

Aan de Voorzitter van de Staten
De heer Fergino Brownbill
Wilhelminaplein 4
Curaçao



Sociaal-Economische
Raad Curaçao

Datum: Willemstad, 29 juli 2025

Ref.nr.: 077/2025-SER

Betreft: Advies betreffende de initiatiefontwerplandsverordening houdende regels inzake stagevergoedingen (Landsverordening stagevergoeding)

Geachte heer Brownbill,

Graag vragen wij hierbij uw aandacht voor het volgende.

Op 9 mei 2025 heeft de Sociaal-Economische Raad (SER) een formeel adviesverzoek van de Staten ontvangen met betrekking tot het initiatiefontwerp van een landsverordening houdende regels inzake stagevergoedingen (hierna: 'initiatiefontwerplandsverordening stagevergoeding'). Dit adviesverzoek is gedaan op grond van artikel 2, tweede lid, van de Landsverordening Sociaal-Economische Raad (P.B. 2010, no. 87, zoals gewijzigd bij P.B. 2017, no. 70), welke bepaalt dat de SER zijn adviezen uitbrengt op verzoek van één of meer ministers, dan wel van de voorzitter van de Staten over voorgenomen regelgeving van sociaaleconomische aard.

Het initiatiefontwerp is oorspronkelijk aanhangig gemaakt bij de Staten op 5 mei 2025 door het Statenlid de heer Gwendell Mercelina Jr. (namens de fractie Partido Nashonal di Pueblo, (PNP)). Daarbij is gebruikgemaakt van het recht van initiatief zoals verankerd in artikel 77 van de Staatsregeling van Curaçao (A.B. 2010, no. 86). Dit artikel bepaalt dat de Staten het recht hebben om ontwerplandsverordeningen bij de Staten aanhangig te maken door middel van één of meer leden.

Wij merken hierbij op dat genoemd Statenlid na de verkiezingen van maart 2025 niet is teruggekeerd in de nieuw samengestelde Staten, welke op 11 mei 2025 zijn aangetreden.

In overeenstemming met voornoemd adviesverzoek heeft de SER het onderhavige ontwerp van advies voorbereid en besproken. Gelet op de aard en inhoud van het initiatiefontwerp – in het bijzonder de sociaaleconomische implicaties voor de arbeidsmarkt, het onderwijs en de rechtspositie van stagiairs – acht de SER het advies omtrent deze ontwerpregeling passend binnen zijn wettelijke taak en bevoegdheid. Het bijgaande adviesrapport bevat derhalve een uitgebreide juridische en sociaaleconomische analyse van het voorstel, alsmede de conclusies en aanbevelingen van de Raad.

De initiatiefontwerplandsverordening stagevergoeding voorziet kort samengevat in een verplicht normatief kader voor de toekenning van een 'passende financiële vergoeding' aan stagiairs op Curaçao, met criteria voor de hoogte van de vergoeding, uitzonderingsgronden, toezichtbepalingen en sancties. De SER heeft het ontwerp vanuit diverse invalshoeken beoordeeld – waaronder de effectiviteit, uitvoerbaarheid en de te verwachten sociaaleconomische neveneffecten – en formuleert in het adviesrapport enkele aanbevelingen ter verbetering en ter nadere borging van de beoogde doelstellingen. Voor een uitvoerige motivering en onderbouwing verwijst de Raad u korthedshalve naar het bijgevoegde adviesdocument.

Ansinghstraat 15-17
Willemstad, Curaçao
T: (+5999) 461-5406/ 5328

www.ser.cw

Het advies is vastgesteld tijdens de plenaire vergadering van de SER op 25 juli 2025. In staatsrechtelijke zin acht de Raad het noodzakelijk een fundamentele kanttekening te plaatsen bij de procedurele behandeling van het voorliggende initiatiefvoorstel. De Raad stelt vast dat zich hier een bijzondere situatie voordoet, aangezien de oorspronkelijke initiatiefnemer van de initiatiefontwerplandsverordening stagevergoeding, de heer Mercelina, ten tijde van de indiening redelijkerwijs wist of had behoren te weten dat hij niet zou terugkeren als lid van de Staten. De situatie dat een initiatiefnemer tijdens de parlementaire behandeling van zijn voorstel ophoudt lid van de Staten te zijn, roept staatsrechtelijke vragen op omtrent het voortbestaan van het initiatiefrecht in dergelijke gevallen.

De Raad constateert dat noch de Staatsregeling van Curaçao noch het Reglement van Orde voor de Staten van Curaçao (P.B. 2012, no. 50) een expliciete regeling bevatten die voorziet in de consequenties voor het initiatiefrecht wanneer de indiener na indiening niet langer deel uitmaakt van de Staten. Ook elders in de vigerende regelgeving ontbreekt een expliciete bepaling hierover.

Ter vergelijking kan worden opgemerkt dat in andere parlementaire jurisdicties wél in dergelijke gevallen wordt voorzien: zo kent de Tweede Kamer der Staten-Generaal in Nederland procedures waarbij een initiatiefwetsvoorstel na vertrek van de oorspronkelijke indiener kan worden overgenomen door een andere volksvertegenwoordiger, dan wel – bij gebreke van opvolgende verdedigers – het voorstel na verloop van tijd als vervallen kan worden beschouwd om zogenaamde 'verweesde' initiatiefvoorstellen te voorkomen. Het ontbreken van een vergelijkbare bepaling in Curaçao kan tot een staatkundig vacuüm leiden.

In het licht van het voorgaande acht de SER het wenselijk dat de Staten deze kwestie in overweging nemen met het oog op het eventueel ontwikkelen van nadere normstelling dan wel een procedurele regeling voor gevallen als het onderhavige. Hiermee kan worden gewaarborgd dat de verdere behandeling van initiatiefvoorstellen ook in dergelijke omstandigheden op constitutioneel zorgvuldige en legitieme wijze kan plaatsvinden. Voorts zou verduidelijking gewenst zijn omtrent de politieke ondersteuning van het onderhavige initiatiefvoorstel binnen de Staten.

Namens de Sociaal-Economische Raad,

De fungerend Voorzitter,

J.H. Jacobs LL.M.

De Algemeen Secretaris,

drs. R.J. Henriquez

Sociaal-Economische Raad

De Sociaal-Economische Raad (SER) is een vast college van advies met als taak de regering en de Staten te adviseren over het te voeren sociaaleconomisch beleid, aangelegenheden van sociaaleconomische aard en over wettelijke regelingen van sociaaleconomische aard.

Richtinggevend bij de advisering door de SER is het hanteren van een breed welvaartsbegrip waarbij het niet alleen gaat om materiële vooruitgang, maar ook om aspecten van sociaal welzijn en een goede kwaliteit van de leefomgeving, kortom een duurzame ontwikkeling van de samenleving.

De SER streeft daarbij naar kwaliteit en draagvlak: hoge deskundigheid in combinatie met breed gedragen overeenstemming en steun in de samenleving.

Dat kan door in tripartiete vorm – werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers en onafhankelijke leden – te discussiëren over beleid en beleidsvoornemens van de regering en daarover gevraagd en ongevraagd te adviseren.

Diverse maatschappelijke organisaties krijgen ook een luisterend oor bij de SER; afhankelijk van het onderwerp ter advisering, worden deze organisaties op uitnodiging van de SER gevraagd hun deskundigheid in te brengen.

Actuele informatie over de samenstelling en de werkzaamheden van de SER, adviezen, persberichten en het laatste nieuws zijn te vinden op de website van de SER.

Sociaal-Economische Raad
Ansinghstraat 15-17
Willemstad, Curaçao
T (+5999) 461 5406 / 5328
E info@ser.cw
www.ser.cw

Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding

Inhoudsopgave	
Inhoudsopgave	0
Samenvatting van conclusies en aanbevelingen	1
1. Inleiding	4
1.1 Aanleiding en context van het adviesverzoek	4
1.2 Wettelijk kader en adviesbevoegdheid SER	4
1.3 Opbouw van het advies	5
2. Analyse van de initiatiefontwerplandsverordening	7
2.1 Definities (Artikel 1)	8
2.2 Reikwijdte (Artikel 2)	8
2.3 Vergoedingsplicht, berekening en betaling (Artikelen 3–5)	8
2.4 Uitzonderingen (Artikel 6)	9
2.5 Toezicht en handhaving (Artikelen 7–9)	9
2.6 Overgangsbepalingen en inwerkingtreding (Artikelen 10–12)	10
2.7 Juridische precisering: Beleidsregel versus wet	10
2.8 Tussenconclusie	10
3. Sociaaleconomische analyse	12
3.1 Jeugdwerkloosheid en stage gerelateerde arbeidsmarktdata	12
3.2 Inkomenspositie van stagiairs en kosten van levensonderhoud	13
3.3 Spreiding en concentratie van stageplaatsen per sector	14
3.4 Internationale ontwikkelingen	16
3.6 Doeltreffendheid en doelmatigheid van het voorstel tot wettelijke stagevergoeding	19
3.6.1 Doeltreffendheid	20
3.6.2 Doelmatigheid	21
3.7 Tussenconclusie en observaties	22
4. Economische effecten voor stageverleners	24
4.1 Effect van een verplichte minimumstagevergoeding op het bedrijfsleven	24
4.2 Effect van een verplichte minimumstagevergoeding op arbeidskrapte en aansluiting op onderwijs	25
4.3 Potentiële behoefte aan flankerend beleid	27
4.3.1 Vraag naar formele stageplaatsen	27
Jaarlijkse benodigde formele stageplaatsen voor SBO, HBO en WO-opleidingen	28
Jaarlijkse benodigde formele stageplaatsen voor SBO-opleidingen onderverdeeld naar sector	29
4.3.1 Fiscale tegemoetkomingen	30
4.3.2 Differentiatie van vergoedingsniveaus	38
4.3.3 Uitzonderingsregimes en dispensatie	39
4.3.4 Overheidscoördinatie en -cofinanciering	39
4.3.5 Monitoring en bijstelling	40
5. Bestuurlijke en uitvoeringsaspecten	42

5.1 Handhaafbaarheid en toezicht door het Ministerie van SOAW.....	42
5.1.1 Omvang toezichtstaak.....	42
5.1.2 Benodigde formatie en scenario's	43
5.2 Beheersbaarheid van administratieve lasten	44
5.2.1 Beheersmaatregelen en aanbevelingen.....	45
5.3 Overgangsrecht en implementatierisico's	46
5.3.1 Beoordeling van de overgangsbepalingen	47
5.3.2 Risico's bij invoering.....	47
5.3.3 Tussenconclusie.....	49
6. Conclusies en aanbevelingen	50
7. Bijlage 1.....	52

Advies van de Sociaal-Economische Raad ten behoeve van de voorbereidende vergadering van 25 juli 2025 betreffende de initiatiefontwerplandsverordening stagevergoeding (zaaknummer 24-25/00743-0, ref.nr. 046/2025-SER)

Samenvatting van conclusies en aanbevelingen

- Bij brief d.d. 9 mei 2025 (kenmerk: 24-25/00743-0) heeft de Voorzitter van de Staten van Curaçao de Sociaal-Economische Raad (hierna: 'SER' of 'de Raad') verzocht om advies uit te brengen inzake het initiatiefontwerp van een landsverordening houdende regels betreffende stagevergoedingen (Landsverordening stagevergoeding);
- Het adviesverzoek is op 9 mei 2025 door de SER ontvangen en geregistreerd onder nummer 046/2025-SER. Dit initiatiefontwerp is op 5 mei 2025 door het toenmalige Statenlid de heer Gwendel Mercelina Jr. (Partido Nashonal di Pueblo, PNP) bij de Staten ingediend op grond van het grondwettelijke recht van initiatief ex artikel 77 van de Staatsregeling van Curaçao (A.B. 2010, no. 86);
- Onderhavig SER-advies wordt uitgebracht conform artikel 2, tweede lid, van de Landsverordening Sociaal-Economische Raad (A.B. 2010, no. 87, zoals gewijzigd bij P.B. 2017, no. 70), waarin is bepaald dat de Raad op verzoek van de Voorzitter van de Staten adviseert inzake ontwerpregelgeving van sociaaleconomische aard;
- De SER onderschrijft ten principale de noodzaak en wenselijkheid van een wettelijke verplichting tot betaling van een stagevergoeding, gezien de bestaande juridische onzekerheid en sociaaleconomische ongelijkheid op de stagemarkt. Hierdoor is de toegankelijkheid van kwalitatief adequate stageplaatsen voor jongeren uit financieel kwetsbare milieus thans onvoldoende gewaarborgd;
- De Raad constateert evenwel dat het initiatiefontwerp op meerdere punten juridisch onvoldoende duidelijkheid biedt, in het bijzonder ten aanzien van definities en uitzonderingsbepalingen. Deze juridische ambiguïteiten kunnen aanleiding geven tot interpretatieverschillen en rechtsgeschillen. De Raad adviseert daarom dringend om in uitvoeringsregelingen bij landsbesluit, houdende algemene maatregelen (LbHAM) of bij ministeriële regelingen, met algemene werking (MrMAW), expliciete, heldere en objectief toetsbare criteria vast te stellen, teneinde rechtszekerheid en uniforme toepassing te garanderen;
- De SER constateert dat de gewenste (empirische) data en onderzoek die benodigd zijn voor de tot standkoming van het voorliggend advies, specifiek met betrekking tot de situatie op Curaçao dus, grotendeels ontbreken. Dit laat onverlet dat de SER haar gedachten in onderhavig advies uit.
- De SER benadrukt de bredere sociaaleconomische context: Investeren in eerlijke stagevoorwaarden is investeren in de eigen toekomst van Curaçao. Het voorkomt verspilling van talent door financiële uitsluiting. Wanneer stagelopen op Curaçao gezien wordt als een waardevolle, haalbare stap richting een carrière, zal dat op termijn bijdragen aan een sterker en inclusiever arbeidspotentieel op het eiland.
- De invoering van een wettelijk verplichte stagevergoeding zal naar verwachting bijdragen aan een eerlijker beloningsstructuur voor stagiaires, maar brengt ook kostenverhoging met zich mee voor werkgevers(stageverleners). De SER is van mening dat een gericht pakket van gerichte fiscale

tegemoetkomingen kan worden overwogen om bepaalde lasten op verantwoorde wijze te verlichten en tegelijkertijd de beschikbaarheid en kwaliteit van stageplaatsen te waarborgen.

- Voorts vestigt de Raad nadrukkelijk de aandacht op aanzienlijke uitvoeringsrisico's vanwege de beperkte capaciteit voor toezicht en handhaving bij het Ministerie van Sociale Ontwikkeling, Arbeid en Welzijn (SOAW). Zonder adequate versterking van zowel personele als financiële middelen zal de effectiviteit en juridische afdwingbaarheid van de voorgestelde stagevergoedingsplicht in het geding komen en dreigt de regeling slechts symbolische waarde te krijgen, hetgeen het gezag van de wet ernstig zou ondergraven;
- Daarnaast stelt de SER vast dat invoering van een wettelijke verplichting tot betaling van een stagevergoeding aanzienlijke financiële en administratieve lasten met zich kan brengen voor werkgevers, met name voor het midden- en kleinbedrijf en non-profitorganisaties. Dit brengt het risico mee dat het aantal beschikbare stageplaatsen zal afnemen, in het bijzonder in sectoren waar stagevergoedingen momenteel niet gebruikelijk zijn;
- Om dit risico op ongewenste neveneffecten te mitigeren, beveelt de Raad aan uitzonderingsbepalingen in het initiatiefontwerp nauwkeurig af te bakenen en nader te concretiseren in uitvoeringsregelingen. De toepassing van deze uitzonderingen dient zorgvuldig, restrictief en op basis van objectief toetsbare criteria plaats te vinden, teneinde strategisch ontwikkelgedrag te voorkomen en disproportionele lasten bij werkgevers uit te sluiten;
- Verder adviseert de Raad met klem om in uitvoeringsregelingen een gedifferentieerde invulling te geven aan de verplichting tot betaling van stagevergoedingen. Hierbij dienen criteria zoals sectorale kenmerken, het opleidingsniveau en de duur van stages doorslaggevend te zijn. Aanvullend flankerend beleid, waaronder tijdelijke subsidieregelingen en fiscale stimuleringsmaatregelen, is hierbij essentieel om werkgevers met beperkte financiële draagkracht te ondersteunen en het stageaanbod op peil te houden;
- De SER benadrukt dat het initiatiefontwerp slechts effectief en zorgvuldig kan worden geïmplementeerd indien tijdig en uitvoerig voorbereidende werkzaamheden worden verricht. Zonder adequate voorlichting, communicatie en implementatieondersteuning dreigen aanzienlijke uitvoeringsproblemen, juridische onzekerheden en maatschappelijke weerstand te ontstaan. De Raad adviseert daarom dringend om reeds ruim vóór inwerkingtreding een breed opgezette communicatie- en voorlichtingscampagne te initiëren, ondersteund door duidelijke en eenvoudige administratieve procedures en gestandaardiseerde modelovereenkomsten;
- De Raad acht periodieke evaluatie en monitoring noodzakelijk om de rechtsstatelijke effectiviteit en maatschappelijke doelmatigheid van de voorgestelde regeling te waarborgen. Daarbij beveelt hij aan om expliciet in het initiatiefontwerp of uitvoeringsregelingen een wettelijke verplichting tot periodieke evaluatie en rapportage aan de Staten op te nemen, teneinde parlementaire controle en transparantie over de uitvoering te garanderen. De vergoeding dient gekoppeld te worden aan een proportioneel vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon, waarbij centrale begrippen zoals 'passende vergoeding' eenduidig juridisch worden gedefinieerd;
- Tot slot benadrukt de SER dat een integraal stagebeleid en structurele verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt van essentieel belang zijn, zowel voor een effectieve uitvoering van de voorgestelde regeling als voor het realiseren van bredere strategische doelstellingen gericht op duurzame economische groei en arbeidsparticipatie. Dit vereist intensieve samenwerking en continue afstemming

tussen overheid, onderwijsinstellingen en werkgevers, alsmede structurele verbetering van dataverzameling, -uitwisseling en -analyse.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding en context van het adviesverzoek

Bij brief d.d. 9 mei 2025, kenmerk 24-25/00743-0, heeft de Voorzitter van de Staten de Sociaal-Economische Raad (hierna: 'SER' of 'de Raad') formeel verzocht om het uitbrengen van een advies over het initiatiefontwerp van een landsverordening houdende regels inzake stagevergoedingen (Landsverordening stagevergoeding), hierna aan te duiden als 'de initiatiefontwerplandsverordening' of 'het initiatiefontwerp'. Het adviesverzoek is op 9 mei 2025 bij het secretariaat van de Raad binnengekomen en ingeboekt onder nummer 046/2025-SER. Genoemd initiatief is aanhangig gemaakt door de heer Gwendel Mercelina Jr., lid van de Staten namens de fractie Partido Nashonal di Pueblo (PNP) en aan de Staten aangeboden op 5 mei 2025, onder verwijzing naar het in artikel 77 van de Staatsregeling van Curaçao (A.B. 2010, no. 86) verankerde recht van initiatief.

Het adviesverzoek aan de SER geschiedt op basis van artikel 2, tweede lid, van de Landsverordening Sociaal-Economische Raad (P.B. 2010, no. 87, zoals gewijzigd bij P.B. 2017, no. 70), waarin is bepaald dat de Raad op verzoek van de Voorzitter van de Staten advies uitbrengt over onderwerpen en ontwerpregelgeving van sociaal-economische aard.

1.2 Wettelijk kader en adviesbevoegdheid SER

Gelet op de aard en de inhoud van het voorliggende initiatiefontwerp, alsmede de verwachte repercussies op onder meer de arbeidsmarkt, het onderwijsstelsel, de inkomensverdeling en de sociaaleconomische positie van jongeren, kwalificeert het voorstel onmiskenbaar als zijnde van zodanige sociaaleconomische betekenis dat het binnen de adviesbevoegdheid en -plicht van de SER valt.

Het initiatiefontwerp beoogt het vaststellen van een wettelijk verplichtend kader betreffende de toekenning van een 'passende financiële vergoeding' aan stagiairs die binnen het rechtsgebied van Curaçao stage lopen. Aanleiding voor deze initiatiefontwerplandsverordening vormt de geconstateerde rechtvacuüm en praktijkvariatie met betrekking tot de compensatie van stagiairs, hetgeen, naar de toelichting op het initiatiefontwerp aangeeft, leidt tot ongelijkheid van kansen, belemmeringen voor toegang tot werkervaring en een ontoereikende rechtsbescherming van stagiairs. De voorliggende initiatiefontwerplandsverordening voorziet daartoe in een normatief kader dat stageverleners verplicht een stagevergoeding toe te kennen, waarvan de hoogte wordt vastgesteld aan de hand van objectieve en verifieerbare criteria, waaronder onder meer de duur van de stage, de aard van de werkzaamheden, het opleidingsniveau van de stagiair en een ondergrens gerelateerd aan het wettelijk minimumloon.

Het initiatiefontwerp bevat voorts bepalingen over de reikwijdte, uitzonderingsgronden, betalingstermijnen, toezicht en handhaving, alsmede overgangsbepalingen en de inwerkingtreding. Daarmee beoogt het voorstel zowel inhoudelijke normering als juridische verankering te bieden aan de rechtspositie van stagiairs.

De context waarin het adviesverzoek is geplaatst, wordt mede gevormd door relevante sociaaleconomische omstandigheden en juridische ontwikkelingen binnen Curaçao. Ondanks een gematigde daling van de algemene werkloosheid, blijft de jeugdwerkloosheid significant hoger dan het gemiddelde, hetgeen wijst op structurele barrières bij de transitie van onderwijs naar arbeid. De toegang tot stages, als relevante schakel in die transitie, is bij gebrek aan uniforme regelgeving en financiële gelijkheid onvoldoende gegarandeerd, hetgeen bijdraagt aan de bestendiging van sociale en economische ongelijkheid.

Voorts valt te constateren dat het ontbreken van een wettelijk verplichte stagevergoeding – naar het oordeel van de initiatiefnemer - in de praktijk leidt tot een vorm van informele differentiatie: studenten uit financieel draagkrachtiger milieus zijn relatief beter in staat om onbetaalde stages te vervullen dan hun sociaaleconomisch kwetsbaardere tegenhangers. De facto kan dit leiden tot uitsluiting van bepaalde groepen jongeren van waardevolle werkervaringen, hetgeen hun arbeidsmarktkansen kan schaden. Deze ongelijkheid in toegang tot stagemogelijkheden is daarmee niet slechts van private, doch ook van openbare orde en raakt aan beginselen van sociale rechtvaardigheid en gelijke kansen, zoals constitutioneel verankerd in de artikelen 3 en 23 van de Staatsregeling van Curaçao (A.B. 2010, no. 86)¹.

Daarenboven blijkt uit internationaal onderzoek² dat het ontbreken van een regulerend kader ruimte laat voor ongerechtvaardigde beloningsverschillen tussen stagiairs met vergelijkbare opleidingsprofielen en werkzaamheden, waaronder beloningsverschillen naar geslacht en afkomst. Ook dit aspect benadrukt de noodzaak tot het vestigen van een uniforme, normatief afdwingbare regeling ter zake van stagevergoedingen.

Gelet op deze juridische, institutionele en sociaaleconomische dimensies, is besloten het initiatiefvoorstel ter advisering aan de SER voor te leggen.

De SER constateert dat de gewenste (empirische) data en onderzoek die benodigd zijn voor de tot standkoming van het voorliggend advies, specifiek met betrekking tot de situatie op Curaçao dus, grotendeels ontbreken. Dit laat onverlet dat de SER haar gedachten in onderhavig advies uit.

1.3 Opbouw van het advies

Dit advies is systematisch opgebouwd om een grondige en evenwichtige beoordeling te bieden van het onderhavige initiatiefontwerp. Na dit inleidende hoofdstuk volgt in hoofdstuk 2 een juridische analyse van de initiatiefontwerplandsverordening. Deze analyse omvat de definitiebepalingen, reikwijdte, vergoedingsplicht, uitzonderingen, toezicht en handhaving, evenals de overgangsbepalingen en inwerkingtreding.

Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 een sociaaleconomische analyse gepresenteerd, waarin aspecten zoals jeugdwerkloosheid, inkomenspositie van stagiairs, sectorale spreiding van stageplaatsen, de impact op studiemigratie, internationale ontwikkelingen, doeltreffendheid en doelmatigheid aan bod komen. Daarna wordt in het vierde hoofdstuk ingegaan op de economische effecten voor stageverleners, met aandacht voor

¹ In artikel 3 is voorgeschreven dat "allen die zich in Curaçao bevinden, in gelijke gevallen gelijk worden behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan." Deze bepaling legt het fundament voor het gelijkheidsbeginsel en het verbod op discriminatie, waarmee het principe van gelijke kansen voor iedereen wordt gewaarborgd. Artikel 23 schrijft voor dat "de bestaanszekerheid van de bevolking, de spreiding van welvaart en de bevordering van welzijn voorwerp van zorg zijn van de overheid. Deze bepaling benadrukt de verantwoordelijkheid van de overheid om sociale rechtvaardigheid te bevorderen door actief beleid te voeren dat gericht is op werkgelegenheid en bestaanszekerheid.

² National Association of Colleges and Employers (NACE), *The Class of 2023: Inequity Continues to Underpin Internship Participation and Pay Status*, 2023. Volgens NACE's 2023 Student Survey ontving 76,4% van de mannelijke stagiairs een vergoeding, tegenover 51,5% van de vrouwelijke stagiairs. Daarnaast waren LGBTQ+-studenten en eerste-generatie studenten minder vaak betaald tijdens hun stage. Beschikbaar op: <https://www.nacweb.org/diversity-equity-and-inclusion/trends-and-predictions/the-class-of-2023-inequity-continues-to-underpin-internship-participation-and-pay-status/>; zie tevens Matthew T. Hora, *Unpaid Internships and Inequality: A Review of the Data and Recommendations for Research, Policy, and Practice*, Policy Brief #2, Center for Research on College-Workforce Transitions, University of Wisconsin-Madison, 2022. Hora benadrukt dat onbetaalde stages juridische, ethische en praktische uitdagingen vormen, vooral voor studenten met een laag inkomen en eerste-generatie studenten, die mogelijk niet in staat zijn om onbetaalde posities te accepteren, waardoor ongelijkheid wordt versterkt. Beschikbaar op: <https://ccwt.wisc.edu/publication/unpaid-internships-and-inequality-a-review-of-the-data-and-recommendations-for-research-policy-and-practice-policy-brief-2/CCWT>

kostenstructuren in diverse sectoren, verwachte gedragsreacties en de potentiële behoefte aan flankerend beleid, waaronder subsidies en fiscale tegemoetkomingen.

Het advies behandelt in hoofdstuk 5 ook bestuurlijke en uitvoeringsaspecten, waaronder handhaafbaarheid, administratieve lasten en implementatierisico's. Ten slotte worden in hoofdstuk 6 conclusies en aanbevelingen gepresenteerd, waarin een sociaaleconomische afweging van baten en risico's wordt gemaakt en suggesties worden gedaan ter versterking van de effectiviteit, rechtszekerheid en sociale rechtvaardigheid van het stagebeleid.

2. Analyse van de initiatiefontwerplandsverordening

Het voorliggende initiatiefontwerp heeft, zoals in het voortgaande hoofdstuk reeds is opgemerkt, als centrale doelstelling het scheppen van een wettelijk kader waarin de verplichting wordt neergelegd om aan stagiairs een passende vergoeding toe te kennen voor de opdrachten die zij verrichten in het kader van een stage. In dit hoofdstuk wordt het initiatiefontwerp integraal beoordeeld op inhoudelijke en juridische merites. De analyse richt zich op de systematiek van het ontwerp, de afbakening en reikwijdte, de juridische uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid, en ook de mate waarin het ontwerp recht doet aan de beginselen van rechtszekerheid, proportionaliteit en doelmatigheid.

Alvorens over te gaan op de systematiek van het ontwerp, acht de SER het van eminent belang om aandacht te besteden aan de noodzaak van een integraal stagebeleid en de hieraan verbonden juridische aandachtspunten. Hoewel de Raad het streven naar billijke compensatie van stagiairs onderschrijft, acht hij het zowel beleidsmatig als juridisch onwenselijk om deze maatregel in isolement te benaderen. De invoering van een wettelijke stagevergoeding is alleen verantwoord en uitvoerbaar indien deze deel uitmaakt van een breed, samenhangend en toekomstgericht stagebeleid.³

Een dergelijk integraal stagebeleid dient te voorzien in structurele maatregelen die de kwaliteit, toegankelijkheid en beschikbaarheid van stageplaatsen borgt. Het betreft onder meer de ontwikkeling van een centraal stageplatform⁴, het waarborgen van gelijke toegang tot stageplaatsen (gelijke behandelingsbeginsel, art. 3 Staatsregeling van Curaçao), de instelling van kwaliteitskaders voor begeleiding en leerdoelen⁵, en het creëren van stimulerende randvoorwaarden voor stagebieders, onder andere via fiscale of financiële tegemoetkomingen⁶. Tevens dient het beleid ruimte te bieden voor maatwerk en differentiatie naar opleidingsniveau en sector⁷.

