

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2865

Vragen van de leden **Ziengs** en **Lucas** (beiden VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Chinese horeca onder druk door gebrek aan koks»* (ingezonden 7 april 2014).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 2 september 2014). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2013–2014, nr. 1816

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Chinese horeca onder druk door gebrek aan koks»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de mening dat ook binnen de Aziatische horeca zoveel mogelijk geprobeerd moet worden vacatures op te vullen met werkloze koks uit de kaartenbak van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of uit de Europese Unie, maar dat dit niet ten koste mag gaan van de kwaliteit die de ondernemer zijn klant wil leveren? Zo ja, hoe wilt u dit evenwicht zien te bewaren?

Antwoord 2

Op grond van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav), kan alleen een tewerkstellingsvergunning (twv) of gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (GVVA) worden verleend voor een werknemer van buiten de EER indien er voor de betreffende functie geen aanbod aanwezig is binnen Nederland of de EER-landen of Zwitserland (prioriteitgenietend aanbod). Hieronder valt ook aanbod dat pas na een inwerkperiode of na enige scholing aan de functie-eisen voldoet. Het is de verantwoordelijkheid van werkgevers om te voorzien in voldoende personeel en dit personeel indien nodig op te leiden of in te werken. Werkgevers kunnen gebruik maken van het personeelsaanbod van het UWV, maar kunnen ook zelf op zoek gaan naar geschikt personeel.

¹ <http://www.volkskrant.nl/vk/nl/5273/Werk/article/detail/3623366/2014/03/27/Chinese-horeca-onder-druk-door-gebrek-aan-koks.dhtml>

Conform mijn toezegging tijdens het AO van 13 maart jl., is er de afgelopen maanden intensief overleg gevoerd tussen mijn ministerie en een brede delegatie van de Aziatische horecasector over de personeelsproblematiek in de sector. Er wordt gezocht naar een oplossing waardoor de sector in staat wordt gesteld het acute personeelstekort op te lossen en tegelijkertijd belangrijke stappen te zetten op weg naar een duurzame personeelsvoorziening in de toekomst. Opleidingen (op de werkvloer of andere vormen) kunnen daar een belangrijke rol bij spelen. Het overleg met de sector verloopt constructief en ik verwacht dat er op korte termijn overeenstemming wordt bereikt. Ik zal u hierover informeren.

Vraag 3

Kunt u uitleggen hoe het komt dat er werkloze koks in de kaartenbak van het UWV zitten, maar dat de Aziatische horeca nauwelijks sollicitanten krijgt als zij vacatures openstelt? Ligt dit aan de functie-eisen die gesteld worden, of worden werklozen onvoldoende aangespoord te solliciteren? In hoeverre worden uitkeringen stopgezet als werkloze koks weigeren te solliciteren dan wel zich onvoldoende inspannen om voor vacatures in aanmerking te komen? Hoe vaak is er al gekort op een uitkering om deze reden?

Antwoord 3

UWV selecteert vanuit het bestand van ingeschreven werkzoekenden kandidaten die voldoen aan de eisen zoals beschreven in de functieprofielen die in overleg met de sectororganisaties VCHO en KHN in het najaar van 2012 zijn opgesteld. Alleen werkzoekenden die hieraan voldoen worden verwezen. Er wordt gecontroleerd of de verwezen werkzoekenden daadwerkelijk gaan solliciteren.

Onderdeel van de standaard werkprocessen van UWV is dat werkzoekenden die zich onvoldoende inspannen om een passende functie te vinden, worden gesanctioneerd. Werkzoekenden aan wie het verweten kan worden dat zij niet worden aangenomen op de openstaande vacatures krijgen een sanctie. In 2013 zijn 100 werkzoekenden onderzocht op verwijtbaarheid, dit heeft geleid tot het opleggen van 1 maatregel. De werkzoekende werd gekort op zijn uitkering.

