
Aandacht voor jobstudenten



Door hun gebrek aan ervaring lopen jobstudenten meer risico's dan andere werknemers. Om hun veiligheid en gezondheid te beschermen, gelden er specifieke regels.

Onderwerpen: [Jongeren, stagiairs, jobstudenten](#)

©: gepubliceerd op 16.05.2025, door de redactie, prevent.be

Last change: 16.05.25

Wat is een jobstudent?

Jongeren kunnen vanaf 16 jaar (15 jaar onder bepaalde voorwaarden) als jobstudent aan de slag gaan. Ze doen dit door een arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling af te sluiten met een werkgever ([wet 3 juli 1978 arbeidsovereenkomsten, titel VII](#)). Jobstudenten mogen

maximaal 650 uur werken gespreid over het volledige jaar. Jobstudenten genieten van enkele fiscale gunstmaatregelen wat de tewerkstelling zowel voor de jongere als de werkgever financieel interessant maakt.

Een jobstudent kan een studenten-arbeidsovereenkomst afsluiten

- rechtstreeks met de werkgever; of
- met een uitzendkantoor: regels voor uitzendarbeid zoals vastgelegd in de [wet op de uitzendarbeid](#) en in [titel X.2 van de codex welzijn op het werk](#) zijn van toepassing. In dat geval is:
 - uitzendbedrijf = werkgever i? contractuele verplichtingen zoals uitbetalen loon
 - werkgever = gebruiker i? toepassen regels welzijn op het werk, naleving van arbeidsreglementering, bv. arbeidsduur.

Jobstudent valt onder definitie 'jongere op het werk'

[Titel 3 van boek X van de codex welzijn op het werk](#) bevat specifieke regels voor jongeren op het werk. In art. X.3-2 worden in de definitie vijf groepen omschreven die als [jongere op het werk](#) worden beschouwd. Eén van die vijf groepen zijn de jobstudenten. Het hoeft dus niet op een minderjarige te gaan. Ook een jobstudent van 18 jaar en ouder die met een arbeidsovereenkomst student-werknemer werkt, is een jongere in de zin van de codex welzijn op het werk. Alle bepalingen uit de titel X.3 zijn dus op hen van toepassing.

Voor een jobstudent aan de slag gaat

Risico's in kaart brengen

Een jobstudent zonder enige voorbereiding aan het werk laten gaan, is geen goed idee. Doorgaans hebben ze weinig ervaring met het werk en gaat het om jongeren, soms nog minderjarigen. Daarom is het goed om vooraf de **risico's in kaart te brengen**. Dit is bovendien verplicht op basis van de codex (**art. X.3-3**). Bij de analyse moet de werkgever volgende elementen analyseren:

- de uitrusting en de inrichting van de arbeidsplaats en de werkpost;
- de aard, intensiteit en duur van de blootstelling aan chemische, fysische en biologische agentia;
- de keuze, het gebruik en de bediening van arbeidsmiddelen (machines, apparatuur en toestellen);
- de arbeidsorganisatie;
- het niveau van opleiding en voorlichting van de jongeren op het werk.

Daarbij moet er steeds gekeken worden of het werk geen risico inhoudt omwille van de specifieke kenmerken van jongeren zoals hun gebrek aan ervaring, hun beperkt inzicht in risico's of het feit dat hun (fysieke) ontwikkeling nog niet voltooid is.

De analyse moet in ieder geval uitwijzen of het al dan niet om een verboden activiteit gaat (zie verder).

Jobstudent-uitzendkracht: informatie doorgeven aan uitzendkantoor

Als de jobstudent is aangeworven door een uitzendkantoor, is het belangrijk om op basis van de risicoanalyse informatie door te geven aan het uitzendkantoor. Het doorgeven van de informatie kan aan de hand van de **werkpostfiche uitzendkrachten**. In de werkpostfiche staat een omschrijving van de taken en een opsomming van de preventiemaatregelen. Het vooraf invullen en doorgeven van een werkpostfiche is verplicht voor alle jobs waarvoor gezondheidstoezicht vereist is, maar ook voor alle andere jobs is het een goede praktijk. Het uitzendkantoor bezorgt de werkpostfiche vooraf aan de jobstudent-uitzendkracht.

Onthaal organiseren

Een goed onthaal is noodzakelijk om een studentenjob veilig en gezond te laten verlopen. Elke jobstudent moet daarom goed geïnformeerd worden over de risico's, welke preventiemaatregelen er genomen zijn en waar ze terecht kunnen met vragen. Een peter of meter aanduiden kan helpen in het onthaal en ook de begeleiding op de werkvloer in goede banen te leiden.

Het is trouwens aan de preventieadviseur en ook aan het comité om advies te geven over hoe het onthaal wordt georganiseerd en hoe de jobstudent tijdens de tewerkstelling verder

wordt begeleid (art. X.3-7). Als het om een jobstudent-uitzendkracht gaat, is ook overleg met het uitzendkantoor een vereiste.

Tijdens het onthaal kan o.m. informatie gegeven worden over

- het bedrijf, wie doet wat, noodprocedures
- de job zelf, taken, risico's, preventiemaatregelen, pbm.

Goed onthaal stopt niet na de eerste dag. Voorzie geregeld een evaluatie en geef de jobstudent de kans om vragen te stellen.

Voorafgaand gezondheidstoezicht nodig?

