

Vergaderjaar 2020–2021

35 680

Wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen in verband met het toekomstbestendig maken van de wetgeving op het terrein van arbeidsmigratie

Nr. 6

NOTA NAAR AANLEIDING VAN VERSLAG

Ontvangen 14 april 2021

1. Algemeen

Het kabinet is verheugd dat de leden van de fracties van de VVD en GroenLinks met interesse, de leden van de fractie van D66 met grote belangstelling en de leden van de fractie van het CDA met belangstelling hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. De leden van de fracties van de SP en de SGP 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. De vragen worden cursief weergegeven en de antwoorden niet cursief. Waar meerdere fracties vragen van gelijke strekking hebben gesteld, zijn deze vragen gezamenlijk beantwoord.

De leden van de VVD-fractie vragen of een nadere inschatting kan worden gegeven over welke gevolgen de voorgestelde aanpassingen hebben op de toekomstige arbeidsmigratie naar Nederland. Kan de regering hier een prognose, of liever nog enkele mogelijke scenario's, van geven voor de komende tien jaar?

De leden van de SGP-fractie vragen welk effect deze wetswijziging naar verwachting heeft op de arbeidsmigratie in ons land. Genoemde leden achten het onwenselijk dat deze versoepeling leidt tot een substantiële toename van het aantal (arbeids)migranten. Er wordt verzocht hierop in te gaan en te reageren op de vraag hoe het spanningsveld tussen de behoefte aan extra werknemers in specifieke sectoren en de wens om onze arbeidsmarkt niet te laten overspoelen door werknemers van buiten de EU is gewogen bij de totstandkoming van dit wetsvoorstel.

Het doel van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) is en blijft een restrictief toelatingsbeleid dat is toegesneden op de behoeften van de Nederlandse arbeidsmarkt. Het doel is het zodanig afstemmen van arbeidsmigratie op de concrete behoefte op de arbeidsmarkt dat verdringing van prioriteitgenietend aanbod wordt voorkomen. De toets of er prioriteitgenietend aanbod aanwezig is in Nederland blijft onveranderd van toepassing. De behoefte van de arbeidsmarkt zal per functie variëren en is ook afhankelijk

van economische ontwikkelingen. In tijden van laagconjunctuur is het des te belangrijker dat het beleid restrictief wordt toegepast aangezien in laagconjunctuur de kans op verdringing aan de onderkant van de arbeidsmarkt het grootst is. In tijden van hoogconjunctuur is het van belang dat de regelgeving de ruimte biedt om, indien er geen prioriteitge-nietend aanbod aanwezig is, een tewerkstellingsvergunning (twv) of gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (gvva) te verlenen. Aangezien toekomstige arbeidsmigratie afhankelijk is van de behoefte en het aanbod op de arbeidsmarkt, welke weer beïnvloed wordt door economische omstandigheden die zich moeilijk laten voorspellen, kan er geen prognose worden gegeven van toekomstige arbeidsmigratie vanuit derdelanden. Deze wetwijziging beoogt de flexibiliteit van de wetgeving te vergroten, zodat meebewogen kan worden met ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Door in de wet meer mogelijkheden tot maatwerk op te nemen om een soepelere arbeidsmarkttoets toe te passen waar dat kan en de vergunning voor een langere periode dan één jaar te verlenen, is de verwachting dat de hoofdregel als minder beperkend wordt ervaren en vaker toegepast zal worden, maar er wordt niet verwacht dat deze wijziging zal leiden tot een substantiële toename van arbeidsmigranten. Daarnaast zal het leiden tot een afname van de administratieve lasten voor de werkgevers.

Daarnaast vragen de leden van de VVD-fractie of de regering toe kan lichten welke veiligheidschecks gehanteerd worden ten aanzien van zowel erkend referenten als kennismigranten. En hoe dat wordt afgestemd met de veiligheidsdiensten, om te voorkomen dat arbeidsmigratie wordt misbruikt voor spionage en hoe dat eventueel wijzigt door dit wetsvoorstel.

De IND verricht bij alle vreemdelingen, dus ook bij kennismigranten, een openbare-ordetoets. Deze bestaat uit een bevraging van de Justitiële Informatiedienst en van een aantal andere nationale en Europese (politie-)systemen, zoals OPP E&S (Operationeel politieplatform executie en signalering) en NL SIS II (Schengen informatiesysteem). Daarbij is de IND altijd alert op signalen die kunnen duiden op mogelijk misbruik/fraude en/of signalen die erop kunnen duiden dat een bedrijf en/of een vreemdeling een gevaar vormt voor de openbare orde en nationale veiligheid. Een dergelijk signaal wordt beoordeeld en waar nodig worden vervolgacties ondernomen, zoals het weigeren van de vergunning of erkenning en/of het melden van het signaal bij de politie en/of de inlichtingen- en veiligheidsdiensten. De AIVD kan, indien zij over relevante te delen (persoons)informatie inzake een persoon en/of organisatie beschikt, een ambtsbericht uitbrengen aan de IND. Dit kan zij zowel naar aanleiding van een melding van de IND, als op eigen initiatief doen.

De IND heeft geen zicht op alle strafrechtelijke veroordelingen van vreemdelingen in het buitenland. In dit opzicht wordt uitgegaan van de antecedentenverklaring die de vreemdeling moet overleggen. De IND heeft (in principe) geen mogelijkheden of wettelijke bevoegdheden die verder gaan dan dat. Met ECRIS-TCN (European Criminal Record Information System -Third Country Nationals), wordt het in de loop van 2022 mogelijk om justitiële gegevens van derdelanders (en staatlozen) tussen EU-lidstaten te delen. Het gaat hierom om onherroepelijk geworden strafrechtelijke veroordelingen van derdelanders in de EU. Het software-systeem wat dit mogelijk moet worden, wordt momenteel gebouwd door eu-LISA.

Bij een aanvraag om erkenning als referent controleert de IND:

- of een onderneming voldoet aan bedrijfseconomische voorwaarden (inschrijving in het handelsregister, de continuïteit en solvabiliteit, etc.);

- of er onjuiste gegevens zijn verstrekt dan wel gegevens zijn achtergehouden;
- of in de 5 jaar voor de aanvraag om erkenning de erkenning van de onderneming is ingetrokken;
- of er strafrechtelijke veroordelingen, transacties en uitgevaardigde strafbeschikkingen zijn opgelegd voor o.a. mensenhandel, valsheid in geschifte, verduistering, witwassen, bedrog, Opiumwet en de Wet wapens en munitie;
- of de onderneming in de 4 jaar voor de aanvraag een fiscale vergrijpboete opgelegd heeft gekregen, dan wel 3 of meer boetes heeft gekregen op grond van de Wav, de Arbeidstijdenwet (Atw) of de Wet minimumloon (Wml);
- of in de 3 jaar voor de aanvraag om erkenning de onderneming of bij de onderneming betrokken (rechts)personen failliet zijn gegaan;
- en de eerstedagsmelding bij de Belastingdienst.