Vraag 4

Is het externe onderzoek dat door de UWV als leidraad wordt gebruikt, waaruit zou blijken dat een kok binnen 3 tot 12 maanden getraind zou kunnen worden tot het niveau van een Chinese chef, met de sector besproken en deelt de sector deze conclusie? Wat vindt u zelf van deze conclusie? Klopt het dat dit rapport is gebaseerd op slechts 5 interviews met bedrijven? Klopt het dat het rapport ook adviseert om een reële overgangstermijn in het beleid te hanteren en dat juist die aanbeveling niet door het UWV wordt opgevolgd? Bent u bereid in overleg met de sector een nieuw rapport over reële functie-eisen op te laten stellen, die op steun van zowel de sector als het UWV kan rekenen?

Antwoord 4

UWV heeft eind 2012 EVZ verzocht om een onderzoek te doen naar de functies in de Aziatische horeca. EVZ is een onafhankelijke organisatie die meer activiteiten heeft verricht voor de horecasector, waaronder het opstellen van het «Handboek referentiefuncties bedrijfstak horeca». Met de sector is het starten van het onderzoek besproken. De sector heeft restaurants aangedragen waarmee gesproken is in het kader van het onderzoek. Voor het opstellen van het onderzoek is gebruik gemaakt van de aanwezige kennis, is een vijftal – in presentatie diverse – Aziatische restaurants betrokken en zijn gesprekken gevoerd met het ROC Amsterdam en de Stichting Vakbekwaamheid Horeca. Uit het EVZ onderzoek is gebleken dat Nederlandse koks met een MBO-2 opleiding of twee jaar ervaring in een professionele keuken, binnen een redelijke termijn (drie tot twaalf maanden) geschikt te maken zijn als frituurkok in een Chinees restaurant.

In het rapport wordt gesproken van een weg der geleidelijkheid om ondernemingen voor te bereiden op ondernemerschap zonder twv. Toen begin 2012 het aanbod binnen Nederland en de EER als gevolg van de toenemende werkloosheid toenam, is UWV (binnen de kaders van de toen geldende Wet arbeid vreemdelingen) overgegaan tot het verlenen van tewerkstellingsver-

gunningen voor de duur van 18 maanden, in plaats van 36 maanden. De vergunningen werden verleend onder voorwaarde dat werkgevers prioriteitgenietend aanbod zouden werven en opleiden. UWV heeft door tijdelijke vergunningen te verlenen werkgevers de kans gegeven in de tussentijd het aanwezig aanbod aan te nemen en op te leiden. In het onderzoek zijn taal- en cultuuraspecten buiten beschouwing gelaten omdat dergelijke eisen op grond van de Wav worden beschouwd als belemmeringen om de vacatures te vervullen met prioriteitgenietend aanbod. Om deze reden deelt de sector de conclusies van het EVZ rapport niet, de sector is van mening dat deze eisen wel meegewogen moeten worden. Zoals aangegeven, verwacht ik dat er op korte termijn overeenstemming wordt bereikt met de Aziatische horecasector over een tijdelijke oplossing voor de personeelsproblematiek. Dit heeft nu mijn prioriteit. Of het wenselijk is om een nieuw onderzoek te laten doen, zal ik beoordelen in het licht van de uitkomsten van het verdere overleg met de Aziatische Horecasector.

Vraag 5

Op welke wijze heeft u invulling gegeven aan de toezegging die u tijdens het debat in de Eerste Kamer heeft gedaan om te kijken naar de reële functie-eisen, waarbij ook culturele functie-eisen die betrekking hebben op het kernproduct van een onderneming een rol kunnen spelen in de toets die het UWV doet?

Antwoord 5

Tijdens het debat in de Tweede Kamer heb ik aangegeven dat bij de toetsing op de aanwezigheid van prioriteitgenietend arbeidsaanbod wordt gekeken naar de reële functie-eisen. Het UWV kijkt in individuele gevallen steeds of de door de werkgever gestelde functie-eisen reëel en proportioneel zijn. De door een werkgever gestelde eisen mogen de kansen op de inzet van het prioriteitgenietend aanbod niet belemmeren tenzij een werkgever goed kan motiveren waarom de gestelde eisen noodzakelijk zijn voor het goed kunnen vervullen van de vacature. Specifieke culturele functie-eisen kunnen in individuele gevallen als reëel verondersteld worden, maar dit is niet automatisch het geval voor alle culturele en etnische functie-eisen. In het eerder genoemde overleg met de sector wordt gesproken over de verschillende functies binnen de Aziatische keuken en de daarbij door de sector gehanteerde functie-eisen.

