



Verkendend Onderzoek Minimumstagevergoeding

dialogic

seo • economisch onderzoek

VU  **VRIJE
UNIVERSITEIT
AMSTERDAM**

In opdracht van:

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Publicatienummer:

2024.111-2443

Datum:

Utrecht, 12 december 2024

Auteurs

Dialogic: Ir. Jasper Veldman,
Dr. Timon de Boer, Guido de Moor MSc MA
en Ir. Evie Tossaint;

SEO: Dr. Tyas Prevoo en Roel Gort Mphil;

VU: Prof. Dr. Mr. Willemijn Roozendaal

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	2
1 Introductie.....	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Aanleiding.....	5
1.3 Achtergrond	5
1.4 Afbakening	8
1.5 Doel en onderzoeksvragen	8
1.6 Methodologie.....	10
1.7 Leeswijzer	12
2 Achtergrond van het onderzoek	13
2.1 Inleiding	13
2.2 Theoretisch kader	13
2.3 Onderscheid stageovereenkomst en arbeidsovereenkomst	14
2.4 Doel van een minimumstagevergoeding	17
2.5 Manieren van invoering	20
3 Effecten minimumstagevergoeding	22
3.1 Inleiding	22
3.2 Studenten.....	22
3.3 Bedrijven	35
3.4 Brede maatschappij	37
4 Uitvoering	40
4.1 Inleiding	40
4.2 Mogelijke hoogte minimumstagevergoeding	40
4.3 Uitvoeringsgevolgen.....	41
4.4 Impact op het type overeenkomst van een stagiair	42
5 Ex-ante doeltreffendheid en doelmatigheid	45
5.1 Inleiding	45
5.2 Ex-ante doeltreffendheid	45
5.3 Ex-ante doelmatigheid.....	47
5.4 Monitoren doeltreffendheid en doelmatigheid	47
6 Conclusies en overwegingen	50
6.1 Algemene conclusie.....	50
6.2 Beantwoording hoofdvragen.....	51
6.3 Beantwoording deelvragen.....	53
6.4 Overwegingen	57
Bijlage 1. Achtergrond theoretisch kader	58
Bijlage 2. Uitwerking internationale vergelijking	60
Duitsland.....	61
Frankrijk	63
Roemenië	65
Bijlage 3. Verhoging wettelijk minimum(jeugd)loon	67

Bijlage 4.	Overzicht interviewrespondenten	69
Bijlage 5.	Interviewleidraad	70

Managementsamenvatting

Stages zijn een cruciaal onderdeel van alle opleidingen in het mbo, hbo en een deel van het wo. Een stagevergoeding is voor veel studenten belangrijk. Het geeft hen waardering voor hun bijdrage aan de organisatie tijdens hun stage en kan helpen voorkomen dat studenten een stage moeten combineren met een bijbaan om rond te komen. Echter, een stagevergoeding is nog geen gemeengoed. Uit onderzoek blijkt dat bijna 60% van de mbo-studenten op dit moment geen stagevergoeding ontvangt. Ook een deel van de hbo-studenten (25%) en wo-studenten (35%) krijgt geen stagevergoeding. Het bieden van een passende stagevergoeding is als een van de vier doelen in 2023 opgenomen in het Stagepact mbo 2023-2027.

Dit onderzoek komt voort uit een motie¹ die is aangenomen door de Tweede Kamer, waarbij wordt beschreven dat niet alle studenten zich een onbetaalde stage kunnen permitteren en dat een minimumstagevergoeding bij kan dragen aan kansengelijkheid. Op basis van deze gegevens verkent dit onderzoek een mogelijke minimumstagevergoeding, gericht op drie verschillende onderdelen. Deze drie onderdelen zijn te vertalen naar de volgende drie hoofdvragen:

- Wat zijn de voor- en nadelen van de invoering van een minimumstagevergoeding?
- Op welke manier kan een minimumstagevergoeding in het vervolgonderwijs worden ingevoerd?
- Met welke kosten en uitvoeringsconsequenties gaat de invoering van een minimumstagevergoeding gepaard?

Binnen het onderzoek wordt onderscheid gemaakt in drie verschillende doelgroepen waar een minimumstagevergoeding een effect op kan hebben: studenten, bedrijven en de brede maatschappij (waaronder onderwijsinstellingen). Daarnaast verkent dit onderzoek ook de doeltreffendheid en doelmatigheid van een minimumstagevergoeding.

Onderzoeksopzet

Voor dit onderzoek is een drietal onderzoeksmethoden ingezet:

- Deskstudie: de deskstudie heeft drie doelen binnen dit onderzoek: (1) het verder inzichtelijk maken van stages en stagevergoedingen in Nederland, (2) het bepalen van effecten op basis van overkoepelende informatie over stages en vergoedingen en vergelijkbare beleidsmaatregelen en (3) de juridische analyse van een minimumstagevergoeding.
- Internationale beschrijving: er is voor een selectie aan landen in kaart gebracht wat de effecten zijn geweest van de invoering van een minimumstagevergoeding. Het doel hiervan is om beter zicht te krijgen op wat het mogelijk voor Nederland kan betekenen. Er zijn drie landen opgenomen in de internationale beschrijving: Duitsland, Frankrijk en Roemenië.
- Interviews: er zijn interviews gehouden met vertegenwoordigers van relevante stakeholders; studenten, bedrijven, onderwijsinstellingen en partijen die mogelijk een rol zouden spelen bij de uitvoering van of het toezicht op een minimumstagevergoeding. Het doel van de interviews was zowel om vanuit verschillende perspectieven

¹ Motie van de leden Stultiens en Ergin. Voorgesteld 18 januari 2024. <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/moties/detail?id=2024Z00553&did=2024D01315>

de verwachte effecten op alle stakeholders zo goed mogelijk in kaart te brengen als om zicht te krijgen op de effecten op de uitvoering(sorganisaties).

Effecten van een minimumstagevergoeding

De beschikbare informatie is onvoldoende om een eenduidige conclusie te kunnen trekken over de vraag of een minimumstagevergoeding (ex-ante) doeltreffend en doelmatig is. Enerzijds omdat de waarschijnlijkheid en omvang van de verwachte effecten niet of moeilijk te kwantificeren zijn. Anderzijds omdat de doelen en de verwachte effecten sterk met elkaar samenhangen en waarbij realisatie van het een doel ongewenste effecten teweeg kan brengen. Dit alles hangt bovendien samen met keuzes die gemaakt worden voor de implementatie en uitvoering van een minimumstagevergoeding.

Of en in welke mate de verschillende verwachte positieve en mogelijk negatieve effecten van een minimumstagevergoeding zullen optreden is op voorhand niet goed in te schatten. Het meest waarschijnlijke positieve effect – en tevens een van de doelen van de minimumstagevergoeding – is een versterking van de inkomenspositie van studenten. Dit is met name van belang voor studenten die voor hun (financiële)(korte termijn) bestaanszekerheid (of die van hun gezin/familie) afhankelijk zijn van het loon dat zij bij een (bij)baan verdienen. De grootte van het inkomenseffect voor studenten is echter afhankelijk van de hoogte van de minimumstagevergoeding, de daadwerkelijk uitgekeerde stagevergoeding, maar ook de mate waarin studenten door de stagevergoeding minder in een bijbaan gaan werken. Deze zijn allen onbekend, evenals de omvang van de groep studenten waarvoor dit probleem speelt.

Een ander doel van een minimumstagevergoeding is om een passende vergoeding voor alle stagiair te realiseren. Dit vraagt allereerst om een nadere bepaling van het begrip passend, waarvoor verschillende uitgangspunten gehanteerd kunnen worden. Een hogere (minimum)vergoeding zal door meer studenten als passend ervaren worden – met een verdere versterking van hun inkomenspositie – maar zorgt ook voor hogere kosten voor stagebedrijven, wat weer het risico met zich meebrengt dat er minder stageplekken beschikbaar zullen zijn voor alle studenten. Dit kan ook weer negatief uitpakken voor het laatste gehanteerde doel van een minimumstagevergoeding, kansgelijkheid, als het verlies aan stageplekken betekent dat specifieke groepen studenten – mogelijk dezelfde groepen die nu minder vaak een betaalde stage hebben – meer moeite zullen hebben überhaupt een stage te vinden. Uit internationaal onderzoek blijkt immers dat vrouwelijke studenten, studenten met een migratieachtergrond en eerstegeneratiestudenten een lagere kans hebben om een (betaalde) stage te vinden.

Invoering van een minimumstagevergoeding

Voor de invoering van een landelijke minimumstagevergoeding lijkt vastlegging in wetgeving de meest effectieve optie te zijn in relatie tot afdwingbaarheid t.o.v. vastlegging in cao-afspraken en vastlegging in het erkenningsreglement van het SBB. Vastlegging in cao-afspraken of het erkenningsreglement van het SBB zorgt er niet voor dat er een landelijke minimumstagevergoeding komt omdat niet alle bedrijven gebonden zijn aan een cao en het erkenningsreglement van het SBB alleen toeziet op het mbo. Er dient nog verder onderzocht te worden of en hoe de minimumstagevergoeding opgenomen kan worden in onderwijswetgeving. Op dit moment kan nog niet gezegd worden of het opnemen van de minimumstagevergoeding in wetgeving daadwerkelijk haalbaar en uitvoerbaar is.

Kosten en uitvoeringsconsequenties

De invoering van een minimumstagevergoeding betekent waarschijnlijk dat bedrijven met hogere kosten worden geconfronteerd. Het is daarbij lastig om de exacte grootte van het

effect te bepalen. Dit komt doordat (1) de hoogte van de beoogde minimumstagevergoeding nog niet is vastgesteld, (2) data over het aantal stageplekken per jaar per bedrijf, inclusief de vergoeding die nu gegeven wordt, niet beschikbaar is en (3) niet exact duidelijk is wat een invoering van een minimumstagevergoeding betekent voor het aantal stageplekken.

De invoering van een minimumstagevergoeding lijkt beperkte administratieve lasten op te leveren voor bedrijven. Het kan nog wel complex worden indien bijvoorbeeld verschillende bedragen gelden voor verschillende studenten of als er andere minimumbedragen al in de CAO opgenomen zijn. Voor de daadwerkelijke handhaving geldt dat de uitvoeringsgevolgen afhankelijk zijn van de invoering. Er dient nog verder onderzocht te worden of en hoe de minimumstagevergoeding opgenomen kan worden in onderwijswetgeving. Hierbij dient ook gekeken worden naar de effecten op de uitvoering, zoals de (administratieve lasten voor) onderwijsinstellingen en de Inspectie van het Onderwijs.

1 Introductie

1.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een introductie op het onderzoek gegeven. Daarvoor wordt eerst de aanleiding en achtergrond geschetst. Vervolgens wordt ingegaan op de afbakening van het onderzoek. Daarna worden het doel van het onderzoek en de onderzoeksvragen gepresenteerd. Tenslotte wordt de methodologie van het onderzoek beschreven en een leeswijzer voor de rapportage gegeven.

1.2 Aanleiding

Stages zijn een cruciaal onderdeel van alle opleidingen in het mbo, hbo en een deel van het wo: voor alle bijna 500.000 mbo-studenten en de meeste van ruim 470.000 hbo-studenten is leren in de praktijk via een stage of een leerwerkplek een verplicht onderdeel om hun diploma te kunnen behalen. Ook veel wo-studenten doen een (verplichte of facultatieve) stage.

Het bieden van een passende stagevergoeding is als een van de vier doelen in 2023 opgenomen in het Stagepact mbo 2023-2027. Een stagevergoeding is voor veel studenten belangrijk. Het geeft hen waardering voor hun bijdrage aan de organisatie tijdens hun stage en kan helpen voorkomen dat studenten een stage moeten combineren met een bijbaan om rond te komen. Echter, een stagevergoeding is nog geen gemeengoed.

Het onderzoek komt voort uit een motie² die is aangenomen door de Tweede Kamer. Deze motie benoemt dat er nog grote verschillen zijn in of studenten een vergoeding krijgen en de hoogte ervan. De motie overweegt dat niet alle studenten zich een onbetaalde stage kunnen permitteren en dat een minimumstagevergoeding bij kan dragen aan kansgelijkheid.

1.3 Achtergrond

De grote verschillen in of studenten een vergoeding krijgen, wordt bevestigd door cijfers van het CBS en verder onderzoek. Van de mbo-studenten ontvangt op dit moment 59% geen stagevergoeding.³ Ook een deel van de hbo-studenten (25%) en wo-studenten⁴ (35%) krijgt geen stagevergoeding.⁵ Hierbij geldt wel dat er grote verschillen tussen opleidingsrichtingen zitten. Zo is in Tabel 1 te zien welke percentage van de mbo-studenten geen stagevergoeding ontvangt (in studiejaar 2022-2023), uitgesplitst naar niveau en sectorkamer. In de sectorkamer voedsel, groen en gastvrijheid krijgt bijna 80% van de studenten geen stagevergoeding, terwijl het in de techniek en gebouwde omgeving maar 41% is.⁶ Verder

² Motie van de leden Stultiens en Ergin. Voorgesteld 18 januari 2024. <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/moties/detail?id=2024Z00553&did=2024D01315>

³ CBS (2024) *Stages, banen en BPV-overeenkomsten van scholieren en studenten in het vo, mbo en ho. Studiejaar 2022/23*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/12/stages-banen-en-bpv-overeenkomsten-van-studenten-in-vo-mbo-ho-2022-23>

⁴ Van de groep studenten waarbij de stage onderdeel is van de opleiding.

⁵ ResearchNed (2024) *Stages in het hoger onderwijs. Eindrapportage*.

⁶ CBS (2024) *Stages, banen en BPV-overeenkomsten van studenten in vo, mbo, ho, 2022/23*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/12/stages-banen-en-bpv-overeenkomsten-van-studenten-in-vo-mbo-ho-2022-23>

laat deze tabel zien dat het percentage mbo-studenten dat geen stagevergoeding ontvangt in alle sectoren het hoogste is voor niveau 2.

Tabel 1 Percentage mbo-studenten dat geen stagevergoeding ontvangt naar sectorkamer en niveau⁷

Sectorkamer	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Totaal
Voedsel, groen en gastvrijheid	83%	81%	74%	78%
Handel	79%	71%	70%	71%
Specialistisch vakmanschap		66%	67%	66%
Creatieve industrie en ICT	76%	44%	58%	58%
Mobiliteit, transport, logistiek, marietiem	74%	63%	49%	58%
Zorg, welzijn en sport	67%	43%	57%	56%
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	55%	42%	48%	49%
Techniek en gebouwde omgeving	61%	46%	34%	41%
Totaal	70%	54%	57%	59%

Ook in het hbo en wo zijn de verschillen tussen sectoren groot, in veel gevallen zelfs nog groter dan in het mbo. In Tabel 2 is het percentage ho-studenten dat geen stagevergoeding ontvangt uitgesplitst naar de verschillende sectoren. Zo ontvangt slechts 7% van de hbo-studenten Techniek en ICT geen stagevergoeding terwijl dat voor hbo-studenten Onderwijs maar liefst 74% is. Ook bij het wo zijn grote verschillen te zien, al geldt wel dat de resultaten met enige onzekerheid zijn omgeven omdat er per sector maar 17 tot 67 respondenten zijn.

Binnen het hbo lijken er ook significante verschillen te zijn in of een student een stagevergoeding ontvangt tussen de verschillende jaarlagen binnen een opleiding, waarbij veel minder studenten in de eerste jaren binnen een opleiding een stagevergoeding ontvangen dan studenten in de hogere jaren binnen een opleiding.⁸

Tabel 2 Percentage hbo- en wo-studenten dat geen stagevergoeding ontvangt naar sector⁸

Sector	Hbo	Wo
Natuur	N.v.t.	80%
Onderwijs	74%	-
Gezondheidszorg	51%	59%
Gedrag en maatschappij	29%	33%
Taal en Cultuur	25%	32%
Landbouw en Natuurlijke omgeving	23%	27%
Sectoroverstijgend	N.v.t.	26%
Recht	12%	-

⁷ Cijfers voor niveau 1 zijn niet beschikbaar per sector. Het totale aantal mbo-studenten dat geen stagevergoeding ontvangt op niveau 1 is 85%.

⁸ ResearchNed (2024) *Stages in het hoger onderwijs. Eindrapportage.*

Economie	9%	0%
Techniek en ICT	7%	15%

De hoogte van de minimumstagevergoeding verschilt sterk tussen mbo, hbo en wo. Tabel 3 laat zien wat het eerste kwartiel, mediaan en derde kwartiel⁹ stagevergoeding per maand is voor mbo, hbo en wo. Voornamelijk het verschil tussen mbo en hbo/wo is groot. De mediane stagevergoeding per maand is voor wo is bijna twee keer zo hoog als voor mbo.

Tabel 3 Overzicht van 1e kwartiel, mediaan en 3e kwartiel stagevergoeding per maand voor mbo, hbo en wo¹⁰

	1^e kwartiel stagevergoeding per maand	Mediaan stagevergoeding per maand	3^e kwartiel stagevergoeding per maand
Mbo	€150	€230	€330
Hbo	€280	€370	€500
Wo	€270	€400	€600

Onderzoek van het ministerie van SZW laat zien dat in 68 van de 681 onderzochte cao-afspraken iets is opgenomen over een stagevergoeding.¹¹ In 78% van deze afspraken over een stagevergoeding wordt een specifiek bedrag genoemd, waarbij zowel voorbeeld- als minimumbedragen worden gehanteerd. Andere cao-afspraken bevatten meer vrijblijvende afspraken en spreken over een passende of redelijke stagevergoeding. De afspraken rondom een stagevergoeding komen het meest voor in de sectoren industrie en nutsbedrijven (19%), zorg (18%) en cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening (16%). In 18% van deze cao's is het bedrag dat wordt genoemd gelijk voor alle opleidingsniveaus. Het meest voorkomende bedrag in cao-afspraken is €400 per maand. In enkele cao's wordt de stagevergoeding geïndexeerd, aan de hand van reguliere salarisverhogingen van werknemers of op basis van de consumentenprijsindex (CPI). Een overzicht van sectoren met cao-afspraken met betrekking tot een stagevergoeding is te vinden in het rapport van het ministerie van SZW.¹²

⁹ Deze drie begrippen geven een beeld van de spreiding van de hoogte van de stagevergoeding per maand. De mediaan is van alle onderzochte stagevergoedingen per maand het middelste bedrag. Het eerste kwartiel geeft de mediaan weer van de eerste helft van stagevergoedingen (van het laagste bedrag tot de mediaan). Een kwart van de stagevergoedingen is lager dan het eerste kwartiel. Het derde kwartiel geeft de mediaan weer van de tweede helft van stagevergoedingen (van het mediaan bedrag tot het hoogste bedrag). Een kwart van de stagevergoedingen is hoger dan het derde kwartiel.

¹⁰ CBS (2024) *Stages, banen en BPV-overeenkomsten van studenten in vo, mbo, ho, 2022/'23*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/12/stages-banen-en-bpv-overeenkomsten-van-studenten-in-vo-mbo-ho-2022-23>

¹¹ Ministerie van SZW (2024) *Stagevergoedingen in cao's 2024 Infographic*. <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-ca86894c157ddb1d3de802d47774a421160b2594/pdf>

¹² Ministerie van SZW (2024) *Bijlage 1. Cao-afspraken over hoogte stagevergoeding. In alfabetische volgorde per sector*. <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-a627001ada758c849bada08e68050b83c1474432/pdf>

1.4 Afbakening

Er zijn enkele uitzonderingen van stages of vergelijkbare trajecten die niet worden meegenomen in dit onderzoek naar een minimumstagevergoeding, simpelweg omdat daar veelal al aparte afspraken over zijn gemaakt. Een belangrijke afbakening bij het voorliggende onderzoek is dat alleen de beroepsopleidende leerweg (bol) binnen het mbo mee wordt genomen. Studenten binnen de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) hebben meestal een arbeidsovereenkomst en zijn in dat geval een werknemer (in plaats van een stagiair). Zij ontvangen dan ook salaris (en vallen onder regels van het minimumloon) in plaats van een stagevergoeding. Om dezelfde reden is ook alleen gekeken naar voltijd opleidingen en zijn deeltijd en duale opleidingen in het hbo/wo buiten beschouwing gelaten binnen dit onderzoek.

Coschappen en leraren in opleiding (LIO) worden buiten beschouwing gelaten in dit onderzoek. Coschappen vallen buiten de scope van de opdracht en LIO's hebben een arbeidsovereenkomst en ontvangen salaris en worden daarom niet meegenomen binnen dit onderzoek. Een LIO is wel anders dan een LIO-stagiair, die tweede heeft een stageovereenkomst en ontvangt geen salaris en valt dus wel binnen de scope van het onderzoek.¹³

Tot slot richt dit onderzoek zich op de mogelijkheid voor een minimumstagevergoeding die voor alle onderwijssectoren, -niveaus en opleidingen gelijk is. Het gaat dus om een minimumstagevergoeding die voor alle mbo-, hbo- en wo-studenten gelijk is, ongeacht niveau of sector.

1.5 Doel en onderzoeksvragen

Het onderzoek richtte zich op drie verschillende onderdelen van een minimumstagevergoeding, die leiden tot de volgende drie hoofdvragen van het onderzoek:

- Wat zijn de voor- en nadelen van de invoering van een minimumstagevergoeding?
- Op welke manier kan een minimumstagevergoeding in het vervolgonderwijs worden ingevoerd?
- Met welke kosten en uitvoeringsconsequenties gaat de invoering van een minimumstagevergoeding gepaard?

Deze hoofdvragen zijn vertaald naar de onderstaande deelvragen.

Effecten van een minimumstagevergoeding op stagiairs

1. In hoeverre leidt een minimumstagevergoeding tot een hoger persoonlijk inkomen voor stagiairs?
2. In hoeverre leidt een minimumstagevergoeding tot een lager huishoudelijk inkomen door een negatief effect op toeslagen?
3. In hoeverre leidt een minimumstagevergoeding tot minder zelfselectie¹⁴?
4. In hoeverre leidt een minimumstagevergoeding tot hoger studiesucces?
 - a. Leidt een minimumstagevergoeding tot minder studievertraging?
 - b. Leidt een minimumstagevergoeding tot minder uitval?

¹³ VBS (2024) *Wat is het verschil in aanstelling tussen een LIO en een LIO-stagiair?* Geraadpleegd op 30 augustus 2024. <https://vbs.nl/faq/wat-is-het-verschil-in-aanstelling-tussen-een-lio-en-een-lio-stagiair/>

¹⁴ Waarbij zelfselectie is het niet kiezen voor een bepaalde opleiding/stage/uitvallen bij de opleiding omdat je stage niet kunt betalen.

- c. Leidt een minimumstagevergoeding tot hogere cijfers?
- 5. In hoeverre leidt een minimumstagevergoeding tot een gelijke kans op stagevergoeding?
- 6. In hoeverre leidt een minimumstagevergoeding tot een hogere prestatiedruk bij studenten?
- 7. Welke andere effecten heeft een minimumstagevergoeding op stagiairs?
- 8. Welke mitigerende maatregelen kunnen genomen worden om de nadelen van een minimumstagevergoeding op stagiairs te mitigeren?
 - a. Wat is hiervoor nodig?

Effecten van een minimumstage vergoeding op bedrijven

- 9. In hoeverre leidt een minimumstagevergoeding tot een lager aantal stageplekken bij bedrijven?
- 10. In hoeverre leidt een minimumstagevergoeding tot hogere kosten voor bedrijven die stageplekken aanbieden?
- 11. In hoeverre leidt een minimumstagevergoeding tot een ander selectiebeleid van stagiairs bij bedrijven?
- 12. Welke andere effecten heeft een minimumstagevergoeding op bedrijven?
- 13. Welke mitigerende maatregelen kunnen genomen worden om de nadelen van een minimumstagevergoeding op bedrijven te mitigeren?
 - a. Wat is hiervoor nodig?

Effecten van een minimumstage vergoeding op de bredere maatschappij

- 14. Welke effecten heeft een minimumstagevergoeding op de maatschappij?
- 15. Welke maatregelen kunnen genomen worden om de nadelen van een minimumstagevergoeding op de maatschappij te mitigeren?
 - a. Wat is hiervoor nodig?

Invoering van de minimumstagevergoeding

- 16. Op welke manier kan een minimumstagevergoeding worden ingevoerd? (I.h.b. wetgeving, vastlegging in cao-afspraken en vastlegging in het erkenningsreglement)
 - a. Wat zijn de voor- en nadelen van deze opties?
 - b. Wat leveren deze opties op qua administratieve lasten voor bedrijven?
 - c. Wat leveren deze opties op qua administratieve lasten voor onderwijsinstellingen?
 - d. Wat betekenen deze opties voor de uitvoering en handhaving door de diverse partijen uit het veld?
- 17. Wat is een mogelijke hoogte van een minimumstagevergoeding en waarop kan dit gebaseerd worden?

Doeltreffendheid en doelmatigheid

- 18. Wat is de ex-ante doeltreffendheid van de minimumstagevergoeding?
- 19. Wat is de ex-ante doelmatigheid van de minimumstagevergoeding?
- 20. Hoe kan de doeltreffendheid na een eventuele invoering van een minimumstagevergoeding ex-durante en ex-post worden gemonitord en getoetst?
- 21. Hoe kan de doelmatigheid na een eventuele invoering van een minimumstagevergoeding ex-durante en ex-post worden gemonitord en getoetst?

1.6 Methodologie

1.6.1 Deskstudie

De deskstudie heeft drie doelen binnen dit onderzoek: (1) het verder inzichtelijk maken van stages en stagevergoedingen in Nederland, (2) het bepalen van effecten op basis van overkoepelende informatie over stages en vergoedingen en vergelijkbare beleidsmaatregelen en (3) de juridische analyse van een minimumstagevergoeding.

Op basis van rapportages in Nederlandse context en cijfers van CBS is verder inzicht gekregen in stages en stagevergoedingen in Nederland. Deze informatie geeft onder andere inzicht in het percentage stages waar geen vergoeding wordt gegeven, per sector en uitgesplitst voor mbo, hbo en wo. Daarnaast is ook gekeken in hoeverre er al iets is opgenomen over een stagevergoeding in cao-afspraken, dit geeft namelijk ook inzicht in de grootte van eventuele effecten. Een overzicht van sectoren waar een stagevergoeding is opgenomen in de cao-afspraken is te vinden in het rapport van het ministerie van SZW.¹⁵ Verder is gekeken naar overkoepelende informatie over stages en vergoedingen en de effecten van de verhoging van het wettelijk minimum(jeugd)loon. Informatie hierover is opgenomen in Bijlage 3.

De juridische analyse is gebruikt om inzichtelijk te maken wat het onderscheid is tussen een stageovereenkomst en arbeidsovereenkomst. In deze analyse is in kaart gebracht welke rechtspraak is gewezen over de vraag of een werkende een stagiair was of een werknemer, en welke aspecten in die casus doorslaggevend waren voor het aanmerken van de werkverhouding als een arbeidsovereenkomst. Daarnaast is in het bijzonder aandacht besteed aan de vraag in hoeverre het invoeren van een minimumstagevergoeding bijdraagt aan dit risico.

1.6.2 Internationale beschrijving

Voor het onderzoek is voor enkele landen in kaart gebracht wat de effecten zijn geweest van de invoering van een minimumstagevergoeding. Het doel hiervan is om beter zicht te krijgen op wat het mogelijk voor Nederland kan betekenen.

