

Vergaderjaar 2012–2013

33 475

Herziening van de Wet arbeid vreemdelingen

Nr. 6

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 11 maart 2013

Inhoudsopgave:

I	ALGEMEEN	1
1.	Inleiding	2
2.	Toetsing prioriteitgenietend aanbod	4
	– <i>Toetsing prioriteitgenietend aanbod</i>	4
	– <i>Quotumregeling</i>	8
	– <i>Tewerkstellingsvergunning voor één jaar</i>	10
3.	Voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden	10
4.	Stimuleren van de kenniseconomie	12
5.	Overige onderwerpen	13
6.	Financiële gevolgen en administratieve lasten	14
7.	Uitvoerings- en handhavingstoets	15
8.	Overig	16
II	ARTIKELSGEWIJS	17
9.	Artikel I	17

I ALGEMEEN

Het kabinet is verheugd dat de fractie van de VVD met veel belangstelling en de fracties van de PvdA, de PVV en het CDA met belangstelling hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. De fracties van D66 en de ChristenUnie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel. Het kabinet dankt de fracties voor hun uitgebreide inbreng. Op de vragen en opmerkingen van de verschillende fracties wordt hieronder nader ingegaan. Daarbij wordt zoveel mogelijk de volgorde van het verslag aangehouden. Waar meerdere fracties vragen van gelijke strekking hebben gesteld, zijn deze vragen gezamenlijk beantwoord.

De vragen in paragraaf 2 hebben betrekking op de nieuwe toets op het prioriteitgenietend arbeidsaanbod en de voorgestelde quotumregeling. Ter wille van de leesbaarheid zijn de antwoorden over deze onderwerpen geclusterd.

1. Inleiding

De leden van de VVD- en ChristenUnie-fractie vragen welke maatregelen de regering voornemens is op een andere wijze te treffen naast het onderhavige wetsvoorstel. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen daarbij om een nadere toelichting welke andere maatregelen de regering naar aanleiding van het onderzoek naar de Kennismigrantenregeling wil treffen naast het onderhavige wetsvoorstel. Deze leden vragen daarbij of er ook aanbevelingen uit het onderzoek zijn waarmee de regering niet aan de slag gaat. Zo ja, om welke aanbevelingen gaat het dan en waarom kiest de regering dan hiervoor?

Op dit moment wordt een wijziging van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen voorbereid. Deze wijzigingen zijn met name gericht op het wegnemen van onnodige administratieve lasten bij werkgevers. Enkele voorbeelden van hetgeen daarin zal worden geregeld zijn:

- Het laten vervallen van de eis van een tewerkstellingsvergunning voor alle onderzoekers en docenten van buiten de Europese Economische Ruimte (EER) als zij hier korter dan drie jaar komen werken. Deze wijziging betekent met name een verruiming voor docenten die aan een universiteit of hogere beroepsopleiding werken. Voor hen kan nu slechts een tewerkstellingsvergunning voor één respectievelijk of twee jaar worden toegekend zonder toets aan de arbeidsmarkt of kan een vrijstelling van de tewerkstellingsvergunningplicht voor gastdocenten worden verleend van maximaal een jaar.
- Als internationale concerns werknemers uit dochter- of zusterondernemingen uit andere landen korte trainingen of opleidingen in Nederland aanbieden, is niet langer een tewerkstellingsvergunning vereist.
- De huidige vrijstellingsregeling voor de tewerkstellingsvergunning voor bemanningsleden op zeeschepen zal worden uitgebreid naar bemanningsleden op vissersschepen en baggerschepen.

Ook zullen, zoals door mijn voorganger is aangekondigd in zijn brief van 11 april 2011 (Kamerstukken II 2010/11, 32 144, nr. 5), met dit besluit enkele aanscherpingen in de zogenoemde kennismigrantenregeling worden aangebracht om misbruik te voorkomen. Alle maatregelen die in deze brief zijn opgenomen zullen worden uitgevoerd.

Daarnaast wordt er, zoals eerder aangekondigd in de Voortgangsrapportage bedrijvenbeleid in uitvoering (Kamerstukken II 2012/13, 32 637, nr. 41), een pilot ingericht om de administratieve lasten weg te nemen die bedrijven in de kennisindustrie ondervinden omdat zij een tewerkstellingsvergunning moeten aanvragen voor vertegenwoordigers van buitenlandse klanten die hier komen, bijvoorbeeld om een aangeschafte machine te inspecteren. Om misbruik te voorkomen wordt de pilot beperkt tot grote bedrijven (een jaaromzet van minstens € 50 miljoen en orders van meer dan € 5 miljoen) die niet eerder onherroepelijk zijn veroordeeld voor een overtreding van de arbeidswetgeving. Het streven is om de pilot per 1 juli 2013 van start te laten gaan.

De leden van de PVV-fractie vragen de regering of onder het begrip «arbeid» in het kader van de Wav ook arbeid valt, die wordt verricht als ZZP'er of (schijn)zelfstandige? In de visie van deze leden kan immers als het arbeidsrecht kan worden omzeild, ook de Wav worden omzeild. Deze leden vragen of het dan ook niet noodzakelijk is om het begrip «werkgever» uit artikel 1, onderdeel b, van de Wav aan te passen.

Op grond van het vrij verkeer van diensten mogen EU-burgers als zzp'er hun diensten aanbieden in Nederland. Dit geldt ook voor Bulgaren en Roemenen: voor hen geldt nog geen vrij verkeer van werknemers, maar

wel vrij verkeer van diensten. Een werkgever kan de tewerkstellingsvergunningplicht voor Bulgaarse en Roemeense werknemers ontduiken door hen te presenteren als zelfstandige dienstenverrichters in plaats van werknemers in loondienst. Omdat het vrije verkeer van diensten op Europees niveau vastligt heeft het echter geen zin om artikel 1, onderdeel b, van de Wet arbeid vreemdelingen aan te passen. Wel ben ik van mening dat schijnconstructies als deze fel moeten worden bestreden. Conform de op 18 december 2012 aangenomen motie van de leden Kerstens en Azmani (Kamerstukken II 2012/13, 33 400 XV, nr. 40) zal ik uw Kamer uiterlijk op 1 mei 2013 informeren over een integrale aanpak voor het terugdringen van schijnconstructies.

De leden van de PVV-fractie achten het werkgeversbegrip in het kader van deze wet onvoldoende duidelijk ingevuld. Het lijkt er op dat door gebruik te maken van een andere rechtspersoon er sprake is van een andere werkgever. Deze leden vragen of dit werkgeversbegrip niet aanmerkelijk moet worden verruimd, zodat ook gelieerde entiteiten (via aandeelhouders of bestuurder of beleidsbepalers) onder het werkgeversbegrip vallen.

Om te voorkomen dat werkgevers hun verantwoordelijkheid voor hun verplichtingen van de Wet arbeid vreemdelingen kunnen ontlopen, geldt een zeer ruim werkgeversbegrip. Iedereen die in de uitoefening van een beroep of bedrijf een ander arbeid laat verrichten is een werkgever in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen. Daardoor wordt voorkomen dat feitelijke leidinggevenden gebruik kunnen maken van stromannen of schijnconstructies om boetes op anderen af te wentelen. Het is om die reden niet nodig ook anderen dan feitelijk leidinggevenden onder het werkgeversbegrip te brengen.

De leden van de D66-fractie vragen de regering om inzicht te geven in de totale effecten van het onderhavige wetsvoorstel. Verwacht de regering dat er per saldo meer of minder tewerkstellingsvergunningen zullen worden afgegeven als gevolg van het wetsvoorstel? Verwacht de regering dat er per saldo meer of minder arbeidsmigranten van buiten de EU in Nederland werkzaam zullen zijn als gevolg van het wetsvoorstel? Wat zijn de oorspronkelijke en nieuwe ramingen met betrekking tot beiden?

