
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

C **MEMORIE VAN ANTWOORD**
Ontvangen 10 september 2021

1. Algemeen

Ik dank de leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor hun inbreng in het voorlopige verslag. 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.

Vragen van de leden van de VVD-fractie

Onder het wetsvoorstel komt een grotere verantwoordelijkheid bij het UWV te liggen om aanvragen te beoordelen. Is het UWV hiervoor voldoende uitgerust?

Met het wetsvoorstel worden twee nieuwe gronden ingevoerd op grond waarvan UWV een tewerkstellingsvergunning (twv) kan weigeren respectievelijk een negatief advies kan afgeven aan de IND voor een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (gvva). Het gaat om de grond dat een twv of gvva kan worden geweigerd als de werkgever het loon, niet over de periode van ten hoogste een maand, giraal heeft uitbetaald en om de grond dat een twv of gvva kan worden geweigerd indien bij de werkgever geen economische activiteit plaatsvindt. In de uitvoeringstoets heeft UWV aangegeven onder welke voorwaarden de wijzigingen uitvoerbaar zijn. Dit is meegenomen bij de nadere uitwerking van de twee nieuwe gronden in de aangepaste Regeling Uitvoering Wet arbeid Vreemdelingen (RuWav), die gelijktijdig met de voorliggende wetsvoorstel in werking zal treden. De toelichting op het wetsvoorstel samen met de nadere kaders in de RuWav maken het UWV voldoende uitgerust om deze nieuwe gronden toe te passen.

Waar kan aan de bel worden getrokken als een migrant het niet eens is met het UWV?

Een twv kan worden aangevraagd door de werkgever en de werkgever of de vreemdeling kan een gvva aanvragen bij de IND. Als deze werkgever of de vreemdeling het niet eens is met de beslissing van UWV of IND dan staat conform de Algemene wet bestuursrecht bezwaar bij UWV respectievelijk IND open. Vervolgens kan in beroep en hoger beroep worden gegaan bij de bestuursrechter. UWV adviseert de IND over het arbeidsmarktgedeelte ten aanzien van de bij de IND ingediende bezwaar- en beroepsprocedures van de gvva.

Op de website van UWV is daarnaast algemene informatie te vinden over de voorwaarden die van toepassing zijn op de afgifte van een werkvergunning¹. Mocht een vreemdeling hier vragen over hebben, kan contact worden opgenomen met het UWV.

Hoe gaat in het wetsvoorstel worden geborgd dat spionerende arbeidsmigranten via deze route Nederland niet binnen komen?

De Wav betreft restrictief toelatingsbeleid dat is toegesneden op de behoeften van de Nederlandse arbeidsmarkt. Het doel is het zodanig

¹ <https://www.werk.nl/werkgevers/wervingsadvies/werkvergunning/voorwaarden/>

afstemmen van arbeidsmigratie op de concrete behoefte op de arbeidsmarkt dat verdringing van prioriteit genietend aanbod wordt voorkomen en werknemers worden beschermd. De openbare orde toets en alertheid op signalen dat een vreemdeling een gevaar vormt voor de openbare orde en nationale veiligheid staan los van dit wetsvoorstel en maken onderdeel uit van de toetsing voor het verblijfsrecht. Het wetsvoorstel waarborgt derhalve niet in directe zin dat spionage door arbeidsmigranten wordt tegengegaan. Wel is er een toets op openbare orde dan wel nationale veiligheid vastgelegd in de Vreemdelingenwet 2000. Indien uit deze toets blijkt dat de vreemdeling een bedreiging voor de openbare orde dan wel de nationale veiligheid vormt, kan een gvva of twv worden geweigerd of ingetrokken.

Zoals toegezegd tijdens het debat over het voorliggende wetsvoorstel in de Tweede Kamer en conform een motie van Kamerlid Wiersma (VVD)², zal het kabinet per brief terugkomen op de vraag hoe misbruik van verblijfsregelingen zoals de kennismigrantenregeling en het erkend referentschap door dreigende statelijke actoren tegengegaan kan worden. Ongeacht eventuele wijzigingen in beleid en regelgeving blijven organisaties als IND, UWV, Inspectie SZW en de veiligheidsdiensten alert op vormen van misbruik van de verschillende regelingen, waaronder spionage.

Hoe gaat het UWV bewerkstelligen dat zij er zeker van is dat er in Nederland geen werknemers te vinden zijn voor de baan waar de arbeidsmigrant voor komt?

Een aanvraag voor een twv of een gvva moet worden getoetst aan alle gronden van artikel 8, eerste lid van de Wav, waaronder de arbeidsmarkttoets. Met dit wetsvoorstel wordt de arbeidsmarkttoets niet gewijzigd. Een werkgever moet de vacature vijf weken voor het indienen van de aanvraag voor een twv of een gvva hebben gemeld bij UWV. Dit kan bij een werkgeversservicepunt van UWV, zodat UWV geschikte kandidaten die als werkzoekenden staan ingeschreven kan bemiddelen. UWV zal nagaan of er kandidaten zijn verwezen en/of staan ingeschreven en waarom deze niet door de werkgever zijn aangenomen. De werkgever kan de vacature ook zelf melden op werk.nl. Bij de aanvraag moet hij dan aantonen hoe hij in het werkzoekendenbestand naar geschikte of geschikt te maken kandidaten heeft gezocht.

Daarnaast moet de werkgever aantonen dat hij zelf heeft gezocht naar kandidaten. Een werkgever moet breed zoeken, denk aan internet, (internationale) uitzendbureaus en het plaatsen van advertenties. Hiervan moet hij bij de aanvraag voor een twv of een gvva stukken aan UWV overleggen. Bij de aanvraag dienen bewijsstukken zoals kopieën van de advertenties te worden meegestuurd. Hieruit moet blijken waar en wanneer de advertenties zijn geplaatst en met welke tekst. Ook van de Europese werving moeten bewijsstukken worden meegestuurd. Van de werkgever wordt voorts verwacht dat hij een toelichting geeft waarom kandidaten die zijn verwezen of hebben gereageerd op advertenties, zijn afgewezen.

Door UWV wordt beoordeeld of de werkgever geen belemmeringen - zoals irreële functie-eisen - heeft opgeworpen bij de vacaturemelding bij UWV en in zijn eigen werving waardoor de vacature niet door aanbod uit Nederland of de Europese Economische Ruimte (EER) kan worden vervuld. De samenwerking met de werkgeversdienstverlening van UWV WERKbedrijf is hierbij van belang. Daarnaast toetst UWV of de werkgever de juiste arbeidsvoorwaarden aanbiedt.

Ook toetst UWV of er prioriteitgenietend aanbod aanwezig is. Dit blijkt in eerste instantie uit de bestanden van het UWV zelf. Daarnaast zal het UWV ook andere beschikbare informatie gebruiken zoals van EURES, het Europese netwerk van arbeidsbureaus waarin gegevens over werkzoekenden op de Europese arbeidsmarkt wordt uitgewisseld, of van bijvoorbeeld informatie van (internationale) uitzend- en detachingsbureaus. Er is ook sprake van prioriteitgenietend aanbod indien werkzoekenden pas na een inwerkperiode of na enige scholing aan de functie-eisen voldoen. Als prioriteitgenietend aanbod aanwezig is, wordt geen vergunning verleend.

Zoals eerder aangegeven verandert dit wetsvoorstel deze toets niet en zal UWV deze toets onverminderd uitvoeren.

Vragen van de leden van de GroenLinks-fractie

De regering geeft in de memorie van toelichting aan te verwachten dat de combinatie van enerzijds het facultatief worden van de arbeidsmarkttoets en anderzijds de mogelijkheid om een tewerkstellingsvergunning te verlenen voor maximaal drie jaar, ervoor zal zorgen dat de hoofdregel als minder beperkend wordt ervaren en vaker toegepast zal worden, met minder toekomstige uitzonderingen tot gevolg. Echter begrijpen de leden van de GroenLinks-fractie dat in de Tweede

² Kamerstukken II 2020/2021, 35 680, nr. 17.

Kamer via het gewijzigd amendement-Wiersma³ de toets op wervingsinspanningen voor prioriteitgenietend aanbod dwingendrechtelijk gehouden is. Hiermee blijft qua versoepelende maatregelen in dit voorstel met betrekking tot de tewerkstellingsvergunning enkel de mogelijkheid over om een tewerkstellingsvergunning te verlenen voor maximaal drie jaar. Begrijpen de leden dit zo goed? Kan de regering dit bevestigen?

Het oorspronkelijke wetsvoorstel bevatte twee maatregelen om de Wav flexibeler en toekomstbestendiger te maken. Ten eerste was voorgesteld om de maximale duur van de twv te verlengen van één naar drie jaar. In lagere regelgeving zal worden vastgelegd dat voor aanvragen waarvoor een volledige arbeidsmarkttoets geldt, de maximale duur twee jaar is. Ten tweede was voorgesteld om van de dwingendrechtelijke weigeringsgrond ten aanzien van wervingsinspanningen door de werkgever een facultatieve afwijzingsgrond te maken. Het is juist dat de voorgestelde wijziging ten aanzien van de wervingsinspanningen, helaas teniet is gedaan door het amendement-Wiersma.

