



Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 oktober 2021, 2021-0000162643, tot Wijziging van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2014 in verband met het vervallen van de regeling voor tewerkstelling van koks in de Aziatische horeca

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 8, derde lid, van de Wet arbeid vreemdelingen;

Besluit:

ARTIKEL I

Bijlage I van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2014 wordt als volgt gewijzigd:

A

Paragraaf 19a vervalt.

B

Er wordt een paragraaf ingevoegd, luidende:

19c. Wervingsinspanningen bij aanvraag tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning voor koks ten behoeve van de Aziatische horeca

Van 1 januari 2022 tot en met 31 januari 2022 kan voor vreemdelingen die als kok in een gespecialiseerd restaurant in de Aziatische horecasector arbeid verrichten een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning op grond van artikel 8, derde lid, onder b, van de Wav, worden verleend zonder toets aan artikel 8, eerste lid, onder c, van de Wav.

Specialistische restaurants zijn alleen die restaurants waar overwegend landspecifiek Aziatisch voedsel wordt bereid. Het horecabedrijf moet worden gekenmerkt door het aanbieden van Aziatische gerechten, die worden bereid volgens recepten van het betreffende land. Een restaurant is een gelegenheid waar tegen betaling kan worden gegeten, waar de gerechten worden bereid en eventueel gerechten kunnen worden afgehaald. Geen specialiteitenrestaurants zijn: snackbars, cateringbedrijven en bezorgdiensten, tenzij de werkgever kan aantonen dat toch een gekwalificeerde kok op functieniveau 4 tot en met 6 noodzakelijk is.

Onder Aziatische horecasector in de zin van deze regeling wordt verstaan één of meer van de volgende keukens: Chinees, Indiaas, Indonesisch, Japans, Koreaans, Maleis, Thais, Tibetaans en Vietnamees.

Deze regeling geldt voor gekwalificeerde koks met een nationaliteit van buiten de EER en Zwitserland in functieniveau 4 tot en met 6. In de aanvraag moet worden onderbouwd waarom een kok op dit niveau noodzakelijk is.

Indien er twijfel is of het restaurant valt onder de regeling of een kok op het gevraagde niveau nodig is, kan worden verzocht om een of meerdere van de volgende documenten:

- Menukaart;
- Beschrijving van bedrijfsactiviteiten met openingstijden en aantal tafels/stoelen in het restaurant;
- Geanonimiseerd personeelsbestand van het keukenpersoneel waarop de functieniveaus zijn opgenomen.

De specialiteiten kok, souschef dan wel chef-kok moet traditionele gerechten uit een van de genoemde keukens kunnen bereiden op basis van originele recepten. Voor het aantonen van de kwalificaties gelden artikel 3 Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (RuWav) en paragraaf 8 van deze Bijlage I onverkort met dien verstande dat ook een certificaat kan worden overgelegd waarmee de kwalificaties worden aangetoond. Uit dat certificaat moet blijken dat de kok de taken zoals beschreven binnen de functie beheerst. Indien er wordt getwijfeld aan de juistheid van het diploma of certificaat kan het UWV verzoeken te laten verifiëren wat de waarde is van het document en dat het gaat om een gekwalificeerde kok.



ARTIKEL II OVERGANGSBEPALING

Paragraaf 19a van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2014 zoals die luidde op de dag voor inwerkingtreding van deze regeling, blijft van toepassing op:

- a. tewerkstellingsvergunningen of gecombineerde vergunningen die zijn verleend op grond van paragraaf 19a van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2014 zoals die luidde op de dag voor inwerkingtreding van deze regeling;
- b. aanvragen die zijn ontvangen voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze regeling;
- c. de afwikkeling van bezwaar- en beroepsprocedures ten aanzien van vergunningen als bedoeld in onderdeel a, of aanvragen als bedoeld in onderdeel b;
- d. aanvragen voor een tewerkstellingsvergunningen of gecombineerde vergunningen voor dezelfde vreemdeling, voorafgaand aan het verlopen van een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning die is verleend met toepassing van paragraaf 19a zoals die luidde op de dag voor de inwerkingtreding van deze regeling.