Deze herziening van de Wet arbeid vreemdelingen betreft een aanscherping van het restrictieve toelatingsbeleid tot de arbeidsmarkt voor werknemers die werk doen waarvoor ook arbeidskrachten uit Nederland en de rest van de EER beschikbaar zijn. Gezien het hoge aantal uitkeringsgerechtigden in Nederland die beschikbaar zijn voor arbeid, zal nog slechts in uitzonderingssituaties een tewerkstellingsvergunning worden afgegeven. Het aantal tewerkstellingsvergunningen zal dus vermoedelijk dalen, maar deze daling kan niet worden gekwantificeerd.

De leden van de D66-fractie vragen of de regering verwacht dat het beroep op uitkeringen daalt als gevolg van het wetsvoorstel? Zo ja, kan de regering dit kwantificeren qua aantal uitkeringsgerechtigden en bespaard bedrag?

Het restrictievere toelatingsbeleid van dit wetsvoorstel zal tot gevolg hebben dat er meer gebruik gemaakt wordt van het prioriteitgenietend aanbod. Of van deze groep juist de uitkeringsgerechtigden een baan zullen vinden kan niet met zekerheid worden gesteld, maar het ligt wel in de rede dat ook uitkeringsgerechtigden zullen profiteren van het restrictievere toelatingsbeleid.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen welke beleidsvoornemens op het gebied van het onderhavige wetsvoorstel worden uitgewerkt in het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen en het Delegatie- en Uitvoeringsbesluit Wet arbeid vreemdelingen? Deze leden vragen op welke wijze de regering de andere beleidsvoornemens op het gebied van het onderhavige wetsvoorstel in lagere regelgeving gaat uitwerken.

Voor het antwoord op deze vraag wordt verwezen naar het antwoord hierboven op de vraag welke maatregelen het kabinet nog van plan is te nemen naast dit wetsvoorstel. Hierna wordt nog ingegaan op een aantal zaken die in lagere regelgeving worden geregeld.

2. Toetsing prioriteitgenietend aanbod

Toetsing prioriteitgenietend aanbod

De leden van de VVD-fractie stellen vast dat het voorgestelde nieuwe toelatingsbeleid niet geldt voor wetenschappelijk personeel en sleutelpersoneel van internationale ondernemingen. Zij zijn vrijgesteld van de arbeidsmarkttoets en verplichte vacaturemelding. Zij vragen of de regering nader kan toelichten om wat voor soort ondernemingen en personeel het hierbij gaat? Geldt dit bijvoorbeeld ook voor specifiek hoogopgeleid technisch personeel?

Het restrictieve toelatingsbeleid geldt niet voor alle arbeidsmigranten. Een aantal categorieën van vreemdelingen mag in Nederland werken zonder tewerkstellingsvergunning, omdat het Nederlands belang niet gediend is met het stellen van toelatingsvoorwaarden voor deze vreemdelingen. Dit geldt bijvoorbeeld voor buitenlandse onderzoekers aan Nederlandse universiteiten. Daarnaast is er een categorie arbeidsmigranten voor wie wel een tewerkstellingsvergunning moet worden aangevraagd, maar waarbij geen arbeidsmarkttoets plaatsvindt. Het gaat hier bijvoorbeeld om personeel dat door het in het buitenland gevestigde hoofdkantoor tijdelijk naar de Nederlandse vestiging van het bedrijf wordt overgeplaatst op een sleutelpositie.

Daarnaast wijs ik op de zogenoemde kennismigrantenregeling. Deze regeling kent als enig criterium een salariseis voor de toelating tot Nederland (op dit moment € 52.010, – per jaar voor personen van 30 jaar en ouder, en € 38.141 voor personen jonger dan 30 jaar). Werkgevers kunnen dus hoogopgeleid personeel technisch personeel zonder tewerkstellingsvergunning naar Nederland halen, als zij een salaris betalen dat voldoet aan de normen van de kennismigrantenregeling.

De leden van de fractie van de VVD vragen of de regering een toename van het aantal procedures als gevolg van het wetsvoorstel verwacht?

Het wetsvoorstel zal tot gevolg hebben dat er meer aanvragen voor tewerkstellingsvergunningen zullen worden afgewezen. Dit zou inderdaad kunnen leiden tot meer bezwaar- en beroepsprocedures.

Een aantal fracties heeft vragen over de wijze waarop de toetsing plaatsvindt op de aanwezigheid van prioriteitgenietend aanbod. De leden van de VVD-fractie begrijpen dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) voortaan gaat toetsen of er voldoende werkzoekenden op de arbeidsmarkt aanwezig zijn. Deze leden vragen wat dit concreet betekent. Kan «aanwezig» ook betekenen dat deze personen wel op de arbeidsmarkt, maar niet beschikbaar zijn? Zo ja, wat heeft het dan voor zin om deze nieuwe definitie te hanteren? Vallen personen, die al een baan hebben, hier ook onder? In hoeverre zijn deze personen dan ook

geschikt voor de vacatures? Wat is precies het verschil met de huidige definitie van «beschikbaar» zijn voor de arbeidsmarkt? Hoe gaat het UWV dit bepalen? Kan de regering uitgebreid ingaan op deze vragen? Kan de regering toelichten of werkgevers uit de voeten kunnen met deze nieuwe definitie?

Ook de leden van de fracties van het CDA en D66 vragen of de regering nader kan ingaan op het verschil tussen voldoende werkzoekenden, die op de arbeidsmarkt aanwezig of beschikbaar zijn. Wat betekent dat in de praktijk voor de afweging met betrekking tot prioriteitgenietend aanbod? Betekent dit bijvoorbeeld, zo vragen de leden van de D66-fractie, dat er alleen nog maar wordt gekeken naar het totale aantal personen met het vereiste diploma, en niet hoeveel van deze groep personen ook echt op zoek is naar werk?

De leden van de fracties van de PvdA en D66 vragen op welke wijze kan worden vastgesteld dat sprake is van voldoende aanbod in een sector? De leden van D66 vragen voorts op basis van welke criteria wordt bepaald of er wel of geen aanspraak gemaakt kan worden op een tewerkstellingsvergunning in verband met de aanwezigheid van prioriteitgenietend aanbod? Staan deze criteria vast, of kunnen deze in de loop der tijd aangepast worden? Waar worden deze criteria beschreven?

Tot nu toe is het aan de werkgever om te beoordelen of de door het UWV voorgedragen kandidaten geschikt zijn om zijn vacatures te vervullen. Is dit in zijn ogen niet het geval dan zal het UWV uiteindelijk een tewerkstellingsvergunning moeten afgeven, ook als de voorgedragen kandidaten aan alle functie-eisen voldoen. Dit betekent dat de werkgever het voor een deel in eigen hand heeft of een tewerkstellingsvergunning wordt toegekend. Het UWV heeft namelijk een zware bewijslast om aan te tonen dat de voorgedragen kandidaat wel geschikt is om de vacature te vervullen, als de werkgever heeft gezegd dat dit niet het geval is. In de nieuwe situatie kan het UWV volstaan met de constatering dat er voldoende prioriteitgenietend arbeidsaanbod aanwezig is voor het vervullen van de vacature, om de aanvraag af te wijzen. Het UWV zal dit doen als er voldoende werkzoekenden zijn (al of niet in het bezit van een uitkering) die aan de functie-eisen voldoen.

Of er voldoende prioriteitgenietend aanbod is, blijkt in eerste instantie uit de bestanden van het UWV zelf. Daarnaast zal het UWV ook andere beschikbare informatie over het aanbod in Nederland en de EER gebruiken om vast te stellen of er voldoende aanbod is. Hierbij kan onder meer gedacht worden aan informatie over aanbod dat (internationale) uitzendbureaus aangeven beschikbaar te hebben en EURES, het Europese netwerk van arbeidsbureaus waarin gegevens over werkzoekenden op de Europese arbeidsmarkt worden uitgewisseld.

Deze criteria liggen niet vast, maar maken deel uit van de uitvoeringspraktijk van het UWV.