Zo ja, hoe onderbouwt de regering de aannahme dat dit voldoende zal zijn om te zorgen dat de hoofdregel als minder beperkend wordt ervaren en vaker zal worden toegepast? Verwacht de regering dat de behoefte aan uitzonderingen door dit voorstel in de huidige vorm significant zal verminderen? Waarop baseert de regering deze verwachting? Wat betekent dit volgens de regering voor de noodzaak en doelmatigheid van het voorliggende wetsvoorstel? Kan de regering dit uitgebreid onderbouwen met het oog op de veranderingen die in de Tweede Kamer per amendement hebben plaatsgevonden, met name via het voornoemde gewijzigde amendement-Wiersma?

Ik vind het jammer dat de voorgestelde wijziging ten aanzien van de wervingsinspanningen, teniet is gedaan door het amendement-Wiersma. Want het doel van deze wijziging was om meer ruimte voor maatwerk door UWV te creëren, wat onder andere zou kunnen bijdragen aan het vervullen van moeilijk vervulbare vacatures in tekortsectoren. Op grond van de wijziging zou UWV namelijk – na vaststelling dat er geen aanbod voor de functie aanwezig is binnen Nederland, de EER of Zwitserland – een twv kunnen verlenen ondanks dat een werkgever onvoldoende wervingsinspanningen heeft verricht. Het facultatief maken van de wervingsinspanningen zou geen risico met zich brengen op verdringing van aanbod binnen Nederland of de EER, omdat de toets op prioriteitgenietend aanbod onveranderd blijft bestaan. Alleen wanneer UWV heeft vastgesteld dat er geen prioriteitgenietend aanbod aanwezig is, zou op grond van de voorgestelde wijziging kunnen worden besloten om het feit dat een werkgever onvoldoende wervingsinspanningen heeft verricht niet tegen te werpen en toch een twv te verlenen. Het uitblijven van deze wijziging door amendering, betekent voor het UWV dat zij bij niet voldoen aan deze inspanningen de vergunning zal moeten weigeren en er derhalve minder maatwerk kan worden verleend.

Hoewel ik het jammer vind dat de voorgestelde wijziging ten aanzien van de wervingsinspanningen door het amendement-Wiersma is teruggedraaid, ben ik van mening dat het wetsvoorstel nog steeds noodzakelijk en doelmatig is. Door in de Wav te regelen dat een twv voor de duur van ten hoogste drie jaar wordt verleend en in de lagere regelgeving kan worden bepaald wanneer welke maximale duur wenselijk is, wordt aangesloten bij de ambitie om de regelgeving toekomstbestendig en flexibel te maken. In het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (BuWav) wordt opgenomen dat aan de groep waarvoor een arbeidsmarkttoets geldt, een twv met de maximale duur van twee jaar wordt verleend. De verruiming van de maximale duur van de twv, leidt ertoe dat werkgevers niet meer elk jaar opnieuw een twv hoeven aan te vragen. De verwachting is dat de hoofdregel daardoor als minder beperkend zal worden ervaren en vaker een vergunning zal worden aangevraagd voor moeilijk vervulbare vacatures. Hoe groot het effect van de aanpassing precies zal zijn, zal in de praktijk moeten blijken. In de evaluatie van onderliggend wetsvoorstel na drie jaar zal gekeken worden wat het effect is van de wijziging van de maximale duur naar twee jaar.

Bovendien bevat het wetsvoorstel ook twee belangrijke maatregelen om de positie van de werknemer te versterken. Er wordt een nieuwe weigeringsgrond geïntroduceerd om te voorkomen dat een werkgever een twv kan verkrijgen terwijl er geen sprake (meer) is van economische activiteiten door de werkgever. Hiermee wordt voorkomen dat een vreemdeling naar Nederland wordt gehaald door een werkgever terwijl deze niet in staat is om het loon te betalen. Daarnaast wordt een verplichting voor de werkgever opgenomen om het loon over een periode van ten hoogste een maand bij te schrijven op een bankrekening bestemd voor girale betaling, op naam van de vreemdeling. Bij girale betaling bestaat namelijk grotere zekerheid dat de vreemdeling

³ Kamerstukken II 2020/2021, 35680, nr. 20.

vrijelijk over zijn loon kan beschikken dan bij contante betaling. Tevens kan het toezicht op naleving van de juiste beloning effectiever plaatsvinden.

Deze wetswijziging zal binnen drie jaar geëvalueerd worden, waarbij ook zal worden vastgesteld of de maximale duur van de tewerkstellingsvergunning dient te worden veranderd. Denkt de regering dat het feit dat deze maximale duur tot die tijd op twee jaar wordt vastgezet enig effect zal hebben op die evaluatie, en de mate waarin in de evaluatie inzicht kan geven in de effectiviteit van het verlengen van de maximale duur van de tewerkstellingsvergunning? De maximale duur van drie jaar die in het wetsvoorstel uiteindelijk mogelijk wordt gemaakt is op dat moment immers nog niet doorgevoerd. Zo ja, welk effect zal dit hebben en hoe denkt de regering bij de evaluatie een beter zicht te hebben op de behoefte aan een maximumduur van drie jaar? Kan de regering in dit kader nader duiden waarom er nu voor een maximale duur van twee in plaats van drie jaar is gekozen in de BuWav?

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 volledige arbeidsmarkttoets geldt, een twv met een 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 evaluatie zal meer inzicht moeten geven of de verlenging van de maximale duur van één naar twee jaar inderdaad het verwachte effect zal hebben. Daarbij moet wel worden aangemerkt dat het niet eenvoudig zal zijn conjuncturele effecten op het aantal verleende vergunningen te onderscheiden van het effect van de wijziging van de maximale duur van de vergunning.

Voor de groep waarbij geen volledige arbeidsmarkttoets geldt kan, op grond van de huidige artikel 11, derde lid, van de Wav al een twv worden verleend voor ten hoogste drie jaar. Dit wordt met het wetsvoorstel niet gewijzigd.

Bij de behandeling in de Tweede Kamer heeft de regering toegezegd de landsadvocaat te vragen of de beperking van de arbeidsduur van asielzoekers tot 24 weken in een tijdsbestek van 52 weken voldoet aan artikel 15 van de Opvangrichtlijn.⁴ Kan de regering, in afwachting van het antwoord van de landsadvocaat, reflecteren op de mogelijke beleidsveranderingen die plaats zouden vinden indien deze beperking in strijd blijkt te zijn met de Opvangrichtlijn?

Aan de landsadvocaat is – conform toezegging – inderdaad voorgelegd of de beperking van de arbeidsduur van asielzoekers in lijn is met de Opvangrichtlijn. De regering wil niet vooruitlopen op het oordeel van de landsadvocaat. Of aanpassing van wet – en regelgeving noodzakelijk is, zal derhalve worden gezien naar aanleiding van de reactie van de landsadvocaat, zodra die ontvangen is. Hierover zal de Tweede Kamer nader worden geïnformeerd.

Vragen van de leden van de D66-fractie:

Graag vernemen de leden van de D66-fractie van de regering welke groepen arbeidsmigranten precies onder deze wet vallen. Wie valt er wel onder en wie niet?

Op grond van de Wav is het een werkgever verboden om een vreemdeling in Nederland te laten werken zonder twv of gvva. Dit verbod blijft met de wijziging onverminderd van toepassing. Voor werknemers met de nationaliteit van een van de landen van de EER en Zwitserland geldt geen twv/gvva-plicht. Zij kunnen onder het vrij verkeer van werknemers en diensten zonder twv of gvva in Nederland aan het werk. Het wetsvoorstel heeft dus geen betrekking op vreemdelingen met een

⁴ Richtlijn 2013/33/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 tot vaststelling van normen voor de opvang van verzoekers om internationale bescherming (herschikking); PB L 180.

nationaliteit van een van de landen van de EER en Zwitserland en ook niet op derdelanders die rechtmatig werken en verblijven in een andere EU- lidstaat en vanuit die lidstaat gedetacheerd worden naar Nederland onder het vrij verkeer van diensten.

Daarnaast ontvangen deze leden graag een recent overzicht waarin het aantal aanvragen van tewerkstellingsvergunning (twv) en van de gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (gvva) op basis van nationaliteit (en mogelijke beroepsgroep) zijn uitgewerkt.

