

Vergaderjaar 2010–2011

29 407

Vrij verkeer werknemers uit de nieuwe EU lidstaten

Nr. 119

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 april 2011

Bij brief van 20 april 2009 (2011Z07520/2011D19463) heeft de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid mij verzocht om deze week informatie te verstrekken over de gevolgen van het tot het uiterste beperken van het aantal tewerkstellingsvergunningen na 1 juli 2011 en om de schriftelijke vragen van het lid Azmani van 8 april te beantwoorden.

Hierbij voldoe ik aan dat verzoek. De antwoorden op de vragen van het lid Azmani zijn bijgevoegd (Aanhangsel Handelingen II 2010/11, nr. 2213).

LTO en UWV hanteren een standaard procedure voor het verstrekken van tewerkstellingsvergunningen. Het meest recente gezamenlijke *Stappenplan voor vervullen van vacatures voor seizoenarbeid in de land- en tuinbouw* dateert van 2009. In dit stappenplan is geformuleerd welke stappen werkgevers moeten doorlopen alvorens tot een aanvraag (en toekenning) van een tewerkstellingsvergunning over te gaan. Zodra de betreffende werkgever een vacaturemelding heeft gedaan, wordt het stappenplan toegestuurd. De kern van het beleid ten aanzien van de verstrekking van tewerkstellingsvergunningen is in dit stappenplan zeer adequaat verwoord: «*Uitgangspunt is dat gezocht wordt naar prioriteitsgenietend aanbod van arbeid. Het aanvragen van een tewerkstellingsvergunning is het sluitstuk en komt daarom pas in beeld als er sprake is van een aantoonbaar tekort aan prioriteitsgenietend aanbod.*» Dit beleid is tot op de dag van vandaag van toepassing.

Daarnaast heeft de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid mijn ambtsvoorganger op 27 mei 2009 gevraagd haar te informeren over de inzet van de gemeentelijke sociale diensten en UWV bij het vervullen van vacatures in de aspergeteelt. UWV en LTO Nederland hebben naar aanleiding hiervan in 2009 samen een plan van aanpak

seizoensarbeid opgesteld om de toename van binnenlands aanbod bij de personeelsbehoefte in land-en tuinbouw te vergroten. Concreet betekent het zoeken naar prioriteitsgenietend aanbod dat werkgevers moeten zoeken naar binnenlands arbeidsaanbod of arbeidsaanbod elders in de Europese Unie, waar geen tewerkstellingsvergunning voor hoeft te worden aangevraagd. Beide sporen, binnenlands en europees, moeten door werkgevers worden bewandeld. Voor het eerste spoor zijn vanzelfsprekend gemeenten en UWV aanspreekbaar voor het aandragen van uitkeringsgerechtigden of andere werkzoekenden die kunnen werken. Speerpunt van beleid is immers dat uitkeringsgerechtigden die kunnen werken, ook werk aanvaarden als dat beschikbaar is. Ook uitzendbureaus moeten daarbij worden ingeschakeld. Voor het tweede spoor kan eveneens een beroep worden gedaan op (internationale) uitzendbureaus.

Als een werkgever het stappenplan heeft doorlopen en geen prioriteitsgenietend aanbod heeft gevonden, dan kan het UWV een tewerkstellingsvergunning verlenen. Het UWV zal daarbij uiteraard wel controleren of de werkgever de activiteiten uit het stappenplan afdoende heeft uitgevoerd. Het UWV kan op basis daarvan van oordeel zijn dat de werkgever belangrijke mogelijkheden om prioriteitsgenietend aanbod te vinden, heeft laten liggen. In dat geval wordt dus geen tewerkstellingsvergunning verstrekt, maar worden meer zoekactiviteiten van de werkgever gevraagd.