Personen die al een baan hebben, of die niet op zoek zijn naar werk, behoren niet tot het prioriteitgenietend aanbod, en worden dus buiten beschouwing gelaten bij de vraag of er voldoende kandidaten zijn voor de functie waarvoor een tewerkstellingsvergunning wordt aangevraagd. In de nieuwe situatie zullen werkgevers in sommige gevallen meer moeite moeten doen om kandidaten uit het prioriteitgenietend te werven en (verder) op te leiden, maar zij kunnen daarvoor de beschikbare dienstverlening van het UWV gebruiken, zoals werk.nl en de Europese dienstverlening van het UWV (EURES).

Dit past binnen de verantwoordelijkheidsverdeling op de arbeidsmarkt, waarbij werkgevers verantwoordelijk zijn voor de vervulling van hun vacatures, en uitkeringsgerechtigden de plicht hebben de baan te accepteren die hen wordt aangeboden.

De leden van de fractie van de PvdA constateren dat de facultatieve weigeringsgrond omgezet wordt in een dwingende weigeringsgrond, in het geval de werkgever onvoldoende wervingsinspanningen heeft verricht om zijn vacatures uit het prioriteitgenietend aanbod vervuld te krijgen. Zij vragen of deze of de regering de bestaande praktijk van het weigeren van een tewerkstellingsvergunning nader kan toelichten? Wat zijn hiervoor de criteria? Wat zijn de meest relevante cijfers die hierover beschikbaar zijn? Ook de leden van de VVD zijn benieuwd hoe het UWV gaat toetsen of werkgevers daadwerkelijk voldoende inspanningen hebben geleverd? Zij vragen ook hoe het UWV omgaat met werkgevers, die wel genoeg doen, maar waar het prioriteitgenietend aanbod niet voldoende inspanningen levert?

De leden van de PVV-fractie menen dat er bij deze weigeringsgrond sprake van een zekere mate van onbepaaldheid.

Ook de leden van de fracties van de ChristenUnie en D66 vragen om een nadere toelichting over de huidige criteria voor het weigeren van een tewerkstellingsvergunning als de werkgever onvoldoende inspanning verricht om gebruik te maken van prioriteit genietend aanbod. De leden van de ChristenUnie vragen tevens in hoeverre de regering eventueel nog van plan is om deze criteria te wijzigen.

Bij de aanvraag van de tewerkstellingsvergunning dient de werkgever aan te tonen dat hij voldoende wervingsinspanningen heeft verricht. Allereerst dient hij de desbetreffende vacature te hebben aangemeld bij het UWV. Daarnaast wordt, afhankelijk van de aard van de functie, beoordeeld wat de geëigende wervingskanalen zijn. Er dienen bewijzen te worden overgelegd van het – tijdig – plaatsen van advertenties in bijvoorbeeld kranten en op websites. De werkgever dient aan te tonen dat hij uitzendbureaus heeft benaderd en op welke wijze.

Hij dient verslag te doen van de werving, of er kandidaten hebben gereageerd en zo ja, waarom deze zijn afgewezen. In voorkomende gevallen verifieert het UWV deze informatie bij bijvoorbeeld (internationale) uitzendbureaus waarvan bekend is dat zij aanbod beschikbaar hebben.

Bij zowel de melding van de vacature bij het UWV als de werving, geldt dat het UWV kritisch toetst of het aangeboden loon in overeenstemming is met de door de werkgever opgestelde functie-eisen. Ook toetst het UWV of er geen irreële functie-eisen worden gesteld. Indien een werkgever voldoende inspanningsverplichtingen heeft verricht, zal om die reden geen tewerkstellingsvergunning kunnen worden geweigerd. Het UWV houdt niet bij in hoeveel gevallen een tewerkstellingsvergunning wordt geweigerd vanwege onvoldoende wervingsinspanningen. Het is aan het UWV om te beoordelen of een werkgever voldoende wervingsinspanningen heeft verricht. Het ligt niet voor de hand dat de criteria aan de hand waarvan deze beoordeling plaatsvindt, zullen veranderen.

De criteria voor de beoordeling of er potentieel geschikt arbeidsaanbod is opgeleid of geschoold zijn de leden van de PVV-fractie onduidelijk. De regering spreekt over de gehele sector. Is dit niet iets wat op ondernemingsniveau moet worden getoetst?

Voor de beoordeling of er sprake is van voldoende prioriteitgenietend aanbod is relevant of er voldoende personen zijn binnen dat aanbod die voldoen aan de functie-eisen van de vacature waarvoor een tewerkstellingsvergunning wordt aangevraagd. Om die reden wordt naar de gehele sector gekeken.

De leden van de PVV-fractie zijn van mening dat het level playing field zoek is indien een ondernemer zijn best doet om werknemers te krijgen en daar extra voor betaalt, terwijl zijn concurrent doodleuk niet EU-werknemers binnen haalt. In de voorgestelde huidige vorm achten de leden van de PVV-fractie het desbetreffende wetsartikel een «caoutchouc-artikel».

Er is sprake van een level playing field, omdat geen enkele werkgever personeel van buiten de EU kan aannemen, indien er prioriteitgenietend aanbod aanwezig is. Omgekeerd geldt dat als er geen prioriteitgenietend aanbod is, elke werkgever dezelfde mogelijkheden heeft om personeel van buiten de EU te werven.

De leden van de PVV-fractie willen een toelichting op de volgende passage: «Hoewel een tewerkstellingsvergunning niet langer kan worden verlengd, kan de bijbehorende verblijfsvergunning voor arbeid wél worden verlengd, mits op het moment van de verlenging van de verblijfsvergunning een nieuwe tewerkstellingsvergunning is afgegeven (en is voldaan aan de overige voorwaarden voor verlenging van de verblijfsvergunning (artikel 18 van de Vreemdelingenwet 2000 jo. 3.31 van het Vreemdelingenbesluit 2000)). Dit betekent dat dit wetsvoorstel niet afdoet aan de hoofdregel uit het vreemdelingenrecht, inhoudende dat bij de verlenging van een verblijfsvergunning in principe geen machtiging tot voorlopig verblijf hoeft te worden aangevraagd (een visum voor lang verblijf, dat alleen in het land van herkomst of bestendig verblijf kan worden aangevraagd). Voorwaarde is dan wel dat de aanvraag binnen een redelijke termijn is ingediend (artikel 3.82 van het Vreemdelingenbesluit 2000).»

Op basis van de huidige Wet arbeid vreemdelingen kunnen tewerkstellingsvergunningen worden verlengd na afloop van de initiële termijn. Bij een verlenging wordt er niet opnieuw een arbeidsmarkttoets gedaan. Daardoor ontstaat het risico dat een verlenging plaatsvindt ook als er voldoende prioriteitgenietend aanbod is. De mogelijkheid arbeidsmarkttoetste tewerkstellingsvergunningen te verlengen wordt afgeschaft met dit wetsvoorstel. Er dient dus een nieuwe tewerkstellingsvergunning te worden aangevraagd, waarbij opnieuw een arbeidsmarkttoets wordt gedaan. In het vreemdelingenrecht bestaat de mogelijkheid van het verlengen van een verblijfsvergunning wel. Bij een verlenging hoeft geen machtiging tot voorlopig verblijf (mvv) te worden aangevraagd. Een mvv kan namelijk alleen maar worden aangevraagd in het land van herkomst. Het zou onwenselijk zijn dat vreemdelingen eerst moeten terugkeren naar het eigen land om vervolgens weer te worden toegelaten tot Nederland. Bij de beoordeling van de verlengingsaanvraag wordt uiteraard wel gekeken of aan de werkgever van de vreemdeling een nieuwe tewerkstellingsvergunning is verleend. Is dat niet het geval, dan zal de verblijfsvergunning ook niet worden verlengd.