Tabel 1: aantallen bij UWV ingediende aanvragen twv en aanvragen voor adviezen gvva 2019 en 2020

	2019	2020
Aantal ingediende aanvragen twv	9.896	6.699
Aantal ingediende verzoeken adviezen gvva	5.401	3.853

Tabel 2: door UWV verleende twv's en positieve adviezen gvva naar nationaliteit 2019

Nationaliteit	twv's	adviezen gvva's	Totaal
Chinese	747	2.920	3.667
Burger van India	2.806	224	3.030
Amerikaans burger	634	297	931
Vietnamese	504	48	552
Indonesische	254	58	312
Japanse	175	109	284
Turkse	194	80	274
Iraanse	233	17	250
Zuidkoreaanse	199	47	246
Burger van Rusland	206	33	239
Surinaamse	219	19	238
Canadese	133	75	208
Pakistaanse	142	25	167
Braziliaanse	106	59	165
Zuidafrikaanse	127	29	156

Tabel 3: door UWV verleende twv's en positieve adviezen gvva naar nationaliteit 2020

Nationaliteit	twv's	adviezen gvva's	Totaal
Chinese	472	1.891	2.363
Burger van India	1.627	236	1.863
Amerikaans burger	291	183	474

Vietnamese	396	36	432
Turkse	186	84	270
Japanse	115	102	217
Indonesische	191	25	216
Burger van Rusland	179	31	210
Surinaamse	180	16	196
Zuidkoreaanse	158	24	182
Iraanse	163	14	177
Burger van Nigeria	145	4	149
Braziliaanse	87	37	124
Burger van Oekraïne	109	11	120
Canadese	64	51	115

In tabel 2 en 3 is de top 15 weergegeven van het totaal aantal verleende twv's en adviezen gvva opgesplitst naar nationaliteit in 2019 en 2020. UWV hanteert voor de registratie van de nationaliteit van de werknemer/vreemdeling dezelfde registratie zoals deze wordt gebruikt voor de registratie in de GBA/BRP en door de IND zodat bij gegevensuitwisseling dezelfde omschrijvingen van een nationaliteit worden gebruikt.

Tabel 4: door UWV verleende twv's en positieve adviezen gvva naar functie 2019

Functie	twv's	adviezen gvva's	Totaal
Voedsel bereiden	170	3.115	3.285
Serveren	1.368	36	1.404
Informatica ontwikkelen/adviseren	1.192	61	1.253
Onderzoeken/analyseren	932	209	1.141
Adviseren: technisch/technologie	1.550	87	1.137
Schoonmaken/industr. Reinigen	498	-	498
Bezorgen/Transporteren/sjouwen	432	1	433
Geestelijk bedienaar	91	288	379
Les geven/doceren	288	38	326
Adviseren: Organisatorisch	149	49	198

Tabel 5: door UWV verleende twv's en positieve adviezen gvva naar functie 2020

Functie	twv's	adviezen gvva's	Totaal
Voedsel bereiden	182	2.066	2.249
Onderzoeken/analyseren	914	119	1.033
Serveren	838	30	868
Adviseren: technisch/technologie	577	72	650
Les geven/doceren	472	49	521
Bezorgen/Transporteren/sjouwen	377	1	378
Schoonmaken: huish./kantoor	320	-	320
Adviseren: Organisatorisch	255	40	295

Geestelijk bedienaar	65	189	254
Informatica ontwikkelen/adviseren	199	25	224

In tabel 4 en 5 wordt de top 10 weergegeven van de geregistreerde functies waarvoor vreemdelingen zijn toegelaten tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Een twv en advies voor een gvva worden afgegeven om een bepaalde werknemer werkzaamheden te laten verrichten voor een specifieke functie. De functie staat ook op de twv of het advies gvva.

Er zijn aanwijzingen dat het aantal arbeidsmigranten uit Oost-Europa de komende jaren zal afnemen en de kans groot is dat steeds meer arbeidsmigranten van buiten de EU naar Nederland zullen komen⁵. Er is nog altijd krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt en er zijn mensen nodig voor praktijkgerichte beroepen in bijvoorbeeld de landbouw. Is het mogelijk dat er ook voor die groep werknemers een twv of gvva aangevraagd kan worden op basis van de voorliggende wet? Ook als de arbeidsmigranten van buiten de EU steeds vaker voor werk zullen komen dat meer praktijkgericht is in plaats van kennisgericht?

Bij de individuele aanvraag van een twv beoordeelt het UWV of voor de functie die de vreemdeling gaat vervullen prioriteitgenietend aanbod aanwezig is in Nederland of in de EER of Zwitserland. Als er prioriteitgenietend aanbod aanwezig is, waaronder aanbod dat in korte tijd kan worden opgeleid om de vacature te vervullen, dan wordt de twv niet verleend. Is er geen werknemer in Nederland of de EER en Zwitserland aanwezig om de functie te vervullen, dan kan de twv worden verleend. Dit geldt ook voor praktijkgerichte beroepen.

Uiteraard zijn de leden van de D66-fractie zich ervan bewust dat voorliggend wetsvoorstel zich richt op niet EU-arbeidsmigranten, maar ze denken toch dat er lessen te halen zijn uit het rapport van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten uit oktober 2020.⁶ In dit rapport gaat het over EU-arbeidsmigranten die praktisch werk verrichten. Zij ondervinden problemen met huisvesting en uitbuiting. Kan de regering aangeven welke groep binnen de niet EU-arbeidsmigranten mogelijk te maken krijgt met gelijkwaardige problemen die genoemd worden in het rapport van het Aanjaagteam? En kan de regering daarbij aangeven waar de groep niet EU-arbeidsmigranten zich kan melden wanneer er sprake is uitbuiting, misbruik of problemen met de huisvesting?

Ondanks dat het tweede rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten zich voornamelijk richt op EU-arbeidsmigranten, zijn veel van de aanbevelingen en oplossingsrichtingen van toepassing op alle werkenden die onder vergelijkbare omstandigheden wonen en werken in Nederland en via vergelijkbare wegen naar Nederland komen (bijvoorbeeld via rekrutering in het thuisland en/of via uitzend- en bemiddelingsbureaus), dus ook op derdelanders.

Sinds november 2020 is de website www.workinnl.nl gelanceerd, een website waarop arbeidsmigranten informatie kunnen vinden over hun rechten en plichten bij het werken en wonen in Nederland. Op deze site worden arbeidsmigranten ook doorverwezen naar organisaties die hen verder kunnen helpen bij specifieke problemen. Tevens is de telefonische hulplijn van Stichting FairWork verbonden aan de website, waardoor arbeidsmigranten ook persoonlijk contact in de eigen taal kunnen zoeken om verder geholpen te worden.

Misstanden op het gebied van werk kunnen door werknemers zelf of door anderen worden gemeld bij de Inspectie SZW, of het nu gaat om mensen uit Nederland, uit een EU-lidstaat of van buiten de EU die in Nederland werken. Melden kan telefonisch of via een digitaal formulier op de website van de Inspectie SZW in het Engels en Nederlands. De Inspectie SZW houdt risicogericht toezicht op de naleving van de verschillende arbeidswetten zoals de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, de Arbeidstijdenwet en de Wav. Daarnaast heeft de Inspectie SZW een directie Opsporing die strafrechtelijke onderzoeken uitvoert naar onder meer vermoedens van arbeidsuitbuiting. De strafrechtelijke onderzoeken door de Inspectie SZW worden aangestuurd door het Openbaar Ministerie. Misstanden op het gebied van huisvesting kunnen gemeld worden bij gemeenten. Zij zijn verantwoordelijk voor het toezicht op de naleving van het Bouwbesluit, het bestemmingsplan, de brandveiligheid, de Participatiewet, de Wet basisregistratie personen en de APV (nachtregister). Als de Inspectie SZW bij het toezicht op de arbeidswetten (mogelijke) misstanden rond huisvesting constateert, wordt dit gedeeld met de betreffende gemeente.

⁵ <https://insights.abnamro.nl/2019/10/focus-op-arbeidsmigratie-verschuiving-buitengrenzen-van-eu/>.

⁶ Kamerstukken II 2020/2021, 29861, nr. 53.

Daarnaast lezen de leden in het rapport van het Aanjaagteam op pagina 12: "Een meer recente ontwikkeling is dat er steeds meer derdelanders via andere EU-lidstaten worden gedetacheerd". Welke invloed zou deze ontwikkeling kunnen hebben voor de uitvoering van voorliggend wetsvoorstel? De leden van de D66-fractie weten dat de regering dit ook op de EU-agenda heeft gezet. Graag vernemen zij of hier al resultaten zijn geboekt die leiden tot verbetering van mogelijke onwenselijke situaties.

Het wetsvoorstel staat los van het fenomeen waarbij derdelanders in het kader van het vrij verkeer van diensten via andere EU-lidstaten in Nederland worden gedetacheerd. Het is volgens het Europese Hof van Justitie namelijk niet toegestaan dat lidstaten in hun nationale regelgeving, zoals de Wav, eisen stellen die het vrij verkeer van diensten of personen binnen de EU inperken of ontmoedigen. Zoals toegezegd in het debat in de Tweede Kamer over het voorliggende wetsvoorstel, zal de Tweede Kamer middels een brief nader geïnformeerd worden over het fenomeen van doordetachering. Deze brief zal voor de aankomende begrotingsbehandeling aan de Eerste Kamer en Tweede Kamer verzonden worden.

Daarnaast vernemen de leden van de D66-fractie graag van de regering wat deze wetgeving betekent voor het recht op gezinsleven van werknemers die onder deze wet vallen.

Dit wetsvoorstel wijzigt niets in het recht op gezinshereniging. Uitgangspunt blijft dat arbeidsmigranten het recht hebben op gezinshereniging.

Bovendien vragen deze leden wat de mogelijkheden zijn om bedrijven te verplichten of aan te moedigen deze werknemers Nederlands taalonderwijs te laten volgen.