ARTIKEL III

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2022.
2. Artikel I, onderdeel B, vervalt met ingang van 1 februari 2022, met dien verstande dat paragraaf 19c van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2014 zoals die luidt op de dag voor de vervaldatum, van toepassing blijft op:
 - a. tewerkstellingsvergunningen of gecombineerde vergunningen die zijn verleend op grond van paragraaf 19c van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2014;
 - b. aanvragen die zijn ontvangen voorafgaand aan het vervallen van artikel I, onderdeel B;
 - c. de afwikkeling van bezwaar- en beroepsprocedures ten aanzien van vergunningen als bedoeld in onderdeel a, of aanvragen als bedoeld in onderdeel b.

Deze regeling zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 18 oktober 2021

*De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A.D. Wiersma*



TOELICHTING

Algemeen

Op 1 oktober 2019 is paragraaf 19a in bijlage I van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (RuWav 2014) geïntroduceerd. De regeling was bedoeld voor noodzakelijke gekwalificeerde koks op het functieniveau 4 tot en met 6 in specialistische restaurants waar overwegend land-specifiek Aziatisch voedsel wordt bereid.

Met deze regeling komt paragraaf 19a te vervallen. In verband met het belang van een invoeringstermijn wordt paragraaf 19c (wervingsinspanningen) geïntroduceerd voor de duur van één maand vanaf het van toepassing zijn van deze paragraaf. Daarnaast wordt voorzien in overgangsrecht voor vreemdelingen ten aanzien van wie reeds een vergunning is verleend op grond van paragraaf 19a zoals deze luidde voor inwerkingtreding van deze regeling.

Vervallen van de regeling

Op 27 maart 2021 zijn artikelen verschenen in Trouw¹ en de Groene Amsterdammer² waarin misstanden naar voren komen bij vreemdelingen die op basis van deze regeling in Nederland verblijven. Ook de Nederlandse vertegenwoordigingen en Immigration Liaison Officers in China hebben signalen ontvangen van oneigenlijk gebruik of misbruik van de regeling. Hoewel niet vast staat dat deze signalen duiden op feitelijk grootschalig misbruik van de regeling, zijn de signalen dermate ernstig dat het kabinet, in overleg met de Tweede Kamer,³ snel wil ingrijpen om misbruik van de regeling te voorkomen. De signalen zouden namelijk kunnen duiden op gevallen van mensenhandel en/of mensensmokkel. Gelet hierop komt met deze aanpassing van de RuWav paragraaf 19a te vervallen.

Met het vervallen van paragraaf 19a dient teruggevallen te worden op de algemene regels in de Wet arbeid vreemdelingen (Wav). Het blijft mogelijk om op grond van de algemene regels voor tewerkstelling van derdelanders, zoals vastgelegd in de Wav, een reguliere aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning (twv) of gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (gvva) in te dienen.

Tijdelijke paragraaf 19c

Deze paragraaf dient als overbrugging naar de nieuwe situatie waarin aanvragen voor een twv of gvva voor specialiteitenkoks in de Aziatische horecasector volledig op grond van de algemene regels voor tewerkstelling van derdelanders uit de Wav zullen worden getoetst. Op grond van de algemene regels uit de Wav moet de werkgever aantonen dat hij voldoende inspanningen heeft gepleegd om de arbeidsplaats door prioriteitgenietend aanbod op de arbeidsmarkt te vervullen (artikel 8, eerste lid, onderdeel c, Wav). Hierbij wordt verwacht dat hij in een periode van drie maanden voorafgaand aan het indienen van een aanvraag wervingsinspanningen heeft verricht. Daarnaast moet bij het indienen van een aanvraag de vacature ten minste vijf weken voorafgaand aan de aanvraag gemeld zijn bij het UWV.

Voor de werkgever is deze wijziging kenbaar op het moment van publicatie in de Staatscourant. Van werkgevers kan redelijkerwijs niet eerder dan vanaf het moment van publicatie van deze wijziging worden verwacht dat zij zich voorbereiden op de nieuwe rechtssituatie. Vanaf de publicatiedatum, uiterlijk 1 november 2021, gaat derhalve de termijn van drie maanden wervingsinspanningen lopen. Gelet hierop is tijdelijk, voor een periode van één maand (van 1 januari 2022 tot en met 31 januari 2022), paragraaf 19c van bijlage I van toepassing. Daardoor kunnen per 1 februari 2022 aanvragen geweigerd worden op grond van artikel 8, eerste lid, onder c, van de Wav (voldoende wervingsinspanningen).