De leden van de CDA-fractie vragen of het inderdaad niet zo is dat het onderhavige wetsvoorstel de stimulans tot het zoeken van werknemers eenzijdig bij de werkgever legt. Zij vragen hoe de arbeidsmarkttoets uitpakt indien de arbeidsmarkt onverhoopt niet efficiënt werkt en bedrijven daardoor niet tot vervulling van de vacatures kunnen komen? Kan de regering naast op de rol van het UWV en werkzoekenden bovendien ingaan op de rol van gemeenten?

Zoals ook in de memorie van toelichting is aangegeven streeft dit kabinet naar een efficiënte werking van de arbeidsmarkt waarbij de eigen verantwoordelijkheid van burgers en bedrijven voorop staat. Enerzijds hebben werkgevers de verantwoordelijkheid om prioriteitgenietend

aanbod te vinden. Anderzijds worden werkzoekenden met activerend beleid geprikkeld breed te solliciteren. De belangrijkste taak van de publieke arbeidsbemiddeling is in deze nieuwe visie het transparant maken van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Het UWV verschaft informatie over de landelijke, regionale en sectorale arbeidsmarktsituatie, zodat onder meer inzicht ontstaat in welke sectoren krimp aan de orde is en in welke sectoren juist baanopeningen gevonden kunnen worden. Gemeenten spelen als uitvoerders van ondermeer de Wet werk en bijstand een belangrijke rol daarbij. Zodoende wordt het prioriteitgenietend aanbod meer zichtbaar voor werkgevers.

Quotumregeling

Een aantal vragen heeft betrekking op de voorgestelde quotumregeling. De leden van de D66-fractie vragen de regering om nader in te gaan op de argumentatie voor de quotumregeling.

De quotumregeling komt voort uit de gedachte dat op dit moment de meeste tewerkstellingsvergunningen worden afgegeven voor werk, waarvoor voldoende arbeidsaanbod in Nederland en de rest van Europese Economische Ruimte aanwezig zou moeten zijn. Het is niet wenselijk dat dit werk door werknemers van buiten de EER wordt gedaan. Deze gedachte is in lijn met de motie Van Nieuwenhuizen-Wijbenga c.s., waarin verzocht wordt geen tewerkstellingsvergunningen te verlenen voor ongeschoolde arbeid door Roemenen en Bulgaren (Kamerstukken II 2011/12, 33 000 VII, nr. 84). Het UWV kan met dit wetsvoorstel volstaan met het onderzoeken of er voldoende werkzoekenden op de arbeidsmarkt aanwezig zijn die aan de functie-eisen voldoen van de vacature waarvoor een tewerkstellingsvergunning is aangevraagd. Als dit het geval is wordt de aanvraag om een tewerkstellingsvergunning afgewezen. In aanvulling op deze arbeidsmarkttoets voorziet het wetsvoorstel in de mogelijkheid om een quotum in te stellen voor bepaalde categorieën van werkzaamheden. Dit quotum kan ook op nul worden gesteld. Een quotum kan bijvoorbeeld worden ingesteld als voor een bepaalde categorieën van werkzaamheden in een sector relatief veel tewerkstellingsvergunningen worden afgegeven, en de desbetreffende sector onvoldoende inspanningen heeft verricht om te zorgen dat potentieel geschikt arbeidsaanbod is opgeleid of geschoold om de vacatures te vervullen waarvoor een tewerkstellingsvergunning wordt aangevraagd. Het kan immers voorkomen dat er op de arbeidsmarkt geen werkzoekenden aanwezig zijn die geschikt zijn voor de desbetreffende vacatures, maar wel werkzoekenden die de potentie hebben dit op termijn te worden. De quotummaatregel kan dan dienen als stok achter de deur voor de werkgevers om deze werkzoekenden naar de vacatures te geleiden.

De leden van de fracties van de VVD en D66 vragen wie dit quotum bepaalt en hoe het quotum bepaald wordt. De leden van de fractie van de PvdA vragen hoe de regering gaat beoordelen of een sector onvoldoende zijn verantwoordelijkheid heeft genomen om zijn vacatures uit het prioriteitgenietend aanbod te vervullen? Wat zijn de criteria in dezen? In hoeverre bestaat het risico dat er door deze maatregel ongelijkheid binnen een sector kan ontstaan waarbij een klein aantal bedrijven, die hun verantwoordelijkheid niet nemen, ervoor kunnen zorgen dat de hele sector een quotum opgelegd krijgt?

Het quotum kan worden ingesteld bij algemene maatregel van bestuur. Hiertoe kan worden overgaan als wordt geconstateerd dat de werkgevers in een sector onvoldoende wervings- en opleidingsinspanningen hebben

verricht om werknemers uit het prioriteitgenietend aanbod te werven. Een quotum zal uiteraard pas worden ingesteld na overleg met de sector.

De leden van de D66-fractie vragen of de abstractere toets in combinatie met de dwingende weigeringsgrond voor onvoldoende wervingsinspanning niet al moet volstaan in het geval dat werkzoekenden uit het prioriteitgenietend gebied door de sector niet worden gebruikt?

Als er voldoende geschikte kandidaten onder het prioriteitgenietend aanbod aanwezig zijn om de desbetreffende vacatures te vervullen, worden eventuele aanvragen om een tewerkstellingsvergunning afgewezen. De leden van de fractie van D66 hebben gelijk dat de quotumregeling dan niet in beeld komt.

De leden van de VVD-, PvdA-, D66- en ChristenUnie-fracties vragen in welke sectoren de regering voornemens is een quotum in te stellen.

Het kabinet heeft op dit moment geen concrete voornemens om een quotum in te stellen. De mogelijkheid om een limiet aan het aantal tewerkstellingsvergunningen te stellen moet worden gezien als een stok achter de deur als mocht blijken dat een sector onvoldoende zijn verantwoordelijkheid neemt om zijn vacatures uit het prioriteitgenietend aanbod te vervullen, bijvoorbeeld door het aanbieden van opleidingstrajecten.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering kan toelichten hoe het voorgestelde systeem van quota zich verhoudt tot de Europese regels van vrij werknemersverkeer?

De Europese regels over het vrije verkeer van werknemers hebben betrekking op de onderdanen van de EU-lidstaten (tot 1 januari 2014 nog met uitzondering van Bulgaren en Roemenen). Onderdanen uit andere landen vallen niet onder deze regelgeving.

De quotumregeling past dan ook in de systematiek van de Europese regelgeving op het terrein van arbeidsmigratie, zoals de vorig jaar in werking getreden Blue Card-richtlijn, met betrekking tot kenniswerkers en de voorgenomen richtlijn voor seizoenarbeid waarin lidstaten de bevoegdheid wordt gelaten quota in te stellen voor werknemers van buiten de EU.

Wel moet worden opgemerkt dat de quotumregeling niet kan worden toegepast op werknemers uit Turkije, Bulgarije en Roemenië in verband met de stand-stillbepalingen uit hun verdragen met de EU. Dit geldt ook voor werknemers uit Kroatië na toetreding van dat land tot de EU, zolang het overgangsregime geldt waarin het vrije werknemersverkeer nog niet van toepassing is.

De leden van de CDA-fractie constateren dat een quotum kan worden ingesteld als wordt vastgesteld dat een sector onvoldoende inspanningen heeft verricht om te zorgen dat potentieel geschikt arbeidsaanbod is opgeleid of geschoold om vacatures te vervullen. Tegelijkertijd is de regering voornemens om de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie (PBO) op te heffen, waarbinnen sectoren momenteel de verantwoordelijkheid opnemen voor het bevorderen van de professionaliteit van werknemers. De leden van de CDA-fractie vragen de regering hoe enerzijds een inspanning van sectoren verwacht kan worden als anderzijds het instrumentarium voor deze sectoren wordt afgebroken?

Het besluit tot afbouw van het stelsel van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie (PBO) per 2014 is van een andere orde dan de discussie over de bevordering van de professionaliteit van werknemers in relatie tot de mogelijkheid van het instellen van een quotum. Op dit moment wordt

uitwerking gegeven aan het voornemen om het PBO-stelsel af te bouwen. Een deel van de taken zal overgaan naar het ministerie van Economische Zaken en een deel van de taken kan op private basis worden voortgezet, gefinancierd door de sectoren zelf.

