



Circulaire 2014 02

BESCHERMING VAN JOBSTUDENTEN

Revisie: 15/01/2025
CIN 2014 02

www.p-i.be

BESCHERMING VAN JOBSTUDENT-UITZENDKRACHT

PRINCIPE

Arbeidsovereenkomst of studentenovereenkomst

Wet van 3 juli 1978, titel VII
Arbeidsovereenkomsten

- **Jongeren** met een arbeidsovereenkomst bij een werkgever genieten op de arbeidsplaats eenzelfde bescherming als de andere werknemers op de arbeidsplaats. In boek X, titel 3 van de Codex worden voor deze jongeren wel nog extra beschermingsmaatregelen voorzien.
- Jobstudenten die een studentencontract hebben ondertekend met een werkgever worden gelijkgeschakeld met **jongeren** en genieten dezelfde bescherming op de arbeidsplaats.

De jongere ondertekent met de werkgever een schriftelijke **arbeidsovereenkomst** van onbepaalde duur. Studeert de jongere nog dan wordt de overeenkomst een **studentenovereenkomst** met een maximale duur van 1 jaar.

Een studentenovereenkomst wordt **uiterlijk vóór de indiensttreding** ondertekend.

Duurt de opdracht bij een werkgever langer dan één jaar, dan wordt de overeenkomst als een gewone arbeidsovereenkomst beschouwd. Er kan dan eveneens geen nieuwe studenten-overeenkomst met diezelfde werkgever worden afgesloten.

JOBSTUDENT

1. Toegelaten leeftijd
2. 650 uur regel

1. Vanaf welke leeftijd een jobstudent?

ALS...	DAN
een jongere de eerste twee studie jaren van het middelbaar onderwijs met succes heeft gevolgd,	...kan hij als vijftienjarige beginnen werken als jobstudent.
deze leerling beslist om over te gaan naar deeltijds of alternerend onderwijs,	...mag hij ook vanaf 15 jaar werken als jobstudent, maar uiteraard niet op de momenten: - dat hij werkt met een deeltijdse arbeids- of stageovereenkomst; of - een opleiding moet volgen.
Verder bestaat er de algemene regel dat alle jongeren, ongeacht welke studierichting en welk studiejaar ze volgen, kunnen werken als jobstudent vanaf 16 jaar!	

2. 650 uur regel

Jobstudenten kunnen 650 uur per jaar werken aan een verlaagd tarief van sociale bijdrage. Ze kunnen zelf kiezen wanneer precies in de loop van het jaar ze deze 650 uur willen spenderen. Vanaf uur 651 moet de werkgever een verhoogde sociale bijdrage betalen.

Student@work geeft hierover gerichte informatie.

JOBSTUDENT-UITZENDKRACHT

Wie is de werkgever?

ALS...	DAN
...een student via een uitzendkantor een job zoekt,	- is het uitzendkantor de werkgever; - ondertekent de jobstudent een studentencontract met het uitzendkantor en wordt de student een jobstudent-uitzendkracht; - wordt de jobstudent ter beschikking gesteld bij een gebruiker; - is de Wet Uitzendarbeid van 1987 van toepassing; - is Codex X.2 – Uitzendarbeid van toepassing.
...een student rechtstreeks een job bij een werkgever zoekt,	- ondertekent de jobstudent rechtstreeks een studentencontract met de werkgever; - werkt de jobstudent bij een werkgever; - geldt de Wet Uitzendarbeid van 1987 niet; - geldt Codex X.2 – Uitzendarbeid niet.



Circulaire 2014 02

BESCHERMING VAN JOBSTUDENTEN

Revisie: 15/01/2025
CIN 2014 02

www.p-i.be

BESCHERMING JONGEREN

Codex, art. X.3-8

Codex, bijlage X.3-1

Codex, art. X.3-3 t.e.m. 7

- Het besluit Jongeren op het werk (Codex X.3) regelt de bescherming van de jongeren op de werkplek.
- Na het uitvoeren van een risicoanalyse van de werkpost beslist de werkgever of het gerechtvaardigd is om een jonge werknemer in te zetten op de werkplek.