Om te komen tot een relevante internationale vergelijking is in eerste instantie een korte inventarisatie uitgevoerd. In deze inventarisatie is getracht relevante landen in kaart te brengen, door te kijken welke landen een minimumstagevergoeding kennen waarbij de (onderwijs)situatie ook zoveel als mogelijk vergelijkbaar is als die van Nederland. Voor de inventarisatie is gebruik gemaakt van een lijst van potentieel relevante landen die door het ministerie van OCW is aangeleverd en is zelf nog gezocht naar relevante landen. Verder is gebruik gemaakt van enkele overzichtsrapportages over stages in verschillende (Europese) landen.^{16 17}

¹⁵ Ministerie van SZW (2024) *Bijlage 1. Cao-afspraken over hoogte stagevergoeding. In alfabetische volgorde per sector.* <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-a627001ada758c849bada08e68050b83c1474432/pdf>

¹⁶ European Youth Forum (2022) *Unpaid and Unregulated? Uncovering National Internship Policies in Europe.* https://www.youthforum.org/files/Internship-Policies-Report_v3.0.pdf; Kaczmarek, M. (2017) *SPRINT. Standardize best PRactices about INTernships.* https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/344c2d1d-e980-4e9c-970f-9128c6f682a9/1_01_-_General_Report_on_student_placement_in_EU_VF.pdf

¹⁷ Stewart, A., R. Owens, A. Hewitt, I. Nikoloudakis (2018). The regulation of internships: A comparative study. *ILO Employment Policy Department Working Paper No. 240*. Geraadpleegd op 25/10/2024, van <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/The-regulation-of-internships-a-comparative/995385590202676>

Uit de inventarisatie komt naar voren dat er maar weinig landen zijn die een stagevergoeding wettelijk hebben vastgelegd voor stages die onderdeel zijn van een opleiding of studie. Veel landen hebben wel regels voor een vergoeding voor een 'internship', maar hiermee worden veelal trajecten bedoeld voor net afgestudeerde starters op de arbeidsmarkt en worden stages die onderdeel zijn van een opleiding of studie uitgesloten van de regeling (zoals Portugal, Spanje, het Verenigd Koninkrijk en Canada).

Op basis van de inventarisatie lijken de volgende landen een minimumstagevergoeding te kennen, in een vergelijkbare situatie als de regeling in dit rapport: Frankrijk en Roemenië. Daarnaast is ook Duitsland meegenomen in deze internationale inventarisatie. Hoewel Duitsland een regeling heeft waarbij stages als onderdeel van de opleiding worden uitgesloten, is er wel al informatie over effecten beschikbaar voor deze regeling en is de situatie tot op zekere hoogte wel te vergelijken met de mogelijke Nederlandse regeling. Deze landen hebben ook tot op zekere hoogte een vergelijkbaar onderwijsstelsel als dat in Nederland, wat ze geschikt maakt voor deze vergelijking.

Voor deze internationale vergelijking is gebruik gemaakt van zowel informatie over hoe de regeling tot stand is gekomen als de specificaties van de regeling op basis van overheidsbronnen. Verder is gezocht naar studies en rapporten die effecten van de regelingen in de desbetreffende landen bekijken. Deze bronnen zijn grotendeels gevonden via deskstudie, (wetenschappelijke) zoekmachines, maar ook door het aanschrijven van de respectievelijke Eurydice Units. Eurydice is een netwerk wiens taak het is de werking en organisatie van hun landelijke onderwijssystemen toe te lichten binnen Europese context. Zie Bijlage 2 voor de uitwerking van de internationale vergelijking.

1.6.3 Interviews

Ter aanvulling op de deskstudie en de internationale vergelijking zijn er interviews gehouden met relevante stakeholders. Deze stakeholders vertegenwoordigen studenten, bedrijven, onderwijsinstellingen en partijen die mogelijk een rol zouden spelen bij de uitvoering van, of het toezicht op, een minimumstagevergoeding. Het doel van de interviews was zowel om vanuit verschillende perspectieven de verwachte effecten op alle stakeholders zo goed mogelijk in kaart te brengen als om zicht te krijgen op de effecten op de uitvoering(sorganisaties). Om de effecten in kaart te kunnen brengen is inductief gevraagd naar de mogelijke effecten op studenten, bedrijven en onderwijsinstellingen die de gesprekspartners voorzagen. Daarnaast zijn de effecten die uit de deskstudie en internationale vergelijking naar voren kwamen getoetst bij de gesprekspartners. Gesprekspartners zijn ook gevraagd naar de sterkte van de effecten die zij voorzien. Bijlage 5 geeft de interviewleidraad weer.

Ondanks dat het verkennen van een mogelijke hoogte van een minimumstagevergoeding een van de onderdelen van dit onderzoek is, is tijdens de interviews een standaardhoogte van de minimumstagevergoeding gehanteerd. Dit uitgangspunt gaf gesprekspartners een handvat om de relevante effecten te bepalen, aangezien deze sterk afhankelijk kunnen zijn van de hoogte van de vergoeding. De gehanteerde standaardhoogte van de minimumstagevergoeding was €350-400. Deze hoogte is gebaseerd op het huidige mediaanbedrag van stagevergoedingen dat wordt uitgekeerd (zie Tabel 3) en vergelijkbare regelgeving in Frankrijk (zie Bijlage 2), waar 15% van het minimumloon wordt gehanteerd. Op deze manier sluit deze standaardhoogte zowel aan bij de praktijk van een vergelijkbare regeling en wijkt het niet heel sterk af van de huidige stagevergoedingen van betaalde stages voor zowel mbo, hbo als wo.

In de gesprekken is een driedeling aan gesprekspartners gehanteerd: er is gesproken met (1) meer overkoepelende stakeholderorganisaties (als VNO-NCW en ISO), (2) specifieke

brancheorganisaties en (3) uitvoeringsorganisaties (als de Inspectie van het Onderwijs). Voor de brancheorganisaties is specifiek gekeken naar sectoren waar studenten het minst vaak een stagevergoeding ontvangen (en dus de meeste problemen zijn) en naar sectoren waar al iets is opgenomen in de cao over een stagevergoeding. In totaal zijn 21 (groeps)interviews uitgevoerd waarin 32 personen zijn gesproken. Een overzicht van alle deelnemers is te vinden in Bijlage 4.

Voor de analyse van de effecten (zowel op stakeholders als uitvoering) die naar voren zijn gekomen uit de interviews is een werksessie gehouden met het projectteam. Hier zijn alle effecten op basis van de interviewverslagen besproken, en zijn alle genoemde effecten op mate van waarschijnlijkheid en verwachte grootte beoordeeld.

1.7 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt de achtergrond van het onderzoek gegeven. Hierin wordt onder meer het gebruikte theoretische kader gepresenteerd en wordt ingegaan op het doel van een minimumstagevergoeding en de manieren van invoering. In hoofdstuk 3 worden de effecten van een minimumstagevergoeding besproken. Hierin wordt onderscheid gemaakt naar verwachte effecten voor studenten, bedrijven en de brede maatschappij. In hoofdstuk 4 wordt de uitvoering van een minimumstagevergoeding besproken. Dit hoofdstuk gaat in op de mogelijke hoogte van een minimumstagevergoeding en de uitvoeringsgevolgen. Hoofdstuk 5 beschrijft de ex-ante doeltreffendheid en doelmatigheid van de invoering van een minimumstagevergoeding. Tenslotte worden in hoofdstuk 6 de conclusies en overwegingen van het onderzoek gepresenteerd.

2 Achtergrond van het onderzoek

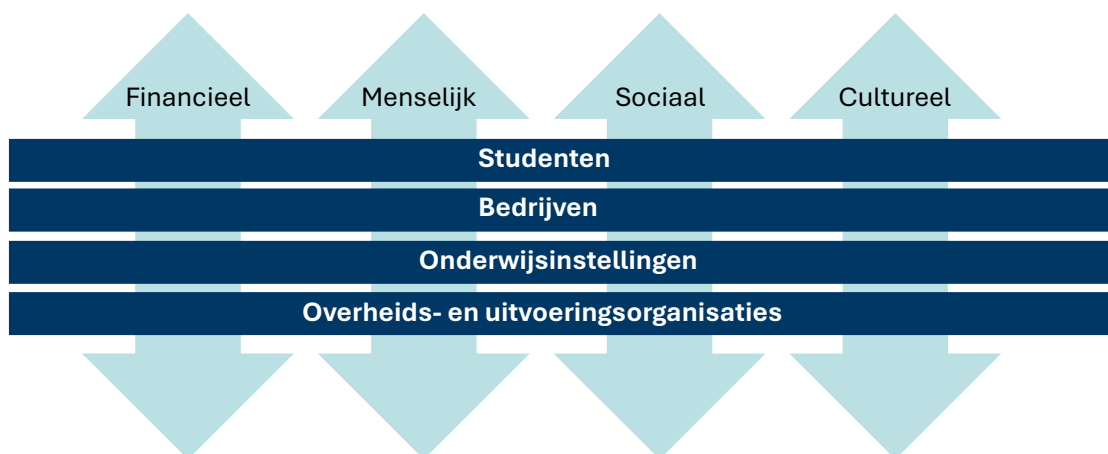
2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de achtergrond van het onderzoek, waaronder het theoretisch kader. Verder wordt ingegaan op het juridische onderscheid tussen een stageovereenkomst en een arbeidsovereenkomst, en ook het belang van dat onderscheid. Vervolgens worden de doelen van een minimumstagevergoeding en de mogelijke manieren om een minimumstagevergoeding in te voeren besproken.

2.2 Theoretisch kader

Voor het onderzoek is een theoretisch kader opgesteld om als kapstok te dienen. Het gaat hierbij om de kapitaal-theorie. Het bieden van een minimumstagevergoeding betekent namelijk in eerste instantie een mogelijke wijziging in het financiële kapitaal van studenten, mogelijk ten koste van het financiële kapitaal van organisaties die de stagevergoeding uitkeren. Echter zijn deze effecten veelkoppiger: mogelijk kan stagevergoeding overig financieel kapitaal bij studenten vervangen, maar wellicht ook juist als vliegwiel dienen voor het vergaren van (meer) financieel kapitaal in de toekomst, bijvoorbeeld door het vergroten van een baankans.

Echter is een stagevergoeding veel meer dan een financiële transactie. Ook andere vormen van kapitaal worden hierdoor beïnvloed. Naast financieel kapitaal zijn ook menselijk, sociaal en cultureel kapitaal te onderscheiden. In onderstaande figuur is dat weergegeven.



Figuur 1 Theoretisch kader onderzoek minimumstagevergoeding

De verschillende vormen van kapitaal zijn hierbij als volgt geformuleerd.

- Financieel kapitaal: de financiële middelen die een individu/organisatie tot zijn/haar beschikking heeft
- Menselijk kapitaal: kennis en vaardigheden die een individu/organisatie heeft.
- Sociaal kapitaal: de sociale relaties en netwerken die een individu/organisatie heeft.

- Cultureel kapitaal: de mate waarin een individu/organisatie beschikt over kennis, houdingen, competenties en vaardigheden die in de samenleving gewaardeerd worden.¹⁸

In het onderzoek is getracht de effecten op deze vier dimensies in kaart te brengen voor de verschillende doelgroepen waarop een minimumstagevergoeding effect kan hebben: (1) studenten, (2) bedrijven, (3) onderwijsinstellingen en (4) overheids- en uitvoeringsorganisaties. Hieronder is dat weergegeven een theoretisch kader.

Het theoretisch kader is tijdens het onderzoek gebruikt als kapstok om een zo breed mogelijk beeld op te halen van de mogelijke effecten. In Bijlage 1 is een overzicht te vinden van de mogelijke effecten die naar voren zijn gekomen gedurende het voortraject. Zoals blijkt uit de daadwerkelijke analyses in hoofdstuk 3 en 4 komen de vooraf ingeschatte effecten niet altijd naar voren uit de verschillende informatiebronnen. De mogelijke effecten van een (minimum)stagevergoeding op het sociaal en/of cultureel kapitaal zijn niet expliciet naar voren gekomen in de onderzochte bronnen, noch expliciet benoemd in de gevoerde gesprekken.

2.3 Onderscheid stageovereenkomst en arbeidsovereenkomst

Samenvattend is er bij geheel onbetaalde stages doorgaans (waarschijnlijk) geen sprake van een arbeidsovereenkomst. Zodra er wel sprake is van een stagevergoeding, betekent dit nog niet meteen dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, maar moet aangetoond worden dat er sprake is van 'arbeid'. Dat wil zeggen dat aangetoond moet worden dat bij de werkzaamheden niet de ontwikkeling van de stagiair op de voorgrond staat, maar dat het primaire doel van de arbeidsprestatie een bijdrage is aan de verwezenlijking van het primaire doel van de onderneming. Als dit laatste ('arbeid') is aangetoond, wordt de stagevergoeding wel vrij snel als loon gekwalificeerd, ongeacht de hoogte van de vergoeding.

Een van de discussiepunten die gedurende het onderzoek naar voren kwam is het onderscheid tussen een stagiair en een werknemer. Een van de argumenten voor invoering van een minimumstagevergoeding die naar voren kwam is namelijk dat een stagiair ook een (productieve) bijdrage levert aan het bedrijf. Echter, dan komt wel direct de vraag naar boven of er niet sprake is van stagemisbruik en of een stagiair dan niet wordt ingezet als werknemer. Voor dit onderzoek is daarom via een juridische analyse nader in kaart gebracht wat het onderscheid is tussen een stageovereenkomst en een arbeidsovereenkomst.

Rol van arbeid

Het belangrijkste criterium waarmee de rechter onderscheid maakt tussen de arbeidsovereenkomst of de stage- of leerovereenkomst, is de vraag of er sprake is van arbeid. Voor de arbeidsovereenkomst geldt dat de arbeid productief, althans op het bedrijfsdoel gericht moet zijn. Voor de stageovereenkomst is het leerelement het belangrijkste. Er zal in veel gevallen sprake zijn van een afwisseling van productieve arbeid en leerelementen. Daarom wordt in de rechtspraak veelal onderzocht waar het zwaartepunt van de bezigheden op is gericht: op de verbreding van eigen kennis en ervaring (geen arbeid) óf op het bedrijfsdoel (wel arbeid).

Het klassieke arrest van de Hoge Raad hierover betrof een stagiair bij de Stichting De Ombudsman die betoogde dat tussen hem en de stichting een arbeidsovereenkomst had bestaan, omdat hij productieve arbeid voor de ombudsman had verricht. Volgens de Hoge Raad was bepalend of de activiteiten van een stagiair overwegend gericht zijn op het uitbreiden van eigen kennis en ervaring, zulks mede met het oog op de voltooiing van een opleiding

¹⁸ Deze definities zijn afkomstig van het Verkennend Onderzoek naar factoren die samenhangen met onderwijs(on)gelijkheid van het Verwey-Jonker Instituut.

(in dit geval aan de sociale academie). Is dit het geval, dan is geen arbeidsovereenkomst aanwezig.¹⁹ Met name in stage- of leerovereenkomsten ligt het voor de hand dat in de loop van de uitvoering van de overeenkomst het accent meer komt te liggen op productieve arbeid. De Hoge Raad oordeelt dat dit nog niet betekent dat de rechtsverhouding stilzwijgend wordt omgezet in een afzonderlijke arbeidsovereenkomst.²⁰ Juist de aard van de op de praktijkgerichte leerovereenkomst brengt volgens de Hoge Raad mee dat de leerling geleidelijk (meer) productieve arbeid gaat verrichten. Bovendien verzet de rechtszekerheid zich volgens de Hoge Raad tegen het aannemen van een dergelijke geruisloze omzetting.

Ook meer recent heeft de Hoge Raad zich uitgelaten over deze kwestie. In een arrest uit 2015 overwoog de Hoge Raad dat bij de vaststelling of sprake is van een stageovereenkomst of een arbeidsovereenkomst van belang is of de werkzaamheden al dan niet in overwegende mate in het belang van de opleiding worden verricht.²¹ In dit arrest ging het om leerbedrijf Logidex en 32 BBL-studenten. De Hoge Raad vernietigde het arrest van het hof, omdat niet alle feiten en omstandigheden die Logidex had gesteld in de beoordeling waren meegewogen. Na verwijzing door de Hoge Raad, kwam het hof Amsterdam vervolgens tot het oordeel dat geen sprake was van een arbeidsovereenkomst.²² De opleiding van de leerlingen stond centraal en de leerlingen waren slechts voor 55% van de betaalde tijd productief.

In een zaak over een stage bij een lerarenopleiding heeft het Hof Amsterdam bij de beoordeling of in overwegende mate sprake was van arbeid of van opleiding, rekening gehouden met de volgende omstandigheden: i) de stage is een verplicht onderdeel van de lerarenopleiding, ii) de student kreeg studiepunten voor de stage, iii) het functioneren van de student gedurende de stage werd ook beoordeeld door de onderwijsinstelling, iv) het doel van de stage was om praktijkervaring op te doen en de eigen kennis te vergroten en v) de student werd ook begeleid door de onderwijsinstelling. Volgens de student kreeg hij nagenoeg geen begeleiding. Het leerbedrijf had echter diverse medewerkers aangewezen om hem te begeleiden, en de onderwijsinstelling had ook een onderwijsbegeleider aangewezen. Een aantal lessen die de student gaf, zijn ook door medewerkers van het leerbedrijf met hem besproken. Ook had hij de gelegenheid om buiten de door hem gegeven lessen begeleiding te zoeken. Volgens het hof was in dit geval dan ook geen sprake van een arbeidsovereenkomst.²³

Wanneer het leerelement echter ondergeschikt wordt gemaakt is wel sprake van een arbeidsovereenkomst.²⁴ De daadwerkelijke feitelijke invulling van de werkzaamheden, en niet noodzakelijkerwijs de formele inbedding in een opleidingstraject is bepalend. Zo kwalificeerde in een andere casus de overeenkomst voor 'Beroeps Praktijk Vorming' als een arbeidsovereenkomst ondanks de betrokkenheid van het ROC. De werknemer mocht in casus van meet af aan een aantal werkzaamheden zelfstandig uitvoeren en draaide geheel zelfstandig en op normale wijze mee in het rooster. Verder was niet gebleken dat voorafgaand aan de opleiding leerdoelen zijn geformuleerd, terwijl structurele begeleiding door de

¹⁹ HR 29 oktober 1982, NJ 1983/230.

²⁰ HR 26 juni 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2118, JAR 1996/153. Zie ook Ktr. Amsterdam, 18 mei 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:3579

²¹ HR 9 oktober 2015, ECLI:NL:HR:2015:3019, NJ 2016/276, m.nt. A.R. Houweling (Logidex).

²² Hof Amsterdam 6 februari 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:404.

²³ Hof Amsterdam 5 november 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:3971. Zie voor afwijzing van een arbeidsovereenkomst tevens Volgens de kantonrechter is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst, omdat de verrichte arbeid in het kader van de leerovereenkomst primair is gericht op het vergroten van haar eigen kennis en het opdoen van werkervaring, zodat geen sprake is van arbeid in de zin van art. 7:610 BW (Ktr. Enschede 2 december 2019, ECLI:NL:RBOVE:2019:4948).

²⁴ Hof Den Haag 25 april 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:998.

werkgever ontbrak. De kantonrechter oordeelde dat de activiteiten niet konden worden aangemerkt als activiteiten die waren gericht op het uitbreiden van de eigen kennis en ervaring, maar als reële arbeid.²⁵ Ook in een zaak uit 2023 was volgens het Hof Den Haag sprake van productieve arbeid; op grond van een aantal omstandigheden concludeerde het hof dat het arbeidselement en niet het leerelement overheerste in de verhouding tussen de verpleegkundige in opleiding en de organisatie met wie de leer-werkovereenkomst was gesloten.²⁶ Als niet veel meer begeleiding wordt geboden dan bij een startende werknemer gebruikelijk is, kan dit tot het oordeel leiden dat geen sprake was van een stage maar van een arbeidsovereenkomst.²⁷ Als een stagiair het personeel vervangt bij afwezigheid, zelfstandig de dagelijkse werkzaamheden binnen de praktijk verricht en daarop wordt gerekend, dan staat het werk niet meer in het teken van het opdoen van kennis en ervaring in het belang van een opleiding.²⁸ Een kantonrechter overwoog recentelijk dat een BBL meestal een arbeidsovereenkomst betreft, en dat de werkgever niet duidelijk had gemaakt waarom dat hier anders zou zijn.²⁹

Als het leerelement niet voorop staat, zal meestal sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Toch komt het ook wel voor dat de werkende zo zelfstandig werkt dat er geen sprake is van een stage, maar ook niet van een arbeidsovereenkomst omdat het gezagselement ontbreekt.³⁰

Loon

Van bijzonder belang voor het onderwerp is de vraag welke rol het element loon speelt bij de kwalificatie van de overeenkomst. Voor de kwalificatie als arbeidsovereenkomst moet zijn voldaan aan het criterium dat er een tegenprestatie voor de arbeid is overeengekomen. De naam die partijen aan de tegenprestatie toekennen, is niet relevant.³¹ Ook de hoogte van de vergoeding is in beginsel niet relevant. Ook al is het loon heel laag, indien een arbeidsovereenkomst aanwezig wordt geacht, verschaft dit de werknemer vervolgens een aanspraak op het minimumloon.

Het feit dat de werkgever loonheffing en premies afdraagt aan de fiscus is niet doorslaggevend voor de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Ook al houdt de werkgever

²⁵ Rb. Midden-Nederland 15 februari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:553. Vergelijkbaar: Kantonrechter 's-Hertogenbosch 3 december 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:6862.

²⁶ Hof Den Haag 12 september 2023, ECLI:NL:GHDHA:2023:1813 (Liefsthuis Zorg B.V./Werkneemster).

²⁷ Ktr. Maastricht 4 augustus 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:6281; Ktr. Den Haag, 6 april 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:3432.

²⁸ Rb. Den Haag 14 april 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:4119.

²⁹ Rb. Midden-Nederland 6 augustus 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:4790.

³⁰ In een arrest uit 2013 oordeelt het hof Arnhem-Leeuwarden dat beurspromovendi universitair opgeleide werkenden zijn die van begin af aan in beginsel volledig gekwalificeerd zijn om wetenschappelijk onderzoek te verrichten (Hof Arnhem-Leeuwarden 23 april 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:BZ8365, LJN BZ8365). De werkzaamheden van de beurspromovendi waren niet enkel gericht op het uitbreiden van hun kennis en ervaring. Zij verrichtten productieve arbeid ten gunste van de Rijksuniversiteit Groningen. Er was echter geen sprake van gezag, en daarmee geen sprake van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW.

³¹ HR 14 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU9722, JAR 2006/119 (Beurspromovendi): 'stipendium'. Een als zak- en kleedgeld aangemerkte vergoeding stond er niet aan in de weg dat sprake was van loon en een arbeidsovereenkomst met een au pair (Rb. Midden-Nederland 21 januari 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:1996). De studentpromovendi die academische werkzaamheden verrichtten aan de UMCG ontvingen anders dan de werknemerpromovendi een beurs, maar geen vakantiegeld en geen eindejaarsuitkering (Ktr. Groningen 4 januari 2022, ECLI:NL:RBNNE:2022:5).

loonbelasting en sociale zekerheidspremies in over de stagevergoeding, dan nog kan geoordeeld worden dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, al kan dit wel worden meegewogen.³² Een verklaring hiervoor is ten eerste dat de civiele rechter en de fiscale rechter weliswaar (deels) volgens dezelfde criteria beoordelen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst, maar niet per se tot een eensluidende conclusie hoeven te komen. Een tweede verklaring is dat er bij de fiscale afdrachten ook sprake kan zijn van een fictieve dienstbetrekking (de werkingssfeer van de fiscale wetten is ruimer dan die van het BW).

Van belang is dat in de rechtspraak over de vraag of een stage eigenlijk een arbeidsovereenkomst was, vrijwel altijd sprake was van betaling van een stagevergoeding. In de gepubliceerde rechtspraak komen bijna geen voorbeelden voor van zaken waarin er geen vergoeding werd ontvangen en toch gesteld werd dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst. Er was één zaak waar helemaal geen sprake was van een vergoeding. De rechter ging in deze zaak echter niet in op het ontbreken van het element 'loon'. Er was volgens de rechter geen arbeidsovereenkomst, omdat er geen sprake was van 'arbeid' in de zin van art. 7:610 BW.³³ Zodra er echter wel aan het element 'arbeid' is voldaan, en er is een stagevergoeding, wordt deze al snel opgevat als loon, zonder uitvoerige motivering. Af en toe wordt toch wel expliciet ingegaan op de vergoeding en dus het element 'loon'. Als het om een relatief lage vergoeding gaat, kan dit meewegen als contra-indicatie voor een arbeidsovereenkomst.³⁴

2.4 Doel van een minimumstagevergoeding

Onderdeel van het onderzoek is het in kaart brengen van de doeltreffendheid en doelmatigheid van een minimumstagevergoeding. Om doeltreffendheid en doelmatigheid te kunnen bepalen is het noodzakelijk het doel van de (invoering) van een (landelijke) minimumstagevergoeding te bepalen.

2.4.1 Achtergrond

Het onderzoek komt voort uit een motie die is aangenomen door de Tweede Kamer. In Box 1 is de tekst van de motie weergegeven.

Box 1 Motie van de leden Stultiens en Ergin. Voorgesteld 18 januari 2024

De Kamer,

- gehoord de beraadslaging,
- constaterende dat er voor leerlingen in een leerwerktraject in het vmbo vaak alleen een reis- en onkostenvergoeding beschikbaar is;
- constaterende dat 16% van de mbo-studenten en 44% van de hbo- en wo-studenten ook geen stagevergoeding ontvangt;

³² Hof Amsterdam 25 juni 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:2134, zie ook Ktr. Den Haag 6 april 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:3432 waarin de kantonrechter dit wel meewoog bij de kwalificatie van een traineeship als arbeidsrelatie ; Ktr. Groningen 4 januari 2022, ECLI:NL:RBNNE:2022:5 Op de promotiebeurs werd wel loonheffing ingehouden; maar de promotie was volgens de rechter ter verbetering van de positie van de studenten op de arbeidsmarkt en daarom toch geen arbeidsovereenkomst.

³³ Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2019:3971

³⁴ Bijvoorbeeld in, Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:1813 ro 6.3 en, Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:3432 ro 5.12, en Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:7321. In deze laatste uitspraak werd gesteld dat de vergoeding relatief heel laag was en dus geen loon.

- constaterende dat er al jarenlang wordt geprobeerd om werkgevers op hun welwillendheid aan te spreken en met een passende vergoeding te komen, maar dat dit lang niet in alle sectoren gebeurt;
- overwegende dat niet alle leerlingen en studenten het zich kunnen permitteren om onbetaald stage te lopen en dat een wettelijke minimumstagevergoeding daarom zou kunnen bijdragen aan kansengelijkheid;
- verzoekt daarom de regering om de invoering van zo'n minimale stagevergoeding te onderzoeken en daarbij te kijken naar de kosten van deze maatregel en de gevolgen voor de uitvoering, en gaat over tot de orde van de dag.

Stultiens
Ergin

In de motie wordt niet direct een doel genoemd. Het is er mogelijk wel uit af te leiden. Er wordt namelijk geconstateerd dat niet iedere student een stagevergoeding ontvangt, terwijl al wel jarenlang is geprobeerd om werkgevers op hun welwillendheid aan te spreken om met een passende vergoeding te komen. Hiermee kan geïmpliceerd worden dat het doel van een minimumstagevergoeding is om er voor te zorgen dat in de sectoren waar nog geen stagevergoeding wordt betaald dat wel gebeurt.