De leden van de D66-fractie vragen hoe het opleggen van het quotum er in de praktijk uit gaat zien. Kan de regering ingaan op de hypothetische situatie dat er nog één tewerkstellingsvergunning is te vergeven in het verband met het quotum, maar dat er twee bedrijven zijn die hierop aanspraak willen maken? Wie van deze twee bedrijven krijgt dan de laatste beschikbare tewerkstellingsvergunning? Is dat op basis van wie het eerst komt, wie het eerst maalt? Of is dat op basis van de vraag bij welk bedrijf de behoefte het hoogst is?

Zoals hiervoor is aangegeven wordt een quotum vastgesteld bij algemene maatregel van bestuur. Daarbij kan dan tevens praktische invulling worden gegeven aan de wijze waarop deze quotum wordt opgelegd. Daarbij kunnen de specifieke omstandigheden van de sector worden meegenomen. Indien een quotum wordt ingesteld ligt het in de rede om de tewerkstellingsvergunningen toe te wijzen naar de datum waarop de desbetreffende aanvragen zijn ingediend.

Tewerkstellingsvergunning voor één jaar

De leden van de CDA-fractie hebben kennis genomen van het feit dat de regering voorstelt om verlengingen van tewerkstellingsvergunningen niet meer mogelijk te maken en te beperken tot maximaal één jaar, zodat werkgevers jaarlijks een nieuwe tewerkstellingsvergunning moeten aanvragen. De leden van de CDA-fractie vragen de regering of het niet een mogelijkheid is om met minder administratieve lasten hetzelfde doel te bereiken? Kan de regering toelichten wat procedureel het verschil is tussen het traject van vernieuwde aanvraag en traject van verlenging? De toets op prioriteitgenietend aanbod is bovendien naar de mening van deze leden abstracter geworden. Zij vragen of het daarmee niet eenvoudiger wordt om de toets uit te voeren bij verlenging?

Door de duur van de tewerkstellingsvergunning te beperken tot één jaar wil het kabinet bewerkstellingen dat een werkgever slechts bij wijze van uitzondering een werknemer van buiten de EER kan aantrekken. Als de tewerkstellingsvergunning te gemakkelijk verlengd zou kunnen worden, neemt dit de prikkel weg om personeel uit het prioriteitgenietend arbeidsaanbod te werven en eventueel voor de desbetreffende functie op te leiden. Er zullen ook minder tewerkstellingsvergunningen worden afgegeven, waardoor de administratieve lasten beperkt zijn. Overigens kan nog worden opgemerkt dat de beperking van een jaar niet geldt voor de tewerkstellingsvergunning waarbij geen arbeidsmarkttoets plaatsvindt.

3. Voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden

De leden van de VVD-fractie vragen in hoeverre kan worden voorkomen dat de arbeidsvoorwaarden na toekenning van de tewerkstellingsvergunning worden aangepast, waardoor de werknemers alsnog minder dan 100% van het wettelijke minimumloon (WML) verdient? In hoeverre wordt hier rekening gehouden met andere vormen van loon, zoals stukloon, of met personen, die als zelfstandige aan de slag gaan?

Het naderhand aanpassen van de arbeidsvoorwaarden, zodanig dat deze niet meer in lijn zijn met de eisen van een tewerkstellingsvergunning, is uiteraard niet toegestaan. De Inspectie SZW handhaaft de Wet arbeid

vreemdelingen en controleert daarbij ook of wordt voldaan aan het WML. Is dit niet het geval, dan wordt de werkgever beboet voor de overtreding en wordt de tewerkstellingsvergunning ingetrokken.

De leden van de fracties van de PvdA en de ChristenUnie constateren dat de regering voorstelt om in geval van een overtreding van een arbeidsgerelateerd delict uit de Arbeidstijdenwet of de Arbeidsomstandighedenwet of mensenhandel de mogelijkheid van een nieuwe tewerkstellingsvergunning onmogelijk te maken. Daarbij geldt wel een discretionaire bevoegdheid, waarbij het UWV de zwaarte van een vergrijp moet meewegen. Kan de regering nader toelichten op welke wijze het UWV de weigering van een tewerkstellingsvergunning wegens arbeidsgerelateerde delicten gaat toepassen? Is de discretionaire bevoegdheid ook op een bepaalde manier ingekaderd? Zo ja, op welke wijze?

In de Uitvoeringsregels bij de Wet arbeid vreemdelingen zal in overleg met UWV nadere invulling worden gegeven aan de wijze waarop het UWV de weigering van een tewerkstellingsvergunning wegens arbeidsgerelateerde delicten gaat toepassen. Deze beleidsregels zal ik na vaststelling aan ter informatie aan uw kamer doen toekomen.

De leden van de PVV-fractie wijzen de regering erop dat door middel van een aannemings- of opdrachtovereenkomst op betrekkelijk eenvoudige wijze oneigenlijke concurrentie op het gebied van arbeidsvoorwaarden is te realiseren. Binnenlands zien deze leden dat in de Thuiszorg waar arbeidsovereenkomsten worden omgezet in overeenkomsten van opdracht. De leden van de PVV-fractie achten het noodzakelijk dat voormelde overeenkomsten gelijk worden gesteld aan arbeidsovereenkomsten. Is dit thans in voldoende mate gewaarborgd? Voorkoming van arbeidsvoorwaardenconcurrentie is zeer belangrijk voor de leden van de PVV-fractie. Een marktconforme betaling is dan ook een keiharde voorwaarde voor de leden van de PVV-fractie. Ontduiking van deze eis door middel van aannemings- en opdrachtovereenkomsten moet naar de mening van deze leden niet mogelijk zijn. Hoe denkt de regering dit te realiseren?

Ik deel de zorgen van de PVV-fractie over arbeidsvoorwaardenconcurrentie voor zover er sprake is van schijnconstructies. Ik onderzoek het probleem en bericht de Tweede Kamer voor 1 mei van dit jaar over mijn aanpak van schijnconstructies.

Het UWV toetst overigens in alle gevallen of er marktconform loon wordt uitbetaald als er sprake is van arbeid, al of niet in loondienst, door personen en bedrijven van buiten de EER. Dit gebeurt door de beloning te vergelijken met relevante cao's of eerdere tewerkstellingsvergunningsaanvragen.

De leden van de fracties van de VVD, PvdA, ChristenUnie en D66 willen graag weten hoe de toets voor een marktconforme betaling in zijn werk gaat. Wat zijn hiervoor de criteria? Hoe wordt het marktconforme loon voor een individuele vacature vastgesteld?

Bij een aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning toetst het UWV of het geboden brutoloon in overeenstemming is met de aard van de functie, de werkzaamheden die moeten worden verricht binnen de functie en de functie-eisen die worden gesteld. Uit de bij de aanvraag verstrekte informatie (bijvoorbeeld diploma's en een CV), moet blijken dat de vreemdeling aan de functie-eisen voldoet. De werkgever moet bij de aanvraag aangeven welke cao van toepassing is en of de beloning conform die cao is. Daarbij dient de werkgever aan te geven binnen welke functieschaal en trede de vreemdeling zal worden beloond. Indien er geen cao geldt, dient de werkgever te motiveren dat de beloning wel markt-

conform is. Daarnaast dient de werkgever een conceptarbeidsovereenkomst te overleggen bij de aanvraag tewerkstellingsvergunning. Het UWV toetst of de beloning in overeenstemming is met hetgeen in de sector gebruikelijk is. Daarbij wordt naast de beschikbare informatie over cao's ook gebruik gemaakt van andere informatiebronnen, zoals het salaris-kompas van intermediair. Ook toetst UWV of het loon vergelijkbaar is met eerdere verleende tewerkstellingsvergunningen voor soortgelijke functies.