De tijdelijke paragraaf 19c is bedoeld voor specialistische restaurants waar overwegend landspecifiek Aziatisch voedsel wordt bereid uit één of meer van de volgende keukens: Chinees, Indiaas, Indonesisch, Japans, Koreaans, Maleis, Thais, Tibetaans en Vietnamees. Het moet gaan om een horecabedrijf dat gekenmerkt wordt door het aanbieden van Aziatische gerechten. Een restaurant komt niet in aanmerking voor deze regeling indien de Aziatische gerechten niet het overwegende onderdeel zijn van de in de keuken bereide gerechten. Het aanbod van de gerechten zal daarom voor het merendeel moeten bestaan uit Aziatische gerechten. Snackbars, cateringbedrijven en bezorgdiensten zijn in

¹ Misstand in de horeca: 500 koks uit Azië naar Nederland gehaald terwijl er meestal geen werk voor hen was | Trouw en Aziatische 'wokkoks' kwetsbaar voor uitbuiting. 'Ik ga naar werk en naar bed, dat is het' | Trouw.

² 'Hij heeft me gewoon opgelicht' – De Groene Amsterdammer.

³ Tweede Kamer 2020–2021, 29 544, 1061.



beginsel uitgesloten van deze regeling. Het kan echter voorkomen dat een dergelijk bedrijf toch een gekwalificeerde kok op functieniveau 4 tot en met 6 nodig heeft en onder de regeling kan vallen. Het is aan de werkgever om dit te onderbouwen bij de aanvraag.

Indien het UWV bij beoordeling van de aanvraag twijfels heeft of het restaurant onder de regeling valt of twijfelt of een gekwalificeerde kok op het functieniveau 4 tot en met 6 nodig is kan de werkgever worden verzocht om de aanvraag met nadere documenten te onderbouwen. Het UWV kan deze documenten gebruiken om te beoordelen of er een succesvol beroep kan worden gedaan op de regeling.

Indien de werkgever valt onder de regeling en aannemelijk heeft gemaakt dat een gekwalificeerde kok op functieniveau 4 tot en met 6 nodig heeft is hij uitgezonderd van de verplichting om voldoende inspanningen te plegen om de arbeidsplaats door prioriteitgenietend aanbod op de arbeidsmarkt te laten vervullen.

Aanvragen voor vreemdelingen ten aanzien van wie reeds een vergunning verleend is op grond van paragraaf 19a

Bij aanvragen ten aanzien van vreemdelingen voor wie reeds een vergunning verleend is op grond van paragraaf 19a RuWav 2014 blijft het mogelijk om een beroep te doen op paragraaf 19a. Tevens blijft paragraaf 19a van toepassing op verlengingen. Hiermee wordt bedoeld op aanvragen die zijn ingediend voor het verstrijken van de geldigheidsduur van een vergunning die is verleend met toepassing van paragraaf 19a. Bij dergelijke aanvragen toetst UWV dus aan de voorwaarden van de regeling zoals deze luidde voorafgaand aan inwerkingtreding van deze regeling.

Het is de verwachting dat na verloop van tijd geen beroep meer zal worden gedaan op dit overgangsrecht omdat voor vreemdelingen die gedurende vijf jaar hebben beschikt over een voor het verrichten van arbeid geldige verblijfsvergunning voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 14 van de Vreemdelingenwet 2000 en die nadien zijn hoofdverblijf niet buiten Nederland hebben gevestigd vrij worden op de arbeidsmarkt, of op een gegeven moment terugkeren naar het land van herkomst.

Uitvoerings- en handhavingstoets

Het UWV en de Inspectie SZW hebben deze regeling beoordeeld op de uitvoerbaarheid.

De conceptregeling is aan het UWV voorgelegd met het verzoek de wijziging te toetsen op uitvoerbaarheid. UWV heeft aangegeven dat de regeling uitvoerbaar is met inachtneming van enkele voorwaarden. Naar aanleiding van de uitvoeringstoets is het invoeringsrecht in paragraaf 19c aangepast.

De conceptregeling is aan de Inspectie SZW voorgelegd met het verzoek te toetsen op handhaafbaarheid. De Inspectie SZW heeft aangegeven dat de voorgestelde wijzigingen de handhaafbaarheid niet beïnvloeden.

