

**2025Z03091**

(ingezonden 19 februari 2025)

Vragen van het lid Van Kent (SP) aan de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over de beantwoording van de schriftelijke vragen van de leden Van Kent en Beckerman over stagiairs van Transavia die in 2023 als personeel werden ingezet.

**1. Wat is het nut van klachtprocedures op school, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en de Onderwijsinspectie voor stagiairs die zijn ingezet als werknemers als zij alleen hun loon kunnen halen bij de civiele rechter? Hoe worden deze stagiairs geholpen hun recht te halen wanneer zij een klacht indienen op school, bij de SBB of de Onderwijsinspectie? 1)**

Klachtprocedures bij scholen, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en de Inspectie van het Onderwijs zijn essentieel voor het waarborgen van een veilige leeromgeving voor stagiairs. Ze bieden belangrijke ondersteuning, bescherming en nazorg voor stagiairs. Voor de student is een gesprek op school vaak de eerste stap en niet de rechter. Niet alle problemen vragen immers om een juridische oplossing; vaak kunnen bemiddeling door de onderwijsinstelling of gesprekken met het leerbedrijf escalatie voorkomen en tot een oplossing leiden. Daarnaast draait het niet altijd om loonkwesties; ook gebrekkige begeleiding of ongepaste behandeling kunnen een rol spelen. In zulke gevallen kunnen onderwijsinstellingen, de SBB en de Inspectie van het Onderwijs een belangrijke rol vervullen door ondersteuning te bieden en in gesprek te gaan met betrokken partijen. Daarom is het essentieel dat stagiairs op een laagdrempelige manier hun problemen kunnen aankaarten.

Mbo-studenten worden vaak voorbereid op hun beroepspraktijkvorming (BPV, de stage) via vakken zoals burgerschap, loopbaanoriëntatie en -begeleiding, BPV-voorbereidingslessen en mentorlessen, waarin ze onder andere leren over hun rechten en plichten tijdens de stage. Dit helpt hen te weten waar ze terecht kunnen bij problemen of zorgen, bijvoorbeeld bij een vertrouwenspersoon, docent, mentor of studieloopbaanbegeleider. Studenten kunnen hun zorgen ook rechtstreeks bij het leerwerkbedrijf aankaarten. Het hangt af van de ingerichte procedures van het leerwerkbedrijf waar de student dit kan doen, maar dit vereist dat zij zich veilig genoeg voelen om zich uit te spreken. Uit onderzoek naar stagediscriminatie blijkt dat studenten dit het liefst melden bij iemand die ze vertrouwen en bij wie ze zich kwetsbaar op durven te stellen, wat meestal iemand op school is<sup>1</sup>.

Bij het doen van een melding dient de onderwijsinstelling de melding van de student vertrouwelijk te behandelen, het leerwerkbedrijf te benaderen en het principe van hoor en wederhoor toe te passen. SBB neemt de melding ook in behandeling nadat de onderwijsinstelling deze heeft doorgegeven en gaat in gesprek met het leerwerkbedrijf om de situatie te onderzoeken en een oplossing te vinden. In het uiterste geval kan SBB de erkenning van het leerwerkbedrijf intrekken. Als de stage hierdoor niet kan worden voortgezet, zorgen de onderwijsinstelling en SBB samen voor een alternatieve stageplek. Het leerproces dient bij een stage immers altijd centraal te blijven staan en de student mag op basis van een negatieve ervaring niet worden benadeeld. Wanneer er sprake is van een onveilige leercultuur, hebben dus zowel de onderwijsinstelling als SBB de verantwoordelijkheid om in te grijpen en passende maatregelen te nemen.

Stagiairs die vermoeden dat zij feitelijk regulier werk op basis van een arbeidsovereenkomst uitvoeren hebben de mogelijkheid hierover met de stagebegeleider op school en het leerbedrijf waar zij stagelopen in gesprek te gaan. Het klopt dat, indien daadwerkelijk sprake is van inzet op basis van een arbeidsovereenkomst, er in voorkomende gevallen een loonvorderingsprocedure gestart kan worden bij de civiele rechter. Onderwijsinstellingen, de SBB en de Inspectie van het Onderwijs hebben geen juridische bevoegdheid om loonbetalingen af te dwingen of geschillen over loon te beslechten, omdat dit valt onder het (civiele) arbeidsrecht en niet onder hun taken. Het gaat hier om een civielrechtelijke kwestie tussen de student die meent als werknemer te zijn ingezet en het (stage)bedrijf, waardoor het uiteindelijk aan de rechter is om hierover te oordelen.

Als sluitstuk op het civiele recht kunnen er ook meldingen worden gedaan bij de Inspectie van het Onderwijs en de Nederlandse Arbeidsinspectie. Zij houden risicogericht toezicht

---

<sup>1</sup> Verwey-Jonker Instituut. (2023). *Hoe mbo-studenten stagediscriminatie willen melden*. Geraadpleegd van [https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2023/11/122620\\_Hoe-mbo-studenten-stagediscriminatie-willen-melden.pdf](https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2023/11/122620_Hoe-mbo-studenten-stagediscriminatie-willen-melden.pdf)

**2. Deelt u de mening dat de stap naar de civiele rechter te hoogdrempelig is voor jonge stagiairs? Wat gaat u doen om deze drempel te verlagen en “stagiairs” het makkelijker maken geld terug te krijgen? U noemt in uw beantwoording het meldpunt stagemisbruik van de CNV Jongeren, bent u bereid een soortgelijk meldpunt te starten waar jongeren hun problemen bij hun stage kunnen melden waar zij ook meteen hulp krijgen om hun recht af te dwingen?**

Het is van belang dat het voor studenten laagdrempelig is om stagemisbruik te melden en, indien nodig, hun recht te verkrijgen. In uw vraag geeft u verder aan dat het van belang is dat studenten niet alleen terecht kunnen voor ondersteuning, maar ook voor hulp waarbij zij hun rechten kunnen afdwingen. Deze mogelijkheid bestaat al. Stagiairs kunnen namelijk vaak kosteloos juridisch advies inwinnen bij de vakbond, rechtsbijstandsverzekeraar of het Juridisch Loket.

Sinds 1 maart 2025 is tot slot het Tijdelijk Besluit experiment regelrechter van kracht<sup>2</sup>. Dit maakt het in bepaalde regio's ook mogelijk om je als werknemer met een versimpelde en versnelde procedure tot de rechter te wenden, om bijvoorbeeld loon te vorderen. Deze procedure (ook wel de regelrechter) staat ook open voor stagiairs die in feite werknemer zijn.

**3. Kunt u uitleggen hoe de boeteoplegger kan zeggen dat Transavia voldoende maatregelen heeft kunnen nemen na de boete, als de eerste groep stagiairs na het invoeren van de maatregelen met dezelfde klachten zit?**

Begin april 2024 heeft de Arbeidsinspectie een boetebeschikking vastgesteld waarin is bepaald dat de luchtvaartmaatschappij stagiairs als volwaardige werknemers heeft ingezet. De luchtvaartmaatschappij heeft tijdens de procedure in een schriftelijke zienswijze aangegeven welke aanpassingen zij in haar stagewerkwijze heeft doorgevoerd met ingang van stagejaar 2023. De boeteoplegger van de Arbeidsinspectie heeft geoordeeld dat de luchtvaartmaatschappij voldoende heeft aangetoond dat de stagewerkwijze adequaat is aangepast om een vergelijkbare situatie in de toekomst te voorkomen. Dit heeft geleid tot een matiging van de opgelegde boete. Studenten van een latere lichting hebben dus niet onder dezelfde voorwaarden stage gelopen als de onderzochte lichting studenten van 2022. De arbeidsinspectie heeft dit later nogmaals bevestigd bij de luchtvaartmaatschappij. Ook heeft de luchtvaartmaatschappij toen aangegeven te stoppen met stages in de cabine.

**4. Kunt u duidelijk maken waarom de klachten van de stagiairs in 2022 wel hebben geleid tot een boete en maatregelen bij Transavia, maar de klachten van de stagiairs uit 2023 niet? Welke inhoudelijke verschillen waren er tussen de klachten van de twee groepen stagiairs?**

Het onderzoek van de Arbeidsinspectie naar stagejaar 2022 is gestart naar aanleiding van een uitgebreide melding van een werknemer van de luchtvaartmaatschappij. Deze melding ging over de inzet van stagiairs als volwaardig lid van het cabinepersoneel en het ontbreken van leren tijdens de stage. Hierbij is het relevant om te benoemen dat de Arbeidsinspectie jaarlijks veel meldingen krijgt en bij elke melding integraal weegt (o.a. ernst, type melder, mate van concreetheid) of die melding opvolgingswaardig is. Dat was het geval bij deze melding.

Tijdens het onderzoek (naar stagejaar 2022) hebben de inspecteurs van de Arbeidsinspectie geconstateerd dat stagiairs als volwaardige werknemers zijn ingezet en dat zij daarom te weinig loon hebben ontvangen. Als inspecteurs een onderbetaling vaststellen, krijgt de werkgever een brief met daarin opgenomen de plicht om die onderbetaling ongedaan te maken. Dit is een vast onderdeel van de procedure en is daarom ook bij deze luchtvaartmaatschappij toegepast. Deze plicht tot nabetaling ziet niet alleen op de werknemers waarvoor de onderbetaling in de onderzoeksperiode is vastgesteld, maar ook op eventuele onderbetalingen in andere betaalperiodes en van andere werknemers. Kortom: deze plicht ziet op alle werknemers waar de situatie op van toepassing is. De luchtvaartmaatschappij heeft daarom actief stagiairs benaderd en hun achterstallig loon nabetaald.

Ook heeft de luchtvaartmaatschappij een boete voor de onderbetaling gehad. Daarnaast heeft de luchtvaartmaatschappij formeel aangetoond dat de stagewerkwijze met ingang van stagejaar 2023 adequaat is aangepast om vergelijkbare situaties in de toekomst te voorkomen (zie ook het antwoord op vraag 3).

---

<sup>2</sup> [wetten.nl - Regeling - Tijdelijk besluit experiment regelrechter - BWBR0050709](https://wetten.nl - Regeling - Tijdelijk besluit experiment regelrechter - BWBR0050709)

De Arbeidsinspectie heeft in de zomer van 2023 twee meldingen met betrekking tot het stagejaar 2023 ontvangen, van een student en van de ouder van een student. De Arbeidsinspectie heeft deze meldingen integraal gewogen en als niet opvolgingswaardig beoordeeld. Hierbij is onder andere meegewogen dat de stagewerkwijze was aangepast en dat de Arbeidsinspectie ook geen andere, soortgelijke meldingen heeft ontvangen over deze luchtvaartmaatschappij. De Arbeidsinspectie ziet geen noodzaak om op dit moment verder onderzoek te doen.

**5. Deelt u de opvatting dat, door contactmomenten met het leerbedrijf en instelling te organiseren, stagiairs zich niet altijd veilig voelen om hun ervaringen te delen over de stage? Hoe wordt voorkomen dat negatieve opmerkingen en ervaringen over het leerbedrijf tijdens de contactmomenten leidt tot een onveilige leersfeer voor de stagiair?**

Bij de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zijn geen signalen bekend dat deze situatie zich voordoet. Juist op aandringen van de landelijke jongerenorganisatie van mbo-studenten (JOB MBO) is het gesprek in deze driehoek een belangrijke pijler van het Stagepact geworden. School en leerbedrijf dragen samen de verantwoordelijkheid voor een veilige en passende leeromgeving. De contactmomenten in de driehoek zijn in de eerste plaats bedoeld om de relatie tussen de student, het leerbedrijf en de onderwijsinstelling te versterken en zo een open en veilige stageomgeving te bevorderen. Ook is het eerste gesprek in deze driehoek bedoeld om de verwachtingen van elkaar uit te spreken en heldere afspraken te maken over leerdoelen en de juiste begeleiding. Het is dus belangrijk dat onderwijsinstellingen en leerwerkbedrijven dit vooraf met de student bespreken en hun rol hierin pakken.

Desalniettemin kunnen er situaties ontstaan waarin een student zich onveilig of ongemakkelijk voelt bij het bespreken van diens ervaringen. Dit is niet altijd te voorkomen. Daarom blijft het voor studenten altijd mogelijk om eventuele zorgen of negatieve ervaringen afzonderlijk te melden op school bij wie de student dat prettig vindt, zoals bij een vertrouwenspersoon, een docent, mentor of studieloopbaanbegeleider.

**6. Erkent u dat de oplossingen die u in antwoord 7 en 8 omschrijft niet hebben geleid tot een veilige meldomgeving, en dat het verhaal van stagiair Thimo een goed voorbeeld daarvan is? Bent u bereid aanvullende maatregelen te nemen om tot een veilige meldsfeer te komen?**

Stagiairs mogen nooit in situaties terechtkomen waarin zij als volwaardige werknemers worden ingezet, in plaats van als lerende professionals. Het is dan ook betreurenswaardig om te horen over de ervaringen van stagiair Thimo. Dit zou bij geen enkele stagiair mogen gebeuren. Om dit te voorkomen dienen leerwerkbedrijven en onderwijsinstellingen goed op de hoogte te zijn van wat er nodig is voor de juiste begeleiding en werkzaamheden van een stagiair en dit ook in de driehoek te bespreken zoals aangegeven bij vraag 5. Indien het toch voorkomt, gaan wij ervan uit dat het leerwerkbedrijf, de onderwijsinstelling en SBB een veilige omgeving bieden waarin de student dit kan melden.

Oneigenlijke inzet van stagiairs is in de praktijk complex, mede omdat misstanden vaak niet worden gemeld. Daarom zetten we ons op verschillende manier in om dit te doorbreken. Via het Stagepact werken we samen met partners om heldere afspraken te maken, en we blijven in gesprek over hoe we de meldingsbereidheid kunnen verbeteren. Zo hebben de partners van het Stagepact samen met de Arbeidsinspectie en de Inspectie van het Onderwijs een notitie opgesteld waarin precies wordt uitgelegd wat oneigenlijke inzet inhoudt en welke rollen de verschillende partijen hebben om oneigenlijke inzet te voorkomen en tegen te gaan. Deze notitie is ook beschikbaar voor scholen en leerwerkbedrijven. Ook monitoren we via SBB de signalen en klachten rondom stagemisbruik. Het belangrijkste is dat studenten zich gesteund voelen en de stap durven zetten om misstanden aan te kaarten. De meldingsbereidheid is echter niet van de ene op de andere dag verbeterd. Dat vraagt vertrouwen van studenten en daar wordt hard aan gewerkt. Ik vind het daarom te vroeg om aanvullende maatregelen te nemen.

1) Aanhangsel Handelingen II, vergaderjaar 2024-2025, nr. 480.