Vraag 6

Bent u bekend met de werkwijze van het UWV en de administratieve rompslomp die gepaard gaat met de aanvraag van een tewerkstellingsvergunning? Klopt het dat het UWV, bij de behandeling van een aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning, in een gegevensuitvraag naar de ondernemer kan vragen naar foto's van het interieur, de keuken en de buitenzijde van het restaurant; originele menukaarten; een overzicht van het voltallige personeel; informatie over het aantal couverts en het aantal zitplaatsen; een kopie van een geldige drank- en horecavergunning; een kopie van de laatst vastgestelde jaarrekening; kopieën van het kokcertificaat en onderliggend diploma inclusief beëdigde vertalingen, en andere documenten? Bent u bereid om met het UWV in gesprek te gaan om deze uitvraag te vereenvoudigen, bijvoorbeeld middels een controle op locatie? Heeft u overwogen om deze gang van zaken te vereenvoudigen met behulp van het ondernemingsdossier?

Antwoord 6

In 2012 ontving het UWV een aantal signalen van onjuiste of onterechte twv-aanvragen in de Aziatische horeca sector. Uit signalen van de Inspectie SZW bleken twv's te zijn verleend aan werkgevers die geen specialiteitenrestaurant hadden en/of voor vreemdelingen die niet feitelijk werden tewerkgesteld als kok maar bijvoorbeeld als afwashulp. Ook uit eigen onderzoek van het UWV bleek het voor te komen dat twv's werden aangevraagd door ondernemers die deden voorkomen dat zij een (Chinees) Specialiteitenrestaurant hadden, maar in werkelijkheid snackbareigenaar bleken te zijn en/of geen specialiteitengerechten aanbieden. Voor werkzaamheden in een snackbar is in ieder geval voldoende aanbod in Nederland aanwezig en zou gelet op de Wav dus nooit een vergunning worden verleend.

Deze signalen vormden voor het UWV aanleiding om bij twv-aanvragen aanvullende stukken op te vragen die onder andere betrekking hebben op de (aard van) het restaurant en het al aanwezige personeel. In het voorjaar van 2012 en in het voorjaar van 2013 zijn werkgeversorganisaties en de UWV bekende tussenpersonen geïnformeerd over de stukken die moeten worden overgelegd bij een aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning. Ik ben van mening dat gelet op de toets die UWV moet uitvoeren op basis van de uitgangspunten van de herziene Wet arbeid vreemdelingen, deze stukken nodig zijn om een zorgvuldig besluit te kunnen nemen op een individuele aanvraag. Ik wil wel met UWV in gesprek gaan om te onderzoeken of op een aantal aspecten de aanvraag kan worden vereenvoudigd, mits deze informatie dan wel op een andere wijze vooraf verkregen kan worden.

Vraag 7

Kunt u inzichtelijk maken hoe vaak deze aanvullende informatie-uitvraag leidt tot overschrijding van de wettelijk vastgestelde termijn van 5 weken waarin een besluit moet worden genomen? Ziet u aanleiding om maatregelen te nemen om snelle besluitvorming door het UWV te garanderen?