Vanuit juridisch oogpunt vereist de invoering van een verplichte stagevergoeding een zorgvuldige wettelijke verankering. Daarbij moet onder meer helderheid worden geboden over:

- de rechtspositie van de stagiair ten opzichte van het arbeidsrecht (vgl. art. 7A:1613a e.v. BW Curaçao);⁸
- de reikwijdte van de regeling, gelet op het onderscheid tussen beroepsgerichte en oriënterende stages;
- de verantwoordelijkheidsverdeling ten aanzien van de vergoeding (stagebieder, onderwijsinstelling of overheid), mede in het licht van het evenredigheidsbeginsel;
- en de normstelling in lagere regelgeving, die dient te voldoen aan het legaliteitsbeginsel en het lex certa-beginsel (art. 6 EVRM).⁹

Het hanteren van vage normen – zoals ‘beperkte middelen’ als vrijstellingsgrond – zonder objectieve en toetsbare criteria (zoals inkomensgrenzen of financiële ratios) leidt tot rechtsonzekerheid en een verhoogd risico op ongelijke

³ Zie: Conceptnota “Naar een integraal stagebeleid”, inleiding en hoofdstuk 1.

⁴ Ibid., paragraaf 1a. Gelijkwaardige modellen zijn succesvol toegepast in Nederland (www.stagemarkt.nl) en Vlaanderen (www.studentenplatform.be).

⁵ Ibid., paragraaf 1c. Zie ook: EC Recommendation on a Quality Framework for Traineeships, 2014/C 88/01

⁶ Ibid., paragraaf 1d. Fiscale stimulansen worden bijvoorbeeld toegepast in Nederland (Wet vermindering afdracht loonbelasting) en het VK (Internship Tax Relief).

⁷ Ibid., paragraaf 1e. Differentiatie is van belang om disproportionele lasten voor specifieke sectoren te vermijden.

⁸ Burgerlijk Wetboek van Curaçao, Boek 7A, art. 1613a-1613t. In sommige gevallen kan de stage kwalificeren als arbeidsovereenkomst, hetgeen gevolgen heeft voor loon, verzekering en ontslagbescherming.

⁹ EVRM art. 6 vereist voldoende voorspelbaarheid van sancties; onbepaalde boetebedragen vormen een risico op strijd met dit beginsel.

behandeling¹⁰. Voorts geldt dat de regeling zonder voldoende handhavingscapaciteit en meldingsmechanismen een dode letter dreigt te blijven. De SER acht het daarnaast wenselijk dat een wettelijke evaluatiebepaling wordt opgenomen, teneinde beleidsmatige bijsturing mogelijk te maken op basis van praktijkervaringen en rechtsstatelijke toetsing.¹¹

Concluderend adviseert de SER de wettelijke regeling van een stagevergoeding als onderdeel van een integraal en zorgvuldig voorbereid stagebeleid in te voeren. De Raad beveelt een gefaseerde aanpak aan, te beginnen met de ontwikkeling van een centrale coördinatiestructuur, overleg met relevante sectoren, monitoring van stageplaatsen en analyse van de juridische en financiële impact. Op basis van dit fundament kan een wettelijke verplichting tot stagevergoeding op verantwoorde wijze worden ingevoerd

2.1 Definities (Artikel 1)

De in artikel 1 opgenomen begripsbepalingen vormen de fundering van het initiatiefontwerp. Positief te waarderen is, naar het oordeel van de SER, de explicitering van het onderscheid tussen de stageovereenkomst en de arbeidsovereenkomst, waarbij aansluiting wordt gezocht bij artikel 7A:1613a BW. Door te benadrukken dat bij stages het leerdoel prevaleert boven de gezagsverhouding of looncomponent, wordt de kwalificatie als arbeidsovereenkomst uitgesloten. Tegelijkertijd roept deze definitie vragen op ten aanzien van de grijze zones waarin stages feitelijk arbeidsverrichtingen benaderen zonder juridische bescherming. De SER acht het van belang dat de initiatiefnemer voorstelt om in een ministeriële regeling, met algemene werking, nadere duiding te geven aan deze afbakeningsproblematiek, teneinde rechtsonzekerheid te voorkomen.

De Raad is van oordeel dat de introductie van het begrip 'passende vergoeding' als zelfstandige juridische definitie instemming verdient. De verwijzing naar artikel 4 biedt een toereikende grondslag voor de operationalisering, doch het is van belang dat via lagere regelgeving – bijvoorbeeld een landsbesluit, houdende algemene maatregelen (LbHAM) – nadere normering wordt vastgesteld.

2.2 Reikwijdte (Artikel 2)

De territoriale afbakening van het toepassingsbereik is helder en verdedigbaar. De bepaling dat de Landsverordening van toepassing is op stages die geheel of gedeeltelijk op Curaçaos grondgebied plaatsvinden, ongeacht de nationaliteit van de stagiair of vestigingsplaats van de onderwijsinstelling, draagt bij aan rechtsgelijkheid en voorkomt ontwijkingsgedrag. Niettemin is er aanleiding om, vanuit het oogpunt van internationale samenwerking en studiemobiliteit, na te denken over de implicaties van deze bepaling voor studenten uit het buitenland of voor stages in grensoverschrijdende samenwerkingsverbanden. De SER adviseert om bij de eventuele feitelijke implementatie van de Landsverordening aandacht te schenken aan bilaterale erkenning en uitvoeringsafspraken met onderwijsinstellingen buiten Curaçao om eventuele rechtsconflicten te vermijden.

2.3 Vergoedingsplicht, berekening en betaling (Artikelen 3–5)

Artikel 3 formuleert een algemene verplichting tot het betalen van een passende stagevergoeding. De normstelling is ondubbelzinnig. Artikel 4 biedt een gedifferentieerd kader voor de vaststelling van de hoogte, waarbij wordt uitgegaan van een ondergrens, gekoppeld aan een percentage van het minimumloon. Dit is in beginsel juridisch verdedigbaar, mits de ondergrens proportioneel wordt vastgesteld en ruimte blijft voor differentiatie.

¹⁰ Vage normen kunnen leiden tot willekeur in toepassing, hetgeen indruist tegen het gelijkheidsbeginsel (art. 3 Staatsregeling; art. 14 EVRM).

¹¹ Zie voor goed bestuur ook de aanbeveling uit de Algemene Rekenkamer Nederland: "Evalueren voor beleid", 2020.

De opsomming van factoren in het voorgestelde artikel 4, eerste lid – waaronder de stageduur, aard van de werkzaamheden en opleidingsniveau – lijkt in beginsel volledig en relevant. Deze systematiek maakt maatwerk mogelijk, maar legt tevens een zekere bewijslast bij stageverleners. De SER adviseert om via nadere regelgeving (artikel 4, derde lid) duidelijke normen en voorbeelden op te stellen voor toepassing om uitvoeringsdiscrepanties en juridische geschilvorming te beperken.

Artikel 5, betreffende betaling, is praktisch van aard en voldoet aan de minimale eisen van rechtszekerheid. De maandelijkse betaalverplichting en de specificatieplicht dragen bij aan transparantie en controleerbaarheid.

2.4 Uitzonderingen (Artikel 6)

De onderhavige ontwerp-landsverordening voorziet, naar het oordeel van de Raad, terecht in enkele uitzonderingen op de vergoedingsplicht. De SER acht het noodzakelijk dat ontwerp-wetgeving van deze aard een proportioneel karakter kent, mede om disproportionele lasten voor kleine organisaties en kortlopende stages te voorkomen. De opgenomen uitzonderingen zijn:

- ✓ Stages korter dan vier weken of minder dan 160 uur;
- ✓ Stages bij non-profitorganisaties met beperkte middelen;
- ✓ Optioneel: stages met een uitsluitend oriënterend karakter binnen het bekostigd onderwijs.

De uitzonderingsgronden zijn legitiem, doch vragen om precisering. Met name het criterium 'beperkte financiële middelen' is vatbaar voor subjectieve interpretatie en behoeft objectivering bij LbHAM of ministeriële regeling, met algemene werking. De SER beveelt aan om toetsingscriteria vast te stellen die aansluiten bij bestaande subsidiewetgeving. Voor de optionele uitzondering ten aanzien van onderwijsstages geldt dat een te ruime formulering risico's oplevert voor uitholling van de regeling. Ook vraagt de SER aandacht voor de problematiek van reclassificatie van stages als oriënterend om onder de verplichting uit te komen. Dit kan de handhaving bemoeilijken. De SER adviseert om deze bepaling slechts in te voeren indien empirisch onderbouwd kan worden dat de bedoelde stages geen productieve bijdrage impliceren.

2.5 Toezicht en handhaving (Artikelen 7–9)

De toekenning van toezicht aan het ministerie van Sociale Ontwikkeling, Arbeid en Welzijn (hierna 'SOAW') is beleidsmatig passend, gezien de bestaande wettelijke verantwoordelijkheid van het ministerie voor de arbeidswetgeving volgens de Landsverordening Ambtelijke Bestuurlijke Organisatie (A.B. 2010, no. 87, bijlage k). Artikelen 7 en 8 zijn verder in overeenstemming met de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en bestuursprocesrecht. De bevoegdheden van toezichthouders zijn redelijk adequaat geformuleerd, doch moeten in de praktijk gepaard gaan met adequate opleiding en capaciteit van de uitvoeringsdiensten. In dit kader is het ook van belang om de handhavingsprioriteit en meldingsmechanismen voor studenten te regelen teneinde daadwerkelijk te kunnen handhaven. De sanctiebepaling in artikel 9 is juridisch aanvaardbaar, mits de bestuurlijke boete in lijn is met het proportionaliteitsbeginsel. De open norm ('[bedrag] nader te bepalen') dient volgens de SER zo spoedig mogelijk te worden ingevuld om rechtszekerheid en een preventieve werking te waarborgen, aangezien deze open norm problematisch kan zijn in het licht van het lex-certa-beginsel uit artikel 6 EVRM. Differentiatie naar de ernst van de overtreding verdient eveneens aanbeveling.

2.6 Overgangsbepalingen en inwerkingtreding (Artikelen 10–12)

De overgangsbepaling in artikel 10 biedt redelijke ruimte voor aanpassing van lopende stageovereenkomsten. De SER onderschrijft deze overgangstermijn van zes maanden als adequaat en zorgvuldig. Voorts is het logisch dat stages met een resterende looptijd van minder dan drie maanden zijn uitgezonderd van deze verplichting. Artikel 11 voorziet in een inwerkingtreding per landsbesluit, houdende algemene maatregelen, doch niet eerder dan zes maanden na publicatie, hetgeen de betrokken actoren voldoende tijd biedt voor implementatie. Artikel 12 bevat de gebruikelijke citeertitel.

2.7 Juridische precisering: Beleidsregel versus wet

In de juridisch-bestuurlijke context van Curaçao is het onderscheid tussen een beleidsregel en een wet (landsverordening) van wezenlijk belang. Een beleidsregel is een door een bestuursorgaan vastgestelde algemene regel omtrent de uitoefening van een bevoegdheid, maar géén algemeen bindend voorschrift in formele zin. Met andere woorden: in een beleidsregel kunnen niet rechtstreeks nieuwe verplichtingen aan burgers of bedrijven worden opgelegd, aangezien een beleidsregel niet de status heeft van wetgeving in formele zin (algemeen verbindend voorschrift)¹². Beleidsregels dienen vooral om richting te geven aan de manier waarop een bestuursorgaan zijn discretionaire bevoegdheden zal uitoefenen en verschaffen daarmee voorspelbaarheid aan burgers over het bestuursoptreden¹³. Ze zijn daarmee intern bindend voor het bestuur zelf, maar extern (jegens burgers) slechts richtinggevend. Daarentegen schept een landsverordening (wet in formele zin) wel algemeen bindende rechten en plichten die direct voor burgers en bedrijven gelden. Het legaliteitsbeginsel vergt dat overheidsacties dat ingrijpt in de rechten en verplichtingen van burgers, berust op een voldoende duidelijke wettelijke grondslag¹⁴. Belangrijke en duurzame normstellingen behoren – volgens het primaat van de formele wetgever – in een wet in formele zin te worden neergelegd. In dit licht is een landsverordening het geëigende instrument om een verplichting tot het betalen van een stagevergoeding in het leven te roepen. Een beleidsregel alleen zou ontoereikend zijn, omdat het de overheid zonder wetgeving aan een formeel rechtsbasis ontbreekt om werkgevers te dwingen tot het verstrekken van een vergoeding aan stagiairs. Een beleidsregel kan hooguit aangeven dat de overheid bijvoorbeeld bij het verlenen van subsidies of goedkeuringen beleidsmatig zal streven naar stagevergoedingen, maar creëert geen bindende aanspraak voor de stagiair. Ter verduidelijking: artikel 1:3, vierde lid, van de Nederlandse Algemene wet bestuursrecht (Awb), die materieel van overeenkomstige betekenis is in het bestuursrecht van Curaçao, definieert een beleidsregel expliciet als ‘een bij besluit vastgestelde algemene regel, niet zijnde een algemeen verbindend voorschrift’¹⁵. Hieruit volgt dat, wil men een afdwingbare *plicht* invoeren voor werkgevers om stagiairs te belonen, dit middels formele wetgeving (een landsverordening) dient te geschieden en niet louter via een ministeriële beleidsrichtlijn.

2.8 Tussenconclusie

Het voorliggende initiatiefontwerp is in beginsel juridisch consistent, proportioneel en uitvoerbaar, mits het wordt voorzien van nadere regelgeving en adequate begeleidende beleidsmaatregelen. De SER benadrukt het belang

¹² Jacobs, M. J. (2018). *Beleidsvrijheid en Beleidsregels*. Ars Aequi, p. 45.

¹³ Schreuder-Vlasblom, M., & Schlössels, R.J.N. (2023). *Algemene beginselen van behoorlijk bestuur*. Boom Juridische Uitgevers.

¹⁴ Ibidem, pp. 157-164.

¹⁵ Ibidem

van duidelijke normering in lagere regelgeving, een uniforme toepassing, voldoende uitvoeringscapaciteit en een heldere juridische afbakening van uitzonderingen. Tevens vraagt de SER expliciet aandacht voor een evaluatiebepaling, teneinde toekomstige beleidsaanpassingen mogelijk te maken. Daarnaast onderstreept de Raad de noodzaak van een integraal stagebeleid, waarbij alle juridische aandachtspunten zorgvuldig worden afgewogen. Deze aanbevelingen sluiten direct aan op de Inleiding, waarin is vastgesteld dat het ontbreken van uniforme regelgeving over stagevergoedingen kan leiden tot ongelijkheid in toegang tot werkervaring, sociaaleconomische uitsluiting van kwetsbare jongeren en een rechtvacuüm dat dringend dient te worden opgevuld.

3. Sociaaleconomische analyse

In dit hoofdstuk wordt de sociaaleconomische impact van het initiatiefontwerp onderzocht. Deze analyse heeft betrekking op de huidige situatie in Curaçao en behandelt drie kernthema's: (i) de actuele jeugdwerkloosheid en stage gerelateerde arbeidsmarktdata; (ii) de inkomenspositie van stagiairs in relatie tot lokale kosten van levensonderhoud; en (iii) de spreiding en concentratie van stageplaatsen per sector. Waar relevant wordt gebruikgemaakt van empirische gegevens ter onderbouwing. Na de drie kernthema's volgt een uiteenzetting van internationale ontwikkelingen, en wordt aandacht besteedt aan doeltreffendheid en doelmatigheid. Onderstaand worden de bevindingen per thema uiteengezet, gevolgd door slotconclusies en observaties over de sociaaleconomische draagwijdte van de voorgestelde regeling.

3.1 Jeugdwerkloosheid en stage gerelateerde arbeidsmarktdata

De SER constateert dat Curaçao te maken heeft met een structureel verhoogde jeugdwerkloosheid, ondanks recente dalingen. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) was de jeugdwerkloosheid van ruim 30% in 2022¹⁶. In 2024, na herstel post-COVID, bedraagt de werkloosheid onder jongeren (15–24 jaar) circa 16%¹⁷ – naar het oordeel van de Raad nog steeds hoog in vergelijking met het algemene werkloosheidscijfer van bijna 8%¹⁸. Deze cijfers illustreren dat een niet te miskennen deel van de Curaçaose jeugd niet in het werkproces is opgenomen¹⁹. Stages vormen in dit kader een belangrijke schakel tussen onderwijs en arbeidsmarkt: zij bieden een deel van de jongeren praktijkervaring, ontwikkeling van beroepsvaardigheden en netwerkvorming die essentieel zijn voor latere werkgelegenheid. Een goed functionerende stagemarkt kan helpen om jeugdwerkloosheid terug te dringen door de overgang van school naar werk te vergemakkelijken. Onderwijsinstellingen in Curaçao sturen jaarlijks duizenden studenten de arbeidsmarkt op voor een stage. Zo hadden in één schooljaar ruim 2.300 leerlingen in het (voorbereidend) beroepsonderwijs een stageplek nodig²⁰. Ook in het tertiair onderwijs (HBO/WO) is een stage vaak een verplicht onderdeel van het curriculum, wat de vraag naar stageplaatsen verder vergroot. Een ruime beschikbaarheid van stageplaatsen is dus van belang om te voorkomen dat jongeren studieovertraging oplopen of zonder praktijkervaring de arbeidsmarkt betreden.

In de praktijk lijkt er echter sprake te zijn van een mismatch op de stagemarkt. Zo zijn er signalen dat werkgevers niet voldoende stageplekken bieden. Ook zijn er signalen van substitutie van reguliere krachten door goedkope of onbetaalde stagiairs.

Een integraal stagebeleid, zoals uiteengezet in hoofdstuk 2 (Analyse initiatiefontwerp landsverordening), in combinatie met een wettelijk kader voor stagevergoedingen kan stageaanbieders stimuleren om voldoende stageplaatsen met redelijke arbeids- en leeromstandigheden te bieden. Bovendien is het essentieel dat op sectorniveau systematisch gegevens over vraag en aanbod van stages worden verzameld, teneinde inzicht te krijgen in structurele mismatches en dit te benutten bij het formuleren van effectief en toekomstgericht beleid.

¹⁶ <https://www.cbs.cw/labour>, 12 juni 2025

¹⁷ Ibidem

¹⁸ Ibidem

¹⁹ Het hogere percentage onder jongeren hangt mede samen met hun relatief lage arbeidsmarktdeelname: van de bijna 15.000 jongeren (15-24 jaar) in 2024 was meer dan de helft — circa 8.000 — niet actief op de arbeidsmarkt. Daardoor weerspiegelt het jeugdwerkloosheidscijfer vooral het aandeel werkzoekenden binnen een kleinere actieve groep. In 2024 bedroeg het aandeel werkzoekende jongeren 7,5% van de totale jeugdbevolking (15-24 jaar), tegenover 4,6% werkzoekenden in de totale bevolking van 15 jaar en ouder.

²⁰ De staat van het onderwijs op Curaçao, Onderwijsverslag schooljaar 2013 – 2014, Ministerie van Onderwijs, Wetenschap, Cultuur en Sport, Inspectie Onderwijs, juni 2015

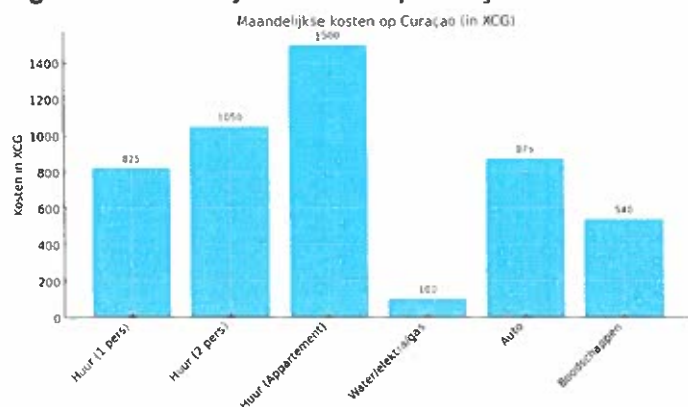
3.2 Inkomenspositie van stagiairs en kosten van levensonderhoud

Volgens één inventarisatie krijgen studenten gemiddeld rond 750 Cg (XCG) per maand aan stagevergoeding²¹. Een volledig overzicht van stagevergoedingen ontbreekt echter en de SER adviseert als onderdeel van de geplande consultatieronde waarnaar in de Memorie van Toelichting (MvT) wordt verwezen een inventarisatie op te nemen van stageplekken inclusief hoogte van vergoedingen.

Juridisch gezien vallen stagiairs buiten de bescherming van het arbeidsrecht. Omdat een stageovereenkomst niet geldt als een reguliere arbeidsovereenkomst (het leerelement staat centraal en eventuele vergoeding wordt niet als 'loon' gezien), heeft de stagiair geen recht op het wettelijk minimumloon of andere arbeidsrechtelijke zekerheden²². Dit juridisch vacuüm leidt ertoe dat stagiairs voor hun inkomen veelal zijn overgeleverd aan de bereidwilligheid van de stagegever.

Tegenover deze inkomsten staat het relatief hoge kostenniveau van levensonderhoud op Curaçao. Vooral voor lokale jongeren zonder financiële vangnetten én voor stagiairs uit het buitenland die hier tijdelijk verblijven, kunnen de kosten een grote drempel vormen. Onderstaande indicatieve begroting illustreert enkele van de grote maandelijkse kostenposten voor een stagiair op Curaçao:

Figuur 1. Maandelijkse kosten op Curaçao



Figuur 1 illustreert dat de huidige stagevergoedingen (uitgaande van 750 Cg (XCG)) vaak slechts een fractie van de maandelijkse lasten dekt. Zoals hierboven genoemd is +/- 750 Cg (XCG) p/maand een gemiddelde vergoeding in gunstige gevallen, maar veel studenten ontvangen minder of niets. Het brutominimumloon voor een fulltime werkweek ligt rond 2000–2400 Cg (XCG) per maand (afhankelijk van het aantal uren)²³. Ter vergelijking: de gangbare stagevergoeding (voor zover toegekend) blijft dus ver onder dit niveau. Zoals reeds aangegeven, kunnen personen, afhankelijk van hun individuele situatie, beschikken over een combinatie van verschillende inkomstenbronnen, zoals studiefinanciering en een (parttime) baan. Veelal hebben studenten een bijbaan waarbij het vermoedelijk zo is dat zij bij een (fulltime) stage (een deel van) de inkomsten van een bijbaan verliezen. Een deel van de studenten ontvangt studiefinanciering van DUO en een deel ontvangt studiefinanciering van de Stichting Studiefinanciering Curaçao (SSC). Stagiairs die woonachtig zijn in Nederland kunnen hun OV-studentenkaart

²¹ <https://www.eenstageopcuracao.nl/stage-curacao-kosten/#:~:text=Een%20deel%20van%20de%20kosten,maar%20dit%20verschilt%20per%20stage>, 24 juni 2025

²² Burgerlijk Wetboek van Curaçao, Boek 7A. (n.d.). *Arbeidsovereenkomst*. Curaçao: Overheid van Curaçao

²³ <https://gobiernu.cw/wp-content/uploads/2025/01/doygonsalvo-bekendmaking-minloon-2025.pdf>

tijdelijk stopzetten in ruil voor €109,04 (225 Cg (XCG)) per maand vergoeding van DUO²⁴. Een deel van de studenten is uitwonend en vanuit het buitenland afkomstig, met extra kosten voor vliegtickets en autohuur op Curaçao. Er is ook een grote groep studenten/stagiairs die op Curaçao danwel thuis- of uitwonend zijn. Wanneer stagiairs stage lopen, bestaat er een reële kans dat hun inkomsten uit een parttime baan wegvallen. Al deze factoren zijn van invloed op de inkomenshoogte en de maandelijkse uitgaven van stagiairs. De SER adviseert de initiatiefnemer om de inkomsten(verliezen) van de verschillende groepen te inventariseren, bijvoorbeeld als onderdeel van de consultatieronde. Een scherp beeld van de huidige situatie verschaft de regering de nodige basis om de minimale stagevergoeding nauwkeurig en gerechtvaardigd vast te stellen. De vergoeding dient enerzijds substantieel te zijn, zodat zij voorziet in de basiskosten van stagiairs, en anderzijds zodanig te zijn dat stagegevers financieel niet worden ontmoedigd om plaatsen aan te bieden. Als de financiële lasten voor stagiairs hoog blijven, bestaat het risico dat stageplaatsen ontoegankelijk worden voor studenten uit minder draagkrachtige milieus.

Binnen het Koninkrijk is er voor bepaalde studenten de mogelijkheid om gebruik te maken van de koninkrijksbeurs, mits zij een voltijd opleiding genieten en zij naar een ander deel van het Koninkrijk gaan dan waar hun studie gevestigd is. Jaarlijks zijn er 120 plaatsen binnen deze beurs²⁵. Echter betekent dit nog steeds dat de financiële last (gedeeltelijk) verschuift naar de student en diens gezin. Studenten uit welgestelde families kunnen het zich permitteren om onbetaalde stages te lopen (al dan niet met hulp van ouders), maar studenten uit minder draagkrachtige milieus hebben die luxe niet. Voor hen kan een onbetaalde of onderbetaalde stage een enorme drempel vormen: zij moeten wellicht naast hun fulltime stage nog betaald werk zoeken of extra schulden aangaan om rond te komen. De praktijk laat zien dat gebrek aan een passende vergoeding een financiële barrière kan creëren, waardoor stages de facto ontoegankelijk worden voor een grote groep talentvolle jongeren. Het mogelijke gevolg is dat stagiairs hun stage – en daarmee mogelijk ook hun afstuderen – moeten uitstellen dan wel bepaalde opleidingsroutes niet kunnen volgen, hetgeen zorgwekkende implicaties heeft voor zowel sociale rechtvaardigheid als de ontwikkeling van menselijk kapitaal op het eiland.²⁶

Uit voorgaande analyses blijkt dat de inkomenspositie van stagiairs frequent precair is, aangezien vergoedingen ontbreken of onvoldoende zijn terwijl de kosten van levensonderhoud juist hoog zijn. Deze financiële barrière sluit met name studenten met een beperkte draagkracht uit en versterkt daarmee kansenongelijkheid en het risico op verlies van lokaal menselijk kapitaal. De voorliggende initiatiefontwerplandsverordening beoogt dit te adresseren door een 'passende vergoeding' te garanderen, bijvoorbeeld gekoppeld aan een percentage van het minimumloon. Hierdoor ontvangen stagiairs minimaal een pro rata vastgesteld minimum, wat de meest urgente onevenwichtigheden effectief verzacht.

3.3 Spreiding en concentratie van stageplaatsen per sector

De Curaçaose economie wordt gedomineerd door enkele sectoren, wat zich vertaalt in een geconcentreerd aanbod van stageplaatsen. Het merendeel van de stages is te vinden in de dienstensector (waaronder toerisme, hospitality, handel en financiële dienstverlening), de (semi-)publieke sector (overheid, onderwijs, zorg) en selecte industriële en technische bedrijven. Beschikbaarheid en kwaliteit van stageplaatsen vertonen echter aanzienlijke sectorale variatie. Daarnaast ontbreekt het nog steeds aan voldoende gegevens over vraag en aanbod per sector, waardoor een gedegen analyse van spreiding en concentratie van stageplaatsen bemoeilijkt wordt. Daarom adviseert de SER, in het kader van de consultatieronde zoals vermeld in de MvT, systematisch te inventariseren: (i) de vraag vanuit

²⁴ <https://duo.nl/particulier/ov-vergoeding-buitenland.jsp>, 23 juni 2025

²⁵ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/11/28/meer-uitwisseling-van-studenten-binnen-het-koninkrijk-door-koninkrijksbeurs>, 23 juni 2025

²⁶ *Levensonderhoud op Curaçao*. (z.d.). Bo Curaçao. <https://bocuracao.nl/handig/tips/levensonderhoud-op-curacao>

onderwijsinstellingen, (ii) het aanbod vanuit werkgevers, (iii) de toegang voor lokale studenten, (iv) de sectorale spreiding en (v) de vergoedingspraktijken. Deze gegevens vormen de noodzakelijke basis voor een effectief en toekomstgericht stagebeleid.

Zoals reeds in de inleiding aangegeven bestaat er veel gebrek aan data rondom stages en stageplaatsen. Desondanks schetst de SER in de onderstaande paragrafen ter illustratie de sectorale spreiding en concentratie van stageplaatsen.

De overheid en gesubsidieerde instellingen (zoals overheids-NV's, publieke gezondheidszorg, scholen) bieden regelmatig stageplekken aan, met name aan mbo-/hbo-studenten in administratieve, juridische of sociaal-maatschappelijke richtingen. Deze instellingen hanteren soms eigen stagevergoeding-regelingen. Zo heeft de overheid in het verleden een vaste maandvergoeding gekend voor stagiairs, zij het bescheiden. Publieke organisaties zien stages als deel van hun maatschappelijk rol en kunnen daardoor eerder geneigd zijn jongeren een kans te geven. Echter, budgettaire krapte kan ertoe leiden dat vergoedingen laag zijn of dat slechts onbetaalde snuffelstages mogelijk worden gemaakt. Er is bovendien geen uniform beleid; het verschilt per ministerie, organisatie-eenheid of instelling. De SER acht het wenselijk dat de publieke sector het goede voorbeeld geeft door minimale stagevergoedingen na te leven, temeer daar de overheid ook van private sectoren zal vragen dit te doen. Enkele grote werkgevers op Curaçao (bijvoorbeeld in de financiële sector, telecom, nutsbedrijven, industrie zoals de haven/oliesector) hebben gestructureerde stageprogramma's. Deze bedrijven – vaak met meer middelen – bieden vaker een vergoeding aan stagiairs en kunnen stages van hogere kwaliteit faciliteren (begeleiding, duidelijke leerdoelen) vergeleken met kleinere bedrijven. De stageplaatsen in deze sectoren zijn echter beperkt in aantal; het gros van de bedrijven op Curaçao is klein of middelgroot. Bovendien vragen deze topsector-stages doorgaans specifiek gekwalificeerde studenten (HBO/WO, technische kennis, etc.), waardoor niet elke student hiervoor in aanmerking komt. Het resultaat is een zekere concentratie van goed vergoede stageplaatsen bij een handvol grotere organisaties.

Het MKB vormt de ruggengraat van de Curaçaose economie, variërend van detailhandel en horeca tot kleine dienstverleners. Hier liggen veel stagekansen in absolute zin – denk aan stages bij hotels en restaurants, winkels, garages, ICT-bureaus en dergelijke – maar de capaciteit en bereidheid om te vergoeden is mogelijk wisselend. Kleine ondernemers beschikken vaak over beperkte financiële ruimte. Zo komt het frequent voor dat een student in een familiebedrijf of boutique-hotel stage loopt tegen een geringe onkostenvergoeding of louter voor de ervaring. In sommige sectoren (met name hospitality/toerisme) is weliswaar een traditie om iets van vergoeding te bieden (bijvoorbeeld maaltijden, fooien delen, of een tegemoetkoming in transport), maar blijft vermoedelijk onder het beoogde niveau van het voorliggende initiatiefontwerp. Een risico is dat introductie van een verplichte vergoeding MKB-ondernemers ertoe kan bewegen minder stagiairs aan te nemen wegens de extra kosten. Het initiatiefontwerp voorziet in enige flexibiliteit en uitzonderingen voor non-profit organisaties. Zo kunnen non-profitorganisaties met aantoonbaar beperkte middelen worden uitgezonderd van de verplichting, mits de stage korter dan 3 maanden duurt en hoofdzakelijk leerdoelen dient. Deze uitzondering – die nog nader normatief in te vullen is – onderstreept dat men de lasten voor dit type stagebieders wil verlichten om inkrimping van het aanbod van stageplaatsen tegen te gaan.

In de zorg, bij NGO's en educatieve instellingen is de meerwaarde van stagiairs hoog, maar de financiële draagkracht voor vergoedingen laag. Veel stichtingen en klinieken draaien op subsidies of krappe budgetten. Momenteel krijgen stagiairs in deze sectoren vaak geen of slechts symbolische vergoedingen. Dit is problematisch aangezien juist hier stages essentieel zijn (bijvoorbeeld verpleegkundigen, leraren in opleiding). De Raad stelt vast dat de initiatiefontwerplandsverordening worstelt met dit spanningsveld en overweegt een beperkte dispensatie. Zoals genoemd is een uitzondering mogelijk voor non-profits met beperkte middelen en er wordt zelfs gediscussieerd over een optionele uitzondering voor stages die onderdeel zijn van door de overheid bekostigd

Advies SER Stagevergoedingen

onderwijs waarbij de nadruk op observatie ligt (bijvoorbeeld korte oriënterende stages van vsbo-leerlingen of eerstejaarsstudenten). De SER merkt op dat een zorgvuldige afweging nodig is: aan de ene kant wil men exploitatie of misbruik (stagiairs als gratis werkracht) in deze sectoren voorkomen, aan de andere kant moet een stageplicht met vergoeding voor financieel zwakke instellingen werkbaar blijven om te voorkomen dat ze helemaal geen stagiairs meer aannemen of dat stagiairs wegblijven vanwege geen vergoeding.

Samenvattend constateert de SER dat de spreiding en evenwichtigheid van stageplaatsen verder dient te worden onderzocht. Kwalitatief goede, betaalde stages concentreren zich vermoedelijk bij overheid en grote private ondernemingen, terwijl de bulk van stagiairs terechtkomt in het MKB en de non-profitsector, waar de vergoeding niet gegarandeerd is. Dit heeft sociaaleconomische implicaties: studenten in bepaalde studierichtingen of met stages bij kleine werkgevers lopen meer financiële en professionele risico's dan anderen. Een uniform wettelijke norm zou hier meer gelijkheid kunnen scheppen, maar vereist flankerend beleid (zoals financiële ondersteuning of subsidies voor kleine stageverleners) om alle sectoren mee te krijgen en verder onderzoek naar spreiding en evenwichtigheid. De SER adviseert om bij de mogelijke feitelijke implementatie aandacht te besteden aan deze sectorale verschillen, zodat de regeling overal haalbaar is en niet leidt tot ongewenste neveneffecten zoals een afname van beschikbare stageplaatsen in kwetsbare sectoren.

Overigens heeft de SER, ondanks het gebrek aan data verdeeld naar sectoren en formaat van bedrijven (MKB versus grote bedrijven) in hoofdstuk 4.3.1 getracht een inventarisatie te doen van het aantal formele stageplekken onderverdeeld naar economische sectoren.

3.4 Internationale ontwikkelingen

In het kader van een rechtsvergelijkende benadering wordt in hoofdstuk 4 van de bij het initiatiefontwerp gevoegde MvT gesteld dat Curaçao zich met de voorgestelde regeling inzake een wettelijk verplichte, universele stagevergoeding expliciet onderscheidt van de andere landen binnen het Koninkrijk. Zowel in Nederland als in Aruba en Sint Maarten ontbreekt immers een vergelijkbare wettelijke regeling voor een minimale stagevergoeding. Weliswaar is de discussie omtrent het invoeren van een wettelijk verplichte minimumvergoeding voor stagiairs in diverse Europese landen actueel, maar slechts enkele landen hebben daadwerkelijk wettelijke maatregelen getroffen. Zo heeft Duitsland op dit terrein een significante stap gezet door de invoering van een wettelijk voorgeschreven minimumvergoeding voor stages. Deze maatregel heeft echter tot uiteenlopende effecten geleid. In Nederland wordt deze ontwikkeling met belangstelling gevolgd, mede in het licht van het aldaar gesloten 'Stagepact MBO' en de bredere maatschappelijke discussie over een billijke vergoeding voor stagiairs. In dit hoofdstuk wenst de SER nadrukkelijk aandacht te besteden aan een rechtsvergelijkend perspectief, zowel binnen het Koninkrijk als in internationaal verband, waarbij specifiek wordt ingegaan op jurisdicties die reeds een wettelijke verplichte minimale stagevergoeding hebben ingevoerd, alsmede op relevante aandachtspunten en bevindingen die uit de toepassing van deze regelingen voortvloeien.

Nederland

In Nederland is er (nog) geen wettelijke verplichting voor een minimum stagevergoeding. De Nederlandse wetgeving bepaalt dat indien een arbeidsverhouding kwalificeert als een echte stage (waarbij het leeraspect vooropstaat), de stagiair niet onder de wettelijke minimuloonggarantie valt. De werkgever is juridisch niet verplicht een vergoeding te geven; dit is toegestaan, maar geheel naar eigen inzicht van de werkgever qua hoogte en bestaan ervan. Bij een stage (als onderdeel van een opleiding) ligt de nadruk op leren en niet op productieve arbeid. Als de stagiair feitelijk reguliere arbeid verricht in plaats van te leren, zou volgens Nederlands recht sprake moeten zijn van een

arbeidsovereenkomst met bijbehorende loonrechten (waaronder minimaal het wettelijk minimumloon)²⁷. De realiteit in Nederland is dat weliswaar veel stagiairs *enig* loon of onkostenvergoeding ontvangen, maar dit berust op vrijwilligheid of op afspraken in cao's en niet op een algemene wettelijke norm²⁸. Zoals eerder in dit advies opgemerkt, ontvangt volgens recente gegevens circa 65-75% van de HBO/WO-studenten en 40% van de MBO-studenten een stagevergoeding, terwijl in 2024 slechts in 17% van de cao's expliciete afspraken over stagevergoedingen zijn opgenomen²⁹. Het Nederlandse kabinet heeft de afgelopen jaren wel druk gevoeld om iets te doen aan de lage of ontbrekende vergoeding voor stagiairs. In Den Haag wordt al geruime tijd gesproken over een mogelijke wettelijke minimum-stagevergoeding – vaak aangeduid als een '*passende stagevergoeding*' – doch tot op heden is dergelijke wetgeving niet tot stand gekomen. Voormalig OCW-minister Van Engelshoven en haar opvolger Dijkgraaf hebben bij herhaling uitgesproken dat in elk geval alle stagiairs bij de Rijksoverheid een passende vergoeding dienen te krijgen en riepen het bedrijfsleven op dit voorbeeld te volgen. Eveneens is door de Tweede Kamer een motie aangenomen die oproept tot een wettelijke minimumbeloning voor stagiairs³⁰. De inmiddels demissionaire Minister Bruins van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft in maart 2025 aangegeven dat hij een verplichte stagevergoeding nog niet wil invoeren³¹. Hij vreest dat een verplichte vergoeding leidt tot minder stageplekken, vooral bij kleine bedrijven en zelfstandigen³². De minister wijst erop dat de verantwoordelijkheid voor een passende stagevergoeding bij de sociale partners ligt en roept hen wederom op om afspraken in hun cao's te maken over een passende stagevergoeding³³. Met betrekking tot stagevergoedingen heeft het Nederlandse Centraal Planbureau (CPB) in kaart gebracht welk aandeel van recent gediplomeerde studenten op enig moment tijdens de studie een stagevergoeding heeft ontvangen en of dit verschilt tussen groepen. Uit dit onderzoek³⁴ zijn er twee belangrijke constatering die onder de aandacht dienen te worden gebracht. Het aandeel studenten met een stagevergoeding verschilt binnen de onderwijsniveaus sterk tussen domeinen en opleidingsrichtingen. De tweede constatering is dat het huishoudinkomen van de ouders enigszins samenhangt met het ontvangen van een stagevergoeding. Studenten met ouders met een relatief hoger huishoudinkomen – wat een indicatie vormt voor de sociaal-economische status van de student – ontvangen vaker een stagevergoeding tijdens hun studie. In een nieuwsbericht van de Rijksoverheid³⁵ is het volgende gemeld: "Minister Bruins heeft naar aanleiding van een motie van de Tweede Kamer laten onderzoeken op welke manier een minimumstagevergoeding wettelijk verankerd kan worden. Op basis van het onderzoek zijn er geen sluitende conclusies te trekken. Uit het onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat moeilijk is vast te stellen of de financiële positie, motivatie en schoolresultaten van stagiairs verbeteren door een stagevergoeding. Het invoeren van een verplichte stagevergoeding zou daarnaast kunnen leiden tot minder stageplekken, vooral bij kleine bedrijven, zelfstandigen en bedrijven in sectoren waar nu weinig stagevergoedingen worden gegeven." Samenvattend stelt de SER vast dat binnen het Nederlandse rechtsbestel voor stagiairs momenteel geen afdwingbaar wettelijk recht op een stagevergoeding bestaat. De overheid heeft er tot dusverre voor gekozen te volstaan met beleidsmatige aanbevelingen en stimulansen richting werkgevers om een passende vergoeding toe te kennen, zonder daarbij evenwel een juridisch bindende norm op te leggen³⁶.

²⁷ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2023). "Heb ik recht op het minimumloon als ik stage loop?". Rijksoverheid.nl.

²⁸ SER Nederland (2023). *Stagevergoedingen in cao's 2023*. Sociaal-Economische Raad, Den Haag, pp. 2-3.

²⁹ Ibidem

³⁰ Tweede Kamer der Staten-Generaal (2021). Kamerstuk 35925-VIII-25, Motie over invoering minimumstagevergoeding.

³¹ <https://nos.nl/artikel/2559246-minister-bruins-wil-nog-geen-verplichte-stagevergoeding-vreest-daling-aantal-plekken>, 9 juni 2025

³² <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2025/03/12/stijgende-lijn-stagevergoedingen-voor-studenten>, 9 juni 2025

³³ Ibidem

³⁴ Van Bezooijen E, Dillingh R, Non M, Centraal Planbureau, 2024 Stagevergoedingen

³⁵ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2025/03/12/stijgende-lijn-stagevergoedingen-voor-studenten>, 9 juni 2025

³⁶ Inspectie SOAW (2023). Jaarverslag Inspectie Arbeidsvoorwaarden.

Hoewel een juridische grondslag ontbreekt, zijn er in Nederland beleidsmatige en politieke ontwikkelingen zichtbaar die ook voor Curaçao van belang kunnen zijn. De Nederlandse discussie illustreert een zekere spanning tussen enerzijds het streven naar betere arbeidsvoorwaarden voor stagiairs, en anderzijds de mogelijke negatieve neveneffecten van een wettelijk verplichte vergoeding. De Nederlandse weg is momenteel: stimuleren van cao-afspraken en sectorale convenanten (zoals het Stagepact MBO) om vergoedingen 'passend' te maken en heroverwegen van wetgeving op termijn (herijking in 2027 is genoemd). Opvallend is dat in de Nederlandse politieke en juridische discussie het gelijkheidsbeginsel ook wordt aangehaald: alle stagiairs zouden in gelijke gevallen gelijk behandeld moeten worden qua beloning, ongeacht opleidingsniveau (MBO versus HBO/WO) of sector. Echter, zonder wettelijke norm blijft dit een moreel appél. Voor Curaçao betekent dit dat men niet kan terugvallen op bewezen Rijkswetgeving of best practices binnen het eigen Koninkrijk – men zal deels zijn eigen norm moeten stellen, weliswaar geïnformeerd door buitenlandse ervaringen. Het Nederlandse debat laat zien dat formulering van 'passendheid' van belang is: wordt een vast bedrag gekozen, een percentage van het minimumloon of bijvoorbeeld een staffel naar opleidingsniveau? En hoe voorkomt men dat een te rigide norm kleine lokale bedrijven afschrikt om stages aan te bieden? Deze vragen dienen expliciet te worden geadresseerd binnen de Curaçaose context, in het licht van de ervaringen elders.

Caribisch Nederland

In Caribisch Nederland (Bonaire, Sint Eustatius, Saba) geldt het Nederlandse arbeidsrecht, inclusief de Wet minimumloon BES³⁷. Ook daar bestaat geen algemeen verbindend voorschrift dat een stagevergoeding verplicht stelt. De situatie is derhalve vergelijkbaar met Europees Nederland: stagiairs hebben in principe geen wettelijk recht op loon of vergoeding als hun stage primair een leeraspect heeft. Wel is relevant dat voor stagiairs van buiten Caribisch Nederland (bijvoorbeeld Europese Nederlanders die op Bonaire stage willen lopen) specifieke immigratieregels gelden die financiële waarborgen vereisen. Zo moet een buitenlandse stagiair bij de aanvraag van een Verklaring van Rechtswege aantonen te beschikken over voldoende middelen van bestaan – minimaal 50% van het bruto minimumloon – waarbij een eventuele stagevergoeding mag worden meegeteld. Deze regel verzekert dat stagiairs in Caribisch Nederland tenminste over een basisinkomen beschikken (hetzij via stagevergoeding, studiefinanciering of kost en inwoning), teneinde in hun levensonderhoud te kunnen voorzien. Echter, dit is een vreemdelingrechtelijke eis en geen arbeidsrechtelijke verplichting voor de stagegever om te betalen. Binnen Caribisch Nederland zelf functioneert verder de Nederlandse Arbeidsinspectie; deze houdt toezicht op de naleving van arbeidswetten en kan optreden bij zogeheten 'stagemisbruik' – situaties waarin een stage feitelijk een verkapt dienstverband is zonder loon. Daarbuiten ligt de hoogte van eventuele stagevergoedingen in Caribisch Nederland net als elders niet vast, maar is aan partijen overgelaten. In het verlengde daarvan kan worden vastgesteld dat ook binnen Caribisch Nederland op dit moment geen expliciete wettelijke bepaling van kracht is die voorziet in een afdwingbare norm voor het toekennen van passende stagevergoedingen. De Raad onderstreept de relevantie hiervan voor Curaçao vanuit twee juridische invalshoeken: enerzijds ontbreekt binnen het Koninkrijk – zoals hieronder verder zal blijken – een juridisch precedent ten aanzien van bindende regelgeving omtrent stagevergoedingen, waardoor Curaçao zich met de invoering van een dergelijke landsverordening nadrukkelijk als voortrekker zou positioneren; anderzijds illustreert het ontbreken van een wettelijke regeling dat stagiairs bij gebrek aan afdwingbare normen in sterke mate afhankelijk blijven van de discretionaire bereidheid van werkgevers dan wel van indirecte instrumenten zoals immigratievoorwaarden en subsidieregelingen.

Overige Koninkrijksdelen

Voor zover hier van belang, beschikken Aruba en Sint Maarten als afzonderlijke landen binnen het Koninkrijk evenmin over een wettelijk verankerde norm ten aanzien van stagevergoedingen. Hun rechtspositie is derhalve vergelijkbaar met de situatie zoals die momenteel in Curaçao bestaat, waarbij stagevergoedingen ad hoc worden

³⁷ Wet van 15 december 2021 tot wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Verzamelwet SZW 2022), Staatsblad 2021, nr. 627.

toegekend zonder uniforme wettelijke regeling. Het ontbreken van een Koninkrijksbreed kader op dit punt betekent dat Curaçao staatsrechtelijk en juridisch autonoom is om een eigen wettelijke regeling vast te stellen, uiteraard met dien verstande dat daarbij rekening wordt gehouden met algemene verplichtingen uit verdragen en internationaal recht, zoals het beginsel van non-discriminatie.

Duitsland

Duitsland heeft sinds enkele jaren een wettelijke minimum stagevergoeding ingevoerd voor stages die langer dan drie maanden duren. Deze maatregel is bedoeld om stagiairs eerlijker te belonen en uitbuiting tegen te gaan. Deze maatregel heeft echter geleid tot gemengde resultaten. Het Verkennend Onderzoek Minimumstagevergoeding dat in opdracht van het Nederlandse Ministerie van OCW is uitgevoerd, rapporteert dat uit studies blijkt dat het aantal stageplaatsen in Duitsland is afgenomen sinds de invoering van deze verplichting, namelijk 1 op de 6 bedrijven gaf aan het aantal stages te hebben verminderd³⁸. De geschatte vermindering komt neer op een daling tussen de 5% en de 18%. Het rapport geeft aan dat de vermindering vooral langere stages bij grote bedrijven betreft, in tegenstelling tot middelgrote bedrijven die voornamelijk kortere stages aanbieden. Kortere stages vallen niet onder de regeling.

Frankrijk

Frankrijk heeft sinds 2009 een wettelijk kader voor de minimum stagevergoeding, dat in 2014 verder is aangescherpt met een wet³⁹ die organisaties verplicht om stagiairs die langer dan twee maanden in dienst zijn, een minimumvergoeding te betalen. De maatregel is bedoeld om stagiairs beter te beschermen tegen uitbuiting en om hun inzet eerlijker te belonen. Volgens een schriftelijke vraag in de Franse Senaat in 2015 leidde de invoering van de wet tot een merkbare afname van het aantal lange stages. Werkgevers bleken terughoudender te worden in het aanbieden van stages van meer dan twee maanden, wat leidde tot zorgen over de toegankelijkheid van stages voor studenten⁴⁰. In het eerdergenoemde rapport Verkennend Onderzoek Minimumstagevergoeding is aangegeven dat in Frankrijk het aantal stages in het afgelopen decennium bijna is verdrievoudigd, wat deels verklaarbaar zou zijn door het brede gebruik van stages in het voortgezet onderwijs en hbo/wo⁴¹. De Franse ervaring laat zien dat een verplichte stagevergoeding positieve effecten heeft op de rechtspositie van stagiairs, maar ook tot ongewenste neveneffecten kan leiden zoals een daling van het stageaanbod.

Het invoeren van een verplichte stagevergoeding in andere Europese landen laat wisselende beelden zien. Waar in Duitsland het aantal stageplekken verminderde na invoering van een minimumstagevergoeding, nam deze in Frankrijk juist toe. Een rechtsvergelijkende blik buiten het Koninkrijk (EU-lidstaten) toont dat het versterken van de rechtspositie van stagiairs via wetgeving steeds meer aandacht krijgt: zo riep het Europees Parlement in juni 2023 op tot betere voorwaarden en een 'passende vergoeding' voor stagiairs in de EU⁴². De SER is van mening dat Curaçao met een landsverordening die een verplichte stagevergoeding invoert in de pas zou lopen met deze internationale trend naar sociale rechtvaardigheid voor jongeren, zij het dat het daarmee een pioniersrol binnen het Koninkrijk vervult. Internationale trends zijn relevant voor landen zoals Curaçao die overwegen een vergelijkbare maatregel in te voeren.

3.6 Doeltreffendheid en doelmatigheid van het voorstel tot wettelijke stagevergoeding

³⁸ Verkennend Onderzoek Minimumstagevergoeding, Dialogic, SEO, Vrije Universiteit Amsterdam, 2024, pagina 61

³⁹ Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029223331/>, 13 juni 2025

⁴⁰ <https://www.senat.fr/questions/base/2015/qSEQ150415787.html>, 12 juni 2025

⁴¹ Verkennend Onderzoek Minimumstagevergoeding, Dialogic, SEO, Vrije Universiteit Amsterdam, 2024, pagina 64

⁴² <https://www.youthforum.org/files/240130-PB-Internships.pdf>

De SER wenst de aandacht erop te vestigen dat bij de beoordeling van het initiatiefwetsvoorstel nadrukkelijk onderscheid moet worden gemaakt tussen de criteria van doeltreffendheid en doelmatigheid. Onder doeltreffendheid wordt hierbij verstaan *de mate waarin het wetsvoorstel daadwerkelijk en aantoonbaar bijdraagt aan de realisering van de beoogde doelstellingen*; het betreft hier met andere woorden de juridische en praktische effectiviteit waarmee het voorstel de gewenste maatschappelijke effecten weet te bereiken. Doelmatigheid daarentegen ziet op de *verhouding tussen de ingezette middelen—zoals financiële middelen, tijd en personeel—en de te realiseren doelstellingen*. Dit criterium houdt verband met de vraag in hoeverre het voorliggende initiatiefwetsvoorstel efficiënt en proportioneel is ingericht om de gestelde doelen te verwezenlijken.

Voor een evaluatie van de doeltreffendheid en doelmatigheid van de invoering van een wettelijke stagevergoeding is het noodzakelijk om eerst de beoogde doelstellingen expliciet te formuleren. Op basis van de initiatiefontwerplandsverordening onderscheidt de SER de volgende mogelijke doelstellingen:

- Het wegnemen van financiële drempels die studenten kunnen belemmeren stage te lopen, teneinde gelijke kansen op waardevolle werkervaring te bevorderen;
- Het versterken van de rechtspositie van stagiairs en het bieden van erkenning voor hun bijdrage aan organisaties.

In de MvT worden meerdere doelstellingen geformuleerd, die tezamen het juridisch fundament vormen voor het voorliggende initiatiefontwerp. Allereerst beoogt het voorstel de rechtspositie van stagiairs aanzienlijk te versterken door middel van het creëren van een duidelijk en afdwingbaar wettelijk recht op een passende stagevergoeding, waardoor hun juridische bescherming expliciet wordt verbeterd. Daarbij dient de voorgestelde regeling eveneens ter bevordering van gelijke kansen, nu deze erop gericht is om financiële belemmeringen substantieel te verminderen of geheel weg te nemen om stages toegankelijk te maken voor alle studenten, ongeacht hun sociaaleconomische achtergrond. Bovendien wordt met het initiatiefwetsvoorstel beoogd om eerlijke arbeidsvoorwaarden voor stagiairs juridisch te waarborgen, waarmee expliciet wordt erkend dat stagiairs waardevolle werkzaamheden verrichten, terwijl tevens wordt voorkomen dat stages worden gebruikt als verkapte vormen van onbetaalde arbeid. Verder voorziet de regeling in een verbetering van de financiële positie van stagiairs, doordat zij in staat worden gesteld om de aan hun stage verbonden kosten beter te dragen, hetgeen financiële stress kan verminderen. Tot slot wordt met het initiatiefontwerp rechtszekerheid geschapen door het scheppen van heldere en wederkerige juridische bepalingen omtrent rechten en plichten inzake de financiële aspecten van stageovereenkomsten.

De SER acht de versterking van de rechtspositie en het bieden van erkenning voor de bijdrage van stagiairs en het creëren van rechtszekerheid, nauw met elkaar verbonden. Eveneens beschouwt de SER het verlagen van financiële drempels en het verbeteren van de financiële positie van stagiairs als onderling samenhangend, waarbij de verbetering van de financiële positie primair wordt gezien als een middel om gelijke kansen te bevorderen.

De SER komt daarom tot de slotsom dat het onderhavige initiatiefwetsvoorstel twee hoofddoelstellingen nastreeft:

1. Versterking van de rechtspositie van stagiairs teneinde misbruik – zoals verkapte, onbetaalde arbeid – tegen te gaan;
2. Bevordering van gelijke kansen, zodat stages toegankelijk worden voor alle studenten, ongeacht hun sociaaleconomische achtergrond.

3.6.1 Doeltreffendheid

Versterking van de rechtspositie

Het invoeren van een verplichte stagevergoeding kan bijdragen aan de versterking van de rechtspositie van stagiairs. De wettelijke verplichting tot het verstrekken van een minimumstagevergoeding creëert een heldere, afdwingbare norm, waarmee de rechtspositie formeel wordt versterkt. Dit creëert rechtszekerheid voor zowel stagiair als stageaanbieder en draagt bij aan transparantie in stagevoorwaarden. Werkgevers kunnen door de verplichting

worden ontmoedigd stagiairs in te zetten als substituut voor regulier personeel. Dit effect veronderstelt echter een adequaat systeem van toezicht en handhaving, brede bekendheid van de nieuwe norm bij stagiairs en stageverleners en adequate toegankelijkheid van stagiairs tot rechtsmiddelen zodat zij hun rechten daadwerkelijk kunnen uitoefenen. Zonder voldoende controlecapaciteit, adequate voorlichting en laagdrempelige klachtenprocedures en juridische bijstand, bestaat het risico dat de feitelijke naleving beperkt blijft en stagiairs alsnog onvoldoende beschermd zijn. De SER benadrukt dat de doeltreffendheid van het voorstel in belangrijke mate afhankelijk is van de beschikbare middelen bij het Ministerie van SOAW voor toezicht en handhaving, voor investeringen in voorlichting richting zowel stageverleners als stagiairs over de nieuwe rechten en plichten en een het opzetten van laagdrempelig meldpunt of geschillenprocedure voor stagiairs die hun rechten geschonden zien. Daarbij merkt de SER op dat, ondanks de verplichting tot vergoeding, stagiairs relatief goedkope arbeidskrachten blijven ten opzichte van werknemers die aanspraak maken op ten minste het wettelijk minimumloon. Dit kan ertoe leiden dat werkgevers stagiairs inzetten zonder hen adequaat te begeleiden, hetgeen ten koste kan gaan van de beoogde leerervaring.

Bevordering van gelijke kansen

De SER onderschrijft dat een verplichte stagevergoeding bijdraagt aan het verminderen van financiële barrières voor studenten die vanwege een bijbaan noodzakelijke inkomsten genereren. Hiermee worden stages toegankelijker voor studenten uit minder kapitaalkrachtige huishoudens, mits de stagevergoeding ten minste opweegt tegen het wegvallen van inkomsten uit bijverdiensten.

Daartegenover bestaat het risico dat de verplichting voor met name kleine ondernemingen of organisaties met beperkte middelen leidt tot een verminderd aanbod aan stageplaatsen. Deze terugloop kan juist nadelig uitpakken voor studenten met een kleiner sociaal netwerk, die vaak afhankelijk zijn van een breed aanbod van formele stageplaatsen. Dit spanningsveld heeft directe implicaties voor de doeltreffendheid van het voorstel in het realiseren van gelijke kansen.

De SER adviseert daarom dat — ter voorkoming van ongewenste neveneffecten — aanvullende ondersteunende maatregelen worden overwogen, met name gericht op sectoren en ondernemingen met beperkte financiële draagkracht. Tevens acht de SER het wenselijk dat de effecten op het aanbod van stageplaatsen nauwgezet worden gemonitord.

3.6.2 Doelmatigheid

De invoering van een wettelijke verplichting tot het betalen van een stagevergoeding leidt in beginsel niet tot extra overheidsuitgaven, voor zover de overheid geen aanvullende ondersteunende maatregelen treft. Indien evenwel besloten wordt bepaalde sectoren of ondernemingen financieel tegemoet te komen, ontstaan zowel directe uitgaven als aanvullende uitvoeringslasten voor het opzetten en beheren van dergelijke subsidieregelingen, hetgeen nadelige gevolgen kan hebben voor de doelmatigheid van het voorgestelde beleid. Daarnaast brengt het effectief realiseren van de versterking van de rechtspositie van stagiairs noodzakelijkerwijs aanvullende voorzieningen met zich mee, waaronder voldoende personele en financiële middelen voor de toezichthoudende instantie om de naleving van de wettelijke verplichtingen adequaat te controleren, eventuele sancties bij niet-naleving daadwerkelijk te kunnen opleggen en effectieve mechanismen voor rechtsbescherming en geschillenbeslechting beschikbaar te stellen. Al deze voorzieningen leiden tot bijkomende uitvoeringskosten. Bij het ontbreken van voldoende middelen voor toezicht en handhaving bestaat immers het risico dat de beoogde rechtsversterking in de praktijk slechts een beperkte effectiviteit kent.

De SER plaatst nadrukkelijk kanttekeningen bij de aanname in de MvT dat de uitvoeringskosten voor toezicht en handhaving binnen de bestaande begrotingsruimte van het Ministerie van SOAW kunnen worden geabsorbeerd. Naar het oordeel van de Raad is het aannemelijk dat effectieve controle en handhaving enkel kunnen worden gerealiseerd indien aanvullende financiële middelen ter beschikking worden gesteld. Indien deze aanvullende

middelen niet worden vrijgemaakt, komt naar verwachting de doelmatigheid van het initiatiefwetsvoorstel onder druk te staan, omdat de gestelde doelstellingen ondanks de inzet van beperkte middelen mogelijk slechts gedeeltelijk gerealiseerd zullen worden. Bovendien merkt de SER op dat op dit moment geen kwantificering beschikbaar is van de te verwachten kosten die verbonden zijn aan zowel de mogelijke financiële ondersteuning van het midden- en kleinbedrijf als aan het vereiste aanvullende toezicht en de handhaving. Als gevolg van het ontbreken van deze kostenspecificatie acht de Raad het vooralsnog niet verantwoord om een definitief oordeel uit te spreken over de doelmatigheid van het initiatiefontwerp in volle omvang.

3.7 Tussenconclusie en observaties

Uit het bovenstaande overzicht blijkt dat het initiatiefontwerp een niet te miskennen sociaaleconomische draagwijdte heeft. De huidige situatie – met hoge jeugdwerkloosheid, ongereguleerde (en vaak ontoereikende) stagevergoedingen – vraagt om een krachtig beleidsantwoord. Met het voorgestelde initiatiefontwerp wordt beoogd de rechtspositie van stagiairs te versterken en de financiële drempels voor stages te verlagen. Dit is naar het oordeel van de SER een positieve en noodzakelijke stap richting een eerlijkere en transparantere stagemarkt. Jongeren krijgen hierdoor meer kansen om praktijkervaring op te doen zonder financieel in de knel te komen, hetgeen hun employability en loopbaanperspectief ten goede komt. Ook draagt een verplichte vergoeding bij aan de erkenning van de productieve bijdrage die stagiairs leveren – een antidotum tegen het huidige risico van onderwaardering en zelfs uitbuiting in sommige gevallen.

De SER plaatst echter ook enkele kanttekeningen die in de verdere uitwerking van de wet en implementatie aandacht behoeven. Ten eerste is het belangrijk te waken voor onbedoelde neveneffecten op de stagevoorziening zelf. Met name in sectoren waar marges klein zijn, zou een strikte betalingsverplichting ertoe kunnen leiden dat minder stageplekken worden aangeboden. De voorgestelde uitzonderingsbepalingen (kortdurende stages, financieel zwakke organisaties) zijn derhalve zinvol en zouden met duidelijke criteria ingevuld moeten worden. Wel moet worden voorkomen dat deze uitzonderingen te ruim worden, anders ontstaat een waterbedeffect: dan verschuift het probleem en lopen alsnog veel stagiairs vergoeding mis. Ten tweede dient de hoogte van de minimumvergoeding – naar de stellige overtuiging van de Raad - zorgvuldig te worden bepaald (het voorgestelde percentage van het minimumloon zal nader uitgewerkt moeten worden). Te laag insteken zou de beoogde effecten op inkomenspositie en gelijkheid missen; te hoog insteken kan ontmoedigend werken voor werkgevers. Een middenweg, eventueel met differentiatie naar opleidingsniveau of duur van de stage, lijkt aangewezen om zowel rechtvaardigheid als werkbaarheid te garanderen.

De SER adviseert om tijdens de consultatieronde de financiële situatie van verschillende groepen stagiairs te inventariseren. Dit helpt om de behoefte van een passende stagevergoeding vast te stellen: hoog genoeg om basisbehoeften te dekken, maar niet zo hoog dat het stageaanbod afneemt.

Verder is er een gebrek aan data over stagevraag en -aanbod per sector, wat het lastig maakt om een goed beeld te krijgen van de spreiding van stageplaatsen. Daarom wordt geadviseerd om dit tijdens de consultatieronde grondig te inventariseren.

Ten derde merkt de SER op dat regelgeving alleen niet voldoende is. Flankerend en fiscaal beleid is eveneens van belang om de doelen van de stagevergoeding te bereiken. Zo zou de overheid kunnen overwegen een 'Stagefonds' in het leven te roepen dat kleine bedrijven en non-profits (deels) compenseert voor de uitbetaalde vergoedingen, althans in de beginfase. Ook kunnen richtlijnen en voorlichtingscampagnes helpen om stagegevers te ondersteunen bij het opzetten van kwalitatief goede stageprogramma's (begeleiding, evaluatie, etc.). Bovendien moet de handhaving adequaat worden ingericht: een wettelijke norm zonder toezicht en sanctie verliest immers haar kracht. Het initiatiefontwerp wijst de Minister van SOAW aan als toezichthouder op de naleving. De SER acht het van belang dat dit toezicht effectief en proportioneel wordt ingevuld – bijvoorbeeld via een meldpunt of controles – om te verzekeren dat stagiairs hun rechten daadwerkelijk kunnen effectueren.

Tot slot wil de SER de bredere sociaaleconomische context benadrukken: Investeren in eerlijke stagevoorwaarden is investeren in de eigen toekomst van Curaçao. Het voorkomt verspilling van talent door financiële uitsluiting. Wanneer stagelopen op Curaçao gezien wordt als een waardevolle, haalbare stap richting een carrière, zal dat op termijn bijdragen aan een sterker en inclusiever arbeidspotentieel op het eiland. De voorgestelde initiatiefontwerplandsverordening draagt daarmee bij aan zowel kansen voor de jeugd als aan de kenniseconomie van Curaçao. De SER ondersteunt daarom de intentie van het initiatief en adviseert de Staten om – met inachtneming van bovengenoemde aandachtspunten – voortvarend werk te maken van een implementatietraject dat zorgvuldig wordt voorbereid en recht doet aan de sociaaleconomische belangen van alle betrokkenen.

4. Economische effecten voor stageverleners

4.1 Effect van een verplichte minimumstagevergoeding op het bedrijfsleven

Hogere kosten

De voorgenomen verplichte stagevergoeding brengt voor alle stageverleners structureel extra kosten met zich mee. Extra kosten gelden in alle gevallen behalve als de stageverlener al een stagevergoeding aanbiedt die gelijk of hoger is dan de verplichte minimale stagevergoeding. De minimale hoogte van de extra kosten hangt uiteraard af van het vastgestelde minimum. Het initiatiefontwerp laat dit percentage nog open (genoemd wordt ten minste XX % van het minimumloon). Ter vergelijking bepleit de vakbond CNV in Nederland ca. €500 p/m (1.000 Cg (XCG)), voor een fulltime stage⁴³. Het effect op de kostenstructuur kan per sector wisselen, afhankelijk van de hoeveelheid stagairs die voor en na de invoering van de verplichting worden ingezet. Voorts kunnen extra kosten worden vermeden wanneer het aantal stages minder wordt. Het effect van een verplichte minimumstagevergoeding op de kostenstructuur van het bedrijfsleven is met de huidig beschikbare data moeilijk meetbaar.

Verminderde aantrekkelijkheid bedrijven die al stagevergoeding aanbieden

Bedrijven die al reeds een stagevergoeding aanbieden worden minder aantrekkelijk ten opzichte van bedrijven die voor invoering van een minimumstagevergoeding geen stagevergoeding aanboden aangezien deze bedrijven een competitive advantage kwijtraken. De verminderde aantrekkelijkheid kan een effect hebben op de instroom van studenten in die bedrijven en in het verlengde daarvan de sector. De gedachte hierachter is dat sectoren waar arbeidsmarktkrapte bestaat voorheen een extra prikkel konden aanbieden in de vorm van een stagevergoeding. De verwachting is echter dat het geen effect zal hebben op de instroom van studenten aangezien uit literatuur blijkt dat de instroom van studenten meer te maken heeft met de intrinsieke motivatie van de student voor een bepaalde opleiding.⁴⁴

Minder stageplekken

Uit het verkennend onderzoek naar minimumstagevergoedingen in Nederland⁴⁵ komt naar voren dat de invoering van een minimumstagevergoeding mogelijk bijdraagt aan een vermindering in aantal stageplekken. Het rapport geeft wisselende signalen over in hoeverre dit effect zich voordoet en hoe groot het te verwachten effect kan zijn. In het onderzoek kon vanwege beperkte beschikbare informatie het voorkomen en de grootte van het effect niet goed worden vastgesteld. Het effect van een daling in het aantal stageplekken zou volgens het onderzoek naar verwachting groter zijn voor eerste- en tweedejaars studenten en mbo-studenten, met name op de lagere opleidingsniveaus. Daarnaast wordt verwacht dat kleine bedrijven en zelfstandigen minder stageplaatsen zullen aanbieden, evenals bedrijven in sectoren waar momenteel zelden een stagevergoeding wordt verstrekt aldus het Nederlands onderzoek. Bevindingen uit de Nederlandse context zijn uiteraard niet altijd te generaliseren naar de Curacaoanse context, maar kunnen, met name bij gebrek aan andere bronnen, waar de SER raakvlakken ziet een beeld geven van de richting van het te verwachten effect.

⁴³ <https://www.cnv.nl/persberichten/cnv-wettelijke-stagevergoeding-noodzakelijk/#:~:text=500%20euro%20per%20maand%20CNV,%E2%80%99,22%20juni%202025>

⁴⁴ Verkennend onderzoek Minimumstagevergoeding, Dialogic, SEO, Vrije Universiteit, 2024

⁴⁵ Verkennend onderzoek Minimumstagevergoeding, Dialogic, SEO, Vrije Universiteit, 2024

4.2 Effect van een verplichte minimumstagevergoeding op arbeidskrapte en aansluiting op onderwijs

Huidige arbeidskrapte

De Curaçaose economie kent een aantal sectoren waar sprake is van grote arbeidskrapte. Er is onder andere sprake van problematische arbeidskrapte in de hospitality sector, de bouw en de zorg. In de horeca sector is er vraag naar werknemers op alle niveaus.⁴⁶ Volgens een artikel uit het Antilliaans Dagblad wordt in de komende drie jaar een groei van meer dan 5.000 hotelkamers verwacht en leidt dit tot een geschatte behoefte van 3.000 nieuwe arbeidsplaatsen in de hotelsector en 5.400 in ondersteunende sectoren zoals logistiek, transport, onderhoud, verkoop en excursies.⁴⁷ Als gevolg van de krapte heeft de overheid met ingang van 20 juni 2025 de Regeling moratorium tewerkstellingsvergunning voor specifieke beroepen en functies verder versoepeld. In de regeling wordt de noodzaak tot de beleidswijziging toegelicht: *"Het handhaven van het bestaande moratorium beperkt werkgevers in hun zoektocht naar gekwalificeerd personeel en vormt daarmee een rem op de economische ontwikkeling van Curaçao. De opheffing van het moratorium voor een aantal beroepen en functies biedt werkgevers de noodzakelijke ruimte om vacatures in cruciale beroepen in te vullen. Tegelijkertijd blijft de bescherming van de lokale arbeidsmarkt gewaarborgd door het toetsingskader van de Landsverordening arbeid vreemdelingen (P.B. 2001, no. 82; GT 2022, no. 85). Dit toetsingskader voorziet in voldoende waarborgen om te garanderen dat aanvragen voor tewerkstellingsvergunningen zorgvuldig worden beoordeeld, waarbij lokale arbeidskrachten prioriteit krijgen bij de invulling van vacatures. Sinds de invoering van het moratorium is de economische situatie op Curaçao veranderd. De economie bevindt zich in een fase van herstel en groei, met name in sectoren zoals toerisme, bouw en de maritieme industrie. Deze ontwikkeling heeft geleid tot een toenemende vraag naar arbeidskrachten, niet alleen in on- en laaggeschoolde functies maar ook in gespecialiseerde beroepen waarvoor specifieke vaardigheden en ervaring vereist zijn. Het benoemen van "on- en laaggeschoolden" in de regeling kan inmiddels als te beperkend worden ervaren, omdat het onvoldoende aansluit bij de huidige arbeidsmarktdynamiek. De focus van het beleid is verschoven naar het ondersteunen van economische groei en het adequaat reageren op arbeidsmarktkrapte in cruciale functies met de nadruk op het hebben van de juiste vaardigheden".*

Recentelijk heeft de Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten (CBCS) in haar Economic Bulletin van juni 2025 erop gewezen dat het versterken van het zogenoemde 'human capital' een essentieel aandachtspunt vormt voor Curaçao en Sint Maarten. Volgens de CBCS zijn investeringen in human capital noodzakelijk om de bestaande mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verhelpen. Daarbij merkt de CBCS expliciet op dat niet enkel dient te worden ingezet op formele educatie, maar tevens op volwasseneneducatie, praktijkgerichte trainingsprogramma's en 'on-the-job learning'. Gezien de kleinschaligheid van hun economieën vormt het voor Curaçao en Sint Maarten immers een aanzienlijke uitdaging om arbeidsmarktinefficiënties zelfstandig op te vangen. Hierdoor ontstaat de noodzaak om gericht buitenlandse werknemers aan te trekken die beschikken over specifieke vaardigheden en deskundigheid die lokaal onvoldoende aanwezig zijn. De CBCS kwalificeert in dit kader de onlangs aangekondigde gedeeltelijke versoepeling van het moratorium ten aanzien van buitenlandse arbeidskrachten in bepaalde sectoren, in het bijzonder de bouw- en hospitalitysector, als een stap in de juiste richting.

Het Internationaal Monetair Fonds (IMF) constateert op zijn beurt dat de afnemende beschikbaarheid van gekwalificeerd menselijk kapitaal, in combinatie met de toenemende vergrijzing van de bevolking op Curaçao, een aanzienlijke belemmering vormt voor de economische groei op de langere termijn.⁴⁸

Uit de Volkstelling (Senso 2023) blijkt dat nieuwkomers op de arbeidsmarkt een lager opleidingsniveau hebben dan de generatie die met pensioen gaat en dat jonge werknemers vaker in onzekere banen werken. Het rapport stelt dat initiatieven om afgestudeerden terug naar het eiland te halen, zoals belastingvoordelen en een versnelde

⁴⁶ Antilliaans Dagblad, 4 juli 2025, pagina 9

⁴⁷ Antilliaans Dagblad, 20 juni 2025

⁴⁸ IMF, Kingdom of the Netherlands – Curaçao: Staff Concluding Statement of the 2025 Article IV Mission

vergunningverlening voor hoogopgeleide arbeidskrachten, positieve stappen zijn. Deze kunnen worden aangevuld met beroepsopleidingen om het algemene vaardigheidsniveau te verhogen en mismatches op de arbeidsmarkt te verkleinen.

Arbeidskrapte en aansluiting op onderwijs

Met name sectoren waar reeds sprake is van arbeidskrapte kunnen nog meer onder druk komen te staan indien een verplichte minimale stagevergoeding tot gevolg heeft dat er minder stages worden aangeboden. In dit kader rijst de vraag in welke mate vraag en aanbod van stageplekken op elkaar aansluit in deze specifieke sectoren. Deze data is vooralsnog niet beschikbaar, maar indien er een tekort is aan stageplekken in een specifieke sector en de invoering van een minimum stagevergoeding tot gevolg heeft dat de beschikbaarheid van stageplekken des te meer onder druk komt te staan is dit ongunstig voor de sector. De toegang tot arbeid in die sector of die werkgever verlaagt in dat geval en kan het toekomstig aantal gekwalificeerde potentiële werknemers des te meer onder druk zetten.

Hieronder worden een aantal passages aangehaald uit een nulmeting van het Curaçaose onderwijsbestel, in 2023 gepubliceerd door het Ministerie van OWCS. Met betrekking tot het formuleren van beleid rondom het invoeren van een minimale verplichte stagevergoeding, wenst de SER deze passages onder de aandacht te brengen⁴⁹. De SER benadrukt dat deze beleidsaanbevelingen benodigd zijn om tot een evenwichtig beleid te kunnen komen rondom een verplichte minimum stagevergoeding:

- Met betrekking tot een verbeterde aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt luidt een van de aanbevelingen als volgt: *“Een totaaloverzicht van de arbeidsmarktbehoefte in kwantitatieve en kwalitatieve zin is vooralsnog niet beschikbaar en wordt niet structureel in kaart gebracht. Dit heeft verschillende redenen: binnen de maatschappij en de overheid is men momenteel niet gericht op optimale en reële beeldvorming van behoeften op de arbeidsmarkt en waardering van beroepen op verschillende niveaus. De afstemming tussen ministeries voor wat betreft het in kaart brengen van de behoeften op de arbeidsmarkt en aan opleidingen is niet optimaal en werkgevers en beroepsgroepen zijn niet binnen alle sectoren georganiseerd. Er is daardoor onder meer sprake van een kwantitatieve mismatch in studiekeuze en arbeidsmarktbehoefte. Ook is er in het beroepsonderwijs sprake van verouderde eindtermen, rigide uren tabellen, een versnipperde overlegstructuur en het ontbreken van een compleet en geactualiseerd centraal register. Ten slotte is er een gebrek aan goede plaatsen in de beroepspraktijkvorming (BPV), kwalitatief goede leermiddelen en apparatuur, en aan fysieke inrichting en digitale voorzieningen in het beroepsonderwijs. In het algemeen constateert de werkgroep dat het noodzakelijk is om gericht te investeren in mensen met een gespecialiseerde opleiding en in vakmanschap waar vraag naar is.”*
- In het rapport wordt in de probleemanalyse aangehaald dat de actieve rol van werkgevers voor wat onder andere betreft het aanbieden van stageplaatsen en stagebegeleiding dient te worden gestimuleerd. Verder wordt ook benoemd dat er een gebrek is aan voldoende kwalitatief goede beroepspraktijkvormingsplaatsen (BPV-plaatsen), oftewel stageplekken. In het rapport wordt onder andere aanbevolen om integraal beleid te voeren om waardevolle kennis, vaardigheden en ervaringen bij werknemers te stimuleren. Er dient voor elke branche een structureel overleg tussen vertegenwoordigers uit het beroepenveld en de instellingen voor beroepsonderwijs te zijn.
- Verder wordt een betere samenwerking tussen de ministeries van onderwijs, economische ontwikkeling, sociale ontwikkeling, arbeid en welzijn aanbevolen aangezien een betere samenwerking leidt ertoe dat het beleid op elkaar afgestemd wordt en dat de nodige wettelijke kaders veranderd en verbeterd worden. Het aanbod beroepsopleidingen dient te worden afgestemd met de arbeidsmarkt. Verder geeft het rapport aan dat het aantal stageplekken (met name in de technische sector) en de kwaliteit van stageplekken verbetering verdient.

⁴⁹ Nulmeting van het Curaçaose onderwijsbestel, Ministerie van Onderwijs, Wetenschap, Cultuur en Sport, Inspectie Onderwijs, Februari 2023

Een minimum stagevergoeding kan indirect bijdragen aan het verbeteren van vaardigheden, het verkleinen van arbeidsmarktmismatches en het aantrekkelijker maken van stages op het eiland. De SER is van mening dat dit voorbouwt en aansluit bij de bevindingen van het IMF en CBCS over knelpunten op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd bestaat het risico dat een verplichte vergoeding leidt tot hogere kosten voor bedrijven en minder stageplekken. Om deze risico's goed te kunnen inschatten, is het belangrijk om data te verzamelen en in gesprek te gaan met stakeholders en brancheverenigingen. Een inventarisatie van vraag en aanbod van stageplekken, evenals inzicht in het aantal betaalde stages per sector, is noodzakelijk. Dit helpt bij het beoordelen van de mogelijke effecten van een minimumvergoeding. Daarnaast is een betere samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven essentieel om de aansluiting op de arbeidsmarkt te verbeteren. Stages spelen hierin een belangrijke rol: ze bieden studenten praktijkervaring, helpen bedrijven jong talent aan te trekken en kunnen ook ingezet worden voor zij-instromers en omscholingstrajecten.

4.3 Potentiële behoefte aan flankerend beleid

Om te voorkomen dat de verplichting tot stagevergoeding leidt tot een drastische terugval in het aantal stageplaatsen, is flankerend beleid – naar het oordeel van de SER - aangewezen. Dergelijk beleid kan stageverleners ondersteunen en prikkelen om stageplaatsen te blijven aanbieden, ondanks de extra kosten. De SER beschouwt hier enkele mogelijke maatregelen en hun haalbaarheid, aangevuld met ervaringen uit vergelijkbare kleine economieën. Voorafgaand aan de bespreking van mogelijk flankerend beleid wordt in paragraaf 4.3.1 eerst ingegaan op de vraag naar formele stageplaatsen.

4.3.1 Vraag naar formele stageplaatsen

Een goed functionerend stelsel van formele stageplaatsen is van essentieel belang voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Stageplaatsen vormen niet alleen een integraal onderdeel van het curriculum binnen het secundair beroepsonderwijs (SBO) en het hoger onderwijs (HBO en WO), maar dragen tevens bij aan de ontwikkeling van praktijkgerichte vaardigheden en duurzame inzetbaarheid van studenten op de arbeidsmarkt. In dit licht acht de SER het noodzakelijk om een duidelijk en actueel inzicht te verkrijgen in de benodigde formele stageplaatsen op Curaçao. Een dergelijke inventarisatie is bovendien onmisbaar voor het in kaart brengen van de potentiële gevolgen van beleidsmaatregelen, zoals de invoering van een verplichte stagevergoeding, en het waarborgen van de uitvoerbaarheid daarvan.

In totaal zijn veertien onderwijsinstellingen benaderd met het verzoek om gegevens aan te leveren over hun jaarlijkse behoefte aan formele stageplaatsen. De SER heeft van 13 instellingen informatie ontvangen die betrekking hebben op het schooljaar 2024-2025. Dit betreft 10 onderwijsinstellingen die beroepsonderwijs op SBO-niveau aanbieden en drie instellingen die zowel hoger beroepsonderwijs (HBO) als wetenschappelijk onderwijs (WO) verzorgen. Slechts één onderwijsinstelling heeft geen gegevens aangeleverd. Het betreft een onderwijsinstelling die zowel SBO- als HBO-opleidingen aanbiedt in de zorgsector. Een overzicht van de onderwijsinstellingen die informatie hebben aangeleverd wordt in tabel 1 weergegeven.

Tabel 1: Overzicht onderwijsinstellingen die informatie hebben aangeleverd.

Nr.		Opleidingsniveau
1.	The College of the Dutch Caribbean	SBO-niveau
2.	Eligia Martier SBO	SBO-niveau
3.	Frater Aurelio SBO	SBO-niveau
4.	Maris Stella SBO	SBO-niveau

5.	R.K. M.T.S.	SBO-niveau
6.	Vivente SBO	SBO-niveau
7.	Openbaar SBO Nilda Pinto (Brievengat)	SBO-niveau
8.	Openbaar SBO Nilda Pinto (Steenrijk)	SBO-niveau
9.	Openbaar SBO Nilda Pinto (Suffisant)	SBO-niveau
10.	Openbaar Secundair Beroeps Onderwijs Deeltijdopleidingen (OSBOD)	SBO-niveau
11.	The University of the Dutch Caribbean	HBO/WO- niveau
12.	University of Curaçao	HBO/WO- niveau
13.	Inter-Continental University of the Caribbean (ICUC)	HBO/WO- niveau

De afwezigheid van volledige informatie benadrukt de noodzaak van een structureel en gecoördineerd gegevensverzamelingsproces, als basis voor effectief stagebeleid. Een gestandaardiseerde aanpak is essentieel om de behoefte aan stageplaatsen duurzaam te monitoren en adequaat te kunnen anticiperen op toekomstige ontwikkelingen binnen het onderwijsveld en de arbeidsmarkt.

Jaarlijkse benodigde formele stageplaatsen voor SBO, HBO en WO-opleidingen

Op basis van de door de onderwijsinstellingen aangeleverde gegevens heeft de SER een eerste kwantitatief overzicht opgesteld van het totale aantal formele stageplaatsen dat benodigd is per jaar. De resultaten van deze inventarisatie hebben betrekking op schooljaar 2024-2025 en zijn samengevat in tabel 2.

Tabel 2: Overzicht aantal benodigde formele stageplekken schooljaar 2024-2025

Opleidingsniveau	Totaal formele stageplekken
SBO-niveau	2501 (85.6%)
HBO- en WO-niveau	421 (14.4%)
Totaal	2922 (100%)

Uit de resultaten blijkt dat de grootste vraag naar formele stageplaatsen afkomstig is uit het secundair beroepsonderwijs (SBO), dat goed is voor ongeveer 86% van het totale aantal benodigde stageplaatsen. Dit onderstreept de centrale rol die het beroepsonderwijs speelt in de voorbereiding van jongeren op de arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande structurele behoefte aan adequate en kwalitatieve praktijkplaatsen.

Ook het hoger onderwijs, dat zowel het hoger beroepsonderwijs (HBO) als het wetenschappelijk onderwijs (WO) omvat, genereert een substantiële vraag met een aandeel van 14%. Gelet op het feit dat deze opleidingen doorgaans minder studenten tellen dan het beroepsonderwijs, is de relatieve behoefte aan formele stageplaatsen binnen deze sector eveneens significant.

De totale geraamde behoefte van 2.922 formele stageplaatsen op jaarbasis vormt een belangrijk uitgangspunt voor het vormgeven van toekomstig stagebeleid op Curaçao. Deze gegevens bieden een noodzakelijke basis om beleidsvoorstellen – zoals het al dan niet verplicht stellen van een stagevergoeding – te toetsen op hun praktische haalbaarheid en impact. Tevens maken deze cijfers het mogelijk om gericht te sturen op het creëren van voldoende stagecapaciteit in het lokale bedrijfsleven en het versterken van de samenwerking tussen onderwijsinstellingen en werkgevers.

Het is van belang te benadrukken dat deze inventarisatie slechts betrekking heeft op de dertien onderwijsinstellingen die informatie hebben aangeleverd. De werkelijke behoefte aan formele stageplaatsen kan dus hoger liggen. Verdere inspanningen zijn vereist om tot een volledig en representatief beeld te komen van de structurele

Advies SER Stagevergoedingen

stagebehoefte binnen het gehele onderwijsveld op Curaçao. In bijlage 1 wordt de geïnventariseerde vraag naar formele stageplaatsen weergegeven.

Jaarlijkse benodigde formele stageplaatsen voor SBO-opleidingen onderverdeeld naar sector

Gelet op het feit dat ongeveer 86% van de totale vraag naar formele stageplaatsen afkomstig is uit het secundair beroepsonderwijs (SBO), is een meer gedetailleerde inventarisatie van de stagebehoefte binnen deze opleidingscategorie van essentieel belang. Een nadere uitsplitsing naar sectoren – zoals zorg, techniek en horeca – is noodzakelijk om inzicht te verkrijgen in de aard en omvang van de vraag per opleidingsrichting. Deze informatie is onmisbaar voor het gericht ontwikkelen van beleid en het treffen van gerichte maatregelen om het aanbod van kwalitatieve stageplaatsen te vergroten, met name in sectoren waar sprake is van structurele krapte of beperkte begeleidingscapaciteit.

Een dergelijke verfijning stelt de overheid en betrokken stakeholders in staat om knelpunten tijdig te signaleren en in samenwerking met onderwijsinstellingen en werkgeverssectoren tot passende oplossingen te komen. Bovendien vormt sectorale specificatie een noodzakelijke randvoorwaarde voor het verantwoord invoeren van beleidsinstrumenten zoals een verplichte stagevergoeding of resultaatgerichte subsidieregelingen, die alleen effectief kunnen zijn indien zij afgestemd zijn op de specifieke behoeften en mogelijkheden binnen elke sector. De onderstaande tabel geeft een sectorale uitsplitsing van de totale behoefte aan formele stageplaatsen binnen het secundair beroepsonderwijs (SBO) voor het schooljaar 2024–2025.

Tabel 3: Overzicht aantal benodigde formele stageplaatsen SBO-opleidingen schooljaar 2024-2025 onderverdeeld naar sector

Sector	Totaal aantal benodigde formele stageplaatsen SBO-opleidingen
Economie & Handel (inclusief Bakkerij, Horeca en Toerisme)	1022 (40.9%)
Techniek	858 (34.3%)
Zorg & Welzijn	621 (24.8%)
Totaal	2501 (100%)

Uit de resultaten blijkt dat de grootste vraag naar stageplekken afkomstig is uit de sector Economie & Handel, (inclusief Toerisme, Horeca en Bakkerij) met in totaal 1022 stageplaatsen (40.9%). Binnen deze sector nemen Toerisme en Horeca gezamenlijk een aanzienlijk aandeel in, met 545 formele stageplaatsen, hetgeen overeenkomt met circa 53.3% van de totale stagebehoefte binnen deze sector.

De sector Techniek volgt met 858 stageplaatsen (34.3%), terwijl de sector Zorg & Welzijn 621 stageplaatsen nodig heeft, goed voor 24,8% van het totaal. Deze cijfers onderstrepen het belang van gerichte beleidsinzet per sector. De relatief evenwichtige verdeling van de stagevraag over deze drie domeinen laat zien dat in meerdere sectoren sprake is van substantiële begeleidingsbehoefte. In het bijzonder voor sectoren zoals Toerisme, Techniek en Zorg, waar de arbeidsmarkt geconfronteerd wordt met structurele tekorten en krapte, is het waarborgen van voldoende en kwalitatief hoogwaardige stageplaatsen essentieel voor het afronden van opleidingen en het waarborgen van toekomstige personeelsvoorziening.

De SER benadrukt daarom het belang van sectorgericht beleid, waarbij samenwerking tussen onderwijsinstellingen, het bedrijfsleven en de overheid noodzakelijk is om het aanbod aan formele stageplaatsen duurzaam te versterken en af te stemmen op de actuele en toekomstige arbeidsmarktbehoeften. De SER acht het daarom van groot belang

Advies SER Stagevergoedingen

dat vervolgonderzoek plaatsvindt om de gehele benodigde formele stageplaatsen binnen het SBO-niveau systematisch en sectorgericht in kaart te brengen.

4.3.1 Fiscale tegemoetkomingen

De invoering van een wettelijk verplichte stagevergoeding zal naar verwachting bijdragen aan een eerlijker beloningsstructuur voor stagiaires, maar brengt ook kostenverhoging met zich mee voor werkgevers(stageverleners). Met name kleine ondernemingen, maatschappelijke organisaties en ondernemingen in opleiding intensieve sectoren kunnen hierdoor financieel onder druk komen te staan. De SER is van mening dat een gericht pakket van gerichte fiscale tegemoetkomingen kan worden overwogen om bovengenoemde lasten op verantwoorde wijze te verlichten en tegelijkertijd de beschikbaarheid en kwaliteit van stageplaatsen te waarborgen.

Alvorens in te gaan op de mogelijke fiscale tegemoetkomingen wordt ingegaan op de huidige fiscale behandeling van de arbeidsverhouding tussen de stagiaire en de stageverlener en de bijbehorende beloning hiervoor (stagevergoeding). In het kader van het secundair beroepsonderwijs wordt de stage aangeduid als 'beroepspraktijkvorming'. Zowel stage als beroepspraktijkvorming zijn vormen van praktijkleren, waarbij leren op de werkvloer centraal staat. Beroepspraktijkvorming is de praktijkcomponent van de SBO-opleiding die plaatsvindt op de werkvloer. Volgens artikel 16, tweede lid van de Landsverordening secundair beroepsonderwijs en educatie⁵⁰ zijn twee vormen van beroepspraktijkvorming, namelijk beroepspraktijkvorming als onderdeel van de leerweg 'lerend werken' en beroepspraktijkvorming als onderdeel van de leerweg 'werkend leren'. Bij de leerweg 'lerend werken' omvat de beroepspraktijkvorming ten minste 25% en minder dan 50% van de totale studieduur.⁵¹ Bij de leerweg 'werkend leren' betreft dit ten minste 50% of meer.⁵² In het kader van iedere beroepsopleiding maakt de beroepspraktijkvorming een verplicht onderdeel uit van het curriculum. Ter formalisering van de samenwerking sluiten de onderwijsinstelling, de student en het leerbedrijf een beroepspraktijkvormingsovereenkomst, waarin onder meer de wederzijdse rechten en verplichtingen, alsmede de specifieke afspraken met betrekking tot de inhoud, duur en begeleiding van de stage, worden vastgelegd.⁵³ De fiscale behandeling van de arbeidsverhouding in het kader van stage/beroepspraktijkvorming verschilt afhankelijk van de leerweg en de aard van de arbeidsverhouding.

Fiscale behandeling van de arbeidsverhouding in geval van stage en beroepspraktijkvorming

De arbeidsverhouding tussen een stagiair en een stageverlener kan op verschillende manieren worden gekwalificeerd voor fiscale doeleinden. Deze kwalificatie is bepalend voor de verplichting tot het inhouden en afdragen van loonbelasting en sociale zekerheidspremies. De fiscale beoordeling van de arbeidsverhouding hangt af van de juridische aard van de relatie tussen stagiair en stageverlener en van de inhoud en context van de werkzaamheden.

Indien sprake is van een civielrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking, dan wordt de stagiair fiscaal aangemerkt als een reguliere werknemer. In dat geval is de stageverlener verplicht als inhoudingsplichtige op te treden en loonbelasting en premies in te houden en af te dragen. Een dienstbetrekking wordt gekenmerkt door drie elementen: arbeid, loon en gezagsverhouding. Arbeid houdt in dat de stagiair structureel werkzaamheden verricht die bijdragen aan de normale bedrijfsvoering van de organisatie. Loon betreft een vergoeding die als beloning voor

⁵⁰ P.B. 2008, no. 37.

⁵¹ Artikel 16, tweede lid, sub a Landsverordening secundair beroepsonderwijs en de educatie (P.B. 2008, no. 37.).

⁵² Artikel 16, tweede lid, sub b Landsverordening secundair beroepsonderwijs en de educatie (P.B. 2008, no. 37.).

⁵³ Ministerie van Onderwijs, Wetenschap, Cultuur en Sport. Inspectie Onderwijs (Curaçao) en Inspectie van het Onderwijs. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (Nederland). *Nulmeting van het Curaçaose onderwijsbestel. Eindrapport: uitdagingen, krachten en oplossingsrichtingen*. Februari 2023

arbeid geldt, en dus verder gaat dan onderricht⁵⁴, een symbolische bijdrage of een kostenvergoeding. Van een gezagsverhouding is sprake wanneer de stageverlener instructies geeft, toezicht houdt en controle uitoefent op het werk van de stagiair. In het geval van een civielrechtelijke dienstbetrekking vindt de stage plaats binnen de private sector, terwijl bij een publiekrechtelijke dienstbetrekking de stagiair werkzaam is binnen de publieke sector. In het geval van beroepspraktijkvorming als onderdeel van de leerweg '*werkend leren*' van de secundair beroepsonderwijs sluit de stagiair in de meeste gevallen een arbeidsovereenkomst met de stageverlener en ontvangt daarvoor een beloning die als loon kwalificeert. De arbeidsverhouding wordt in deze situatie aangemerkt als een dienstbetrekking in de zin van artikel 3 van de Landsverordening op de Loonbelasting 1976.⁵⁵ De ontvangen beloning is belast als loon conform artikel 6 van dezelfde landsverordening. De stageverlener moet dan als inhoudingsplichtige loonbelasting en sociale zekerheidspremies inhouden en afdragen.

Naast de echte dienstbetrekking kan ook sprake zijn van een zogenoemde fictieve dienstbetrekking. Dit houdt in dat de arbeidsverhouding voor fiscale en sociale zekerheidsdoeleinden wordt gelijkgesteld aan een dienstbetrekking. Deze kwalificatie vindt zijn basis in artikel 3, tweede lid, onderdeel i van de Landsverordening op de Loonbelasting 1976.⁵⁶ Van een fictieve dienstbetrekking is sprake wanneer de stagiair werkzaamheden verricht die een economische waarde vertegenwoordigen voor de organisatie en daarbij sprake is van een stagevergoeding die meer dan een symbolische bijdrage of kostenvergoeding of onderricht⁵⁷ is. Hierbij kan gedacht worden aan de leerweg '*lerend werken*' indien de stagiair naast onderricht een vorm van beloning ontvangt die hoger is dan een onkostenvergoeding. In geval van een fictieve dienstbetrekking wordt de stageverlener als inhoudingsplichtige aangemerkt volgens artikel 4, tweede lid, onderdeel i van de Landsverordening op de Loonbelasting 1976 en is verplicht loonbelasting en sociale zekerheidspremies in te houden.

Indien echter geen sprake is van een dienstbetrekking, noch van een fictieve dienstbetrekking, geldt dat de stage hoofdzakelijk een leerdoel dient. In dat geval is de relatie tussen stagiair en stageverlener vastgelegd in een stageovereenkomst waarbij het leerproces centraal staat. De stagiair ontvangt onderricht of een symbolische bijdrage of hoogstens een vergoeding ter dekking van (werkelijke) kosten. Omdat er in deze situatie geen sprake is van loon in de zin van artikel 6 van de Landsverordening op de Loonbelasting 1976⁵⁸, is de stageverlener niet inhoudingsplichtig en hoeft er geen loonbelasting of sociale zekerheidspremies te worden afgedragen. De stagiair is geen werknemer in fiscale of juridische zin. Dit is eveneens van toepassing op beroepspraktijkvorming in het kader van de leerweg '*lerend werken*', voor zover daarbij uitsluitend onderricht wordt geboden of een vergoeding wordt verstrekt die beperkt blijft tot de werkelijke kosten. De arbeidsverhouding kwalificeert niet als (fictieve) dienstbetrekking en de ontvangen vergoeding voldoet in dat geval niet aan de definitie van loon in artikel 6 van de Landsverordening op de Loonbelasting 1976⁵⁹, waardoor geen inhoudingsplicht voor de stageverlener ontstaat.

Rekening houdend met het bovenstaande kan de SER vaststellen dat de kwalificatie van de arbeidsverhouding tussen stagiair en stageverlener bepalend is voor de fiscale verplichtingen. Voor een juiste toepassing van de fiscale wet- en regelgeving is het van belang dat stageverleners per geval beoordelen of sprake is van een echte of fictieve dienstbetrekking of geen dienstbetrekking, mede op basis van de aard van de werkzaamheden, de hoogte van de

⁵⁴ Onder onderricht wordt verstaan begeleiding en kennisoverdracht gericht op de professionele ontwikkeling van de stagiair. Dit kan bestaan uit formele instructie, informele coaching, feedback, het aanleren van praktische vaardigheden, uitleg van werkprocessen en het delen van vakkennis.

⁵⁵ P.B. 1975, no. 254.

⁵⁶ P.B. 1975, no. 254.

⁵⁷ Onder onderricht wordt verstaan begeleiding en kennisoverdracht gericht op de professionele ontwikkeling van de stagiair. Dit kan bestaan uit formele instructie, informele coaching, feedback, het aanleren van praktische vaardigheden, uitleg van werkprocessen en het delen van vakkennis.

⁵⁸ P.B. 1975, no. 254.

⁵⁹ P.B. 1975, no. 254.

vergoeding en de mate van onderricht of gezagsverhouding. Als gevolg hiervan stelt de SER vast dat de invoering van een verplichte stagevergoeding verschillende fiscale gevolgen kan hebben afhankelijk van de kwalificatie van de arbeidsverhouding tussen de stagiair en de stageverlener.

Fiscale tegemoetkomingen in de Curaçaose context

De SER is van mening dat een stelsel van fiscale tegemoetkomingen zodanig dient te worden vormgegeven dat het aantoonbaar en effectief bijdraagt aan de duurzame beschikbaarheid van hoogkwalitatieve stageplaatsen voor stagiaires voor wie stage en/of beroepspraktijkvorming een verplicht onderwijsonderdeel vormt van een opleiding die wordt verzorgd door een erkende onderwijsinstelling op Curaçao. De overheid vervult hierbij een faciliterende en normstellende rol, onder meer door het scheppen van adequate randvoorwaarden en het bieden van gerichte fiscale stimulansen aan stageaanbieders. Tegelijkertijd dient de private sector, en in het bijzonder de individuele werkgevers, invulling te geven aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid door het structureel aanbieden van leerwerkplekken die voldoen aan kwaliteitscriteria met betrekking tot begeleiding, inhoud en leerdoelen. De SER constateert een behoefte aan verdere stimulering van een actieve rol van werkgevers voor wat betreft onderwijsaangelegenheden, zoals de revisie van eindtermen, het aanbieden van stageplekken en stagebegeleiding.⁶⁰ Een effectief samenspel tussen publieke en private actoren is essentieel om het structurele aanbod van stageplaatsen te waarborgen en zodoende bij te dragen aan een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, de versterking van de beroepsbevolking en de bevordering van duurzame sociaaleconomische ontwikkeling op Curaçao. Gelet op het bovenstaande is de SER van mening dat een adequaat pakket van fiscale tegemoetkoming kan voorzien in de bovengenoemde behoeftes. Verder is de SER van mening dat een pakket fiscale tegemoetkoming dient aan te sluiten op de bestaande fiscale infrastructuur van Curaçao, zoals geregeld in de Landsverordening op de winstbelasting 1940 (P.B. 2002, no. 54), de Landsverordening op de inkomstenbelasting 1943 (P.B. 2002, no. 63) en de Landsverordening op de loonbelasting 1976 (P.B. 1975, no. 254).

Gelet op het bovenstaande is de SER van mening dat zeven vormen van fiscale tegemoetkomingen hierbij een bijzondere aandacht verdienen. Het gaat om de volgende zeven fiscale tegemoetkomingen:

1. Investeringsaftrek voor stage infrastructuur voor de inkomstenbelasting of winstbelasting
2. Vrijstelling of verlaagd tarief van loonbelasting voor stagevergoeding
3. Afdrachtvermindering voor de loonbelasting
4. Kostenaftrek voor de inkomstenbelasting of winstbelasting
5. Verlaging van het werkgeversdeel van de sociale zekerheidspremies per stagiair
6. Teruggaafregeling of fiscale subsidie na afloop stageperiode
7. Differentiatie naar sector of bedrijfsomvang

Hieronder wordt ingegaan op voornoemde vormen van fiscale tegemoetkomingen.

Fiscale tegemoetkoming 1. Investeringsaftrek voor stage infrastructuur voor de inkomstenbelasting of winstbelasting

Naar het oordeel van de SER verdient het aanbeveling om een gerichte fiscale tegemoetkoming in de vorm van een investeringsaftrek voor stage-infrastructuur te overwegen. Een dergelijke regeling kan volgens de SER een waardevolle impuls geven aan de structurele beschikbaarheid van kwalitatief hoogwaardige stageplaatsen op Curaçao, hetgeen essentieel is voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en de duurzame ontwikkeling van menselijk kapitaal.

⁶⁰ Ministerie van Onderwijs, Wetenschap, Cultuur en Sport. Inspectie Onderwijs (Curaçao) en Inspectie van het Onderwijs. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (Nederland), *Nulmeting van het Curaçaose onderwijsbestel. Eindrapport: uitdagingen, krachten en oplossingsrichtingen*. Februari 2023.

De voorgestelde fiscale faciliteit kan worden vormgegeven via een uitbreiding van de bestaande investeringsaftrekregeling, zoals neergelegd in artikel 5A van de Landsverordening op de winstbelasting 1940 (P.B. 2002, no. 54) en artikel 9A van de Landsverordening op de inkomstenbelasting 1943 (P.B. 2002, no. 63). In dit kader kan een specifieke investeringsaftrek worden ingevoerd die gericht is op investeringen die direct verband houden met de opzet, uitbreiding of verbetering van stage-infrastructuur. Hieronder worden onder meer begrepen: investeringen in opleidings- en begeleidingsfaciliteiten, inrichting van leerwerkplekken, ontwikkeling van stagebegeleidingsprogramma's, en kosten in verband met certificering als erkend leerbedrijf.

De fiscale tegemoetkoming zou zodanig moeten worden ingericht dat een bepaald percentage van het in aanmerking komende investeringsbedrag ten laste kan worden gebracht van de fiscale winst in het desbetreffende belastingjaar, hetgeen resulteert in een lagere belastbare winst voor de inkomsten- of winstbelasting. De SER acht het wenselijk dat deze faciliteit specifiek en exclusief van toepassing is op investeringsuitgaven voor stage-infrastructuur die wordt aangewend voor in Curacao wonende stagiaires die een verplichte stage of beroepspraktijkvorming volgen in het kader van een door een erkende onderwijsinstelling op Curaçao aangeboden opleiding. Investeringen in voorzieningen die uitsluitend worden benut door buitenlandse stagiaires of stagiaires die op vrijwillige basis stagelopen, dienen buiten de reikwijdte van de regeling te blijven.

De SER wijst er in dit verband tevens op dat binnen het lopende wetgevingstraject⁶¹ wordt overwogen om de investeringsaftrekregeling⁶² te heroriënteren, waarbij aftrek enkel nog mogelijk zou zijn voor investeringen van ten minste Cg. 10.000 in het kader van onderhoud en verbetering van beschermde monumenten, en investeringen in personeel (zoals scholing) van meer dan Cg. 5.000. Tegen deze achtergrond pleit de SER voor het opnemen van een afzonderlijke, thematische categorie binnen de investeringsaftrekregelingen, specifiek gericht op stage infrastructuur. Daarmee wordt tevens recht gedaan aan het strategische belang van stagecapaciteit voor de economische en sociale ontwikkeling van het eiland.

Tot slot adviseert de SER om, ter bevordering van doeltreffendheid en doelmatigheid, de regeling in eerste instantie te beperken tot structurele stageaanbieders, dat wil zeggen werkgevers die aantoonbaar en herhaaldelijk bijdragen aan praktijkgericht onderwijs door het beschikbaar stellen van stageplaatsen. Hiermee wordt gewaarborgd dat de fiscale stimulans primair ten goede komt aan duurzame samenwerkingsverbanden tussen bedrijfsleven en onderwijsinstellingen.

Fiscale tegemoetkoming 2. Vrijstelling of verlaagd tarief van loonbelasting voor stagevergoeding

De SER adviseert verder om te overwegen stagevergoedingen geheel of gedeeltelijk vrij te stellen van loonbelasting. Een dergelijke fiscale tegemoetkoming zou uitsluitend van toepassing zijn op de arbeidsverhouding tussen de stagiair en de stageaanbieder, voor zover deze kwalificeert als dienstbetrekking of fictieve dienstbetrekking in de zin van de Landsverordening op de Loonbelasting 1976 (P.B. 1975, no. 254).

De voorgestelde vrijstelling kan worden gerealiseerd via een uitbreiding van artikel 6F, eerste lid, van genoemde landsverordening. Deze uitbreiding zou mogelijk moeten maken dat stagevergoedingen tot een bepaald maximumbedrag niet worden aangemerkt als loon, waardoor inhouding en afdracht van loonbelasting achterwege blijven. Als alternatief kan worden overwogen om stagevergoedingen fiscaal aan te merken als vaste vergoedingen ter dekking van noodzakelijke kosten die de werknemer maakt ter verwerving van loon, hetgeen eveneens leidt tot vrijstelling van loonbelasting.⁶³

De SER is van oordeel dat een dergelijke fiscale tegemoetkoming niet alleen zal bijdragen aan verlaging van de marginale loonkosten, maar ook aan de eenvoud en uitvoerbaarheid van de regeling, met name voor kleinere werkgevers.

⁶¹ Concept-Landsverordening Belastingherziening 2025 (zaaknummer 2023/036331 en 2023/037397).

⁶² Artikel 5A van de Landsverordening op de winstbelasting 1940 (P.B. 2002, no. 54) en artikel 9A van de Landsverordening op de inkomstenbelasting 1943 (P.B. 2002, no. 63).

⁶³ Artikel 6F, eerste lid, sub o van de Landsverordening op de Loonbelasting 1976 (P.B. 1975, no. 254); Ministeriële beschikking Vaste vergoeding (P.B. 2001, no. 123); Uitvoeringsbeleid voor de loonbelasting en premies AOV/AWW en AVBZ, mei 2001 ('Fringe benefits').

Daarnaast kan de vrijstelling van loonbelasting voor stagevergoedingen vorm krijgen binnen het kader van de Landsverordening bevordering arbeidsparticipatie jongeren en jong volwassenen (P.B. 2025, no. 95). Deze recent in werking getreden regeling voorziet reeds in fiscale vrijstelling van loonbelasting en sociale premies op het loon van jongeren en jongvolwassenen.⁶⁴ Op grond van deze landsverordening kan een stageaanbieder die als inhoudingsplichtige wordt aangemerkt op basis van artikel 4, tweede lid, onderdeel i, van de Landsverordening op de Loonbelasting 1976 — als gevolg van kwalificatie van de arbeidsverhouding tussen een stagiair en stageverlener als fictieve dienstbetrekking — onder voorwaarden in aanmerking komen voor een vrijstelling van inhouding en afdracht van loonbelasting en sociale lasten.

De SER signaleert echter dat drie toepassingsvoorwaarden binnen deze regeling mogelijk belemmerend kunnen werken voor de inzet van de beoogde vrijstelling van loonbelasting ten behoeve van kwalitatieve en duurzame stageplaatsen:

1. Leeftijdseisen:

Artikel 1 van de genoemde landsverordening definieert een werknemer als een ingezetene van Curaçao tussen de 18 en 30 jaar. Dit minimumleeftijdseisen sluit stagiaires jonger dan 18 jaar uit, terwijl zij wel verplicht beroepspraktijkvorming volgen, met name binnen het secundair beroepsonderwijs (SBO). De SER adviseert derhalve dat, indien een stagiair op grond van artikel 3, tweede lid, onderdeel i van de Landsverordening op de Loonbelasting 1976, kwalificeert als (fictieve) werknemer, het minimumleeftijdseisen van 18 jaar buiten toepassing blijft.

2. Voorwaarde inzake opleidingskosten:

De regeling vereist dat de werkgever bijdraagt aan de opleidingskosten van de werknemer ter ontwikkeling van beroepscompetenties. De term 'opleidingskosten' lijkt primair te doelen op externe scholing en sluit interne kosten zoals begeleiding van stagiaires mogelijk uit. De SER beveelt daarom aan om in de landsverordening een expliciete definitie van 'opleidingskosten' op te nemen waarin ook stagebegeleidingskosten worden begrepen.

3. Minimumduur arbeidsovereenkomst:

Een aanvullende voorwaarde is dat de arbeidsovereenkomst een minimale duur van zes maanden moet hebben. Gegevens van de SBO-scholen tonen echter aan dat verplichte beroepspraktijkvorming vaak een kortere duur heeft, bijvoorbeeld 21 weken. De SER is van mening dat deze voorwaarde niet van toepassing zou moeten zijn in gevallen waarin de arbeidsverhouding tussen een stagiair en stageverlener kwalificeert als (fictieve) dienstbetrekking.

Tot slot kan als alternatief voor volledige vrijstelling, de invoering van een verlaagd tarief van de loonbelasting op stagevergoedingen worden overwogen. Dit zou eveneens enkel gelden in situaties waarin de arbeidsverhouding tussen de stagiair en de stageaanbieder wordt aangemerkt als (fictieve) dienstbetrekking. De invoering van een verlaagd tarief is mogelijk door aanpassing van artikel 9 van de Landsverordening op de Loonbelasting 1976, waarbij het verlaagde tarief uit het tweede lid van dat artikel van overeenkomstige toepassing wordt verklaard op stagevergoedingen.

De SER acht het wenselijk dat bovengenoemde fiscale maatregelen worden meegenomen in de bredere heroverweging van het fiscale instrumentarium ter bevordering van jeugdparticipatie en versterking van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Fiscale tegemoetkoming 3. Afdrachtvermindering voor de loonbelasting

Ook verdient het aanbeveling om een gerichte afdrachtvermindering in de loonbelasting in te voeren voor werkgevers die erkende stagiaires begeleiden, ter versterking van zowel de kwantiteit als de kwaliteit van

⁶⁴ Landsbesluit van 8 juli 2025, no. 25/1671 (P.B. 2025, no. 96).

stageplaatsen op Curaçao. Deze fiscale maatregel dient als een aanvullende stimulans naast eventuele premiekortingen op sociale zekerheidsbijdragen, en is in het bijzonder relevant voor ondernemingen die actief investeren in praktijkgerichte opleidingstrajecten.

De kern van de voorgestelde regeling betreft het toekennen van een forfaitaire tegemoetkoming per stagiair per maand, die werkgevers in mindering mogen brengen op de door hen verschuldigde loonbelasting, conform de Landsverordening op de Loonbelasting 1976. Hierdoor ontstaat een directe lastenverlichting voor de werkgever, zonder dat dit de rechtspositie van de stagiair aantast.

Beleidsmatig kan aansluiting worden gezocht bij vergelijkbare fiscale regelingen in andere jurisdicties, zoals de Nederlandse afdrachtvermindering onderwijs en de Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk (WBSO). Deze regelingen zijn gestoeld op het uitgangspunt dat werkgevers fiscaal worden gecompenseerd voor hun bijdrage aan de ontwikkeling van menselijk kapitaal. In de context van Curaçao – waar de aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt versterking behoeft en waar jeugdwerkloosheid een structurele uitdaging vormt – kan een dergelijke fiscale prikkel substantieel bijdragen aan duurzame arbeidsmarktontwikkeling en het vergroten van de economische weerbaarheid op de lange termijn.

De implementatie van deze afdrachtvermindering vergt een aanpassing van het huidige wettelijke kader, aangezien de bestaande Loonbelastingverordening geen mogelijkheid biedt tot gerichte verminderingen in verband met opleidingsactiviteiten. Derhalve is een wetwijziging noodzakelijk, waarbij een nieuw artikel wordt toegevoegd dat de doelgroep, de voorwaarden en de hoogte van de tegemoetkoming expliciet vastlegt. Als indicatieve richtlijn kan worden gedacht aan een forfaitair bedrag van circa Cg. 250 per erkende stagiair per maand, afhankelijk van de aard en duur van het leertraject.

De toepassing van de regeling dient te worden beperkt tot stagiaires die deelnemen aan formeel erkende leerprogramma's aangeboden door de overheid geaccrediteerde onderwijsinstellingen gevestigd in Curaçao. Ter bevordering van transparantie, controleerbaarheid en ter voorkoming van misbruik – zoals het structureel vervangen van reguliere arbeid door langdurige stageconstructies – wordt aanbevolen om stagiaires te registreren in een centraal toegankelijk bestand onder beheer van de Raad van Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).

Fiscale tegemoetkoming 4. Kostenaf trek voor de inkomstenbelasting of winstbelasting

De SER stelt verder om een verhoogde kostenaf trek in de inkomsten- of winstbelasting te overwegen ter bevordering van stageplaatsen op Curaçao. Deze fiscale tegemoetkoming is een laagdrempelige en fiscaal efficiënte optie om werkgevers aan te moedigen stageplaatsen aan te bieden. In dit model krijgen werkgevers de mogelijkheid om een aanvullend percentage van de stagevergoedingskosten in mindering te brengen op hun belastbare winst. Deze maatregel sluit aan op de systematiek van de Landsverordening op de winstbelasting en de inkomstenbelasting en vereist slechts beperkte aanpassing in de uitvoering.

De maatregel is toepasbaar voor zowel vennootschappen als natuurlijke personen die winst uit onderneming genieten. Voor stichtingen en andere instellingen met fiscale winstplicht geldt deze regeling eveneens, mits zij aantoonbaar stageplaatsen faciliteren op basis van erkende leer-werkovereenkomsten.

Om oneigenlijk gebruik te voorkomen, zal de extra aftrek alleen kunnen worden toegepast bij aanwezigheid van een formeel stagecontract en bewijs van daadwerkelijke begeleiding. Indien gewenst kan de regeling worden beperkt tot specifieke sectoren of ondernemingen van beperkte omvang (bijvoorbeeld het mkb), en kan een maximum worden vastgesteld per stagiair of per onderneming.

Fiscale tegemoetkoming 5. Verlaging van het werkgeversdeel van de sociale zekerheidspremies per stagiaire

Verder adviseert de SER een gerichte verlaging van de door werkgevers verschuldigde sociale premies in overweging te nemen. In het kader van het bevorderen van leer-werktrajecten en het versterken van de arbeidsmarktkansen voor jongeren, kan een gerichte verlaging van de door werkgevers verschuldigde sociale premies fungeren als een effectief beleidsinstrument. Specifiek kan worden overwogen om een tijdelijke dan wel structurele premiekorting toe te passen op de werkgeversbijdrage aan sociale verzekeringen, zoals de Algemene

Ouderdomsverzekering (AOV) en, indien wenselijk, de Algemene Weduwen- en Wezenverzekering (AWW), wanneer werkgevers erkende stagiaires inzetten in het kader van formele stages/beroepspraktijkvorming.

Deze voorgestelde fiscale tegemoetkoming sluit aan bij de bestaande sociale premiestructuur voor werkgevers op Curaçao. Werkgevers zijn, naast inhoudingsplichtigen voor de loonbelasting op grond van de Landsverordening op de Loonbelasting 1976, tevens premieplichtig voor sociale verzekeringen waaronder de AOV, de AWW en de Algemene Verzekering Bijzondere Ziektekosten (AVBZ). Door middel van een gerichte verlaging van de werkgeverscomponent van deze premies kan financiële ruimte worden gecreëerd voor met name kleine en middelgrote ondernemingen (mkb), die thans mogelijk terughoudend zijn in het aanbieden van stageplaatsen vanwege de bijkomende kosten en administratieve verplichtingen.

Een dergelijke fiscale stimulans kan vorm krijgen als een forfaitaire korting per stagiair per maand, dan wel als een proportionele vermindering (bijvoorbeeld een percentage) van de totale premielast die in dat verband wordt kwijtgescholden of een algehele vrijstelling van inhouding en afdracht van sociale premies. De implementatie van deze maatregel vereist een helder onderscheid tussen stagiaires die onderwijs gerelateerde praktijkervaring opdoen (zoals binnen het middelbaar of hoger beroepsonderwijs), en reguliere werknemers in loondienst.

Ter waarborging van doelmatigheid en ter voorkoming van misbruik kan overwogen worden de premiekorting te koppelen aan inhoudelijke kwaliteitscriteria. Hierbij valt te denken aan eisen zoals: registratie van de stage bij een erkende onderwijsinstelling op Curaçao, een minimale stageduur, en de aanwezigheid van een formeel aangewezen interne stagebegeleider binnen het bedrijf. Dergelijke voorwaarden bevorderen niet alleen de effectiviteit van de maatregel, maar versterken tevens de structurele inzet van het bedrijfsleven bij de beroepsvorming van jongeren. Daarnaast kan de vrijstelling van sociale lasten voor stagevergoedingen vorm krijgen binnen het kader van de Landsverordening bevordering arbeidsparticipatie jongeren en jongvolwassenen (P.B. 2025, no. 95). Deze recent in werking getreden regeling voorziet reeds in fiscale vrijstelling van loonbelasting en sociale premies op het loon van jongeren en jongvolwassenen. De SER is van mening dat de beoogde vrijstelling van sociale lasten, zoals opgenomen in de Landsverordening bevordering arbeidsparticipatie jongeren en jongvolwassenen, slechts effectief kan functioneren indien expliciet rekening wordt gehouden met de belemmerende werking van de huidige toepassingsvoorwaarden. Het betreft in het bijzonder het minimumleeftijdseisen van 18 jaar, het vereiste van een werkgeversbijdrage aan opleidingskosten, en de minimumduur van de arbeidsovereenkomst van zes maanden. Deze voorwaarden beperken in de praktijk de toepasbaarheid van de regeling en kunnen een effectieve inzet ervan ten behoeve van stagebevordering in de weg staan.

Fiscale tegemoetkoming 6. Teruggaafregeling of fiscale subsidie na afloop stageperiode

Een potentieel effectief instrument ter bevordering van kwalitatief hoogwaardige stageplaatsen op Curaçao is de invoering van een teruggaafregeling of prestatiegerichte subsidie, die aan werkgevers wordt toegekend na de succesvolle afronding van een stageperiode. In tegenstelling tot tegemoetkomingen die voorafgaand aan of gedurende de stage worden verstrekt, vindt de uitbetaling bij dit model uitsluitend plaats na afloop van de stage. Voorwaarde voor toekenning is dat de werkgever gedurende de volledige stageperiode aantoonbaar adequate begeleiding heeft geboden en dat de stage formeel is afgerond conform de eisen van de betrokken onderwijsinstelling. Deze resultaatgerichte benadering borgt de kwaliteit van de geboden leerervaring en voorkomt ongewenste neveneffecten zoals misbruik of fictieve stageplaatsen.

In Nederland bestaat bijvoorbeeld de 'Subsidieregeling Praktijkleren'⁶⁵, waarbij werkgevers jaarlijks tot €2.700 (ongeveer 5.400 Cg (XCG)) per stagiair kunnen ontvangen ter compensatie van begeleidingskosten. De Nederlandse overheid heeft aangekondigd deze regeling per 2025 ook open te stellen voor Caribisch Nederland.⁶⁶ Vanaf het schooljaar 2025–2026 wordt in Bonaire een vaste subsidie per stagiair toegekend aan werkgevers die voldoen aan voorwaarden zoals een minimale stageduur, het opstellen van een begeleidingsplan en een positieve

⁶⁵ <https://www.rvo.nl/subsidies-financiering/praktijkleren>

⁶⁶ <https://www.rvo.nl/subsidies-financiering/praktijkleren/caribisch-nederland>

evaluatie vanuit de onderwijsinstelling. De Bonairiaanse regeling kan dienen als referentiekader bij het vormgeven van een soortgelijke benadering op Curaçao, waarbij vanzelfsprekend rekening dient te worden gehouden met lokale kenmerken zoals de omvang en structuur van het bedrijfsleven, de inrichting van het beroepsonderwijs en de grotere diversiteit aan stageaanbieders.

Voor de Curaçaose context kan de teruggaafregeling worden vormgegeven als een subsidie van per volledig afgeronde en gevalideerde stage, afhankelijk van de duur en het opleidingsniveau van het stageprogramma. De uitbetaling zou plaatsvinden na validatie door een onafhankelijke instantie, bij voorkeur binnen een samenwerkingsverband tussen de Belastingdienst, het Ministerie van SOAW, erkende onderwijsinstellingen en de Raad van Onderwijs en Arbeidsmarkt. In tegenstelling tot fiscale aftrekposten of kortingen op de loonbelasting, betreft dit een directe subsidiebeschikking op basis van bewijsstukken, zoals een ondertekend stagebeoordelingsformulier en een aanwezigheidsverklaring vanuit de onderwijsinstelling.

Het belangrijkste voordeel van deze resultaatgerichte benadering is de doelmatigheid: de subsidie wordt uitsluitend verstrekt op basis van aantoonbare prestaties en kwaliteitsborging, waarmee het risico op oneigenlijk gebruik aanzienlijk wordt beperkt. Voor de overheid ontstaat bovendien een beheersbare en voorspelbare uitgavenstructuur, aangezien middelen pas worden aangewend nadat is vastgesteld dat aan alle voorwaarden is voldaan. Vanuit uitvoeringsperspectief verdient het aanbeveling om de regeling zoveel mogelijk te integreren in bestaande administratieve processen. Door aan te sluiten bij de centrale stagecoördinatie van onderwijsinstellingen en het faciliteren van digitale indiening via een e-loket, kunnen de administratieve lasten voor zowel werkgevers als overheidsinstanties worden geminimaliseerd. Tevens biedt deze digitale werkwijze ruimte voor systematische monitoring en evaluatie van de effectiviteit van de regeling, onder meer met betrekking tot het aantal gesubsidieerde stages, de kwaliteit van de begeleiding en de doorstroom naar duurzame arbeidsparticipatie.

Deze teruggaafregeling kan daarnaast complementair worden ingezet naast reeds bestaande of voorgenomen beleidsinstrumenten, zoals premiekortingen of fiscale tegemoetkomingen gedurende de stageperiode. Waar deze laatste vooral gericht zijn op het verlagen van kosten vooraf of tijdens de stage, fungeert de teruggaafsubsidie als een beloningsprikkel op basis van daadwerkelijk geleverde begeleiding en succesvolle afronding van het leertraject. In samenhang dragen deze instrumenten bij aan de totstandkoming van een robuust en geïntegreerd stagemodel op Curaçao, waarin onderwijsinstellingen, werkgevers en de overheid gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor de professionele ontwikkeling van jongeren. Hoewel een dergelijke subsidie een aanzienlijke budgettaire inzet vergt, kan deze worden beschouwd als een investering in de versterking van menselijk kapitaal. Het voordeel van subsidies is dat zij de financiële drempel voor stagebegeleiding direct verlagen. Tegelijkertijd dient te worden gewaakt voor het risico van afhankelijkheid, waarbij werkgevers zonder tegemoetkoming geneigd zijn om geen stageplaatsen meer aan te bieden.

Tegen deze achtergrond adviseert de SER om te onderzoeken in hoeverre beschikbare (co)financiering, bijvoorbeeld via het Europees Sociaal Fonds (ESF), ontwikkelingsfondsen of onderwijsbudgetten, kan worden benut voor de oprichting van een structureel 'Stagefonds Curaçao'. Een dergelijk fonds zou kunnen functioneren als centraal instrument binnen het bredere beleid voor arbeidsmarktontwikkeling, jeugdparticipatie en versterking van de aansluiting tussen onderwijs en werk.

Fiscale tegemoetkoming 7: Differentiatie naar sector of bedrijfsomvang

Een essentieel aandachtspunt bij de vormgeving van fiscale stimuleringsmaatregelen ten behoeve van stageplaatsen is de differentiatie naar sector en bedrijfsomvang. In de context van Curaçao, waar het midden- en kleinbedrijf de economische ruggengraat vormt en een aanzienlijk deel van de werkgelegenheid genereert, is het van belang dat dergelijke maatregelen proportioneel en doelgericht worden ingericht. Kleine ondernemingen beschikken doorgaans over beperkte financiële en organisatorische capaciteit voor het begeleiden van stagiaires

en ondervinden sneller druk bij aanvullende verplichtingen of administratieve lasten. Om te voorkomen dat deze groep wordt uitgesloten van deelname aan stimuleringsregelingen, is het aanbevelenswaardig om binnen het fiscale instrumentarium en bij subsidietoekenning expliciet onderscheid te maken naar omvang van de onderneming en sectorale kenmerken.

Deze differentiatie kan vorm krijgen via verhoogde aftrekpercentages, verlaagde drempelwaarden of aanvullende subsidies voor specifieke doelgroepen. Zo kan worden overwogen om kleinere ondernemingen en non-profitinstellingen, die ondanks beperkte middelen stageplaatsen aanbieden, een verhoogd forfaitair bedrag per stagiair toe te kennen, in vergelijking met grotere bedrijven. Een dergelijke benadering sluit aan bij bestaand fiscaal beleid dat ruimte biedt voor gerichte ondersteuning van kwetsbare sectoren en instellingen, en past binnen het bredere streven naar inclusieve en evenwichtige economische groei.

Naast differentiatie naar bedrijfsomvang is sectorale differentiatie eveneens wenselijk, met name ten gunste van sectoren waarin de opleidingsinspanning structureel hoog is en stagiaires een integrale rol vervullen in het primaire proces. Binnen de Curaçaose context betreft dit in het bijzonder de zorg, het onderwijs, de techniek en – in toenemende mate – de horecasector. Deze sectoren worden gekenmerkt door een combinatie van personeelskrapte, hoge begeleidingslast en relatief geringe financiële ruimte, hetgeen de realisatie van kwalitatief hoogwaardige stageplaatsen bemoeilijkt. Zo vervullen stagiaires in de horecasector een cruciale rol in de dagelijkse bedrijfsvoering, terwijl de mogelijkheden voor adequate beloning en begeleiding daar veelal beperkt zijn. In de zorg en het onderwijs zijn stages essentieel om de instroom en het behoud van lokaal opgeleid personeel te waarborgen in een context van toenemende druk op de personeelsvoorziening.

Een concreet voorbeeld van sectorale differentiatie betreft een verhoogde subsidiëring voor stageplaatsen in de horecasector. Hierbij zou het standaard subsidiebedrag per stagiair (bijvoorbeeld 1.250 Cg (XCG)) verhoogd kunnen worden tot 1.500 Cg (XCG), mits wordt voldaan aan aanvullende kwaliteitseisen, zoals het hanteren van een erkend stageprotocol en het opstellen van een begeleidingsplan. Voor het mkb binnen deze sector kan bovendien worden overwogen om de administratieve vereisten te vereenvoudigen, bijvoorbeeld door gebruik te maken van een gestandaardiseerde stageverklaring van de onderneming, in plaats van uitgebreide verantwoordingsdocumentatie achteraf.

Ook binnen het fiscale domein kan differentiatie worden toegepast door aanpassing van de loonbelastingafdrachtvermindering naar sectorale context. Een verhoogd maandforfait voor ondernemingen binnen bovengenoemde sectoren kan fungeren als gerichte stimulans, mits deze in lijn wordt gebracht met de systematiek van de Landsverordening op de Loonbelasting. Voor een zorgvuldige uitvoering is het van belang om heldere en juridisch afdwingbare definities te hanteren van sectorindeling en bedrijfsomvang, bijvoorbeeld aan de hand van inschrijving bij de Kamer van Koophandel of sectorclassificaties van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Door differentiatie naar sector en bedrijfsomvang ontstaat een meer rechtvaardig en doeltreffend stimuleringsbeleid, waarin kleinere ondernemingen niet worden ontmoedigd om stageplaatsen aan te bieden en sectoren met structurele opleidingsbehoeften extra worden ondersteund. Dit versterkt niet alleen de effectiviteit van het beleid, maar draagt ook bij aan een veerkrachtige arbeidsmarkt en duurzame ontwikkeling van menselijk kapitaal. In het verdere beleidsproces verdient het aanbeveling om de toegepaste differentiatie periodiek te evalueren en, waar nodig, dynamisch aan te passen aan de hand van monitoringresultaten, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in specifieke sectoren.

4.3.2 Differentiatie van vergoedingsniveaus

Een andere vorm van flankerend beleid is differentiatie in de wettelijke vergoedingseis zelf. Het initiatiefontwerp voorziet al in de mogelijkheid om bij ministeriële regeling, met algemene werking, differentiaties aan te brengen op basis van opleidingsniveau, duur, omvang en aard van de stage. De SER acht het verstandig om gebruik te maken van deze bepaling: bijvoorbeeld door voor MBO-stages een iets lager minimumpercentage van het minimumloon te hanteren dan voor HBO/WO-stages, of voor langdurige stages (6+ maanden) een staffel toe te passen waarbij na

Advies SER Stagevergoedingen

een bepaalde periode een hogere vergoeding geldt. Ook kan men onderscheid maken tussen meewerkstages (waarbij de stagiair productief meedraait) en snuffelstages (oriënterende stages van zeer beperkte duur). In Nederland hanteren cao's soms verschillende bedragen naar opleidingsniveau⁶⁷. Dit inzicht kan vertaald worden in Curaçaose regelgeving zodat de vergoeding 'passend' is en kleine bedrijven niet overmatig belast worden als zij minder gekwalificeerde of kortstondige stagiairs een plek bieden. Differentiatie per sector is eveneens denkbaar: bijvoorbeeld een lager wettelijk minimum voor stagevergoeding in non-profitzorg of cultuursector en een hoger in commerciële sectoren. Dit zou echter lastig via wetgeving te implementeren zijn zonder complexiteit en mogelijke strijdigheid met het gelijkheidsbeginsel. Eenvoudiger is het instellen van één basispercentage (bv. 30% van het minimumloon) en aanvullend richtlijnen of afspraken per sector via convenanten. De SER beveelt aan om samen met brancheorganisaties te bekijken waar differentiëren noodzakelijk is om stageplaatsen te behouden.

4.3.3 Uitzonderingsregimes en dispensatie

Zoals eerder opgemerkt, zijn in het initiatiefontwerp al enkele uitzonderingen opgenomen die als flankerend mechanisme fungeren. Zo is de verplichting niet van toepassing op zeer korte stages (korter dan 4 weken of 160 uur) – dit voorkomt dat scholierenstages of oriënterende 'snuffelstages' onevenredig belastend worden voor aanbieders. Eveneens is een uitzondering voorzien voor stages bij non-profitorganisaties met beperkte middelen, mits de stage korter dan 3 maanden duurt en primair educatief is. Dit erkent de kwetsbare financiële positie van veel NGO's en voorkomt dat zij volledig afhaken; de stage blijft dan in wezen onbetaald mogelijk onder strikte voorwaarden. Daarnaast wordt in de memorie van toelichting gediscussieerd over een mogelijke uitzondering voor verplichte observatiestages binnen bekostigd onderwijs – bijvoorbeeld stages die puur op meelopen/leren gericht zijn zonder arbeid productieve bijdrage. Dergelijke uitzonderingsregimes dienen zorgvuldig te worden afgewogen om misbruik te voorkomen (men wil niet dat reguliere stages kunstmatig als 'observatie' worden bestempeld om de vergoeding te omzeilen). Bovendien is een zorgvuldige overweging noodzakelijk om af te wegen of verplichte onderwijsstages überhaupt uitgezonderd dienen te worden. In de Memorie van Toelichting wordt beaamd dat een dergelijke uitzondering zorgvuldig dient te worden afgewogen. De SER is van mening dat, afgezien van het type stage waarbij de nadruk bijvoorbeeld uitsluitend op observatie en oriëntatie ligt, juist verplichte onderwijsstages in aanmerking dienen te komen voor een minimale stagevergoeding. Indien hiervan wordt afgeweken dreigt een situatie te ontstaan waarin enkel niet verplichte stages in aanmerking komen voor een minimale stagevergoeding. De doelstelling (versterken rechtspositie, bevorderen gelijke kansen, waarborgen eerlijke voorwaarden, verbeteren financiële positie, creëren rechtszekerheid) van de voorliggende initiatiefontwerplandsverordening worden dan voorbijgeschoten.

De SER acht het van belang dat er een duidelijke en laagdrempelige dispensatieregeling komt: bijvoorbeeld een commissie of loket waar stageverleners in unieke gevallen ontheffing kunnen aanvragen als zij aannemelijk maken dat betaling onredelijk bezwarend is. Dit zou kunnen gelden voor bijvoorbeeld een zeer klein familiebedrijf dat incidenteel een stagiair uit familiekring begeleidt, of een eenmanszaak in de creatieve sector. Een dergelijke dispensatie moet uitzonderlijk blijven, maar kan als veiligheidsklep dienen om maatwerk toe te passen zonder het primaire oogmerk van de initiatiefontwerplandsverordening te doorkruisen.

4.3.4 Overheidscoördinatie en -cofinanciering

In kleine economieën zien we geregeld dat de overheid een actieve rol speelt bij het in stand houden van stageplaatsen. Op Aruba bijvoorbeeld bestaat geen verplichte stagevergoeding bij wet, maar de overheid faciliteert

⁶⁷ rijksoverheid.nl

stages van eigen studenten in het buitenland via beurzen en mobiliteitsvergoedingen. Cofinanciering door de overheid van lokale stageprogramma's zou ook in Curaçao kunnen worden overwogen: hierbij kan worden gedacht aan een publiek fonds dat een deel (bijv. 50%) van elke stagevergoeding vergoedt aan de werkgever, zodat de last gedeeld wordt. Een andere aanpak is het opzetten van collectieve stageprogramma's voor de publieke en non-profit sector. Bijvoorbeeld op Barbados organiseren instituten als de Caribbean Development Bank stageprogramma's waarbij zij zelf huisvesting en dagvergoedingen verstrekken⁶⁸ – dit ontzorgt de individuele stageverlener. De overheid van Curaçao zou, in samenwerking met het bedrijfsleven, een 'Stagepact' kunnen sluiten (naar analogie van 'het Nederlandse Stagepact mbo'⁶⁹) waarin afspraken staan over minimale vergoedingen én ondersteuning vanuit overheid of fondsen. Ook kan worden gedacht aan een garantiefonds: als een stageverlener echt niet kan betalen, kan via dat fonds de stagiair toch een tegemoetkoming krijgen (waardoor de doelstelling van de initiatiefontwerplandsverordening – de stagiair ontvangt een redelijke vergoeding – geborgd blijft, terwijl de werkgever niet afzegt). Zulke constructies vergen uiteraard middelen en organisatie, maar dragen bij aan het overeind houden van stageplaatsen in kwetsbare sectoren.

4.3.5 Monitoring en bijstelling

Flankerend beleid betekent ook dat men de vinger aan de pols houdt bij de effecten van de voorgestelde nieuwe regeling. De SER beveelt aan om een monitoringsmechanisme in te richten dat bijvoorbeeld jaarlijks het aantal aangeboden stageplaatsen per sector bijhoudt, evenals eventuele knelpunten bij werkgevers. Op basis van die data kan de overheid gerichte steun intensiveren of de regelgeving aanpassen. Vergelijkbare kleine eilanden zoals Bonaire hebben inmiddels de Nederlandse praktijkklensubsidie omarmd; Curaçao kan daar lering uit trekken. In Bonaire geldt bovendien reeds op grond van toelatingsregels dat buitenlandse stagiairs ten minste 50% van het minimumloon moeten ontvangen⁷⁰ – een norm die in de praktijk als minimum geldt en waarop bedrijven hebben leren anticiperen. Dit suggereert dat een duidelijke norm in combinatie met (in het geval van Bonaire) Rijksbijdragen en subsidies, maakt dat stageplaatsen blijven bestaan. Curaçao zal een eigen mix moeten vinden van normstelling en ondersteuning.

Voorbeelden uit andere kleine economieën bevestigen dat flankerende maatregelen nuttig zijn. Zo kende Barbados een overheidssubsidie voor werkgevers in het kader van een jeugdwerkgelegenheidsprogramma, waardoor bedrijven gestimuleerd werden jongeren (als stagiair of trainee) tegen vergoeding aan te nemen. Aruba faciliteert jaarlijks vele stagiairs uit Nederland, mede door soepele vergunningverlening en het promoten van stagehuisvesting, ondanks het ontbreken van een verplichte vergoeding. Dit geeft aan dat een ondersteunende infrastructuur (huisvesting, vergunningen, informatie) ook een rol speelt: hoe eenvoudiger en voordeliger het is om een stagiair te hosten, des te meer bereidheid. Curaçao zou dus, naast financiële prikkels, ook kunnen inzetten op ontzorging van stageverleners – bijvoorbeeld standaard overeenkomsten, begeleidingstrajecten, training voor stagebegeleiders – zodat de kwaliteit en efficiency van stages toeneemt en de 'opbrengst' voor de werkgever hoger wordt. Dit verlaagt de relatieve last van de vergoeding.

Samenvattend acht de SER flankerend beleid van belang om de positieve intentie van de stagevergoeding-verplichting (namelijk een eerlijkere beloning van studenten) te verenigen met behoud van een ruim stage-aanbod in de Curaçaose economie. Een combinatie van gerichte subsidies/fiscale prikkels, slimme differentiatie in de regeling, uitzonderingsmogelijkheden en overheidscoördinatie kan ervoor zorgen dat stagelopen toegankelijk blijft

⁶⁸ <https://www.caribank.org/internship-programme#:~:text=Internship%20Programme%20Barbados%20for%20the%20period>, 24 juni 2025

⁶⁹ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2025/03/12/stijgende-lijn-stagevergoedingen-voor-studenten#:~:text=aan%20de%20Tweede%20Kamer,het%20treffen%20van%20wettelijke%20maatregelen>, 24 juni 2025

⁷⁰ <https://www.rijksdienstcn.com/immigratie-naturalisatie/middelen-van-bestaan#:~:text=Uw%20inkomsten%20dienen%20minimaal%2050%25%20van%20het%20bruto,vastgesteld%20door%20Sociale%20Zaken%20en%20Werkgelegenheid%2C%20zie%20hier,,>, 24 juni 2025

voor jongeren zonder dat stageverleners onoverkomelijke hinder ervaren. Het verdient aanbeveling om al bij de inwerkingtreding van de Landsverordening een pakket begeleidende maatregelen gereed te hebben, en deze in goed overleg met werkgevers- en onderwijsorganisaties uit te voeren. Alleen zo kan worden voorkomen dat de Landsverordening averechts effect sorteert en stageplaatsen – belangrijk voor de ontwikkeling van menselijk kapitaal – onnodig verloren gaan.

5. Bestuurlijke en uitvoeringsaspecten

5.1 Handhaafbaarheid en toezicht door het Ministerie van SOAW

De ontwerp-landsverordening wijst het Ministerie van SOAW formeel aan als toezichthouder op de naleving van de stagevergoedingsplicht. In de artikelen 7 tot en met 9 van het initiatiefontwerp worden de benodigde handhavingsbevoegdheden vastgelegd: aangewezen inspecteurs van SOAW krijgen het recht om alle relevante bedrijfsruimten te betreden, inlichtingen en inzage in documenten te vorderen, en – bij geconstateerde overtredingen – bestuurlijke boetes op te leggen. Deze bevoegdheden sluiten aan bij de bestaande taken van het ministerie op het gebied van naleving van de arbeidswetgeving. Het wettelijke kader biedt daarmee juridische handvatten voor toezicht. De centrale vraag is of SOAW beschikt over voldoende capaciteit en middelen om deze in de praktijk effectief te benutten.

5.1.1 Omvang toezichtstaak

Uit bedrijfsstatistieken blijkt dat Curaçao ruim 9.000 geregistreerde bedrijven telt⁷¹, waarvan circa 85% kleine ondernemingen. Als zelfs een fractie hiervan stagiairs inzet, betreft de doelgroep van de regeling al gauw enkele honderden werkgevers per jaar. Dit impliceert een aanzienlijk toezichtvolume: SOAW zal moeten kunnen nagaan of potentieel honderden stagebieders – verspreid over diverse sectoren – de nieuwe vergoedingsplicht naleven. Gezien deze orde van grootte rijst de vraag of de huidige arbeidsinspectie van SOAW toereikend is uitgerust. In de Memorie van Toelichting bij het initiatiefontwerp wordt gesteld dat de handhaving binnen de bestaande taken van SOAW past. Niettemin is bekend dat ook vóór eventuele invoering van deze initiatiefontwerp-landsverordening de capaciteit van de arbeidsinspectie op Curaçao beperkt is, gegeven brede verantwoordelijkheden (bijvoorbeeld controle op minimumloon, arbeidstijden, veiligheid) en de kleinschaligheid van de arbeidsmarkt. De huidige toezichtcapaciteit van deze inspectie is echter beperkt. Uit recente cijfers blijkt dat in heel 2023 slechts 377 werkplekcontroles zijn uitgevoerd door de Inspectie Arbeidsvoorwaarden (naast 444 controles op arbeidsveiligheid)⁷². Bij die inspecties werden weliswaar verschillende overtredingen geconstateerd (met name op het gebied van vreemdelingenarbeid en arbeidstijden), maar slechts in 4 gevallen betrof het een schending van het minimumloon. Dit kan erop duiden dat de handhaving van loonregels – en daarmee gerelateerd, eventuele stagevergoedingregels – tot dusver niet intensief is óf dat dergelijke problemen onzichtbaar blijven bij gebrek aan meldingen. Bovendien kampt de Inspectie al jaren met onderbezetting en verouderde werkmethoden. In het Landspakket Curaçao is expliciet opgenomen dat de Inspectie SOAW gemoderniseerd en versterkt moet worden. Doel was om in 2024 een 'Inspectie nieuwe stijl' operationeel te hebben met verbeterde werkwijzen en voldoende formatie. Voor zover de SER het heeft kunnen achterhalen, is deze vernieuwing nog gaande, maar onderstreept dat de regering zelf erkent dat de bestaande toezichtstructuur niet optimaal is.

Volgens de Raad is het aannemelijk dat, indien de Landsverordening stagevergoedingen van kracht wordt, de uitvoerings- en handhavingslast voor SOAW verder zal toenemen. De inspectie zal moeten controleren of werkgevers de verplichte passende vergoeding daadwerkelijk uitbetalen aan hun stagiairs. Dit vergt administratieve controles (bijvoorbeeld loonadministraties inzien of stagecontracten controleren) en eventueel veldonderzoek. Gezien de grote aantallen stagiairs (zowel lokale als van buiten komende) in sectoren als horeca, toerisme, onderwijs etc., is dit een aanzienlijke taak. Om de uitvoerbaarheid te waarborgen, verdient het derhalve aanbeveling om in de MvT of nadere regelgeving aandacht te besteden aan de handhaafbaarheid. Proportionele handhaving zou kunnen inhouden dat bij invoering een zekere gewenningsperiode geldt met voornamelijk waarschuwingen,

⁷¹ cbs.cw, 24 juni 2025

⁷² <https://antilliaansdagblad.com/curacao/29584-arbeidsinspectie-800-bezoeken>

gevolgd door strengere handhaving later. Voorts is het denkbaar om de meldingsbereidheid te vergroten – stagiairs zelf zouden laagdrempelig klachten moeten kunnen indienen als geen vergoeding wordt betaald. Zonder adequate handhaving dreigt de wet een papieren tijger te worden, hetgeen schadelijk zou zijn voor de rechtszekerheid. Overwogen kan worden om expliciet sancties te stellen in de landsverordening (bijvoorbeeld een administratieve boete per geconstateerde overtreding), zodat de inspectie een instrument heeft om af te schrikken. Verder zou een informatieplicht voor stageverleners kunnen worden ingebouwd (bijvoorbeeld de verplichting om een stageverklaring of -contract te registreren bij SOAW), teneinde zicht te krijgen op alle lopende stages. Dit alles vereist echter extra middelen: meer inspecteurs of efficiëntere processen. Gelet op de huidige capaciteit beveelt de SER aan dat de overheid vooraf toetst of de uitvoeringsorganisatie deze nieuwe taak aankan – conform de bestendige toetsingspraktijk in Nederland, waar de Eerste Kamer wetsvoorstellen beoordeelt op uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid. Concluderend is de instelling van een stagevergoedingsplicht in Curaçao slechts zo sterk als het toezicht dat erop gehouden wordt. De SER acht het dan ook van belang dat parallel aan de wettelijke normstelling, geïnvesteerd wordt in de toezichtstructuur van SOAW, zodat naleving realistisch verzekerd kan worden.

Ter illustratie: in Europees Nederland staat een gespecialiseerde Arbeidsinspectie met honderden medewerkers voor de handhaving van arbeidswetten, terwijl zelfs daar toezicht vooral risicogestuurd en reactief plaatsvindt⁷³. In Nederland bestaat bovendien geen wettelijke stagevergoedingsplicht, waardoor de inspectie alleen optreedt in gevallen van misbruik (bijvoorbeeld wanneer een 'stage' feitelijk regulier werk blijkt – dan kan minimumloon worden afgedwongen)⁷⁴. Op Curaçao daarentegen zou de inspectie een actieve rol moeten spelen in het controleren van *alle* stages op betaling van een vergoeding, een nieuwe taak die extra inzet vergt. Ter vergelijking: in Caribisch Nederland valt de arbeidsinspectie direct onder het Nederlandse ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en is de personele bezetting kleinschalig, waardoor handhaving daar voornamelijk plaatsvindt op basis van meldingen en gerichte controles⁷⁵. Voor Curaçao is te verwachten dat, zonder uitbreiding, ook SOAW vooral reactief zal moeten handhaven (bij klachten van stagiairs) en slechts beperkt proactief bedrijven kan controleren.

5.1.2 Benodigde formatie en scenario's

Een ruwe inschatting van de personele behoefte wijst op extra formatie. Als bijvoorbeeld enkele honderden stageverleners jaarlijks gecontroleerd moeten worden, zou minimaal 1 à 2 fulltime inspecteurs dedicated aan stages nodig kunnen zijn om naast hun overige taken voldoende controles uit te voeren. Mogelijke uitvoeringsscenario's variëren van een klachtgerichte aanpak (waarbij stagiairs of scholen misstanden melden en inspectie daarop ingrijpt) tot een proactieve steekproefaankpak (waarbij SOAW jaarlijks een bepaald aantal bedrijven met stagiairs audit om naleving af te dwingen). In het eerste scenario blijft de handhavingsdruk beperkt – maar is er risico dat stagiairs misstanden niet durven te melden. In het tweede (actieve) scenario zou de inspectie organisatorisch moeten worden versterkt om regelmatig controles te doen en zo een reëel nalevingsniveau af te dwingen. De SER acht het van belang dat al voor een mogelijke inwerkingtreding van de Landsverordening een uitvoeringsplan gereedligt, waarin SOAW aangeeft hoe het toezicht wordt vormgegeven en welk extra budget of personeel daarvoor nodig is. Zonder voldoende handhavingscapaciteit bestaat immers het gevaar dat de stagevergoedingsplicht een 'papieren verplichting' blijft die in de praktijk op grote schaal wordt ontweken. Dit ondermijnt niet alleen het beoogde level playing field voor stagiairs, maar is ook onrechtvaardig tegenover die werkgevers die wél netjes de vergoeding betalen.

In de Nederlandse arbeidsmarkt wordt – bij het ontbreken van een wettelijk minimum voor stagevergoedingen – naleving vooral via cao-afspraken en convenanten bevorderd, met eventuele wettelijke stappen pas als ultiem

⁷³ nlarbeidsinspectie.nl, 24 juni 2025

⁷⁴ Idem

⁷⁵ scp.nl.

middel. Dit betekent dat de toezichtlast rondom stages in Nederland relatief beperkt is. Met het initiatiefontwerp wenst de indiener dat Curaçao nu kiest voor een wettelijke verplichting, meer vergelijkbaar met regulier minimumloon-handhaving. In Aruba bestaat thans nog geen wettelijke stagevergoedingseis; naar verluidt worden stagiairs daar grotendeels op basis van vrijwilligheid of sectorale normen beloond, waardoor ook handhaving voornamelijk neerkomt op algemene arbeidswetgeving. Dit illustreert dat Curaçao met dit initiatief vooroploopt binnen het koninkrijk qua wettelijke bescherming van de stagiair. Het vergt dus ook een cultuuromslag bij werkgevers én een actieve overheidshandhaving om de norm in te prenten. Lering kan worden getrokken uit de implementatie van de bestuurlijke boete bij onderbetaling van werknemers in Nederland: handhaving daarvan bleek pas effectief na voldoende voorlichting, voorbeeldcases (boetes gepubliceerd) en een mix van controles en nazorg⁷⁶. De SER beveelt aan om bij de uitvoeringsorganisaties (zoals de Arbeidsinspectie) in Nederland en eventueel Aruba na te gaan welke best practices bruikbaar zijn voor Curaçao, bijvoorbeeld op het gebied van risicogerichte inspectie (focus op sectoren waar veel stagiairs werken, zoals horeca en zorg) en het faciliteren van meldpunten voor stagiairs.

5.2 Beheersbaarheid van administratieve lasten

Een belangrijk uitvoeringsaspect is de administratieve belasting die de onderhavige initiatiefontwerplandsverordening voor werkgevers met zich meebrengt. Een van de meest directe administratieve implicaties van het voorgestelde initiatiefontwerp betreft de verplichting tot het opstellen van een stageovereenkomst die in overeenstemming is met de wettelijke vereisten. Hoewel het in de praktijk reeds gebruikelijk is dat stageafspraken schriftelijk worden vastgelegd tussen de stageverlener, de stagiair en – indien van toepassing – de onderwijsinstelling, zal deze overeenkomst onder het nieuwe wettelijke regime expliciet moeten voorzien in de vermelding van een stagevergoeding die voldoet aan de in artikel 4 van het initiatiefontwerp neergelegde criteria over de hoogte en passendheid van de vergoeding. Dit impliceert dat werkgevers hun bestaande contractuele formats mogelijk zullen moeten aanpassen of herzien, teneinde te waarborgen dat deze rechtsgeldig zijn en in overeenstemming met de dwingendrechtelijke bepalingen van de initiatiefontwerplandsverordening.

Voorts bepaalt artikel 5, eerste lid, van het initiatiefontwerp dat de overeengekomen stagevergoeding in beginsel op maandelijkse basis dient te worden uitbetaald, tenzij hiervan bij schriftelijke overeenkomst wordt afgeweken. In elk geval dient de betaling uiterlijk plaats te vinden aan het einde van de betreffende kalendermaand. Aan deze uitbetaling is ingevolge artikel 5, tweede lid, de verplichting verbonden om een schriftelijke specificatie te verstrekken die voor de stagiair inzichtelijk maakt waarop het betaalde bedrag betrekking heeft. Deze verplichting, functioneel vergelijkbaar met de uitreiking van een loonstrook, brengt voor grotere organisaties met een bestaande salarisadministratie doorgaans weinig extra operationele lasten met zich mee. In dergelijke gevallen kan de stagiair administratief als afzonderlijke categorie worden opgenomen in het al bestaande beloningssysteem. Anders ligt dit voor kleinere ondernemingen die niet over een geformaliseerde loonadministratie beschikken. Deze bedrijven zullen additionele handelingen moeten verrichten, zoals het handmatig aanmaken van betalingsbewijzen, het opzetten van een elementaire administratie van uitgekeerde vergoedingen, en – indien de interne expertise daartoe tekortschiet – het uitbesteden van dergelijke taken aan een externe boekhouder of administratiekantoor. Dit vergt een investering in tijd en middelen, hetgeen met name voor micro-ondernemingen een substantieel obstakel kan vormen.

Daarnaast rust op de stageverlenende instantie een impliciete documentatieverplichting die voortvloeit uit de toezichtsbevoegdheden die het Ministerie van SOAW op grond van artikel 7 tot en met 9 van het initiatiefontwerp zijn toegekend. Hoewel het initiatiefontwerp geen expliciete meldplicht of registratieverplichting bij een centraal loket bevat, vloeit uit het wettelijk toezichtrecht voort dat elke werkgever bij een controle gehouden is om alle relevante bescheiden omtrent de stage te kunnen overleggen. In de praktijk betekent dit dat stageverleners verplicht zijn een interne basisregistratie bij te houden waarin onder meer de aanvangsdatum van de stage, de overeengekomen

⁷⁶ nlarbeidsinspectie.nl.

stageduur, de hoogte van de vergoeding en bewijsstukken van maandelijkse uitbetalingen zijn opgenomen. Met name voor kleinere bedrijven, die doorgaans niet vertrouwd zijn met formele administratieve processen of personeelsdossiers, kan deze verplichting als belastend worden ervaren.

De SER constateert dat de relatieve zwaarte van de administratieve lasten die voortvloeien uit de voorgestelde regeling in belangrijke mate afhankelijk is van de schaalgrootte en interne organisatiecapaciteit van de stageverlenende partij. Zoals hierboven al opgemerkt, beschikken grote instellingen, zoals overheidsorganen, financiële instellingen en hotelketens, doorgaans over gespecialiseerde HR-afdelingen en geautomatiseerde systemen waarmee de uitbetaling en registratie van stagevergoedingen zonder noemenswaardige structurele aanpassingen kan worden gerealiseerd. Veel van deze werkgevers hebben bovendien reeds uit eigen beleid een vorm van vergoeding voor stagiairs ingebeld. In analogie met de Nederlandse cao voor de horecasector, waarin inmiddels een minimumstagevergoeding is opgenomen, ligt het voor de hand dat grote werkgevers op Curaçao deze wettelijke verplichting relatief eenvoudig kunnen absorberen. De additionele kosten die voortvloeien uit de verplichting tot betaling van, bijvoorbeeld, 500 Cg (XCG) per maand per stagiair, wegen in die gevallen slechts marginaal op de totale loonsom van de organisatie.

Voor kleine bedrijven en familiebedrijven is deze situatie, zoals ook reeds opgemerkt, echter wezenlijk anders. Volgens gegevens van het CBS telt Curaçao ruim 7.700 ondernemingen die onder de definitie van 'kleinbedrijf' vallen. In dergelijke ondernemingen ontbreekt veelal een geformaliseerd personeelsbeleid, laat staan een geïntegreerde loonadministratie. Indien deze bedrijven een stagiair willen inzetten, dienen zij zelfstandig een juridisch conforme stageovereenkomst op te stellen, tijdig maandelijkse betalingen te verrichten en daarvan een sluitende administratie te voeren. In combinatie met de relatief grotere impact van een vergoeding op hun begroting, kan dit ertoe leiden dat kleinere ondernemers terughoudend worden in het aanbieden van stageplaatsen. Dit zou een onbedoeld neveneffect van de voorgestelde regeling kunnen vormen, dat het stelselmatig beschikbaar houden van leerwerkplekken in het MKB negatief beïnvloedt. Tegen deze achtergrond acht de SER het noodzakelijk dat bij de implementatie van de landsverordening expliciet rekening wordt gehouden met het verschil in draagkracht tussen grote en kleine stageverleners, teneinde een evenwichtige en maatschappelijk rechtvaardige uitvoering van de regeling te bewerkstelligen.

5.2.1 Beheersmaatregelen en aanbevelingen

Om de administratieve uitvoerbaarheid van de voorgestelde stagevergoedingsregeling te waarborgen en een onbedoelde afname van stageplaatsen te voorkomen, acht de SER het van belang dat reeds in de implementatiefase maatregelen worden getroffen die bijdragen aan de beperking van bijkomende lasten, met name voor kleine en middelgrote ondernemingen. In dit verband wordt in de eerste plaats gewezen op het belang van digitalisering en standaardisatie. Door de ontwikkeling van gestandaardiseerde modellen voor stageovereenkomsten en vergoedingsspecificaties, en ook het opzetten van een digitaal portaal waarin werkgevers hun stageovereenkomsten kunnen registreren en automatisch aan de wettelijke vereisten kunnen laten toetsen, kunnen administratieve lasten significant worden gereduceerd. Een dergelijk portaal zou – eventueel onder beheer van het Ministerie van SOAW, of in samenwerking met de Kamer van Koophandel en Nijverheid en/of onderwijsinstellingen – ook kunnen functioneren als centraal informatieloket en nalevingsmonitor. Gezien de schaalgrootte van Curaçao, zou reeds een relatief eenvoudige digitale infrastructuur kunnen volstaan om dit doel te verwezenlijken.

Voorts acht de SER het aangewezen dat op sectoraal niveau aanvullende uitvoeringsondersteuning wordt geboden. Sectororganisaties, grotere instellingen en onderwijsinstellingen kunnen hier een faciliterende rol in vervullen. Zo kan worden overwogen dat brancheverenigingen – bijvoorbeeld binnen de hospitality-sector (CHATA) – voorlichtingsmateriaal en praktische richtlijnen verstrekken aan hun achterban, teneinde de regeling werkbaar te maken voor kleinere ondernemingen met beperkte personele capaciteit. Onderwijsinstellingen, als schakel tussen

Advies SER Stagevergoedingen

stagiairs en stageverleners, kunnen hier tevens een actieve rol in nemen door het hanteren van standaardvoorwaarden en het expliciet onder de aandacht brengen van de vergoedingsplicht bij het aangaan van stagecontracten. In dit verband zou de oprichting van een tripartiet "Stageplatform", waarin vertegenwoordigers van de overheid, het onderwijsveld en het bedrijfsleven zitting hebben, kunnen bijdragen aan coherente implementatie en wederzijdse kennisdeling, mede naar het voorbeeld van het Nederlandse Stagepact mbo.

Daarnaast pleit de SER voor een uitvoering waarin onderscheid wordt gemaakt naar bedrijfsomvang, met bijzondere aandacht voor de positie van micro-ondernemingen en familiebedrijven. Hoewel het initiatiefontwerp terecht een uniforme verplichting kent voor alle stageverleners, verdient het – naar het oordeel van de Raad - aanbeveling dat in de handhavingspraktijk proportionaliteit wordt betracht. In het bijzonder wordt bepleit dat bij de initiële toepassing van de regeling coulançe wordt betracht richting kleine ondernemers die aantoonbaar te goeder trouw handelen doch worstelen met de administratieve of financiële verplichtingen. In plaats van onmiddellijke sanctionering bij een eerste overtreding, zou een stapsgewijze benadering aangewezen kunnen zijn waarin de toezichthouder eerst ondersteuning en herstelmogelijkheden biedt.

Ten slotte wijst de SER op het belang van heldere communicatie en rechtszekerheid. Onbekendheid met de nieuwe verplichtingen kan leiden tot onbedoelde niet-naleving of tot overmatige administratieve lasten doordat werkgevers extra handelingen verrichten uit voorzorg of onzekerheid. Het verdient dan ook aanbeveling dat het Ministerie van SOAW tijdig en op toegankelijke wijze informatie verstrekt aan alle relevante actoren. Dit kan onder meer geschieden via een officiële toelichtende handleiding of veelgestelde-vragen-document, waarin de praktische gevolgen van de regelgeving stap voor stap worden uitgelegd. Tevens moet worden geanticipeerd op misvattingen bij werkgevers, zoals de gedachte dat stagiairs voortaan als volwaardige werknemers dienen te worden opgenomen in de loonadministratie. Een correcte en objectieve voorlichting zal bijdragen aan naleving, draagvlak en beperking van onnodige administratieve lasten.

De SER concludeert dat de uitvoeringslasten die voortvloeien uit de voorgestelde stagevergoedingsplicht beheersbaar zijn, mits reeds in de voorbereidende fase doelgerichte ondersteuningsstructuren worden ingericht. Een generiek wettelijk kader behoeft differentiatie in toepassing om recht te doen aan de uiteenlopende draagkracht en administratieve capaciteit van de Curaçaose werkgeverspopulatie. De effectiviteit van de regeling zal dan ook in belangrijke mate afhangen van de mate waarin het overheidsbeleid gericht is op implementatiegemak, ondersteuning en transparantie. Slechts dan zal de stagevergoeding zich kunnen ontwikkelen tot een instrument van versterking van de stagemarkt, zonder onevenredige administratieve belasting of terugval in stageaanbod teweeg te brengen.

5.3 Overgangsrecht en implementatierisico's

De initiatiefontwerplandsverordening bevat expliciete overgangsbepalingen om een soepele invoering te bevorderen. Artikel 11 bepaalt dat de landsverordening pas in werking treedt zes maanden na publicatie (of later bij landsbesluit). Daarnaast verplicht artikel 10 dat bestaande stageovereenkomsten (gesloten vóór inwerkingtreding) binnen zes maanden na inwerkingtreding in overeenstemming moeten worden gebracht met de nieuwe wet – tenzij de resterende stageduur op dat moment korter is dan drie maanden. Deze constructie betekent in de praktijk dat werkgevers en instellingen een effectieve aanpassingsperiode van ongeveer een half tot driekwart jaar krijgen om lopende en toekomstige stages aan te passen. De SER acht deze overgangstermijn op zichzelf redelijk: het geeft betrokken partijen de tijd om budgetten te herzien, interne procedures in te richten en communicatie richting begeleiders en studenten op te zetten. Wel is het belangrijk dat de overheid onmiddellijk na bekrachtiging van de wet (nog vóór de formele publicatie) een uitgebreide voorlichtingscampagne start, zodat niemand pas op het laatste moment van de nieuwe verplichtingen hoort.

5.3.1 Beoordeling van de overgangsbepalingen

De keuze voor ten minste zes maanden uitstel van werking getuigt van realiteitszin: werkgevers die al stagiairs hebben of die voor de nabije toekomst gepland hadden, worden niet overvallen door directe financiële verplichtingen. Ook de uitzonderingsregel dat een stage die bijna is afgelopen (<3 maanden resterend) niet meer hoeft te worden aangepast, voorkomt onnodige administratieve rompslomp en discussies over zeer korte resterende periodes. Dit voorkomt scenario's waarbij een stage van bijvoorbeeld nog 4 weken ineens pro rata een vergoeding zou moeten krijgen – iets wat onevenredig belastend zou zijn voor werkgever én mogelijk weinig nut heeft voor de stagiair. De SER kan zich in deze overgangsarrangementen vinden.

5.3.2 Risico's bij invoering

Ondanks de voorziene overgangstermijn en de in het initiatiefontwerp opgenomen gefaseerde inwerkingtreding, zijn er bij de implementatie van de voorgestelde landsverordening diverse risico's te onderkennen die een belemmering kunnen vormen voor een effectieve en rechtvaardige uitvoering. Een eerste implementatierisico betreft de mogelijkheid dat niet alle betrokken actoren tijdig op de hoogte zijn van de nieuwe verplichtingen of dat de strekking van de regeling onvolledig of onjuist wordt geïnterpreteerd. Met name kleinere werkgevers, die vaak niet beschikken over juridische ondersteuning of HR-capaciteit, of organisaties die slechts incidenteel stagiairs begeleiden, kunnen deze wijziging mogelijk missen. Ook onderwijsinstellingen en stagiairs zelf zullen voldoende geïnformeerd moeten zijn omtrent hun rechten en plichten. Onvoldoende bekendheid leidt niet alleen tot vertraging in naleving, maar kan ook resulteren in onbedoelde overtredingen. Vanuit het oogpunt van rechtszekerheid en rechtsgelijkheid is het daarom aangewezen dat de overheid tijdig een breed gedragen communicatiestrategie ontwikkelt, waarbij via zowel traditionele als digitale media – waaronder lokale kranten, radio, sociale platforms en rechtstreekse mailings via de Kamer van Koophandel – de invoering van de regeling wordt aangekondigd. Tevens dienen laagdrempelige informatieloketten beschikbaar te worden gesteld, telefonisch of online, en wordt aanbevolen om het onderwijsveld actief te betrekken, bijvoorbeeld door instellingen zelf hun stagebedrijven aan te laten schrijven omtrent de nieuwe wetgeving.

Een tweede belangrijk aandachtspunt betreft mogelijke onduidelijkheden in de interpretatie van begrippen en reikwijdtebepalingen. Hoewel artikel 2 van het initiatiefontwerp de toepasselijkheid ruim formuleert – alle stages die geheel of gedeeltelijk op het grondgebied van Curaçao worden verricht, ongeacht de nationaliteit van de stagiair of de vestigingsplaats van de onderwijsinstelling – blijven bepaalde grensgevallen denkbaar. De vraag of bijvoorbeeld een buitenlandse student die buiten het kader van een formele opleiding informeel enkele maanden ervaring opdoet bij een lokaal bedrijf, onder de werkingssfeer van de wet valt, is niet eenvoudig te beantwoorden. Evenzeer bestaat er interpretatieruimte bij de kwalificatie van een bepaalde werkrelatie als "stage" dan wel als vrijwilligerswerk of traineeship. De definitiebepaling in artikel 1, waarin een stagiair wordt omschreven als een persoon die, in het kader van zijn opleiding, praktijkervaring opdoet, biedt hiervoor richting, maar laat ruimte voor betwisting. Juist om te voorkomen dat werkgevers zich met een beroep op semantiek aan de vergoedingsplicht trachten te onttrekken, verdient het aanbeveling om reeds in de MvT of in aanvullende uitvoeringsrichtlijnen concrete casuïstiek op te nemen. Zo zou expliciet kunnen worden verduidelijkt dat de plaats van vestiging van de onderwijsinstelling of het formele karakter van de arbeidsrelatie geen doorslaggevende criteria zijn indien de feitelijke situatie duidt op een leerwerkcomponent. Eveneens dient pseudo-vrijwilligerswerk dat in de praktijk als stage functioneert, onder de werking van de regeling te vallen.

Voorts doet zich het risico voor dat uitzonderingsbepalingen – hoewel legitiem en noodzakelijk om evenredigheid te waarborgen – in de praktijk aanleiding geven tot oneigenlijk gebruik dan wel misbruik dan wel juridische geschillen. Artikel 6 van het initiatiefontwerp kent uitzonderingen toe aan stageverhoudingen van beperkte duur (korter dan vier weken of 160 uur) en aan stages bij instellingen met aantoonbaar beperkte financiële middelen. Deze uitzonderingen

zijn op zichzelf beleidsmatig verdedigbaar, doch lenen zich bij onvolledige normering voor strategisch gebruik. Zo zou een werkgever in theorie de stageduur kunnen opsplitsen in meerdere aaneengesloten, maar formeel afzonderlijke periodes om onder de drempel te blijven. Hoewel een dergelijke praktijk – zeker bij samenwerking met onderwijsinstellingen – moeilijk houdbaar is, blijft het aangewezen dat het Ministerie van SOAW bij de toepassing van artikel 6, eerste lid, expliciet het uitgangspunt hanteert dat opeenvolgende stagedelen die feitelijk één leertraject vormen, ook als zodanig worden behandeld. Ook de uitzondering op grond van beperkte financiële draagkracht dient strikt te worden gereguleerd. De initiatiefontwerplandsverordening bepaalt terecht dat de invulling van het criterium “beperkte middelen” bij ministeriële regeling zal worden geconcretiseerd. Het verdient aanbeveling om hierbij objectieve indicatoren vast te stellen, zoals een plafondbedrag voor jaarlijkse exploitatielasten, subsidieniveau of balanswaarde, waaronder een instelling in aanmerking komt voor vrijstelling. Dit vereist tijdige afstemming met het Ministerie van Financiën.

Verder is in het initiatiefontwerp, zij het optioneel en ter verdere parlementaire discussie, voorzien in een uitzondering voor stages die uitsluitend uit observatie of oriëntatie bestaan. Indien dit in de uiteindelijke wettekst wordt opgenomen, dient uiterste behoedzaamheid in acht te worden genomen. Het onderscheid tussen een observerende stage en een productieve leerplek is in de praktijk immers niet altijd scherp te trekken. Werkgevers zouden in de verleiding kunnen komen om stagiairs formeel als ‘meeloopkrachten’ aan te merken, terwijl deze in werkelijkheid arbeid verrichten. In dergelijke gevallen is het wenselijk dat het onderwijsveld als beoordelaar optreedt; onderwijsinstellingen kunnen immers beter dan werkgevers of toezichthouders inschatten of een stage hoofdzakelijk oriënterend van aard is en, indien noodzakelijk, zelf overwegen om in uitzonderingsgevallen de kosten van de stagevergoeding te dragen. De SER benadrukt dat uitzonderingsbepalingen slechts dan aan hun doel beantwoorden wanneer zij helder zijn afgebakend en voorzien zijn van voldoende waarborgen tegen strategisch ontwijkgedrag.

Met betrekking tot de juridische afdwingbaarheid en geschilbeslechting merkt de SER op dat in de eerste uitvoeringsfase zich mogelijk geschillen zullen voordoen omtrent de uitleg of toepassing van de wet. Stagiairs die menen recht te hebben op een vergoeding maar deze niet ontvangen, zullen hun aanspraken in rechte moeten effectueren via twee potentiële routes: de bestuursrechtelijke weg – door melding bij de arbeidsinspectie met het oog op bestuurlijke handhaving of boeteoplegging – dan wel via de civielrechtelijke route, als vordering uit overeenkomst. Hoewel het initiatiefontwerp – behoudens de nadere uitwerking van het minimumvergoedingspercentage bij ministeriële regeling – juridisch solide is opgebouwd, kan in de beginfase toch sprake zijn van rechtsonzekerheid, hetgeen aanleiding kan geven tot toetsing in rechte. Een werkgever kan trachten handhaving aan te vechten op grond van vermeende onduidelijkheid of een stagiair kan trachten via het Gerecht in Eerste Aanleg betaling af te dwingen. In dat licht adviseert de SER dat reeds in de voorbereidingsfase wordt nagedacht over laagdrempelige geschilbeslechtingsmechanismen, waaronder bijvoorbeeld een interne bezwaarprocedure bij het Ministerie van SOAW. Hiermee kan worden voorkomen dat reeds bij de implementatie van de regeling een onevenredig beroep wordt gedaan op de formele rechtspraak.

Tot slot wijst de SER op een belangrijk beleidsmatig risico dat indirect voortvloeit uit de invoering van een verplichte vergoeding, te weten de mogelijkheid dat werkgevers als gevolg van de verhoogde lasten hun stagebeleid aanpassen op een wijze die contraproductief is voor het onderliggende doel van de initiatiefontwerplandsverordening. In voorgaande paragrafen is reeds gewezen op dit risico. Het is niet ondenkbeeldig dat met name kleinere bedrijven of non-profitorganisaties, geconfronteerd met extra administratieve en financiële verplichtingen, besluiten om het aantal stageplaatsen te reduceren of om in het geheel geen stagiairs meer aan te nemen. Hoewel stages aantoonbare baten opleveren – zoals de toegang tot jong talent en maatschappelijke profilering – blijkt uit internationale voorbeelden dat enige terughoudendheid bij verplichtstellingen niet uitgesloten is. In Nederland is met het oog op het Stagepact mbo reeds een monitoringsstructuur opgezet om eventuele krimp in het aantal stageplaatsen als gevolg van verhoogde vergoedingen tijdig te signaleren. Tot op

Advies SER Stagevergoedingen

heden zijn daar geen substantiële dalingen geconstateerd, mede doordat in 2024 nog circa 42% van de mbo-stagiairs geen vergoeding ontvangt en er dus aanzienlijke ruimte tot verbetering bestaat. De SER acht het dan ook van belang dat ook in de Curaçaose context voorafgaand aan de inwerkingtreding een nulmeting wordt uitgevoerd en dat één à twee jaar na invoering een evaluatie plaatsvindt van de impact op het aantal stageplaatsen. Mocht blijken dat er zich een onverwacht sterke afname voordoet, dan verdient het overweging om corrigerend beleid te introduceren, zoals tijdelijke subsidieregelingen, fiscale tegemoetkomingen of wervingscampagnes gericht op het behouden van een voldoende breed en divers stageaanbod.

5.3.3 Tussenconclusie

De voorgestelde overgangsrechtelijke bepalingen bieden een redelijke basis voor invoering, maar de daadwerkelijke effectiviteit hangt af van zorgvuldig change-management. Er zijn reële risico's op uitvoeringsproblemen (onbekendheid, misbruik van uitzonderingen, onvoorziene neveneffecten) die proactief gemitigeerd moeten worden. De SER acht het van belang dat de wetgever deze ontwerplandsverordening niet als 'zelfimplementerend' beschouwt, maar actief regie voert in de implementatiefase. Met duidelijke communicatie, ondersteuning aan werkgevers en strakke monitoring kan de transitie naar een stagevergoedingsplicht zodanig plaatsvinden dat zowel stagiairs als stageverleners uiteindelijk gebaat zijn bij een transparanter en eerlijker stelsel. Dit vergt initieel investeringen in tijd en middelen, maar die betalen zich terug in een verbeterd stageklimaat op Curaçao, hetgeen zowel het onderwijs als de arbeidsmarkt ten goede komt.

6. Conclusies en aanbevelingen

De SER onderschrijft de noodzaak en wenselijkheid van het initiatiefvoorstel tot invoering van een wettelijke verplichte stagevergoeding op Curaçao. De SER acht het aannemelijk dat de invoering van een wettelijke vergoeding de rechtspositie van stagiairs verbetert, ongelijkheden vermindert en bijdraagt aan de bestrijding van jeugdwerkloosheid.

Niettemin benadrukt de Raad dat aan de implementatie van deze verplichting ook bepaalde risico's verbonden zijn, met name de toename van financiële en administratieve lasten voor kleinere werkgevers en non-profitorganisaties, hetgeen mogelijk kan resulteren in een vermindering van het aantal beschikbare stageplaatsen. Deze problematiek doet zich in het bijzonder voor in sectoren waarin stagevergoedingen thans niet gebruikelijk zijn. Om de beoogde doelstellingen effectief, evenwichtig en duurzaam te realiseren, is het daarom noodzakelijk om flankerend beleid en heldere uitvoeringsregelgeving te ontwikkelen. De SER adviseert om differentiatie in de vergoedingsplicht mogelijk te maken, gebaseerd op sectorale kenmerken, opleidingsniveau en duur van de stage.

Voor kleinere bedrijven en non-profitorganisaties die disproportionele financiële lasten zouden kunnen ervaren, beveelt de SER aan om aanvullend beleid te ontwikkelen, zoals tijdelijke subsidieregelingen of fiscale stimuleringsmaatregelen, teneinde een terugval in het aantal beschikbare stageplaatsen te voorkomen. Dergelijk maatwerk voorkomt ongewenste marktverstoringen en draagt bij aan een eerlijke en gelijkwaardige behandeling van stagiairs. Daarnaast acht de Raad het raadzaam om sectorale cao-afspraken te stimuleren en een gerichte communicatiecampagne te voeren teneinde breed maatschappelijk draagvlak te realiseren.

De Raad benadrukt voorts het belang van een periodiek evaluatie- en monitoringsmechanisme om de effectiviteit en doelmatigheid van de wettelijke regeling te bewaken en zo nodig tijdig bij te stellen. De SER adviseert nadrukkelijk om de wettelijk verplichte stagevergoeding te koppelen aan een proportioneel percentage van het wettelijk minimumloon, met expliciete ruimte voor differentiatie op basis van opleidingsniveau, stageduur en financiële draagkracht van werkgevers. Daarbij dienen kernbegrippen zoals 'passende vergoeding' en eventuele uitzonderingsmogelijkheden helder en eenduidig te worden gedefinieerd in de uitvoeringsregelgeving, teneinde rechtsonzekerheid te voorkomen.

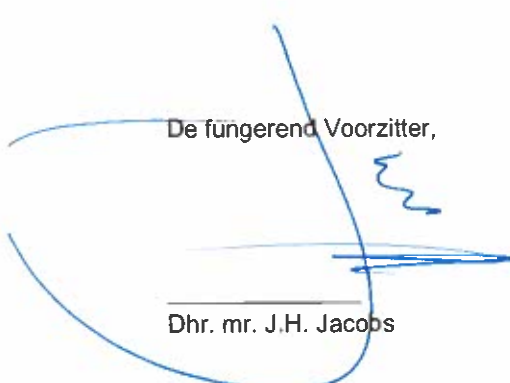
Met betrekking tot administratieve lasten adviseert de Raad om deze zoveel mogelijk te beperken door het invoeren van eenvoudige procedures en gestandaardiseerde formats voor stageovereenkomsten en betalingsspecificaties, bij voorkeur via een centraal digitaal platform. Voor effectieve uitvoering, toezicht en naleving van deze regeling dient het Ministerie van SOAW van voldoende personele en financiële middelen voorzien te worden. Tevens acht de Raad het noodzakelijk om een adequaat monitoringsinstrument op te zetten, zodat de effecten van de regeling periodiek geëvalueerd en, indien noodzakelijk, aangepast kunnen worden.

De SER beveelt verder aan om ruim vóór de daadwerkelijke inwerkingtreding een omvangrijke communicatie- en voorlichtingscampagne te initiëren, zodat alle betrokken partijen adequaat worden geïnformeerd en voorbereid op hun wettelijke verplichtingen. Door middel van deze integrale benadering kan de wettelijke stagevergoeding daadwerkelijk bijdragen aan een verbeterde rechtspositie van stagiairs, vermindering van sociaaleconomische ongelijkheid en stimulering van duurzame arbeidsparticipatie op Curaçao.

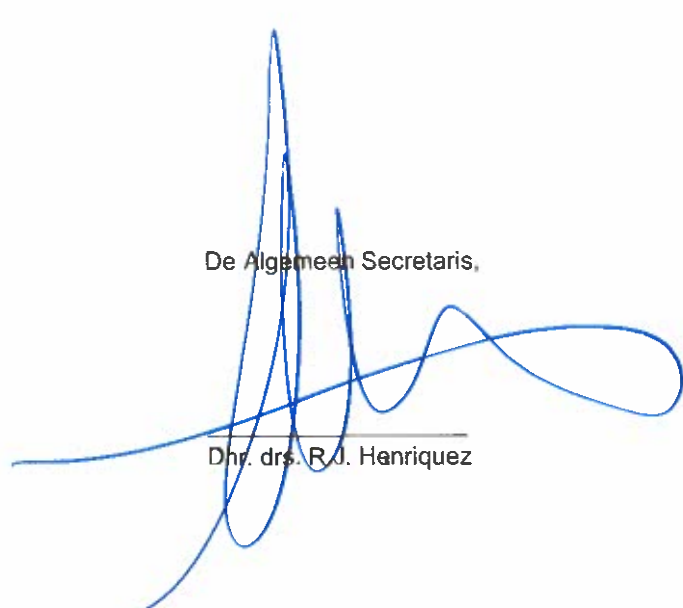
Tot slot benadrukt de SER dat een integraal stagebeleid, een goede aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt en samenwerking tussen het onderwijs en de werkgevers blijvend van essentieel belang zijn, zowel in het kader van de invoering van de verplichte stagevergoeding als met betrekking tot het behalen van bredere doelstellingen gericht op duurzame economische groei. Hiervoor is voortdurende samenwerking en consultatie tussen alle betrokken stakeholders, evenals structurele verbetering van dataverzameling en -analyse, noodzakelijk.

Namens de Sociaal-Economische Raad,

De fungerend Voorzitter,


Dhr. mr. J.H. Jacobs

De Algemeen Secretaris,


Dhr. drs. R.J. Henriquez

7. Bijlage 1

Overzicht vraag naar stageplaatsen SBO-, HBO-, en WO- opleidingen schooljaar 2024-2025

Nr.	Sector	Naam opleiding	Niveau opleiding	Duur verplichte stage	Benodigd aantal stageplaatsen per jaar
1.	Techniek	Assistent Monteur Sterkstroominstallatie	SBO-niveau 1	100 uren	10
2.	Techniek	Monteur Sterkstroom Installatie	SBO-niveau 2	100 uren	10
3.		Eerste Monteur Sterkstroom Installatie	SBO-niveau 3	100 uren	10
4.	Techniek	Allround Medewerker IT Systems & Devices	SBO-niveau 3	800 uren	10
5.	Techniek	Expert IT systems & Devices	SBO-niveau 4	800 uren	10
6.	Techniek	Assistent Autotechniek	SBO-niveau 1	100 uren	10
7.	Techniek	Assistent carrosserietechniek	SBO-niveau 1	100 uren	10
8.	Techniek	Aspirant Lasser	SBO-niveau 1	100 uren	10
9.	Techniek	Assistent Metselaar	SBO-niveau 1	100 uren	10
10.	Techniek	Assistent Schilder	SBO-niveau 1	100 uren	10
11.	Techniek	Timmerassistent	SBO-niveau 1	100 uren	10
12.	Techniek	Montageassistent Koudetechniek	SBO-niveau 1	100 uren	10
13.	Techniek	Monteur Koudetechniek	SBO-niveau 2	200 uren	10
14.	Techniek	Aspirant lasser	SBO-niveau 1	8 weken	16
15.	Techniek	Assistent autotechniek	SBO-niveau 1	8 weken	16
16.	Techniek	Assistent carrosserietechniek	SBO-niveau 1	8 weken	20
17.	Techniek	Assistent confectie	SBO-niveau 1	8 weken	16
18.	Techniek	Assistent monteur sterkstroominstallaties	SBO-niveau 1	8 weken	35
19.	Techniek	Assistent Schilder	SBO-niveau 1	8 weken	16
20.	Techniek	Assistent metselaar	SBO-niveau 1	8 weken	10
21.	Techniek	Montageassistent koudetechniek	SBO-niveau 1	8 weken	10
22.	Techniek	Timmerassistent	SBO-niveau 1	8 weken	16
23.	Techniek	Scheepsgezel	SBO-niveau 1	8 weken	16
24.	Techniek	Autospuiter	SBO-niveau 2	14 weken	20
25.	Techniek	Autotechnicus	SBO-niveau 2	14 weken	20
26.	Techniek	Booglasser	SBO-niveau 2	14 weken	20
27.	Techniek	Metselaar	SBO-niveau 2	14 weken	10
28.	Techniek	Monteur koude techniek	SBO-niveau 2	14 weken	10
29.	Techniek	Monteur sterkstroominstallaties	SBO-niveau 2	14 weken	20
30.	Techniek	Schilder	SBO-niveau 2	14 weken	20
31.	Techniek	Timmerman	SBO-niveau 2	14 weken	20
32.	Techniek	Schipper beperktwerkgebied	SBO-niveau 2	14 weken	12
33.	Techniek	Medewerker confectie	SBO-niveau 2	14 weken	10
34.	Techniek	Stuurman werktuigkundige 3000	SBO-niveau 3	22 weken	10
35.	Techniek	Medewerker ICT Support	SBO-niveau 2	20 weken	25
36.	Techniek	Allround Medewerker IT Systems & Devices	SBO-niveau 3	19 weken	25
37.	Techniek	Allround medewerker IT systems and devices	SBO-niveau 3	400 uren	5
38.	Techniek	Expert IT systems and devices	SBO-niveau 4	800 uren	20
39.	Techniek	Software development	SBO-niveau 4	800 uren	
40.	Techniek	Allrounder medewerker IT-Systems & Devices	SBO-niveau 3	Niet vermeld	6
41.	Techniek	Medewerker ICT Support (Tot Cohort 2023-2025)	SBO-niveau 2 Leerjaar2	Niet vermeld	18
42.	Techniek	Expert IT Systems & Devices NED / NED-ENG	SBO-niveau 4 Leerjaar 4	Niet vermeld	28
43.	Techniek	Expert IT Systems & Devices NED / NED-ENG	SBO-niveau 4 Leerjaar 3	Niet vermeld	39

44.	Techniek	Allround timmerman	SBO-niveau 3	Niet vermeld	29
45.	Techniek	Middenkaderfunctionaris bouw	SBO-niveau 4	Niet vermeld	56
46.	Techniek	Eerste monteur sterkstroominstallaties	SBO-niveau 3	Niet vermeld	34
47.	Techniek	Middenkaderfunctionaris automatiseringsenergietechniek	SBO-niveau 4	Niet vermeld	41
48.	Techniek	Monteur sterkstroominstallaties	SBO-niveau 2	Niet vermeld	11
49.	Techniek	Eerste monteur industrieel onderhoud	SBO-niveau 3	Niet vermeld	10
50.	Techniek	Middenkaderfunctionaris werktuigbouw	SBO-niveau 4	Niet vermeld	35
51.	Techniek	Monteur montage onderhoud	SBO-niveau 2	Niet vermeld	3
				Sub-totaal	858
52.	Zorg & Welzijn	Sociaal pedagogisch werker	SBO-niveau 3	400 uren	5
53.	Zorg & Welzijn	Sociaal pedagogisch werker	SBO-niveau 4	800	10
54.	Zorg & Welzijn	Sport- en beweging coördinator	SBO-niveau 4	800	10
55.	Zorg & Welzijn	Zorghulp	SBO niveau 1	480 uren	16
56.	Zorg & Welzijn	Helpende welzijn	SBO niveau 2	960 uren	15
57.	Zorg & Welzijn	Sociaal pedagogisch werker	SBO niveau 3	1440 uren	27
58.	Zorg & Welzijn	Sociaal pedagogisch werker	SBO niveau 4	1920 uren	20
59.	Zorg & Welzijn	Agogisch medewerker	SBO-niveau 3	per studiejaar 7 weken (3 studiejaar)	Ruim ongeveer 50 stageplekken per schooljaar <i>Hang af het aantal studenten per schooljaar</i>
60.	Zorg & Welzijn	Assistent Dienstverlening	SBO-niveau 1	per studiejaar 7 weken (1 studiejaar)	Ruim ongeveer 50 stageplekken per schooljaar <i>Hang af het aantal studenten per schooljaar</i>
61.	Zorg & Welzijn	Coördinerend Agogisch medewerker	SBO-niveau 4	per studiejaar 7 weken (4 studiejaar)	Ruim ongeveer 50 stageplekken per schooljaar <i>Hang af het aantal studenten per schooljaar</i>
62.	Zorg & Welzijn	Dienstverlener Zorg & Welzijn	SBO-niveau 2	per studiejaar 7 weken (2 studiejaar)	Ruim ongeveer 30 stageplekken per schooljaar <i>Hang af het aantal studenten per schooljaar</i>
63.	Zorg & Welzijn	Onderwijsassistent	SBO-niveau 4	per studiejaar 7 weken (3 studiejaar)	Ruim ongeveer 10 stageplekken per schooljaar <i>Hang af het aantal studenten per schooljaar</i>
64.	Zorg & Welzijn	Verzorgende IG	SBO-niveau 3	per studiejaar 7 weken (3 studiejaar)	Ruim ongeveer 50 stageplekken per schooljaar

					<i>Hang af het aantal studenten per schooljaar</i>
65.	Zorg & Welzijn	Zorghulp	SBO-niveau 1	14 weken	60
66.	Zorg & Welzijn	Kapper	SBO-niveau 2	27 weken	15
67.	Zorg & Welzijn	Medewerker Facilitaire Dienstverlening	SBO-niveau 2	20 weken	20
68.	Zorg & Welzijn	Sociaal Pedagogisch werker/Helpende Welzijn / Dienstverlener Zorg & Welzijn	SBO-niveau 2	58 weken	40
69.	Zorg & Welzijn	Allround Medewerker Facilitaire Dienstverlening	SBO-niveau 3	31 weken	20
70.	Zorg & Welzijn	Sociaal Pedagogisch Werker / Agogisch Medewerker	SBO-niveau 3	27 weken	26
71.	Zorg & Welzijn	Facilitair Leidinggevende / Facility Manager	SBO-niveau 4	30 weken	20
72.	Zorg & Welzijn	Sociaal Pedagogisch Werker / Coördinerend Agogisch Medewerker	SBO-niveau 4	45 weken	30
73.	Zorg & Welzijn	Medewerker Confectie	SBO-niveau 2	200 uren	8
74.	Zorg & Welzijn	Assistent Confectie	SBO-niveau 1	100 uren	8
75.	Zorg en welzijn (in de toekomst Wellness)	Allround kapper	SBO-niveau 3	Ja tweemaal: 2 ^{de} jaar =5 à 6 maanden en 3 ^{de} jaar= 3 maanden	5
76.	Zorg en welzijn (in de toekomst Wellness)	Allround kapper doorstroom	SBO-niveau 3	Ja tweemaal: 2 ^{de} jaar =5 à 6 maanden en 3 ^{de} jaar= 3 maanden	5
77.	Zorg en welzijn (in de toekomst Wellness)	Kapper	SBO-niveau 2	Ja, 3 maanden	6
78.	Zorg en welzijn (in de toekomst Wellness)	Schoonheidsspecialist	SBO-niveau 3	Ja tweemaal: 2 ^{de} jaar =5 à 6 maanden en 3 ^{de} jaar= 3 maanden	15
				Sub-totaal	621
79.	Economie & Handel	Bedrijfsadministrateur	SBO-niveau 4 Leerjaar 4	Niet vermeld	43
80.	Economie & Handel	Bedrijfsadministrateur	SBO-niveau 4 Leerjaar 3	Niet vermeld	33
81.	Economie & Handel	Financieel administratief medewerker	SBO-niveau 3 Leerjaar 3	Niet vermeld	8
82.	Economie & Handel	Medewerker Financiële Administratie (Tot Cohort 2023-2025)	SBO-niveau 2 Leerjaar 2	Niet vermeld	19
83.	Economie & Handel	Commercieel medewerker Marketing en Communicatie	SBO-niveau 4 Leerjaar 3	Niet vermeld	15
84.	Economie & Handel	Commercieel medewerker Marketing en Communicatie	SBO-niveau 4 Leerjaar 4	Niet vermeld	8
85.	Economie & Handel	Administratief Juridisch medewerker openbaar bestuur en zakelijke dienstverlening	SBO-niveau 4 Leerjaar 4	Niet vermeld	20

86.	Economie & Handel	Administratief Juridisch medewerker openbaar bestuur en zakelijke dienstverlening	SBO-niveau 4 Leerjaar 3	Niet vermeld	17
87.	Economie & Handel	Management Assistant	SBO-niveau 4 Leerjaar 4	Niet vermeld	5
88.	Economie & Handel	Management Assistant	SBO-niveau 4 Leerjaar 3	Niet vermeld	7
89.	Economie & Handel	Office Assistant	SBO-niveau 3	Niet vermeld	7
90.	Economie & Handel	Assistent Bakker	SBO-niveau 1	100 uren	10
91.	Economie & Handel	Brood- en Banket Bakker	SBO-niveau 2	200 uren	10
92.	Economie & Handel	Horeca-assistent (Assistent hospitality*)	SBO-niveau 1	400 uren	15
93.	Economie & Handel	Kok (Professional Chef-2*)	SBO-niveau 2	200 uren	10
94.	Economie & Handel	Horecaondernemer Manager	SBO-niveau 4	800 uren	10
95.	Economie & Handel	Medewerker Financiële Administratie	SBO-niveau 2	200 uren	12
96.	Economie & Handel	Bartender	SBO-niveau 2	200 uren	10
97.	Economie & Handel	Medewerker Facilitaire dienstverlening	SBO-niveau 2	200 uren	10
98.	Economie & Handel	Horeca	SBO-niveau 1	14 weken	50
99.	Economie & Handel	bakker	SBO-niveau 1	11 weken	15
100.	Economie & Handel	Medewerker Financiële Administratie (MFA)	SBO-niveau 2	21 weken	45
101.	Economie & Handel	Bartender / Hospitality Attendant / Food & Beverage Attendant	SBO-niveau 2	23 weken	20
102.	Economie & Handel	Kok / Professional Chef / Junior Chef de Partie	SBO-niveau 2	27 weken	20
103.	Economie & Handel	Travel & Hospitality attendant / Tourism & Recreation Attendant	SBO-niveau 2	20 weken	20
104.	Economie & Handel	Boekhoudkundig Medewerker / Financieel Administratief Medewerker	SBO-niveau 3	19 weken	55
105.	Economie & Handel	Zelfstandig Medewerker Toerisme / Allround Travel & Hospitality attendant / Allround Tourism & Recreation Attendant	SBO-niveau 3	20 weken	25
106.	Economie & Handel	Allround Food & Beverage Attendant	SBO-niveau 3	30 weken	20
107.	Economie & Handel	Administrateur / Bedrijfsadministrateur	SBO-niveau 4	18 weken	20
108.	Economie & Handel	Ondernemer Manager Detailhandel	SBO-niveau 4	10 weken	20
109.	Economie & Handel	Horeca ondernemer manager / Manager/ondernemer horeca / Food & Beverage Supervisor	SBO-niveau 4	30 weken	30
110.	Economie & Handel	Manager Travel & Hospitality / Tourism & Recreation Supervisor	SBO-niveau 4	30 weken	20
111.	Economie & Handel	Financieel Administratief medewerker	SBO-niveau 3	400 uren	15
112.	Economie & Handel	Bedrijfsadministrateur	SBO-niveau 4	800 uren	20

113.	Economie & Handel	Zelfstandig medewerker travel & hospitality (toeristisch manager)	SBO-niveau 4	800 uren	5
114.	Economie & Handel	Internationale handel en groothandel/international business management	SBO-niveau 4	800 uren	20
115.	Economie & Handel	Medewerker marketing & communicatie	SBO-niveau 4	800 uren	10
116.	Economie & Handel	Juridisch administratief dienstverlener	SBO-niveau 4	800 uren	15
117.	Bakkerij	Allround Brood en Banketbakker doorstroom	SBO-niveau 3	Ja tweemaal: 2 ^{de} jaar =5 à 6 maanden en 3 ^{de} jaar= 3 maanden	8
118.	Bakkerij	Allround Brood en Banketbakker	SBO-niveau 3	Ja tweemaal: 2 ^{de} jaar =5 à 6 maanden en 3 ^{de} jaar= 3 maanden	5
119.	Bakkerij	Assistent bakker	SBO-niveau 1	Ja, 3 maanden	10
120.	Bakkerij	Brood en banketbakker	SBO-niveau 2	Ja, 6 maanden	5
121.	Horeca	Allround Food & Beverage Attendant	SBO-niveau 3	Ja tweemaal: 2 ^{de} jaar =5 à 6 maanden en 3 ^{de} jaar= 3 maanden	5
122.	Horeca	Allround Food & Beverage Attendant	SBO-niveau 3	Ja tweemaal: 2 ^{de} jaar =5 à 6 maanden en 3 ^{de} jaar= 3 maanden	5
123.	Horeca	Hospitality Assistant	SBO-niveau 1	Ja, 3 maanden	26
124.	Horeca	Food & Beverage supervisor	SBO-niveau 4	Ja tweemaal: 2 ^{de} jaar =5 à 6 maanden en 4 ^{de} jaar= 5 à 6 maanden	10
125.	Horeca	Food & Beverage supervisor doorstroom	SBO-niveau 4	Ja 4 ^{de} jaar= 5 à 6 maanden	10
126.	Horeca	Food & Beverage Attendant	SBO-niveau 2	Ja, 2 ^{de} jaar =5 à 6 maanden	5
127.	Horeca	Junior Chef de Partie	SBO-niveau 2	Ja, 2 ^{de} jaar =5 à 6 maanden	20
128.	Horeca	Junior Sous Chef	SBO-niveau 3	Ja tweemaal: 2 ^{de} jaar =5 à 6 maanden en 3 ^{de} jaar= 3 maanden	15
129.	Horeca	Junior Sous Chef	SBO-niveau 3	Ja tweemaal: 2 ^{de} jaar =5 à 6 maanden en 3 ^{de} jaar= 3 maanden	20
130.	Horeca	Professional Chef 4	SBO-niveau 4	Ja tweemaal: 2 ^{de} jaar =5 à 6 maanden en 3 ^{de} jaar= 3 maanden	5
131.	Toerisme	Tourism & Recreation Attendant	SBO-niveau 2	Ja, 2 ^{de} jaar =5 à 6 maanden	15
132.	Toerisme	Tourism & Recreation Supervisor	SBO-niveau 4	Ja tweemaal: 1 ^{ste} jaar =5 à 6 maanden en 3 ^{de} jaar= 3 maanden	15
133.	Toerisme	Tourism & Recreation Supervisor	SBO-niveau 4	Ja 3 ^{de} jaar= 3 maanden	10
134.	Toerisme	Allround Tourism & Recreation Attendant	SBO-niveau 3	Ja, tweemaal: 2 ^{de} jaar =5 à 6 maanden	20
135.	Toerisme	Allround Tourism & Recreation Attendant	SBO-niveau 3	Ja, tweemaal: 2 ^{de} jaar =5 à 6 maanden	6
136.	Toerisme	Professional Chef niveau 2	SBO-niveau 2	4 dagen in de week 15 maanden lang incl vakanties	45 (Ongeveer 15 per cohort)
137.	Toerisme	Professional Chef niveau 3	SBO-niveau 3	4 dagen in de week 24 maanden lang incl vakanties	30 (Ongeveer 10 per cohort)
138.	Toerisme	Allround Hospitality Attendant niveau 3	SBO-niveau 3	4 dagen in de week 24 maanden lang incl vakanties	18 (Ongeveer 6 per cohort)

				Sub-totaal	1022
				Totaal vraag SBO-stageplaatsen	2501
139.	Financiële	BBA bedrijfseconomie	HBO-niveau	840 uren	11
140.	Financiële	BBA fiscale economie	HBO-niveau	840 uren	6
141.	Financiële	BBA accountancy	HBO-niveau	840 uren	10
142.	Financiële	BBA commerciële economie	HBO-niveau	840 uren	6
143.	Financiële	BBA management, economie en recht	HBO-niveau	840 uren	16
144.	SMS's	BBA entrepreneurship and retail management	HBO-niveau	840 uren	9
145.	Sport	BBA Sport, management en ondernemen	HBO-niveau	840 uren	5
146.	Financiële	BBA international business	HBO-niveau	x	x
147.	Financiële	BBA communication management	HBO-niveau	840 uren	6
148.	Financiële	BBA bank & verzekeringswezen	HBO-niveau	x	x
149.	Financiële	BBA HBO rechten	HBO-niveau	840 uren	30
150.	Financiële	BBA sociaaljuridische dienstverlening	HBO-niveau	840 uren	7
151.	Toerisme	Bachelor Hotel management	HBO	840 uren	
				Sub-totaal	106
152.	Financiële	Master law in practice	WO	Geen verplichte stage	
153.	Financiële	Master of Business Administration	WO	Geen verplichte stage	
154.	Financiële	Bachelor in accounting	HBO	4 maanden	Nagenoeg 0, studenten hebben bijna altijd een baan waar ze de stage uitvoeren
155.	Financiële	Master in accounting	WO	Geen verplichte stage	
156.	Onderwijs	Bachelor in mathematics	HBO	Niet vermeld	Nagenoeg 0, ook deze studenten werken op scholen en voeren daar hun stage uit
157.	Onderwijs	Master in mathematics	WO	Niet vermeld	Nagenoeg 0, ook deze studenten werken op scholen en voeren daar hun stage uit
158.	Onderwijs	Master in educational science	WO	Geen verplichte stage	
159.	Financiële	Bachelor in business administration	HBO	2 momenten van 5 en van 6 maanden	Per moment 20 plaatsen
				Subtotaal	20
160.	Financiële	Master in business administration	WO	Geen verplichte stage	
161.	Financiële	Bachelor of Laws	WO	Geen verplichte stage	
162.	Financiële	Master of Laws	WO	Geen verplichte stage	
163.	Financiële	Pre-Master and Master in Tax Law	WO	Geen verplichte stage	
				Sub-totaal	0
164.	Techniek	Built Environment	HBO	Niet vermeld	

165.	Techniek	Electrical Engineering	HBO	Niet vermeld	
166.	Techniek	Information & Communication Technology (ICT)	HBO	Niet vermeld	
167.	Techniek	Industriële Technologie	HBO	Niet vermeld	
168.	Techniek	Civiele Techniek	HBO	Niet vermeld	
169.	Techniek	Bachelor in Engineering en Sustainable Technology (BEST)	HBO	Niet vermeld	
				Sub-totaal	25
170.	Financiële	Finance & Control	HBO	Niet vermeld	
171.	Financiële	Business Management studies	HBO	Niet vermeld	
172.	Toerisme	International Hospitality & Tourism Management	HBO	Niet vermeld	
				Sub-totaal	50
173.	Onderwijs	Bachelor of Education in Foundation Based Education (LOFO)	HBO	Niet vermeld	70 dagopleiding en 80 avondopleiding
174.	Onderwijs	Professional Master of education in English, Spanish, Dutch and Papiamentu	HBO	Niet vermeld	15-20 Deze opleidingen worden eind augustus 2025 afgebouwd.
175.	Onderwijs	Hbo-bacheloropleiding Leraar Papiaments	HBO	Niet vermeld	Opleiding start in november 2025; aantal studenten en stages nog niet zeker. Aanne: 15
				Sub-totaal	185
176.		Bachelor of Social Work	HBO	10 maanden 32 uur per week	10 stageplekken
177.		Bachelor in Applied Psychology	HBO	10 maanden 32 uur per week.	10 stageplekken
178.		Associate degree Social Work	HBO	2 dagen in de week 16 uur per week	Opleiding start in September 2025. Momenteel is het aantal aanmeldingen 24, maar het exact aantal stageplaatsen per collegejaar is afhankelijk van het jaarlijkse aantal instromers. 15 stageplekken 2 dagen in de week 16 uur per week
				Sub-totaal	35
				Totaal vraag HBO-, en WO-stageplaatsen	421
				Totaal vraag stageplaatsen	2922