Bij de beoordeling of een onderneming die erkend wil worden als referent betrouwbaar is, worden de antecedenten van de rechtspersoon die erkend wil worden, gecheckt. Ook worden de antecedenten gecheckt van alle rechtspersonen en natuurlijke personen die als bestuurder bij de organisatie zijn betrokken. Welke rechtspersonen en natuurlijke personen dat zijn, blijkt uit de gegevens uit het handelsregister van de Kamer van Koophandel. Voor al deze rechtspersonen en natuurlijke personen worden de nationale systemen bevroegd. Aandeelhouders worden hier niet bij betrokken. In het uittreksel van de Kamer van Koophandel zijn gegevens over aandeelhouders niet (of slechts zeer beperkt) beschikbaar. De wet- en regelgeving eisen van de organisatie die erkend wil worden niet dat een register van aandeelhouders wordt overgelegd.

Daarnaast controleert de IND jaarlijks of alle erkend referenten nog voldoen aan de voorwaarde van inschrijving in het handelsregister van de Kamer van Koophandel en of zij nog actief gebruik maken van de erkenning. Bij inactiviteit (3 jaar geen gebruik en op dit moment geen referent zijn) en uitschrijving uit het handelsregister of faillissement kan de erkenning worden ingetrokken. Verder controleert de IND al dan niet naar aanleiding van interne en externe signalen aan de hand van informatie van onder meer de Kamer van Koophandel, Suwinet, de Belastingdienst en de Justitiële Informatiedienst, of nog aan de voorwaarden voor erkenning wordt voldaan. Zo nodig worden nadere, verdiepende, controles uitgevoerd en actie ondernomen, denk aan waarschuwingen, boetes, schorsingen of intrekking van het erkend referentschap.

Met het wetsvoorstel worden deze veiligheidschecks ten aanzien van erkend referenten en kennismigranten en de wijze waarop signalen gemeld worden bij de politie en/of de inlichtingen- en veiligheidsdiensten niet gewijzigd.

2. Inleiding

De leden van de CDA-fractie vragen om een overzicht van de in het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (BuWav) en de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (RuWav 2014) opgenomen uitzonderingen. In het BuWav zijn op grond van artikel 3, eerste lid onder c, Wav, een aantal uitzonderingen opgenomen op de plicht om in het bezit van een twv/gvva te zijn. Ten eerste zijn er uitzonderingen voor «kennis en talent». Hieronder vallen onder andere kennismigranten, onderzoekers, artsen in opleiding, gastdocenten en overplaatsing binnen onderneming. Ten tweede zijn er een aantal uitzonderingen voor «stage en uitwisseling». Dit geldt voor stages van al toegelaten buitenlandse studenten, stages door asielzoekers of minderjarige vreemdelingen onder medische behandeling,

au pairs en uitwisselingsprogramma's zoals het Working Holiday Program. Ten derde zijn er uitzonderingen voor «incidentele arbeid». Hierbij kan gedacht worden aan installeren of repareren van geleverde software of machines, controle en certificering en ontvangen van training of instructie, optredens van artiesten, deelname aan sportwedstrijden en zakelijke besprekingen. Ten vierde zijn er uitzonderingen die onder «internationaal» vallen. Denk hierbij aan de uitzonderingen voor buitenlandse betrekkingen en internationaal handelsverkeer. Ten vijfde zijn er uitzonderingen voor asielzoekers en vreemdelingen in procedure. Tot slot zijn er ook uitzonderingen voor onder andere bepaalde gezinsleden en voor vreemdelingen die in Nederland verblijven in verband met humanitaire gronden. Voor de nadere voorwaarden wanneer er gebruik kan worden gemaakt van deze regelingen verwijst de regering naar de bepalingen in het BuWav.

Daarnaast zijn er gevallen opgenomen in de RuWav 2014 waarbij wel een twv/gvva-plicht geldt, maar waarbij een uitzondering geldt van één of meerdere dwingende afwijzingsgronden. Deze uitzonderingen zijn op grond van artikel 8, derde lid, onder b, Wav mogelijk ten behoeve van de bevordering van internationale handelscontacten of in het kader van de uitoefening van een geestelijke, godsdienstige of levensbeschouwelijke functie. Dit gaat om regelingen voor de Aziatische horeca, geestelijke bedienaren, monteren en repareren van door buitenlandse bedrijven geleverde apparatuur, inspectie en opleiding in verband met levering van goederen door buitenlandse onderneming, overplaatsing van personeel, vestiging kleine bedrijven, sleutelpersoneel van non-profit organisaties, kennismigranten kort verblijf, in Nederland werkzame kennismigranten die woonachtig zijn in een andere EER-lidstaat of Zwitserland en vrijhandelsverdragen. Daarnaast zijn er een aantal afwijkingen in het kader van scholing, opleiding, vrijwilligerswerk, internationale uitwisseling en andere internationale culturele contacten alsmede ten behoeve van vreemdelingen die beschikken over een voor het verrichten van arbeid geldige vergunning (artikel 8, derde lid, onder c, Wav). Hier gaat het om docenten in het internationaal onderwijs, stagiairs die een opleiding volgen op MBO/HBO/WO-niveau, in het kader van het Young Workers Exchange Program, in het kader van internationale uitwisselingsprogramma's tussen MBO-instellingen, praktikanen, arbeid van bijkomende aard door studenten, werknemers in de sportsector, musici en artiesten en conservatoren en restauratoren in dienst van werkgevers, lid van de Museumvereniging. Voor de nadere voorwaarden wanneer er gebruik kan worden gemaakt van deze regelingen verwijst de regering naar de bepalingen in de RuWav 2014.

De leden van de CDA-fractie vragen daarnaast hoeveel vergunningen worden verleend na de reguliere aanvraagprocedure?

In 2017 zijn 812 twv's dan wel gvva's afgegeven met volledige arbeidsmarkttoets, in 2018 in totaal 763 met volledige toets, in 2019 818 met volledige toets en in 2020 in totaal 381¹.

De leden van de CDA-fractie vragen wat dit wetsvoorstel betekent voor «derdelanders» die werkzaam zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt, maar gedetacheerd zijn vanuit andere lidstaten. Daarnaast vragen deze leden of kan worden aangegeven of het mogelijk is om, in lijn met deze wet, bij arbeidsmigranten van binnen de EU te sturen op c.q. meebewegen met hoog/laagconjunctuur behoefte op de Nederlandse arbeidsmarkt?

Binnen Nederland zijn er verschillende juridische kaders van toepassing op de toelating van arbeidsmigranten in Nederland, zoals de Europese

¹ Vanwege de coronamaatregelen en de inreisbeperkingen zijn er minder tewerkstellingsvergunningen aangevraagd/verleend.

interne markt regelgeving inzake het vrij verkeer van werknemers en het vrij verkeer van diensten en daarnaast het nationale kader in de Wav die toegang van derdelanders tot de Nederlandse arbeidsmarkt regelt.