Tijdens de behandeling van het voorliggende wetsvoorstel in de Tweede Kamer, is een amendement van Kamerlid Wiersma (VVD)⁷ aangenomen, dat regelt dat indien een twv of gvva voor langer dan één jaar wordt verleend, er verplicht een voorschrift aan wordt verbonden dat de werkgever de vreemdeling scholing aanbiedt op het gebied van de Nederlandse taal. Scholingsaanbod is daarmee een aan de vergunning gekoppeld voorschrift.

Tot slot vragen de leden van de D66-fractie in hoeverre de arbeidsmigranten die onder deze wet vallen op de hoogte zijn van hun positie als werknemer in Nederland. Recent werden arbeidsmigranten van buiten de EU in dienst bij Uber ontslagen waarbij de Nederlandse ontslagregels werden omzeild.⁸ Kan de regering aangeven hoe de overheid ervoor kan zorgen dat de arbeidsmigranten die onder deze wet vallen voldoende op de hoogte zijn van hun rechten als werknemer in Nederland?

Voorop staat dat de Nederlandse arbeidswetten ook gelden ten aanzien van arbeidsmigranten die in Nederland arbeid verrichten. Er zijn meerdere manieren waarop arbeidsmigranten in Nederland geïnformeerd worden over hun rechten en plichten. Ten eerste is sinds november 2020 de website www.workinnl.nl gelanceerd, een website waarop arbeidsmigranten informatie kunnen vinden over hun rechten en plichten bij het werken en wonen in Nederland, ook over het ontslagrecht. Op deze site worden arbeidsmigranten ook doorverwezen naar organisaties die hen verder kunnen helpen bij specifieke problemen, zoals bijvoorbeeld UWV bij ontslag en het aanvragen van een WW-uitkering. Tevens is de telefonische hulplijn van Stichting FairWork verbonden aan de website, waardoor arbeidsmigranten ook persoonlijk contact in de eigen taal kunnen zoeken om verder geholpen te worden.

Ook wordt van de werkgever verwacht dat zij de vreemdeling voorlichtten over de wet- en regelgeving in Nederland. Zo kan alleen de werkgever een twv aanvragen. De werkgever wordt verzocht een kopie van de twv aan de vreemdeling te geven zodat deze ook op de hoogte is onder welke voorwaarden en voor welke periode de twv is verleend. Daarnaast wordt ook op het aanvullend document bij de gvva vermeld onder welke voorwaarden gewerkt mag worden.

⁷ Kamerstukken II 2020/2021, 35 680, nr. 19.

⁸ <https://www.nrc.nl/nieuws/2020/11/06/zo-gaat-het-als-uber-personeel-ontslaat-als-je-niet-tekent-dan-is-dat-jouw-keuze-a4019122>.

Vragen van de leden van de PvdA-fractie

Het Europese vrij verkeer van werknemers is het recht van individuen en niet bedoeld als kostenbesparing voor werkgevers. Daarom zijn de leden van de PvdA-fractie van mening dat werkgevers verschillen in premies en fiscale regelingen nooit mogen misbruiken als businessmodel ten koste van de bescherming van werkenden. Acht de regering het tegengaan van sociale dumping belangrijk voor het toekomstbestendig maken van arbeidsmigratie? Zo nee, waarom niet? Zo ja, waarom maakt dit geen onderdeel uit van het voorliggende wetsvoorstel?

Het tegengaan van sociale dumping is een prioriteit bij het toekomstbestendig maken van arbeidsmigratie. De afgelopen jaren is ook veel gebeurd op dat terrein. De Wet Aanpak Schijnconstructies, de herziening van de detacheringsrichtlijn en de oprichting van de Europese Arbeidsautoriteit zijn daar voorbeelden van. Daarnaast worden de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, gepubliceerd in oktober 2020, geïmplementeerd. Ook die implementatie moet sociale dumping tegengaan. De Raad van State heeft deze aanpak ook onderstreept in haar voorlichting van november 2020⁹, waarin de Raad stelt dat het aanpakken van de concrete misstanden het meeste effect zal hebben bij het grip krijgen op arbeidsmigratie.

In het voorliggende wetsvoorstel zitten daarnaast ook aspecten die bijdragen aan de bescherming van werknemers uit derde landen. Er wordt een nieuwe weigeringsgrond geïntroduceerd om te voorkomen dat een werkgever een twv kan verkrijgen terwijl er geen sprake (meer) is van economische activiteiten. Hiermee wordt voorkomen dat een vreemdeling in Nederland wordt tewerkgesteld door een werkgever terwijl deze werkgever niet in staat is om het loon te betalen. Daarnaast wordt een verplichting voor de werkgever opgenomen om het loon over een periode van ten hoogste een maand bij te schrijven op een bankrekening bestemd voor girale betaling, op naam van de vreemdeling. Bij girale betaling bestaat namelijk 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.

De regering heeft eerder gekozen voor een versobering van de 'expatsubsidie' door de looptijd te verkorten van acht naar vijf jaar. Wat is het effect daarvan op mogelijkheden om werknemers in de wetenschap, in de automatisering en bij (financiële) holdings en multinationals aan te trekken en op de verblijfsduur van deze expats in Nederland? Acht de regering het wenselijk om fiscale en andere subsidies om werknemers naar Nederland te halen te beëindigen? Zo nee, waarom niet? Zo ja, waarom maakt dit geen onderdeel uit van het voorliggende wetsvoorstel?

In 2017 is de zogenoemde 30%-regeling voor ingekomen werknemers op doeltreffendheid en doelmatigheid geëvalueerd¹⁰. Naar aanleiding van deze evaluatie is met ingang van 1 januari 2019 de looptijd van de 30%-regeling voor ingekomen werknemers verkort van acht naar vijf jaar. Uit de evaluatie is namelijk gebleken dat de verkorting van de looptijd zorgt voor een hogere doelmatigheid van de 30%-regeling, terwijl de doeltreffendheid nauwelijks wordt beperkt. Voor ingekomen werknemers voor wie de looptijd van de 30%-regeling door de verkorting van de looptijd zou eindigen in de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 is overgangsrecht opgenomen. Het overgangsrecht heeft aan bestaande gevallen tot twee jaar extra tijd gegeven om te anticiperen op de verkorting van de looptijd van de 30%-regeling. Op dit moment zijn er nog geen gegevens bekend over het effect van de verkorting van de looptijd van de 30%-regeling. Het volledige effect is in de eerste helft van het jaar 2022 zichtbaar. Het kabinet acht het niet wenselijk om de 30%-regeling en de extraterritorialekostenregeling (ETK-regeling) af te schaffen. Met de 30%-regeling en de ETK-regeling wordt tegemoetgekomen aan de extra kosten die werknemers hebben ingeval ze voor hun werk tijdelijk buiten het land van herkomst verblijven. Werknemers uit Nederland die in Nederland werken hebben deze kosten niet. Het afschaffen van de 30%-regeling en de ETK-regeling beïnvloedt het Nederlandse vestigingsklimaat negatief en maakt het moeilijker om werknemers uit het buitenland aan te trekken. Veel van de ons omringende landen kennen namelijk ook dergelijke regelingen. Uit de voornoemde evaluatie van de 30%-regeling voor ingekomen werknemers blijkt bovendien dat de regeling doeltreffend en doelmatig is.

De maximale duur van de tewerkstellingsvergunning gaat in het voorliggende wetsvoorstel van één naar drie jaar. Kan de regering de keuze voor een duur van drie jaar onderbouwen met veronderstellingen en voorspellingen? Waarom heeft de regering, bijvoorbeeld, niet gekozen voor twee jaar of vijf jaar? In de gedelegeerde regelgeving kan worden bepaald wanneer welke maximale duur wenselijk is, zo lezen de leden van de fractie van de PvdA. Graag ontvangen zij een

⁹ Kamerstukken II 2020/21, 35359, nr. 23.

¹⁰ Kamerstukken II, 2016-2017, 34 552, nr. 84

systematische uiteenzetting van de criteria die worden gehanteerd om tot een oordeel over de wenselijkheid te komen.

Met het voorliggende wetsvoorstel wordt geregeld dat een twv in beginsel wordt verleend met een maximale duur van drie jaar (in plaats van de nu geldende één jaar). In lagere regelgeving kan worden bepaald wanneer welke duur wenselijk is. Van deze mogelijkheid wordt ook gebruik gemaakt, door in het BuWav vast te gaan leggen dat een twv voor ten hoogste twee jaar kan worden verleend bij aanvragen waarbij door UWV een volledige arbeidsmarkttoets wordt gedaan. Dat is dus een generieke keuze voor alleen de groep met een volledige arbeidsmarkttoets. 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 omdat wordt bij een nieuwe aanvraag wordt getoetst aan de aanwezigheid van prioriteitgenietend aanbod 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. Op dit moment wordt de volledige arbeidsmarkttoets nog jaarlijks verricht door UWV. Door een vergunning voor een langere periode dan één jaar te verlenen, maar ten hoogste twee jaar, is de verwachting dat de hoofdregel van de Wav als minder beperkend wordt ervaren en vaker zal worden toegepast.