In het een na laatste punt wordt een argument gegeven waarom dat belangrijk is, namelijk omdat niet alle studenten het zich kunnen permitteren om zonder financiële vergoeding stage te lopen en dat een wettelijke minimumstagevergoeding kan bijdragen aan kansengelijkheid. De ongelijkheid zou er dan in zitten dat sommige studenten het zich niet kunnen veroorloven om zonder vergoeding een stage te volgen – omdat zij voor hun (financiële)(korte termijn) bestaanszekerheid (of die van hun gezin/familie) afhankelijk zijn van het loon dat zij bij een (bij)baan verdienen. Er wordt echter geen bewijs gegeven voor deze claim in de motie. Wat daarbij ook speelt is dat studenten normaal gesproken buiten de stageperiodes ook een voltijd onderwijslast hebben van ongeveer 40 uur per week naast hun eventuele bijbaan.³⁵

2.4.2 Doel versus argumenten

Bij het bepalen van het doel van een minimumstagevergoeding is het ook belangrijk ook om onderscheid te maken tussen hetgeen ermee bereikt moet worden (doelen) en waarom het moet gebeuren (argumenten). Gedurende het onderzoek kwam naar voren dat beide onderdelen door elkaar lopen.

Zo zijn er door interviewrespondenten en in contact met het ministerie van OCW diverse argumenten genoemd voor de invoering van een minimumstagevergoeding, zoals:

1. Met een (minimum)stagevergoeding toont een bedrijf waardering voor de tijd en moeite die een stagiair in de stage steekt.
2. Met een (minimum)stagevergoeding wordt de stagiair gecompenseerd voor de tijd die diegene niet in een (vaak financieel noodzakelijke) bijbaan kan steken.

³⁵ 1600 uur per studiejaar voor mbo (<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/schooltijden-en-onderwijstijd/vraag-en-antwoord/hoeveel-lesuren-moet-ik-krijgen-in-het-middelbaar-beroepsonderwijs-mbo>) en 1680 uur per studiejaar voor hbo en wo (<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/schooltijden-en-onderwijstijd/vraag-en-antwoord/hoeveel-lesuren-heb-ik-in-het-hoger-onderwijs>).

3. Met een (minimum)stagevergoeding investeert een bedrijf in de ontwikkeling van toekomstige werknemers van zijn bedrijf/sector.

Omgeschreven naar concrete doelen zou dat het volgende opleveren:

1. Het tonen van waardering voor de tijd en moeite die een stagiair in de stage steekt.
2. Het compenseren van de stagiair voor de tijd die diegene niet in een (financieel noodzakelijke) bijbaan kan steken.
3. Het investeren in de ontwikkeling van toekomstige werknemers van een bedrijf/sector.

Echter, bij elk van deze doelen is wel het nodige op te merken. Zo impliceert het eerste 'doel' dat een bedrijf nu überhaupt geen waardering toont terwijl ook beargumenteerd kan worden dat een bedrijf tijd en moeite investeert om iemand op te leiden (en daarmee waardering toont). Het is bovendien de vraag wanneer er precies genoeg waardering wordt getoond.

Bij het tweede 'doel' is het de vraag of de probleemstelling überhaupt klopt. Uit onder meer paragraaf 3.2.1 blijkt dat er geen eenduidige informatie beschikbaar is over de financiële positie van studenten maar ook dat veel studenten (specifiek mbo-studenten) naast hun stage ook een bijbaan hebben. Daarnaast hebben studenten buiten de stageperiodes ook een voltijd onderwijslast van normaliter 40 uur per week naast hun eventuele bijbaan. Het derde 'doel' lijkt een probleem dat zich door de markt zelf laat oplossen. Mocht dit namelijk een rol spelen dan zouden bedrijven logischerwijs al een stagevergoeding aanbieden om (toekomstig) personeel aan te trekken. Maar hier speelt wellicht ook mee dat de meerwaarde om studenten al in het eerste of tweede studiejaar aan het bedrijf te binden beperkt is, aangezien deze studenten nog een aantal jaar een opleiding moeten volgen voordat ze op de arbeidsmarkt komen.

Overigens zijn er ook argumenten denkbaar tegen een minimumstagevergoeding. Een stage is een onderdeel van de opleiding van studenten, veelal zelfs verankerd in het curriculum. Om studenten financieel te ondersteunen bij het volgen van onderwijs is er studiefinanciering vanuit de overheid. Het zou vanuit die gedachte niet logisch zijn om studenten voor het stage-deel van hun opleiding extra financieel te ondersteunen middels een minimumstagevergoeding. Bij de invoering van een minimumstagevergoeding krijgen stagiairs dan op papier een dubbele financiële ondersteuning voor het volgen van onderwijs. Het is ook de vraag in hoeverre een werkgever verantwoordelijk is voor de financiële situatie van een stagiair in plaats van de overheid.

2.4.3 Daadwerkelijke doel van een minimumstagevergoeding

Er zijn op basis van het onderzoek zelf, de achtergrond van het onderzoek en het contact met het ministerie van OCW een aantal mogelijke doelen van een minimumstagevergoeding naar voren gekomen:

- Het realiseren van een passende stagevergoeding voor elke stagiair;
- Het verbeteren van de inkomenspositie van stagiairs;
- Het vergroten van de kanselijkheid van stagiairs;

Voor het bepalen van de ex-ante doeltreffendheid en ex-ante doelmatigheid is gekozen om met deze drie doelen te werken. Er is ook sprake van samenhang tussen deze drie doelen. Door het realiseren van een passende stagevergoeding voor elke stagiair wordt ook de inkomenspositie van stagiairs verbeterd en kan de kanselijkheid van stagiairs worden vergroot. In zekere zin kunnen het tweede en derde doel als hogere orde effecten van de invoering van een minimumstagevergoeding worden gezien dan het eerste doel.

Bij het eerste doel is het nog belangrijk om op te merken dat er discussie kan ontstaan over de toevoeging “*passende*” als het gaat om een financiële vergoeding. Het is namelijk de vraag wanneer er sprake is van een passende vergoeding. Het wordt wenselijk geacht dat hier op voorhand wel duidelijkheid over is. In dit rapport worden diverse uitgangspunten benoemd die gebruikt kunnen worden voor het bepalen van de hoogte van een minimumstagevergoeding. Zoals beschreven in 1.6.3 kan er bijvoorbeeld worden gekeken naar de huidige stagevergoedingen in het mbo, hbo en wo of een percentage van het minimumloon. In paragraaf 4.2 wordt hier verder op ingegaan.

Ook voor het tweede en derde doel geldt dat deze nog nader geoperationaliseerd moeten worden. Bij het verbeteren van de inkomenspositie is bijvoorbeeld de vraag wanneer hier sprake van is. Sowieso geldt dat eerst moet worden bepaald hoe de inkomenspositie van stagiairs überhaupt is op dit moment. Bij het derde doel is het vooral de vraag wat er verstaan wordt onder kansgelijkheid. Er zijn verschillende perspectieven mogelijk, van gelijke uitkomsten tot aan gelijke behandeling en gelijke geschiktheid. Voor het doel van de minimumstagevergoeding is kansgelijkheid in dit onderzoek geoperationaliseerd als een gelijke behandeling van de student. Het kan nu zo zijn dat de hoogte van de stagevergoeding (en daaruit volgende voordelen) afhangt van het netwerk van de student. Of dat studenten met een sterker netwerk (meer sociaal kapitaal) meer kans hebben een betaalde stage te vinden, en andere studenten vaker onbetaalde stages (moeten) volgen.

2.5 Manieren van invoering

Voor de invoering van een landelijke minimumstagevergoeding lijkt vastlegging in wetgeving de meest effectieve optie te zijn in relatie tot afdwingbaarheid t.o.v. vastlegging in cao-afspraken en vastlegging in het erkenningsreglement van het SBB. Vastlegging in cao-afspraken of het erkenningsreglement van het SBB zorgt er niet voor dat er een landelijke minimumstagevergoeding komt omdat niet alle bedrijven gebonden zijn aan een cao en het erkenningsreglement van het SBB alleen toeziet op het mbo. **Er dient nog verder onderzocht te worden of en hoe de minimumstagevergoeding opgenomen kan worden in onderwijswetgeving. Op dit moment kan nog niet gezegd worden of het opnemen van de minimumstagevergoeding in wetgeving daadwerkelijk haalbaar en uitvoerbaar is.**

Voor dit onderzoek is door het ministerie van OCW gevraagd om in kaart te brengen op welke manier de minimumstagevergoeding het beste kan worden geïmplementeerd. In het voortraject zijn daarbij drie opties genoemd: (1) Wetgeving, (2) Vastlegging in cao-afspraken, (3) Vastlegging in het erkenningsreglement van het SBB.

Voor het invoeren van een landelijke minimumstagevergoeding is een wettelijke verankering de meest effectieve optie te zijn in relatie tot afdwingbaarheid t.o.v. de andere twee opties. Het opnemen van afspraken over stages in cao's is mogelijk, maar dit is niet afdwingbaar. Sociale partners hebben contractsvrijheid en zijn niet verplicht afspraken op te nemen over stages. In het geval er afspraken zijn gemaakt, moeten de cao's algemeen verbindend verklaard worden, om deze afspraken af te kunnen dwingen via vakbonden. Stagiairs kunnen dit niet zelf afdwingen. Algemeen verbindend verklaren gebeurt echter niet vaak in de praktijk. Het kan alleen op verzoek van de sociale partners en er kunnen ook andere bezwaren zijn tegen de algemeenverbindendverklaring. Het is uiteindelijk aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) om hierover te besluiten. Cao's zullen naar waarschijnlijkheid niet vaker algemeen verbindend verklaard worden alleen omdat er afspraken over

stages in cao's zijn opgenomen. Ook vallen niet alle bedrijven onder een cao. In Nederland is een cao-dekking van 71.8%.³⁶

Een vastlegging in het erkenningsreglement van SBB geldt alleen voor de mbo-studenten en niet voor de hbo- en wo-studenten. Daarnaast is de minimumstagevergoeding via het erkenningsreglement pas juridisch afdwingbaar wanneer dit in de wet is geregeld. In een van de interviews werd ook aangedragen dat het zowel in wetgeving kan worden opgenomen en als eis in het erkenningsreglement. Als mbo-instellingen een student dan plaatsen bij een erkend leerbedrijf dan weten ze ook direct dat er een stagevergoeding wordt uitbetaald.

Het vastleggen van de minimumstagevergoeding in de wetgeving lijkt dus het meest effectief te zijn. In het onderzoek is echter ook gekeken of en in welke wetgeving de minimumstagevergoeding kan worden opgenomen. Dit ook met het oog op toezicht op de invoering van de minimumstagevergoeding. Aangezien er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst ligt het niet voor de hand om de minimumstagevergoeding op te nemen in de arbeidswetgeving. Ook is het niet zonder meer mogelijk om dit landelijk via de onderwijswetgeving te regelen voor zowel mbo, hbo en wo-studenten die stages lopen. Voor mbo-studenten is het wel mogelijk om wetgeving over een minimumstagevergoeding vast te leggen in de WEB. In mbo-wetgeving is bepaald dat bij iedere beroepsopleiding bpv een onderdeel is en daarmee verplicht is.³⁷ Dat maakt het makkelijker om hier aanvullende wetgeving op te maken. Voor hbo- en wo studenten is er echter geen wetgeving over stages opgenomen in de WHW. Per opleiding wordt in de Onderwijs- en Examenregeling vastgelegd of er de mogelijkheid of de verplichting tot stage bestaat in het curriculum. Voor lang niet alle opleidingen is een stage verplicht. Voor de stages die wel verplicht zijn bij het hbo en wo, zou verkend kunnen worden wat nodig is om een wettelijk minimum in te voeren in onderwijswetgeving en wat hiervan de impact kan zijn. Maar voor niet-verplichte stages is dat niet mogelijk, omdat de stage geen verplicht onderdeel van een opleiding is.

Er dient dus nog verder onderzocht te worden of en hoe de minimumstagevergoeding opgenomen kan worden in onderwijswetgeving. Bovendien dient er getoetst te worden op handhaafbaarheid en uitvoering en moet er een impactanalyse worden uitgevoerd met wat de wetgeving betekent voor de betrokkenen. Er kan op dit moment dus nog niet gezegd worden of het opnemen van de minimumstagevergoeding in wetgeving daadwerkelijk haalbaar en uitvoerbaar is.

³⁶ CBS (2023) *Werknemers naar soort cao en SBI naar achtergrondkenmerken, 2010-2022*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/48/werknemers-naar-soort-cao-en-sbi-naar-achtergrond-kenmerken-2010-2022>

³⁷ Artikel 7.2.8, eerste lid, Wet educatie en beroepsonderwijs.

3 Effecten minimumstagevergoeding

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op alle effecten van een minimumstagevergoeding, voor de drie groepen aan stakeholders: studenten, stagebedrijven en de brede maatschappij. Dit hoofdstuk zet per effect uiteen hoe het desbetreffende effect tot stand komt door de invoering van een minimumstagevergoeding en (indien mogelijk) wat de grootte van dit effect is.

Enkele uitgangspunten zijn gehanteerd bij het bepalen van de effecten. De bepaalde effecten gaan uit van een wettelijke inbedding van een minimumstagevergoeding, ondanks dat ook andere manieren van invoering worden meegenomen in dit onderzoek. Voor het bepalen van de effecten in de interviews is er uitgegaan van een minimumstagevergoeding van €350-€400 per maand (voor meer toelichting, zie 1.6.3).

3.2 Studenten

3.2.1 Verbeteren van de inkomenspositie van studenten die stage lopen

Een van de punten die in de interviews naar voren kwam, is dat een minimumstagevergoeding de inkomenspositie van studenten kan verbeteren. Hierbij wordt benoemd dat financiële zekerheid een belangrijk goed is voor studenten en dat dit de mentale en het fysieke welzijn vergroot.³⁸ Een van de argumenten voor een minimumstagevergoeding die door het CNV wordt aangedragen is namelijk "Studenten hebben dat geld keihard nodig omdat ze naast hun fulltime stage nauwelijks tijd overhouden voor een bijbaan"³⁹. Dit wordt bevestigd in een peiling van FNV Young & United waaruit blijkt dat ruim de helft van de studenten hun bijbaan deels of helemaal moest opzeggen om stage te lopen.⁴⁰ In onderstaande paragraaf is in meer detail naar dit argument gekeken.

Verbeteren van de inkomenspositie van mbo-studenten die stage lopen

Een minimumstagevergoeding heeft waarschijnlijk een positief effect op de inkomenspositie van mbo-studenten die stage lopen. Tenslotte ontvangt bijna 60% van de mbo-studenten op dit moment geen stagevergoeding. Echter, het is nog wel de vraag hoe slecht de inkomenspositie op dit moment is van mbo-studenten die stagelopen. Daar komt bovenop dat het daadwerkelijk effect minder groot kan uitvallen door gedragseffecten, bijvoorbeeld doordat mbo-studenten die stage lopen (deels) stoppen met hun bijbaan als ze een minimumstagevergoeding ontvangen.

In deze paragraaf wordt gekeken naar het effect van een minimumstagevergoeding op de inkomenspositie van mbo-studenten die stage lopen. Daartoe is getracht om meer inzicht te

³⁸ Voogt, B. Q., Hees, S. J., Mak, D. J., Warmerdam, C., & Custers, A. L. (2024). Financieel welzijn: Onderzoek onder het HvA-studentenpanel naar het financieel welzijn van studenten. Hogeschool van Amsterdam, Lectoraat Armoede Interventies.

³⁹ CNV (2024) *Meer dan 25.000 handtekeningen voor verplichte stagevergoeding*. Geraadpleegd op 8 oktober 2023. <https://www.cnv.nl/nieuws/meer-dan-25000-handtekeningen-voor-verplichte-stage-vergoeding/>

⁴⁰ FNV (2024) *Stagiair te vaak misbruikt als goedkope arbeidskracht*. Geraadpleegd op 10 oktober 2024. <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2024/06/stagiair-te-vaak-misbruikt-als-goedkope-arbeidskra>

krijgen in de inkomenspositie van deze groep op basis van het onderzoek van Nibud naar de financiële situatie, het financiële gedrag en financiële keuzes van mbo-studenten over het jaar 2023.⁴¹ Voor een groot deel van de mbo-studenten ziet het Nibud een positief beeld. Deze studenten kunnen goed rondkomen. Tegelijkertijd ziet het Nibud ook dat een deel van de mbo-studenten zich in een financieel kwetsbare positie bevindt, met name de bol-studenten. Bijna de helft kan goed rondkomen, maar het Nibud ziet een stijging van het aandeel voor wie dat niet geldt. Zij zien dit vooral bij de uitwonende studenten en studenten op niveau 1 en 2. In het onderzoek van Nibud wordt niet specifiek ingegaan op de financiële positie van mbo bol-studenten die stage lopen.

Voor het bepalen van de financiële positie van mbo-studenten die stage lopen kan wel zijdelings naar het onderzoek van Nibud worden gekeken. Een tiende van de mbo bol-studenten heeft een rentedragende lening bij DUO. Aan hen is nog gevraagd waarom ze dat doen. Hierbij konden ze meerdere redenen aangeven. Dertien procent van de mbo bol-studenten die leent gaf aan dat ze dit doen omdat ze te weinig verdienen bij hun stage. Dit impliceert dat van een deel van de groep studenten die stage loopt de inkomenspositie niet goed is waardoor ze moeten lenen.

Overkoepelend kan ook beargumenteerd worden dat een minimumstagevergoeding, gegeven dat de omstandigheden gelijk blijven, voor veel mbo-studenten die stage lopen een directe verbetering van hun inkomenspositie is (ongeacht hoe goed die positie nu is). Uit de cijfers blijkt namelijk dat bijna 60% van de mbo-studenten die stage loopt geen stagevergoeding ontvangt (zie ook Tabel 1 in paragraaf 1.3). Voor die groep heeft een minimumstagevergoeding direct effect op hun inkomenspositie. Hierbij is alleen nog geen rekening gehouden met gedragseffecten. Het is namelijk voorstelbaar dat op het moment dat mbo-bol studenten die stage lopen een minimumstagevergoeding krijgen, ze ook minder gaan werken bij hun bijbaan. Het is overigens ook denkbaar dat studenten minder gaan lenen (in plaats van minder werken) en zo een minder grote studieschuld opbouwen.

Nu was het argument van de invoering van een minimumstagevergoeding weliswaar dat studenten geen tijd overhouden van hun bijbaan. Het is echter de vraag of dat volledig strookt met de realiteit. Er is daarom gekeken naar het eerder genoemde onderzoek van Nibud waarin is aangegeven welk deel van de mbo bol-studenten een bepaalde inkomstenbron ontvangt en hoe hoog dat bedrag gemiddeld is. In Tabel 4 zijn daarvan de resultaten weergegeven.

Tabel 4 Percentage studenten met een bepaalde inkomstenbron en gemiddelde inkomstenbron (in euro's per maand) in 2024 (bedragen exclusief 0) (n = 1.405) Bron: Nibud. ⁴²

Inkomstenbron	% mbo-bol	Gemiddeld bedrag
Geld ouders	64	€74
Studiefinanciering*	93	€322
Bijbaan	85	€354
Betaalde stage	36	€398
Teruggave belastingaangifte	36	€34
Overige inkomsten**	53	€166

⁴¹ Groen, A., Van der Enden, G., Veerman, N. (2024) *Nibud Studentenonderzoek 2024. Onderzoek naar de geldzaken van mbo-, hbo- en wo-studenten.*

⁴² Groen, A., Van der Enden, G., Veerman, N. (2024) *Nibud Studentenonderzoek 2024. Onderzoek naar de geldzaken van mbo-, hbo- en wo-studenten.*

Totaal***

€755

* De studiefinanciering bestaat uit verschillende onderdelen: basisbeurs + koopkrachtmaatregel voor uitwonende bol-studenten, rentedragende lening, aanvullende beurs, studentenreisproduct en eenou-dertoeslag.

** Overige inkomsten bestaan uit zorg- en huurtoeslag, inkomsten uit eigen bedrijf, extra activiteiten (bijv. bijles geven, klussen), verkoop van spullen, alimentatie en uitkering.

*** Dit is niet een totaal van de verschillende inkomstenbronnen omdat niet alle studenten deze inkomstenbronnen hebben.

Uit de tabel komt naar voren dat de mbo bol-studenten in een beperkt deel van de gevallen inkomsten hebben uit een betaalde stage maar dat er ook andere grote inkomstenbronnen zijn zoals studiefinanciering (93% van de studenten, gemiddeld €322 per maand) en een bijbaan (85% van de studenten, gemiddeld €354 per maand). Het is alleen wel de vraag hoe dat is voor de groep studenten die stage loopt. Sowieso is het nog de vraag of het wenselijk is dat een student fulltime stage loopt en daarnaast ook een bijbaan heeft.

Er is tenslotte ook gekeken naar data van het CBS over de inkomsten van mbo-bol studenten voor peilmaand maart 2023.⁴³ Uit die cijfers kan het volgende worden gehaald:

- Er waren 179.380 studenten met een BPV-overeenkomst. Van deze groep had er 81% inkomsten (144.870).
- Van de groep met inkomsten waren er 72.680 studenten die inkomsten hadden uit een stage. Dit is als volgt uitgesplitst:
 - 25.460 studenten met alleen inkomsten uit stage (zonder baan)
 - 47.210 studenten met inkomen uit baan naast inkomsten uit stage.
- Naar schatting waren er ook 72.190 studenten die alleen inkomsten uit een baan hadden (144.870 – 72.680).

Dit zou dan betekenen dat van de studenten met een BPV-overeenkomst (179.380) twee derde een bijbaan had tijdens hun stageperiode (119.400) en dat nog eens 14% (25.460) alleen inkomsten hadden uit een stage. Het is dus maar de vraag of het daadwerkelijk zo is dat studenten naast hun stage nauwelijks tijd overhouden voor hun bijbaan. Het levert ook de vraag op of bij de invoering van een minimumstagevergoeding voor studenten de inkomenspositie verbetert als zij straks besluiten om alsnog hun bijbaan op te geven. Tegelijkertijd geldt dat voor de 19% van de studenten die nu stage loopt én geen inkomsten ontvangt hun inkomenspositie wel direct zal verbeteren.

Voor het onderzoek is ook gekeken naar een aantal andere landen waar een minimumstagevergoeding is ingevoerd en de effecten daarvan. Het gaat dan specifiek om Duitsland, Frankrijk en Roemenië. In Bijlage 2 is daar meer informatie over terug te vinden. Onderzoek naar de situatie in Duitsland laat zien dat de inkomenspositie van studenten wel degelijk is verbeterd (in de vorm van een gestegen bruto maandsalaris). Het is wel de vraag in hoeverre deze situatie vergelijkbaar is met de Nederlandse, omdat het gaat om een stagevergoeding voor stages buiten het onderwijs. Voor Frankrijk en Roemenië is er geen informatie beschikbaar over de effecten op de inkomenspositie van studenten.

⁴³ CBS (2024) *Stages, banen en BPV-overeenkomsten van scholieren en studenten in het vo, mbo en ho. Studiejaar 2022/23*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/12/stages-banen-en-bpv-overeenkomsten-van-studenten-in-vo-mbo-ho-2022-23>

Overigens is het belangrijk om op te merken dat er ook nadelen kunnen zitten aan én het hebben van een stage én het hebben van een bijbaan. In paragraaf 3.2.3 wordt daar nader op ingegaan.

Verbeteren van de inkomenspositie van ho-studenten die stage lopen

Een minimumstagevergoeding heeft waarschijnlijk een positief effect op de inkomenspositie van ho-studenten die stage lopen. Er is tenslotte een deel van de ho-studenten die op dit moment geen stagevergoeding ontvangt. Echter, het is nog wel de vraag hoe slecht de inkomenspositie op dit moment is van ho-studenten die stage lopen. Uit het onderzoek van het Nibud blijkt namelijk dat over het algemeen de financiële positie van ho-studenten positief is. Daar komt bovenop dat het daadwerkelijk effect minder groot kan uitvallen door gedragseffecten, bijvoorbeeld doordat ho-studenten die stage lopen (deels) stoppen met hun bijbaan als ze een minimumstagevergoeding ontvangen.

Voor ho-studenten heeft het Nibud eveneens in beeld gebracht hoe goed hun inkomenspositie is en over het algemeen is dat positief.⁴⁴ De meeste hbo- en wo-studenten geven aan dat zij goed rond kunnen komen. Bovendien is het aandeel studenten met leningen of betalingsachterstanden gedaald sinds de laatste meting. De basisbeurs, die meer dan driekwart van de hbo- en wo-studenten sinds 2023 ontvangen, en de tijdelijke koopkrachtmaatregel hebben duidelijk effect. Concreet zegt meer dan de helft van de studenten (57%) in het hbo en wo dat ze makkelijk of heel makkelijk kunnen rondkomen. Slechts 9% van de studenten komt (heel) moeilijk rond. Voor de rest (35%) is het niet moeilijk maar ook niet makkelijk om rond te kunnen komen.

Net als bij de mbo-bol studenten is ook aan de ho-studenten gevraagd wat hun redenen zijn om te lenen. Hierbij konden ze uit maximaal tien antwoorden kiezen. De optie "Ik verdien te weinig bij mijn stage" stond daar niet tussen. Er is gekozen voor de top tien antwoorden uit 2021; het niet krijgen van een stagevergoeding dus niet direct een issue te zijn bij ho-studenten. Verder is er in het onderzoek geen specifieke informatie beschikbaar over de inkomenspositie van ho-studenten die stage lopen.

Desalniettemin kan wel beargumenteerd worden dat een minimumstagevergoeding, gegeven dat de omstandigheden gelijk blijven, voor ho-studenten een directe verbetering van hun inkomenspositie is (ongeacht hoe goed die positie nu is). Uit de cijfers blijkt namelijk dat een deel van de ho-studenten die stage loopt geen stagevergoeding ontvangt (zie ook Tabel 2 in paragraaf 1.3). Voor die groep heeft een minimumstagevergoeding direct effect op hun inkomenspositie. Hierbij is echter geen rekening gehouden met gedragseffecten. Het is namelijk voorstelbaar dat op het moment dat ho-studenten die een stage lopen een minimumstagevergoeding krijgen, ze ook minder gaan werken bij hun bijbaan.

Net als bij de mbo-studenten is ook voor de ho-studenten gekeken in welke mate zij een bijbaan hebben naast hun stage. Op basis van het Nibud-onderzoek is het niet goed mogelijk uitspraken te doen over de inkomsten uit stages voor ho-studenten omdat deze inkomsten gecombineerd zijn met de inkomsten uit een bijbaan. In onderstaande tabel zijn de inkomstenbronnen weergegeven.

⁴⁴ Groen, A., Van der Enden, G., Veerman, N. (2024) *Nibud Studentenonderzoek 2024. Onderzoek naar de geldzaken van mbo-, hbo- en wo-studenten*.

Tabel 5 Percentage studenten met een bepaalde inkomstenbron en gemiddelde inkomstenbron (in euro's per maand) in 2024 (bedragen exclusief 0) (n = 1.623). Bron: Nibud⁴⁵

Inkomstenbron	% mbo-bol	Gemiddeld bedrag
Geld ouders	58	€240
Studiefinanciering*	91	€550
Bijbaan/stage	88	€560
Teruggave belastingaangifte	68	€47
Overige inkomsten**	84	€232
Totaal***		€755

* De studiefinanciering bestaat uit verschillende onderdelen: basisbeurs + koopkrachtmaatregel voor uitwonende studenten, rentedragende lening, aanvullende beurs, collegegeldkrediet, studentenreisproduct en eenoudertoeslag (gegevens van DUO, peildatum april 2024)

** Overige inkomsten bestaan uit zorg- en huurtoeslag, inkomsten uit eigen bedrijf, extra activiteiten (bijv. bijles geven, klussen), verkoop van spullen, alimentatie en uitkering.

*** Dit is niet het totaal van de verschillende inkomstenbronnen omdat niet alle studenten deze inkomstenbronnen hebben.

Ook de data van het CBS lijkt beperkt bruikbaar te zijn voor de inkomenspositie van ho-studenten. Het CBS heeft weliswaar statistieken gepubliceerd over het aantal ho-studenten met inkomsten en ook met inkomsten uit stage. Echter, dit gaat over de gehele groep studenten, niet alleen studenten die stagelopen. Uit de cijfers van het CBS⁴⁶ kan nog worden afgeleid dat in maart 2023 62% van de wo-studenten en 76% van de hbo-studenten inkomsten hadden (uit werk/stage). Het lijkt wenselijk om hier ook meer onderzoek naar te doen om beter zicht te krijgen op de mate waarin er problemen zijn rondom de inkomenspositie van ho-studenten die stage lopen.

Een indicatie dat er wel problemen zijn is een onderzoek van ResearchNed naar stages in het hoger onderwijs. Daarin wordt aangegeven dat ho-studenten die stagelopen, tijdens de stageperiode financieel in de knel raken omdat er naast het doorlopen van een stage geen ruimte overblijft voor een bijbaan.⁴⁷

Effecten op toekomstig inkomen

Een minimumstagevergoeding kan de carrièremogelijkheden van studenten verbeteren, maar dit bewijs is niet sluitend. Er is bewijs dat studenten die een betaalde stage afronden betere carrièrekansen hebben dan studenten die een onbetaalde stage afronden. Er kan echter niet met zekerheid worden gezegd of een minimumstagevergoeding dit verschil wegneemt omdat er nog steeds verschillen in de hoogte van de stagevergoeding zullen blijven bestaan en studenten met een hogere vergoeding mogelijk betere carrièrekansen blijven houden.

⁴⁵ Groen, A., Van der Enden, G., Veerman, N. (2024) *Nibud Studentenonderzoek 2024. Onderzoek naar de geldzaken van mbo-, hbo- en wo-studenten.*

⁴⁶ CBS (2024) *Stages, banen en BPV-overeenkomsten van scholieren en studenten in het vo, mbo en ho. Studiejaar 2022/23.* <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/12/stages-banen-en-bpv-overeenkomsten-van-studenten-in-vo-mbo-ho-2022-23>

⁴⁷ ResearchNed (2024) *Stages in het hoger onderwijs.* Pagina 31.

Een veel genoemd argument in interviews is dat het uitkeren van een minimumstagevergoeding studenten behoudt voor de sector en soepel laat instromen op de arbeidsmarkt. Naast het positieve effect voor bedrijven biedt dit ook een voordelig effect voor studenten. Dit is in feite in tweetrapseffect. De eerste trap betreft het überhaupt afronden van een stage, met of zonder vergoeding. Er is duidelijk wetenschappelijk bewijs uit Duitsland dat het afronden van een stage de kans op werkloosheid vermindert.⁴⁸ De tweede stap behelst het afronden van een betaalde stage. Ook hier is overtuigend wetenschappelijk bewijs uit het buitenland dat studenten die een betaalde stage afronden meer carrièresucces hebben (hoger startsalaris, sneller een baan) dan studenten die een onbetaalde stage afronden.⁴⁹ Bij het invoeren van een minimumstagevergoeding zou dit relatieve voordeel voor studenten met een betaalde stage wegvallen, aangezien iedereen een betaalde stage doet. Echter, er kunnen daarna nog steeds verschillen in de hoogte van stagevergoeding zitten, en mogelijk hebben studenten met een hogere stagevergoeding alsnog een voordeel op de arbeidsmarkt. Hier is echter geen bewijs voor beschikbaar.

3.2.2 Mogelijke nadelige effecten op toeslagen

In deze paragraaf wordt het effect op toeslagen uitgewerkt. Er wordt daarbij gekeken naar het effect op de **huurtoeslag** en het effect op de **zorgtoeslag**.

Huurtoeslag

De invoering van een minimumstagevergoeding kan effect hebben op de hoogte van de huurtoeslag, maar de daadwerkelijke impact is niet goed in kaart te brengen. Het hangt namelijk af van de inkomens- en woonsituatie die per student sterk kunnen verschillen.

Een belangrijk punt is dat er geen vaste inkomensgrens is voor de hoogte van de huurtoeslag. Het hangt namelijk af van de hoogte van de huur, het aantal personen in het huishouden en de eigen leeftijd. In ieder geval geldt wel dat hoe hoger het inkomen is, hoe minder huurtoeslag een persoon krijgt.⁵⁰ Ook geldt dat huurtoeslag alleen verkregen kan worden voor een zelfstandige kamer. Over het algemeen geldt dat dit niet het geval is voor studenten die op kamers wonen.⁵¹ Tenslotte geldt er ook nog een vermogensgrens. Indien een persoon op 1 januari 2024 meer dan €36.952 vermogen heeft, dan heeft die geen recht op huurtoeslag.

⁴⁸ Margaryan, S., Saniter, N., Schumann, M., & Siedler, T. (2022). Do internships pay off? The effects of student internships on earnings. *Journal of Human Resources*, 57(4), 1242-1275.

⁴⁹ Hunt, W., & Scott, P. (2018). Paid and unpaid graduate internships: prevalence, quality and motivations at six months after graduation. *Studies in Higher Education*, 45(2), 464-476; Zilvinskis, J., Gillis, J., & Smith, K. K. (2020). Unpaid versus paid internships: Group membership makes the difference. *Journal of College Student Development*, 61(4), 510-516.

⁵⁰ Belastingdienst (2024) *Hoe hoog mag mijn inkomen zijn voor huurtoeslag?* Geraadpleegd op 3 oktober 2024. <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/huurtoeslag/content/maximaal-inkomen-huurtoeslag>

⁵¹ Belastingdienst (2024) *Ik woon op kamers – kan ik huurtoeslag krijgen?* Geraadpleegd op 3 oktober 2024. <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/huurtoeslag/content/student-op-kamers-huurtoeslag>

Voor dit onderzoek kunnen er dus twee situaties van belang zijn: (1) een student woont zelfstandig en heeft recht op huurtoeslag, (2) een student woont in een huishouden waarvan de huurder recht heeft op huurtoeslag (de huurder kan ook de student zelf zijn).

Voor de eerste situatie lijkt de invoering van een minimumstagevergoeding niet direct effect te hebben. Het is daarbij wel afhankelijk van de specifieke situatie. Neem bijvoorbeeld een student die in 2024 een toetsingsinkomen van €12.000 heeft (wat fors is) en een kamer huurt van €550 per maand⁵². Deze student heeft recht op een huurtoeslag van €327 per maand. Stel dat deze student voor vijf maanden stage moet lopen, daar voorheen geen stagevergoeding voor kreeg en nu een stagevergoeding van €500 per maand. Het toetsingsinkomen van de student wordt dan €14.500. Echter, op de hoogte van de huurtoeslag heeft dit geen effect, deze blijft €327 per maand.

In de tweede situatie is het ook afhankelijk van de situatie. Stel dat het gaat om een alleenstaande ouder met één kind. De alleenstaande ouder heeft een toetsingsinkomen van €25.000 per jaar, het kind van €12.000 per jaar (net als in de voorgaande situatie). Ook dit huishouden woont in een huis met een huur van €550. In dit geval maakt allereerst de leeftijd van het kind uit. Indien een kind jonger is dan 23 jaar telt een deel van het inkomen niet mee, er geldt hier een vrijstelling voor. De hoogte van deze vrijstelling is in 2024 €5.970. Voor het onderzoek zijn beide situaties doorgerekend, waarbij net als in het eerste voorbeeld wordt uitgegaan van een stage van vijf maanden zonder stagevergoeding en met stagevergoeding (van €500 per maand).

Tabel 6 Hoogte huurtoeslag in verschillende situaties

	Kind jonger dan 23	Kind ouder dan 23
Zonder stagevergoeding	€262	€152
Met stagevergoeding	€218	€101

In beide gevallen geldt dat een stagevergoeding leidt tot een lagere huurtoeslag. Voor de situatie waarbij het kind jonger is dan 23 jaar gaat het om een vermindering van €44 per maand en waarbij het kind ouder is dan 23 jaar om een bedrag van €51 per maand. Het gaat hier overigens om voorbeeldsituaties. Het kan voorkomen dat de effecten in individuele gevallen anders zijn.

Zoals aangegeven verschilt het wel per situatie. Stel dat het kind jonger is dan 23 jaar en initieel maar een toetsingsinkomen van €5.000 per jaar heeft, dan heeft een extra inkomen van €2.500 (vijf maanden stage à €500 per maand) helemaal geen effect. De hoogte van de huurtoeslag blijft dan €327 per maand.

Zorgtoeslag

De invoering van een minimumstagevergoeding heeft naar verwachting geen tot een beperkt effect op de hoogte van de zorgtoeslag. Er zijn situaties denkbaar dat het leidt tot minder toeslag maar dat geldt dan voor huishoudens waar al sprake is van een (voor studenten) hoog inkomen.

Bij zorgtoeslag wordt er gekeken naar het individuele toetsingsinkomen, tenzij er sprake is van een toeslagpartner. In het eerste geval geldt dat een individu in 2024 pas van een

⁵² Dit ligt in het midden van het mediaanbedrag dat mbo- en ho-studenten kwijt zijn aan huur.

toetsingsinkomen van meer dan €26.870 minder toeslag gaat ontvangen dan het standaardbedrag van €123 per maand. Het is de vraag in hoeverre er studenten zijn die een dergelijk inkomen hebben. Uit de cijfers van het Nibud lijkt de kans klein dat veel studenten een toetsingsinkomen rond die grens hebben. Sowieso geldt dat het effect relatief beperkt is. Stel dat een student bovenop een toetsingsinkomen van €26.870 een extra inkomen van €2.500 aan stagevergoeding krijgt (vergelijkbaar met het voorbeeld van de huurtoeslag). Dan ontvangt deze student nog maar €94 per maand, een vermindering van €39 per maand (en €468 op jaarbasis).

In het geval van toeslagpartners gelden andere situaties. Het is hierbij wel de vraag hoe realistisch dat is. Dat kan zich dan onder andere voordoen bij een koppel waarbij bijvoorbeeld de een baan heeft en de ander studeert. Stel dat een werkende partner een toetsingsinkomen van €25.000 heeft en de studerende partner een toetsingsinkomen van €5.000. Bij invoering van een minimumstagevergoeding krijgt de studerende partner €2.500 extra (vijf maanden stage à €500 per maand). In dat geval daalt de zorgtoeslag voor beiden samen van €199 per maand naar €171 per maand.

3.2.3 Verminderen van de prestatiedruk en stress voor studenten

Het invoeren van een minimumstagevergoeding kan de prestatiedruk en stress van studenten verminderen. De informatie hierover is wel beperkt. Er speelt hier ook een samenhang met het verbeteren van het directe inkomen van studenten. Als studenten door het krijgen van de stagevergoeding (deels) stoppen met hun bijbaan is het de vraag of het directe inkomen verbetert.

Een van de argumenten die in de interviews werd aangedragen is dat een minimumstagevergoeding de stress voor studenten verminderd. Iedere student is dan namelijk verzekerd van een stagevergoeding waardoor er minder noodzaak is voor een bijbaan naast een (voltijds) stage en een student meer tijd overhoudt voor ontspanning. Uit de cijfers van het CBS blijkt dat twee derde van de mbo-studenten een bijbaan heeft naast hun stage (zie ook paragraaf 3.2.1).

Het Trimbos-instituut, Expertisecentrum Inclusief Onderwijs (ECIO), Pharos, Erasmus SYNC Lab en de Universiteit Utrecht hebben onderzoek gedaan naar risicofactoren voor prestatiedruk en stress van studenten in het mbo.⁵³ In hun onderzoek wordt aangegeven dat het hele stageproces kan bijdragen aan ervaren prestatiedruk en stress. Zij geven daarbij aan dat het ontbreken van een stagevergoeding de ervaren stress versterkt omdat studenten zich ondergewaardeerd voelen en vaak genoodzaakt zijn om naast hun stage te werken. Het punt is wel dat er verder geen onderzoek gedaan lijkt te zijn naar de relatie tussen het al dan niet krijgen van een stagevergoeding en een lagere ervaren prestatiedruk en minder stress.

Het Trimbos Instituut, ECIO en RIVM hebben onderzoek gedaan naar risicofactoren en oplossingen voor prestatiedruk en stress van studenten in het hbo en wo.⁵⁴ In dit rapport wordt aangegeven dat studenten veel stress ervaren door hun financiële situatie. Door de hoge huurprijzen en de hoge kosten voor het dagelijks leven moeten studenten veel werken naast hun studie en andere verplichtingen. Het verhogen van de stagevergoeding wordt genoemd

⁵³ Dopmeijer, J., Scheeren, L., Bremer, B., Sweijen, S. Schenk, L, Krämer, T. (2024) *Als je door de bomen het bos niet meer ziet. Een verdiepend onderzoek naar risicofactoren en oplossingen voor prestatiedruk en stress bij mbo-studenten.*

⁵⁴ Dopmeijer, J., Scheeren, L., Van Baar, J. & Bremer, B. (2023) *Harder Better Faster Stronger? Een onderzoek naar risicofactoren en oplossingen van prestatiedruk en stress van studenten.*

als een van de oplossingen om de financiële situatie van studenten te bevorderen. Dit zorgt er bovendien voor dat studenten naast hun studie en stage niet heel veel extra moeten werken. Het is daarbij wel de vraag in hoeverre een *minimum*stagevergoeding de financiële situatie gaat verbeteren. De voorgestelde oplossing is het verhogen van de stagevergoeding wat impliceert dat er al een stagevergoeding wordt uitgekeerd. Overigens worden ook andere oplossingen voorgesteld zoals het geven van meer financiële steun aan studenten of het aan banden leggen van de huur van studentenkamers.

Bij dit punt is ook een samenhang te zien met het vergroten van het directe inkomen van studenten en de gedragseffecten die daar genoemd worden. Op het moment dat studenten gegarandeerd zijn van een minimumstagevergoeding, stoppen zij mogelijk (deels) met hun bijbaan zodat ze minder stress kennen. Tegelijkertijd betekent het (deels) stoppen met hun bijbaan wel dat de verbetering van hun directe inkomen mogelijk minder groot is.

3.2.4 Verhogen van studiesucces van studenten

Er is geen bewijs dat de invoering van een minimumstagevergoeding leidt tot een verhoogd studiesucces van studenten.

Een mogelijk gevolg van verminderde stress en prestatiedruk onder studenten kan zijn dat hun studiesucces, in de vorm van minder uitval, minder studievertraging en hogere cijfers, toeneemt. Interviewrespondenten noemen dit echter niet als mogelijk effect. In dit onderzoek is hier ook geen bewijs uit ander (wetenschappelijk) onderzoek voor gevonden. Er wordt wel onderzoek gedaan naar het effect van stages op carrièresucces, en het effect van studiesucces op stages maar niet naar het effect van stages op studiesucces. Er zijn nog twee afsluitende opmerkingen hierover. Ten eerste lijkt het weinig aannemelijk dat een minimumstagevergoeding een effect heeft op het verminderen van uitval omdat de timing hiertussen matig aansluit. Met name in de eerste 100 dagen van de studie kan uitval worden voorkomen, en de meeste stages vinden vooral na die eerste 100 dagen plaats, zeker in het hbo en wo. Hierdoor wordt het niet aannemelijk geacht dat (het niet kunnen volgen van onbetaalde) stages uitval verklaren. Ten tweede is het goed om te noemen dat elk mogelijk effect van een minimumstagevergoeding op zelfselectie heel moeilijk – zo niet onmogelijk – te onderzoeken is. Het is namelijk erg lastig om te achterhalen welke studenten bewust niet aan een studie beginnen, laat staan of ze dat doen vanwege een verhoogd risico op het moeten volgen van een of meer onbetaalde stages.

3.2.5 Verkleinen van de (kansen)ongelijkheid tussen groepen studenten

De invoering van een minimumstagevergoeding kan mogelijk bijdragen aan het verkleinen van de (kansen)ongelijkheid tussen groepen studenten. Bewijs voor dit effect is echter beperkt.

De invoering van een minimumstagevergoeding kan bijdragen aan versterking van kansengelijkheid tussen (groepen) studenten. De allereerste ongelijkheid zit binnen de verschillende groepen studenten (mbo, hbo en wo). Uit de cijfers (zie ook paragraaf 1.21.3) komt naar voren dat op dit moment nog niet iedere student een stagevergoeding ontvangt, dit geldt zowel voor mbo-, hbo-, als wo-studenten. De invoering van een minimumstagevergoeding zorgt ervoor dat binnen elke groep iedere student een stagevergoeding ontvangt en niet afhankelijk is van het vinden van de juiste stage. Dit betekent dat iedere student, ongeacht zijn opleidingsniveau, wel op hetzelfde minimumbedrag start. Het is daarmee niet gesteld dat elke mbo-, hbo- of wo-student ook precies dezelfde stagevergoeding ontvangt. Het is

namelijk nog altijd denkbaar dat er studenten zijn die een hogere stagevergoeding ontvangen dan het voorgestelde minimum.

Een ander aspect van ongelijkheid zit tussen mbo-studenten enerzijds en hbo- en wo-studenten anderzijds. In het eerder genoemde onderzoek van het Trimbos-instituut⁵⁵ komt ook naar voren dat mbo-studenten onzekerheid ervaren doordat zij geconfronteerd worden met een lagere stagevergoeding dan hbo- of wo-studenten. Het is hierbij wel de vraag in hoeverre een minimumstagevergoeding dit probleem oplost. Bij een lage minimumstagevergoeding is de kans groot dat bedrijven alsnog verschillende stagevergoedingen gaan uitkeren per opleidingsniveau.

Tenslotte speelt hier ongelijkheid tussen studenten met verschillende persoonskenmerken. Uit Amerikaans onderzoek⁵⁶ blijkt dat vrouwelijke studenten, studenten met een migratieachtergrond en eerstegeneratiestudenten een lagere kans hebben om een betaalde stage te vinden. Bevindingen uit Amerikaanse context zijn niet altijd te generaliseren naar de Nederlandse gezien de verschillen in onderwijssysteem en arbeidsmarkt (Rijnlands vs. Angelsaksisch model). In de Nederlandse context is hier nog geen empirisch onderzoek naar gedaan. Wel blijkt uit een peiling van het CNV dat vrouwen vaker een stagevergoeding mislopen dan mannen.⁵⁷ Deze signalen geven aan dat een minimumstagevergoeding mogelijk kan bijdragen aan versterking van kansengelijkheid.

3.2.6 Verminderd aantal stageplekken

De invoering van een minimumstagevergoeding kan mogelijk bijdragen aan een vermindering in aantal stageplekken. Uit het onderzoek komen wisselende signalen naar voren over in hoeverre dit effect zich voor doet en hoe groot het effect zal zijn. In de interviews wordt het door het merendeel van de respondenten gezien als een risico. Tegelijkertijd is het door een beperking van beschikbare informatie niet goed mogelijk om het voorkomen van dit effect en de grootte ervan vast te stellen.

Verder is de verwachting dat het effect van een vermindering in het aantal stageplekken groter is voor jongerejaars studenten en mbo-studenten, in het bijzonder de lagere niveaus, omdat deze studenten vaker moeite hebben met het vinden van een stage en zij daarbij ook veelal een relatief lage tot geen stagevergoeding ontvangen. Daarnaast is de verwachting dat de kleine bedrijven en zelfstandigen minder stageplekken gaan aanbieden, net als bedrijven in sectoren waar nu nog zelden stagevergoeding wordt gegeven (zoals de sector voedsel, groen en gastvrijheid in het mbo).

Door het invoeren van een minimumstagevergoeding ontstaat het risico dat niet ieder bedrijf hetzelfde aantal stageplekken blijft aanbieden. Het invoeren van een verplichte minimumstagevergoeding leidt er namelijk toe dat de kosten voor het aanbieden van stageplekken oplopen voor stagebedrijven die nog geen of een lagere vergoeding dan dit minimum bieden.

⁵⁵ Dopmeijer, J., Scheeren, L., Bremer, B., Sweijen, S. Schenk, L, Krämer, T. (2024) *Als je door de bomen het bos niet meer ziet. Een verdiepend onderzoek naar risicofactoren en oplossingen voor prestatiedruk en stress bij mbo-studenten.*

⁵⁶ Zilvinskis, J., Gillis, J., & Smith, K. K. (2020). Unpaid versus paid internships: Group membership makes the difference. *Journal of College Student Development*, 61(4), 510-516; Solomon, M. (2022). Unpaid and Overworked: A Study of Unpaid Internships, Labor Law, and the Long Struggle for Fair Treatment in the American Workplace. *NYU American Public Policy Review*.

⁵⁷ <https://www.cnv.nl/persberichten/cnv-onderzoek-bijna-helft-oud-stagiaires-krijgt-geen-stagevergoeding/>

Een bedrijf kan daarom besluiten om minder stageplekken aan te bieden. In sommige gevallen zou dit zelfs kunnen betekenen dat bedrijven helemaal geen stageplekken meer zullen aanbieden omdat de kosten voor een stagiair te veel oplopen.

Veel interviewrespondenten herkennen bovenstaand risico op minder stageplekken. Zij beamen dat de oplopende kosten door de invoering van een minimumstagevergoeding een probleem kan vormen voor stagebedrijven, wat uiteindelijk volgens deze respondenten zal leiden tot minder stageplekken. Een aantal interviewrespondenten nuanceert dit risico en verwacht dat het effect op het aantal stageplekken niet groot zal zijn. Een van de argumenten die wordt aangedragen is dat een stagevergoeding (afhankelijk van de hoogte) waarschijnlijk vele malen lager is dan het loon van een werknemer en dus is het de vraag hoe sterk het aantal stageplaatsen zal verminderen bij de invoering van een minimumstagevergoeding. Een ander argument waarom het effect op het aantal stageplekken beperkt zal zijn is de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Het binden van talent kan volgens deze respondenten namelijk een belangrijke reden zijn voor een werkgever om een stagevergoeding aan te bieden. Het punt is alleen dat het niet mogelijk is om deze uitspraken te onderbouwen met cijfers en dat de waarschijnlijkheid en omvang van het effect niet is vast te stellen.⁵⁸

Voor het onderzoek is ook gekeken naar een aantal andere landen waar een minimumstagevergoeding is ingevoerd en de effecten daarvan. Het gaat dan specifiek om Duitsland, Frankrijk en Roemenië. In Bijlage 2 is daar meer informatie over terug te vinden. Uit de internationale vergelijking blijkt dat in Duitsland één op de zes bedrijven na invoering van een minimumstagevergoeding het aantal stageplekken heeft verminderd. Een schatting op basis van deze bevinding is dat er een vermindering van minimaal 14.000 tot maximaal 53.000 stages heeft plaatsgevonden in Duitsland (een daling van 5% tot 18 %). Daarnaast waren er ook ontwijkende reacties zichtbaar bij bedrijven, waarbij stages zo werden ingericht door bedrijven dat ze niet onder de regeling zouden vallen. Deze regeling in Duitsland is voor stages die niet onderdeel zijn van het onderwijs, in tegenstelling tot de minimumstagevergoeding besproken in dit rapport. Het is daardoor lastig om een vertaling te maken naar de Nederlandse situatie. In Frankrijk, waar een vergelijkbare maatregel is ingevoerd voor stages in het onderwijs, is het aantal stageplekken gegroeid in de periode sinds de invoering (van 600.000 in 2006 naar 1,6 miljoen per jaar in 2014). Deze invoering van een minimumstagevergoeding is een meer vergelijkbare situatie met Nederland, zeker aangezien de groei in stageplekken deels wordt verklaard door het brede gebruik van stages in het voortgezet onderwijs en hbo/wo. Voor Roemenië is geen duidelijke informatie beschikbaar over het effect op het aantal stageplekken van de invoering van de minimumstagevergoeding.

Vanwege het gebrek aan direct vergelijkbare voorbeelden uit andere landen is ook gekeken naar de verhoging van het minimum(jeugd)loon. Het is geen perfecte vergelijking met de invoering van een minimumstagevergoeding, maar het gaat wel over een stijging van de loonkosten van bedrijven. De verhoging van het minimum(jeugd)loon laat geen negatieve gevolgen zien voor het aantal banen of het aandeel werklozen onder jongeren. Dit kan een indicatie zijn dat de invoering van een minimumstagevergoeding ook een beperkt effect zal hebben op het aantal stageplekken. Meer informatie hierover is te vinden in Bijlage 3.

⁵⁸ Er zijn enkele sectoren in Nederland die een minimumstagevergoeding hebben opgenomen in de cao-afspraken. Helaas is er binnen deze sectoren geen onderzoek beschikbaar naar het eventuele verminderen in het aantal stageplekken.

Studenten die minder snel een stageplek kunnen vinden

Voor het onderzoek is ook in kaart gebracht welke type studenten naar verwachting minder snel een stageplek kunnen vinden bij invoering van een minimumstagevergoeding. Afhankelijk van de hoogte van de minimumstagevergoeding is het de verwachting dat met name de eerstejaars studenten en de mbo-studenten, en in het bijzonder de lagere mbo-niveaus, moeilijker of geen stageplek kunnen bemachtigen. Dit wordt ook benoemd door enkele interviewrespondenten. Zij noemen dat deze studenten vaak meer begeleiding nodig hebben vanuit de stageplek en dat is voor bedrijven al een grotere tijdsinvestering. Uit de cijfers van de huidige situatie blijkt ook dat deze groepen al een moeilijkere positie kennen. Zo komt uit de cijfers van het CBS naar voren dat de studenten op het op mbo niveau 1 en 2 vaker geen stagevergoeding krijgen (85% en 70%) dan studenten op mbo niveau 3 en 4 (54% en 57%).⁵⁹ Het is denkbaar dat de invoering van een minimumstagevergoeding daardoor sneller effect heeft op het aantal stageplekken voor mbo niveau 2 studenten. Zelfs als er een stagevergoeding wordt gegeven zijn er verschillen op te merken. Uit de data van het CBS blijkt dat de mediane stagevergoeding voor mbo-studenten veel lager is (€230 per maand) dan voor hbo- (€370 per maand) en wo-studenten (€400 per maand). Het kan daarbij ook onderdeel zijn van de afspraken die zijn gemaakt. Zo wordt in de cao Bouw en Infra geadviseerd om mbo-studenten een stagevergoeding van €400 per maand te geven en hbo- en wo-studenten een stagevergoeding van €550 per maand.⁶⁰ De invoering van een minimumstagevergoeding kan, afhankelijk van de hoogte, er mogelijk toe leiden dat er relatief vaker stageplekken voor mbo-studenten verdwijnen omdat stagebedrijven hiervoor een extra vergoeding moeten betalen.

Een concreet voorbeeld van eerstejaars versus ouderejaars is te zien bij de afspraken die zijn gemaakt voor hbo-studenten die in het vo stage lopen.⁶¹ Een eerstejaars krijgt geen stagevergoeding (omdat het vaak snuffel- en oriëntatiestages zijn) en dat loopt op van €100 per maand in het tweede jaar, naar €250 per maand in het derde jaar, tot €400 per maand in het vierde jaar (allemaal op basis van twee dagen per week stage).

Indien er een (voltijd) minimumstagevergoeding van bijvoorbeeld €400 per maand wordt afgesproken kan dat dus gegeven voorgaande met name consequenties hebben voor mbo-studenten en eerstejaars.

Stagebedrijven die minder snel een plek gaan aanbieden

In het onderzoek is ook getracht in kaart te brengen in welke sectoren en bij welke type bedrijven er mogelijk minder stageplekken zouden worden aangeboden. Er is ook gekeken in welke sectoren de eventuele vermindering van stageplekken de grootste problemen zou opleveren.