Met de Wav wordt een restrictief toelatingsbeleid gehanteerd dat is toegesneden op de behoeften van de Nederlandse arbeidsmarkt. Het doel is het zodanig afstemmen van arbeidsmigratie van derdelanders op de concrete behoefte op de arbeidsmarkt dat verdringing van prioriteit genietend aanbod (Nederlandse werkzoekenden) wordt voorkomen.

Het is volgens het Europese Hof van Justitie niet toegestaan dat lidstaten in hun nationale regelgeving, zoals de Wav, eisen stellen die het vrij verkeer van diensten binnen de EU inperken of ontmoedigen. Zo kunnen lidstaten bijvoorbeeld geen twv eisen van derdelanders die beschikken over een twv die is afgegeven door een andere lidstaat, zoals ook de Raad van State in haar voorlichting van 19 november jl. overweegt². Gelet hierop heeft het voorliggende wetsvoorstel geen invloed op derdelanders die in het kader van het vrij verkeer van werknemers of diensten in Nederland arbeid verrichten. Dit brengt tevens met zich dat dit wetsvoorstel ook geen invloed heeft op het sturen of meebewegen met hoog/laagconjunctuur bij arbeidsmigranten binnen de EU.

De leden van de CDA-fractie vragen in welke mate het mogelijk is op basis van huidige wet- en regelgeving en voorgestelde aanpassing daarvan om een vergunning te weigeren aan een geestelijk dienaar om ongewenste beïnvloeding te voorkomen?

De Wav betreft restrictief toelatingsbeleid dat is toegesneden op de behoeften van de Nederlandse arbeidsmarkt. Het doel is het zodanig afstemmen van arbeidsmigratie op de concrete behoefte op de arbeidsmarkt dat verdringing van prioriteit genietend aanbod (Nederlandse werkenden) wordt voorkomen en werknemers worden beschermd. De openbare orde toets en alertheid op signalen die er op kunnen duiden dat een geestelijk bedienaar een gevaar vormt voor de openbare orde en nationale veiligheid, maken onderdeel uit van de toetsing voor het verblijfsrecht.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of de verwachting is dat deze wijziging ook een structurele oplossing biedt voor tekortsectoren, of dat er wellicht nog verdergaande oplossingen nodig zijn.

In algemene zin geldt dat de wet- en regelgeving nu al ruimte biedt om, als er geen prioriteitgenietend aanbod is, een twv/gvva te verlenen. Een werkgever moet altijd eerst het aanbod van werknemers binnen Nederland en de Europese Unie benutten.

Door het facultatief maken van de weigeringsgrond «onvoldoende wervingsinspanningen» ontstaat meer ruimte voor maatwerk door het UWV. Het UWV kan hierdoor bijvoorbeeld voor zeer krappe sectoren toch een twv verlenen, ook als de werkgever onvoldoende wervingsinspanningen heeft verricht. Daarbij staat voorop dat het UWV bij elke individuele aanvraag beoordeelt of er inderdaad geen prioriteitgenietend aanbod is. Daarmee biedt deze wetswijziging de mogelijkheid om voor tekortsectoren een lichtere toets te doen voor het verkrijgen van een twv/gvva.

Arbeidsmigranten leveren een belangrijke bijdrage aan de Nederlandse economie. Maar zij zijn niet de enige oplossing voor tekorten in bepaalde sectoren. Zo heeft de regering sectorale aanpakken in sectoren waarin de

² Kamerstukken II, 2020/21, 35 359, nr. 23 Voorlichting van de Afdeling Advisering van de Raad van State

overheid zelf werkgever is (zoals het Rijk, defensie en politie) of waarin de overheid de randvoorwaarden voor werkgevers sterk beïnvloedt (zoals bijvoorbeeld de zorg³ en onderwijs).

Ook vragen de leden van GroenLinks-fractie of de regering verwacht dat de verruimde mogelijkheden voor directe vergunningen ook gaan leiden tot een afname van de indirecte vergunningen (doordetachering).

De verwachting is dat de wijzigingen uit het huidige wetsvoorstel geen invloed zullen hebben op een afname van indirecte vergunningen en detachering van derdelanders. De detachering van derdelanders die beschikken over een twv afgegeven door een andere lidstaat is een legale constructie volgens het Europese Hof van Justitie zoals ook de Raad van State in haar voorlichting vaststelt⁴. Het is volgens het Europese Hof van Justitie niet toegestaan dat lidstaten in hun nationale regelgeving, zoals de Wav, eisen stellen die het vrij verkeer van diensten binnen de EU inperken of ontmoedigen.

3. Flexibele en toekomstbestendige regelgeving

De leden van de SP-fractie hebben grote vraagtekens bij het nut van het voorliggende wetsvoorstel. Zij vragen waarom er een noodzaak is tot versoepeling van de nu geldende regels voor het verschaffen van een tewerkstellingsvergunning.

Het huidige (wettelijke) kader van het arbeidsmigratiebeleid is door de flexibiliteit in de lagere regelgeving in staat om mee te bewegen met de economische en maatschappelijke ontwikkelingen. Er is echter wel ruimte voor verbeteringen om de wet- en regelgeving meer toekomstbestendig en flexibel te maken. Door de strikte hoofdregel – de arbeidsmarkttoets met de verplichte afwijzingsgronden uit artikel 8 van de Wav bij de aanvraag van een twv of gvva – worden er relatief weinig vergunningen verleend na de reguliere aanvraagprocedure. Er ontstaat daardoor vraag naar uitzonderingen op de hoofdregel, in de vorm van vrijstellingen in het BuWav of uitzonderingen op de arbeidsmarkttoets in de RuWav 2014. Door in de wet meer mogelijkheden op te nemen om onder omstandigheden een soepelere arbeidsmarkttoets toe te passen en de vergunning voor een langere periode dan één jaar te verlenen, is de verwachting dat de hoofdregel als minder beperkend wordt ervaren en vaker toegepast zal worden.

Daarnaast is juist voor de groep reguliere arbeidsmigranten versterking van de positie door het tegengaan van slechte arbeidsomstandigheden, onderbetaling, illegaliteit en verdringing op de arbeidsmarkt van belang. De regering acht deze bescherming van essentieel belang voor onze samenleving. In lijn hiermee bevat het wetsvoorstel twee maatregelen die de positie van de werknemer trachten te versterken: de werkgever moet het loon maandelijks, giraal betalen en de facultatieve afwijzingsgrond indien een werkgever geen economische activiteiten heeft.

Daarnaast vragen de leden van de SP-fractie in welke sectoren nu vacatures zijn die lastig gevuld kunnen worden die met de versoepeling in onderliggend wetsvoorstel wel gevuld zouden kunnen worden? Om hoeveel vacatures gaat dit?