Zoals toegezegd tijdens de behandeling van dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer, zal de wet na 3 jaar worden geëvalueerd, en zal hierbij ook specifiek worden gekeken naar de maximale duur van een twv. De wenselijkheid van een eventuele andere maximale duur zal worden gebaseerd op de uitkomsten van deze evaluatie.

Er is gekozen voor een beperking in de arbeidsduur om te voorkomen dat asielzoekers rechten op een werkloosheidsuitkering (WW) opbouwen, zo schrijft de regering. Er zou namelijk een complexe situatie ontstaan wanneer een asielaanvraag afgewezen wordt en de asielzoeker vertrekplichtig wordt, maar nog recht op een WW-uitkering heeft.¹¹ Dat geeft bij de leden van de PvdA-fractie aanleiding tot de volgende vraag: Is het zo erg dat iemand terugkeert naar land van herkomst met nog een paar maanden recht op WW? Deze werkloosheidsuitkering houdt immers altijd weer op. Daarbij geven uitkeringen naar het buitenland verder geen andere rechten. Graag een reactie van de regering.

Voor vreemdelingen die een verblijfsvergunning asiel hebben aangevraagd en blijkens een verklaring van de Minister van Justitie en Veiligheid rechtmatig in Nederland verblijven en reeds 6 maanden in procedure zijn, is het mogelijk om in afwachting van de beslissing op de aanvraag tot het verlenen van de verblijfsvergunning of op het bezwaarschrift of beroepsschrift arbeid te verrichten. Het verrichten van arbeid mag de mogelijke terugkeer van deze vreemdelingen naar hun land van herkomst niet belemmeren en geen gevolgen hebben voor de verblijfsrechtelijke positie van betrokkene. Met het oog hierop is het verrichten van arbeid door asielzoekers alleen toegestaan als daarvoor een twv is afgegeven. Bovendien is de maximale duur van het verrichten van arbeid gelimiteerd tot 24 weken in een periode van 52 weken.

Het verrichten van arbeid is gelimiteerd tot 24 weken omdat een langere toegestane werkperiode, (ten onrechte) opgevat zou kunnen worden als een signaal dat permanent verblijf in ons land waarschijnlijk is. Ook in de rechtspraak zou dit argument een rol kunnen gaan spelen. Het uitgangspunt van het kabinet is tevens dat voor deze categorie geen rechten op uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontstaan. In de huidige situatie, waarin een vreemdeling op basis van een twv maximaal 24 weken van de 52 weken per jaar mag werken, kan er dus nooit recht op WW ontstaan. Immers, er wordt met maximaal 24 weken werken niet voldaan aan de referte-eis van de WW. Indien het aantal weken dat op basis van het BuWav gewerkt mag worden verruimd zou worden naar meer dan 26 weken, kan er een recht op WW ontstaan bij asielzoekers die in procedure verkeren.

Als gevolg van de invoering van de Koppelingswet, zijn personen die vreemdeling zijn (en geen onderdaan van een EU- of EER-lidstaat) uitgesloten van het werknemerschap – en dus niet verzekerd voor de WW – indien ze niet beschikken over een vestigings- of verblijfsvergunning. Het gaat daarbij om vreemdelingen die niet rechtmatig in Nederland verblijf houden in de zin van artikel 8 van de Vreemdelingenwet 2000. Gelet hierop wordt op het moment dat de asielaanvraag wordt afgewezen niet meer voldaan aan het werknemersbegrip en vervalt het recht op WW.

¹¹ Zie ook: Stb. 2008, 38.

Het is aan een volgend kabinet om te bezien of verruiming van de mogelijkheden om te werken voor asielzoekers wenselijk is. Wel heb ik bij de behandeling van voorliggend wetsvoorstel in de Tweede Kamer toegezegd de landsadvocaat te vragen of de beperking van de arbeidsduur van asielzoekers tot 24 weken in een tijdsbestek van 52 weken voldoet aan de Opvangrichtlijn. Zo gauw de reactie van de landsadvocaat ontvangen is, zal ik de consequenties daarvan bezien en met uw Kamer delen.

Graag wijzen deze leden erop dat asielzoekers maar beperkt 'daadwerkelijk' toegang tot arbeid in loondienst hebben. Daarom vragen zij de regering waarom niet is gekozen om de voorliggende wetswijziging ruimte te bieden voor experimenteren met arbeid door 'kansrijke' asielzoekers.

In het rapport 'Asielzoekers & daadwerkelijke toegang tot werk in Nederland' doen onderzoekers van het Centrum voor Migratierecht van de Radboud Universiteit¹² een drietal aanbevelingen op dit terrein:

- *Aanbeveling 1: Overweeg 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, bijvoorbeeld al na twee maanden toegang tot arbeid te verlenen.*
- *Aanbeveling 2: Overweeg de beperking tot 24 weken arbeid neergelegd in artikel 2a, eerste lid onder a BuWav te schrappen wegens strijd met het unierecht.*
- *Aanbeveling 3: Overweeg de verplichte tewerkstellingsvergunning te schrappen en over te schakelen op een persoonsgebonden werkvergunning en een meldplicht voor werkgevers.*

Graag ontvangen de leden van de fractie van de PvdA een reactie van de regering op elk van deze aanbevelingen. Daarbij vragen zij de regering om expliciet aan te geven op welke wijze deze voornemens is om de strijdigheid met het Unierecht - zoals beschreven in de tweede aanbeveling - te elimineren.

Aanbeveling 1: In de huidige vreemdelingenrechtelijke wet- en regelgeving bestaat het onderscheid tussen kansrijke asielzoekers en overige asielzoekers niet. Weliswaar wordt er in de uitvoering van het asielproces op onderdelen praktische betekenis gegeven aan dit onderscheid, maar van een juridische afbakening is geen sprake. Het gebrek aan deze wettelijke afbakening betekent dat een verruiming van de wet- en regelgeving daarom voor alle asielzoekers zou gelden. Het is aan een volgend kabinet om zich uit te spreken over de eventuele wenselijkheid hiervan.

Aanbeveling 2: Bij de behandeling van voorliggend wetsvoorstel in de Tweede Kamer heb ik toegezegd de landsadvocaat te vragen of de beperking van de arbeidsduur van asielzoekers tot 24 weken in een tijdsbestek van 52 weken voldoet aan de Opvangrichtlijn. Zodra de reactie van de landsadvocaat ontvangen is, zal ik de consequenties daarvan bezien en met uw Kamer delen.

Aanbeveling 3: Een persoonsgebonden werkvergunning past niet bij de systematiek en doelstelling van de Wav en is daarom niet overwogen.

Vragen van de leden van de PVV-fractie

De leden van de PVV-fractie lezen in de nota naar aanleiding van het verslag aan de Tweede Kamer dat "er geen prognose kan worden gegeven van toekomstige arbeidsmigratie vanuit derdelanden"¹³ na invoering van deze wet. Ook kan er geen inschatting gemaakt worden hoeveel onvervulde vacatures met deze wet in de hand wel vervuld zouden kunnen worden. Deze leden vragen zich af waartoe de wet dan precies dient als te voren zelfs niet bij benadering het effect kan worden ingeschat.

Deze wetswijziging beoogt de flexibiliteit van de wetgeving te vergroten, zodat meebewogen kan worden met ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Door in de wet op te nemen dat de twv voortaan voor een langere periode dan één jaar kan worden verleend, 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 de verlenging van de maximale duur van de twv leiden tot een afname van de administratieve lasten voor werkgevers. Daarnaast bevat het wetsvoorstel een tweetal maatregelen die bijdragen aan een betere bescherming van arbeidsmigranten.

Vragen van de leden van de SP-fractie

¹² <https://www.ru.nl/rechten/cmr/@1276236/onderzoeksrapport-asielzoekers-daadwerkelijke/>.

¹³ Kamerstukken II 2020/2021, 35680, nr.6, p.2.

In sectoren met grote krapte kan door het UWV al afgeweken worden van de verplichte toets op voldoende wervingsinspanningen. Blijkt dit staande beleid van het UWV onvoldoende om de noodzaak van dit wetsvoorstel weg te nemen, zo vragen de leden van de SP-fractie. Om welke sectoren met grote krapte gaat het hier?

Op grond van artikel 8, eerste lid, onder c, van de Wav moet een aanvraag worden afgewezen als de werkgever niet kan aantonen voldoende inspanningen te hebben gepleegd de arbeidsplaats door prioriteitgenietend aanbod op de arbeidsmarkt te vervullen. Het is derhalve nu niet mogelijk om, in individuele gevallen, van deze dwingendrechtelijke afwijzingsgrond af te wijken op grond van krapte. Wel bestaat de mogelijkheid op grond van artikel 8, derde lid, onder b en c, van de Wav om ten behoeve van de bevordering van internationale handelscontacten of in het kader van de uitoefening van een geestelijke, godsdienstige of levensbeschouwelijke functie of 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 verblijfsvergunning, af te wijken van de wervingsinspanningen. Het gaat hier dan om uitzonderingsgevallen die in de RuWav worden geregeld.