Het plan van aanpak seizoensarbeid van UWV en LTO is begin dit jaar door het UWV geëvalueerd. Uit die evaluatie is gebleken dat het aantal tewerkstellingsvergunningen in de land- en tuinbouwsector weliswaar iets is gedaald sinds 2009, maar dat het nog onvoldoende is gelukt om mensen met een uitkering ingezet te krijgen in de sector. Het UWV heeft naar aanleiding van deze evaluatie toegezegd de toeleiding van uitkeringsgerechtigden naar seizoensarbeid te intensiveren. Daarbij worden ook gemeenten betrokken om arbeidsaanbod vanuit de bijstand te activeren. Het UWV heeft als doel geformuleerd dat deze extra inspanningen tot een halvering van het aantal tewerkstellingsvergunningen voor de land- en tuinbouwsector kan leiden. Het UWV heeft de werkgevers (o.a. LTO Nederland) sinds januari geïnformeerd over de voorgenomen extra activeringsinspanningen en deze doelstelling.

Tezelfdertijd doet zich in 2011 de situatie voor dat UWV, door ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, meer zicht krijgt op het Europese spoor van prioriteitsgenietend aanbod. Daarbij gaat het in het bijzonder om de rol die (internationale) uitzendbureaus kunnen spelen bij het toeleiden van arbeidskrachten uit bijvoorbeeld Polen naar werkgevers in de Nederlandse land- en tuinbouw. Het UWV verzoekt werkgevers die een tewerkstellingsvergunning aanvragen sindsdien om die mogelijkheden te benutten, alvorens de aanvraag in behandeling kan worden genomen. Werkgevers hebben dit ervaren als een aanscherping van de regels voor toekenning van een tewerkstellingsvergunning waar zij niet over waren geïnformeerd, en waar zij zich niet op hadden kunnen voorbereiden. LTO Nederland heeft zich eind vorige maand tot mij gewend met het verzoek om een overgangperiode, zodat ruimte en tijd ontstaat om in te kunnen spelen op de nieuwe situatie.

Naar aanleiding daarvan heb ik UWV verzocht een overgangperiode in acht te nemen tot 1 juli a.s. Tot die datum zal het UWV werkgevers uitgebreid informeren over wat van hen verwacht wordt ten aanzien van het zoeken naar prioriteitsgenietend arbeidsaanbod uit andere Europese landen en hen actief ondersteunen bij het vinden van dit aanbod. Dat betekent bijvoorbeeld dat het UWV werkgevers vooraf suggesties aanreikt van te benaderen uitzendbureaus. Na 1 juli zal het UWV vanzelfsprekend ook informatie verstrekken, maar de verantwoordelijkheid voor het vinden

van arbeidskrachten in andere Europese landen (zonder tewerkstellingsvergunning) ligt dan nadrukkelijk bij de werkgevers, zoals in Nederland gebruikelijk is op het punt van personeelsvoorziening. Ik heb u hierover geïnformeerd in mijn brief van 11 april jl over arbeidsmigratie van buiten de EU (TK 32 144, nr. 5).

De aanpak van het UWV spreekt mij aan aangezien deze gericht is op het terugdringen van het aantal tewerkstellingsvergunningen, daar waar er andere mensen beschikbaar zijn om het werk te doen. Mijn streven is om het aantal tewerkstellingsvergunningen tot het uiterste te beperken, zodat alleen nog in uitzonderingssituaties een tewerkstellingsvergunning hoeft te worden verstrekt. Het arbeidspotentieel in Nederland en in de EU waarvoor geen vergunning nodig is, zal immers in redelijkheid voldoende zijn. Mocht desondanks geen prioriteitsgenietend arbeidsaanbod – binnenlands of europees – beschikbaar zijn, dan kan een tewerkstellingsvergunning worden verstrekt.

Tegen die achtergrond is het van belang mensen met een uitkering te activeren, waar nodig door het sanctie-instrumentarium strikt toe te passen. Zowel in de WW als de bijstand dient bij het weigeren van een passend werkaanbod de overeenkomstige sanctie te worden toegepast, te weten het intrekken van de uitkering. Ik zal daarover de komende periode intensief overleg voeren met UWV en gemeenten en zo nodig aanvullende maatregelen treffen.

De hierboven genoemde werkwijze heeft naar ik verwacht tot gevolg dat bedrijven en sectoren die eerder werknemers aantrokken voor wie een vergunning moest worden aangevraagd, voortaan hiervan geen gebruik meer zullen maken omdat ze werknemers vanuit Nederland of een ander EU land gaan inzetten. Mede dankzij de overgangperiode kunnen werkgevers zich hierop voorbereiden.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. G. J. Kamp