⁵⁹ CBS (2024) *Stages, banen en BPV-overeenkomsten van studenten in vo, mbo, ho, 2022/'23*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/12/stages-banen-en-bpv-overeenkomsten-van-studenten-in-vo-mbo-ho-2022-23>

⁶⁰ Ministerie van SZW (2024) *Bijlage 1. Cao-afspraken over hoogte stagevergoeding. In alfabetische volgorde per sector*. <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-a627001ada758c849bada08e68050b83c1474432/pdf>

⁶¹ VO-raad (2024) *Leden VO-raad stemmen in met accreditatie en stagevergoeding*. Geraadpleegd op 11 oktober 2024. <https://www.vo-raad.nl/nieuws/leden-vo-raad-stemmen-in-met-accreditatie-en-stagevergoeding>

Uit een merendeel van de interviews blijkt dat het risico op minder stageplekken voornamelijk aanwezig is bij kleinere bedrijven en zelfstandigen.⁶² Het is voor deze bedrijven mogelijk moeilijker om een minimumstagevergoeding aan te bieden omdat zij daarvoor minder middelen hebben dan grotere bedrijven. Deze aanname is alleen niet vast te stellen doordat er een overzicht ontbreekt van het type bedrijven waar studenten een stage lopen en in welke mate die bedrijven een stagevergoeding aanbieden. In paragraaf 3.3.2 wordt hier verder op ingegaan.

Uit de cijfers van het CBS blijkt dat er grote verschillen zijn tussen sectoren in het aanbieden van een stagevergoeding.⁶³ Voor het mbo geldt bijvoorbeeld dat stagiairs in de sectorkamer voedsel, groen en gastvrijheid in 78% van de gevallen geen stagevergoeding krijgen terwijl het bij de sectorkamer techniek maar 41% is. De kans is groot dat de invoering van een minimumstagevergoeding op de sector voedsel, groen en gastvrijheid een groter effect heeft qua aantal stageplekken dan op de sector techniek. Dat kan voor studenten in de sector voedsel, groen en gastvrijheid problematischer zijn, maar dat zou beperkt kunnen zijn, omdat de stagetekorten in het algemeen laag zijn.

3.2.7 Groter risico op stagemisbruik

De invoering van een minimumstagevergoeding kan leiden tot een groter risico op stagemisbruik maar dit effect is niet goed te vast te stellen.

In de interviews kwam ook een aantal keer naar voren dat de invoering van een minimumstagevergoeding mogelijk leidt tot meer stagemisbruik. Een van de zorgen die werd gedeeld is dat stagebedrijven vanwege de minimumstagevergoeding ook meer verwachten van hun stagiairs en ze daarom meer inzetten als werknemer. Dit is überhaupt al een punt van aandacht omdat uit eerder onderzoek uit 2022⁶⁴ bleek dat 27% van de stagiairs in het ho van mening was dat zij/hij als goedkope werknemer werd gebruikt door de stagewerkgever.

Binnen de context van de minimumstagevergoeding is het niet goed mogelijk om dit effect vast te stellen. Dat komt doordat er meerdere onzekerheden zijn. De eerste factor is de hoogte van de minimumstagevergoeding. Bij een relatief lage minimumstagevergoeding is het risico op stagemisbruik kleiner dan bij een hoge minimumstagevergoeding. De tweede onzekerheid is dat stagebedrijven er ook voor kunnen kiezen om überhaupt geen stageplekken meer aan te bieden. Hierdoor zijn er minder stageplekken waar het risico op stagemisbruik zich kan voordoen.

⁶² Voor dit potentiële effect kan geen vergelijking worden gemaakt met voorbeelden uit internationale context. Voor Frankrijk en Roemenië zijn er geen tot weinig effecten bekend. Voor Duitsland vallen voornamelijk grotere bedrijven onder de regeling, vanwege de specificaties van de regeling die niet overeenkomen met de minimumstagevergoeding zoals bedoeld in dit onderzoek. Daardoor is er geen informatie bekend of dit effect van minder stageplekken voornamelijk bij kleine bedrijven of zelfstandigen voorkomt omdat ze minder middelen tot hun beschikking hebben.

⁶³ CBS (2024) *Stages, banen en BPV-overeenkomsten van studenten in vo, mbo, ho, 2022/'23*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/12/stages-banen-en-bpv-overeenkomsten-van-studenten-in-vo-mbo-ho-2022-23>

⁶⁴ ResearchNed (2022) *Stages in het hoger onderwijs. (Onderzoek in opdracht van het Interstedelijk Studenten Overleg)*

3.3 Bedrijven

3.3.1 Sectoren die al een vergoeding bieden worden minder aantrekkelijk

De invoering van een minimumstagevergoeding maakt sectoren die al een stagevergoeding bieden relatief gezien minder aantrekkelijk. Echter, de verwachting is dat dit geen effect zal hebben op de instroom van studenten in een sector omdat de keuze van een student sterk wordt bepaald door een intrinsieke motivatie voor een opleiding.

In de interviews is aangedragen dat de invoering van een minimumstagevergoeding er toe kan leiden dat sectoren die al een stagevergoeding aanbieden minder aantrekkelijk worden ten opzichte van de sectoren die dat nog niet doen. Dit zou dan een negatief effect kunnen hebben op de instroom in die sectoren. De gedachte hierachter is dat sectoren waar arbeidsmarktekorten zijn nu een prikkel hebben om een (hoge) stagevergoeding aan te bieden omdat zij personeel nodig hebben. Overigens lijkt dit niet altijd voor elke sector te gelden. Zo is het in het primair onderwijs, waar ook grote tekorten zijn, nog niet gelukt om te komen tot een sectorale stagevergoedingsregeling. Dit heeft er onder meer mee te maken dat er volgens scholen onvoldoende ruimte voor is in de begrotingen van scholen.⁶⁵

Het lijkt verder niet te verwachten dat de invoering van een minimumstagevergoeding leidt tot ander gedrag van studenten. In eerder onderzoek van Dialogic, Oberon en SEO⁶⁶ is geconcludeerd dat financiële prikkels zoals een verlaging van het collegegeld in het hbo/wo en verlaging of afschaffing van lesgeld in het mbo geen bewezen effect hebben op instroom in opleidingen. Daarbij is ook aangegeven dat dergelijke financiële prikkels niet ingrijpen op de intrinsieke motivatie van studenten. Binnen de context van dit onderzoek naar een minimumstagevergoeding is het sowieso de vraag of studenten al bij het maken van een studiekeuze op de hoogte zijn van de stagevergoeding die wordt aangeboden in de sector én in hoeverre die dan ook meeweegt bij de studiekeuze.

3.3.2 Hogere kosten voor bedrijven

De invoering van een minimumstagevergoeding betekent waarschijnlijk dat bedrijven met hogere kosten worden geconfronteerd. Het is daarbij lastig om de exacte grootte van het effect te bepalen. Dit komt doordat (1) de hoogte van de beoogde minimumstagevergoeding nog niet is vastgesteld, (2) data over het aantal stageplekken per jaar per bedrijf, inclusief de vergoeding die nu gegeven wordt, niet beschikbaar is en (3) niet exact duidelijk is wat een invoering van een minimumstagevergoeding betekent voor het aantal stageplekken.

Voor een deel van de stagebedrijven geldt dat ze met hogere kosten worden geconfronteerd als er een minimumstagevergoeding wordt ingevoerd. Echter, net als bij het effect op de inkomenspositie van studenten geldt dat dit wel afhankelijk is van gedragseffecten. Op het moment dat een bedrijf besluit om geen stageplekken meer aan te bieden zal er geen sprake

⁶⁵ PO Raad (2024) *Inzetbrief CAO PO 2024*. <https://www.poraad.nl/arbeidszaken-bedrijfsvoering/arbeidsvoorwaarden/cao-primair-onderwijs/inzetbrief-po-raad-cao-0>

⁶⁶ De Boer et al. (2024) *Studiekeuze in beweging. Onderzoek naar maatregelen die sterker sturen richting opleidingen met een duurzaam arbeidsmarktperspectief in tekortsectoren*. <https://dialogic.nl/wp-content/uploads/2024/01/Dialogic-Oberon-SEO-Studiekeuze-in-beweging-2024.pdf>

zijn van hogere kosten. Zelfs wanneer er alleen sprake is van een vermindering van het aantal stageplekken kan er al sprake zijn van gelijkblijvende kosten (of zelfs lagere kosten).

Voor dit onderzoek is niet goed in kaart te brengen hoe groot het effect gaat zijn omdat (1) de hoogte van de minimumstagevergoeding nog niet is vastgesteld, (2) data over het aantal stageplekken per jaar per bedrijf, inclusief de vergoeding die nu gegeven wordt, niet beschikbaar is en (3) het niet duidelijk is wat een invoering van een minimumstagevergoeding betekent voor het aantal stageplekken.

Een concreet voorbeeld van de mogelijke kosten is de invoering van een minimumstagevergoeding voor studenten die stage lopen in het vo. In die onderwijssector is een gestaffelde stagevergoeding afgesproken (o.b.v. van twee dagen in de week stage op school) van €0 per maand (snuffelstage in het eerste jaar) tot €400 per maand (in het vierde en laatste jaar).⁶⁷ De totale macrokosten van deze stagevergoeding zijn geraamd op 54 miljoen euro, wat overeenkomst met 0,65% van de totale loonsom.

Het is bij de mogelijk hogere kosten ook de vraag in hoeverre de stagebedrijven de hogere kosten kunnen dragen (of misschien zelfs doorberekenen). Zo zijn er ook grote verschillen in de kosten van stageplekken (buiten de stagevergoeding om) voor bedrijven.⁶⁸ Dit heeft mogelijk ook een effect op de mogelijkheid van het uitkeren van een vergoeding voor een bedrijf. Daarnaast is het voorstelbaar dat in bepaalde sectoren de stagebedrijven dit makkelijker kunnen dan in andere. De VO-raad heeft in hun persbericht ook aangegeven dat het budget van de stagevergoeding niet ten koste gaat van de loonruimte voor personeel en dat het uit eigen middelen wordt betaald.⁶⁹ Tegelijkertijd geeft de PO-Raad aan⁷⁰ dat het invoeren van een stagevergoeding voor alle stagiairs dusdanige kosten met zich meebrengt dat er onvoldoende ruimte voor is in de begroting van de scholen. Zij geven daarbij aan dat zij anders dan andere sectoren te maken hebben met veel stages en geen ruimte hebben voor extra uitgaven. De sector doet daarom een beroep op het nieuwe kabinet (voor extra middelen). Het is voor de sector van belang dat studenten een stagevergoeding krijgen zonder dat het ten koste gaat van de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers of de begroting van de scholen. Hoewel de onderwijssector een atypische sector is omdat de bekostiging van de Rijkoverheid komt, laat het wel zien dat zelfs binnen één sector al verschillen kunnen zijn in de mate waarin de minimumstagevergoeding gedragen kan worden. De verwachting is dat er ook tussen sectoren grote verschillen zijn omdat de beschikbare loonruimte en winstmarges sterk kunnen verschillen.⁷¹

⁶⁷ VO-raad (2024) *Leden VO-raad stemmen in met accreditatie en stagevergoeding*. Geraadpleegd op 11 oktober 2020. <https://www.vo-raad.nl/nieuws/leden-vo-raad-stemmen-in-met-accreditatie-en-stagevergoeding>

⁶⁸ ResearchNed Nijmegen (2024). *Werkgeversbijdragen aan stages en opleidingen*. In opdracht van VNO-NCW

⁶⁹ VO-raad (2024) *Leden VO-raad stemmen in met accreditatie en stagevergoeding*. Geraadpleegd op 11 oktober 2024. <https://www.vo-raad.nl/nieuws/leden-vo-raad-stemmen-in-met-accreditatie-en-stagevergoeding>

⁷⁰ PO-Raad (2024) *Inzetbrief CAO PO 2024*. Geraadpleegd op 11 oktober 2024. <https://www.po-raad.nl/arbeidszaken-bedrijfsvoering/arbeidsvoorwaarden/cao-primair-onderwijs/inzetbrief-po-raad-cao-0>

⁷¹ Erken, H. en M. van der Veen (2023) *Winst verschildt sterk per sector en is ook nodig voor immateriële investeringen*. <https://esb.nu/winst-verschildt-sterk-per-sector-en-is-ook-nodig-voor-immateriele-investeringen/>

3.3.3 Meer gemotiveerde stagiairs

Het is niet goed vast te stellen of de invoering van een minimumstagevergoeding leidt tot meer gemotiveerde stagiairs. Er lijken indicaties te zijn dat het niet direct een effect heeft. Uit een kleinschalig onderzoek kwam naar voren dat gemotiveerde studenten vaker aangaven dat een stagevergoeding de stage zou verbeteren dan studenten die minder gemotiveerd waren.

De invoering van een minimumstagevergoeding kan mogelijk ook leiden tot meer gemotiveerde en betrokken stagiairs. De gedachte erachter is dat zij nu een vergoeding krijgen waardoor ze zich meer gewaardeerd voelen, wat er toe moet leiden dat ze ook een hogere motivatie krijgen. Onderzoek van *Sociaal Werk werkt!* naar de motivatie, leerpunten en ervaren begeleiding van stagiairs mbo Sociaal Werker (niveau 4)⁷² biedt interessante inzichten naar deze relatie. Zij hebben een enquête uitgezet naar de hiervoor genoemde punten die uiteindelijk door 93 stagiairs is ingevuld.

Stagiairs is gevraagd om aan te geven hoe gemotiveerd ze waren voor hun stage. De stagiairs die een hoge score (7 of hoger) gaven (75 respondenten) is gevraagd wat de redenen hiervoor waren. De antwoorden die hierop gegeven waren zijn door de auteurs van het rapport gegroepeerd in acht categorieën. Het verkrijgen van een stagevergoeding kwam hierin niet naar voren. Met name affiniteit met de doelgroep ("omdat ik het leuk vind om met jongeren te werken" en een fijne organisatie/collega's/sfeer waren belangrijke redenen om gemotiveerd te zijn voor een stage.

Aan de stagiairs (18 respondenten) die aangaven een lage tot matige motivatie te hebben voor hun stage (score van 6 of lager) is ook gevraagd wat hun redenen daarvoor waren. De antwoorden die hierop gegeven waren zijn door de auteurs van het rapport gegroepeerd in zeven categorieën. Slechts één respondent viel daarbij in de antwoordcategorie "niet betaald krijgen". Het meest gegeven antwoord (7 keer) was te weinig uitdaging.

In het onderzoek is ook gevraagd wat de stage nog beter kan maken. Het geven van een stagevergoeding is daarbij het vaakst als suggestie aangegeven. Echter, het is daarbij wel interessant dat dit door gemotiveerde studenten vaker als suggestie (26% van de antwoorden) wordt aangedragen dan door minder gemotiveerde studenten (11% van de antwoorden).⁷³ De auteurs van het rapport concluderen dat het eventueel ontvangen van een stagevergoeding de motivatie niet lijkt te doen toenemen en dat andere verbeteringen belangrijker zijn voor het toenemen van de motivatie.

3.4 Brede maatschappij

Deze sectie gaat in op effecten voor de brede maatschappij, waarbij een tweetal effecten wordt toegelicht. Deze effecten zijn voornamelijk relevant voor onderwijsinstellingen.

⁷² Sociaal Werk Werkt! (2024) *Onderzoeksrapport stagiairs mbo Sociaal Werker niveau 4*.

⁷³ Om tot deze percentages te komen is gebruik gemaakt van het figuur op pagina 8 van het rapport. Een punt van aandacht hierbij is dat er in totaal 58 antwoorden zijn gegeven door de gemotiveerde stagiairs en 27 antwoorden door de minder gemotiveerde stagiairs. Dit is anders dan de 75 (gemotiveerde stagiairs) en 18 (minder gemotiveerde stagiairs) respondenten die eerder zijn genoemd. Mogelijk komt het doordat respondenten én geen antwoorden hoefden te geven op deze vraag (wat gebeurt lijkt te zijn bij de gemotiveerde stagiairs) en meerdere antwoorden konden geven (wat gebeurt lijkt te zijn bij de minder gemotiveerde stagiairs). Voor dit onderzoek is het percentage van de gegeven antwoorden als uitgangspunt genomen.

3.4.1 Minder groenpluk

Het is op basis van de beschikbare informatie niet vast stellen of de invoering van een minimumstagevergoeding leidt tot minder groenpluk.

In de interviews is ook aangedragen dat een minimumstagevergoeding groenpluk kan verminderen. Groenpluk houdt in dat studenten voortijdig hun opleiding verlaten zonder diploma en de arbeidsmarkt betreden vanwege aantrekkelijke arbeidsomstandigheden. Deze studenten worden 'weggeplukt' door een werkgever. Een minimumstagevergoeding zou dat tegen kunnen gaan doordat studenten extra inkomsten krijgen tijdens hun opleiding en een minder grote prikkel krijgen om over te stappen naar een werkgever die al een salaris betaalt. Voor de onderwijsinstellingen zou dit positief zijn omdat hun bekostiging mede afhankelijk is van het aantal afgegeven diploma's. Een ander argument om groenpluk tegen te gaan is dat het wenselijk is dat studenten een diploma behalen omdat anders in economisch mindere tijden deze groep mensen langs de kant kan komen te staan.⁷⁴

Het probleem met deze argumentatie is dat de bewijslast ervoor zeer lastig is vast te stellen. Het ministerie van OCW heeft wel cijfers over het aantal voortijdig schoolverlaters in het mbo (24.767 in het studiejaar 2022/2023⁷⁵) maar kan daarbij niet aangeven in welke mate het om groenpluk gaat. Een tweede probleem is dat er ook geen informatie beschikbaar is over de mate waarin een minimumstagevergoeding groenpluk kan voorkomen. Het kan zo zijn dat de studenten die worden weggeplukt (als dat al gebeurt) al een stagevergoeding krijgen en om andere redenen de overstap maken.

3.4.2 Meer taken voor de onderwijsinstelling

Afhankelijk van de vermindering in aantal stageplekken, kan er een grotere taak komen te liggen bij de onderwijsinstelling voor het plaatsen van een student bij een bedrijf of alternatieve stages te bieden. Dit effect is sterk afhankelijk van een eventuele vermindering in het aantal stageplekken en dus lastig vast te stellen.

Een van de punten die tijdens het onderzoek naar voren kwam is dat een onderwijsinstelling mogelijk geconfronteerd kan worden met meer taken als een minimumstagevergoeding wordt ingevoerd. Dit kan ontstaan als er minder stageplekken beschikbaar worden waardoor er tekorten ontstaan. Van een onderwijsinstelling wordt verwacht dat deze de student helpt bij het vinden van een stageplek (al is deze verplichting niet alomvattend).⁷⁶ Het is onzeker hoe groot het effect van een minimumstagevergoeding zal zijn op het aantal stageplekken (zie 3.2.6). Dit betekent dat ook het effect op de taken voor de onderwijsinstelling lastig te bepalen is. Zoals eerder besproken is er wel een kans dat een vermindering van het aantal stageplekken mogelijk een groter effect heeft op bijvoorbeeld studenten in eerdere jaren van

⁷⁴ Ingrado (2021) *Jeugdwerkloosheid daalt: 'groenpluk' ligt op de loer, diploma goud waard*. Geraadpleegd op 9 oktober 2024. <https://ingrado.nl/actueel/items/jeugdwerkloosheid-daalt-groenpluk-ligt-op-de-loer-diploma-goud-waard>

⁷⁵ Ministerie van OCW (2024) *Voortijdig Schoolverlaten*. Geraadpleegd op 9 oktober 2024. <https://www.ocwincijfers.nl/themas/voortijdig-schoolverlaten>

⁷⁶ Zie: JOB Mbo (2024) *Waar kan ik een stageplek vinden?* Geraadpleegd op 18 oktober 2024. <https://www.nysingh.nl/blog/zorgplicht-mbo-school-bij-vinden-tweede-stage/> en Nysingh (2021) *Zorgplicht mbo-school bij vinden (tweede) stage*. Geraadpleegd op 18 oktober 2024. <https://www.nysingh.nl/blog/zorgplicht-mbo-school-bij-vinden-tweede-stage/>

de opleiding en mbo-studenten (in het bijzonder die op niveau 2). De taken voor de onderwijsinstelling zou dus voornamelijk voor deze groepen groter worden.

4 Uitvoering

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de uitvoering die komt kijken bij de invoering van een minimumstagevergoeding. Er worden daarbij gekeken naar de mogelijke hoogte voor een minimumstagevergoeding en de uitvoeringsgevolgen. Verder wordt ook nog ingegaan op de impact op de type overeenkomst van de stagiair.

4.2 Mogelijke hoogte minimumstagevergoeding

Voor het vaststellen van de mogelijke hoogte van de minimumstagevergoeding zijn verschillende uitgangspunten die gehanteerd kunnen worden, variërend van het bedrag moet hoog genoeg zijn om te voldoen aan de vaste lasten tot aan het bedrag moet in verhouding staan tot de uitgevoerde werkzaamheden. Elk van de voorstellen kent duidelijke voor- en nadelen en het is een politieke afweging waarvoor wordt gekozen.

In het onderzoek zijn meerdere suggesties naar voren gekomen voor de mogelijke hoogte van de minimumstagevergoeding. Hieronder worden deze suggesties besproken.

Een van de suggesties die naar voren kwam is dat het bedrag hoog genoeg moet zijn om te voldoen aan de vaste lasten van studenten. Dit is echter wel lastig vast te stellen. Het Nibud studentenonderzoek van 2024 biedt inzicht in de gemiddelde en mediane uitgaven van studenten zoals te zien is in Tabel 7.

Tabel 7 Uitgaven van studenten per maand

Type	Mediaan bedrag	Gemiddeld bedrag
Mbo (bol)	€486	€601
Ho	€940	€1.020

Het punt hierbij is wel dat er niet alleen tussen de verschillende type studenten grote verschillen zijn maar ook binnen elke groep studenten. Zo geven oudere studenten gemiddeld meer uit dan jongere studenten. Net als dat uitwendende studenten ook meer per maand kwijt zijn dan thuiswonende studenten. Bij deze cijfers gaat het overigens wel om de daadwerkelijke uitgaven die zijn gedaan. Het hoeft niet noodzakelijk te zijn dat deze ook allemaal als vaste lasten worden gezien.

Naast het feit dat de hoogte van de uitgaven verschillen per student, verschilt ook nog per student hoe aan deze uitgaven wordt voldaan. Zo krijgt 58% van de ondervraagde ho-studenten gemiddeld €240 per maand van hun ouders. Bij de ondervraagde bol-studenten krijgt 64% geld van de ouders; gemiddeld €74 per maand. Daarnaast zijn er ook veel studenten met een bijbaan (85% van de bol-studenten en 88% van de ho-studenten die respectievelijk gemiddeld €354 en €550 per maand krijgen).

Door de voornoemde variëteit aan inkomsten en uitgaven is het lastig om tot één bedrag te komen waarmee studenten, die stage lopen, hun vaste lasten kunnen voldoen. Het CNV en

ISO hanteren in hun uitingen een bedrag van €500 per maand (voor alle studenten bij een voltijdsstageverband).⁷⁷

In een van de interviews werd voorgesteld om de minimumstagevergoeding wel wettelijk vast te leggen maar de hoogte over te laten aan de sectoren zelf. De hoogte van de salarissen (en daarmee de financiële ruimte) verschilt per sector, net als het type bedrijven dat actief is. De verwachting die uit het onderzoek naar voren is gekomen, is dat de kleinere bedrijven minder makkelijk een hoge stagevergoeding kunnen betalen. Bij deze optie is het dan wel de vraag hoe de hoogte van een stagevergoeding wordt vastgesteld. Er is voorgesteld om het dan vast te leggen in de cao's, maar niet alle werkenden/sectoren in Nederland vallen onder een cao.⁷⁸ Het is daarbij ook de vraag wat de invoering van een minimumstagevergoeding betekent voor het draagvlak van een passende stagevergoeding (zoals afgesproken in het Stagepact). Als namelijk in de cao een lagere stagevergoeding is afgesproken dan de minimumstagevergoeding dan is het de vraag hoe hier (door de werkgevers) in de cao's mee om wordt gegaan en of zij überhaupt nog wel openstaan voor een minimumstagevergoeding.

Een van de andere argumenten die in de gesprekken naar voren is gekomen is dat het per type bedrijf afhankelijk is welke stagevergoeding betaald kan worden. Daarom zou het bedrag zo hoog moeten zijn als de zwakste schouders kunnen dragen. Dit onderzoek is echter verkennend van aard en er is daarom niet gekeken wat de zwakste schouders kunnen dragen. Het risico hierbij is ook dat er bedrijven gaan zeggen dat ze geen stagevergoeding kunnen betalen.

In de interviews kwam ook nog meerdere keren naar voren dat het bedrag in verhouding moet staan tot de uitgevoerde werkzaamheden. In de basis komt het er op neer dat studenten die in een latere fase van hun opleiding zijn een grotere bijdrage leveren aan het bedrijf en dat de vergoeding daar op zou moeten worden afgestemd. Hierbij wordt er wel een link gelegd met de productiviteit van een stagiair terwijl een stage niet direct bedoeld is om een productieve bijdrage te leveren. In paragraaf 2.3 is al aangegeven dat op het moment dat het leeraspect minder centraal staat en juist de productieve bijdrage er sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst, met alle gevolgen van dien.

Voor het uitvoeren van dit onderzoek (in het bijzonder interviews) is gewerkt met een minimumstagevergoeding was €350-400. Deze hoogte is gebaseerd op het huidige mediaanbedrag van stagevergoedingen dat wordt uitgekeerd en vergelijkbare regelgeving in Frankrijk, waar 15% van het minimumloon wordt gehanteerd (zie ook paragraaf 1.6.3).

4.3 Uitvoeringsgevolgen

De invoering van een minimumstagevergoeding lijkt beperkte administratieve lasten op te leveren voor bedrijven. Het kan nog wel complex worden indien bijvoorbeeld verschillende bedragen gelden voor verschillende studenten, of als er andere minimumbedragen al in de cao opgenomen zijn en/of als er nog geen stageovereenkomsten worden gebruikt. **Voor de daadwerkelijke handhaving geldt dat de uitvoeringsgevolgen afhankelijk zijn van de invoering.** Er dient nog verder onderzocht te worden of en hoe de minimumstagevergoeding opgenomen kan worden in onderwijswetgeving. Hierbij dient ook gekeken worden naar de effecten op de uitvoering,

⁷⁷ CNV (2024) *Meer dan 25.000 handtekeningen voor verplichte stagevergoeding*. Geraadpleegd op 10 oktober 2024. <https://www.cnv.nl/nieuws/meer-dan-25000-handtekeningen-voor-verplichte-stagevergoeding/>

⁷⁸ Ministerie van SZW (2024) *Cao-kerncijfers*. Geraadpleegd op 10 oktober 2024. <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!suite86.scherm0325?mVrg=700>

zoals de (administratieve lasten voor) onderwijsinstellingen en de Inspectie van het Onderwijs.

De invoering van een minimumstagevergoeding zou beperkte administratieve lasten voor bedrijven moeten hebben. Als er sprake is van één minimum voor alle studenten dan is het overzichtelijk voor de bedrijven. Het kan enigszins ingewikkelder worden als er andere bedragen gelden voor de verschillende studenten (bijvoorbeeld een lager bedrag voor eerstejaars) of als er in de cao afspraken zijn gemaakt over een hogere stagevergoeding, maar de verwachting is dat deze effecten beperkt zijn. Overigens is hierbij wel de aanname dat de stagebedrijven nu al standaard een stageovereenkomst aanbieden. In het mbo is dit verplicht, maar in het ho niet. Voor de stagebedrijven die niet standaard een stageovereenkomst aanbieden, komen er additionele administratieve lasten bij. Zij moeten bij invoering van een minimumstagevergoeding namelijk ook nog een stageovereenkomst gaan opstellen. Er is geen informatie beschikbaar over de mate waarin stagebedrijven een stageovereenkomst aanbieden.