Het oorspronkelijke wetsvoorstel bevatte twee maatregelen om de Wav flexibeler en toekomstbestendiger te maken. Ten eerste was voorgesteld om de maximale duur van de twv te verlengen van één naar drie jaar. Ten tweede was voorgesteld om van de dwingendrechtelijke weigeringsgrond ten aanzien van wervingsinspanningen door de werkgever een facultatieve afwijzingsgrond te maken. De voorgestelde wijziging ten aanzien van de wervingsinspanningen, is helaas tenietgedaan door het amendement-Wiersma.

Dat vind ik jammer, want het doel van deze wijziging was om meer ruimte voor maatwerk door UWV te creëren, wat onder andere zou kunnen bijdragen aan het vervullen van moeilijk vervulbare vacatures in tekortsectoren. Op grond van de wijziging zou UWV namelijk – na vaststelling dat er geen aanbod voor de functie aanwezig is binnen Nederland, de EER of Zwitserland – een twv kunnen verlenen ondanks dat een werkgever onvoldoende wervingsinspanningen heeft verricht.

Hoewel ik het jammer vind dat de voorgestelde wijziging ten aanzien van de wervingsinspanningen door het amendement-Wiersma is teruggedraaid, ben ik van mening dat het wetsvoorstel nog steeds noodzakelijk is. De verruiming van de maximale duur van de twv, leidt ertoe dat werkgevers niet meer elk jaar opnieuw een twv hoeven aan te vragen. De verwachting is dat de hoofdregel daardoor als minder beperkend zal worden ervaren en vaker een vergunning zal worden aangevraagd voor moeilijk vervulbare vacatures. Hoe groot het effect van de aanpassing precies zal zijn, zal in de praktijk moeten blijken. 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.

Het wetsvoorstel geeft twee maatregelen waarmee de positie van de arbeidsmigrant zou kunnen worden versterkt. Ziet de regering het 'flexibiliseren' en versoepelen van de poortwachtersfunctie van het UWV niet juist als een gevaar voor de bescherming van arbeidsmigranten? Is een sterke poortwachter ook niet integraal aan het tegengaan van slechte arbeidsomstandigheden en onderbetaling?

Met de arbeidsmarkttoets is er een zogenaamde poortwachtersrol van UWV: een vreemdeling wordt alleen toegelaten tot de arbeidsmarkt indien er geen aanbod aanwezig is op de Nederlandse en Europese arbeidsmarkt. Ook toetst UWV of de vreemdeling een marktconforme beloning wordt geboden, dat wil zeggen het loon dat gebruikelijk is voor de functie. Bij een verlenging van een gvva wordt door UWV getoetst of de werkgever gedurende de geldigheidsduur van de eerder verleende gvva het overeengekomen loon daadwerkelijk heeft uitbetaald. Als dat niet het geval is kan de verlenging worden geweigerd. Deze toetsen blijven met dit wetsvoorstel ongewijzigd en daarmee blijft dus ook de poortwachtersfunctie van UWV ongewijzigd.

Doet de verwachte vakere toepassing van de hoofdregel - de arbeidsmarkttoets met de verplichte afwijzingsgronden uit artikel 8 van de Wav bij de aanvraag van een twv of gvva - af aan het maatwerk wat het UWV kan leveren?

Voor elke aanvraag geldt en blijft gelden dat UWV met inachtneming van de wettelijke bepalingen per individueel geval zal beoordelen of de gevraagde vergunning verleend kan worden. Maatwerk is dus gegarandeerd.

Vragen van de leden van de ChristenUnie-fractie

Anders dan de titel van het wetsvoorstel doet vermoeden gaat het om een beperkt aantal, vooral technische, wijzigingen, zo constateren de leden van de ChristenUnie-fractie. Impliceert dit niet, zo vragen deze leden, dat de bijdrage aan het toekomstbestendig maken van de arbeidsmigratiewetgeving en het onderliggende beleid ook tamelijk bescheiden is? Hoe verhoudt zich dit wetsvoorstel tot het grotere politieke en maatschappelijke debat over arbeidsmigratie? Het voorstel richt zich niet op arbeidsmigratie binnen de EU maar op migratie vanuit derde landen naar Nederland. Kan de regering tegen deze achtergrond de proportionaliteit van het wetsvoorstel nader toelichten en onderbouwen?

Het oorspronkelijke wetsvoorstel bevatte twee maatregelen om de Wav flexibeler en toekomstbestendiger te maken. Ten eerste was voorgesteld om de maximale duur van de twv te verlengen van één naar drie jaar. In lagere regelgeving zal worden vastgelegd dat voor aanvragen waarvoor een volledige arbeidsmarkttoets geldt, de maximale duur twee jaar is. Ten tweede was voorgesteld om van de dwingendrechtelijke weigeringsgrond ten aanzien van wervingsinspanningen door de werkgever een facultatieve afwijzingsgrond te maken. De voorgestelde wijziging ten aanzien van de wervingsinspanningen, is helaas tenietgedaan door het amendement-Wiersma. Zoals ook aangegeven is in reactie op de vragen van de leden van de GroenLinks-fractie, vind ik dit jammer. Dit neemt niet weg dat de verruiming van de maximale duur van de twv zal bijdragen aan het toekomstbestendiger maken van de wetgeving. Doordat werkgevers niet langer elk jaar opnieuw een twv hoeven aan te vragen, is de verwachting is dat de hoofdregel als minder beperkend zal worden ervaren en vaker een vergunning zal worden aangevraagd voor moeilijk vervulbare vacatures. Bovendien bevat het wetsvoorstel ook twee belangrijke maatregelen om de positie van de werknemer te versterken. Of er in de toekomst aanvullende maatregelen nodig zijn in het kader van het grotere politieke en maatschappelijke debat over arbeidsmigratie, is aan een volgend kabinet.

Ook hebben de leden van de ChristenUnie-fractie behoefte aan een koppeling met het asielbeleid. Waar liggen hier de raakvlakken en uitdagingen?

Het arbeidsmigratie- en asielbeleid zijn in beginsel gescheiden toelatingsroutes en het kabinet wil dat ook zo houden. Wel hebben asielzoekers onder bepaalde voorwaarden een beperkte toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt of mogelijkheid om vrijwilligerswerk te verrichten.

Kan de regering een beschouwing geven over de migratie vanuit derde landen via EU-lidstaten naar ons land? Er zijn internationaal opererende malafide uitzendbureaus die van deze constructie gebruik maken. Hoe beïnvloedt dit de handhaafbaarheid van het wetsvoorstel? Is er sprake van Europees beleid op dit punt? De leden begrijpen uit het verslag van het debat in de Tweede Kamer dat de minister in Brussel gevraagd heeft om een nadere studie naar doordetachering in de EU. De leden lezen dat het verzoek is gehonoreerd. Kan de regering aangeven wat de reikwijdte en planning van dit onderzoek is?

Het voorliggende wetsvoorstel heeft inderdaad geen betrekking op EU-arbeidsmigranten en ook niet op derdelanders die in het kader van het vrij verkeer van werknemers of diensten vanuit een andere EU-lidstaat naar Nederland gedetacheerd worden. De handhaafbaarheid van het wetsvoorstel, wordt dus ook niet bepaald door dit fenomeen van doordetachering. 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 of personen binnen de EU inperken of ontmoedigen. Dit is ook bevestigd door de voorlichting van de Raad van State die op verzoek van de Tweede Kamer is gepubliceerd in november 2020¹⁴. Tegelijkertijd baart het fenomeen van doordetachering van derdelanders mij ook zorgen, omdat lidstaten daarmee minder invloed hebben op de instroom van derdelanders en omdat het werknemers kan betreffen die in een kwetsbare positie verkeren. In EU-verband heb ik hier daarom herhaaldelijk aandacht voor gevraagd. Met als voorlopig resultaat dat de Europese Commissie een onderzoek naar het fenomeen detachering laat uitvoeren, waarin ook derdelanders de aandacht krijgen. Zoals toegezegd tijdens het debat in de Tweede Kamer over het voorliggende wetsvoorstel, zal de Tweede Kamer geïnformeerd worden over dit onderzoek en het bredere fenomeen van doordetachering. Deze brief zal voor de komende begrotingsbehandeling aan de Eerste Kamer en Tweede Kamer verzonden worden.

Dit wetsvoorstel wil aan de ene kant het arbeidsmigratierecht flexibiliseren en aan de andere kant meer toekomstbestendig maken. De onderlinge relatie tussen beide principes is niet spanningsvrij.

¹⁴ Kamerstukken II 2020/21, 35359, nr. 23.

Kan de regering, zo verzoeken de leden van de ChristenUnie-fractie, reflecteren op deze relatie en hoe gezocht is naar onderlinge balans?

