

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland, AWWN en LTO Nederland op de wijziging Wet arbeid vreemdelingen.

Werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB-Nederland, AWWN en LTO Nederland maken graag van de mogelijkheid gebruik om te reageren op de internetconsultatie voor de wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav).

De voorgestelde wijzigingen van de Wav moeten de Nederlandse arbeidsmarktregelgeving voorbereiden op toekomstige ontwikkelingen. Als werkgeversorganisaties juichen wij dat uiteraard toe. Maar wie verder leest, komt tot de conclusie dat van de in de inleiding voorgespiegelde ‘flexibilisering’ in de praktijk weinig terecht zal komen. Het gaat om het wijzigen van de dwingende afwijzingsgrond bij prioriteitgenietend aanbod in een facultatieve en een wijziging van de termijn waarvoor de vergunning verleend zou kunnen worden namelijk van één naar drie jaar.

Weigeringsgrond: van dwingend naar facultatief

Werkgeversorganisaties hebben geconstateerd dat sinds de wijzigingen van de Wav in 2014, Nederland op slot is voor werknemers van 30 jaar of ouder die minder verdienen dan het salaris van kennismigranten (voor 2020 € 4.612 bruto per maand, excl. 8 % vakantiebijslag). De cijfers van het aantal afgegeven tewerkstellingsvergunningen over de periode vanaf de wijziging van de Wav illustreren dit ook. Alle niet EU-werknemers die minder verdienen dan dit bedrag per maand worden niet meer toegelaten tot Nederland, ondanks alle tekorten in een groot aantal sectoren. Dit betreft in veel gevallen werknemers die allemaal onder een cao vallen en het betreft niet werknemers op het niveau van het minimumloon.

De werkgeversorganisaties vinden het dan ook een goede zaak wanneer de dwingende weigeringsgrond gewijzigd wordt in een facultatieve weigeringsgrond. Hiermee kan worden gerealiseerd dat inderdaad het daadwerkelijke beschikbare en geschikte arbeidsaanbod bemiddeld wordt naar de werkgever en niet dat door het UWV enkel volstaan wordt met de vermelding dat werkloze werknemers geregistreerd staan. Anders gezegd: het UWV krijgt ruimte voor maatwerk. Het is ons overigens nog niet geheel duidelijk in elk welke situaties het UWV op deze grond toch een vergunning kan afgeven.

Termijn van één naar drie jaar – of toch niet?

In het wetsvoorstel wordt verder aangekondigd dat teruggekeerd wordt naar de situatie van voor de laatste wijziging. Toen werd besloten om een tewerkstellingsvergunning (twv) voor ten hoogste één jaar af te geven. In het huidige voorstel wordt die grens verhoogd naar drie jaar, terwijl in lagere wetgeving de maximale duur kan worden bepaald. Zoals blijkt uit een concept wijzigingsbesluit van die lagere wetgeving, namelijk het Besluit Wav, wordt van die ruimte direct gebruik gemaakt door voor reguliere vergunningen de maximale duur af te toppen op twee jaar. Vergunningen voor drie jaar worden enkel en alleen verstrekt in situaties, waarbij sprake is van toepassing van de werknemerscategorieën die in het besluit staan beschreven. Dit betreft situaties zoals bijvoorbeeld het leveren van goederen aan of door buitenlandse bedrijven waarbij thans werknemers met een ongetoetste vergunning naar Nederland kunnen komen. Het gaat dus om gevallen waarvoor thans geen vacaturemelding bij

het UWV moet worden gedaan en waarvoor geen uitgebreide wervingsinspanningen moeten worden verricht.

Gelijke monniken, gelijke kappen

De verlenging van de duur van de twv van één naar drie jaar is noodzakelijk. Een optimale arbeidsrelatie ontstaat meestal vanaf het tweede jaar. Voordat überhaupt een vergunning verkregen kan worden, zijn uitgebreide vacaturemeldingen en wervingsinspanningen vereist. Deze kunnen periodes van langer dan drie à zes maanden bedragen. Dit zijn langdurige en kostbare trajecten. Wanneer vervolgens een vergunning wordt verkregen, een lot uit de loterij, is deze nu slechts voor een jaar geldig. Wil een nieuwe vergunning of een verlenging van de vergunning verkregen worden, dan moeten alle activiteiten van vacaturemeldingen en wervingsinspanningen herhaald worden. Het eerste jaar wordt de werknemer geconfronteerd met een volledig nieuwe arbeidsmarkt en een heel andere samenleving, hetgeen de nodige aanpassingen vereist.

Werkgevers zouden het juist vinden als ook voor de reguliere twv's een termijn van drie jaar zou gaan gelden. Wij zien niet in waarom er een verschil gemaakt moet worden tussen verschillende soorten werknemers. Zou de minister nader in kunnen gaan op de afwegingen om voor de reguliere twv's slechts twee jaar toe te staan? En in welke omstandigheden op de arbeidsmarkt is het denkbaar dat van twee naar drie jaar gegaan kan worden?

Wervingsinspanningen: een black box

Ten aanzien van de wervingsinspanningen en het prioriteitgenietend aanbod, willen werkgevers u nog wijzen op het volgende. Wij ontvangen signalen dat het voor ondernemers totaal onduidelijk is op welke gronden het UWV bepaalt of voldaan is aan de wervingsinspanningen. Het is van te voren niet goed in te schatten of een vergunning zal worden afgegeven. Het idee van een black box overheerst: gooi er wat en misschien krijg je er wat uit. Ondernemers zijn gebaat bij duidelijkheid op dit vlak. Het zou daarom goed zijn als het UWV de beleidsregels waaraan getoetst wordt op haar eigen website publiceert. Zijn deze beleidsregels er thans niet, dan vragen wij het UWV deze op te stellen. Uiteraard zijn werkgevers bereid daaraan een bijdrage te leveren.

VNO-NCW, MKB-Nederland, AAVN en LTO Nederland zien de toekomst van de Nederlandse economie met vertrouwen tegemoet. De beschikbaarheid van voldoende en gekwalificeerde arbeidskrachten zou daarbij weleens het verschil kunnen maken. Wij spreken dan ook de hoop uit dat de flexibele regelgeving meebeweegt op de momenten dat die nodig is.