Er wordt nog altijd gekeken of er prioriteitgenietend aanbod aanwezig is binnen Nederland en de EER, maar voor functies in sectoren met grote krapte kan door UWV afgeweken worden van de verplichte toets op

³ Kamerstukken II, 2020/21, 29 282, nr. 416 Vierde voortgangsrapportage Actieprogramma Werken in de Zorg

⁴ Kamerstukken II, 2020/21, 35 359, nr. 23 Voorlichting van de Afdeling Advisering van de Raad van State

voldoende wervingsinspanningen. Dat is maatwerk en het is niet vooraf aan te wijzen voor welke sectoren dit het geval is of om hoeveel vacatures het dan gaat.

Verder vragen de leden van de SP-fractie hoeveel aanvragen er per jaar binnenkomen bij het UWV, hoeveel mensen per jaar een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning krijgen, hoeveel van de aanvragen er de afgelopen paar jaar werden afgewezen en uit welke landen, in percentages, de mensen met een tewerkstellingsvergunning komen.

Tabel 1: Aanvragen twv en de adviesverzoeken gvva (met volledige en soepelere arbeidsmarkttoets)

Twv/gvva	2017	2018	2019	2020
Aanvragen	10.091	10.571	15.055	10.555
Ingewilligd	8.816	9.431	13.264	9.223
Weigeringen	1.235	976	1.488	1.150

Tabel 2: Verleende twv's/positieve adviezen gvva

Nationaliteit (top 15)	2017	2018	2019	2020
Chinese	28%	24%	28%	26%
Indiase	20%	23%	16%	20%
Amerikaanse	10%	9%	6%	5%
Japanse	3%	3%	2%	2%
Zuid-Koreaanse	3%	3%	2%	2%
Vietnamese	2%	4%	3%	5%
Indonesische	2%	3%	2%	2%
Russische	2%	2%	1%	2%
Turkse	2%	2%	1%	3%
Surinaamse	2%	2%	1%	2%
Braziliaanse	1%	2%	1%	1%
Canadese	1%	2%	1%	1%
Oekraïense	1%	1%	1%	1%
Iraanse	1%	1%	1%	2%
Nigeriaanse	<1%	1%	1%	2%
Overig	22%	21%	15%	23%

Afgerond op hele percentagepunten

Wervingsinspanningen

De leden van de VVD-fractie vragen om een nadere toelichting hoe de zogenoemde facultatieve weigeringsgrond op het prioriteitgenietend arbeidsaanbod gaat werken en wat de rol is van de sociale partners bij de totstandkoming en de naleving van deze criteria.

Ook de leden van de GroenLinks-fractie vragen welke criteria UWV-medewerkers zullen hanteren wanneer zij hun nieuwe discretionaire bevoegdheid gebruiken om ook bij onvoldoende bewijs «voldoende wervingsinspanningen» een werkvergunning toe te kennen.

De leden van de SGP-fractie hebben vraagtekens bij de voorgestelde wijziging om de dwingendrechtelijke afwijzingsgrond bij onvoldoende wervingsinspanningen om te zetten in een facultatieve afwijzingsgrond (wijziging van artikel 8 Wav). Zij vragen zich af of dit geen gemakzucht in de hand werkt, zeker als het gaat om de situatie waarin de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht en vragen om een nadere motivering.

Deze weigeringsgrond zal ook na deze wetswijziging in de regel worden toegepast tenzij gelet op de individuele omstandigheden van het geval, de tegenwerping hiervan onevenredig zou zijn. Het is aan de werkgever om dit aannemelijk te maken. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een situatie waarbij de werkgever voldoet aan de overige voorwaarden,

waaronder het tijdig melden van de vacature, en UWV vaststelt dat geen prioriteitgenietend aanbod aanwezig is. Het verrichten van wervingsinspanningen zal in dat geval tot geen resultaat leiden. Het kan in dergelijke gevallen onwenselijk zijn om af te wijzen. Verder kan bij calamiteiten, tijdelijke projecten of bij nieuwe aanvragen in verband met de uitloop van een tijdelijk project worden voorbijgegaan aan deze toets. In het geval dat UWV deze weigeringsgrond niet tegenwerpt en derhalve een twv/gvva wordt verleend is er de mogelijkheid om deze twv/gvva te verlenen onder voorschrift. Het is aan UWV om te bepalen of van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt. Het voorschrift heeft dan als doel om de werkgever gedurende de periode dat de twv/gvva is verleend wervingsinspanningen blijft ondernemen. Bij een verlenging of opvolgende aanvraag zal de werkgever dan moeten aantonen waarom hij gedurende de looptijd van de vergunning er niet in is geslaagd de arbeidsplaats door prioriteitgenietend aanbod te vervullen. Aangezien in de regel deze afwijzingsgrond ook na deze wetwijziging zal worden toegeworpen is niet de verwachting dat deze wijziging gemakzucht door werkgevers in de hand werkt. Deze nadere regels zullen worden neergelegd in de RuWav 2014, hierin wordt bepaald hoe UWV moet toetsen. Hierbij hebben de sociale partners geen rol. Goede voorlichting aan werkgevers en sociale partners over de wijze van toetsen is van belang.

Duur tewerkstellingsvergunning

De leden van de CDA-fractie vragen wat er gebeurt met de vergunning in het geval van tussentijds faillissement of bedrijfsovername. Daarnaast vragen de leden wat gebeurt als er binnen de periode van 3 jaar de arbeidsmarkt tussentijds rigoureus verandert. Daarnaast vragen de leden van de SGP-fractie in hoeverre de mogelijkheid van een snelle wijziging van de omstandigheden op de arbeidsmarkt voldoende is verdisconteerd in een toets om de twee jaar.

Bij faillissement of bedrijfsovername moet de werkgever dit melden bij IND/UWV omdat dan geen gebruik meer wordt gemaakt van de vergunning. Vervolgens wordt de twv/gvva ingetrokken en een nieuwe werkgever zal een nieuwe twv/gvva moeten aanvragen. Een tussentijdse verandering van de arbeidsmarkt heeft geen gevolgen voor de geldigheid van een reeds afgegeven twv/gvva. Echter, bij een volledige arbeidsmarkttoets zal in het BuWav de maximale duur van de twv/gvva twee jaar bedragen en derhalve vindt de toets aan de situatie op de arbeidsmarkt elke twee jaar plaats en kan voldoende worden meebewogen met de (rigoureus) veranderende arbeidsmarkt.

De leden van de D66-fractie vragen in welke situaties gevallen zullen worden aangewezen waarbij de vergunning voor minder dan drie jaar kan worden afgegeven en of er ook voorhang geldt voor deze beperking van de mogelijkheid om de twv voor drie jaar af te geven.

In afwijking van de hoofdregel, zal in het BuWav worden geregeld dat een twv voor ten hoogste twee jaar kan worden verleend bij aanvragen waarbij door UWV is getoetst of er prioriteitgenietend aanbod aanwezig is en of de vacature tijdig kenbaar is gemaakt (volledige arbeidsmarkttoets). Er geldt geen voorhangprocedure voor deze BuWav-bepaling.

