is een simpele verklaring in dat geval voldoende. Alhoewel de vertegenwoordigers van de administratie FOD Sociale Zekerheid tijdens de commissievergadering van 15 juli 2016 voorstelde om in dat geval de overschrijding binnen dat trimester aan volledig sociale zekerheidsbijdragen te onderwerpen, werd dit de volgende bijeenkomst van 6 september 2016 door de beleidscel Sociale Zekerheid overruled. Dit systeem zal ontegensprekelijk tot heel wat problemen leiden. Daarom stelden de werknemersvertegenwoordigers voor om de aangiftes te beperken per kwartaal en intertrimestriële aangiftes niet langer toe te laten.



- Door de manier waarop de aangepaste tool "[student@work.be](http://student@work.be)" geconcipeerd is, zullen werkgevers een student voor één uur per dag kunnen aangeven wat lijnrecht indruist tegen de arbeidswet. De arbeidswet van 16 maart 1971 stelt in artikel 21 namelijk dat de minimumduurtijd van een periode van tewerkstelling drie opeenvolgende uren dient te zijn. Ook artikel 11 bis van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 voorziet voor deeltijds werk een minimale arbeidsduur gelijk aan 1/3<sup>de</sup> van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer. Zowel voor wat betreft veranderlijke als voor niet veranderlijke uurroosters is de wet duidelijk inzake het meedelen van het uurrooster aan de werknemer (student). Door de mogelijkheid van een registratie of reservering per uur waarop achteraf correcties kunnen worden aangebracht en dit zonder degelijke controlemechanisme vergroot het risico op misbruiken.
- Omdat de administratie van de FOD Sociale Zekerheid geen idee heeft over hoeveel uren een student bij een werkgever heeft gewerkt, zal deze in geval van regularisatie één dag omzetten naar 8 uren. Hoewel men een systeem met uren als ultiem systeem voorstelt kunnen die leden alleen vaststellen dat er in de feiten geen enkele band zal zijn met de daadwerkelijk gepresteerde arbeidsuren.

Bizar genoeg wordt voor de omzetting van het contingent van 50 dagen naar 475 uren gewerkt met dagen van 9,5 uren in plaats van 8 uren. Dit terwijl de Arbeidswet van 1971 in artikel 19 als regel stelt dat niet meer gewerkt mag worden dan 8 uren per dag. Wil deze regering, die volgens haar eigen verklaringen ernaar streeft om werk 'werkbaar' te maken, studenten, die nog maar pas kennis maken met de arbeidsmarkt, meegeven dat het de bedoeling is dat een werkdag meer dan 8 uren bedraagt?

#### 4. Kostprijs

Er is ook nog de financiële kost verbonden aan deze onnodige wijziging van de regelgeving. Alleen al de technische aanpassingen aan de informatica van de diensten van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden begroot op 1 miljoen euro. In tijden van continue besparingen en begrotingstekorten, geen verwaarloosbaar bedrag. Daarom verzochten de vertegenwoordigers van de werknemers in het beheerscomité van de RSZ, om dit voorstel uit het ontwerp van bestuursovereenkomst te halen.

Naast de technische aanpassingskost zal ook de afschaffing van regularisatieregeling een niet te verwaarlozen minderinkomst voor de begroting van de sociale zekerheid met zich meebrengen. De regel stelt dat bij een overschrijding van het contingent bij eenzelfde werkgever, alle dagen geregulariseerd worden aan normale sociale bijdragen. De FOD Sociale Zekerheid schat het voor 2015 totaal te regulariseren bedrag (enkel dagen 1 tot en met 50) op 549.990 euro. Meer dan een half miljoen euro inkomsten van onze sociale zekerheid zal door deze afschaffing dus gewoon verdwijnen!

Deze negatieve financiële impact werd ook onderkend door de Inspectie van Financiën in haar advies FV/16R323 d.d. 23 mei 2016 (toen nog slaand op de invoering van een contingent van 550 uren). Letterlijk werd gesteld “Daarnaast kan de onderwerping aan de RSZ-wetgeving vanaf het 551<sup>e</sup> uur van tewerkstelling bij één enkele werkgever i.p.v. voor de volledige periode van tewerkstelling leiden tot een lichte minderinkomst voor de RSZ. Ook hiervan werd geen nadere raming overgemaakt.” & “Ook met de schrapping van de onderwerping aan de RSZ-wetgeving vanaf de 1<sup>e</sup> dag tewerkstelling bij overschrijding van het contingent kan de IF voorlopig niet instemmen bij gebrek aan nadere inschatting van de budgettaire impact.”.

##### 5. Verdringing reguliere tewerkstelling

In hetzelfde advies FV/16R323 d.d. 23 mei 2016 spreekt de Inspectie van Financiën ook haar bezorgdheid uit over het risico op vervanging van reguliere tewerkstelling. Een bezorgdheid die door de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen volmondig gedeeld wordt.

In de ontwerpen wordt nergens specifieke nadruk gelegd op vakantieperiodes, zodat de uren studentenarbeid op gelijk welk moment kunnen worden gepresteerd. Er is al evenmin sprake van een conventionele omkadering of bespreking binnen het bedrijf. Studenten zullen voor enkele uren kunnen worden opgeroepen naar inschatting van de werkgever, onbetaalde springuren verzamelen tussen shiften en opgeroepen kunnen worden voor vroege uren of late uren.

Door deze maatregel – die lijnrecht ingaat tegen de oorspronkelijke doelstelling van de wetgever, namelijk om studenten specifiek te beschermen<sup>4</sup> - worden studenten flexibele wegwerparbeidskrachten die op elk moment kunnen worden ingezet ten koste van de reguliere werknemers. Goedkope en flexibele jobstudenten zullen de voorkeur krijgen op werknemers met een vast contract, zeker wat weekendwerk, late of extra uren betreft. Deeltijdse werknemers zien zo de kans op een uitbreiding van hun uren aan hun neus voorbij gaan.

De duizenden laaggeschoolde werkzoekenden zullen in nog hevigere mate door flexibelere studenten uit de markt worden weggeconcurrerd. Deze maatregel zal geen extra jobs creëren (was dat nochtans niet de hoofddoelstelling van deze regering?), maar zal reguliere jobs kosten. De tewerkstellingsgraad van personen met een laag opleidingsniveau daalt continue (van 49% in 2007 tot 45% in 2015)<sup>5</sup>, met deze maatregel hoeft het niet te verbazen dat deze daling zich zal verder zetten.

## 6. Pensioenrechten voor studentenarbeid

In het licht van de alleen maar toenemende verstrenging van de loopbaanvoorwaarden samen met de niet stoppende uitbreiding van tewerkstellingsvormen die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid, vragen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen een gelijkstelling van de studentenarbeid voor de loopbaanvoorwaarde voor het wettelijk pensioen.

In het licht van al het voorgaande, kunnen we als leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen niet akkoord gaan met de door het wetsontwerp en ontwerp van koninklijk besluit beoogde wijzigingen van de regelgeving.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen vragen dat op de diverse hierboven aangehaalde punten een jaar na de inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving, binnen de Nationale Arbeidsraad, een evaluatie plaatsvindt.

---

<sup>4</sup> <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=41944>

<sup>5</sup> <http://www.presscenter.be/nl/pressrelease/20160606/toenemende-sociale-ongelijkheden-onder-bevolking-op-actieve-leeftijd>

## B. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen staan gunstig tegenover de omzetting van het studentencontingent van 50 dagen in 475 uren. Het voordeel van een studentencontingent in uren bestaat hoofdzakelijk in sectoren waar er slechts enkele uren per dag wordt gewerkt. De studenten zien vandaag telkens een volledige dag van hun contingent afgaan. Door te werken in uren zullen werkgevers meer kansen hebben om studenten aan te trekken voor jobs met onvolledige dagprestaties. De in de ontwerp teksten vervatte maatregel biedt meer flexibiliteit ten opzichte van de bestaande vrijstelling van onderwerping aan de normale socialezekerheidsbijdragen. Deze maatregel zal studenten meer mogelijkheden bieden om een eerste werkervaring op te doen en voeling te krijgen met de bedrijfswereld en de arbeidsmarkt. Bovendien draagt de maatregel bij tot de mogelijkheid van tewerkstelling van studenten tijdens piekperioden waarmee bepaalde werkgevers worden geconfronteerd.

Zij wensen niettemin een aantal overwegingen mee te geven.

De vraag naar flexibiliteit bestaat in een aantal sectoren waar met onvolledige dagprestaties wordt gewerkt. Dit is geen algemene vraag vanuit alle sectoren. De werkgeversorganisaties vragen daarom dat de omzetting naar een studentencontingent in uren geen nodeloze bijkomende administratieve lasten oplegt aan alle werkgevers. De hervorming in 2012 realiseerde drie doelstellingen: rechtszekerheid, administratieve haalbaarheid en globale kostenneutraliteit voor de werkgevers. Deze drie principes moeten ook bij deze omzetting naar een studentencontingent in uren overeind blijven.

Het bestaande controlesysteem blijft bestaan. De ontwerp teksten voegen daar wel een voorwaarde aan toe: om onder het statuut van student te vallen en bijgevolg vrijgesteld te zijn van de normale sociale zekerheidsbijdragen, moet er voorafgaandelijk een Dimona gebeuren. De werkgeversorganisaties kunnen deze voorwaarde aanvaarden, in de mate dat dit een explicitering is van het algemeen principe dat de Dimona ten laatste moet verricht zijn voor het moment dat de student effectief begint te werken. De controle op het vervullen van deze voorwaarde kan volgens de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen enkel slaan op het signaleren aan de instellingen van sociale zekerheid van het begin en het einde van een arbeidsrelatie tussen de student en de werkgever. Volgens de verduidelijkingen van de vertegenwoordiger van de beleidscel zal de RSZ op basis van deze bijkomende voorwaarde de toepassing van de solidariteitsbijdrage voor studenten in dmfa weigeren indien er geen Dimona voor studenten is. Hierbij wordt enkel nagegaan of Dimona gebeurde, maar er wordt niet vereist dat het aangegeven aantal uren in Dimona overeenstemt met het aantal uren in dmfa.

Bij overschrijding van het studentencontingent is de werkgever de normale socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. De ontwerpteksten schaffen de retroactieve regularisatie in geval van overschrijding bij één werkgever af. Vanaf 1 januari 2017 zal zowel bij tewerkstelling bij één werkgever als bij tewerkstelling bij meerdere werkgevers de RSZ pas regulariseren vanaf het 476ste gepresteerde uur. Dit is een goede maatregel: door de detaillering in uren neemt immers het risico op overschrijding van het contingent toe. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen wensen er de aandacht op te vestigen dat regularisatie enkel kan op basis van de overschrijding van effectief gepresteerde uren in dmfa en niet op basis van aangegeven uren in Dimona. Immers, voor het vaststellen van de van toepassing zijnde bijdragevoet kan enkel de werkelijke prestaties van de student, aangegeven in dmfa, meetellen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen benadrukken het belang dat het huidige principe gehandhaafd blijft dat de werkgever niet verplicht is de gegevens in de Dimona databank onmiddellijk zelf te verbeteren wanneer de student minder uren komt werken dan met de werkgever was overeengekomen. Die verbetering zal automatisch uitgevoerd worden op basis van de gegevens van de normale RSZ-kwartaalaangifte. De detaillering in uren kan in de praktijk aanleiding geven tot grotere schommelingen tussen wat er werd aangegeven in Dimona en wat de student presteert dan met een contingent in dagen. Daarom vragen zij bevestiging van het principe dat werkgever steeds een rechtzetting kan doen van het oorspronkelijk aantal aangegeven uren in Dimona. Dergelijke wijziging van het contingent betekent niet dat de initiële Dimona zou worden geannuleerd en brengt dus geen sancties voor laattijdige Dimona met zich mee. Dergelijke wijzigingen aan het studentencontingent moeten kunnen gebeuren tot het moment van de dmfa voor het betrokken kwartaal.

Bovendien is het van kapitaal belang dat werkgevers vlot kunnen controleren hoeveel uren de bij hem tewerkgestelde student nog in zijn teller heeft staan. Vandaag krijgen de werkgevers bij elke Dimona een notificatie. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vragen of een soepelere manier mogelijk is om deze informatie sneller te kunnen controleren.

Tot slot merken de leden op dat er werkgevers zijn die reeds een aangifte voor tewerkstelling van studenten in 2017 hebben verricht. Deze aangiftes bevatten nog een studentencontingent in dagen en zullen niet geldig zijn na de omzetting van het contingent in uren. De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties vragen dat de Rijksdienst van de Sociale Zekerheid de betrokken werkgevers tijdig zal verwittigen dat zij de Dimona voor de tewerkstelling van de student opnieuw moeten verrichten.

-----