Regeldruk

De administratieve lasten (het voldoen aan informatieverplichtingen voortvloeiend uit wet- en regelgeving van de overheid) en de inhoudelijke nalevingskosten (de kosten voor het kunnen voldoen aan de inhoudelijke verplichtingen zoals vastgelegd in wet- en regelgeving) vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk. Het kabinet streeft ernaar de regeldruk voor burgers, bedrijven en professionals terug te dringen. Bij de voorbereiding van dit voorstel is nagegaan of sprake is van regeldrukeffecten.

Voor werkgevers is de regeldruk ongewijzigd ten aanzien van aanvragen voor vreemdelingen ten aanzien van wie eerder een vergunning op grond van paragraaf 19a is verleend, omdat voor deze groep in overgangsrecht wordt voorzien.

Voor nieuwe gevallen zijn werkgevers, in tegenstelling tot paragraaf 19a, verplicht bij elke aanvraag aan te tonen dat zij voldoende wervingsinspanningen hebben verricht. Dit leidt derhalve tot meer regeldruk.

Daartegenover staat een vermindering van de regeldruk ten opzichte van de voorschriften waaraan de werkgever moet voldoen. Op grond van paragraaf 19a wordt bij elke vergunning aan de werkgever een voorschrift opgelegd waardoor hij bij een nieuwe aanvraag moet aantonen dat hij gedurende de duur van de twv/gvva inspanningen heeft verricht om arbeidsaanbod op te leiden en/of bij te scholen



om vacatures te vervullen. Bij de reguliere aanvraag wordt niet standaard een dergelijk voorschrift opgelegd.

Alles bijeengenomen betekent deze regeling derhalve voor de direct betrokkenen, de vreemdeling en de werkgever, een geringe toename van de regeldruk. Omdat wordt ingeschat dat de effecten in zijn totaliteit gering zijn worden deze niet verder gekwantificeerd en niet uitgedrukt in een totaalbedrag aan afgenomen regeldruk.

Het voorstel is voorgelegd aan het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR). Het ATR heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat het wel gevolgen voor de regeldruk heeft, maar deze in de toelichting toereikend in beeld zijn gebracht.

Internetconsultatie

Het voorstel is van 15 juli 2021 tot en met 12 augustus 2021 opengesteld voor internetconsultatie⁴. Er zijn 2 openbare reacties op het wetsvoorstel gekomen.

ONL voor ondernemers

ONL voor Ondernemers geeft aan zich zorgen te maken over het schrappen van de regeling voor tewerkstelling van koks in de Aziatische horeca. Zij geven aan dat bij een regeling die dusdanig in elkaar zit dat signalen van misbruik bestaan, al is het in enkele gevallen, aanpassing van de regeling noodzakelijk is. Zij geven aan dat als er zich daadwerkelijk misbruik van vreemdelingen voordoet, dit zo snel mogelijk moet worden aangepakt en het is terecht dat het demissionaire kabinet en de Tweede Kamer ingrijpen. Omdat voorliggende internetconsultatie alleen toeziet op het schrappen van de regeling maakt ONL van de gelegenheid gebruik om enkele opmerkingen te maken over de overgangstermijn, de verantwoordelijkheden van de werkgevers en de inwerkingtredingstermijn. Om de overgang in regeling voorspoedig te laten verlopen kiest het demissionaire kabinet voor een overgangstermijn van 3 maanden. Het lijkt ONL een vrij korte overgangstermijn. Kan het demissionaire kabinet in de regeling beter en directer onderbouwen waarom is gekozen voor een overgangstermijn van 3 maanden en niet voor een langere periode? Waarom biedt de periode van 3 maanden voldoende rechtszekerheid?

Reactie:

Allereerst is het van belang aan te geven dat naar aanleiding van de uitvoeringstoets de invoeringstermijn is aangepast naar één maand. De invoeringstermijn van één maand, in combinatie met de twee maanden tussen publicatie en inwerkingtreding van de regeling biedt werkgevers nog steeds in totaal drie maanden tijd om zich voor te bereiden op de nieuwe rechtssituatie. Met het vervallen van paragraaf 19a van bijlage I, wordt teruggevallen op de algemene regels in de Wav. Dit houdt in dat de werkgever die een twv of gvva aanvraagt zal moeten aantonen dat hij voldoende inspanningen heeft gepleegd de arbeidsplaats door prioriteitgenietend aanbod op de arbeidsmarkt te vervullen. Bij deze weigeringsgrond geldt dat de werkgever moet aantonen dat hij tenminste gedurende een periode van drie maanden dergelijke inspanningen heeft gepleegd. Gelet op de invulling van deze voorwaarde is gekozen voor een termijn van in totaal drie maanden zodat de werkgever voldoende tijd heeft om te kunnen voldoen aan deze voorwaarde.

Met betrekking tot de overgangstermijn worden enkele tijdelijke extra voorwaarden gevraagd van de ondernemers. Zo moet de ondernemer kunnen aangeven waarom een gekwalificeerde Aziatische kok nodig is en dit, op last van het UWV, mogelijk nader onderbouwen met documenten. Ook moet de vacature tijdig worden aangemeld bij het UWV. Het zijn eisen die op voorhand eenvoudig lijken, maar wel degelijk tot extra last kunnen leiden. Kan het demissionaire kabinet toelichten waarom het voor de laatste maanden met de huidige regeling heeft gekozen voor een aanscherping van de voorwaarden?

Reactie:

In de toelichting van paragraaf 19a van bijlage I, welke paragraaf komt te vervallen, was reeds opgenomen dat de werkgever kan worden verzocht om nadere documenten ter onderbouwing te leveren indien het UWV na het indienen van de aanvraag twijfel heeft of het restaurant onder de regeling valt of twijfelt of een gekwalificeerde kok op het functieniveau 4 tot en met 6 nodig is. Dit is derhalve in paragraaf 19c ongewijzigd opgenomen en geen aanscherping.

Daarnaast is er naar aanleiding van de uitvoeringstoets geen bepaling meer opgenomen over de vacaturemeldingstermijn. Met het vervallen van paragraaf 19a wordt teruggevallen op de algemene regels in de Wav. Dit houdt in dat de werkgever die een twv of gvva aanvraagt de beschikbaarheid van de arbeidsplaats ten minste vijf weken voor het indienen van de aanvraag aan het UWV moet melden. Er geldt derhalve dan geen verkorte vacaturemeldingstermijn van drie weken meer. Aangezien de wijziging twee maanden voor inwerkingtreding is gepubliceerd kan de werkgever op het moment van

⁴ Deze is terug te vinden op: <https://www.internetconsultatie.nl/2155>



inwerkingtreding voldoen aan de voorwaarde van de vacaturemeldingstermijn van vijf weken. Hiermee krijgen werkgevers voldoende de tijd om te anticiperen op deze voorwaarde.

Tot slot vraagt ONL naar de verwachte inwerkingtredingstermijn. Met andere woorden; wat is voornamelijk de datum waarop de regeling wordt geschrapt? Wanneer gaan de drie maanden overgangstermijn lopen?

Reactie:

De regeling wordt uiterlijk op 1 november gepubliceerd en zal van toepassing zijn vanaf 1 januari 2022. Dit is de periode waarin de werkgever kan anticiperen op het vervallen van de regeling.

Nederlandse Orde van Advocaten

De adviescommissie merkt allereerst op dat zij de zorgen deelt over deze misstanden en dat de signalen van mogelijke mensenhandel en/of mensensmokkel serieus moeten worden onderzocht en waar nodig worden aangepakt.

Echter, het voorstel om paragraaf 19a RuWav voorlopig te schrappen is volgens de adviescommissie niet de oplossing en is een te rigoureuus besluit. Daartoe worden de volgende argumenten aangevoerd.

Ten eerste is onduidelijk op welke schaal deze misstanden hebben plaatsgevonden. De adviescommissie vraagt zich dan ook af in hoeverre de omvang van deze misstanden zich verhoudt tot het totale aantal gvva's dat in afgelopen jaren is verstrekt, en of de voorgenomen schrapping van paragraaf 19a RuWav dan wel proportioneel is.

Reactie:

Zoals ook aangegeven in mijn brief aan de Tweede Kamer staat niet vast dat de signalen duiden op feitelijk grootschalig misbruik. Betrouwbare informatie over de omvang van de misstanden ontbreekt namelijk. De signalen zijn echter dermate ernstig dat het kabinet, in overleg met de Tweede Kamer, snel wil ingrijpen om misbruik van de regeling te voorkomen. De signalen zouden namelijk kunnen duiden op gevallen van mensenhandel en/of mensensmokkel. Ik ben mij ervan bewust dat deze aanpassing van de regeling het voor Aziatische restaurants moeilijker maakt om koks met een nationaliteit van buiten de EU te werk te stellen. Ik wil echter wel benadrukken dat voor Aziatische restaurants de mogelijkheid blijft bestaan om op grond van de algemene regels voor tewerkstelling van derdelanders, zoals vastgelegd in de Wav, een aanvraag in te dienen en op die manier een tewerkstellingsvergunning te verkrijgen. Gelet hierop ben ik dan ook van mening dat het laten vervallen van de regeling proportioneel is.

Ten tweede zien deze signalen en misstanden (en daarmee de aanleiding tot schrapping) alleen op Chinese koks. Niet is gebleken dat deze misstanden ook van toepassing zijn op koks die werkzaam zijn in de andere keukens die vallen onder paragraaf 19a RuWav, te weten: Indiaas, Indonesisch, Japans, Koreaans, Maleis, Thais, Tibetaans en Vietnamees. De horecabedrijven gespecialiseerd in deze keukens worden echter net zo hard getroffen door de voorgenomen schrapping van deze paragraaf. De adviescommissie vraagt de Minister of hij hierover heeft nagedacht en in hoeverre ook misstanden bekend zijn bij deze horecabedrijven. In dat kader is de adviescommissie benieuwd of de Minister hierover contact heeft gehad met de brancheorganisatie van Aziatische horeca VCHO en Koninklijke Horeca Nederland, omdat de voorgenomen schrapping grote gevolgen heeft voor haar leden en achterban.

Reactie:

Er vinden over de gevolgen van het laten vervallen van de regeling gesprekken plaats met sectorvertegenwoordigers waarbij ook bovenstaande is besproken. Veel van de signalen houden inderdaad verband met koks uit China. De regeling is bedoeld voor noodzakelijke gekwalificeerde koks op het functieniveau 4 tot en met 6 in specialistische restaurants waar overwegend land-specifiek Aziatisch voedsel wordt bereid. Gelet hierop wordt gekeken naar het type restaurant en niet de nationaliteit van de werknemer. Het is niet mogelijk een onderscheid te maken op basis van nationaliteit. Restaurants die koks met een andere nationaliteit naar Nederland willen laten komen die het land specifiek voedsel kunnen bereiden worden wel getroffen. Ook voor hen blijft het mogelijk een vergunning op grond van de algemene regels van de Wav aan te vragen.

Ten derde wijst de adviescommissie op de rol van Covid-19. Uit de mediastukken blijkt dat de Chinese koks ten aanzien van wie misbruik of uitbuiting is geconstateerd, eenmaal in Nederland aangekomen, geen werk bleken te hebben. De reden was onder andere dat als gevolg van Covid-19 de horeca gesloten was. In dat kader is het denkbaar dat ten tijde van de werving en TEVAanvraag wel een oprecht werkaanbod aanwezig was, maar eenmaal in Nederland, als gevolg van Covid-19, niet meer. Ook is de rol van de IND in casu bijzonder, omdat zij, ondanks de aanwezigheid van Covid-19 en de gesloten horeca, toch gvva's heeft verstrekt aan Chinese koks. Het had toen op de weg van de IND moeten liggen om scherper toe te zien op de besluitvorming in de aanvragen gvva's te verlenen, niet om nu achteraf de gehele paragraaf te schrappen.



Reactie:

De inschatting is dat sommige, maar zeker niet alle, van de signalen verband houden met de situatie omtrent Covid-19. Gelet op de ernst van de signalen willen we snel ingrijpen om misbruik van de regeling te voorkomen.

Met betrekking tot de signalen in verband met Covid-19 is het van belang om te melden dat het zeer onwenselijk is dat een kok er in Nederland achter komt dat er geen werk is. Het is uiteraard ook niet de bedoeling dat er een beroep op de regeling wordt gedaan zonder dat er sprake is van een arbeidsplaats. Een gvva wordt door de IND verstrekt indien aan de voorwaarden van de regeling wordt voldaan. Zo moet de werkgever de beschikbaarheid van een arbeidsplaats drie respectievelijk vijf weken voor het doen van de aanvraag melden bij UWV. Bij de aanvraag wordt een door de werkgever ondertekende arbeidsovereenkomst overgelegd. Door de relevante vragen te beantwoorden en de aanvraag te ondertekenen, bevestigt de werkgever dat hij een kok nodig heeft. Mocht door omstandigheden toch blijken dat de kok niet meer nodig is, dan is het aan de werkgever om de aanvraag in te trekken. Indien de vreemdeling reeds in Nederland is, is de werkgever verplicht om door te geven dat er geen gebruik wordt gemaakt van de gvva. In dat geval zal de gvva door de IND worden ingetrokken. Zolang de gvva niet is ingetrokken, is de werkgever gehouden het loon dat op de vergunning staat vermeld te betalen aan de kok, ook als er niet wordt gewerkt.

Ten vierde stelt de adviescommissie dat er andere, veel minder ingrijpende, mogelijkheden zijn om deze misstanden binnen blijkbaar alleen de Chinese horeca aan te pakken. Zo kunnen voorafgaand de IND en Nederlandse vertegenwoordiging in China veel zorgvuldiger deze TEVanvragen voor een gvva toetsen. Bij een mogelijk signaal van oplichting of uitbuiting kan eenvoudigweg de aanvraag voor een gvva worden geweigerd. In zijn brief aan de Tweede Kamer schrijft de Minister dat dit in het verleden ook is gebeurd. Ook achteraf kunnen zowel de IND en Inspectie SZW controleren of aan de voorwaarden van de gvva wordt voldaan en of er geen sprake is van mensenhandel en/of mensen-smokkel. Hetgeen ook één van hun wettelijke taken is. Uit de antwoorden op de Kamervragen volgt ook dat de Inspectie SZW voornemens is strenger te controleren op misstanden binnen de Aziatisch horeca. Kortom, er zijn genoeg controle- en handavingsmechanismen aan de voor- en achterkant om deze misstanden aan te pakken of te voorkomen. De volledige schrapping van artikel 19a RuWav is volgens de adviescommissie dan ook een middel, dat niet aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit voldoet.

Reactie:

Zoals hierboven aangegeven zijn de signalen die zijn ontvangen dermate ernstig dat het laten vervallen van de regeling proportioneel wordt geacht. Voor Aziatische restaurants blijft de mogelijkheid bestaan om op grond van de algemene regels voor tewerkstelling van derdelanders, zoals vastgelegd in de Wav, een aanvraag in te dienen en voor een tewerkstellingsvergunning. Daarnaast wordt onderzocht of de regeling in aangescherpte vorm kan herleven.

Indien paragraaf 19a RuWav toch wordt geschrapt, dan wordt de Minister verzocht om de Aziatische horeca tijdig te informeren over deze schrapping met haar mogelijk grote gevolgen.

Reactie:

Over het voornemen tot aanpassing van de regeling zijn sectorvertegenwoordigers reeds geïnformeerd. Werkgevers zullen geïnformeerd worden over de gevolgen van het laten vervallen van de regeling.

Verder volgt uit de stukken dat in tussentijd wordt onderzocht of de regeling in aangescherpte vorm kan herleven of definitief komt te vervallen voor alle aanvragen. De adviescommissie vraagt de Minister om meer informatie over wanneer hij verwacht hierover meer duidelijkheid te kunnen geven, omdat de betrokken sector, de Aziatische horeca veel belang heeft bij duidelijkheid en rechtszekerheid.

Reactie:

Ik onderzoek de mogelijkheden om de regeling in aangescherpte vorm te laten herleven. Hiervoor heb ik input gevraagd van onder meer de IND, UWV en de Inspectie SZW. Ook betrek ik hierbij voorstellen van de sector. Ik streef ernaar om de Tweede Kamer zo spoedig mogelijk te informeren over de voortgang van deze gesprekken en de mogelijke toekomst van de regeling voor de Aziatische horecasector.

Ten slotte mist de adviescommissie een impactanalyse en een inschatting van de kosten van de implementatie, daaronder begrepen een mogelijke lastenverzwaring voor het bestuur en de rechtspraak wanneer het aantal procedures zou toenemen ten gevolge van de wens om toch in de vraag naar Aziatische koks te kunnen voorzien.

Reactie:

Hiervoor wordt verwezen naar de uitvoeringstoets en regeldrukparagraaf.

De adviescommissie wil wetstechnisch nog opmerken dat paragraaf 19b RuWav inmiddels al bestaat; namelijk de Tijdelijke tewerkstelling van vreemdelingen ten behoeve van wereldtuinbouwtentoonstel-



ling de Floriade 2022. De voorgenomen wijziging zal dan ook paragraaf 19c en 19d moeten bevatten.

Reactie:

Dit is inmiddels aangepast.

