

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

781

Vragen van de leden **Kerstens** en **Vermeij** (beiden PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *een advertentie van BDU Media waarin zij «werkervaringsplekken» als verwerkend redacteur aanbieden* (ingezonden 17 november 2014).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 10 december 2014).

Vraag 1

Hebt u de vacature van BDU Media gezien, waarin zij aangeven meerdere pasafgestudeerden te zoeken voor «werkervaringsplekken» als verwerkend redacteur voor 32 uur per week?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2 en 3

Kunt u bevestigen, dat een werkervaringsplek beloond moet worden met minimaal het wettelijk minimumloon?
Kunt u nog eens helder uiteenzetten wat het verschil is tussen een stage en een werkervaringsplek?

Antwoord 2 en 3

Het onderscheid tussen een stage, werkervaringsplek of werk wordt bepaald door het leeraspect. Er is sprake van een stage als men binnen een werkomgeving activiteiten verricht waarbij het leeraspect centraal staat. Daarbij is het niet uitgesloten dat iemand een stage loopt zonder een opleiding te volgen bij een onderwijsinstelling. Voor het verrichten van een stage is het van essentieel belang dat de werkzaamheden van een stagiair zich duidelijk onderscheiden ten opzichte van die van een «gewone werknemer». De werkzaamheden van een gewone werknemer zijn hoofdzakelijk van productieve aard, gericht op het maken van omzet, winst of het behalen van doelen (etc.). Een stage is bij uitstek gericht op leren en niet op werken, de stagiair bezet een additionele plek en neemt dus geen plaats in die normaliter door een werknemer wordt bezet.

¹ <http://www.bdumedia.nl/component/k2/88-werken-bij-bdu/420283.html>

Als het gaat om werk of werkervaring, zonder dat het leeraspect centraal staat, is juridisch gezien sprake van een arbeidsovereenkomst en heeft betrokkene recht op het wettelijk minimumloon.

Van belang is dat er altijd gekeken wordt naar de feitelijke omstandigheden om te beoordelen of er sprake is van een stage, werkervaringsplek of werk.

Vraag 4

Bent u het ermee eens, dat de door BDU Media aangeboden werkervaringsplaatsen beloofd zouden moeten worden met ten minste het wettelijk minimumloon, zoals wordt benadrukt door de NVJ² en in afspraken binnen de sector over (werk)ervaringsplaatsen, in tegenstelling tot de geboden vergoeding van 350 euro? Zo ja, kan dan zomaar geadverteerd worden met een vergoeding die vele malen lager ligt?

Antwoord 4

Uit de advertentietekst blijkt niets van een opleidingsplan of enige structuur in het verwerven van kennis en vaardigheden: wat kan ik bij aanvang, wat wil ik over zes maanden geleerd hebben, hoe verwerf ik die kennis en hoe wordt dat tussentijds en na afloop beoordeeld? Belangrijke elementen van een stage lijken te ontbreken. Maar ik wil benadrukken dat dit een oordeel is op basis van een advertentietekst. Zoals ik hierboven al uiteen heb gezet, dient er altijd gekeken te worden naar de feitelijke omstandigheden om te beoordelen of er sprake is van een stage.

Vraag 5

Welke mogelijkheden heeft u om te voorkomen dat pas afgestudeerden, die via een werkervaringsplek graag werkervaring willen opdoen, worden afgescheept met een kleine vergoeding in plaats van het wettelijk minimumloon waar zij recht op hebben?

Antwoord vraag 5

De Inspectie SZW is belast met het toezicht op de naleving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De Inspectie SZW kan een boete opleggen aan bedrijven als zij geen minimumloon betalen terwijl er juridisch sprake is van een arbeidsovereenkomst. Pasafgestudeerden die vinden dat zij onderbetaald worden kunnen zelf een klacht indienen bij de Inspectie SZW. Ook de vakbond kan dat namens hen doen. De Inspectie SZW kan dan een onderzoek starten.

² NVJ: Nederlandse Vereniging van Journalisten