

Vergaderjaar 2021–2022

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1106

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 mei 2022

Hierbij stuur ik u de reactie op het verzoek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 3 februari 2022 om te reageren op een brief van J.N. te U. over het tekort aan oogstpersoneel voor 2022 d.d. 17 januari 2022.

Ik ben mij bewust van het feit dat er sprake is van toenemende krapte op de arbeidsmarkt en dat werkgevers meer moeite hebben om hun vacatures te vervullen. Hoewel dit niet voor alle sectoren en beroepen in dezelfde mate geldt, begrijp ik dat dit tot zorgen leidt.

Bij de aanpak van krapte is er een rol voor zowel werkgevers als de overheid. Een krappe arbeidsmarkt vergt van werkgevers meer inspanning om voldoende personeel aan te trekken. Zo kunnen bijvoorbeeld betere arbeidsvoorwaarden zoals hogere lonen bijdragen aan meer aanbod van personeel. Opleidingen en om- en bijscholing kunnen tot een betere aansluiting leiden van vraag en aanbod. En innovatie kan door hogere productiviteit leiden tot een afnemende vraag naar personeel en daarmee ook bijdragen aan het terugdringen van het personeelstekort. Om samen met mijn collega's van de andere betrokken ministeries tot een aanpak van krapte te komen, ben ik in gesprek met sociale partners, onder andere over de ideeën die zij hebben om het tekort aan personeel in verschillende sectoren op te lossen.

Ook de overheid heeft een rol om de arbeidsmarkt beter te laten functioneren. Hierbij zal onder andere gekeken worden naar mogelijkheden om de matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verbeteren en naar het stimuleren van arbeidsparticipatie. Ik zal voor de zomer de Kamer in samenwerking met alle betrokken ministeries en partijen informeren

over de aanpak van krapte, zoals verzocht in de motie van de leden Paternotte en Pieter Heerma¹.

Ten aanzien van arbeidsmigratie uit landen buiten de EU is het uitgangspunt dat aan de vraag naar arbeid in eerste instantie moet worden voldaan door het arbeidsaanbod dat in Nederland en de Europese Unie aanwezig is in te zetten. Alleen wanneer dit aanbod er niet is, de werkgever de vacature tijdig heeft gemeld bij het UWV en de werkgever in een periode van drie maanden voor het indienen van de aanvraag voldoende wervingsinspanningen heeft verricht, kan een werkvergunning worden verleend voor een werknemer van buiten de Europese Unie. Voor seizoensarbeid in de land- en tuinbouwsector zijn nog niet eerder vergunningen verleend, omdat binnen Nederland en de Europese Unie voldoende aanbod aanwezig is. Het UWV toetst dit. Daarnaast is de regering in de motie van het lid Jasper van Dijk opgeroepen een nulquotum te hanteren zodat er in het geheel geen onderdanen van derde landen tot Nederland worden toegelaten met het doel om arbeid te verrichten als seizoenarbeider.²

In het licht van de oorlog in Oekraïne is op 1 april 2022 met terugwerkende kracht vanaf 4 maart 2022 een vrijstelling van de tewerkstellingsvergunningplicht voor Oekraïense vluchtelingen in werking getreden. Veilige en leefbare opvang voor deze vluchtelingen is de allereerste prioriteit. Maar voor de ontheemden die dit willen en kunnen is er, indien zij dat wensen, ruimte om te werken zonder dat hier een werkvergunning voor nodig is. Wel moet de werkgever dan een melding doen bij het UWV.

Het UWV kan werkgevers ondersteunen bij het werven van personeel in Nederland en de EU dat zonder werkvergunning kan werken. Mocht de briefschrijver vragen hebben over de aanvraagprocedure voor een tewerkstellingsvergunning voor werknemers van buiten de Europese Unie, dan kan ook contact worden opgenomen met het UWV.

Tot slot refereert de briefschrijver aan het fenomeen van detachering van derdelanders vanuit een andere EU-lidstaat. Derdelanders die in een ander EU-land een verblijfsvergunning hebben en voldoen aan alle voorschriften inzake een werkvergunning en sociale zekerheid, mogen door hun werkgever in de andere EU-lidstaat tijdelijk gedetacheerd worden naar Nederland, op grond van het vrij verkeer van diensten. Daarbij is wel van belang dat de detachering van tijdelijke duur is en dat gedetacheerde werknemers dus niet toetreden tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Gedetacheerde derdelanders hebben namelijk geen zelfstandig recht om zich in andere lidstaten te vestigen en daar te werken. Zij mogen alleen als werknemer van een in een lidstaat gevestigde dienstverrichter in een andere lidstaat actief zijn. Net als bij de detachering van EU-burgers moeten derdelanders via het meldloket voor gedetacheerde werknemers gemeld worden. Daarnaast hebben gedetacheerde derdelanders recht op goede arbeidsvoorwaarden, zoals een fatsoenlijk loon en veilige arbeidsomstandigheden. Dit is geregeld in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, die behalve op gedetacheerde EU-burgers ook onverkort van toepassing is op de detachering van derdelanders.

Ik vertrouw erop dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

¹ Kamerstuk 35 788, nr. 128

² Kamerstuk 34 590, nr. 11