De huidige regelgeving biedt al flexibiliteit om het arbeidsmigratiebeleid mee te laten bewegen met economische en maatschappelijke ontwikkelingen. De hoofdregel is immers dat het UWV beoordeelt of voor de functie die de vreemdeling gaat vervullen prioriteitgenietend aanbod aanwezig is in Nederland of in de EER of Zwitserland. Is dit aanbod aanwezig, dan wordt de twv niet verleend. Er is ook sprake van prioriteitgenietend aanbod indien werkzoekenden pas na een inwerkperiode of na enige scholing aan de functie-eisen voldoen. Is er geen werknemer in Nederland of de EER of Zwitserland aanwezig om de functie te vervullen, dan kan de twv worden verleend. Door de strikte hoofdregel uit de wet worden er echter relatief weinig vergunningen verleend op grond van de algemene procedure en blijft er vraag bestaan naar nieuwe uitzonderingen in de lagere regelgeving. Door de wijziging dat in beginsel een twv wordt verleend voor de duur van drie jaar, kan in de lagere regelgeving worden bepaald wanneer welke maximale duur wenselijk is. Zo kan worden meebewogen met conjunctuur van de economie, hetgeen zowel de flexibiliteit als de toekomstbestendigheid ten goede komt. Door de vergunning voor een langere periode dan één jaar te verlenen, is bovendien de verwachting dat de hoofdregel als minder beperkend wordt ervaren en vaker zal worden toegepast, wat eveneens bijdraagt aan zowel de flexibiliteit als de toekomstbestendigheid van de regelgeving. Er is ten aanzien van dit wetsvoorstel dus geen sprake van spanning tussen de principes van flexibiliteit en toekomstbestendigheid.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen om een nadere duiding van de groep arbeidsmigranten. Het lijkt te gaan om een groep van hoogopgeleide kennismigranten (bijv. programmeurs) en een groep van laagopgeleide migranten (bijv. koks in de Aziatische horeca). Er zijn ook nu uitzonderingsafspraken voor bepaalde groepen arbeidsmigranten uit derde landen. Kan de regering hiervan een overzicht geven, zo mogelijk voorzien van cijfers? Wat zal de status worden van deze afspraken indien dit wetsvoorstel door de Eerste Kamer wordt aangenomen?

De arbeidsmigranten die vallen onder de Wav zijn te verdelen in drie groepen. Ten eerste zijn er in het BuWav op grond van artikel 3, eerste lid, onder c, van de Wav een aantal uitzonderingen opgenomen op de plicht om in het bezit van een twv/gvva te zijn. Voor vreemdelingen die als hoofddoel hebben om in Nederland te werken zijn er uitzonderingen voor «kennis en talent». Hieronder vallen onder andere kennismigranten, onderzoekers, artsen in opleiding, gastdocenten en overplaatsing binnen onderneming. Ook zijn er uitzonderingen die onder «internationaal» vallen. Denk hierbij aan de uitzonderingen voor buitenlandse betrekkingen en internationaal handelsverkeer.

Tabel 5: top 5 door IND verleende vergunningen waarbij een vrijstelling geldt voor de plicht om een twv/gvva te hebben.

Doelgroep	2019	2020
Kennismigranten	26.010	22.940
Onderzoekers	6.900	6.410
Overplaatsing binnen onderneming	6.430	3.760
Zoekjaar hoogopgeleiden	5.160	5.080
Blauwe kaart	240	270

Bron: Metis jaarstanden

Disclaimer: De cijfers bevatten ook de inwilligingen na bezwaar, na verlengingen en na wijziging van beperking. De cijfers zijn door IND afgerond op tientallen.

Ten tweede zijn er gevallen opgenomen in de RuWav 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. Voor vreemdelingen die naar Nederland komen met als hoofddoel om arbeid te verrichten gaat het 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, werknemers in de sportsector, musici en artiesten en conservatoren en restauratoren.

Tabel 6: top 10 door UWV verleende twv's en positieve adviezen naar beleidscategorie 2019

Doelgroep	Twv	Adviezen gvva	Totaal
Werkstudent	4.490	-	4.490
Par. 19a Aziatische horeca	4	3.116	3.117
Kennismigrant kort verblijf	2.428	-	2.428
Stagiair	245	409	654
Asielzoekersregeling	337	-	337
Sleutelpositie internationaal concern	244	25	269
Kloosterling/zending	6	201	207
Geestelijk voorganger	85	104	189
Praktikant	137	37	174
Sportersregeling	2	111	113

Tabel 7: top 10 door UWV verleende twv's en positieve adviezen naar beleidscategorie 2020

Doelgroep	Twv	Adviezen gvva	Totaal
Werkstudent	4.217	-	4.217
Par. 19a Aziatische horeca	1	2.064	2.065
Kennismigrant kort verblijf	771	-	771
Stagiair	43	282	325
Asielzoekersregeling	314	-	314
Sleutelpositie internationaal concern	233	13	246
Geestelijke voorganger	65	96	161
Sportersregeling	3	101	104
Kloosterling/zending	-	99	99
Stagiair werkervaringsplaats	6	86	92

Tot slot zijn er twv's en gvva's die worden afgegeven waarbij is getoetst aan alle afwijzingsgronden (waaronder de arbeidsmarkttoets). Zo zijn er in 2019 678 twv's en positieve adviezen afgegeven waarbij een volledige arbeidsmarkttoets heeft plaatsgevonden en in 2020 381.

De voorgestelde wetswijziging heeft geen gevolgen voor de verschillende groepen die in het BuWav en de RuWav zijn opgenomen.

De ChristenUnie-fractie committeert zich zeer aan het terugdringen van illegale arbeidsmigratie maar realiseert zich de beperkte doelstelling van het wetsvoorstel. Het wetsvoorstel wijzigt een aantal arbeidsmigratiemaatregelen. Zo wordt de wervingsinspanning als weigeringsgrond facultatief, wordt de duur van een tewerkstellingsvergunning (twv) opgerekt naar maximaal drie jaar, moeten werkgevers het loon van arbeidsmigranten maandelijks giraal betalen en dient er sprake te zijn van reële economische activiteit. De leden van de fractie kunnen zich hierin vinden maar vragen wel om een betere onderbouwing van de facultatieve toets op potentieel werkaanbod in Nederland. Hoe bevordert dit de bescherming van arbeidsmigranten en van Nederlandse werknemers? Waarin verschilt een beperkte arbeidsmarkttoets zich in operationele zin van een volledige toets? Hoe verhoudt zich de casus van een werkgever die meermaals in gebreke is

gebleven om aan nieuwe verplichtingen t.a.v. arbeidsmigranten te voldoen tot deze facultatieve weigeringsgrond? In sommige gevallen is het evident, zo argumenteert de regering, dat er geen beschikbaar Nederlands arbeidsaanbod is. Een minder rigide arbeidsmarktoets zou hier soelaas voor werkgevers kunnen bieden. Kan deze argumentatie wat nader empirisch worden ingevuld? Waar liggen deze grenzen? Hoe zal het UWV hier in de uitvoeringspraktijk mee omgaan? Geven we niet te makkelijk een sturingsinstrument op?

De voorgestelde wijziging ten aanzien van de wervingsinspanningen, is helaas tenietgedaan door het amendement-Wiersma. Zoals al aangegeven in mijn antwoord op de vragen van de leden van de fractie van GroenLinks vind ik dit jammer, want het doel van deze wijziging was om meer ruimte voor maatwerk door UWV te creëren, wat onder andere zou kunnen bijdragen aan het vervullen van moeilijk vervulbare vacatures in tekortsectoren. Op grond van de wijziging zou UWV namelijk – na vaststelling dat er geen aanbod voor de functie aanwezig is binnen Nederland, de EER of Zwitserland – een twv kunnen verlenen ondanks dat een werkgever onvoldoende wervingsinspanningen heeft verricht. Het facultatief maken van de wervingsinspanningen zou geen risico met zich meebrengen op verdringing van aanbod binnen Nederland of de EER of Zwitserland, omdat de toets op prioriteitgenietend aanbod onveranderd blijft bestaan. Alleen wanneer UWV heeft vastgesteld dat er geen prioriteitgenietend aanbod aanwezig is, zou op grond van de voorgestelde wijziging kunnen worden besloten het feit dat een werkgever onvoldoende wervingsinspanningen heeft verricht niet tegen te werpen en toch een twv te verlenen.

De leden van de ChristenUnie-fractie wijzen op de vaak erbarmelijke huisvestingssituatie van groepen arbeidsmigranten uit derde landen. Was er geen aanleiding, zo vragen deze leden, om ook hier de wetgeving meer toekomstbestendig te maken?

In het kader van de implementatie van de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten worden er op verscheidene manieren stappen gezet om de huisvesting van (EU-)arbeidsmigranten te verbeteren.

Ten eerste ondersteunen we gemeenten en waar nodig zorgen we voor uitbreiding van het instrumentarium van gemeenten. Zo is begin juli het wetsvoorstel Goed Verhuurderschap in internetconsultatie gegaan, waarin een verhuurdersvergunning wordt geïntroduceerd. Daarnaast is een handreiking opgesteld voor gemeenten en wordt samen met VNG verdere ondersteuning besproken.

Ten tweede wordt het aanbod vergroot, waarbij twee keer 50 miljoen beschikbaar is gesteld voor 2020 en 2021 en versnellingskamers Flexwonen zijn opgezet om snel nieuwe huisvesting te realiseren.

Ten derde moet de kwaliteit van huisvesting omhoog. Gemeenten moeten de regels uit het Bouwbesluit handhaven, er wordt gesproken met de private keurmerken over het gelijkstellen van de normen en werkwijzen en daarnaast kan na inwerkingtreding van de Omgevingswet een gebruiksoppervlakenorm van 15m² in Omgevingsplannen worden ingevoerd.