De leden van de D66-fractie constateren dat een tewerkstellingsvergunning alleen kan worden verleend als het volledige minimum-maandloon wordt betaald. Zij willen weten in hoeveel gevallen er nu tewerkstellingsvergunning worden verleend voor parttime banen waarbij niet het volledige minimummaandloon wordt betaald?

Het UWV houdt niet bij in hoeveel gevallen een tewerkstellingsvergunning wordt verstrekt voor parttime werk.

De leden van de D66-fractie constateren dat een tewerkstellingsvergunning kan worden geweigerd als een bestuurlijke boete is opgelegd voor een arbeidsgerelateerde overtreding of na een onherroepelijke veroordeling wegens een arbeidsgerelateerd delict. Deze leden zijn benieuwd of de regering kan ingaan op de situatie dat een ondernemer, die in overtreding is geweest, een nieuw bedrijf start. Bestaat er bij dat nieuwe bedrijf ook de mogelijkheid om de tewerkstellingsvergunning te weigeren? Zo nee, zijn er beleidsopties overwogen om deze mogelijkheid te bewerkstelligen?

Indien een natuurlijke persoon onherroepelijk veroordeeld is voor een arbeidsgerelateerd delict, kan een tewerkstellingsvergunning worden geweigerd. Indien een rechtspersoon echter is veroordeeld en de directeur/eigenaar van deze onderneming een nieuwe onderneming start, kan de tewerkstellingsvergunning niet worden geweigerd. Er is dan sprake van een andere werkgever. Los daarvan zal de Inspectie SZW in de toekomst vaker een boete opleggen aan de «persoon achter de onderneming» als een rechtspersoon de arbeidswetgeving overtreedt.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen op welke wijze de regering bij het vaststellen van een marktconforme betaling rekening houdt met cao-afspraken.

Wanneer er een cao is afgesproken voor het betreffende bedrijf of voor de betreffende sector, dan toetst het UWV de aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning op het loon zoals afgesproken in de cao.

4. Stimuleren van de kenniseconomie

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering nader kan toelichten op welke wijze het onderhavige wetsvoorstel bijdraagt aan het stimuleren van de kenniseconomie.

De maatregelen die in dit wetsontwerp zijn opgenomen zijn niet specifiek gericht op het stimuleren van de kenniseconomie. De zogenoemde kennismigrantenregeling is opgenomen in lagere regelgeving. Daarnaast zijn er, zoals eerder aangegeven, maatregelen in de lagere regelgeving in voorbereiding die het makkelijker moeten maken om werknemers aan te trekken die belangrijk zijn voor onze kenniseconomie. Hier noem ik nog slechts het plan dat wetenschappelijk medewerkers van buiten de EER maximaal drie jaar in Nederland mogen werken zonder tewerkstellingsvergunning en de pilot in de kennisindustrie waarin voor specifieke

groepen werknemers geen tewerkstellingsvergunning meer hoeft te worden aangevraagd.

5. Overige onderwerpen

De leden van de VVD-fractie vragen ten aanzien van de voorstellen om de duur van een tewerkstellingsvergunning aan te passen of de regering kan toelichten wat op dit moment de huidige maximale duur van een tewerkstellingsvergunning is. Is het waar dat de tewerkstellingsvergunningen, waarvoor geen arbeidsmarkttoets wordt verstrekt, gehandhaafd blijven op drie jaar?

Een tewerkstellingsvergunning kan nu worden afgegeven voor maximaal drie jaar. Deze termijn blijft gelden voor de niet-arbeidsmarktgetoetste tewerkstellingsvergunning. Arbeidsmarktgetoetste tewerkstellingsvergunningen worden straks voor maximaal één jaar verstrekt.

De leden van de VVD-fractie vragen verder welk percentage van het aantal aangevraagde vergunningen nu wordt verlengd? Kan de regering toelichten welk percentage van het aantal aangevraagde vergunningen wordt toegekend?

Het aantal arbeidsmarktgetoetste tewerkstellingsvergunningen dat wordt verlengd is nu beperkt. Vaak worden de vergunningen voor de maximale termijn van drie jaar verleend. Nu deze termijn met dit wetsvoorstel wordt beperkt tot een jaar, is de kans aanwezig dat vaker een verzoek om een verlening wordt ingediend.

De leden van de VVD-fractie vragen ten aanzien van het voorstel om de schorsende werking van bezwaar en beroep op te heffen of de regering nader kan toelichten op welke wijze de rechtszekerheid van de werkgever is gewaarborgd als na bezwaar en beroep vast komt te staan dat een intrekking onterecht heeft plaatsgevonden.

Als in de bezwaar- of beroepsfase blijkt dat de tewerkstellingsvergunning van de werkgever niet ingetrokken mocht worden, zal de werkgever alsnog toestemming krijgen om de vreemdeling te laten werken. Mocht de duur van de oorspronkelijke tewerkstellingsvergunning zijn verstreken, dan kan de werkgever opnieuw een tewerkstellingsvergunning aanvragen, waarbij bij de beoordeling rekening zal worden gehouden het oordeel in bezwaar of beroep.

De leden van de PVV-fractie vragen of de regering nader kan toelichten of de bepalingen in het onderhavige wetsvoorstel ten aanzien van werknemers uit Bulgarije, Roemenië of Turkije kunnen leiden tot restrictievere situaties dan op dit moment? Kan de regering hiervan voorbeelden geven?

Als gevolg van de stand-still bepaling in de toetredingsverdragen van deze landen met de EU kan aan werknemers uit deze landen geen strengere toelatingseisen stellen dan die golden op het moment van toetreding. Dit geldt ook voor werknemers uit Kroatië na toetreding van dat land tot de EU, zolang het overgangsregime geldt waarin het vrije werknemersverkeer nog niet van toepassing is. Dat betekent dat de aanscherpingen van dit wetsvoorstel niet op deze werknemers kunnen worden toegepast. Daarbij kan nog wel worden opgemerkt dat ten aanzien van Bulgarije en Roemenië op 1 januari 2014 het vrije werknemersverkeer van kracht wordt, waardoor de Wet arbeid vreemdelingen niet meer op de onderdanen uit deze landen van toepassing is.

De leden van de CDA-fractie constateren dat bij intrekking van de tewerkstellingsvergunning de desbetreffende werknemer wordt beschouwd als onvrijwillig werkloos. Wat betekent dat voor eventuele aanspraken op WW-rechten en bijstand?

Als de tewerkstellingsvergunning wordt ingetrokken heeft de werknemer nog een verblijfsduur die gelijk is aan de oorspronkelijke duur van die tewerkstellingsvergunning. Er bestaat recht op WW of bijstand als zij aan de voorwaarden voldoen die in die wetten worden gesteld voor het recht op uitkering. Daarbij zal in het bijzonder worden beoordeeld of de betrokkenen voldoen aan de referte-eis van de WW, of ingezetene van Nederland zijn als zij bijstand aanvragen. Hierin treedt geen verandering op.

De leden van de D66-fractie constateren dat arbeidsmigranten na de inwerkingtreding van het wetsvoorstel in plaats van drie, vijf jaar moeten wachten, totdat zij zich vrij op de Nederlandse arbeidsmarkt kunnen bewegen. Deze leden vragen welke effecten deze maatregel heeft op het aantal arbeidsmigranten in Nederland. Kan de regering ingaan op eventuele risico's met betrekking tot meer illegaliteit? Heeft deze maatregel effecten op de aanspraak van arbeidsmigranten van buiten de EU op Nederlandse sociale zekerheid?

De verlenging van de termijn van drie naar vijf jaar past binnen het beleid minder werknemers van buiten de Europese Economische Ruimte tot Nederland toe te laten. Hoewel deze maatregel daar niet specifiek op is gericht, zal dit ook tot gevolg hebben dat de groep arbeidsmigranten die een beroep op een uitkering zullen doen, zal afnemen. Dit effect is echter moeilijk te kwantificeren. Dit laatste geldt eveneens voor een eventuele toename van illegale werknemers.