Artikelsgewijs

Artikel I, onderdelen A en B

In artikel I, onderdeel A, van deze regeling wordt geregeld dat paragraaf 19a in bijlage I van de RuWav 2014 volledig vervalt. In onderdeel B wordt vervolgens een nieuwe paragraaf 19c geïntroduceerd. Deze paragraaf ziet enkel nog op het gedurende één maand uitzonderen van de toets aan artikel 8, eerste lid, onder c, van de Wav (wervingsinspanningen). Voor de duidelijkheid is de termijn van één maand in paragraaf 19c opgenomen. Tevens vervalt paragraaf 19c na één maand (zie artikel III, tweede lid). Voorts is noodzakelijk te toetsen of er sprake is van Aziatische horeca om te kunnen bepalen of gebruik gemaakt kan worden van voornoemde uitzondering. Derhalve is opnieuw in paragraaf 19c opgenomen wanneer sprake is van de Aziatische horeca.

Artikel II

In artikel II is een overgangsbepaling opgenomen. Paragraaf 19a van bijlage I van de RuWav 2014, zoals die luidde op de dag voor inwerkingtreding van deze regeling, blijft van toepassing in een aantal gevallen:

Onder onderdeel a vallen de twv of gvva die voor de inwerkingtreding van deze regeling zijn verleend op grond van paragraaf 19a van de RuWav 2014. Voor deze vergunningen blijft de paragraaf 19a RuWav 2014, zoals die luidde op de dag voor de inwerkingtreding van deze regeling, gelden. Hierdoor blijven ook de voorschriften die onder paragraaf 19a RuWav 2014 zijn verbonden aan de twv of gvva gelden.

In onderdeel b is overgangsrecht opgenomen ten aanzien van (beslissingen op) lopende aanvragen. Er wordt hierbij uitgegaan van het moment dat de aanvragen zijn ontvangen. Voor die aanvragen blijft paragraaf 19a RuWav 2014 van toepassing.

Onderdeel c ziet op de afwikkeling van bezwaar- en beroepsprocedures ten aanzien van vergunningen als bedoeld in onderdeel a of aanvragen als bedoeld in onderdeel b. Hiervoor blijft paragraaf 19a RuWav 2014 van toepassing. Hiermee wordt beoogd dat procedures afgerond worden onder het recht dat van toepassing is op de desbetreffende vergunning (onderdeel a) of het recht dat gold ten tijde van de aanvraag (onderdeel b).

Onderdeel d ziet op de aanvragen voor een twv of gvva die aaneengesloten volgen op een twv of gvva die met toepassing paragraaf 19a RuWav 2014 is verleend. Hierbij is van belang dat het moet gaan om een vergunning voor dezelfde vreemdeling en dat de twv of gvva nog niet is verlopen op het moment van de nieuwe aanvraag. Voor deze verlengingsaanvragen blijft paragraaf 19a, zoals die luidde op de dag voor de inwerkingtreding van deze regeling ook gelden.

Artikel III

Overeenkomstig de uitvoeringstoets van UWV is gekozen voor de inwerkingtredingsdatum van 1 januari 2022. Per 1 januari 2022 is ook de herziening van de RuWav voorzien. In die nieuwe regeling wordt de inhoud van artikel 19c opnieuw opgenomen.

In artikel III, tweede lid, is geregeld dat artikel I, onderdeel B, na één maand komt te vervallen. Deze periode van één maand betreft een invoeringstermijn in verband met het vervallen van paragraaf 19a. De periode van één maand voor de invoeringstermijn plus twee maanden tussen publicatie en inwerkingtreding van de regeling voor het voldoen aan de eis van artikel 8, eerste lid, onder c, van de Wav wordt redelijk geacht. Voor twv's of gvva's die met toepassing van paragraaf 19c zijn verleend blijft paragraaf 19c van toepassing (onderdeel a). Dit is tevens het geval voor aanvragen die in die maand zijn ontvangen (onderdeel b). Aanvragen voor een twv of gvva die tussen 1 januari 2022 en 31 januari 2022 zijn ontvangen worden derhalve beoordeeld aan de hand van paragraaf 19c, zoals deze luidde op de dag voor de vervaldatum. Hiermee is beoogd dat aanvragen waarop wordt beslist na het vervallen van artikel I, onderdeel B, worden beoordeeld met toepassing van paragraaf 19c. Voor de afwikkeling van bezwaar- en beroepsprocedures ten aanzien van onderdeel a of onderdeel b blijft paragraaf 19c tevens van toepassing (onderdeel c).

*De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A.D. Wiersma*