In sommige gevallen is een voorafgaandelijk medisch onderzoek nodig in het kader van het gezondheidstoezicht. Dit is vereist indien één (of meerdere) van onderstaande gevallen van toepassing is: de jobstudent

- is nog geen 18 is op het ogenblik van zijn tewerkstelling
- doet **nachtarbeid** (tussen 20u en 6u)
- doet verboden werkzaamheden, onder de opgelegde voorwaarden (afwijkingen op verbodsbepalingen, zie verder)
- doet een job waarvoor gezondheidstoezicht vereist is (vergelijkbaar met gewone werknemers); voor een jobstudent-uitzendkracht staat dit aangeduid op de werkpostfiche.

Voor welk werk geldt een verbod?

Een jobstudent mag net zoals alle jongeren op het werk **geen risicovolle activiteiten uitvoeren**. Het is aan het bedrijf om uit te maken over welke activiteiten het gaat op basis van de risicoanalyse. De codex welzijn op het werk (**art. X.3-8**) zegt dat jobstudenten geen activiteiten mogen uitvoeren die ze, objectief gezien, lichamelijk of psychisch niet aankunnen. Het is ook verboden om hen tewerk te stellen in activiteiten die een blootstelling inhouden aan:

- giftige of carcinogene, mutagene, of reprotoxische stoffen of stoffen die op lange termijn gezondheidsgevaarlijk zijn;
- ioniserende straling;
- risicofactoren voor ongevallen waarvan men kan vermoeden dat jongeren deze onvoldoende kunnen voorkomen door hun (gebrek aan) kennis, ervaring en opleiding;
- extreme koude of hitte, of aan lawaai of trillingen.

Daarnaast bevat **bijlage X.3-1** een lijst met verboden werkzaamheden. Deze werkzaamheden mogen niet uitgevoerd worden door jobstudenten. De lijst is echter niet limitatief. Uit de risicoanalyse kan dus blijken dat ook andere werkzaamheden gepaard gaan met tÃ© grote risicoâ??s voor jobstudenten en die dus niet door hen mogen uitgevoerd worden.

Afwijkingen op de verboden werkzaamheden

Op de verbodsbepalingen zijn afwijkingen mogelijk. Onder bepaalde voorwaarden kan een jobstudent toch de risicovolle activiteit uitoefenen (codex, art. X.3-10 en X.3-11). In dat geval moeten volgende voorwaarden tegelijkertijd vervuld zijn:

- de jobstudent is ten minste 18 jaar
- de activiteiten kaderen in hun beroepsopleiding
- de werkgever heeft de nodige preventiemaatregelen genomen;
- iemand van de hiërarchische lijn ziet erop toe dat de maatregelen daadwerkelijk geïmplementeerd zijn;
- er is steeds een ervaren werknemer in de buurt als de jobstudent dit werk uitvoert;
- er wordt gezondheidstoezicht georganiseerd voor de jobstudent
- de bevoegde preventieadviseur en het comité geven voorafgaandelijk advies.

Verbod bediening van gemotoriseerde interne transportmiddelen

Voor jobstudenten geldt bovendien een specifieke, verbodsbepaling. Zij mogen geen gemotoriseerde interne transportmiddelen bedienen (codex, art. X.3-11/1). Het verbod geldt voor de bediening van gemotoriseerde toestellen die dienen voor het verplaatsen, heffen, stapelen, stockeren of destockeren van lasten of voor het laden en lossen van vrachtwagens, in de ondernemingen of opslagplaatsen, alsook op de plaatsen die periodiek of tijdelijk worden gebruikt voor de organisatie van evenementen. Onder deze definitie vallen bijvoorbeeld heftrucks, maar ook kleinere interne transportmiddelen zoals elektrische transpallets. Voor de kleinere interne transportmiddelen gelden wel uitzonderingen.

Jobstudenten mogen toch een platformtruck of een transpallet bedienen indien er aan een aantal voorwaarden voldaan is zoals het nemen van adequate preventiemaatregelen en het voortdurend toezicht van een ervaren werknemer. Ook het advies van het comité en de bevoegde preventieadviseur is vereist. De transportmiddelen die de jobstudenten onder deze voorwaarden toch mogen bedienen, verschillen naargelang de leeftijd van de jobstudent (tabel).

Tabel Jobstudenten mogen een platformtruck of een transpallet bedienen indien het transportmiddel voldoet aan volgende voorwaarden:

	Jobstudenten ouder dan	
	18 jaar	16 jaar
<ul style="list-style-type: none"> • de bedieningsorganen vereisen een permanente actie van de bestuurder, comité • bij niet-bediening automatische terugkeer naar neutrale stand + rem 	X	X
<ul style="list-style-type: none"> • met meerijdende bestuurder, waarvan de snelheid beperkt is tot 16 km/u (platformtruck*/transpallet**) 	X	
<ul style="list-style-type: none"> • met meelopende bestuurder, waarvan de snelheid beperkt is tot 6 km/u (transpallet**) 	X	X

** platformtruck = een transportwerktuig waarbij de last op een vast platform of op een andere niet-hefbare inrichting wordt vervoerd*

*** transpallet = een pallettruck, d.w.z. een toestel dat de last op een hoogte heft die juist voldoende is om deze last vrij te kunnen vervoeren en die uitgerust is met een gesteunde vork voor het vervoer van palletten*

Bronnen/Meer informatie:

- [FOD Werkgelegenheid Overeenkomst voor tewerkstelling van studenten](#)
- [Preventie en Interim FAQ Jobstudenten](#)
- [ikbenjobstudent.be](https://www.ikbenjobstudent.be)