Als laatste wordt ingezet op het verkleinen van de afhankelijkheidsrelatie van arbeidsmigranten ten opzichte van de werkgever. Het kabinet zet in op de loskoppeling van huur en arbeidscontract, via het voorstel dat een verhuurdvergunning introduceert wordt deze loskoppeling mogelijk. Gemeenten kunnen straks als vergunningsvoorwaarde opnemen dat de huurovereenkomst zelfstandig schriftelijk moet worden vastgelegd. Daarnaast wordt ingezet op meer gebruik van tijdelijke huurcontracten en het vergroten van de opzegtermijn die gehanteerd wordt door werkgevers. Dit wordt gedaan door gesprekken met werkgevers/uitzenders. Uit de evaluatie van de wet doorstroming huurmarkten volgde dat werkgevers nog weinig gebruik maken van tijdelijke huurcontracten. Het is aan een nieuw kabinet om te bezien welke gevolgen dit moet krijgen.

In lijn met de motie-Van Baarle¹⁵ zal bovendien bezien worden of een specificering dan wel aanscherping van de huisvestingsvoorwaarden middels het BuWav kan bijdragen aan het tegengaan van misstanden.

Het vigerend Regeerakkoord plaatst de herziening van de twv nadrukkelijk in het licht van kenniseconomie, innovatieve slagkracht en concurrentievermogen. De Nederlandse startup- en scale-up wereld komt hierdoor nadrukkelijk in het vizier. In toenemende mate zien onze startups en scale-ups zich genooddaakt om personeel – met name programmeurs – van buiten te EU te werven

¹⁵ Kamerstukken II 2020/2021, 35 680, nr. 13.

om in hun vraag te voorzien. De leden van de ChristenUnie-fractie horen graag een beschouwing van de regering of en hoe dit wetsvoorstel deze wervingsinspanningen vergemakkelijkt. In welke mate is voor deze belangrijke sector sprake van meer flexibiliteit en grotere toekomstbestendigheid? Welke van de voorgestelde beleidsinstrumenten dragen hiertoe bij- of af? Is er met de wereld van startups en scale-ups overleg geweest?

Startups en scale-ups profiteren net als andere werkgevers van het feit dat de maximale duur van de twv door het wetsvoorstel verlengd wordt. Daardoor hoeven ze niet meer elk jaar opnieuw een twv aan te vragen.

Daarnaast is op 1 juni 2021 een tijdelijke wijziging van het BuWav in werking getreden die specifiek gericht is op startups¹⁶. Met deze vier jaar durende pilot tracht het kabinet een bijdrage te leveren aan de Nederlandse kenniseconomie door startups beter in staat te stellen om personeel met hoogwaardige expertise en vaardigheden uit het buitenland aan te trekken en aan zich te binden. De pilot voorziet in een bijzondere verblijfsregeling voor essentieel personeel van startups, die aansluit op de voor startups gangbare manier van belonen. Vooralsnog geldt dat een verblijfsvergunning voor essentieel personeel van startups wordt afgegeven voor een periode van maximaal één jaar. Indien de onderhavige wijziging van de Wav in werking treedt, kan vanaf dat moment de vergunning verleend worden voor een periode van ten hoogste drie jaar. In het kader van de totstandkoming van de pilot is overleg gevoerd met TechLeap (het voormalige StartupDelta), een publiek-privaat samenwerkingsverband dat als doelstelling heeft om de start en (door)groei van nieuw innovatief en ambitieus ondernemerschap in Nederland te stimuleren.

Vragen van de leden van de SGP-fractie

De leden van de SGP-fractie constateren dat met deze wetswijziging de maximumduur van tewerkstellingsvergunningen wordt verruimd van één naar drie jaar. Daarnaast wordt in de BuWav vastgelegd dat bij een tewerkstellingsvergunning met volledige arbeidsmarkttoets iedere twee jaar opnieuw een toetsing plaatsvindt of de arbeidsmarkt inmiddels zodanig is veranderd dat prioriteitgenietend aanbod aanwezig is. Echter, in twee jaar kan op de arbeidsmarkt veel gebeuren, getuige ook de coronacrisis. Deze leden vragen de regering dan ook in te gaan op de mogelijkheid van een snelle wijziging van de omstandigheden op de arbeidsmarkt en de vraag in hoeverre dit voldoende is verdisconteerd in een toets om de twee jaar. In twee jaar tijd kan de arbeidsmarkt er toch totaal anders uitzien, en is het dan niet wenselijk vaker te toetsen om verdringing tegen te gaan?

In het BuWav wordt inderdaad opgenomen dat aan de groep waarvoor een volledige 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 toets aan de situatie op de arbeidsmarkt vindt elke twee jaar plaats en derhalve kan voldoende worden meebewogen met de veranderende arbeidsmarkt. Zoals toegezegd tijdens de behandeling van dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer, zal de wet na 3 jaar worden geëvalueerd, en zal hierbij ook specifiek worden gekeken naar de maximale duur van een twv. Indien blijkt dat de maximale duur niet passend is kan dit middels een wijziging van de BuWav aangepast worden. Dit kan veel sneller gerealiseerd worden dan een aanpassing van de Wav en levert dus meer flexibiliteit op om mee te bewegen met de arbeidsmarkt.

Daarnaast vragen de leden van de SGP-fractie de regering in te gaan op de gevolgen van de verlenging van de maximumduur van tewerkstellingsvergunningen van één naar drie jaar. Welke gevolgen zal dit naar verwachting hebben op het aantal en de verblijfsduur van arbeidsmigranten in

¹⁶ Kamerstukken II 2020/2021, 30 573, nr. 184.

Nederland? Deze leden zien graag een onderbouwing van de eventuele gevolgen van het wetsvoorstel op dit punt.

De verwachting is dat de hoofdregel als gevolg van de verlenging van de maximale duur van de twv als minder beperkend wordt ervaren en vaker toegepast zal worden. Mogelijk leidt dit ertoe dat er vaker een twv wordt aangevraagd voor moeilijk vervulbare vacatures. Er wordt echter niet verwacht dat deze wijziging zal leiden tot een substantiële toename van het aantal arbeidsmigranten. Het uitgangspunt blijft immers dat er alleen een twv wordt verleend als er geen aanbod aanwezig is binnen Nederland of Europa. Het effect van de wijziging op de verblijfsduur van arbeidsmigranten in Nederland, zal naar verwachting ook gering zijn. Op dit moment is het immers al mogelijk om na een jaar opnieuw een vergunning aan te vragen voor een arbeidsmigrant die reeds in Nederland verblijft. Dat dit na de wijziging niet meer ieder jaar opnieuw gedaan hoeft te worden, leidt wel tot een afname van de administratieve lasten voor werkgevers.

De leden van de SGP-fractie maken zich zorgen over de gevolgen van deze wetswijziging. Er is op dit moment al sprake van allerlei problematiek ten aanzien van arbeidsmigranten, denk aan onfatsoenlijke behandeling door sommige werkgevers, onvoldoende mogelijkheden voor huisvesting en onzekere financiële omstandigheden. Levert een versoepeling van de regelgeving rondom arbeidsmigratie niet nog meer problemen op voor arbeidsmigranten, zoals die duidelijk geschetst worden in de rapporten van de commissie-Roemer?¹⁷ In hoeverre is de huidige arbeidsmarkt en zijn de handhavingsorganen toegerust om een nieuwe groep arbeidsmigranten uit derde landen onder fatsoenlijke omstandigheden toe te laten op onze arbeidsmarkt? Is het niet zaak eerst paal en perk aan te stellen aan allerlei uitwassen, voordat we de regels ten aanzien van arbeidsmigratie gaan versoepelen?

Het voorliggende wetsvoorstel regelt dat een vergunning voortaan voor een langere periode dan één jaar kan worden verleend. De verwachting is dat de hoofdregel daardoor als minder beperkend wordt ervaren en vaker toegepast zal worden. Mogelijk leidt dit ertoe dat er vaker een twv wordt aangevraagd voor moeilijk vervulbare vacatures. Er wordt echter niet verwacht dat deze wijziging zal leiden tot een substantiële toename van het aantal arbeidsmigranten. Het uitgangspunt blijft immers dat er alleen een werkvergunning wordt verleend als er geen aanbod aanwezig is binnen Nederland of Europa. Daarnaast bevat het wetsvoorstel een tweetal maatregelen die juist moeten bijdragen aan een betere bescherming van arbeidsmigranten. Het is derhalve niet te verwachten dat de druk op de bestaande handhavingscapaciteit vergroot wordt. Bovendien zitten we nog middenin het versterken van die handhavingscapaciteit. Op grond van het Inspectie Control Framework (ICF) is voor de Inspectie SZW in 2017 via het regeerakkoord Rutte III structureel € 50 miljoen extra beschikbaar gesteld. Eind 2018 is dit bedrag aangevuld met extra € 0,5 miljoen voor de aanpak van arbeids(markt)discriminatie bij werving en selectie. De uitbreidingscapaciteit loopt tot 2023. Een van de doelstellingen van het ICF is om de inspectiedekking op oneerlijk werk en arbeidsuitbuiting te verdubbelen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

¹⁷ Kamerstukken II 2020/2021, 29861, nr.53.