Antwoord 7

Zoals bij het antwoord op vraag 6 weergegeven zijn werkgevers(organisaties) tijdig geïnformeerd over de aanvullende stukken die bij een aanvraag moeten worden bijgevoegd. Deze informatie is ook opgenomen op www.werk.nl. Indien er toch een onvolledige aanvraag wordt ingediend dan krijgt de werkgever de gelegenheid de aanvraag aan te vullen met de ontbrekende stukken. Na afloop van een daarvoor gestelde termijn wordt de aanvraag vervolgens inhoudelijk in behandeling genomen. De termijn van 5 weken gaat dan pas lopen. Ook tijdens de inhoudelijke behandeling krijgt de werkgever de gelegenheid nadere informatie te verstrekken indien UWV onvoldoende informatie heeft om een besluit te nemen op de aanvraag. Ervaring van UWV is dat ondanks de uitgebreide voorlichting er veel onvolledige aanvragen worden ingediend en (gemachtigden van) werkgevers, hoewel daartoe in de gelegenheid gesteld, niet dan wel niet tijdig de aanvullende stukken insturen. Dit leidt er toe dat UWV dan niet binnen de daarvoor geldende wettelijke termijn een besluit kan nemen. Uit de jaarcijfers van UWV over 2013 blijkt dat 94% van het totale aantal tewerkstellingsvergunningen binnen de wettelijke norm van vijf weken is afgegeven.

Vraag 8

Klopt het dat er € 1 mln. is geïnvesteerd in de UWV projectgroep Aziatische horeca en dat hiermee slechts 6 vacatures zijn ingevuld? Hoe beoordeelt u de doelmatigheid van dit project?

Antwoord 8

In 2013 is UWV het project Aziatische Horeca gestart. In 2013 zijn na een uitgebreide screening 1.000 werkzoekenden geselecteerd (die voldoen aan de functieprofielen zoals deze zijn vastgesteld in overleg met de sector) voor de vacatures zoals deze door werkgevers worden aangemeld bij UWV. Door werkgevers zijn 780 vacante arbeidsplaatsen gemeld bij het project. Er hebben vervolgens meer dan 3.100 verwijzingen plaatsgevonden (werkzoekenden zijn op meerdere vacatures verwezen). Door werkgevers zijn 27 werkzoekenden aangenomen. De reden van afwijzing door werkgevers wordt door het project geregistreerd. Voorbeelden van afwijzing door werkgevers:

- werkzoekenden spreken geen Chinees of een andere Aziatische taal
- werkzoekenden hebben geen of te weinig ervaring als kok in de Chinese / Aziatische keuken
- werkzoekenden hebben een te hoge salariseis (in verhouding tot het startsalaris dat veelal door werkgever geboden wordt)
- werkzoekenden kunnen / willen niet voldoen aan het werkschema van de werkgever

Deze redenen van afwijzing worden meegenomen bij de beoordeling op het moment dat een aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning wordt ingediend. In de regel zal dat leiden tot het niet verlenen van een tewerkstellingsvergunning.

Als het gaat om het aan het werk helpen van werkzoekenden, zijn de resultaten teleurstellend. Het doel om het toenemende aantal werkzoekenden te plaatsen op vacatures in de Aziatische Horeca wordt niet gehaald. Wel stelt UWV vast dat werkzoekenden uitstromen naar andere vacatures in deelsectoren van de horeca.

Vraag 9

Bent u bekend met het initiatief van de Aziatische horeca om in samenwerking met ROC's een koksopleiding voor de Aziatische keuken op te starten?²

Antwoord 9

Ik ben bekend met het initiatief van de Aziatische horeca om in samenwerking met ROC's een opleiding op te starten. Dit initiatief is in het overleg met de sector aan bod gekomen.

Vraag 10

Hoe lang denkt u dat het duurt voordat de Aziatische koksopleiding op mbo-scholen voldoet aan de vraag van de Aziatische horeca? Bent u bereid mee te werken aan een tussentijdse oplossing?

Antwoord 10

In mijn ogen zijn er meerdere varianten denkbaar als het gaat om opleiding van koks voor de Aziatische keuken. Een koksopleiding in samenwerking met een ROC is één van de mogelijkheden, daarnaast kan bijvoorbeeld gedacht worden aan training op de werkvloer en cursussen, afhankelijk van het soort functie. In het eerder genoemde overleg met de sector, worden verschillende varianten besproken.

² http://www.telegraaf.nl/binnenland/21429226/_ROC_s_aan_de_Chinees_.html