Een aspect wat ook is onderzocht in het onderzoek is de mogelijke rol van de Nederlandse Arbeidsinspectie. Er lijkt voor hen geen rol te zijn. Zij houden namelijk toezicht op de arbeidswetten en zoals aangegeven in paragraaf 2.5 ligt het niet voor de hand om een minimumstagevergoeding op te nemen in de arbeidswetgeving omdat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Er kan overigens wel een raakvlak zijn met stages. Een concreet voorbeeld hiervan is een zaak van de Nederlandse Arbeidsinspectie tegen een luchtvaartmaatschappij die Nederlandse stagiairs als volwaardige werknemers heeft ingezet.⁷⁹ Er bleek dus toch sprake te zijn van een arbeidsrelatie en de studenten werden onderbetaald. Dat is een overtreding van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml), een van de arbeidswetten waar de Nederlandse Arbeidsinspectie ook toezicht op houdt.

Verder is het, zoals uit paragraaf 2.5 naar voren kwam, niet zonder meer mogelijk om een minimumstagevergoeding via de onderwijswetgeving te regelen. Er dient nog verder onderzocht te worden of en hoe de minimumstagevergoeding opgenomen kan worden in onderwijswetgeving. Hierbij dient ook gekeken worden naar de effecten op de uitvoering, zoals de (administratieve lasten voor) onderwijsinstellingen en de Inspectie van het Onderwijs.

4.4 Impact op het type overeenkomst van een stagiair

De invoering van een wettelijke minimumstagevergoeding maakt de kans, bij gelijkblijvende andere wetgeving, groter dat een stage-overeenkomst wordt aangemerkt als arbeidsovereenkomst. De simpele reden daarvoor is dat een werkgever die nu helemaal geen vergoeding of alleen een onkostenvergoeding betaalt voor stages, op dit moment nagenoeg geen risico loopt dat deze overeenkomst als arbeidsovereenkomst wordt aangemerkt, omdat het element 'loon' uit art. 7:610 BW dan ontbreekt. Tegelijkertijd hangt het er ook vanaf hoe de wetgever de minimumstagevergoeding motiveert en implementeert in de wetgeving. De suggestie dat de vergoeding bedoeld is als tegenprestatie voor productieve arbeid is contraproductief als men wil voorkomen dat de stage-overeenkomst als een arbeidsovereenkomst wordt aangemerkt. Indien er geen sprake is van een stage-overeenkomst maar arbeidsovereenkomst heeft dat gevolgen voor een bedrijf. Een stagiair heeft dan bijvoorbeeld recht op doorbetaling bij ziekte en het minimumloon.

⁷⁹ Nederlandse Arbeidsinspectie (2024). *Luchtvaartmaatschappij compenseert stagiairs en krijgt boete*. Geraadpleegd op 17 oktober 2024. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/actueel/nieuws/2024/04/09/luchtvaartmaatschappij-compenseert-stagiairs-en-krijgt-boete>

In paragraaf 2.3 is al nader ingegaan op het onderscheid tussen een stageovereenkomst en arbeidsovereenkomst. Daaruit kwam naar voren dat om in aanmerking te komen voor een stageovereenkomst de ontwikkeling van de stagiair op de voorgrond moet staan. Voor het onderzoek is ook gekeken wat de invoering van een minimumstagevergoeding kan betekenen voor het onderscheid tussen een stage-overeenkomst en arbeidsovereenkomst.

Als werkgevers nu wel verplicht een stagevergoeding gaan betalen, betekent dat niet dat er per definitie sprake is van een arbeidsovereenkomst. Daarvoor is nodig dat productieve arbeid centraal staat en niet de opleiding van de stagiair. Het is aan de werkgever om hier invulling aan te geven. Het feit dat de stage in het kader van een opleiding wordt gevolgd en afspraken zijn gemaakt over leerdoelen en begeleiding zijn daarbij van groot gewicht, maar als deze afspraken in de praktijk niet worden nageleefd kan het alsnog een arbeidsovereenkomst zijn.

Om de angst bij werkgevers voor het ontstaan van een arbeidsovereenkomst weg te nemen, kan de wetgever overwegen om in de toelichting op het wetsvoorstel op te nemen dat de stagevergoeding niet is bedoeld als loon maar bijvoorbeeld als stimuleringspremie, of om op een andere manier in de tekst van de wet op te nemen dat de stage-werkzaamheden niet kunnen leiden tot de kwalificatie arbeidsovereenkomst. De motivering om een stagevergoeding in te voeren moet hierbij zorgvuldig worden geformuleerd. De suggestie dat de vergoeding bedoeld is als tegenprestatie voor productieve arbeid is contraproductief als men wil voorkomen dat de stage-overeenkomst als een arbeidsovereenkomst wordt aangemerkt. De vergoeding kan beter om een andere reden worden ingevoerd, bijvoorbeeld als stimuleringspremie.

De vraag rijst of de wetgever met succes deze uitzondering op de toepasselijkheid van het arbeidsrecht kan maken middels een toelichting op de invoering van de verplichte vergoeding. Deze vraag is in een iets andere vorm aan de orde gesteld bij de Hoge Raad in een situatie waarin het ging om arbeid met behoud van een Participatiewet-uitkering. Naast de uitkering had de belanghebbende een stimuleringspremie ontvangen ter zake van de verrichte arbeid. De uitkering wordt juridisch gezien niet als loon aangemerkt.⁸⁰ Het hof had geoordeeld dat de stimuleringspremie ook niet als loon in de zin van art. 7:610 BW is te beschouwen en dat er mede daarom geen sprake was van een arbeidsovereenkomst. Volgens de Hoge Raad was dit oordeel niet onjuist of onbegrijpelijk, gelet op het doel van de stimuleringspremie in het algemeen en bij gebreke van omstandigheden die erop wijzen dat de premie aan de belanghebbende zou zijn betaald als beloning voor haar werkzaamheden.⁸¹ De Raad hechtte waarde aan de bedoeling van de wetgever, volgens welke de stimuleringspremie geen beloning voor verrichte arbeid is, maar een beloning voor de inspanningen van uitkeringsgerechtigden om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

De overwegingen van de wetgever bij het inrichten van een bepaalde werkrelatie wegen dus wel degelijk mee bij de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Wel moet worden bedacht dat de bedoeling van de wetgever zoals geformuleerd in een toelichting, door de rechter als een belangrijk gezichtspunt zal worden aangemerkt, maar naar verwachting niet altijd doorslaggevend. Op dit moment is aanhangig een zaak bij de Hoge Raad waarin een besluit van de minister om bij wijze van experiment bepaalde promovendi niet als werknemers aan te merken ter discussie staat. De Advocaat-Generaal ziet het feit dat de bedoeling

⁸⁰ Over het feit dat een uitkering niet kan worden gelijkgesteld aan loon, Hof 's-Hertogenbosch 1 maart 2011, JIN 2011/277.

⁸¹ HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746, JAR 2020/287;

van dit Besluit is, om de promovendi niet als werknemer aan te merken, wel als een relevant gezichtspunt, maar niet als een doorslaggevende omstandigheid.⁸²

Wil de wetgever de rechter hier zo min mogelijk aanleiding voor geven, dan zal het helpen om expliciete regels in de wet op te stellen waaruit bijvoorbeeld blijkt dat de stage-overeenkomst niet als arbeidsovereenkomst wordt aangemerkt. Hier zouden voorwaarden aan gesteld kunnen worden, zoals die nu ook gesteld zijn aan de stage-overeenkomst. Bedacht moet wel worden, dat de rechter bij niet-naleving van de voorwaarden waaronder een overeenkomst als stage-overeenkomst wordt aangemerkt, alsnog kan oordelen dat het een arbeidsovereenkomst is. Of er wel of niet sprake is van een arbeidsovereenkomst hangt uiteindelijk af van de omstandigheden in een individueel geval.

Om de angst voor arbeidsrechtelijke verplichtingen weg te nemen, kan ook gedacht worden aan het scheppen van een wettelijk regime waarin de stagiair die (ook) een arbeidsovereenkomst heeft, toch bepaalde arbeidsrechtelijke aanspraken worden ontzegd. Dit heeft de wetgever al toegepast voor de BBL-arbeidsovereenkomsten. Zo is daarop de ketenregeling niet van toepassing (art. 7:668a lid 10 BW), zodat er voor bbl-ers geen beperking is aan het aantal opvolgende contracten voor bepaalde tijd. Ook is voor die groep een speciaal lager minimumloon vastgesteld. Een dergelijke oplossing is ook denkbaar voor andere types stagiairs met aanspraak op een stagevergoeding. Kostbare arbeidsrechtelijke aanspraken zouden buiten werking kunnen worden gesteld voor stagiairs die onverhoopt toch een arbeidsovereenkomst blijken te hebben. Stel dat de wetgever hier voor zou kiezen, dan moet daarbij rekening worden gehouden met het feit dat het de wetgever niet vrij staat om uitzonderingen te maken op de werkingssfeer van Europees arbeidsrecht. Het is daarom niet mogelijk om het arbeidsrecht als geheel buiten werking te stellen voor stagiairs.⁸³

Het wegnemen van arbeidsrechtelijke risico's bij de inzet van stagiaires kan helpen bij het aanmoedigen van werkgevers om stagiaires aan te nemen. Aan de andere kant zal ook moeten worden gewaakt tegen oneigenlijke inzet van stagiaires. Deze twee kanten moeten tegen elkaar worden afgewogen. Het wegnemen van arbeidsrechtelijke risico's kan gerechtvaardigd zijn als de stage daadwerkelijk in het kader van een opleiding wordt aangeboden. Die voorwaarde zou aldus goed moeten worden geborgd.

⁸² Zie ook de conclusie AG Van Peurse, Parket bij de Hoge Raad 23-08-2024 ECLI:NL:PHR:2024:837, par. 5.17. In het Besluit wordt evenwel de mogelijkheid open gelaten dat de verhouding tussen promotiestudent en universiteit toch een arbeidsovereenkomst is.

⁸³ Een grove inventarisatie levert op dat de vakantiewetgeving (art. 7:634 BW en verder), de informatieverplichting van art. 7:653 BW, de regeling van overgang van onderneming (art. 7:662 BW e.v.); delen van de Wet Arbeid en Zorg; en de gelijke behandelingswetgeving ook voor stagiairs met een arbeidsovereenkomst van toepassing moeten blijven omdat zij afkomstig zijn uit Europees recht. Het zelfde geldt voor het recht op minimumloon. Er is een relatief recente Europese richtlijn over het recht op een adequaat minimumloon, die in Nederland correspondeert met de wet minimumloon.

5 Ex-ante doeltreffendheid en doelmatigheid

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de ex-ante doeltreffendheid en doelmatigheid van de invoering van een minimumstagevergoeding. Uitgangspunt hiervoor zijn de drie doelen die in paragraaf 2.4 zijn benoemd:

1. Het realiseren van een passende stagevergoeding voor elke stagiair;
2. Het verbeteren van de inkomenspositie van stagiairs;
3. Het vergroten van de kansengelijkheid van stagiairs.

5.2 Ex-ante doeltreffendheid

5.2.1 Doel 1: Het realiseren van een passende stagevergoeding voor elke stagiair

De invoering van een minimumstagevergoeding is op papier een doeltreffend instrument om het doel van een passende stagevergoeding voor elke stagiair te bereiken.

Er is daarbij wel een aantal van punten van aandacht:

- Er moet duidelijkheid zijn over het begrip passende stagevergoeding (hoeveel euro is dat) en de ingevoerde minimumstagevergoeding moet daarop aansluiten (is de minimumstagevergoeding net zo hoog als de passende stagevergoeding).
- De organisaties die een stageplek aanbieden moeten de minimumstagevergoeding ook uitkeren aan hun stagiairs. Op het moment dat dit niet wordt nageleefd is er in de praktijk geen sprake van een doeltreffend instrument.

5.2.2 Doel 2: Het verbeteren van de inkomenspositie van stagiairs

De invoering van een minimumstagevergoeding heeft naar alle waarschijnlijkheid een positief effect op de inkomenspositie van stagiairs.

Een punt van aandacht daarbij is wel dat de huidige inkomenspositie van stagiairs niet goed is vast te stellen. Uit de cijfers van Nibud blijkt wel dat voor een groot deel van de mbo-studenten en ho-studenten het beeld van de inkomenspositie positief is. Echter, er zijn wel verschillen waarneembaar. Een deel van de mbo-studenten bevindt zich namelijk in een financieel kwetsbare positie, zoals uitwonende studenten en studenten op niveau 1 en niveau 2.

Wat het bepalen van de doeltreffendheid compliceert is dat er gedragseffecten kunnen optreden. Uit de cijfers blijkt dat een (groot) deel van de stagiairs op dit moment geen stagevergoeding ontvangt. Voor hen heeft een minimumstagevergoeding in theorie direct een positief effect op hun inkomenspositie. Echter, op het moment dat zij besluiten om minder (of helemaal niet meer) te gaan werken bij hun bijbaan (omdat ze nu tenslotte een stagevergoeding ontvangen), zal hun inkomenspositie wellicht verslechteren (ervan uitgaande dat de stagevergoeding lager is dan het loon uit hun bijbaan). Het is alleen lastig vast te stellen hoe groot dit effect gaat zijn. Bovendien zijn er ook stagiairs die nu überhaupt geen inkomsten ontvangen; voor deze groep heeft het direct effect.

5.2.3 Doel 3: Het vergroten van de kanselijkheid van stagiairs

Het effect van de invoering van een minimum stagevergoeding op versterking van kanselijkheid tussen stagiairs is niet met zekerheid te bepalen, en kan zowel positief als negatief uitpakken.

Bij dit doel geldt dat er ook een nauwe samenhang is met het eerste doel. Op het moment dat alle stagebedrijven ook daadwerkelijk een minimumstagevergoeding uitkeren is er een positief effect mogelijk op kanselijkheid. Er vindt namelijk een gelijke behandeling plaats van alle stagiairs; iedereen die stage loopt ontvangt namelijk een stagevergoeding. Tegelijkertijd is er wel een aantal kanttekeningen te plaatsen bij de doeltreffendheid. Er kan namelijk nog steeds sprake van zijn dat binnen een groep studenten (bijvoorbeeld mbo-studenten) en tussen groepen studenten (bijvoorbeeld mbo- en hbo-studenten) verschillen zijn in de hoogte van de stagevergoeding die zij uitgekeerd krijgen. In Tabel 8 is de huidige hoogte van de stagevergoeding voor de verschillende opleidingsniveaus weergegeven.

Tabel 8 Overzicht van 1e kwartiel, mediaan en 3e kwartiel stagevergoeding per maand voor mbo, hbo en wo⁸⁴

	1 ^e kwartiel stagevergoeding per maand	Mediaan stagevergoeding per maand	3 ^e kwartiel stagevergoeding per maand
Mbo	€150	€230	€330
Hbo	€280	€370	€500
Wo	€270	€400	€600

Bij een hoogte van €400 per maand lijken er beperkte verschillen te zijn binnen de groep mbo-studenten, maar tegelijkertijd verdient een groot deel van de hbo- en wo-studenten nu al meer dan die €400. Een minimumstagevergoeding lost dus wel het probleem op dat niet iedere student betaald krijgt voor haar of zijn stage, maar waarschijnlijk niet dat iedereen evenveel betaald krijgt.

Daarnaast bestaat de kans dat een minimumstagevergoeding leidt tot minder stageplekken, waardoor de concurrentie om stageplekken toeneemt. Dit kan juist een negatief effect op kanselijkheid veroorzaken, omdat bepaalde groepen studenten dan minder kans hebben om überhaupt een stageplek te verkrijgen. Uit internationaal onderzoek blijkt immers dat vrouwelijke studenten, studenten met een migratieachtergrond en eerstegeneratiestudenten een lagere kans hebben om een (betaalde) stage te vinden.

Bovendien gaat het geven van een minimumstagevergoeding slechts om een deel van het concept kanselijkheid. Een minimumstagevergoeding heeft vooral raakvlakken met het aspect van gelijke behandeling, maar daar valt veel meer onder dan alleen het geven van een stagevergoeding aan iedere stagiair. Bovendien bestaat kanselijkheid naast gelijke behandeling ook uit andere concepten zoals gelijke uitkomsten en gelijke geschiktheid.

⁸⁴ CBS (2024) *Stages, banen en BPV-overeenkomsten van studenten in vo, mbo, ho, 2022/23*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/12/stages-banen-en-bpv-overeenkomsten-van-studenten-in-vo-mbo-ho-2022-23>

5.3 Ex-ante doelmatigheid

Het bepalen van de ex-ante doelmatigheid van de minimumstagevergoeding is niet goed mogelijk. Of er directe kosten of uitvoeringskosten spelen bij een minimumstagevergoeding hangt namelijk af van de invoering van eventuele compenserende maatregelen.

Voor het bepalen van de ex-ante doelmatigheid van beleid wordt normaal gesproken gekeken hoe de kosten van beleid (voor de Rijksoverheid) zich verhouden tot de effecten (de hiervoor genoemde doeltreffendheid). Binnen dit onderzoek kan voor de kosten onderscheid worden gemaakt tussen de Rijksoverheid als werkgever en als financier van de maatregel.

Rijksoverheid als werkgever

De Rijksoverheid als werkgever kan breed worden gezien. Zo kan de Rijksoverheid zelf geconfronteerd worden met hogere kosten als gevolg van de invoering van een minimumstagevergoeding. Echter, de stagevergoeding bij het Rijk bedraagt per 1 januari 2024 €749 per maand waardoor er, uitgaande van een minimumstagevergoeding van €400 per maand, geen extra kosten zijn. Dit hoeft alleen niet te gelden voor andere delen van de Rijksoverheid zoals bijvoorbeeld gemeenten, provincies en waterschappen. In de CAO voor gemeenten is geen minimumstagevergoeding afgesproken. Stel dat een minimumstagevergoeding wordt ingevoerd dan kan het er toe leiden dat gemeenten extra kosten moeten maken en dat ze voor de financiering hiervan naar de Rijksoverheid kijken. Gegeven de diversiteit aan overheidsorganisaties én de onzekerheid over mogelijke financiering vanuit de Rijksoverheid is niet vast te stellen wat de kosten (gaan) zijn voor de Rijksoverheid als werkgever. Hierdoor is ook niet iets te zeggen over de ex-ante doelmatigheid van het beleid. Overigens hangt dit ook samen met onderstaande alinea over de Rijksoverheid als financier van de maatregel.

Rijksoverheid als financier van de maatregel

Het is ook nog mogelijk dat de Rijksoverheid financiële ondersteuning (bijvoorbeeld middels een uitbreiding van de subsidie Praktijkleren) ter beschikking stelt aan bedrijven/sectoren die een minimumstagevergoeding niet goed kunnen dragen (bijvoorbeeld de kleine bedrijven) maar die wel noodzakelijk zijn voor het op peil houden van het aantal stageplekken. Doordat echter niet bekend is of de Rijksoverheid financiële ondersteuning gaat bieden is ook de doelmatigheid nog niet vast te stellen. Stel dat er wordt besloten om geen financiële ondersteuning te bieden, dan zijn er geen kosten voor het beleid. In dat kader hoeft daarom alleen gekeken te worden naar de doeltreffendheid van het beleid (en dat is in paragraaf 5.2 al gedaan). Als er wel besloten wordt om financiële ondersteuning te bieden zijn er wel kosten gemoeid met de invoering van een minimumstagevergoeding. Niet alleen directe kosten maar ook uitvoeringskosten omdat er een regeling moet worden opgezet om bedrijven financieel te ondersteunen. Daardoor kan het beleid ook minder doelmatig worden.

5.4 Monitoren doeltreffendheid en doelmatigheid

Er is ook gevraagd om in kaart te brengen hoe de doeltreffendheid en doelmatigheid van de invoering van de minimumstagevergoeding gemonitord kan worden. Gegeven de vorige paragraaf is het in dit geval relevant dat in kaart gebracht wordt wat de doeltreffendheid is van de minimumstagevergoeding. Voor elk van de doelen geldt dat er wordt nagegaan op welke manier de doeltreffendheid gemeten kan worden.

5.4.1 Doel 1: Het realiseren van een passende stagevergoeding voor elke stagiair

Voor het monitoren van het eerste doel geldt dat moet worden nagegaan of elke stagiair ook daadwerkelijk een passende stagevergoeding ontvangt. Het ministerie van OCW heeft hiervoor de beschikking over verschillende databronnen. Voor de stagiairs in het mbo maakt het ministerie nu gebruik van data die door het CBS wordt verzameld.⁸⁵ Deze data is volledig omdat het gebaseerd is op registerdata en kan daarmee goed bijdragen aan het monitoren van dit doel. Voor de stagiairs in het ho is de data van het CBS niet toereikend omdat niet voor elke student wordt geregistreerd of deze ook stage moeten lopen. Momenteel wordt er daarom gebruik gemaakt van enquêtes onder studenten⁸⁶ (zie ook de informatie in paragraaf 1.21.3). Het zou ook mogelijk moeten zijn om op regelmatige basis data te verkrijgen omdat de door het CBS gebruikte bestanden ieder jaar worden voorzien van een update.

Er dient bij verzamelen van de data ook rekening mee gehouden te worden of er duidelijk genoeg inzicht kan bieden in de hoogte van de stagevergoeding die stagiairs ontvangen. Het gaat namelijk niet alleen om de vraag of de studenten een stagevergoeding krijgen maar ook of die passend is. Hierbij dient dan ook rekening gehouden te worden met de studenten die in deeltijd stage lopen. Zij hebben namelijk geen recht op de volledige minimumstagevergoeding maar een gedeelte daarvan.

5.4.2 Doel 2: Het verbeteren van de inkomenspositie van stagiairs

Voor het monitoren van het tweede doel geldt dat er nu überhaupt geen goed zicht is op de inkomenspositie van stagiairs (zie ook paragraaf 3.2.1). Het Nibud heeft weliswaar onderzoek gedaan naar de financiële positie van studenten⁸⁷ maar het is niet duidelijk of zij ook zicht hebben op degene die wel of geen stagiair zijn (geweest). Er zal weliswaar een groep zijn die geen inkomsten uit stage heeft maar dat hoeft, zeker in het ho, niet altijd te betekenen dat zij geen stage hoeven te lopen. Los van dit punt is het sowieso wenselijk om met het Nibud in gesprek te gaan over hoe zij naar dit vraagstuk kijken, ook met het oog op de mogelijke gedragseffecten die zich voor kunnen doen en of het mogelijk is om in hun onderzoek aparte uitsplitsingen te maken naar stagiairs. Verder is het van belang dat er ook al voor de invoering van het beleid duidelijke informatie over beschikbaar is omdat anders de effecten niet goed gemonitord kunnen worden.

5.4.3 Doel 3: Het vergroten van de kanselijkheid van stagiairs

Voor het monitoren van kanselijkheid van stagiairs geldt dat er aansluiting is gezocht bij hetgeen is geformuleerd in paragraaf 5.2.3. Er is sprake van meer kanselijkheid als iedere stagiair dezelfde stagevergoeding krijgt (gelijke behandeling). Voor het monitoren hiervan geldt dat er aangesloten kan worden bij het eerste doel, waarin wordt gekeken of elke stagiair ook een passende vergoeding krijgt. Tegelijkertijd is in paragraaf 5.2.3 ook aangegeven dat er nog wel binnen een groep studenten (bijvoorbeeld mbo-studenten) en tussen groepen studenten (bijvoorbeeld mbo- en hbo-studenten) verschillen kunnen zijn in de hoogte van de stagevergoeding die zij uitgekeerd krijgen. Indien het ministerie van OCW hier meer inzicht in wenst kan er gebruik worden gemaakt van de data van het CBS over de

⁸⁵ CBS (2024) *Stages, banen en BPV-overeenkomsten van studenten in vo, mbo, ho, 2022/'23*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/12/stages-banen-en-bpv-overeenkomsten-van-studenten-in-vo-mbo-ho-2022-23>

⁸⁶ ResearchNed (2024) *Stages in het hoger onderwijs. Eindrapportage*.

⁸⁷ Groen, A., Van der Eenden, G., Veerman, N. (2024) *Nibud Studentonderzoek 2024. Onderzoek naar de geldzaken van mbo-, hbo- en wo-studenten*.

hoogte van de stagevergoeding.⁸⁸ Die baseren zich daarbij op de data van de Belastingdienst wat gelijk een volledig overzicht geeft. Het enige punt is dat waarschijnlijk geen onderscheid gemaakt kan worden naar verplichte en niet-verplichte stages. Verder is het van belang om op te merken dat dit slechts gaat om een deel van het concept kansengelijkheid.

⁸⁸ CBS (2024) *Stages, banen en BPV-overeenkomsten van studenten in vo, mbo, ho, 2022/'23*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/12/stages-banen-en-bpv-overeenkomsten-van-studenten-in-vo-mbo-ho-2022-23>

6 Conclusies en overwegingen

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de conclusies en overwegingen. Eerst volgt een algemene conclusie ten aanzien van de vraag of het invoeren van een (wettelijke) minimumstagevergoeding naar verwachting doeltreffend en doelmatig zal zijn. Daarna worden de drie hoofdvragen beantwoord en volgt een beknopt overzicht van antwoorden op de deelvragen. Tot slot worden nog enkele nadere overwegingen besproken die naar voren zijn gekomen in het onderzoek.

6.1 Algemene conclusie

De beschikbare informatie is onvoldoende om een eenduidige conclusie te kunnen trekken over de vraag of een minimumstagevergoeding (ex-ante) doeltreffend en doelmatig is. Enerzijds omdat de waarschijnlijkheid en omvang van de verwachte effecten niet of moeilijk te kwantificeren zijn. Anderzijds omdat de doelen en de verwachte effecten sterk met elkaar samenhangen en waarbij realisatie van het een doel ongewenste effecten teweeg kan brengen. Dit alles hangt bovendien samen met keuzes die gemaakt worden voor de implementatie en uitvoering van een minimumstagevergoeding.

Of en in welke mate de verschillende verwachte positieve en mogelijk negatieve effecten van een minimumstagevergoeding zullen optreden is op voorhand niet goed in te schatten. Het meest waarschijnlijke positieve effect – en tevens een van de doelen van de minimumstagevergoeding – is een versterking van de inkomenspositie van studenten. Dit is met name van belang voor studenten die voor hun (financiële)(korte termijn) bestaanszekerheid (of die van hun gezin/familie) afhankelijk zijn van het loon dat zij bij een (bij)baan verdienen. De grootte van het inkomenseffect voor studenten is echter afhankelijk van de hoogte van de minimumstagevergoeding, de daadwerkelijk uitgekeerde stagevergoeding, maar ook de mate waarin studenten door de stagevergoeding minder in een bijbaan gaan werken. Deze zijn allen onbekend, evenals de omvang van de groep studenten waarvoor dit probleem speelt.

Een ander doel van een minimumstagevergoeding is om een passende vergoeding voor alle stagiair te realiseren. Dit vraagt allereerst om een nadere bepaling van het begrip passend, waarvoor verschillende uitgangspunten gehanteerd kunnen worden. Een hogere (minimum)vergoeding zal door meer studenten als passend ervaren worden - met een verdere versterking van hun inkomenspositie – maar zorgt ook voor hogere kosten voor stagebedrijven, wat weer het risico met zich meebrengt dat er minder stageplekken beschikbaar zullen zijn voor alle studenten. Dit kan ook weer negatief uitpakken voor het laatste gehanteerde doel van een minimumstagevergoeding, kansengelijkheid, als het verlies aan stageplekken betekent dat specifieke groepen studenten – mogelijk dezelfde groepen die nu minder vaak een betaalde stage hebben – meer moeite zullen hebben überhaupt een stage te vinden. Uit internationaal onderzoek blijkt immers dat vrouwelijke studenten, studenten met een migratieachtergrond en eerstegeneratiestudenten een lagere kans hebben om een (betaalde) stage te vinden.

Voor een minimumstagevergoeding daadwerkelijk wordt ingevoerd, is het aan te bevelen eerst diverse aspecten van de gewenste in te voeren minimumstagevergoeding nader uit te werken. Hieronder valt ook een nadere bepaling van de probleemstelling en de te bereiken doelen. Er dient ook nog verder onderzocht te worden of en hoe de minimumstagevergoeding opgenomen kan worden in onderwijswetgeving.

6.2 Beantwoording hoofdvragen

Wat zijn de voor- en nadelen van de invoering van een minimumstagevergoeding?

Vooraf en gedurende het onderzoek is een groot aantal mogelijke voor- en nadelen van de invoering van een minimumstagevergoeding in kaart gebracht. Voor van veel deze mogelijke voor- en nadelen blijkt echter lastig vast te stellen of ze zich ook daadwerkelijk gaan voordoen.

De grootste zekerheid doet zich voor bij het verbeteren van de inkomenspositie van stagiairs. Het is waarschijnlijk dat de invoering van een minimumstagevergoeding hier een positief effect op heeft. Er is tenslotte een groot deel van de stagiairs die op dit moment geen stagevergoeding ontvangt; zowel in het mbo als ho. Echter, het is nog wel de vraag hoe slecht de inkomenspositie van stagiairs op dit moment is; hier is geen data over beschikbaar. De grootte van het effect wordt bovendien ook gecompliceerd door gedragseffecten, bijvoorbeeld doordat mbo-studenten die stage lopen (deels) stoppen met hun bijbaan als ze een minimumstagevergoeding ontvangen.

Sowieso geldt dat er voor dit punt ook een sterke samenhang is met andere mogelijke voor- en nadelen. Een van voordelen die werd genoemd is dat het invoeren van een minimumstagevergoeding stagiairs minder stress en prestatiedruk kan geven doordat zij minder snel een bijbaan nodig hebben. De informatie hierover is wel beperkt. Echter, als stagiairs stoppen met hun bijbaan omdat ze een stagevergoeding ontvangen dan is de vraag of hun inkomenspositie daadwerkelijk verbetert. Als ze voor de stage hetzelfde (of minder) betaald krijgen als voor de bijbaan waarmee ze stoppen is dit niet het geval.

De invoering van een minimumstagevergoeding kan daarnaast bijdragen aan een vermindering in aantal stageplekken, maar dit effect is niet goed te onderbouwen en lastig te kwantificeren. De verwachting is dat dit zich voordoet bij de kleinere bedrijven en de sectoren waar minder ruimte is om kosten op te vangen.

Verder geldt dat in het onderzoek niet goed is vast te stellen of de invoering van een minimumstagevergoeding leidt tot bredere maatschappelijke effecten zoals een verhoging van het studiesucces, een hogere motivatie van stagiairs of minder kansenongelijkheid. Voor dat laatste punt geldt dat een minimumstagevergoeding ervoor zorgt dat binnen elke groep studenten (mbo, hbo en wo) een stagevergoeding ontvangt en niet afhankelijk is van het vinden van de juiste. Tegelijkertijd is daarmee niet gesteld dat elke mbo-, hbo- of wo-student ook precies dezelfde stagevergoeding ontvangt. Het is namelijk nog altijd denkbaar dat er studenten zijn die een hogere stagevergoeding ontvangen dan het voorgestelde minimum. Of dat bedrijven ervoor kiezen om hbo- en wo-studenten alsnog meer te betalen dan mbo-studenten.

Er is ook een aantal generieke punten te maken ten aanzien van het vaststellen van de voor- en nadelen. Voor zowel de stagiairs als bedrijven geldt dat er geen sprake is van een homogene groep. Er zijn waarschijnlijk stagiairs die geen stagevergoeding krijgen en in een financieel lastige positie zitten. Tegelijkertijd zijn er waarschijnlijk ook stagiairs voor wie het een stuk minder uitmaakt. Bij bedrijven is hetzelfde te zien. Voor sommige bedrijven is het eenvoudiger om een stagevergoeding uit te keren dan anderen. Wat de zaken daarbij compliceert is dat er een gebrek is aan informatie. Er is geen duidelijke informatie over de financiële positie van stagiairs en bijvoorbeeld de mate waarin zij nu hun bijbaan moeten opgeven om stage te lopen en/of de mate waarin zij stress ervaren door het combineren van een stage en bijbaan. Ook is er beperkt informatie beschikbaar over de type bedrijven waar studenten stage lopen en of er nog verschillen zijn tussen type bedrijven in de mate waarin een stagevergoeding wordt uitgekeerd.

Hoe kan een minimumstagevergoeding in het vervolgonderwijs worden ingevoerd?

Voor de invoering van een landelijke minimumstagevergoeding lijkt vastlegging in wetgeving de meest effectieve optie te zijn in relatie tot afdwingbaarheid t.o.v. vastlegging in cao-afspraken en vastlegging in het erkenningsreglement van het SBB. Vastlegging in cao-afspraken of het erkenningsreglement van het SBB zorgt er niet voor dat er een landelijke minimumstagevergoeding komt omdat niet alle bedrijven gebonden zijn aan een cao en het erkenningsreglement van het SBB alleen toeziet op het mbo.

In het onderzoek is echter ook gekeken of en in welke wetgeving de minimumstagevergoeding kan worden opgenomen. Dit ook met het oog op toezicht op de invoering van de minimumstagevergoeding. Aangezien er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst ligt het niet voor de hand om de minimumstagevergoeding op te nemen in de arbeidswetgeving. Ook is het niet zonder meer mogelijk om dit landelijk via de onderwijswetgeving te regelen voor zowel mbo, hbo en wo-studenten die stages lopen. Dit moet nog verder onderzocht worden. Er kan op dit moment dus nog niet gezegd worden of het opnemen van de minimumstagevergoeding in wetgeving daadwerkelijk haalbaar en uitvoerbaar is

De hoogte van de minimumstagevergoeding kan op basis van verschillende uitgangspunten worden vastgesteld. De uitgangspunten die in het onderzoek naar voren kwamen zijn: (1) Het bedrag moet hoog genoeg zijn om te voldoen aan de vaste lasten van studenten. (2) Er moet geen wettelijke hoogte worden vastgesteld en het moet aan de sectoren zelf worden overgelaten. (3) Het bedrag moet zo hoog zijn als wat de zwakste schouders kunnen dragen. (4) Het bedrag moet in verhouding staan tot de uitgevoerde werkzaamheden. Dit is een niet-limitatieve opsomming. Voor het uitvoeren van dit onderzoek (in het bijzonder interviews) is gewerkt met een minimumstagevergoeding was €350-400. Deze hoogte is gebaseerd op het huidige mediaanbedrag van stagevergoedingen dat wordt uitgekeerd en vergelijkbare regelgeving in Frankrijk, waar 15% van het minimumloon wordt gehanteerd.

De manier waarop de hoogte van de minimumstagevergoeding wordt vastgesteld is een politieke keuze. Een aspect dat kan meespelen bij het bepalen van de hoogte van een minimumstagevergoeding zijn de afspraken die er in cao's reeds gemaakt zijn over een stagevergoeding. Indien er een hogere minimumstagevergoeding wordt vastgesteld dan is afgesproken in cao's kan dit mogelijk leiden tot minder draagvlak voor de invoering van een minimumstagevergoeding (in deze sectoren).

Met welke kosten en uitvoeringsconsequenties gaat de invoering van een minimumstagevergoeding gepaard?

De invoering van een minimumstagevergoeding betekent waarschijnlijk dat bedrijven met hogere kosten worden geconfronteerd. Het is daarbij lastig om de exacte grootte van het effect te bepalen. Dit komt doordat (1) de hoogte van de beoogde minimumstagevergoeding nog niet is vastgesteld, (2) data over het aantal stageplekken per jaar per bedrijf, inclusief de vergoeding die nu gegeven wordt, niet beschikbaar is en (3) niet exact duidelijk is wat een invoering van een minimumstagevergoeding betekent voor het aantal stageplekken.

De invoering van een minimumstagevergoeding lijkt beperkte administratieve lasten op te leveren voor bedrijven. Het kan nog wel complex worden indien bijvoorbeeld verschillende bedragen gelden voor verschillende studenten of als er ander minimumbedragen al in de cao opgenomen zijn. Voor de daadwerkelijke handhaving geldt dat de uitvoeringsgevolgen afhankelijk zijn van de invoering. Er dient nog verder onderzocht te worden of en hoe de minimumstagevergoeding opgenomen kan worden in onderwijswetgeving. Hierbij dient ook gekeken worden naar de effecten op de uitvoering, zoals de (administratieve lasten voor) onderwijsinstellingen en de Inspectie van het Onderwijs.

6.3 Beantwoording deelvragen

Onderstaande tabel geeft een beknopt antwoord voor elk van de deelvragen weer, inclusief verwijzing naar de relevante paragraaf waar nadere toelichting te vinden is.

Nr.	Deelvraag	Sectie	Beknopt antwoord
<i>Effecten op stagiairs</i>			
1	Hoger persoonlijk inkomen	3.2.1	Het heeft waarschijnlijk een positief effect op de inkomenspositie van studenten. Het kan ook het toekomstig inkomen (carrière mogelijkheden) van studenten verbeteren, maar het bewijs daarvoor is niet sluitend.
2	Lager huishoudelijk inkomen door een negatief effect of toeslagen	3.2.2	Het kan effect hebben op de hoogte van de huurtoeslag, maar de daadwerkelijke impact is niet goed in kaart te brengen. Er is naar verwachting geen tot een beperkt effect op de hoogte van de zorgtoeslag.
3	Minder zelfselectie	3.2.4	Elk mogelijk effect op zelfselectie is moeilijk te onderzoeken, omdat het lastig is te achterhalen welke studenten níet aan een studie beginnen.
4	Hoger studiesucces	3.2.4	Er is geen bewijs dat een minimumstagevergoeding leidt tot een verhoogd studiesucces van studenten.
4a	Minder studievertraging	3.2.4	Er is geen bewijs dat een minimumstagevergoeding leidt tot minder studievertraging.
4b	Minder uitval	3.2.4	Er is geen bewijs dat een minimumstagevergoeding leidt tot minder uitval.
4c	Hogere cijfers	3.2.4	Er is geen bewijs dat een minimumstagevergoeding leidt tot hogere cijfers.
5	Gelijke kans op stagevergoeding	3.2.5	Een minimumstagevergoeding kan mogelijk bijdragen aan het verkleinen van de kansenongelijkheid tussen groepen studenten.
6	Hogere prestatiedruk bij stagiairs	3.2.3	Een minimumstagevergoeding kan de stress en prestatiedruk verminderen. Echter, de informatie hierover is wel beperkt.
7	Welke andere effecten heeft een minimumstagevergoeding op stagiairs?	3.2.6 3.2.7	Een minimumstagevergoeding kan mogelijk bijdragen aan een vermindering in aantal stageplekken. Het kan ook leiden tot een groter risico op stagemisbruik, maar dit effect is niet goed vast te stellen.

8	Maatregelen om de nadelen voor stagiairs te mitigeren		Deze vraag kan op basis van de bevindingen in dit onderzoek niet worden beantwoord.
Effecten op bedrijven			
9	Lager aantal stageplekken bij bedrijven	3.2.6	De invoering van een minimumstagevergoeding kan mogelijk bijdragen aan een vermindering in aantal stageplekken. Uit het onderzoek komen wisselende signalen naar voren over in hoeverre dit effect zich voor doet en hoe groot dit effect zal zijn.
10	Hogere kosten voor bedrijven die stageplekken aanbieden	3.3.2	De invoering van een minimumstagevergoeding betekent waarschijnlijk dat bedrijven met hogere kosten worden geconfronteerd. Het is daarbij lastig om de exacte grootte van het effect te bepalen.
11	Ander selectiebeleid van stagiairs bij bedrijven	3.2.6	Het risico bestaat dat het voor jongerejaars studenten en mbo-studenten, in het bijzonder de lagere niveaus, lastiger kan worden een (betaalde) stageplaats te vinden als het aantal stageplekken afneemt. Dit hangt samen met het risico van een vermindering in het aantal stageplekken.
12	Welke andere effecten heeft een wettelijke minimumstagevergoeding op bedrijven?	3.3.1 3.3.3	Een minimumstagevergoeding maakt sectoren die al een stagevergoeding bieden relatief gezien minder aantrekkelijk, maar dit zal naar verwachting geen invloed hebben op de instroom van studenten in een sector. Het is niet goed vast te stellen of een minimumstagevergoeding leidt tot meer gemotiveerde stagiairs. Er lijken indicaties te zijn dat het niet direct een effect heeft.
13	Maatregelen om de nadelen voor bedrijven te mitigeren	5.3	De Rijksoverheid kan financiële ondersteuning ter beschikking stellen voor bedrijven die een minimumstagevergoeding niet kunnen dragen.
Effecten op de brede maatschappij			
14	Welke effecten heeft een wettelijke minimumstagevergoeding op de maatschappij?	3.4.1 3.4.2	Het is op basis van de beschikbare informatie niet vast te stellen of een minimumstagevergoeding leidt tot minder groenpluk. Afhankelijk van de vermindering in aantal stageplekken, kan er een grote taak komen te liggen bij de

			onderwijsinstellingen voor het plaatsen van een student bij een bedrijf of alternatieve stages te bieden.
15	Maatregelen om de nadelen voor de maatschappij te mitigeren		De Rijksoverheid kan financiële ondersteuning ter beschikking stellen voor bedrijven die een minimumstagevergoeding niet kunnen dragen. Hiermee zou het effect rondom de grotere taak voor onderwijsinstellingen kunnen worden gemitigeerd.
<i>Invoering van de minimumstagevergoeding</i>			
16	Op welke manier kan een minimumstagevergoeding worden ingevoerd?	2.5	Er zijn drie opties verkend voor de invoering van een minimumstagevergoeding: (1) vastlegging in wetgeving, (2) vastlegging in cao-afspraken en (3) vastlegging in het SBB erkenningsreglement.
16a	Voor- en nadelen van deze opties	2.5	Voor de invoering van een landelijke minimumstagevergoeding lijkt vastlegging in wetgeving de meest effectieve optie te zijn in relatie tot afdwingbaarheid t.o.v. vastlegging in cao-afspraken en vastlegging in het erkenningsreglement van het SBB. Vastlegging in cao-afspraken of het erkenningsreglement van het SBB zorgt er niet voor dat er een landelijke minimumstagevergoeding komt omdat niet alle bedrijven gebonden zijn aan een cao en het erkenningsreglement van het SBB alleen toeziet op het mbo.
16b	Administratieve lasten voor bedrijven	4.3	De invoering van een minimumstagevergoeding lijkt beperkte administratieve lasten op te leveren voor bedrijven. Het kan nog wel complex worden indien bijvoorbeeld verschillende bedragen gelden voor verschillende studenten, of als er andere minimumbedragen al in de cao opgenomen zijn en/of als er nog geen stageovereenkomsten worden gebruikt
16c	Administratieve lasten voor onderwijsinstellingen	4.3	Deze vraag kan op basis van de bevindingen in dit onderzoek niet worden beantwoord.
16d	Betekenis voor uitvoering en handhaving	4.3	Voor de daadwerkelijke handhaving geldt dat de uitvoeringsgevolgen afhankelijk zijn van de invoering. Er dient nog verder onderzocht te

			worden of en hoe de minimumstagevergoeding opgenomen kan worden in onderwijswetgeving. Hierbij dient ook gekeken worden naar de effecten op de uitvoering, zoals de (administratieve lasten voor) onderwijsinstellingen en de Inspectie van het Onderwijs.
17	Wat is een mogelijke hoogte van een minimumstagevergoeding en waarop kan dit gebaseerd worden?	4.2	Voor het vaststellen van de mogelijke hoogte van de minimumstagevergoeding zijn verschillende uitgangspunten die gehanteerd kunnen worden, variërend van het bedrag moet hoog genoeg zijn om te voldoen aan de vaste lasten tot aan het bedrag moet in verhouding staan tot de uitgevoerde werkzaamheden. Elk van de voorstellen kent duidelijke voor- en nadelen en het is een politieke afwijking waarvoor wordt gekozen.
	Doeltreffendheid en doelmatigheid		
	Bepaald op basis van drie doelen:		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het realiseren van een passende vergoeding voor elke stagiair 2. Het verbeteren van de inkomenspositie stagiairs 3. Het vergroten van kanselijkheid stagiairs 		
18	Wat is de ex-ante doeltreffendheid?	5.2.1	Doel 1: op papier een doeltreffend instrument om het doel van een passende stagevergoeding voor elke stagiair te bereiken.
		5.2.2	Doel 2: naar alle waarschijnlijkheid een positief effect op de inkomenspositie van stagiairs.
		5.2.3	Doel 3: het effect op kanselijkheid van stagiairs is niet met zekerheid te bepalen.
19	Wat is de ex-ante doelmatigheid?	5.3	Het bepalen van de ex-ante doelmatigheid van de minimumstagevergoeding is niet goed mogelijk.
20	Hoe kan de doeltreffendheid na invoering ex-durante en ex-post worden gemonitord?	5.4.1	Voor het eerste doel kan gebruik worden gemaakt van bestaande data van het CBS en de huidige enquêtes. Er is daarbij wel een aantal aandachtspunten.
		5.4.2	Voor het tweede doel geldt dat er mogelijk kan worden samengewerkt met het Nibud. Die doen al onderzoek naar de financiële positie van studenten.
		5.4.3	Voor het derde doel geldt dat er gebruik gemaakt kan worden van data

			van het CBS over stagevergoedingen. Tegelijkertijd is er een aantal aandachtspunten, zoals het feit dat het begrip kanselijkheid breed kan worden opgevat. Hoe breder dat wordt gedaan, hoe meer data verzameld dient te worden.
21	Hoe kan de doelmatigheid na invoering ex-durante en ex-post worden gemonitord?	5.3	Dit is afhankelijk van eventuele mitigerende maatregelen die door Rijksoverheid worden genomen. Hierover is nog niets bekend.

6.4 Overwegingen

Een algehele overweging die naar voren kwam gedurende het onderzoek is dat er niet veel informatie bekend is over (de grootte van) het probleem. Het is niet goed duidelijk hoe het precies is gesteld met de financiële positie van stagiairs waardoor ook bijzonder lastig is vast te stellen wat het effect van een minimumstagevergoeding is. Hetzelfde aspect speelt ook bij het effect op het aantal stageplekken. Een fundamenteel punt hierbij is dat er geen goed overzicht is van de (type) bedrijven die stageplekken aanbieden en wat de bijbehorende stagevergoeding is. Het is het overwegen waard om aanvullend onderzoek te laten doen naar de omvang van de problematiek. Hierbij kan ook gekeken worden naar bestaande onderzoekstrajecten (zoals die van het Nibud en CBS).

Verder kan op juridisch vlak en uitvoeringsvlak nog nader onderzoek worden gedaan. In dit onderzoek is kort ingegaan op de mogelijke invoering van een minimumstagevergoeding maar daar is nog meer onderzoek denkbaar. Er dient nog verder onderzocht te worden of en hoe de minimumstagevergoeding opgenomen kan worden in onderwijswetgeving. Hierbij dient ook gekeken worden naar de effecten op de uitvoering, zoals de (administratieve lasten voor) onderwijsinstellingen en de Inspectie van het Onderwijs.

Bijlage 1. Achtergrond theoretisch kader

In deze bijlage wordt een achtergrond geschetst bij het opgestelde theoretisch kader. Het geeft een overzicht van mogelijke effecten die naar voren zijn gekomen in het voortraject van dit onderzoek.

Bij **financieel kapitaal** is meest voor de hand liggende bijdrage van een minimumstagevergoeding een verhoging van het inkomen van de student in kwestie tijdens de stage. Ook kan de minimumstagevergoeding potentieel doorwerken in een hoger toekomstig inkomen voor studenten (en daarmee ook hoger belastinginkomsten voor de overheid). Als studenten door een minimumstagevergoeding meer of langer stage lopen, of doordat ze minder uren (hoeven te) werken bij een bijbaan om te studie te bekostigen, kan dit ook ten goede komen aan studiesucces (hoger slagingspercentages), maar ook in opgedane kennis en ervaring en contacten tijdens de stage(s). Dit heeft vervolgens weer een positieve impact op de (start)positie op de arbeidsmarkt en hun verdere loopbaan.

Voor de andere actoren zal de minimumstagevergoeding een (financiële) kostenpost vormen. Bedrijven die een (minimum) stagevergoeding moeten gaan betalen (en dat nu (nog) niet doen), willen deze kosten minimaliseren of op een andere manier terugverdienen. Zij zullen wellicht dan selectiever zijn in het aantal en type studenten dat zij een stageplek (willen) bieden. De hoogte van de minimumstagevergoeding, en welke totale kosten dit voor bedrijven met zich meebrengt, werkt dus door in de bereidheid om (in de toekomst meer of minder) stageplekken beschikbaar te stellen. Als de vergoeding lager is, of als bedrijven de vergoeding zien als een investering in hun reputatie of bekendheid als bedrijf, of als een investering in potentiële toekomstige werknemers, zal een negatief effect op het aanbod van stageplaatsen veel minder zijn. Voor de overheid (en aan de overheid gelieerde instanties) zal de invoering, uitvoering en handhaving van een minimumstagevergoeding zowel initiële als structurele kosten met zich mee brengen.

Wat betreft **menselijk kapitaal** is voor verschillende actoren een (direct) positief effect van een minimumstagevergoeding denkbaar. Als een stage betaald is (waar die nu onbetaald is), kan aangenomen worden dat een student zich meer inspant voor het bedrijf dan wanneer het een onbetaalde tijdsinvestering is. Naarmate de vergoeding hoger is (en meer in lijn is met het inkomen van een bijbaan), zal dit effect groter zijn. Dit heeft een positief effect op de bijdrage die een stagiair levert voor het bedrijf, maar ook in hoeveel kennis en vaardigheden de student zelf tijdens de stage opdoet. Opgesomd kan dit ook op de lange termijn een positieve bijdrage aan menselijk kapitaal op maatschappelijk niveau betekenen. Het benodigde menselijk kapitaal bij bedrijven om de begeleiding van stagiairs te verzorgen en de vergoedingen voor stagiairs administratief af te handelen, als ook voor de overheid (en gelieerde instanties) om de uitvoering en handhaving te regelen dienen als kosten meegenomen te worden.

Het **sociaal kapitaal** van zowel studenten als bedrijven kan positief beïnvloed worden door invoering van een minimumstagevergoeding. Als er een minimumstagevergoeding komt – en de hoogte van de stagevergoeding ook niet te veel verschilt tussen (vergelijkbare) stages – kunnen bedrijven te maken krijgen met een meer diverse studentenpopulatie en kunnen studenten voor een stage terecht bij een bredere en meer diverse set bedrijven. Waar vanuit eerder onderzoek naar de startpositie van mbo'ers en stagematching in het mbo weten dat studenten vaak binnen hun eigen netwerk stages zoeken en vinden, ontstaat (mede door een minimum vergoeding, en samen met andere afspraken uit de Stagepact MBO) een meer

gelijk speelveld, waar studenten een grotere kans hebben bij bedrijven te komen werken waar ze anders minder snel mee in aanraking zouden komen. Hiermee bouwen studenten die van thuis uit een minder breed netwerk hebben ook zelf aan hun eigen netwerk en sociaal kapitaal. Dezelfde redenering en potentiële effecten gelden ook voor **cultureel kapitaal**. Als een minimumstagevergoeding bijdraagt aan een meer gelijk speelveld op de stagemarkt, zullen bedrijven meer stagiairs met een meer diverse culturele achtergrond aannemen dan voorheen het geval was, en krijgen zij op hun beurt ook vaker te maken met bedrijven waarvan de cultuur anders is dan die van hen zelf. Zo zal meer ruimte ontstaan voor uitwisseling van en – op de lange termijn potentieel ook – begrip voor culturele verschillen.

Bijlage 2. Uitwerking internationale vergelijking

In deze bijlage wordt nader ingegaan op hoe de regels omtrent stage(vergoeding) zijn vormgegeven in andere landen. Hierbij is specifiek gekeken naar de vormen van stage die onderdeel zijn van een opleidingstraject, omdat dat ook de vorm is die centraal staat in dit verkennende onderzoek. Mensen kunnen natuurlijk ook na of buiten hun opleiding een stage volgen, wat dus vrijwillig is en niet een verplicht onderdeel van de studie. Daar gelden niet alleen in Nederland, maar ook in andere landen verschillende regels voor.

Een vergelijking van landen qua w.b.t. regelgeving omtrent stages als onderdeel van de opleiding wijst uit dat landen doorgaans in te delen zijn in drie groepen:

1. Stages als onderdeel van opleiding zijn formeel gereguleerd als aparte categorie. Bij deze landen wordt het educatieve deel van de stage meer gewaarborgd, vaak in de vorm van een tripartiete overeenkomst tussen onderwijsinstelling, werkgever, en stagiair/student. Dingen als niveau en uit te voeren taken zijn dan gereguleerd, maar ook arbeidsomstandigheden, (maximale) werktijden én eventuele vergoeding. Argentinië, Frankrijk en Roemenië zijn hier voorbeelden van.
2. Student-stagiairs worden als groep opgenomen in of uitgesloten van specifieke werkplekbeschermingen en rechten en de onderwijskwaliteit van hun stages wordt overgelaten aan meer vrijwillige overeenkomsten. In het Verenigd Koninkrijk worden stagiairs uitgesloten van de minimumloonwetgeving, maar vallen voor de rest wel onder de reguliere regelgeving. Andere landen in deze categorie zijn Duitsland, Canada, en Australië.
3. Stagiairs worden in de regel niet beschouwd als werknemers en zijn uitgesloten van de wetten die rechten en bescherming bieden aan werknemers. Ook is er weinig aandacht besteed aan de educatieve kwaliteit van stages. Een voorbeeld hiervan zijn de Verenigde Staten van Amerika.⁸⁹

⁸⁹ Stewart, A., R. Owens, A. Hewitt, I. Nikoloudakis (2018). The regulation of internships: A comparative study. *ILO Employment Policy Department Working Paper No. 240*. Geraadpleegd op 25/10/2024, van <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/The-regulation-of-internships-a-comparative/995385590202676>

Duitsland

Beschrijving situatie van minimumstagevergoeding

In Duitsland is in 2015 een minimumstagevergoeding ingevoerd op basis van het minimumloon. Deze regeling is alleen van toepassing op stages die niet een verplicht onderdeel vormen van een beroepsopleiding of studie en langer dan drie maanden duren.⁹⁰ Deze invoering van een minimumstagevergoeding is tot stand gekomen door de invoering van de Wet Minimumloon (MiLoG) in 2015, waardoor stages automatisch onder deze wet vielen. Daarbij is de keuze gemaakt om de stagerichtlijnen aan te passen om zo alleen stages buiten het onderwijs en langer dan drie maanden onder deze wet te laten vallen. Dit wettelijk minimumloon is voor werknemers van 18 jaar en ouder. Het Duitse minimumloon in 2024 is €12,41 euro per uur⁹¹ en 2.054 euro per maand (op basis van 40 uur per week).⁹²

Het lopen van stage gebeurt in Duitsland ook veelvuldig. Voor veel studenten, ook in gebieden als geesteswetenschappen en sociale wetenschappen, is het lopen van een stage (Praktikum) een gebruikelijk onderdeel van de opleiding. Er zijn zowel verplichte als niet-verplichte stages, vergelijkbaar met de Nederlandse situatie.^{93 94}

Discussie rondom invoering minimumstagevergoeding

De overweging om verplichte stages vanuit een opleiding of studie uit te sluiten van deze regeling is omdat stagiairs bij verplichte stages voldoende bescherming hebben vanuit hun onderliggende sociale omstandigheden. Wel schrijven de richtlijnen voor dat als stagiairs met een verplichte stage een vergoeding ontvangen, deze vergoeding minimaal €300 moet bedragen.⁹⁵

Effecten van een minimumstagevergoeding

Verschillende studies hebben de effecten van de invoering van deze regeling onderzocht, onder bedrijven en studenten.