6. Financiële gevolgen en administratieve lasten

De leden van de VVD-fractie vragen of voor specifiek hoog opgeleid personeel en ondernemingen met specifiek hoogopgeleid personeel ook een vrijstelling bestaat als deze ondernemingen of dit personeel naar Nederland komt voor bijvoorbeeld scholing of een conferentie. Is voor dergelijke activiteiten een tewerkstellingsvergunning nodig? In hoeverre leidt dit naar de mening van de regering tot onnodige administratieve lasten?

Zoals ik hiervoor heb aangegeven is er een wijzigingsvoorstel in voorbereiding van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen, waarin onder meer wordt geregeld dat geen tewerkstellingsvergunning is vereist voor het bezoeken van een conferentie of deelname aan trainings- en opleidingssessies.

De leden van de VVD-fractie vragen of de afname van de administratieve lasten voor bedrijven op termijn 0,3 mln. zal bedragen.

Mijns inziens zal de afname van de administratieve lasten *in ieder geval* 0,3 mln. bedragen. Dit bedrag zal vermoedelijk oplopen omdat de gewijzigde Wet arbeid vreemdelingen werkgevers zal stimuleren om gebruik te maken van het prioriteitgenietend aanbod en minder tewerkstellingsvergunningen hoeven te worden aangevraagd.

De leden van de PVV-fractie hebben ten aanzien van de financiële gevolgen en administratieve lasten kennis genomen van de volgende passage uit de memorie van toelichting op het wetsvoorstel: «Als een tewerkstellingsvergunning voor een jaar wordt toegekend kan deze tijd

gebruikt worden een werknemer uit Nederland of de rest van de EU op te leiden voor de desbetreffende functie, zodat niet opnieuw een vergunning hoeft te worden aangevraagd. De verwachting is daarom dat het aantal tewerkstellingsvergunningen, en daarmee de administratieve lastendruk die uit deze maatregel voortkomen, substantieel zal dalen.» Deze leden vragen hoe de regering aan deze passage invulling denkt te kunnen geven.

Het wetsvoorstel beoogt werkgevers ertoe te bewegen gebruik te maken van het beschikbare arbeidsaanbod in Nederland en de Europese Economische Ruimte. Wanneer een tewerkstellingsvergunning wordt verleend betekent dit dat er geen prioriteitgenietend aanbod beschikbaar is. De werkgever zal dan een tewerkstellingsvergunning krijgen in de veronderstelling dat hij zich zal inspannen om werkzoekenden uit Nederland of de Europese Economische Ruimte op te leiden. Ook kan na een jaar de arbeidsmarktsituatie zijn gewijzigde en kan er na een jaar wel aanbod aanwezig zijn. Werknemers die nu nog een baan hebben kunnen over een jaar als gevolg van bijvoorbeeld ontslag wel beschikbaar zijn. Zodoende hoeft de werkgever in het vervolg geen tewerkstellingsvergunning meer aan te vragen. Doet hij dit toch, dan kan het UWV de aanvraag weigeren als er onvoldoende sprake is geweest van opleidingsinspanningen, dan wel er op dat moment wel aanbod aanwezig is.

De leden van de CDA-fractie vragen de regering een berekening te maken van de administratieve lasten van het onderhavige wetsvoorstel zonder daarin het autonome feit mee te nemen dat er door een groter vrijgesteld arbeidsaanbod uit EU-lidstaten er minder aanvragen voor een tewerkstellingsvergunning zullen zijn. Een dergelijke afname kan in de visie van deze leden immers moeilijk als administratieve lastenverlichting als gevolg van het onderhavige wetsvoorstel worden gezien.

Bij de berekening van de administratieve lasten van het wetsvoorstel is het autonome feit dat er minder tewerkstellingsvergunningen zullen worden aangevraagd door een groter vrijgesteld arbeidsaanbod uit EU-lidstaten, buiten beschouwing gelaten. De verlaging van de administratieve lasten is gebaseerd op het feit dat werkgevers niet langer een kopie van de identiteitsbewijzen van werknemers uit de Europese Economische Ruimte (m.u.v. werknemers waarvoor geen vrij verkeer geldt; nu Bulgaren en Roemenen) hoeven te bewaren.

7. Uitvoerings- en handhavingstoets

De leden van de VVD- en D66-fracties vragen ten aanzien van de uitvoerbaarheid van het wetsvoorstel of het onderhavige wetsvoorstel aan werkgevers is voorgelegd. De leden van de D66-fractie zijn daarbij benieuwd of het wetsvoorstel ook is voorgelegd aan sociale partners, zoals VNO-NCW en vakbonden? Zo nee, is de regering bereid om dit alsnog te doen? Deze leden vragen daarbij voorts of de regering de reacties van deze organisaties kan delen met de Kamer.

Het wetsvoorstel is voorgelegd aan de sociale partners en besproken in een technisch overleg.

De leden van de VVD- en PvdA-fracties vragen op welke wijze over de voorgestelde wijzigingen met bedrijven en werknemers zal worden gecommuniceerd?

Alle werkgevers die over de recente periode tewerkstellingsvergunningen toegekend hebben gekregen of hebben aangevraagd, zullen over deze wetswijziging worden voorgelicht door middel van een brief. Ook zal

informatie via verschillende websites van de Rijksoverheid en UWV worden verstrekt.

Wat is de verwachting van de regering, zo vragen deze leden, over de benodigde periode voor aanpassing van de diverse communicatie- en administratiesystemen van het UWV en de IND? Is dit ook afhankelijk van het volledig operationeel zijn van Indigo bij de IND?

Met de betrokken instellingen zal worden overlegd of de streefdatum van inwerkingtreding – 1 juli 2013 – kan worden gerealiseerd.

De leden van de PVV-fractie wijzen ten aanzien van de uitvoerings- en handhavingstoets op de volgende passage uit de memorie van toelichting op het wetsvoorstel:

«Een aantal voorstellen in de wijzigingswet Wav is niet in lijn met het beleid van het Moderne Migratiebeleid (Momi). Dit geldt in het bijzonder voor de beperking van de duur van de tewerkstellingsvergunning tot een jaar, welke maatregel administratieve lasten voor de bedrijven met zich meebrengt.»

Begrijpen de leden van de PVV-fractie het goed dat het onderhavige wetsvoorstel in strijd is met Momi? Zij vragen waar Momi is vastgelegd. Wie heeft Momi vastgelegd? Wat is de status van Momi? Wat zijn de consequenties voor het onderhavige wetsvoorstel als niet aan Momi wordt voldaan?

De Eerste Kamer heeft op 5 juli 2010 ingestemd met het wetsvoorstel Modern Migratiebeleid. Modern Migratiebeleid betreft met name de reguliere verblijfsdoelen zoals arbeid, studie en gezinshereniging. Een van de onderdelen van het Modern Migratiebeleid is dat de geldigheidsduur van de verblijfsvergunning, als dat mogelijk is, wordt gekoppeld aan de periode die de vreemdeling in Nederland wil blijven. Volgens dit uitgangspunt zou de duur van het arbeidscontract bepalend moeten zijn voor de duur van de tewerkstellingsvergunning. Echter, omdat dit kabinet het belangrijk vindt om werkgevers te stimuleren prioriteitgenietend aanbod uit Nederland en de EER te zoeken, is besloten dat voor de tewerkstellingsvergunning niet aan dit uitgangspunt wordt vastgehouden.

8. Overig

De leden van de VVD-fractie vragen wat het geplande tijdstip van inwerkingtreding is van het onderhavige wetsvoorstel.

Het kabinet streeft er naar dit wetsvoorstel op 1 juli 2013 in werking te laten treden.

De leden van de PVV-fractie vragen of het na inwerkingtreding van de voorgestelde wijzigingen nog mogelijk is op basis van de gewijzigde Wav een tewerkstellingsvergunning te krijgen voor van buiten de EU afkomstige personen als prostituant/prostitutuee?