1. Algemene regel volgens Codex X.3

De werkgever **geeft geen jobs aan jongeren met gevaar voor:**

- een te grote lichamelijke belasting
- een te grote psychische belasting
- een beperkt veiligheidsbewustzijn of onvoldoende opleiding
- ioniserende straling, giftige of carcinogene stoffen, stoffen die schadelijk zijn voor foetus, tijdens zwangerschap of erfelijke genetische veranderingen veroorzaken
- blootstelling aan extreme hitte of koude, of aan lawaai of trillingen

2. Expliciet verboden werkposten volgens Codex bijlage X.3-1

- een **niet-limitatieve lijst met verboden werkzaamheden** waaraan jongeren niet mogen worden blootgesteld (zie **Tabel 1**) ingedeeld in:
 - **agentia;**
 - **procedés – werkzaamheden;**
 - **werkplaatsen.**
- De lijst is een leidraad om te beslissen welke werkposten al dan niet voor jobstudenten toegelaten zijn.

3. Risicoanalyse en preventiemaatregelen volgens Codex X.3

- **Er moet steeds een risicoanalyse gemaakt worden voordat jongeren de arbeid beginnen.** De risicoanalyse moet het mogelijk maken de agentia, procedés, werkzaamheden en plaatsen uit de **niet-limitatieve** lijst te herkennen. Andere werkposten dan deze in de lijst kunnen slechts uitgevoerd worden door een jobstudent afhankelijk van de beveiliging van de werkpost, de gezondheidsrisico's verbonden aan de werkpost, de begeleiding van de jongere, enzovoort.

Tabel 1: Niet-limitatieve lijst van verboden agentia, procedés - werkzaamheden en werkplaatsen (Codex, bijlage X.3-1)



Circulaire 2014 02

BESCHERMING VAN JOBSTUDENTEN

Revisie: 15/01/2025
CIN 2014 02

www.p-i.be

AGENTIA

Fysische agentia

Ioniserende straling

Omgeving met overdruk zoals in hogedrukruimten, bij diepzeeduiken.

Biologische agentia

Groepen 3 en 4

(Zie Codex VII – Biologische agentia)

Chemische agentia

Eén of meerdere gevaarenklassen en -categorieën¹

en één of meerdere H-zinnen (gevarenaanduidingen)¹:

acute toxiciteit, categorie 1, 2 of 3 > **H300, H301, H310, H311, H330, H331**

huidcorrosie, categorie 1A, 1B of 1C > **H314**

ontvlambare:

▪ gassen, categorie 1 of 2 > **H220, H221**

▪ aerosolen, categorie 1 > **H222**

▪ vloeistoffen, categorie 1 of 2 > **H224, H225**

ontploffbare stoffen, categorieën «Instabiele ontploffbare stof» of ontploffbare stoffen van de subklassen 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 > **H200, H201, H202, H203, H204, H205**

zelfontledende stoffen en mengsels, type A, B, C of D > **H240, H241, H242**

organische peroxiden, type A of B > **H240, H241**

specifieke doelorgaantoxiciteit:

▪ na eenmalige blootstelling, categorie 1 of 2 > **H370, H371**

▪ na herhaalde blootstelling, categorie 1 of 2 > **H372, H373**

allergenen:

▪ inhalatieallergeen, categorie 1, subcategorie 1A of 1B > **H334**

▪ huidallergeen, categorie 1, subcategorie 1A of 1B > **H317**

kankerverwekkendheid, categorie 1A, 1B of 2 > **H350, H350i, H351**

mutageniteit in geslachtscellen, categorie 1A, 1B of 2 > **H340, H341**

voortplantingstoxiciteit, categorie 1A of 1B of 2 > **H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df, H361**

¹ volgens CLP-verordening

ernstig oogletsel > **H318**

Kankerverwekkend mutageen

Zie besluit Codex VI.2 – Kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische agentia

Overige

- lood, zijn verbindingen en legeringen, voor zover deze agentia door het menselijk organisme kunnen worden opgenomen;
- asbest;



Circulaire 2014 02

BESCHERMING VAN JOBSTUDENTEN

Revisie: 15/01/2025
CIN 2014 02

www.p-i.be

PROCEDÉS EN WERKZAAMHEDEN

Afbraakwerken	Slopen van gebouwen.
Chemische agentia	Werken aan of met kuipen, bassins, reservoirs, korfflessen of buikflessen die chemische agentia bevatten (zie 'Agentia').
Dieren	Werken met wilde of giftige dieren.
Grond- en stutwerk	Bij uitgravingen van meer dan 2 m diep (waarvan de breedte op halve diepte kleiner is dan de diepte) Werk dat instortingen kan veroorzaken.
Hoogspannings-installaties	Onderhoud, reiniging, herstel van hoogspanningsinstallaties in transformatorhuisjes. Arbeid met gevaren op het gebied van hoogspanning elektriciteit.
Kankerverwekkende en mutagene agentia	Procedés en werkzaamheden bedoeld in Codex bijlage VI.2-2.
Lassen	Las- of snijwerk met de elektrische boog of met de brander in tanks.
Machines	Bedienen van... • In metaalbedrijven ▪ fabricage- en transportinrichtingen met grote risico's zoals hoogovens, smeltovens, convertoren en gietijzermengers, smeltpannen, warmwalsen. • In cokesfabrieken ▪ coalcars, coke-cars en uithaalmachines in cokesfabrieken. Besturen van... • graafwerktuigen en -machines; • machines voor het heien van palen; • hefwerktuigen en het geleiden van de bestuurders ervan met signalen. Welbepaald werktempo... • Arbeid met een door machines bepaald werktempo <u>en</u> met prestatiebeloning. Gebruiken van gevaarlijke machines zoals ("inzonderheid") (behalve wanneer de machine vast is voorzien van afdoende beschermingsinrichtingen die onafhankelijk werken van de bediener) • Houtbewerkingsmachines: cirkelzagen, lintzagen, vlakbanken, vandiktebanken, frezen, pennenbanken, kettingfrezen, gecombineerde machines. • Leerlooierijmachines: walsmachines, pers- en schaafmachines, machines voor het gladschuren, karrewalsen, stolmachines, vacuümdroogmachines. • Metaalpersen: schroefpersen met wrijvingskoppeling, excenterpersen met mechanische, pneumatische of hydraulische koppeling, hydraulische persen. • Persen: voor het vormen van plastische stoffen. • Mechanisch bewogen metaalscharen en snijmachines. • Valhamers. • Landbouwmachines; en ook: • schiethamers.



Circulaire 2014 02

BESCHERMING VAN JOBSTUDENTEN

Revisie: 15/01/2025
CIN 2014 02

www.p-i.be

Ontvlambare vloeistoffen	Werk waarbij wordt gebruik gemaakt van apparaten voor de vervaardiging, de opslag of het vullen van reservoirs met ontvlambare vloeistoffen en met samengeperste gassen, vloeibare of opgeloste gassen Werkzaamheden die een ernstige brand of ontploffing kunnen veroorzaken.
Persluchtcaissons en overdruk	Arbeid in persluchtcaissons en onder overdruk.
Schepen	Laden en lossen.
Snoeien en vellen	Snoeien en vellen van hoogstammige bomen. Behandelen van rondhout (onbewerkt hout).
Springstoffen	Vervaardigen, gebruiken, distributie, opslag en vervoer van springstoffen of van projectielen, ontstekingsmiddelen of diverse voorwerpen die springstoffen bevatten.
Stellingen	Oprichten en afbreken van steigers.
WERKPLAATSEN	
Risico op ernstige branden of ontploffingen	Zoals • de vervaardiging van vloeibare zuurstof en waterstof; • de vervaardiging van collodion, celluloid, ontvlambare gassen en vloeistoffen; • de destillatie en raffinage van koolwaterstoffen voortkomende uit petroleum en steenkool; • het vullen van verplaatsbare recipiënten met samengeperste gassen; • vloeibare of opgeloste gassen andere dan lucht, onder een druk van meer dan 1 kg/cm².
Lokalen voor autopsiediensten	En ook: • in de vilbeluiken waar kadavers en krengen behandeld en bewerkt worden; • waar dieren worden geslacht.
Asbestgevaar	Lokalen of bouwplaatsen waar door werkzaamheden of werken asbestvezels kunnen worden vrijgemaakt.

AFWIJKINGEN

Codex, art. X.3-10

Codex, art. X.3-11

Codex, art. X.3-11/1

Soms kunnen jongeren wel werken aan welbepaalde werkzaamheden uit de niet-limitatieve lijst van verboden werkzaamheden. De wetgever voorziet bepaalde afwijkingen onder strikte voorwaarden, voor:

Afwijking voor...	Onder strikte voorwaarden
Jongeren die werkzaamheden uitvoeren in kader van beroepsopleiding (dit geldt NIET voor jobstudenten!)	Minstens 16 jaar - specifieke en adequate opleiding hebben gekregen of de nodige beroepsopleiding hebben gevolgd. - Altijd in aanwezigheid van een ervaren persoon. - En met controle of de voorziene preventiemaatregelen werden genomen, effectief zijn en worden gevolgd.
Jobstudenten	Minstens 18 jaar - Ze volgen een studierichting in het kader van die verboden werkzaamheden. <i>Werkgever neemt de nodige preventiemaatregelen zodat de jobstudenten beschermd zijn tegen elk risico dat hun veiligheid, lichamelijke of geestelijke gezondheid of ontwikkeling kan schaden. Hij vergewist zich of deze maatregelen effectief zijn én dat ze worden gecontroleerd (door de werkgever of een lid van de hiërarchische lijn). (Nieuw sinds 30/06/2019)</i> <i>Werkgever ziet erop toe dat de activiteiten enkel kunnen plaatsvinden in het bijzijn van een ervaren werknemer. (Nieuw sinds 30/06/2019)</i> - Werkgever heeft de preventieadviseur + comité PBW advies gevraagd vooraleer de jobstudent op deze werkpost te laten werken.
Blijft verboden voor ALLE jobstudenten	De bediening van gemotoriseerde toestellen die dienen voor het: - verplaatsen, heffen, stapelen, stockeren of de-stockeren van lasten; of - laden en lossen van vrachtwagens in de ondernemingen of opslagplaatsen. <i>Dit verbod geldt ook op die plaatsen die periodiek of tijdelijk worden gebruikt voor de organisatie van evenementen (1) (nieuw sinds 30/06/2019)</i> Voorbeeld: Heftruck 

Uitgaande van **de verboden lijst + de afwijkingen** blijkt dat jobstudenten nooit mogen werken met “gemotoriseerde toestellen” (zoals beschreven in punt (1) in tabel hierboven°).

Toch voorziet de wetgever enkele specifieke uitzonderingen: zie Tabel 2 !

Tabel 2: Uitzonderingen m.b.t. bediening van “gemotoriseerde toestellen” (Codex, art. X.3-11/1)

	Toegelaten - vanaf 16 jaar Transpallet en platformtruck met <u>meelopende</u> bestuurder (elektrische transpallet) Werktuig: • kan last net voldoende hoog heffen om last te kunnen vervoeren • max. 6 km/uur; • bij loslaten keert bedieningsorgaan naar neutrale stand en komt de rem in werking.
	Toegelaten - vanaf 18 jaar Transpallet en platformtruck met <u>meerrijdende</u> bestuurder (elektrische transpallet) Werktuig: • kan last net voldoende hoog heffen om te kunnen vervoeren • max. 16 km/uur; • bij loslaten keert bedieningsorgaan naar neutrale stand en komt de rem in werking.
Voorwaarden die gelden voor beide gevallen: • jobstudent krijgt een adequate opleiding voor het veilig besturen; • werkgever verzekert zich ervan dat jobstudent voldoende zin voor verantwoordelijkheid heeft; • gebruiker vraagt voorafgaand advies van Comité PBW en preventieadviseur; • gebruiker neemt effectieve preventiemaatregelen en zorgt dat deze worden gecontroleerd; • enkel in aanwezigheid van een ervaren werknemer.	
Definities Transpallet <i>toestel dat de last op een hoogte heft die juist voldoende is om deze last vrij te kunnen vervoeren en die is uitgerust met een gesteunde vork voor het vervoer van palletten.</i> Platformtruck <i>transportwerktuig waarbij de last op een vast platform of op een andere niet-hefbare inrichting wordt vervoerd.</i>	