De leden van de SGP-fractie vragen waarom is gekozen voor een toets om de twee jaar. Daarnaast vragen de leden van de SGP-fractie hoe kritisch wordt getoetst als de termijn naar drie jaar gaat, mede gelet op de onwenselijkheid van een substantiële toename van het aantal (arbeids)migranten. Welke rationale redenen ligt ten grondslag aan de keuze voor de termijn van drie jaar?

De leden van de SP-fractie hebben ook vraagtekens bij het verlengen van de duur van de tewerkstellingsvergunningen en verzoeken en verzoeken

de regering uit te leggen waarom een duur van drie jaar beter zou passen bij een flexibele regeling dan een duur van één jaar.

Door in de Wav te regelen dat een twv voor de duur van ten hoogste drie jaar wordt verleend, kan in de lagere regelgeving worden bepaald wanneer welke maximale duur wenselijk is. Hiermee wordt aangesloten bij de ambitie om de regelgeving toekomstbestendig en flexibel te maken. Verder kan worden meebewogen met de conjunctuur van de economie, hetgeen de toekomstbestendigheid ten goede komt. In het BuWav wordt opgenomen dat aan de groep waarvoor een arbeidsmarkttoets geldt een twv met de maximale duur van twee jaar wordt verleend. Hiermee wordt enerzijds tegemoet gekomen aan de zorgen van werknemersorganisaties dat het een te grote sprong is om van één naar drie jaar te gaan omdat in drie jaar veel veranderd kan zijn op de arbeidsmarkt. Immers, elke twee jaar zal opnieuw worden gekeken naar de situatie op de arbeidsmarkt en de werkgever blijft geprikkeld om zelf prioriteitgenietend aanbod te zoeken en te werven. Anderzijds wordt met de wijziging getracht tegemoet te komen aan de wensen van werkgeversorganisaties om de hoofdregel minder beperkend te maken. Door de twv voor langere duur te verlenen, maar ten hoogste voor twee jaar, is de verwachting dat de hoofdregel van de Wav als minder beperkend wordt ervaren en vaker een vergunning wordt aangevraagd voor moeilijk vervulbare vacatures. De wijziging van de duur van de twv heeft geen invloed wijze waarop wordt getoetst of een twv wordt verleend.

Daarnaast hebben de leden van de SP-fractie vragen of de regering zicht heeft op welke verschuivingen er jaarlijks plaatsvinden op de arbeidsmarkt in de sectoren waar onderliggend wetsvoorstel een oplossing voor zou moeten bieden. Hoeveel van de tewerkstellingsvergunningen zijn de afgelopen jaren verlengd? Hoeveel tewerkstellingsvergunningen hebben deze verlenging niet toegekend gekregen omdat de sectorale arbeidsmarkt ondertussen veranderd was? In welke sectoren waren de verlengingen en de afwijzingen? Uit welke landen, in procenten, kwamen de mensen waarvan de vergunning niet werd verlengd?

Een twv kan niet worden verlengd, maar er kan wel een nieuwe twv worden aangevraagd. Een gvva kan wel worden verlengd. Het UWV maakt in de registratie onderscheid tussen twv's en adviezen gvva. Echter, bij de adviezen gvva (zowel de verleningen als de weigeringen) wordt niet geregistreerd of het een verlenging betreft. Dit maakt voor de toets aan de afwijzingsgronden van de Wav ook niet uit omdat ook bij een verlenging aan alle toepasselijke voorwaarden van de Wav wordt getoetst. Gelet hierop kan op deze vragen geen antwoord worden gegeven.

4. Positie van werknemers versterken

De leden van de VVD-fractie vragen de regering nader toe te lichten hoe de uitzondering voor startende ondernemers gaat werken en hoe startende ondernemers hierover worden geïnformeerd.

De leden van de D66-fractie vragen op welke manier de toets in praktijk gaat werken voor startende ondernemingen die aannemelijk moeten maken dat er in de toekomst economische activiteiten zullen plaatsvinden. Indien de aanvraag wordt gedaan door een startende onderneming die nog geen economische activiteiten verricht, dan kan het UWV aan de werkgever een voorschrift opleggen om na een bepaalde periode aan te tonen dat er daadwerkelijk economische activiteiten zijn gestart. Gedacht kan worden aan het overleggen van een verklaring dat de onderneming bekend is bij de Belastingdienst, en/of informatie dat de start van de onderneming daadwerkelijk heeft plaatsgevonden zodat de vreemdeling de arbeid kan verrichten waarvoor de vergunning is verleend. Van de mogelijkheid om na een bepaalde periode aan te tonen dat er daadwerkelijk economische activiteiten zijn gestart wordt alleen gebruik gemaakt

als aannemelijk is gemaakt dat de werkgever in de toekomst economische activiteiten zal gaan verrichten en de werkgever heeft verklaard bereid te zijn de benodigde inspanningen te verrichten. De werkgever is dan gehouden om binnen een in het individuele geval vast te stellen redelijke termijn stukken te overleggen aan het UWV die de start van de economische activiteiten onderbouwen. Indien hieruit blijkt dat er geen economische activiteiten zijn kan de twv/gvva op grond van artikel 13, onder b, van de Wav worden ingetrokken.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of ook is overwogen om over te schakelen op een persoonsgebonden werkvergunning en een meldplicht voor werkgevers.

Doelstelling van de Wav is het afstemmen van arbeidsmigratie op de concrete behoefte op de arbeidsmarkt. Hierbij is derhalve de vraag van de werkgever en in welke mate de werkgever getracht heeft zijn vacature met prioriteitgenietend aanbod in te vullen en of hij passende arbeidsvoorwaarden biedt, leidend voor het al dan niet verlenen van de twv/gvva. Een persoonsgebonden werkvergunning past niet bij deze systematiek en doelstelling van de Wav en is daarom niet overwogen.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of de regering bereid is om aan artikel 2a BuWav een bepaling toe te voegen die het mogelijk maakt om asielzoekers met een nationaliteit waarmee zij volgens de IND kansrijke asielzoeker zijn, eerder toegang tot arbeid te verlenen, bijvoorbeeld al na twee maanden. Voorts vragen de leden of de regering bereid is de beperking tot 24 weken arbeid neergelegd in artikel 2a, eerste lid onder a BuWav te schrappen wegens strijd met het unierecht.

Het versoepelen van wettelijke kaders waarbij bijvoorbeeld werken na twee maanden wordt toegestaan, is niet eenvoudig te realiseren. Een asielzoeker bouwt dan eerder banden en rechten op met Nederland en dat maakt terugkeer bij het niet verlenen van een asielstatus moeilijker. Bovendien is het lastig om juridisch vast te stellen wanneer een asielzoeker als «kansrijk» is aan te merken en om op basis hiervan een onderscheid te maken. Dat zou betekenen dat aanpassingen aan wet- en regelgeving voor alle asielzoekers zouden gaan gelden. In plaats van het aanpassen van wet- en regelgeving zet de regering daarom steviger in op activering en participatie vanaf dag één. Dat gebeurt middels een brede waaier aan projecten en programma's bij het COA voor zowel asielzoekers als asielstatushouders.

