

Vergaderjaar 2014–2015

**33 475**

## **Herziening van de Wet arbeid vreemdelingen**

**H**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 oktober 2014

Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel herziening Wet arbeid vreemdelingen in de Eerste Kamer heb ik de heer Swagerman (VVD) en de heer Terpstra (CDA) aangegeven dat het UWV maatwerk levert bij de beoordeling van een tewerkstellingsvergunning en toegezegd dat UWV indien nodig ook culturele of etnische functie-eisen mee zal laten wegen (nummer T01815). In mijn brief van 1 september 2014 naar aanleiding van uw vragen over de Aziatische Horeca (referentie 2014-0000126180) heb ik aangegeven u te informeren over de uitkomst van het overleg met de sector. Er is de afgelopen maanden intensief overleg gevoerd tussen SZW en een brede delegatie van de Aziatische horecasector over de personeel-problematiek binnen de sector. Ook UWV is bij deze gesprekken aanwezig geweest. Inmiddels is overeenstemming bereikt over een oplossing. In deze brief informeer ik u hierover.

#### **Afspraken met de sector**

Om werkgevers binnen de Aziatische horecasector de gelegenheid te bieden om hun personeelsprobleem op te lossen, ben ik bereid om gedurende een periode van twee jaar voor een gemaximeerd aantal vergunningen af te zien van de wettelijke toets op prioriteitgenietend aanbod voor een aantal functies binnen de Aziatische horeca. Werkgevers binnen de sector krijgen hierdoor de mogelijkheid om tijdelijk Gecombineerde Vergunningen voor Arbeid en Verblijf (GVVA's, voorheen twv's) te verkrijgen voor gekwalificeerde koks uit Azië. Dit kunnen GVVA's zijn voor een kok die de werkgever al in dienst heeft, of voor een nieuwe kok. In het eerste halfjaar wordt voor maximaal 900 vergunningen niet getoetst op prioriteitgenietend aanbod en in het tweede, derde en vierde halfjaar voor maximaal 750. In totaal worden dus maximaal 3150 GVVA's zonder toets op prioriteitgenietend aanbod verleend over een periode van twee jaar. Om dit mogelijk te maken is een ministeriële regeling gemaakt.

Ik beschouw deze twee jaar als een overgangperiode. Tijdens deze overgangperiode verwacht ik dat de sector er alles aan doet om mensen op te leiden voor de functies in de Aziatische Horeca en aan te nemen. Doordat ze tijdelijk eenvoudig gvva's kunnen krijgen voor koks ontstaat ruimte en deze koks kunnen ook weer ingezet worden om mensen te begeleiden en op te leiden. De sector heeft aangegeven zich in te willen spannen om opleidingen en arbeidsplaatsen voor niet-vergunningplichtige werknemers uit Nederland of Europa te realiseren. Zo kunnen concrete stappen gezet worden om de personeelsproblemen in de Aziatische horecasector structureel op te lossen. Na deze overgangperiode is de huidige regelgeving weer van toepassing.

Samen met de sector zijn duidelijke afspraken gemaakt over het aantal opleidingen en duurzame dienstverbanden voor werknemers uit Nederland en Europa dat halfjaarlijks gerealiseerd moet worden. Elk half jaar realiseert de sector 375 opleidingstrajecten en het aantal duurzame dienstverbanden bedraagt minimaal 187 per half jaar.

De Wet arbeid vreemdelingen en de lagere regelgeving biedt de mogelijkheid voor het UWV om met een sector en convenant te sluiten dat erop gericht is binnen een redelijke termijn meer prioriteitgenietend aanbod te realiseren door middel van extra wervings- en scholingsinspanningen. De afspraken met de sector worden daarom vastgelegd in een convenant in de zin van artikel 9, eerste lid, onder e, van de Wav dat is afgesloten tussen UWV, IND, VCHO, KHN en TRA dat op 1 oktober in werking treedt. In het convenant worden nadere voorwaarden opgenomen waaraan de individuele werkgever en de sector moeten voldoen. UWV zal bij elke aanvraag toetsen aan de Wav en dus aan de voorwaarden zoals opgenomen in het convenant. Deze toetst houdt in dat de werkgever zich bereid moet verklaren dat hij zich wil inspannen om prioriteitgenietend aanbod aan te nemen en/of op te leiden. Bij een herhaalde aanvraag zal UWV toetsen of de werkgever aan zijn verplichtingen heeft voldaan. Alleen dan kan opnieuw een vergunning worden verleend. Daarnaast is afgesproken dat restaurants die in de afgelopen vijf jaar een boete hebben opgelegd gekregen door de Inspectie SZW niet in aanmerking komen voor een vergunning. Het is belangrijk dat naast opleidingen er ook aandacht wordt besteed aan de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in deze sector. Doordat de sector bereid was nadere concrete resultaatsafspraken te maken over het opleiden van aanwezig prioriteitgenietend aanbod en het realiseren van vaste dienstverbanden voor deze groep ontstond ruimte voor een maatwerkoplossing voor de sector door middel van het convenant.

Ik zal de uitvoering en voortgang van het convenant bewaken. Indien blijkt dat partijen zich niet aan de resultaatsafspraken houden, kan het convenant worden opgezegd.

### **Cultureel getinte functie-eisen**

Volgens de Vereniging Chinese Horeca Ondernemers (VCHO), Koninklijke Horeca Nederland (KHN) en de Thai Restaurant Association (TRA) is er op dit moment een groot tekort aan gekwalificeerde koks. Sinds 2012 verleent het UWV nauwelijks meer vergunningen voor het verrichten van arbeid voor koks in de Aziatische Horeca. De reden hiervoor is dat UWV heeft geconstateerd dat er voor veel functies aanbod binnen Nederland of Europa aanwezig is (prioriteitgenietend aanbod). Daarnaast zijn als gevolg van de herziening van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) per 1 januari 2014 vreemdelingen pas na 5 in plaats van 3 jaar vrij op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit betekent dat werkgevers voor koks waarvan de

driejarige vergunning na 31 december 2013 afloopt, opnieuw een vergunning moeten aanvragen. Deze vergunningen worden nauwelijks meer verleend vanwege de aanwezigheid van prioriteitgenietend aanbod voor de meeste functies. Afgesproken is dat SZW, UWV en de sector nader met elkaar in gesprek zullen gaan over de vraag of er binnen de Aziatische keuken functies bestaan waarvoor cultureel getinte functie-eisen altijd als reële functie-eisen verondersteld moeten worden en in hoeverre personeel uit Nederland of Europa geschikt (te maken) is voor deze functies. Dit ook met het oog op de personeelsvoorziening op de langere termijn. Het gezamenlijk streven is om hier binnen een jaar na de start van het convenant duidelijkheid over te creëren.

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