BELANG VOOR DE UITZENDSECTOR

1. Door het feit dat in de lijst van verboden werkzaamheden de gevaarlijke machines en werksituaties gedetailleerd worden behandeld **is het wel toegelaten om jongeren en jobstudenten eventueel aan andere veiligheidsposten tewerk te stellen**. Uiteraard moet de gebruiker in functie van deze veiligheidspost alle preventiemaatregelen nemen en de nodige vorming en instructies voorzien.
2. Merk ook op dat Codex bijlage X.3-1 een **niet-limitatieve lijst is wat inhoudt dat ze kan worden uitgebreid**. Wees altijd alert in deze gevallen en check of de gebruiker de nodige risicoanalyse heeft gemaakt zodat wordt voorkomen dat de jobstudent aan extra risico's blootgesteld wordt!

GEZONDHEIDS-TOEZICHT

Codex, art. X.3-12

Wat zegt de wet?

Voorafgaande gezondheidsbeoordeling is verplicht bij:

- activiteiten met een risico waarvoor andere werknemers ook een gezondheidsonderzoek moeten ondergaan;
- nachtarbeid
- 18 jaar en ouder, en agentia, procédés – werkzaamheden en werkplaatsen opgenomen in de niet-limitatieve lijst (en toch onder strikte voorwaarden een afwijking bekomen);
- jonger dan 18 jaar.



Circulaire 2014 02

BESCHERMING VAN JOBSTUDENTEN

Revisie: 15/01/2025
CIN 2014 02

www.p-i.be

In praktijk: Gebruik van een medische vragenlijst

Voor student-werknemers, jonger dan 18 jaar, kan, mits een duidelijke afspraak met de externe dienst PBW die instaat voor de gezondheidsbeoordeling, in de praktijk ook gebruik gemaakt worden van een medische vragenlijst. Deze vragenlijst wordt ter beschikking gesteld door de externe dienst PBW.

Praktische werkwijze voor een jobstudent

< 18 jaar

- Medische vragenlijst laten invullen indien het een eerste tewerkstelling betreft en samen met de werkpostfiche onder gesloten omslag ter beschikking stellen van de externe dienst bevoegd voor het gezondheidstoezicht.
- De medische vragenlijst wordt bewaard door de externe dienst.
- De externe dienst geeft melding aan het uitzendbureau welke gezondheidsbeoordeling en/of preventieve acties noodzakelijk zijn voor de specifieke kandidaten. Zo kan een planning van de noodzakelijke onderzoeken afgesproken worden.

>=18 jaar

Indien voorafgaande gezondheidsbeoordeling vereist:

- Een medisch onderzoek wordt aangevraagd en de werkpostfiche wordt bij de aanvraag gevoegd.

Op vraag van de jobstudent kan steeds een gezondheidsbeoordeling voorzien worden.

WETGEVING

Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en zijn uitvoeringsbesluiten;

Codex X.3 – Jongeren op het werk (laatste aanpassing: KB 22/05/2019)

Code I.4 – Maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Draagwijdte en doelstelling van de circulaire

Een circulaire herneemt de inhoud van een besluit in eenvoudige en klare taal. De informatie opgenomen in deze circulaire wordt gegeven ten louter indicatieve titel en houdt geenszins een raad of juridisch advies in. Preventie en Interim wijst elke aansprakelijkheid af voor enige schade die zou volgen, rechtstreeks of onrechtstreeks, uit een vergissing of een weglating in deze circulaire. Het gebruik van deze circulaire behoort tot de exclusieve verantwoordelijkheid van de lezer.