De regering ziet geen aanleiding om de beperking van de arbeidsduur van asielzoekers op te heffen. Deze beperking verhindert niet dat een asielzoeker – in lijn met de Opvangrichtlijn – effectieve, daadwerkelijke toegang tot de arbeidsmarkt heeft. Asielzoekers mogen in Nederland arbeid verrichten wanneer de asielaanvraag ten minste zes maanden in behandeling is en er nog geen definitief besluit is genomen (artikel 2a, eerste lid, onder a, BuWav). Dit is in lijn met de Opvangrichtlijn, die voorschrijft dat een asielzoeker ten laatste negen maanden na de datum waarop het verzoek om internationale bescherming is ingediend, toegang moet hebben tot de arbeidsmarkt.

5. Financiële gevolgen en administratieve lasten

De leden van de SGP-fractie vragen om welke redenen is gekozen voor deze aanvullende verplichting bovenop de bestaande verplichting op grond van artikel 7a van de Wet Minimumloon (WML) en artikel 1d BuWav terwijl er reeds sprake was van een verplichting om het wettelijke minimumloon en het kennismigrantensalaris giraal te betalen.

Bij girale betaling bestaat grotere zekerheid dat de vreemdeling vrijelijk over zijn loon kan beschikken dan bij contante betaling. Tevens kan het

toezicht op naleving van de juiste beloning effectiever plaatsvinden. Dit is bij contante uitbetaling veel minder het geval waardoor contante loonuitbetaling zeer fraudegevoelig is. Daarnaast zijn er gevallen waarin niet kan worden vastgesteld of daadwerkelijk het vooraf opgegeven loon wordt ontvangen, omdat het overeengekomen loon niet structureel wordt uitbetaald, maar bijvoorbeeld door middel van nabetalingen. Aangezien van belang is dat de vreemdeling kan rekenen op consistente uitbetaling van het overeengekomen loon, en niet enkel het WML, wordt in de Wav toegevoegd dat de werkgever verplicht is het loon bedoeld in artikel 7 over een periode van ten hoogste een maand, bij te schrijven op een bankrekening, bestemd voor girale betaling, op naam van de vreemdeling.

6. Uitvoerings- en handhavingstoets

De leden van de D66-fractie vragen wat bij dit wetsvoorstel precies de verdeling is in de uitvoering tussen het UWV en de IND. Het is deze leden niet helemaal duidelijk hoe het komt dat de IND een uitvoerige uitvoeringstoets heeft opgeleverd met als belangrijkste punt dat de meeste wijzigingen niet aan hen raken, en dat bij het UWV een veel minder uitvoerige uitvoeringstoets is opgeleverd. Daarnaast vragen de leden welke uitvoeringstoetsen vertrouwelijk ter inzage zijn gelegd, en wat daarvoor de reden is.

Het huidige wetsvoorstel wijzigt niets aan de verdeling in de uitvoering tussen de IND en het UWV. Voor arbeid van maximaal drie maanden of als de vreemdeling al in het bezit is van een verblijfsvergunning, vraagt de werkgever een twv aan bij het UWV. Indien een werkgever een vreemdeling voor langer dan drie maanden arbeid wil laten verrichten dan moet hij een gvva aanvragen bij de IND. Deze vergunning geeft de vreemdeling het recht om te werken en te verblijven in Nederland. De IND vraagt vervolgens advies aan het UWV over de toelating tot de arbeidsmarkt. In de Wav en de vreemdelingenwetgeving is bepaald dat het UWV de verzoeken om advies toetst aan de Wav. Een adviesverzoek wordt aan dezelfde voorwaarden getoetst als een aanvraag twv.

Als het UWV meer informatie nodig heeft, neemt het UWV rechtstreeks contact met de werkgever op. Het UWV heeft voor de adviesprocedure een wettelijke termijn van vijf weken. Zodra het UWV een advies heeft opgesteld, stuurt het UWV dat naar de IND. De IND betreft dit advies bij haar beslissing op de aanvraag gvva. De IND toetst de aanvraag aan de voorwaarden van de vreemdelingenwetgeving en het UWV toetst aan de Wav. De IND is verantwoordelijk voor de uitvoering van de gvva.

De uitvoeringstoets van de IND is opgesteld volgens een vast format dat binnen de IND wordt gehanteerd met vaste onderdelen zoals beschrijving van de huidige situatie en het proces. Ook wordt de mogelijke impact op de uitvoering en organisatie van de IND beschreven. Ook het UWV beoordeelt een wetsvoorstel volgens een vast aantal vragen wat heeft geresulteerd in een aantal conclusies over de gevolgen van de voorgenomen wijziging op uitvoerbaarheid, effecten op regeldruk, op ICT en de financiële gevolgen.

Er zijn geen uitvoeringstoetsen vertrouwelijk ter inzage gelegd.

De leden van de D66-fractie vragen of het toezicht op signalen dat de kennismigrantenregeling fraudegevoelig zou zijn⁵ onder UWV of onder de IND valt. Zij vragen om een korte eerste reactie op de berichtgeving.

⁵ <https://www.platform-investico.nl/artikel/kennismigrantenregeling-is-fraudegevoelig-geannoteerd-verhaal/#annotation-32503-41>

Het toezicht op erkend referenten valt voor wat betreft het naleven van de verplichtingen op grond van de Vreemdelingenwet 2000 onder de IND. Het toezicht voor wat betreft de naleving van de verplichtingen uit de arbeidswetten (Wav, WML, etc.) valt onder de Inspectie SZW. Het toezicht op de naleving van de kennismigrantenregeling valt onder de IND, Inspectie SZW en de Vreemdelingenpolitie (AVIM), elke organisatie vanuit de eigen wettelijke taak.

De kennismigrantenregeling is er om de Nederlandse kenniseconomie te stimuleren en hoogopgeleide kenniswerkers aan te trekken en te behouden. De regeling is snel, efficiënt en toegankelijk. Dat wordt gewaardeerd, door zowel bedrijven als kennismigranten zelf. Het misbruiken van deze regeling voor andere (kwalijke) doeleinden is onacceptabel en er wordt dan ook hard gewerkt om misbruik uit te sluiten en aan te pakken. De IND heeft sinds het rapport van de Inspectie Justitie en Veiligheid uit november 2017⁶ meer prioriteit gegeven aan handhaving en voert binnen zijn wettelijke bevoegdheden een breed scala aan controles uit, al dan niet in samenwerking met de Inspectie SZW. Het doel is om de komst van kenniswerkers te blijven faciliteren terwijl organisaties en mensen die kwaad in de zin hebben geweerd worden. De balans tussen dienstverlening en handhaving is precair en is onderwerp van gesprek tussen het Ministerie van Justitie en Veiligheid en de IND.

7. Internetconsultatie

De leden van de CDA-fractie vragen of kan worden toegelicht waarom werkgeversorganisaties aangeven dat zij in de praktijk verwachten dat er weinig van de flexibilisering terecht zal komen.