In het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen is geregeld dat geen tewerkstellingsvergunning wordt verleend voor werkzaamheden die geheel of gedeeltelijk bestaan uit het verlenen van seksuele diensten (artikel 3). Deze bepaling blijft ongewijzigd van kracht.

II ARTIKELGEWIJS

9. Artikel I

De leden van de VVD-, PvdA- en ChristenUnie-fracties vragen of de regering op grond van het voorgestelde artikel 4 van de Wav voornemens is om meer categorieën vreemdelingen aan te wijzen, waarvoor een tewerkstellingsvergunning met aantekening van de minister van SZW geldt? Zo ja, aan welke categorieën denkt de regering dan en kan de regering hiervan voorbeelden geven?

Op grond van artikel 4, tweede lid, onder c, van het wetsvoorstel kunnen bij algemene maatregel van bestuur categorieën vreemdelingen worden aangewezen die de aantekening krijgen «arbeid is vrij toegestaan». Op dit moment wordt niet gedacht aan een uitbreiding van deze categorie. Een categorie die nu reeds de aantekening heeft «arbeid is vrij toegestaan» is bijvoorbeeld de vreemdeling die is toegelaten voor verblijf bij een in Nederland woonachtige Nederlander of bij een persoon van een andere dan van de Nederlandse nationaliteit, maar die wel onderdaan is van de Europese Unie.

De leden van de PvdA- en ChristenUnie-fracties vragen of de regering met betrekking tot het voorgestelde artikel 5a van de Wav nader kan toelichten welke volkenrechtelijke verplichtingen kunnen leiden tot een limiet aan het aantal tewerkstellingsvergunningen.

Een concreet voorbeeld van een volkenrechtelijke verplichting is het besluit van de Europese Unie van 23 januari 2012 om de sancties voor Iran verder uit te breiden. Details staan in het Raadsbesluit 2012/35/GBVB. De sancties naar aanleiding van de nucleaire situatie zijn uitgewerkt in een nieuwe EU-verordening 267/2012. Deze verordening richt zich nu ook op sleutelsectoren van de aardolie- en aardgasindustrie of de petrochemische industrie en hebben tot doel te voorkomen dat Iran over voldoende kennis kan beschikken om massavernietigingswapens te produceren. Aanvragen die betrekking hebben op Iraanse arbeidsmigranten in genoemde sectoren die nog niet in ons land verblijven en die in Nederland binnen de gesanctioneerde sectoren willen gaan werken (inclusief de aanvragen van hun gezinsleden), zullen worden afgewezen.

De leden van de PvdA- en ChristenUnie-fracties vragen voorts om een nadere toelichting van de regering over welke voorwaarden worden gesteld bij de uitwerking van het voorgestelde artikel 8, tweede lid, van de Wav. Kan de regering daarbij enkele situaties toelichten, waarbij deze voorwaarden worden toegepast? Is de regering voornemens een algemene maatregel van bestuur op te stellen ter uitwerking van artikel 8, derde lid, van de Wav? Zo ja, kan de regering nader toelichten wat haar voornemens op dit gebied zijn en op welke termijn deze algemene maatregel van bestuur zal worden opgesteld?

De uitwerking van artikel 8, tweede lid, van de Wet arbeid vreemdelingen is reeds opgenomen in artikel 2a van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen. In artikel 2a, eerste lid, onderdeel a, is bepaald dat vreemdelingen die een verblijfsvergunning asiels als bedoeld in artikel 28 Vreemdelingenwet 2000 hebben aangevraagd – asielszoekers – en die beschikken over een verklaring van de Minister van Veiligheid en Justitie waaruit blijkt dat zij rechtmatig in Nederland verblijven en al zes maanden in procedure zijn, in afwachting van de beslissing op de aanvraag tot het verlenen van de verblijfsvergunning of op het bezwaar- of beroepsschrift, arbeid mogen verrichten. Daarnaast worden in artikel 2a van het Besluit nadere eisen gesteld aan de duur van de arbeidsperiode en de voorwaarden waaronder de arbeid wordt verricht van de vreemdeling. Op

basis van artikel 8, derde lid, van de Wet arbeid vreemdelingen zullen in de uitvoeringsregels behorende bij het Delegatie- en uitvoeringsbesluit Wet arbeid vreemdelingen (ministeriële regeling) specifieke regels opgenomen worden. Deze regels zullen worden aangepast aan de uitgangspunten van dit wetsvoorstel en tegelijkertijd in werking treden als dit wetsvoorstel.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen daarbij om een nadere toelichting wanneer er sprake is van werkzaamheden waarvan het niet in het Nederlands belang is om deze door vreemdelingen te laten verrichten. Welke criteria hanteert de regering hiervoor?

Artikel 8, eerste lid, onder g, van de Wet arbeid vreemdelingen, biedt de mogelijkheid om bepaalde categorieën werkzaamheden uit te sluiten van de mogelijkheid hiervoor een tewerkstellingsvergunning af te geven. Deze bevoegdheid is opgenomen om te voorkomen dat personen tot Nederland moeten worden toegelaten in vacatures waarvan vervulling door vreemdelingen niet in het Nederlands belang wordt geacht. Hierbij wordt gedacht aan het niet afgeven van tewerkstellingsvergunningen in de prostitutiebranche. In artikel 3 van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen is deze categorie reeds aangewezen. Artikel 3 verbiedt het verlenen van een tewerkstellingsvergunning waar het gaat om prostitutie-arbeid en het verrichten van seksuele handelingen met derden en voor derden.

De leden van de PVV-fractie constateren dat op grond van het voorgestelde artikel 8 van de Wav de weigeringsbevoegdheid een discretionaire bevoegdheid is van het UWV. Bovendien stellen deze leden vast dat er sprake is van een «kan-bepaling». Dit schept een facultatieve weigeringsgrond. De leden van de PVV-fractie achten hier een facultatieve weigeringsgrond niet geheel passend. Met name maken deze leden bezwaar tegen de wettelijke ongeclausuleerdheid hiervan. Een zekere mate van delegatie moet in de visie van deze leden mogelijk zijn. De leden van de PVV-fractie achten het wenselijk dat het herziene Delegatie- en uitvoeringsbesluit Wet arbeid vreemdelingen voorafgaand aan de bekendmaking aan de Kamer wordt toegezonden, zodat de Kamer met betrekking tot het nieuwe besluit kan doen wat zij passend acht.

In artikel 8 van de Wet arbeid vreemdelingen staan de dwingende weigeringsgronden. Deze weigeringsgronden bevatten geen «kan-bepaling». Deze weigeringsgronden vormen de kern van de weigeringsgronden, zoals de toetsing aan het prioriteitgenietend aanbod. Deze bepaling wordt met dit wetsvoorstel juist aangescherpt. Ook wordt in artikel 8, eerste lid, onder c, een nieuwe dwingendrechtelijke weigeringsgrond opgenomen; indien de werkgever onvoldoende wervingsinspanningen heeft betracht, zal de tewerkstellingsvergunning worden geweigerd.

Artikel 9 van de Wet arbeid vreemdelingen bevat de facultatieve weigeringsgronden en deze bevatten wel een «kan-bepaling». Bij de toepassing van deze weigeringsgronden dient het UWV een afweging te maken. In de uitvoeringsregels behorende bij het Delegatie- en uitvoeringsbesluit Wet arbeid vreemdelingen (een ministeriële regeling) zijn onder andere regels opgenomen met betrekking tot deze facultatieve weigeringsgronden. Deze regels zullen geheel in lijn met het onderhavige wetsvoorstel worden aangepast en ook op hetzelfde tijdstip in werking treden als dit wetsvoorstel. Het is niet gebruikelijk deze regels, die geheel in lijn met het

onderhavige wetsvoorstel zullen worden aangepast, voorafgaand aan publicatie aan uw kamer te zenden. Ik zal deze regels na vaststelling wel ter informatie aan uw kamer doen toekomen.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher