

Vergaderjaar 2010–2011

29 407

Vrij verkeer werknemers uit de nieuwe EU lidstaten

Nr. 128

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 juli 2011

Tijdens het mondelinge vragenuurtje van 28 juni jongstleden heb ik u toegezegd dat ik u begin juli zal informeren over de toetsingscriteria die het UWV vanaf 1 juli hanteert bij aanvragen voor tewerkstellingsvergunningen in de land- en tuinbouwsector voor seizoenarbeid. Conform mijn toezegging geef ik in deze brief aan hoe het UWV vanaf 1 juli aanvragen in behandeling neemt, wanneer er welke beslissingen genomen worden en welke afwegingen daaraan ten grondslag liggen.

Uitgangspunt: voldoende prioriteitgenietend arbeidsaanbod aanwezig

De hoofdregel van de Wet arbeid vreemdelingen is dat een aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning moet worden afgewezen als voor de desbetreffende arbeidsplaats prioriteitgenietend aanbod op de arbeidsmarkt beschikbaar is. Prioriteitgenietend aanbod is arbeidsaanbod uit Nederland of uit een ander EU-land (met uitzondering van Bulgarije en Roemenië). Daarnaast geldt onder andere dat de aanvraag om een tewerkstellingsvergunning wordt afgewezen als de werkgever onvoldoende wervingsinspanningen heeft verricht.

Zoals ik u eerder heb aangegeven in mijn brieven van 11 en 21 april jongstleden¹ is de toeleiding naar seizoenarbeid van bijstand- en WW-gerechtigden de afgelopen tijd geïntensiveerd. Daarnaast is door de uitbreiding van het vrije werknemersverkeer binnen de EU steeds meer arbeidsaanbod uit andere Europese landen beschikbaar gekomen. Omdat het in de land- en tuinbouwsector gaat om laag- en ongeschoold werk, is er in beginsel voldoende prioriteitgenietend arbeidsaanbod beschikbaar. In mijn brief van 11 april heb ik aangegeven dat ik daarom vanaf 1 juli van dit jaar de afgifte van het aantal tewerkstellingsvergunningen tot het uiterste wil beperken.

¹ Respectievelijk Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 32 144, nr. 5 en Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 29 407, nr. 119.

In de overgangsperiode die tot 1 juli jongstleden gold, heeft het UWV de werkgevers uitgebreid geïnformeerd over wat van hen verwacht wordt ten aanzien van het zoeken naar prioriteitgenietend arbeidsaanbod. Bovendien heeft het UWV hen actief ondersteund bij het vinden van dit aanbod. Het UWV heeft door middel van maatwerk de werkgevers bijgestaan bij het ontsluiten van prioriteitgenietend aanbod, bijvoorbeeld bij de (internationale) arbeidsbureaus. Dit overgangsregime heb ik beschreven in mijn brief van 12 mei jongstleden¹. Ik heb u toegezegd dat ik u in de loop van de zomer een brief stuur waarin ik terugkijk op de overgangsperiode.

Toetsingskader vanaf 1 juli

Vanaf 1 juli is, anders dan tijdens de overgangstermijn, het uitgangspunt dat de werkgever zelf verantwoordelijk is voor de vervulling van zijn vacatures door middel van het beschikbare prioriteitgenietend arbeidsaanbod. Vraagt de werkgever toch een tewerkstellingsvergunning dan hanteert het UWV het volgende toetsingskader.

- 1) De vacature moet ten minste vijf weken voor de indiening van de aanvraag van de tewerkstellingsvergunning zijn aangemeld bij het UWV.
- 2) Het UWV Werkplein draagt geschikte kandidaten voor voor het vervullen van de functie. Daarbij maakt het UWV zowel gebruik van de eigen bestanden, als van de bestanden van de gemeenten.
- 3) Daarnaast moet de werkgever alle uitzendbureaus benaderen waarvan bekend is dat zij (internationaal) arbeidsaanbod hebben (op dit moment zijn dat er vier). De lijst met uitzendbureaus is gepubliceerd op werk.nl en wordt regelmatig geactualiseerd.
- 4) De werkgever moet bij de aanvraag motiveren waarom het door het UWV en de uitzendbureaus toegewezen beschikbare aanbod niet geschikt is om zijn vacatures te vervullen.
- 5) Als het UWV de aanvraag in behandeling neemt, dan gaat het UWV na wat het resultaat van de bemiddeling is geweest door het UWV. Desnoods wordt contact opgenomen met de jobcoach.
- 6) Het UWV vraagt bij de uitzendbureaus na waarom het niet gelukt is het arbeidsaanbod te leveren. Als het uitzendbureau aangeeft wel een offerte aan de werkgever te hebben uitgebracht, maar geen nadere reactie te hebben ontvangen, dan wordt de aanvraag afgewezen.
- 7) Het UWV zal niet snel aannemen dat de voorgedragen kandidaten niet geschikt zijn. Omdat het om ongeschoolde arbeid gaat, kunnen kandidaten waarvan is gebleken dat zij beschikbaar zijn, niet worden afgewezen vanwege gebrek aan ervaring. In alle gevallen wordt getoetst of de werkgever de voorgedragen kandidaten een serieuze kans heeft gegeven door geen onnodige of irreële functie-eisen te stellen. Daarbij wordt beoordeeld of de functie-eisen overeenkomen met de feitelijke werkzaamheden.
- 8) Als de terugkoppeling aan het UWV door de werkgever niet overeenkomt met de terugkoppeling door de werkzoekende of het uitzendbureau, wordt met betrokkenen (nogmaals) contact opgenomen. Als blijkt dat er wel degelijk prioriteitgenietend aanbod beschikbaar is, wordt de tewerkstellingsvergunning geweigerd.

De eerder in de hiervoor aangehaalde brieven aan uw Kamer gemelde intensivering van de aanpak seizoensarbeid is ook na 1 juli onverkort relevant. UWV en LTO zijn in 2009 gestart met de aanpak seizoenarbeid. Die is er met name op gericht meer uitkeringsgerechtigden in te zetten. Die aanpak is begin dit jaar door het UWV geëvalueerd. Uit die evaluatie is gebleken 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

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 29 407, nr. 126.

seizoensarbeid te intensiveren. Daarbij worden ook gemeenten betrokken om arbeidsaanbod vanuit de bijstand 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. Dit vereist een andere aanpak en een daarmee samenhangende cultuurverandering. Ik overleg hierover met gemeenten en UWV en zal zo nodig aanvullende maatregelen treffen.

Tot slot

Het toetsingskader van het UWV zal naar mijn verwachting tot gevolg hebben dat het in de land- en tuinbouwsector niet of nauwelijks meer nodig is tewerkstellingsvergunningen af te geven. Het UWV richt zich sterker op de re-integratie van uitkeringsgerechtigden in de sector en door middel van uitzendbureaus komt steeds meer prioriteitgenietend aanbod beschikbaar uit andere EU-landen (met uitzondering van Bulgarije en Roemenië). Werkgevers zullen zich instellen op de situatie waarin een tewerkstellingsvergunning nog slechts in uitzonderingssituaties wordt verleend.

Ik ben daarom ook van mening dat dit toetsingskader van het UWV bijdraagt aan een noodzakelijke cultuuromslag waarin bij alle betrokkenen, werkgevers en uitkeringsgerechtigden, het besef aanwezig is dat het niet wenselijk en

nodig is arbeidskrachten van buiten de EU (inclusief Bulgarije en Roemenië) aan te trekken voor laag- en ongeschoold werk, zolang nog zoveel mensen werkloos langs de kant staan.

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