Bedrijven

1 op de 6 bedrijven gaf aan het aantal stages te hebben verminderd, wat leidt tot een geschatte vermindering van minimaal 14.000 tot maximaal 53.000 stages (een daling tussen de 5% en 18%). Er was voornamelijk een vermindering in langere stages, aangezien korte stages niet onder de regeling vallen. Dit treft voornamelijk grote bedrijven, in tegenstelling

⁹⁰ Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns https://www.gesetze-im-internet.de/mi-log/_22.html

⁹¹ Duits-Nederlandse Handelskamer (2024) Juridisch Advies Arbeidsrecht. Geraadpleegd op 21 augustus 2024. <https://www.dnhk.org/nl/advies/juridisch-advies/arbeidsrecht>

⁹² Eurostat (2024) Monthly minimum wage – bi-annual data. Geraadpleegd op 21 augustus 2024. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en

⁹³ MeinPraktikum.de (2024) *Praktikumsrecht: Urlaubsanspruch, Arbeitszeit, Probezeit, Krankheit, Praktikum kündigen etc.* Geraadpleegd op 21 augustus 2024. <https://www.meinpraktikum.de/ratgeber/bewerbung/praktikumsrecht>

⁹⁴ Studeren in Duitsland (2024) *Stage lopen in Duitsland*. Geraadpleegd op 21 augustus 2024. <https://www.studereninduitsland.nl/stage-lopen-in-duitsland>

⁹⁵ Bundesministerium des Innern für Bau und Heimat. (2019) *Evaluierung der Praktikantenrichtlinie*. https://www.bmi.bund.de/RundschreibenDB/DE/2020/RdSchr_20200504.pdf?__blob=publication-File&v=8

tot middelgrote bedrijven die voornamelijk kortere stages aanbieden en vaker samenwerken met lokale onderwijsinstellingen (waarbij de stage verankerd is in het curriculum). Het is de vraag wat deze verschuiving in stage duur, om te vermijden dat het onder de regeling valt, betekent voor de kwaliteit van de stages. Grote bedrijven compenseren de kosten van deze regeling door minder stageplekken aan te bieden, maar het aantal bedrijven dat een stage aanbiedt is niet verminderd. 1 op de 3 stages werd direct getroffen door de invoering van de minimumstagevergoeding, maar er kan worden aangenomen dat het indirecte effect nog groter is geweest.⁹⁶ Er zijn ook ontwijkende reacties te zien bij bedrijven om het de minimumvergoeding te omzeilen.⁹⁷

Een ander effect van de invoering van deze minimumstagevergoeding is dat de verschillen in de hoogte van de stagevergoeding tussen sectoren kleiner worden.

Studenten

Voor stagiairs was het gemiddelde bruto maandsalaris in 2016 €950,43. Stagiairs die recht hebben op een minimumstagevergoeding hebben een gemiddeld bruto maandloon van €1.240,18.⁹⁸ De invoering van de minimumstagevergoeding heeft de concurrentie voor stages die onder de regeling vallen verhoogd, door de vermindering van stages die onder deze regeling vallen om economische redenen. Tegelijkertijd is er een andere bron die aangeven dat stagevergoedingen aanzienlijk zijn verhoogd, ondanks dat maar een deel van de stages onder deze regeling valt. Dit suggereert dat ook voor andere stages bedrijven de stagevergoeding verhogen.⁹⁹ De voorwaarde rondom de duur van de stage levert soms ook nog onduidelijkheid op. Zo is het de vraag hoe deze maximumduur van 3 maanden wordt berekend als de stage wordt onderbroken, bijvoorbeeld vanwege ziekte of vakantie van de stagiair.¹⁰⁰

⁹⁶ Stifterverband & Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2017) *Bildungsinvestitionen der Wirtschaft 2015*. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/330394/IW-Studie_Bildungsinvestitionen_der_Wirtschaft_2015.pdf

⁹⁷ Bundesministerium für Arbeit and Soziales (2020) *Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Praktikumsverhältnisse*. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-559-auswirkungen-gesetzlicher-mindestlohn-praktikumsverhaeltnisse.pdf?__blob=publicationFile&v=3

⁹⁸ CLEVIS Consult (2016) *CLEVIS Praktikantenspiegel 2016*. https://www.clevis.de/CLEVIS_Praktikantenspiegel/2016.pdf

⁹⁹ Stifterverband & Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2017) *Bildungsinvestitionen der Wirtschaft 2015*. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/330394/IW-Studie_Bildungsinvestitionen_der_Wirtschaft_2015.pdf

¹⁰⁰ DNHK (2019) *Minimumloon bij stage in Duitsland*. Geraadpleegd op 21 augustus 2024. <https://www.dnhk.org/nl/newsroom/news/news-details/minimumloon-bij-stage-in-duitsland>

Frankrijk

Beschrijving situatie van minimumstagevergoeding

Sinds 2006 is de stagevergoeding in Frankrijk onderworpen aan specifieke regelgeving en kan ze niet worden beschouwd als salaris. De vergoeding is belastingvrij zolang het bedrag onder een wettelijk vastgesteld maximum blijft. Stages moeten worden vergoed als ze langer dan twee maanden duren (meer dan 308 uur) in hetzelfde schooljaar en plaatsvinden bij dezelfde organisatie, in zowel Europees als overzees Frankrijk.¹⁰¹

De vergoeding wordt berekend op basis van 15% van het uurplafond van de sociale zekerheid, wat in 2024 neerkomt op €4,35 per uur. Deze vergoeding is maandelijks verschuldigd vanaf de eerste maand van de stage. Naast de vergoeding moeten ook de kosten die de stagiair maakt voor maaltijden, huisvesting en vervoer worden terugbetaald door de ontvangende organisatie.

Net als in Nederland is een stage in Frankrijk een tijdelijke periode waarin een student werkervaring op kan doen in ene professionele omgeving. Hierbij kan ene stage studiepunten opleveren (zowel verplicht als optioneel onderdeel van de studie), maar een student kan ook zonder studiepunten een stage doen. In beide gevallen is de stage in overeenstemming met het leerbedrijf en de onderwijsinstelling. Groot verschil tussen Nederland en Frankrijk is dat in Frankrijk er wél een verplichte vergoeding is voor stages. Er wordt hier expliciet niet gesproken van salaris om arbeidsrecht technische redenen, waardoor de vergoeding belastingvrij is mits het onder een maximum bedrag valt. Verdere voorwaarden voor een verplichte vergoeding zijn:

- De stage wordt uitgevoerd, al dan niet continu, bij dezelfde organisatie.
- De totale duur van de stage is langer dan 2 maanden (dat wil zeggen meer dan 308 uur) in hetzelfde schooljaar (zoals bepaald in het opleidingsprogramma).
- De stage vindt plaats in Europees of overzees Frankrijk, tenzij specifieke regels van toepassing zijn.

Discussie rondom invoering minimumstagevergoeding

Voor het aannemen van nieuwste wetgeving omtrent stages was de voorzitter van de Beweging van Franse Ondernemingen (MEDEF) terughoudend. Er bestond twijfel rondom nieuwe regelgeving en bedrijven gaven aan dat ze een striktere toepassing van de Arbeidswet en effectieve controle van de bestaande regelgeving zouden hebben verkiezen.¹⁰²

De wet werd echter ondersteund door de vakbonden (CFDT en CGT) en een van de belangrijkste studentenverenigingen (UNEF), omdat deze reële vooruitgang biedt t.o.v. de status quo. Zij plaatsten echter wel een kanttekening en uitten hun onvrede over het feit dat betaling pas verplicht is ná twee maanden en dus niet direct.

¹⁰¹ Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. (2024) *Guide des stages - 2024*. Geraadpleegd op 25 oktober 2024, van <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2024-02/guide-des-stages---2024-31599.pdf>

¹⁰² Tissandier, H. (2014) *France: Reinforcing protection for interns*. Eurofound. Geraadpleegd op 25 oktober 2024, van <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2014/france-reinforcing-protection-interns>

Effecten van een minimumstagevergoeding

In het afgelopen decennium is het aantal stages in Frankrijk bijna verdrievoudigd, van 600.000 in 2006 naar 1,6 miljoen per jaar in 2014 deels verklaarbaar door het brede gebruik van stages in voortgezet onderwijs en hbo/wo.¹⁰³ Stagiairs worden volgens sommigen slecht behandeld of ingezet voor reguliere productie door werkgevers, wat heeft geleid tot verschillende wetten ter verbetering van hun omstandigheden.

- De wet van 31 maart 2006 verplichtte een overeenkomst en arbeidsvoorwaarden voor stages langer dan drie maanden en beperkte de duur van niet-geïntegreerde stages tot zes maanden.
- De wet van 25 november 2009 stelde de minimumduur voor betaalde stages op twee maanden en verbood niet-geïntegreerde stages.
- De 'Cherpien-wet' van juli 2011 introduceerde extra bescherming, waaronder een tripartiete overeenkomst (student, werkgever, onderwijsinstelling), beperkingen op de stageduur, verplichte pauzes tussen stagiairs voor bedrijf, maandelijkse betaling en meer betrokkenheid van ondernemingsraden.
- De wet van 22 juli 2013 verbood het gebruik van stagiairs voor reguliere taken van vaste werknemers en breidde de voorwaarden uit voor langere stages.
- Nieuwe wetgeving van 10 juli 2014 herbevestigt dat stages niet voor reguliere taken mogen worden gebruikt en behoudt de maximale duur van zes maanden, met garanties voor salaris, betaalde vakanties en maaltijdcheques. Deze wetgeving, en eerderen, brengt wijzigingen aan bij bepalingen in zowel de onderwijswet als arbeidswet.¹⁰⁴

¹⁰³ Mongourdin-Denoix, S. (2011) *Strengthened regulation of internships*. Eurofound. Geraadpleegd op 25 oktober 2024, van <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2011/strengthened-regulation-internships>

¹⁰⁴ Légifrance. (2014). *Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires*. Geraadpleegd op 6 november 2024, van <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029223331>

Roemenië

Beschrijving situatie van minimumstagevergoeding

Wet nr. 176 van 17 juli 2018, gepubliceerd op 19 juli 2018 en in werking getreden 30 dagen later, reguleert vrijwillige stageprogramma's voor personen van 16 jaar en ouder. Het doel van deze wet is om de professionele ontwikkeling van stagiairs te bevorderen, hen vertrouwd te maken met het werk in een gastorganisatie en hen vaardigheden en competenties te laten opdoen die hun overgang van het onderwijssysteem naar de arbeidsmarkt vergemakkelijken. Deze stages vallen buiten het reguliere onderwijs en maken geen deel uit van het opleidingscurriculum. Daarom valt deze wetgeving onder het arbeidswet en de verantwoordelijk voor de uitvoering en controle op naleving er van onder het Ministerie van Arbeid en Sociale Gerechtigheid en de Arbeidsinspectie, respectievelijk.¹⁰⁵

De wet bepaalt dat een stagiair recht heeft op een stagevergoeding, die wordt vastgelegd in een stageovereenkomst. De vergoeding moet minimaal 50% van het bruto minimumloon bedragen. Bij een minimumloon van 3.700 RON komt dit neer op een maandelijkse vergoeding van 1.850 RON, wat gelijkstaat aan ongeveer 372 EUR, afhankelijk van het aantal gewerkte uren. Werkgevers die deze minimumeis niet naleven, riskeren een boete die varieert tussen 2.000 en 4.000 RON (ongeveer 432 tot 864 EUR). De wet legt ook een maximum aantal werkuren vast: stagiairs mogen maximaal 40 uur per week werken, terwijl stagiairs onder de 18 jaar beperkt zijn tot 30 uur per week en 6 uur per dag.

Wat betreft het aantal stagiairs dat een bedrijf mag aannemen, stelt de wet een limiet van 5% van het totale personeelsbestand. Voor bedrijven met minder dan 20 werknemers is het maximum aantal stagiairs beperkt tot twee.

Wet nr. 258 van 19 juli 2007 reguleert daarentegen stages die onderdeel zijn van een opleiding. Deze stages, uitgevoerd door leerlingen en studenten, hebben tot doel de tijdens de opleiding opgedane theoretische kennis in de praktijk te brengen. Deze stages zijn een verplicht onderdeel van het curriculum en alle randvoorwaarden, zoals duur en evaluatie, zijn in het opleidingsprogramma opgenomen. De verantwoordelijk voor het naleven van de regels van dit soort stages valt in dit geval dan ook onder het Ministerie van Onderwijs.¹⁰⁶

Discussie rondom invoering minimumstagevergoeding

Deze wet was gewenst door het bedrijfsleven, dat behoefte had aan meer duidelijkheid over de rechten en plichten van zowel stagiairs als werkgevers. Hoewel er al andere wetten bestonden voor stages binnen het onderwijs, leercontracten en traineeships, zorgde deze wet voor een duidelijker kader voor vrijwillige stages buiten het reguliere onderwijs.¹⁰⁷

Effecten van een minimumstagevergoeding

Indien de werkgever na afloop van de stageperiode de stagiair voor minimaal 24 aaneengesloten maanden in dienst neemt, kan hij een subsidie ontvangen van 4.586 RON, wat ongeveer 923 EUR is. Dit bedrag komt overeen met de wettelijk verplichte stagevergoeding

¹⁰⁵ Guvernul României. (2018) *Legea nr. 176/2018 privind internshipul*. Geraadpleegd op 25 oktober 2024, van <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/202767>

¹⁰⁶ Guvernul României. (2005) *Legea nr. 53/2003 - Codul muncii*. Geraadpleegd op 25 oktober 2024, van <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/83810>

¹⁰⁷ HotNews. (z.d.) *Internshipul: Între realitate și provocare*. Geraadpleegd op 25 oktober 2024, van <https://hotnews.ro/internshipul-ntre-realitate-si-provocare-359146>

voor een periode van zes maanden. Hiermee wordt de stagevergoeding effectief gecompenseerd als de stagiair goed wordt getraind en vervolgens in dienst wordt genomen.¹⁰⁸

Voor de stagiair vergroot dit ook de kans dat de stage werkelijk wordt omgezet in een regulier dienstverband. Door deze subsidietegemoetkoming te koppelen aan het verplicht stellen van een stagevergoeding stimuleert de overheid de *wederkerigheid* van aan stage, waarin zowel stagiair als werkgever baat hebben bij het doen van de stage.¹⁰⁹

¹⁰⁸ Stavaru, A. (2018). *Law No. 176/2018 regarding internship programmes*. RTPR. Geraadpleegd op 25 oktober 2024, van <https://www.rtpr.ro/press-release/legal-update-press-release/law-no-176-2018-regarding-internship-programmes/>

¹⁰⁹ Pătru, R. S. (2021). The legal regime of internships in Romania in terms of the regulation contained in Law no. 176/2018 of the internship with subsequent completions and its relevance for business environment. 37th IBIMA Conference, Cordoba, Spain. Geraadpleegd op 25 oktober 2024, van <https://www.youtube.com/watch?v=qfcnVgd147s>

Bijlage 3. Verhoging wettelijk minimum(jeugd)loon

Beschrijving beleidsmaatregel

In Nederland hebben werknemers recht op een wettelijk minimumloon dat tweemaal per jaar, in januari en juli, wordt aangepast op basis van collectieve arbeidsovereenkomsten. Dit minimumloon is niet vastgelegd per uur, maar per maand, week of dag, wat betekent dat het effectieve uurtarief kan variëren afhankelijk van de sector en het aantal gewerkte uren per week. Het wettelijk minimumloon werd in 1969 ingevoerd voor werknemers van 24 jaar en ouder, wat een jaar later werd aangepast naar 23 jaar. Naast het vaststellen van inkomensnormen voor werknemers, dient het minimumloon ook als referentie voor pensioenen en verschillende sociale uitkeringen.¹¹⁰

In 2018 verdienden ongeveer 441.000 werknemers, wat neerkomt op 5,5% van alle banen, het minimumloon. Van deze groep waren 138.000 jongeren die het jeugdloon ontvingen, een lager tarief dat in 1974 werd ingevoerd.¹¹¹ Dit jeugdminimumloon is sinds de invoering diverse malen aangepast en wordt uitgedrukt als een percentage van het volwassen loon, oplopend van 30% op 15-jarige leeftijd tot het volledige volwassen tarief op 23-jarige leeftijd. Door zorgen over de eerlijkheid van dit systeem, vooral voor oudere jongeren (18-22 jaar), heeft de Nederlandse overheid in 2017 en 2019 hervormingen doorgevoerd. Deze hervormingen verhoogden de lonen voor jongeren en verlaagden de leeftijd waarop zij recht hebben op het volwassen tarief, eerst naar 22 jaar en later naar 21 jaar.¹¹²

De overheid heeft, om de impact op werkgevers te verzachten, deze hervormingen in twee fasen doorgevoerd en tevens subsidies geïntroduceerd om de gestegen loonkosten te compenseren. Voor werknemers van 18-21 jaar werd het Lage-inkomensvoordeel (LIV) ingevoerd, en voor werknemers van 21 en 22 jaar die meer dan 1248 uur per jaar werkten, kwam er een extra loonsubsidie.¹¹³

Effecten

Vanaf 1 januari 2023 is het minimumloon met 8,05% verhoogd. Bij de overweging van deze verhoging heeft de overheid het Centraal Planbureau (CPB) gevraagd om de mogelijke effecten te onderzoeken. Uit onderzoek blijkt dat een verhoging van het minimumloon met 10% kan leiden tot spillover-effecten voor werknemers die tot 30% boven het nieuwe minimumloon verdienen. Deze spillover-effecten zouden kunnen leiden tot hogere arbeidskosten voor werkgevers, wat op de lange termijn zou resulteren in een verlies van werkgelegenheid van ongeveer 0,5%. Dit verlies wordt vooral veroorzaakt doordat uitkeringen zijn gekoppeld

¹¹⁰ Ours, J. van (2018). The minimum wage in the Netherlands. *Ifo DICE Report*, 16(4):31-36.

¹¹¹ Essen, C. van, van Sonsbeek J.-M. & S. Rabaté (2020). Effecten verhogen minimumloon. *CPB Notitie*.

¹¹² Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2017). Verhoging minimumjeugdloon. Geraadpleegd op 25 oktober 2024, van <https://web.archive.org/web/20170711194925/https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/verhoging-minimumjeugdloon>

¹¹³ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2019). Tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon (jeugd-LIV). Geraadpleegd op 25 oktober 2024, van <https://web.archive.org/web/20191216140728/https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wet-tegemoetkomingen-loondomein-wtl/tegemoetkoming-loonkosten-oudere-jongere-of-gehandicapte-werknemers/tegemoetkoming-verhoging-minimumjeugdloon-jeugd-liv>

aan het minimumloon. Zonder deze koppeling zou het verwachte verlies in werkgelegenheid slechts 0,1% zijn. De kosten voor de overheid van deze loonsverhoging worden geschat op 6 miljard euro, waarvan ongeveer de helft terug zou vloeien via belastingen en hogere consumptie.

Van Bezooijen et al. (2021) onderzochten de gevolgen van een hervorming van het jeugdminimumloon voor 20-22-jarige werknemers, waarbij ze werknemers van 23-25 jaar als controlegroep gebruikten. Ze vonden geen negatieve effecten op het aantal banen, maar wel een toename van gewerkte uren en daarmee een stijging van het totale inkomen. Daarnaast vonden ze aanzienlijke spillover-effecten op hogere lonen binnen €2,50 van het nieuwe minimumloon. Deze spillovers verklaarden 75% van de loonsverhoging voor 20-22-jarigen. De auteurs namen aan dat er geen spillover-effecten waren op de controlegroep (23-25-jarigen), wat nodig was voor een correcte identificatie van causale effecten, maar wijzen wel op het risico dat bedrijven jongere werknemers zouden vervangen door oudere, goedkopere werknemers, wat de resultaten zou kunnen beïnvloeden.¹¹⁴

¹¹⁴ van Bezooijen, E., van den Berge, W., & Salomons, A. (2024). The Young Bunch: Youth Minimum Wages and Labor Market Outcomes. *ILR Review*, 77(3), 428-460. <https://doi.org/10.1177/00197939241239317>

Bijlage 4. Overzicht interviewrespondenten

Inter- view	Naam	Organisatie
1	Justine Feitsma	CNV
2	Alie Dijkstra	Cumela
3	Bart Drenth	Federatie Creatieve Industrie
4	Hanneke Ackermann & Melanie Lancel	FME
5	Isabel Coenen	FNV
6	Marloes Hellendoorn & Barbara Geerlings	InRetail
7	Marita Oosterkamp	Inspectie van het Onderwijs
8	Jorrit Berendsen	ISO
9	Danielle van Leeuwen & Nienke Lammertink & Efe Boray	JOB
10	Ocke Siertsema	LSvB
11	Mirjam van den Broek & Merel Hendriks & Bas Litjens & Wim Moes	MBO Raad
12	Marieke Wentink & Jeroen van den Heuvel Rijnders	Nederlandse Arbeidsinspectie
13	Margret Hoekenga	Nederlandse Schoenmakers Vereniging
14	Peter Vos & Edwin van Bokhoven	PO-Raad
15	Anouk Vogelzang	SBB
16	Rinke Roebroek	Transport en Logistiek Nederland
17	Reinout van Brakel & Simone Kuipers	UNL
18	Yvonne Meijndert	VH
19	Gerlof van Dijk	VNG
20	Gertrud van Erp	VNO-NCW & MKB-Nederland
21	Paul Huisman & Gemma Hufen	VO-Raad

Bijlage 5. Interviewleidraad

Achtergrond onderzoek

In opdracht van het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap voeren onderzoeksbureaus Dialogic en SEO i.s.m. de VU een verkennend onderzoek uit naar een minimumstagevergoeding. In 2023 zijn in het stagepact mbo verschillende afspraken gemaakt omtrent stages in het mbo, waaronder ook een passende vergoeding. Maar er zijn grote verschillen tussen sectoren in of er een stagevergoeding is en de hoogte ervan. In dit onderzoek kijken we naar de mogelijke invoering van een minimumstagevergoeding voor zowel mbo, hbo als wo en brengen we de potentiële effecten van een minimumstagevergoeding voor verschillende stakeholders, waaronder studenten en bedrijven, in kaart.

Voor dit onderzoek hanteren we nu als uitgangspunt een standaardhoogte van de minimumstagevergoeding van €350-400 voor alle opleidingsniveaus. Dit is gebaseerd op het huidige mediaanbedrag van stagevergoedingen dat wordt uitgekeerd en vergelijkbare regelgeving in Frankrijk (15% van het minimumloon). Doel van het onderzoek is ook om te bepalen wat een mogelijke hoogte van de minimumstagevergoeding is.

Toelichting procedure

Er wordt een verslag gemaakt dat later wordt voorgelegd aan de respondent ter goedkeuring. Dit verslag wordt verder niet gedeeld met leden van buiten het projectteam en het wordt alleen gebruikt voor dit onderzoek. We gebruiken de input vanuit de interviews voor onze analyse en uitkomsten hiervan komen in het (openbare) eindrapport. Er worden echter geen teksten opgenomen die te herleiden zijn naar geïnterviewde personen of organisaties. In het eindrapport nemen wij wel op met welke personen en organisaties wij gesproken hebben. Door deel te nemen aan het interview geeft u aan akkoord te zijn met deze voorwaarden.

Introductie

- Kunt u zichzelf voorstellen?
- Hoe kijkt u in zijn algemeenheid naar een minimumstagevergoeding en de eventuele wettelijke verankering daarvan?

Effecten op studenten

- Welke effecten¹¹⁵ heeft een minimumstagevergoeding op studenten?
- In hoeverre verschillen de voorgaande effecten voor mbo-, hbo- en wo-studenten?
- In hoeverre verschillen de voorgaande effecten per opleidingsrichting/sector?
- Welke maatregelen zijn er te bedenken om de (eventuele) negatieve effecten tegen te gaan?

¹¹⁵ Qua **positieve** effecten valt te denken aan: (1) Inkomenspositie; (2) Studiesucces; (3) Opleidingskeuze; (4) Gelijke kansen;

Qua **negatieve** effecten valt te denken aan: (1) Beschikbaarheid van stageplekken; (2) Prestatiedruk; (3) Veranderingen in toeslagen

Effecten op werkgevers

- Welke effecten¹¹⁶ heeft een minimumstagevergoeding op werkgevers?
- Wat zijn de kosten voor werkgevers van een minimumstagevergoeding? (Directe kosten, maar ook overige indirecte kosten)
 - In hoeverre verschilt dit nog per opleidingsrichting/sector?
- In hoeverre verschillen de voorgaande effecten voor mbo-, hbo- en wo-studenten?
- In hoeverre verschillen de voorgaande effecten per opleidingsrichting/sector?
- Welke maatregelen zijn er te bedenken om de (eventuele) negatieve effecten tegen te gaan?

Effecten op onderwijsinstellingen

- Welke (indirecte) effecten¹¹⁷ heeft een minimumstagevergoeding op onderwijsinstellingen?
- In hoeverre verschillen de voorgaande voor mbo-, hbo- en wo-instellingen?
- In hoeverre verschillen de voorgaande effecten per opleidingsrichting/sector?
- Welke maatregelen zijn er te bedenken om de (eventuele) negatieve effecten tegen te gaan?

Effecten op uitvoering

- Op welke manier kan in uw ogen het beste een (landelijke) minimumstagevergoeding worden geïmplementeerd?
 - Te denken valt aan (1) Wetgeving, (2) Vastlegging in cao-afspraken, (3) Vastlegging in het erkenningsreglement van het SBB.
- Wat is een mogelijke hoogte van een minimumstagevergoeding en waarop kan dit gebaseerd worden?
- In hoeverre zijn de voorgaande effecten voor (1) studenten en (2) werkgevers afhankelijk van de gekozen implementatie van de minimumstagevergoeding?
- Welke administratieve lasten levert de invoering van een wettelijke minimumstagevergoeding op voor werkgevers?
- Wat betekent de invoering van een wettelijke minimumstagevergoeding voor uw organisatie?
 - In hoeverre is het handhaafbaar in uw ogen?
 - Welke kosten zijn hiermee gemoeid?
 - In hoeverre zijn er andere organisaties betrokken bij de uitvoering/handhaving?
 - In hoeverre zitten er nog verschillen tussen implementaties van de wettelijke minimumstagevergoeding voor de handhaving, kosten en betrokkenheid van andere organisaties?
- Welke maatregelen zijn er te bedenken om de (eventuele) negatieve effecten tegen te gaan?

Afsluiting

- Zijn er nog zaken die u kwijt wil naar aanleiding van het onderzoek?
- Zijn er nog documenten/personen die wij moeten raadplegen voor het onderzoek?

¹¹⁶ Qua **positieve** effecten valt te denken aan: (1) Imago en aantrekkingskracht voor studenten, (2) Motivatie en betrokkenheid studenten

Qua **negatieve** effecten valt te denken aan: (1) Minder beschikbaarheid van stageplekken, (2) Hogere kosten voor bedrijven.

¹¹⁷ Qua effecten valt te denken aan: (1) Minder stageplekken; (2) Kansen(on)gelijkheid



Contact:

Dialogic innovatie & interactie
Hooghiemstraplein 33
3514 AX Utrecht
Tel. +31 (0)30 215 05 80
www.dialogic.nl

Afbeelding kافت: iStock, monkeybusiness