

## Beantwoording van de 7 vragen uit het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving (IAK)

### 1. Wat is de aanleiding?

De Wet arbeid vreemdelingen (Wav) regelt de toegang tot de arbeidsmarkt voor vreemdelingen van buiten de Europese Economische Ruimte (EER). Doelen van de Wav zijn: bescherming van de arbeidsmarkt en het voorkomen en bestrijden van illegale tewerkstelling. Minstens zo belangrijk is de positie van de werknemer: legale tewerkstelling betekent dat er ook tegen de in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden en onder de Nederlandse arbeidsomstandigheden gewerkt moet worden.

Om de Wav tevens meer flexibel en toekomstbestendig te maken, wordt de wet- en regelgeving op een aantal punten aangepast. Hierin past ook de wijziging die voortvloeit uit hetgeen is opgenomen in het Regeerakkoord (Vertrouwen in de toekomst, regeerakkoord 2017 – 2021, bijlage bij Kamerstukken II 2017/18, 34700, nr. 34) dat een tewerkstellingsvergunning (twv) voor ten hoogste drie jaar kan worden verleend. Verder worden er wijzigingen doorgevoerd om de positie van werknemers te versterken en oneerlijke concurrentie tegen te gaan.

Naast de aanpassing van de Wav wordt ook het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (BuWav 2021) herzien.

Inhoudelijk zijn de volgende wijzigingen doorgevoerd:

- 1) De dwingendrechtelijke afwijzingsgrond wanneer een werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht om de vacature te vervullen door middel van prioriteitgenietend aanbod wordt omgezet in een facultatieve afwijzingsgrond.
- 2) De hoofdregel over de duur van een twv wordt gewijzigd van 1 naar 3 jaar.
- 3) In het BuWav 2021 wordt, in afwijking van de hoofdregel, geregeld dat een twv voor ten hoogste twee jaar kan worden verleend bij aanvragen waarbij door het UWV wordt getoetst of er prioriteitgenietend aanbod beschikbaar is en of de vacature voldoende kenbaar is gemaakt (arbeidsmarkttoets).
- 4) Er wordt een nieuwe facultatieve weigeringsgrond geïntroduceerd dat een nieuwe vergunning kan worden geweigerd indien de werkgever bij een eerder verleende vergunning het loon, niet over een periode van ten hoogste een maand aan de vreemdeling heeft uitbetaald.
- 5) Er komt een nieuwe facultatieve weigeringsgrond, indien er bij de werkgever geen economische activiteit plaatsvindt.
- 6) Er kan een nieuw voorschrift verbonden worden indien er nog geen economische activiteiten plaatsvinden ten tijde van de beoordeling van de aanvraag. Zo kan op een later moment gecontroleerd worden of de economische activiteiten inmiddels zijn gestart.

In de vragen hierna is per wijziging antwoord gegeven.

### 2. Wie zijn betrokken?

Ten aanzien van alle punten is ambtelijk afgestemd met het ministerie van Justitie en Veiligheid, ministerie van Economische Zaken en Klimaat, de Immigratie- en Naturalisatiedienst (betrokken bij uitvoering), UWV (betrokken bij uitvoering) en Inspectie SZW (betrokken bij handhaving). Zowel UWV als IND is om een uitvoeringstoets gevraagd. Aan de ISZW is een handhavingstoets gevraagd. De uitkomsten daarvan worden verwerkt in het wetsvoorstel en de memorie van toelichting. Daarnaast is gesproken met de Stichting van Arbeid.

### 3. Wat is het probleem?

- 1) Op dit moment wijst de UWV een aanvraag om een twv af als de werkgever geen of onvoldoende inspanningen heeft verricht. Er zijn echter situaties denkbaar waarbij het toch wenselijk is dat er een twv kan worden verleend. Denk bijvoorbeeld aan een situatie wanneer de werkgever de vacature tijdig heeft gemeld en UWV vaststelt dat er geen prioriteitgenietend aanbod voor de functie aanwezig is.
- 2) Bij de herziening van de Wav in 2014 is gekozen om een twv in beginsel voor ten hoogste één jaar te verlenen. Deze hoofdregel wordt als zeer beperkend ervaren.
- 3) Idem aan 2.
- 4) Bij contante betaling bestaat meer onzekerheid dat de vreemdeling vrijelijk over zijn loon kan beschikken dan bij girale betaling. Tevens is het toezicht op naleving van de juiste beloning gecompliceerder. Daarnaast zijn er gevallen waarin niet kan worden vastgesteld of daadwerkelijk het vooraf opgegeven salaris wordt ontvangen, omdat het overeengekomen loon niet structureel wordt uitbetaald, maar bijvoorbeeld door middel van nabetalingen.
- 5) Indien er bij een werkgever geen economische activiteiten zijn is er een risico dat de werkgever niet in staat is om de werknemer het loon te betalen.
- 6) Idem aan 5.

### 4. Wat is het doel?

- 1) Het doel van de wijziging is zorgen voor flexibele en toekomstbestendige regelgeving. Gelet hierop wordt de dwingendrechtelijke afwijzingsgrond, wanneer een werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht om de vacature te vervullen door middel van prioriteitgenietend aanbod, omgezet in een facultatieve afwijzingsgrond zodat het UWV maatwerk kan bieden en bijvoorbeeld in een zeer krappe sectorale arbeidsmarkt toch een twv kan verlenen zonder dat de werkgever voldoende wervingsinspanningen heeft verricht.
- 2) Door de wijziging dat in beginsel een twv wordt verleend voor de duur van drie jaar kan beter maatwerk worden verleend, hetgeen leidt tot meer flexibelere wetgeving. Deze wens is ook opgenomen in het Regeerakkoord. 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 conjunctuur van de economie, hetgeen de toekomstbestendigheid ten goede komt.
- 3) Op dit moment wordt de arbeidsmarkttoets nog jaarlijks verricht door UWV. Door een vergunning voor een langere periode dan een 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. Bij deze groep is, gelet op doelstelling van restrictief toelatingsbeleid om de belangen van het prioriteitsgenietend aanbod te beschermen, van belang dat er gedurende verschillende momenten kan worden getoetst door UWV of de arbeidsmarkt inmiddels zodanig is gewijzigd dat prioriteitsgenietend aanbod aanwezig is. Daarnaast is het van belang om de werkgever te blijven prikkelen om prioriteitsgenietend aanbod te zoeken en te werven.

- 4) De regering acht van belang dat de vreemdeling kan rekenen op consistente uitbetaling van het overeengekomen loon. Derhalve wordt de verplichting opgenomen dat de werkgever verplicht is het loon bedoeld in over een periode van ten hoogste een maand, bij te schrijven op een bankrekening, bestemd voor girale betaling, op naam van de vreemdeling. Verder wordt opgenomen dat een aanvraag van een werkgever die eerder het loon niet maandelijks heeft betaald kan worden afgewezen.
- 5) Werknemers moeten kunnen rekenen op uitbetaling van het overeengekomen loon. Hiervoor is vereist dat er sprake is van een economisch actieve werkgever. Doordat een twv kan worden geweigerd als er geen economische activiteiten plaatsvinden bij de werkgever (bijvoorbeeld door faillissement) kan een situatie worden voorkomen waarin de werknemer zijn loon niet ontvangt.
- 6) Voor (startende) ondernemingen waarbij aannemelijk wordt gemaakt dat in de toekomst economische activiteiten zullen plaatsvinden wordt de mogelijkheid gecreëerd dat de twv/gvva wordt verleend onder voorschrift. Het voorschrift strekt ertoe dat de werkgever in ieder geval na verlening van de twv/gvva economische activiteiten gaat verrichten en aan de vergunningverlenende instantie stukken moet overleggen die de start van de economische activiteiten aantonen.

#### 5. Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Het zorgen voor flexibelere en toekomstbestendigere regelgeving en het versterken van de positie van werknemers rechtvaardigen dat de interventie van de overheid door wet- en regelgeving aan te passen.

#### 6. Wat is het beste instrument?

De oplossing van de genoemde problemen kunnen enkel gerealiseerd worden door aanpassing van regelgeving.

#### 7. Wat zijn de gevolgen voor burgers, bedrijven, overheid en milieu?

- 1) De werkgever moet in beginsel inspanningen verrichten om een vacature te vervullen door middel van prioriteitsgenietend aanbod. Echter, door de wijziging kan in bepaalde gevallen toch een twv worden verleend als de werkgever geen of onvoldoende inspanningen heeft verricht. Dit zorgt voor een afname van de administratieve lasten voor bepaalde bedrijven. Voor UWV betekent dit meer ruimte voor maatwerk.

- 2) Er wordt in beginsel een twv verleend voor de duur van 3 jaar in plaats van 1 jaar. Dit zorgt voor afname van de administratieve lasten. Voor de vreemdeling zorgt dit voor meer zekerheid.
- 3) In geval van een arbeidsmarkttoets wordt een twv verleend voor de duur van 2 jaar in plaats van 1 jaar. Dit zorgt voor een afname van de administratieve lasten voor werkgevers. Voor de vreemdeling zorgt dit voor meer zekerheid.
- 4) Door de werkgever te verplichten 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, zijn er meer administratieve lasten voor de werkgever. In veel gevallen zal de werkgever echter al op deze wijze uitbetalen.
- 5) De toets of de werkgever economisch actief is kan zorgen dat in bepaalde, door de regering ongewenste situaties, de werkgever geen twv kan verkrijgen.
- 6) Bij (startende) ondernemingen waarbij aannemelijk wordt gemaakt dat in de toekomst economische activiteiten zullen plaatsvinden kan een twv worden verleend onder voorschrift. Gelet hierop moet de werkgever in een dergelijk geval aan de vergunningverlenende instantie stukken overleggen die de start van de economische activiteiten aantonen. Dit zorgt voor meer administratieve lasten voor deze werkgevers.