Werkgeversorganisaties hebben geconstateerd dat sinds de wijzigingen van de Wav in 2014, Nederland op slot is voor werknemers van 30 jaar of ouder die minder verdienen dan het salaris van kennismigranten. De werkgeversorganisaties vinden het dan ook een goede zaak wanneer de dwingende weigeringsgrond gewijzigd wordt in een facultatieve weigeringsgrond. Echter, zij achten de verlenging van de duur van de twv van één naar drie jaar noodzakelijk omdat volgens hen een optimale arbeidsrelatie meestal ontstaat vanaf het tweede jaar.

In het huidige voorstel wordt de grens verhoogd naar drie jaar, maar wordt tevens direct geregeld dat voor reguliere vergunningen de maximale duur wordt afgetopt op twee jaar. Werkgevers zouden het juist vinden als ook voor de reguliere twv's een termijn van drie jaar zou gaan gelden. De werkgeversorganisaties spreken de hoop uit dat de flexibele regelgeving meebeweegt op de momenten dat dit nodig is.

De leden van de CDA-fractie vragen de regering aan te geven waarom de toename van derdelanders die werkzaam zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt maar gedetacheerd worden vanuit andere lidstaten een andere situatie is dan behandeld in het wetsvoorstel. De leden vragen of de wet hierin toch een rol kan spelen.

Binnen Nederland zijn er verschillende juridische kaders van toepassing op de toelating van arbeidsmigranten in Nederland, zoals de Europese interne markt regelgeving inzake het vrij verkeer van werknemers en het vrij verkeer van diensten en het nationale kader in de Wav die toegang van derdelanders tot de Nederlandse arbeidsmarkt regelt.

⁶ Inspectie Justitie en Veiligheid, Tussen handhaven en dienstverlening, Over het toezicht van de IND op de werkgever als erkend referent, 21 november 2017, <https://www.inspectie-jenv.nl/Publicaties/rapporten/2017/11/21/tussen-handhaven-en-dienstverlening>

Het doel van de Wav is een restrictief toelatingsbeleid dat is toegesneden op de behoeften van de Nederlandse arbeidsmarkt. Het is echter volgens het Europese Hof van Justitie niet toegestaan dat lidstaten in hun nationale regelgeving, zoals de Wav, eisen stellen die het vrij verkeer van diensten binnen de EU inperken of ontmoedigen. Zo mogen lidstaten bijvoorbeeld geen twv eisen van derde landers die beschikken over een twv die is afgegeven door een andere lidstaat, zoals ook de Raad van State in zijn voorlichting van 19 november jl. vaststelt⁷.

De leden van de CDA-fractie vragen of er volgens de regering nu sprake is van voldoende en effectieve handhaving.

Illegale tewerkstelling is een beboetbare overtreding. Op grond van de Wav is het een werkgever verboden een vreemdeling in Nederland arbeid te laten verrichten zonder de juiste vergunningen. In eerste instantie gaat het er om dat werkgevers de Wav naleven. Als toezichthouders op de naleving van het bepaalde bij of krachtens deze wet zijn ambtenaren van de Inspectie SZW en de Nationale Politie aangewezen.

Het huidige – demissionaire – kabinet heeft in het Regeerakkoord extra middelen, oplopend tot 50,5 miljoen euro per jaar in 2023 vrijgemaakt voor de versterking van de handhavingsketen van de Inspectie SZW conform het Inspectie Controle Framework (ICF) dat in mei 2017 aan uw Kamer is aangeboden. Het ICF formuleert een viertal doelen voor de versterking van de inspectieketen. De aanpak van illegale tewerkstelling valt binnen het doel «Eerlijk werk». Alle programma's die gericht zijn op de bestrijding van oneerlijk werk worden uitgebreid, wat leidt tot een verdubbeling van de inspectiedekking in 2023.

De beoordeling in termen van voldoende en effectief vindt plaats in begroting en jaarverslagen. Het leidmotief van de Inspectie SZW is werken aan (maatschappelijk) effect. Een indicatie voor het beoogde maatschappelijk effect is het handhavingspercentage. Het handhavingspercentage bij eerste inspectie geeft inzicht in de mate waarin de Inspectie SZW erin slaagt om met een risicogerichte aanpak werkgevers te bezoeken die de wet overtreden. Het streven is dat bij een eerste inspectie bij meer dan de helft van de bezochte bedrijven hiervan sprake is. Het handhavingspercentage bij herinspectie zegt iets over de mate waarin de Inspectie SZW erin slaagt om een gedragsverandering te realiseren bij werkgevers die de regels niet naleefden. Uit het jaarverslag van de Inspectie SZW van 2019⁸ blijkt dat het handhavingspercentage «Eerlijk werk», waaronder ook de handhaving van de Wav valt, bij de eerste inspectie in 2019 47% was en bij herinspectie in 2019 42% was. Medio mei ontvangt u het Jaarverslag 2020 van de Inspectie SZW waarin ook het handhavingspercentage voor 2020 is opgenomen.

Gelet hierop is de regering van mening dat er sprake is van voldoende en effectieve handhaving van de Wav.

8. Advies van de Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ)

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering kan toelichten wat de uitkomst was van het overleg met UWV over het begrip «traject» en welke juridische consequentie een eventuele begripwijziging heeft.

Er wordt nog bezien of er aanleiding is om te begrip «traject» te verduidelijken en of dit eventueel juridische consequenties heeft.

⁷ Kamerstukken II, 2020/21, 35 359, nr. 23 Voorlichting van de Afdeling Advisering van de Raad van State

⁸ Jaarverslag ISZW 2019

De leden van de CDA-fractie vragen aan de regering of zij nader kunnen toelichten waarom in eerste instantie niet is ingegaan op het advies van de ACVZ.

Er is in eerste instantie gekozen om enkel inhoudelijk in te gaan op de aanbevelingen van de ACVZ die direct betrekking hadden op het huidige voorstel tot aanpassing van de Wav. Gelet op de overweging van de Afdeling advisering van de Raad van State is besloten om toch op alle aanbevelingen in te gaan.

De leden van de CDA-fractie lezen dat de regering van mening is dat een aanpassing van de definitie gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid zoals voorgesteld door de ACVZ niet zou passen bij de Nederlandse wetssystematiek rond de toegang tot de arbeidsmarkt. Tevens stelt de regering dat er bovendien geen juridische noodzaak voor is, aangezien reeds wordt voldaan aan Richtlijn 2011/98/EU. Kan de regering dit standpunt nader onderbouwen?

De definitie van gecombineerde vergunning zoals opgenomen in artikel 1, onder h, van de Wav en artikel 1 van de Vreemdelingenwet 2000 is op hoofdlijnen ontleend aan de definitie uit Richtlijn 2011/98/EU, maar aangepast aan de Nederlandse praktijk (zie ook Kamerstukken II, 2013/14, 33 749, nr. 3). Kennismigranten, onderzoekers en Europese blauwe kaarthouders vallen buiten het bereik van de definitie van gecombineerde vergunning, omdat voor deze groepen op basis van het BuWav vrijstellingen van de twv-plicht gelden en er dus – conform Richtlijn 2011/98/EU – al sprake is van één vergunning voor verblijf en arbeid.

De leden van de D66-fractie hebben nog een aantal vragen over de adviezen van de Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ). Zij hebben ten eerste een vraag over het advies om «aanwezig» prioritair aanbod te vervangen door «beschikbaar» prioritair aanbod. Zij vragen of er met de wetswijziging in 2014 ook in de praktijk een verandering is geweest door het wisselen van toetsen op beschikbaar of prioritair aanbod. Genoemde leden vragen op welke manier de beschikbaarheid van dat aanbod eerder werd getoetst, en welke middelen het UWV wel zou hebben om dat te kunnen doen.

Onder de situatie voor de wetswijziging van 2014 lag een zware bewijslast bij het UWV om aan te tonen dat een door UWV voorgedragen kandidaat wel geschikt was om de vacature te vervullen, als de werkgever had gezegd dat dit niet het geval is. Een aanvraag kon alleen worden afgewezen als UWV kon aantonen dat er daadwerkelijk kandidaten voor de specifieke functie stonden ingeschreven. UWV selecteerde daarom werkzoekenden en bood deze aan bij de werkgever. Bij de herziening van de Wav per 1 januari 2014 is de toets op prioriteitgenietend arbeidsaanbod aangescherpt. Doel van het restrictievere beleid is onder meer het zodanig afstemmen van arbeidsmigratie op de concrete behoefte op de arbeidsmarkt zodat verdringing van prioriteitgenietend aanbod wordt voorkomen. De mogelijkheden om arbeidsaanbod in Nederland en de EU in te zetten moeten maximaal worden benut. Van werkgevers wordt daarom verwacht dat zij het aanwezige aanbod zelf onderzoeken en benaderen, zullen inzetten en waar nodig zelf opleiden. Het is aan de werkgever om bij een aanvraag aan te tonen dat kandidaten niet of onvoldoende geschikt zijn om de vacature te vervullen. UWV hoeft derhalve na de wetswijziging in 2014 het aanbod niet meer te onderzoeken op reële geschiktheid en dit aanbod daadwerkelijk te verwijzen naar de werkgever. Hiermee wordt de eigen verantwoordelijkheid van de werkgever nog meer benadrukt.

Sinds de wetswijziging uit 2014 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 werkzoekenden zijn (al of niet in het bezit van een uitkering) die aan de objectief te stellen functie-eisen voldoen. Of prioriteitgenietend aanbod aanwezig 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 prioriteitgenietend aanbod aanwezig 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. Werkgevers moeten in sommige gevallen sinds 2014 meer moeite doen om kandidaten uit het prioriteitgenietend te werven en (verder) op te leiden, maar zij kunnen daarvoor wél 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 toets aan aanwezigheid van aanbod beoogt de werkgevers ertoe te bewegen gebruik te maken van het beschikbare arbeidsaanbod in Nederland en de Europese Economische Ruimte. Wanneer een twv wordt verleend betekent dit dat er op dat moment geen prioriteitgenietend aanbod op de arbeidsmarkt aanwezig is.

Daarnaast vragen de leden van de D66-fractie of de regering nader in kan gaan op het advies van de ACVZ om een brede adviescommissie in te stellen die kan adviseren over tekortberoepen waar arbeidsmigratie juist een oplossing kan bieden.

Het doel van de Wav is het zodanig afstemmen van arbeidsmigratie op de concrete behoefte op de arbeidsmarkt. De regelgeving biedt derhalve nu al de ruimte om, indien er geen prioriteitgenietend aanbod is, een twv/gvva te verlenen. De regering ziet dan ook geen aanleiding tot het instellen van een brede adviescommissie.

De leden van de D66-fractie hebben ook nog enkele vragen over het advies van de ACVZ om het BuWav in overeenstemming te brengen met de Opvangrichtlijn. Genoemde leden vragen of er eerder rechtszaken zijn geweest die gingen over de vraag of de BuWav met de mogelijkheid van 24 weken arbeid per jaar in strijd is met de Opvangrichtlijn, en of er anders een andere manier is om dit juridisch te toetsen. Zij vragen of de Opvangrichtlijn ook zo gelezen moet worden dat na negen maanden er geen enkele belemmering meer mag zijn voor de toegang tot de arbeidsmarkt, en of in dat licht de beperking in duur niet in strijd is. Daarnaast vragen deze leden wat er praktisch zou gebeuren als er WW-recht zou ontstaan en de asielaanvraag daarna zou worden afgewezen.

Deze beperking van 24 weken verhindert niet dat een asielzoeker – in lijn met de Opvangrichtlijn – effectieve, daadwerkelijke toegang tot de arbeidsmarkt heeft. Asielzoekers mogen in Nederland arbeid verrichten wanneer de asielaanvraag ten minste zes maanden in behandeling is en er nog geen definitief besluit is genomen (artikel 2a, eerste lid, onder a, BuWav). Dit is in lijn met de Opvangrichtlijn, die voorschrijft dat een asielzoeker ten laatste negen maanden na de datum waarop het verzoek om internationale bescherming is ingediend, toegang moet hebben tot de arbeidsmarkt. Via navraag bij UWV is de regering op de hoogte van een zaak waarbij beroep was ingesteld tegen een besluit waarin een tewerkstellingsvergunning voor 24 weken was verleend, maar de aanvraag tot het verlenen van een tewerkstellingsvergunning voor de duur van een jaar was afgewezen. Hierin is de beperking van 24 weken per jaar aan de

rechtbank voorgelegd. Het beroep is niet-ontvankelijk verklaard vanwege het ontbreken van procesbelang. Deze uitspraak is niet gepubliceerd.

Wanneer een persoon niet langer is toegestaan in Nederland te verblijven omdat zijn asielaanvraag wordt afgewezen, houdt hij geen rechtmatig verblijf in de zin van artikel 8 Vreemdelingenwet 2000. Op basis van artikel 19 lid 1 aanhef en onder f van de Werkloosheidswet (WW), wordt hij alsdan uitgesloten van het recht op een WW-uitkering en niet langer aangemerkt als verzekerde in de zin van de WW.

- Artikelsgewijs

De leden van de D66-fractie en SGP-fractie vragen tot slot wat de beoogde inwerkingtredingsdatum is voor de verschillende artikelen.

De beoogde inwerkingtredingsdatum voor het wetsvoorstel en de Buwav-wijziging is zo mogelijk 1 januari 2022.

De leden van de SGP-fractie vragen op welke wijze wordt gemonitord of de doelstelling van het wetsvoorstel wordt bereikt. Op welke wijze worden daarbij ook de effecten van dit wetsvoorstel op het migratiesaldo betrokken?

UWV monitort jaarlijks de aantallen afgegeven en geweigerde twv's dan wel positieve adviezen en negatieve adviezen. Het is echter lastig om de effecten van de wetswijziging te onderscheiden van het effect van conjuncturele veranderingen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees