

Vergaderjaar 2013–2014

33 475

Herziening van de Wet arbeid vreemdelingen

E

NADERE MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 3 oktober 2013

De regering heeft met belangstelling kennis genomen van de nadere vragen die de leden van de fracties van de PvdA, VVD, CDA, D66 en GroenLinks hebben gesteld naar aanleiding van de memorie van antwoord. Hieronder gaat de regering in op de vragen en opmerkingen van deze leden. Bij de beantwoording is de volgorde van het verslag aangehouden, waarbij in sommige gevallen de onderwerpen zijn geclusterd.

Aanleiding aanscherping beleid

De leden van de fractie van D66 constateren dat de afgegeven tewerkstellingsvergunningen in de afgelopen vijf jaar qua aantal zijn gereduceerd tot 20% (van 75000 vergunningen in 2006 tot 12000 in 2011). Feit is ook dat deze daling wordt veroorzaakt door het toenemend aanbod van werknemers uit Europese landen. Het ligt voor de hand te vermoeden dat deze extreme daling van afgegeven tewerkstellingsvergunningen het ultieme bewijs oplevert dat de huidige methode om prioriteitgenietend aanbod te toetsen uitstekend voldoet. Deze leden verzoeken de regering daarop nog eens te reflecteren.

De regering is het eens met de leden van de fractie van D66 dat de daling van het aantal afgegeven tewerkstellingsvergunningen in de afgelopen jaren samenhangt met het toegenomen aanbod van arbeid uit de nieuwe EU-lidstaten. Toch betekent dit niet dat dit wetsvoorstel niet meer nodig of wenselijk is.

Op grond van het huidige arbeidsmigratiebeleid worden laaggeschoolde arbeidsmigranten van buiten de EU hier slechts voor een beperkte periode in Nederland toegelaten om tijdelijk te voorzien in vacatures waarvoor nu (nog) geen prioriteitgenietend aanbod aanwezig is. De aangescherpte toets op het prioriteitgenietend aanbod is slechts één van de maatregelen die nodig zijn dit te bereiken. Het wetsvoorstel bepaalt immers ook dat de maximale duur van de tewerkstellingsvergunning wordt teruggebracht naar één jaar. Tegelijkertijd wordt de tewerkstellingsperiode waarna de werknemer vrij is op de arbeidsmarkt verlengd tot vijf jaar. Het gaat er dus niet alleen om het aantal naar beneden te krijgen, maar ook om een verkorting van de duur en een verlenging van de periode waarna een

vreemdeling vrij is op de arbeidsmarkt. Een wettelijke verankering van het aangescherpte uitvoeringsbeleid biedt bovendien meer rechtszekerheid.

Toetsing prioriteitgenietend aanbod en arbeidsmarkt

Chinese horeca

Een aantal fracties heeft vragen gesteld over de arbeidsmarktsituatie in de Chinese horeca, die mede zijn ingegeven door de brieven van de Vereniging van Chinese Horeca Ondernemers (VCHO).

De leden van de fracties van VVD en CDA vragen of het juist is, dat het UWV met betrekking tot aanvragen voor vergunningen voor Chinese koks nu al de nieuwe regels toepast, terwijl de Wet nog niet is aangenomen? Wat is het oordeel van de regering over het project Aziatische koks van het UWV? Kloppen de berichten van de VCHO dat veel «Nederlandse» werkloze koks snel afhaken bij de plaatsing in Chinese restaurants? Is de regering bereid in overleg met de sector te komen tot een opleidings-systeem, waarbij in de overgangsfase op soepele wijze wordt omgegaan met vergunningen voor koks uit bijvoorbeeld China?

De leden van de D66-fractie willen een reactie op hun constatering dat het UWV reeds vooruitloopt op het wetsvoorstel en de reeds afgegeven tewerkstellingsvergunningen niet meer wil verlengen.

In het verleden werden veel tewerkstellingsvergunningen verleend voor Chinese frituurkoks (ongeveer 1.700 in 2011). Dit is een onwenselijke situatie, omdat uit een onderzoek, uitgevoerd in opdracht van het UWV, is gebleken dat ook Nederlandse koks in de Chinese keuken kunnen werken (met een MBO-2 opleiding of twee jaar ervaring in een professionele keuken). Dergelijke kandidaten zijn, volgens het onderzoek, binnen redelijke termijn (van drie tot twaalf maanden) geschikt te maken. Er is dus voldoende (potentieel) prioriteitgenietend aanbod. In het project «Aziatische Horeca» probeert het UWV daarom werkzoekenden die aan deze opleidingseisen voldoen, aan de slag te helpen op de vacatures in de sector en werkgevers geschikte kandidaten aan te bieden. Het UWV verleent geen tewerkstellingsvergunningen aan werkgevers die het door het UWV aangeboden aanbod afwijzen. Als er geen geschikt aanbod is kan het UWV als gevolg van het ruimere aanbod op de arbeidsmarkt de twv-duur verkorten van drie jaar naar anderhalf jaar. Van de werkgever wordt verwacht dat hij dan actief op zoek blijft naar Nederlandse werkzoekenden en/of die periode gebruikt om kandidaten op te leiden en in te werken. Het UWV loopt hiermee niet vooruit op de nieuwe wetgeving: dit past binnen de huidige wetgeving.

Het UWV zal na een jaar het project evalueren. Het is nog te vroeg om conclusies te kunnen trekken, maar de eerste indruk is dat werkgevers tot nu toe terughoudend zijn om door het UWV aangedragen kandidaten aan te nemen.

Het is daarom positief dat VCHO bezig is met een opleiding op te zetten. Het Ministerie van SZW heeft de sector gewezen op de mogelijkheid een sectorplan in te dienen op basis van het Sociaal Akkoord. Voor sectorplannen is immers geld beschikbaar met als doel de oplopende werkloosheid aan te pakken. Er zal dan worden bekeken worden of het plan aan de voorwaarden voldoet.

Ik zie echter geen aanleiding voor een overgangsfase in de vorm van een tijdelijke uitzondering op het aangescherpte beleid. SZW en het UWV hebben sinds 2000 intensief contact met de sector. De sector is reeds geruime tijd op de hoogte van de aanstaande wijzigingen en de noodzaak om te zorgen voor opleidingen. In het verleden heeft het UWV een convenant afgesloten waarin de sector zich verplichtte opleidingsin-

ningen te verrichten, zonder dat dit tot resultaat leidde. Er is geen reden om voor deze sector een ander regime te voeren dan voor andere sectoren, die zich immers ook moeten voorbereiden op de gewijzigde regelgeving. Daarbij komt dat het ook na de herziening van de Wav mogelijk blijft om een tewerkstellingsvergunningen aan te vragen als blijkt dat er inderdaad geen prioriteitgenietend aanbod is. Tot slot kan op grond van de Kennismigrantenregeling gespecialiseerd personeel worden aangetrokken als een salaris wordt uitbetaald dat voldoet aan de criteria van die regeling.

De leden van GroenLinks vragen hoe een werkgever kan voorzien in zijn specialiteitenkeuken, als hij geen tewerkstellingsvergunning meer kan krijgen voor een specialiteitenkok? Waarop baseert de regering het idee dat hier opgeleide koks een dergelijke specialiteit kunnen bereiden? Op welke wijze zal het UWV de wervingsinspanningen beoordelen? In hoeverre zal rekening gehouden worden met specifieke werkzaamheden en producten?

De leden van de fracties van VVD en CDA kunnen zich heel goed vinden in de stellingen van de VCHO dat Aziatische restaurants in zekere zin een totaalproduct verkopen: niet alleen Aziatisch voedsel, maar ook een Aziatische sfeer e.d. Hiervoor is maatwerk juist bedoeld. Deze leden vragen of de regering bereid is toe te zeggen deze vorm van maatwerk blijvend mogelijk te maken?

Bij het beoordelen van een aanvraag om een tewerkstellingsvergunning kijkt het UWV onder andere of er prioriteitgenietend aanbod aanwezig is. Hierbij wordt gekeken naar de functie-eisen en of er voor die functie-eisen geschikte werkzoekenden zijn. Toetsing aan andere criteria (bv een Chinees uiterlijk of de Chinese taal beheersen) zou oneigenlijke eisen stellen aan kandidaten waardoor eventuele Nederlandse kandidaten afvallen. Wel kan een tewerkstellingsvergunning worden verleend als er geen geschikt personeel in Nederland of de rest van de EU te vinden is. Dit zou het geval kunnen zijn bij een zeer specialistische functie in een speciale keuken.

Uitvoering door het UWV

De leden van de PvdA-fractie hebben een aantal vragen over de uitvoering door het UWV. Zij stellen de vraag op basis waarvan de regering er zeker van is dat het UWV de kennis en middelen in huis heeft om de verantwoordelijkheden en taken behorende bij de aanscherping van de toets op prioriteitgenietend aanbod op zich te nemen. Zij wijzen er op dat de vacaturesite Werk.nl een centrale rol vervult in de arbeidsbemiddeling. Deze leden vragen in hoeverre deze site in staat is de benodigde centrale rol bij het efficiënt functioneren van de arbeidsmarkt te spelen. Graag ontvangen zij een onderbouwde reactie van de regering. Dit te meer omdat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft aangegeven, dat hij er rekening mee houdt dat storingen en klachten betreffende Werk.nl zich tot in 2015 blijven voordoen. Voorts vragen deze leden in hoeverre de reeds toegezegde additionele middelen het UWV zullen steunen in de beoordeling of een bedrijf voldoet aan de toets voor prioriteitgenietend aanbod en/of een tewerkstellingsvergunning kan ontvangen.

Naar aanleiding van deze vragen merken wij het volgende. Door werk.nl wordt de arbeidsmarkt transparant gemaakt. Werk.nl biedt aan werkgevers online een overzicht van de beschikbare werkzoekenden, en biedt werkzoekenden een overzicht van alle beschikbare vacatures.

Werk.nl is dus bij uitstek in staat om de benodigde centrale rol te spelen voor het efficiënt functioneren van de arbeidsmarkt. Bij de wijziging van de wet SUWI per 1 juli 2012 is de dienstverlening aan werkgevers gewijzigd. Daarbij is benadrukt dat werkgevers in eerste instantie zelf verantwoordelijk zijn voor het vervullen van hun vacatures. Het UWV ondersteunt werkgevers door het transparant maken van de arbeidsmarkt. Op werk.nl zijn op dit moment 365.000 CV's te vinden van werkzoekenden. Werkgevers kunnen dit aanbod gebruiken om te zoeken naar geschikte kandidaten voor hun vacatures. Werkgevers maken dan ook veel gebruik van werk.nl om kandidaten te zoeken voor vacatures. Eind juli 2013 waren er ruim 17.800 actieve werkgeversaccounts. Daarnaast verricht het UWV in sommige sectoren een extra inspanning om werkzoekenden aan de slag te krijgen, zoals in de Aziatische horeca. Werk.nl is weliswaar af en toe niet bereikbaar vanwege onderhoud of storingen, maar dit zal voor werkgevers in de regel niet tot grote overlast leiden. Onderhoud wordt gepland in weekenden of 's nachts. Storingen doen zich af en toe voor. De extra middelen die door de Minister beschikbaar zijn gesteld, zijn bestemd voor de dienstverlening aan werkzoekenden, om werkzoekenden langer de tijd te geven om te wennen aan de digitale dienstverlening. Deze middelen zijn niet bestemd voor als ondersteuning bij de beoordeling of een bedrijf voldoet aan de toets voor prioriteitgenietend aanbod en/of een tewerkstellingsvergunning kan ontvangen.

Overige vragen met betrekking tot de toets op het prioriteitgenietend aanbod

Met het wetsvoorstel wordt het werkgevers moeilijker gemaakt om gekwalificeerd personeel in dienst te nemen en worden de werkgevers geconfronteerd met hogere lasten omdat de reeds afgegeven vergunning niet meer mag worden verlengd maar jaarlijks telkens opnieuw moet worden aangevraagd. De leden van de fractie van D66 vragen dan ook waarom de regering desondanks dit wetsvoorstel wil doorzetten.

Dit wetsvoorstel maakt het mogelijk voor het UWV om vaker dan voorheen te toetsen of er niet alsnog prioriteitgenietend aanbod beschikbaar is voor de betreffende functie. Het gevolg hiervan is dat een werkgever vaker een twv-aanvraag zal moeten indienen en dus steeds opnieuw zal moeten aantonen dat er geen geschikte kandidaten zijn binnen het prioriteitgenietend aanbod voor zijn vacature. Dit is echter verdedigbaar, omdat het belang van bescherming van de binnenlandse arbeidsmarkt in een periode van oplopende werkloosheid zwaarder weegt.

De leden van de fractie van GroenLinks vernemen graag op welke feiten en cijfers de regering de verwachting baseert dat het beroep op sociale zekerheid zal verminderen.

Uitgangspunt van dit wetsvoorstel is dat de arbeidsmigranten van buiten de EU nog slechts in uitzonderingssituaties naar Nederland komen, en zich bovendien niet duurzaam in Nederland vestigen. Het beleid is er op gericht zoveel mogelijk prioriteitgenietend aanbod in NL en de EU aan het werk te helpen. Voor een deel zijn dat uitkeringsgerechtigden. Daardoor kan een vermindering van de uitkeringslasten worden verwacht, enerzijds omdat het aantal uitkeringsgerechtigden in Nederland afneemt, anderzijds omdat het aantal arbeidsmigranten dat een beroep op onze sociale zekerheid doet zal dalen.

De leden van de fractie van GroenLinks wijzen er voorts op dat de werkgevers kritisch zijn over het wetsvoorstel, onder andere omdat het

geen maatwerk biedt. In de memorie van antwoord wordt gesteld dat het UWV geen maatwerk afspraken maakt. Waarop baseert de regering dit? Waarom zou het UWV dat niet weer doen, zeker als de economie aantrekt?

In de memorie van antwoord wordt gesteld dat het UWV geen maatwerk afspraken maakt met werkgevers over wat prioriteitgenietend aanbod inhoudt, rekening houdend met de specifieke omstandigheden van het bedrijf en de sector. Het UWV toetst prioriteitgenietend aanbod voor iedereen op dezelfde manier, waarbij er natuurlijk wel naar de aard van de functie wordt gekeken. Ook heeft het UWV voor specifieke sectoren, zoals de land- en tuinbouw en de Chinese horeca, een extra inspanning gepleegd om gericht prioriteitgenietend aanbod voor openstaande vacatures door te verwijzen.

Daarnaast bevat het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (BuWav) uitzonderingen op de eis van de tewerkstellingsvergunning die tot doel hebben Nederland een bijdrage aan de versterking van de Nederlandse economie aantrekkelijker te maken, zonder dat er gevaar voor verdringing bestaat.

Voor de hand liggende voorbeelden zijn dat voor een voor journalist die hier een rapportage maakt of voor iemand die hier in Nederland zakelijke besprekingen komt voeren, geen tewerkstellingsvergunning hoeft te worden aangevraagd. Dit is ook een vorm van maatwerk.

Op dit moment wordt een wijziging van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen voorbereid, waarvan de meeste bepalingen op 1 januari 2014 in werking zullen treden. Deze wijzigingen zijn met name gericht op het wegnemen van onnodige administratieve lasten bij werkgevers. Zo vervalt de eis van een tewerkstellingsvergunning voor alle onderzoekers en docenten van buiten de Europese Economische Ruimte (EER) als zij hier korter dan drie jaar komen werken. Ook zullen internationale concerns die werknemers uit dochter- of zusterondernemingen uit andere landen korte trainingen of opleidingen in Nederland aanbieden, niet langer een tewerkstellingsvergunning voor hen hoeven aan te vragen. Deze vrijstellingen komen tot stand in nauw overleg met het bedrijfsleven. Bij de vraag of categorieën van werknemers kunnen worden vrijgesteld van de twv-plicht, zal telkens moeten worden afgewogen in hoeverre wensen van het bedrijfsleven conflicteren met het risico op verdringing.

De leden van GroenLinks vragen voorts of de regering haar visie nader uiteen kan zetten op de verantwoordelijkheidsverdeling bij het vinden en activeren van werkzoekenden tussen enerzijds gemeenten, UWV en werkzoekenden en anderzijds de werkgever?

Het kabinet streeft naar een efficiënte werking van de arbeidsmarkt waarbij de eigen verantwoordelijkheid van burgers en bedrijven voorop staat. De belangrijkste taak van de publieke arbeidsbemiddeling is in deze visie het transparant maken van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. In eerste instantie gebruikt het UWV hiervoor zijn eigen bestanden. Daarnaast zal het UWV ook andere beschikbare informatie over het aanbod in Nederland en de EER gebruiken om vast te stellen of er voldoende aanbod is.

Door dit inzicht in de arbeidsmarktsituatie weet de werkgever waar het arbeidspotentieel is dat zijn vacatures kan vervullen en worden werkzoekenden in staat gesteld om werk te vinden.

Dit past binnen de verantwoordelijkheidsverdeling op de arbeidsmarkt, waarbij werkgevers verantwoordelijk zijn voor de vervulling van hun vacatures, en uitkeringsgerechtigden de plicht hebben de baan te accepteren die hun wordt aangeboden.

De leden van de fractie van GroenLinks krijgen graag alsnog een antwoord op de vraag naar de criteria voor het instellen van een quotum.

Hoe denkt de regering te voorkomen dat een quotum uitwerkt als een «straf» voor een hele sector, inclusief de individuele werkgever die steeds zijn best doet om uitkeringsontvangers te activeren? Zien deze leden het goed dat de regering de mogelijkheid van een quotum vooral wil inzetten als pressiemiddel in onderhandelingen tussen het UWV en sector over arbeidsmarktactiverende programma's?

Als een sector onvoldoende inspanningen heeft verricht om te zorgen dat potentieel geschikt arbeidsaanbod is opgeleid of geschoold om de vacatures te vervullen waarvoor een tewerkstellingsvergunning wordt aangevraagd, kan een quotum worden ingesteld. Aan de hand van welke criteria dit gebeurt is niet op voorhand te zeggen. Het instellen van een quotum is een laatste middel als alle andere pogingen de sector te bewegen te werven uit het prioriteitgenietend niet zijn geslaagd. Als een quotum wordt ingesteld zal daarbij uiteraard moeten worden afgewogen hoe wordt voorkomen dat de belangen van de goedwillende individuele werkgever worden geschaad.

Rechtspositie arbeidsmigranten

Relatie arbeidscontract en tewerkstellingsvergunning

Over de in het wetsvoorstel opgenomen verlenging van de vergunningsplicht van drie naar vijf jaar hebben de leden van de fractie van D66 nog een vraag. In de memorie van antwoord is de Minister op vragen van de fractie van GroenLinks al ingegaan op de discrepantie tussen deze verlenging naar vijf jaar en de arbeidsrechtelijke consequentie daarvan volgens artikel 7:668 lid 2 BW. De consequentie van deze verlenging is dat de werkgever de werknemer die na 36 maanden dan wel na drie tijdelijke arbeidscontracten civielrechtelijke aanspraak heeft op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geen vast contract zal willen aanbieden. Dit kan een ongeoorloofd onderscheid opleveren ten aanzien van Nederlandse en Europese werknemers. De leden van de fractie van D66 vragen de regering om een reactie op dit specifieke punt.

Het arbeidscontract moet los worden gezien van de verblijfsrechtelijke status van de werknemer en de tewerkstellingsvergunning die ten behoeve van hem is afgegeven. De werkgever kan een werknemer van buiten de EU een contract voor langere, of zelfs onbepaalde tijd, aanbieden. Deze werknemer kan alleen maar op basis van dit contract werkzaamheden verrichten als zolang voor hem een tewerkstellingsvergunning is toegekend. Het onderscheid dat hiermee wordt gemaakt tussen EU-burgers en werknemers van buiten de EU, is echter niet ongeoorloofd. Op EU-burgers zijn immers de beginselen van het vrije werknemersverkeer van toepassing, op werknemers van buiten de EU niet.

Doelstelling van de herziening van de Wav

De leden van de fracties van GroenLinks en D66 hebben een aantal vragen over de doelstelling van dit wetsvoorstel en, in samenhang daarmee, de verlenging van de drie-jaarstermijn.

De leden van de fractie van D66 wijzen er op dat de regering met de verlenging van de drie-jaarstermijn een andere argumentatie hanteert dan destijds bij de invoering van de Wet arbeid vreemdelingen. Bij de invoering van de drie-jaarstermijn in de Wav in 1995 gold het argument dat de werknemer na drie jaar vrij is van de tewerkstellingsvergunning omdat het hebben en houden van een baan gedurende drie jaar een element is van duurzame integratie in de samenleving. Nu gaat het er

– aldus de memorie van toelichting op dit punt – om de tijdelijkheid van de arbeidsmigratie te blijven onderstrepen. De voor de hand liggende vraag is, waarom de buitenlandse werknemer, die een volgens de tewerkstellingsvergunning gekwalificeerde baan heeft en zijn in Nederland opgebouwd bestaan volgens de geldende Wav in drie jaar voldoende heeft bewezen, dit bewijs volgens het wetsvoorstel nog twee jaar langer moet doorvoeren en nog twee jaar langer in onzekerheid moet verkeren. Is het opbouwen van een bestaan in Nederland voor een buitenlandse werknemer in 20 jaar moeilijker geworden? Zijn er concrete voorbeelden en gegevens bekend op grond waarvan de Minister gegronde redenen heeft om tot verlenging van deze termijn te besluiten? Ook de leden van de fractie van GroenLinks vernemen graag de onderbouwing voor de verlenging van de termijn waarna de arbeidsmigrant vrije toegang tot de arbeidsmarkt krijgt, mede in het licht van de geschiedenis van deze termijn. Zij vragen of de regering kan aangeven op welke wijze de huidige drie-jaarstermijn in dit opzicht tot problemen heeft geleid?

De leden van de fractie van GroenLinks verzoeken om alsnog in te gaan op de vragen die deze fractie over de wijziging van doelstellingen van de Wet arbeid vreemdelingen (van het bevorderen van arbeidsmobiliteit binnen Nederland van eenmaal toegelaten arbeidsmigranten naar het bevorderen van tijdelijkheid van arbeid) heeft gesteld.

De leden van deze fractie vernemen graag met name de onderbouwing voor de verlenging van de termijn waarna de arbeidsmigrant vrije toegang tot de arbeidsmarkt krijgt, mede in het licht van de geschiedenis van deze termijn. Kan de regering aangeven op welke wijze de huidige drie-jaarstermijn in dit opzicht tot problemen heeft geleid? De regering noemt als motivering in zijn algemeenheid het bevorderen van de tijdelijkheid van de arbeid en het beter aansluiten bij de Vreemdelingenwet.

Zoals de leden van de fractie van GroenLinks terecht vaststellen is de termijn waarna men vrij is op de arbeidsmarkt, halverwege de jaren zeventig van de vorige eeuw teruggebracht naar drie jaar om buitenlandse werknemers in staat te stellen hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. De gedachte was toen dat buitenlandse werknemers – met hun gezin – voor langere tijd in Nederland zouden verblijven. In dat beeld passen maatregelen die de positie van de migrant op de arbeidsmarkt versterken en die de integratie van de migrant en diens gezin in de Nederlandse samenleving bevorderen.

De achtergrond van het huidige arbeidsmigratiebeleid is wezenlijk anders. Nu is er in Nederland en de rest van de EU voldoende arbeidsaanbod aanwezig om de hier bestaande vacatures aan de onderkant van de arbeidsmarkt en in het middensegment te vervullen. Daarom worden laaggeschoolde arbeidsmigranten van buiten de EU nog slechts voor een beperkte periode in Nederland toegelaten om tijdelijk te voorzien in vacatures waarvoor (nog) geen prioriteitgenietend aanbod aanwezig is. De maatregelen die nu worden genomen zijn er op gericht om de tijdelijkheid van arbeidsmigratie te bevorderen. De verlenging van de termijn waarna de werknemer vrij is op de arbeidsmarkt en de verkorting van de maximale duur van de tewerkstellingsvergunning moeten in dit licht worden gezien.

Positie van de arbeidsmigrant

De leden van de fractie van GroenLinks vragen of de regering nader kan ingaan op de betekenis van de positie van de arbeidsmigrant zelf? Op welke wijze is die meegewogen en zijn bedoelde of onbedoelde effecten geïnventariseerd? De leden van de fractie van GroenLinks krijgen graag alsnog een reactie op hun vraag naar de effecten van de toenemende

rechtsonzekerheid op de verblijfspositie, het gezinsleven en de integratie van de arbeidsmigranten, alsook de risico's van de vergrote afhankelijkheid van de werkgever.

De aanscherping van het arbeidsmigratiebeleid betekent dat de arbeidsmigrant minder uitzicht heeft op een definitief verblijf in Nederland. Daarom is het belangrijk dat zowel bij de werkgevers als bij de arbeidsmigrant zelf geen onjuiste verwachtingen ontstaan over een langdurig verblijf en dienstverband in Nederland. Het zou onwenselijk zijn als bij de arbeidsmigrant (en diens gezin) de verwachting zou worden gewekt dat de afgifte van de tewerkstellingsvergunning de eerste stap is van een langer verblijf in Nederland. Daar zal in de voorlichting bij de inwerkingtreding van deze wet aandacht aan worden besteed. De arbeidsmigrant moet aan de hand van alle voor- en nadelen zelf een afweging kunnen maken of hij in Nederland wil komen werken.

De arbeidsmigrant die in Nederland werkzaam is, heeft uiteraard wel dezelfde rechten als zijn Nederlandse en EU collega's wat betreft zijn arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Daarnaast kan zijn werkgever alleen maar een tewerkstellingsvergunning krijgen als adequate huisvesting is gegarandeerd. Indien noodzakelijk kan het UWV bovendien nadere voorwaarden aan het afgeven van de tewerkstellingsvergunning verbinden.

Kennismigranten

De leden van GroenLinks constateren tenslotte dat de regering een scherp onderscheid maakt tussen enerzijds laag- of middengeschoolde arbeidsmigranten en hoogopgeleide migranten. Zij is van mening dat er alleen nog ruimte is voor derdelanders die vallen onder de laatste categorie. Zien de leden van deze fractie het juist dat ook de kennismigranten met dit wetsvoorstel pas na vijf jaar vrije toegang tot de arbeidsmarkt hebben? Zo ja, waarom wordt voor hen niet de drie-jaarstermijn gehandhaafd, gelet op de noodzaak om hen een aantrekkelijke arbeidsmarkt te bieden?

Voor kennismigranten geldt een ander regime. Voor hen is geen tewerkstellingsvergunning nodig. Kennismigranten zijn in zekere zin direct na binnenkomst in Nederland al vrij op de arbeidsmarkt. Zij krijgen een verblijfsvergunning voor vijf jaar wanneer zij een arbeidscontract voor vijf jaar of voor onbepaalde tijd hebben. Zij kunnen vervolgens eenvoudig van werkgever wisselen, mits opnieuw wordt voldaan aan het voor kennismigranten geldende salariscriterium.

Standstill-bepaling

De leden van de fractie van GroenLinks hebben met instemming kennisgenomen van het voorgestelde artikel 24, dat het effect van de standstill-bepalingen van het associatierecht EEG/Turkije respecteert. Dit maakt duidelijk dat Turkse werknemers na drie jaar vrije toegang tot de arbeidsmarkt behouden. Omdat voor het overige de wetswijziging echter vooral op werkgevers ziet, vernemen deze leden graag wat meer exact welke wijzigingen niet van toepassing zijn voor Turkse werknemers. Kan voor hen bijvoorbeeld nog wel een tewerkstellingsvergunning met een langere duur dan een jaar worden afgegeven?

Voor Turkse werknemers mogen er geen nieuwe beperkingen worden ingevoerd met betrekking tot de toegang tot de arbeidsmarkt. Daarom zijn alle aanscherpingen van dit wetsvoorstel niet op hen van toepassing.

De leden van Groen merken verder op dat de standstill-bepaling niet alleen geldt voor de huidige wijzigingen van de Wet arbeid vreemde-

lingen, maar voor alle voorgaande wijzigingen. De bepaling geldt ook vóór de invoering van de Wet arbeid vreemdelingen zelf in 1995. Voor Turkse arbeidsmigranten is het dus van belang te weten wat geldend recht was in 1976 en voor dienstverleners en zelfstandigen wat de wetgeving in 1973 was. Deelt de regering de mening van de leden van GroenLinks-fractie dat het thans moeilijk te doorgronden is voor Turkse arbeidsmigranten wat hun rechtspositie is, omdat deze niet sluitend en volledig is neergelegd in wet of besluit? Is de regering, mede ter voorkoming van gerechtelijke procedures, bereid hun positie te verhelderen in wet- en regelgeving?

Het Nederlandse arbeidsmigratiebeleid heeft in de loop der jaren inderdaad wijzigingen ondergaan die niet van toepassing zijn op Turkse onderdanen in verband met de Associatieovereenkomst tussen de EU en Turkije. Daarom heeft de WODC op verzoek van het Ministerie van Justitie in 2009 het rapport «Toelatings- en verblijfsvoorwaarden onderdanen Turkije» geschreven. Dit onderzoek is bedoeld om de stand van het recht ten tijde van het inwerkingtreden van de onderscheiden standstill-bepalingen in het Associatierecht EEG-Turkije in kaart te brengen zodat voor alle partijen duidelijk is waarop kan worden teruggegrepen.

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