



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 19 september 2016, nr. 2016-0000200231, tot wijziging van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2014 in verband met de tewerkstelling van koks ten behoeve van de Aziatische horeca

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 8, derde lid, 10, 11, derde lid, en 22 van de Wet arbeid vreemdelingen;

Besluit:

ARTIKEL I

In Bijlage I van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2014 komt paragraaf 19a te luiden:

19a. Tijdelijke tewerkstelling van koks ten behoeve van de Aziatische horeca

Voor vreemdelingen die als kok in de Aziatische horecasector tijdelijk arbeid gaan verrichten kan een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning op grond van artikel 8, derde lid, onder b, worden verleend zonder toets aan artikel 8, eerste lid, onder a, b en c, van de Wav. 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 van buiten de EER en Zwitserland in functieniveau 4 tot en met 6, zoals door de sector vastgesteld. Voor het aantonen van de kwalificaties gelden artikel 3 RuWav en paragraaf 8 van deze Bijlage 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.

Een vergunning wordt in afwijking van artikel 11, derde lid, van de Wav verleend voor de maximale duur van twee jaar.

Aan de vergunning zullen de voorschriften als bedoeld in artikel 10 aanhef en onder a, b en d, van de Wav worden verbonden. Paragraaf 43 van deze Bijlage is van toepassing. Deze voorschriften zijn er op gericht de werkgever te verplichten inspanningen te doen verrichten op het realiseren van voldoende prioriteitgenietend aanbod om vacatures van koks op niveau 4 tot en met 6 in de Aziatische horeca te vervullen en op het wegnemen van eventuele gebreken in arbeidsvoorwaarden.

De voorschriften houden in dat de werkgever gedurende de geldigheidsduur van de vergunning elke maand het volledig overeengekomen loon betaalt, en aan ten minste één van de volgende voorschriften voldoet:

- met één niet-vergunningplichtige werknemer uit Nederland, EER of Zwitserland (een dienstverband(en) (opgeteld) voor een fulltime contract (38 uur) voor de duur van ten minste een jaar aangaat voor een keukenfunctie op ten minste niveau 2;
- in geval het een kleine werkgever betreft, met een niet-vergunningplichtige werknemer uit Nederland, EER of Zwitserland een dienstverband voor een parttime contract (ten minste 16 uur) voor de duur van ten minste een jaar aangaat voor een keukenfunctie op ten minste niveau 2;
- een niet-vergunningplichtige medewerker die al in dienst is op een keukenfunctie een nieuwe keukenfunctie op tenminste één niveau hoger aanbiedt voor de duur van ten minste een jaar; of
- ten minste één van de volgende opleidingen realiseert:
 - het bieden van een stage- of leerarbeidsplaats in het kader van een opleiding voor een keukenfunctie in de (Aziatische) horeca, van (opgeteld) ten minste 450 uren;
 - een opleidingstraject in de vorm van ‘training on the job’ realiseert om een niet-vergunningplichtige werknemer uit Nederland, EER of Zwitserland om of bij te scholen voor een keukenfunctie in de Aziatische keuken; of
 - opleiding tot leermeester en/of coach en een cursus Nederlandse taal voor één van de zittende niet-vergunningplichtige werknemers en/of de eigenaar.

Onder ‘kleine werkgever’ in bovenvermelde zin wordt verstaan een werkgever die maximaal twee personen als gekwalificeerde kok (vanaf functieniveau 4) in loondienst heeft.

Een tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning kan na een opvolgende respectievelijk verlengingsaanvraag alleen worden verleend als de werkgever heeft aangetoond



aan alle voorwaarden die op grond van de Wav hiervoor gelden te hebben voldaan.
Mocht de werkgever niet voldoen aan de voorschriften dan kan de tewerkstellingsvergunning of de gecombineerde vergunning worden geweigerd of ingetrokken op grond van artikel 9, eerste lid, onder c, en artikel 13 van de Wav.

ARTIKEL II

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 oktober 2016.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 19 september 2016

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



TOELICHTING

Algemeen

UWV constateerde sinds begin in 2012 dat er voor de Aziatische horecasector arbeidsaanbod in Nederland en de EU aanwezig was, hetgeen reden zou zijn om een twv te weigeren. Om werkgevers de mogelijkheid te geven dit aanbod te werven en op te leiden, heeft UWV begin 2012 de lijn ingezet dat nog twv's werden verleend maar wel voor de duur van 18 maanden (daarvoor werden twv's meestal voor 3 jaar verleend). Vanaf begin 2013 is UWV het project Aziatische Horeca gestart om werkzoekenden die aan de opleidingseisen voldoen, aan de slag te helpen op de vacatures in de sector en werkgevers geschikte kandidaten aan te bieden. Sinds 2013 werden geen twv's en gecombineerde vergunningen voor verblijf en arbeid (gvva's) meer verleend als er aanbod aanwezig was. Dat betekende dat UWV nauwelijks meer vergunningen verleende voor het verrichten van arbeid door koks in deze sector omdat UWV constateerde dat voor veel functies aanbod binnen Nederland of Europa aanwezig was. Vertegenwoordigers van de Aziatische horecasector gaven echter aan dat er een groot tekort was aan gekwalificeerde koks omdat het aanwezige aanbod niet direct inzetbaar was en eerst opgeleid diende te worden. Daarnaast waren vreemdelingen als gevolg van de herziening van de Wav per 1 januari 2014 pas na 5 jaar in plaats van 3 jaar vrij op de Nederlandse arbeidsmarkt.

De sector heeft destijds aangegeven hierdoor grote personele problemen te ondervinden. Om dit probleem aan te pakken is bekeken op welke manier maatwerk geleverd kon worden aan de sector. Er zijn afspraken gemaakt met de sector, die werden vastgelegd in een tussen UWV, IND en de sector afgesloten convenant voor de duur van twee jaar. Daarnaast is een tijdelijke ministeriële regeling getroffen waarin is vastgelegd dat voor een periode van twee jaar voor een gemaximeerd aantal vergunningen door het UWV werd afgezien van de wettelijke toets op prioriteitgenietend aanbod voor een aantal functies binnen de Aziatische horeca. Het ging hierbij om functies op niveau 4 tot en met 6, zoals door de sector gehanteerd. Daarnaast is ten tijde van het convenant onderzoek gedaan naar de vraag of de door de sector gestelde functie-eisen reëel en proportioneel zijn en of de functies in de Aziatische horecasector vervuld kunnen worden door prioriteitgenietend aanbod.

De afspraken, gecombineerd met de inzichten en ervaringen die nadien zijn opgedaan, hebben beperkt geleid tot het oorspronkelijke doel, het structureel oplossen van het tekort aan Aziatische koks op niveau 4 t/m 6. Uit het onderzoek naar de functie-eisen is gebleken dat de opleidingen, hoewel zij een goede eerste stap zijn, slechts beperkt leiden tot het oplossen van het personeelstekort, zeker waar het functies op niveau 4 t/m 6 betreft. Uit het onderzoek is gebleken dat tekenen er op wijzen dat er momenteel onvoldoende Nederlands aanbod is dat meteen aan de slag kan in de keuken op functies vanaf niveau 4 (specialiteitenkok). Voor lagere functies is er wel voldoende aanbod. Ook komt naar voren dat het moeilijk is en lang duurt om koks op te leiden tot dat niveau. Culturele aspecten maken de samenwerking tussen Aziatisch en Nederlands personeel moeilijk; in de praktijk blijkt daarnaast dat er in de keukens vooral in de betreffende Aziatische taal wordt gecommuniceerd. Er is weinig motivatie van Nederlandse werkzoekenden en werkgevers in de Aziatische horeca om met elkaar te werken. Nederlandse werknemers werken over het algemeen liever in Europese restaurants vanwege (het imago van) mindere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden – en bijkomend soms onredelijke taaleisen – bij Aziatische restaurants in vergelijking met de rest van de horecasector. Aziatische restauranthouders werken over het algemeen liever met Aziatische koks vanwege (het imago van) onvoldoende arbeidsethos bij Nederlandse koks.

In de brief aan de Tweede Kamer van 1 juli 2016 (Kamerstukken II, 2015/2016, 29 861, nr. 44) is aangekondigd dat genoemde ontwikkelingen aanleiding geven de tijdelijke soepele regeling die geldt voor toelating van Aziatische koks op niveau 4 t/m 6 waarbij geen toets op prioriteitgenietend aanbod wordt gedaan, te bestendigen. De voorwaarden daarvoor worden vastgelegd in deze ministeriële regeling. Ook blijven er voorschriften verbonden aan de GVVA op het gebied van opleiding en scholing, die aansluiten op de voorwaarden zoals deze in het convenant waren opgenomen, zoals het aangaan van een duurzaam dienstverband, het bieden van een stage- of leerarbeidsplaats en/of opleidingen/bijtscholing, en daarnaast het bieden van fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden (marktconforme beloning). Met deze regeling wordt mede uitvoering gegeven aan de aangenomen moties van Weyenberg en Ziengs (Kamerstukken II 2015–2016, 29 544, nr. 731) en Ziengs en van Weyenberg (Kamerstukken II 2015–2016, 29 544, nr. 734).

Voor twv's en gvva's die op grond van deze regeling worden verleend, zal een quotum gelden dat wordt vastgelegd in het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen. Daarmee wordt een maximum aantal te verlenen twv's en gvva's per jaar vastgesteld.

Het ministerie van SZW zal twee maal per jaar overleg voeren met vertegenwoordigers van de sectororganisaties, UWV en IND over de uitvoering van de regeling.



Aantonen voldoen aan voorschriften

Om bij een opvolgende of verlengingsaanvraag aan te tonen dat aan de voorschriften is voldaan, moet de werkgever het hieronder beschreven bewijs overleggen.

- **Aangaan duurzaam dienstverband**
Bewijs: Voor het aantonen dat met een werknemer een duurzaam dienstverband is aangegaan dient de werkgever bij de aanvraag een kopie van de arbeidsovereenkomst mee te sturen. Werkgever dient daarnaast te verklaren dat de werknemer op het moment van de aanvraag nog bij hem in dienst is. Indien de werknemer gedurende het eerste jaar van de arbeidsovereenkomst uit dienst treedt, dient hij op gelijke wijze aan te tonen dat hij met een nieuwe niet vergunningplichtige werknemer uit Nederland en/of de EER en Zwitserland een duurzaam dienstverband is aangegaan en dat de werknemer op het moment van de aanvraag nog bij hem in dienst is. De werkgever dient aan te tonen dat de arbeidsovereenkomst is ingegaan na afgifte van een eerdere vergunning.
- **Een nieuwe keukenfunctie op minste één niveau hoger aanbieden**
Bewijs: Voor het aantonen dat een werknemer een nieuwe keukenfunctie is gaan uitvoeren, dient de werkgever bij de aanvraag een kopie van de nieuwe/gewijzigde arbeidsovereenkomst mee te sturen. Werkgever dient daarnaast te verklaren dat de werknemer op het moment van de aanvraag nog bij hem in dienst is. De werkgever dient aan te tonen dat de gewijzigde arbeidsovereenkomst is ingegaan na afgifte van een eerdere vergunning.
- **Stage- of leerarbeidsplaats aanbieden:**
Bewijs: Indien een stageplaats of een leerarbeidsplaats is aangeboden aan een student aan de opleiding tot kok (Aziatische keuken) van een ROC dient de werkgever dit aan te tonen door middel van het overleggen van een stageovereenkomst of arbeidsovereenkomst waaruit blijkt voor welke functie de stage- of leerarbeidsplaats is overeengekomen conform de gestelde opleidingseisen. De werkgever dient aan te tonen dat de stageovereenkomst is aangegaan na afgifte van een eerdere vergunning.
- **Een opleidingstraject in de vorm van 'training on the job' realiseren:**
Bewijs: Voor het aantonen dat er een opleidingstraject is gerealiseerd dient de werkgever bij de aanvraag een kopie van het met het opleidingstraject behaalde certificaat mee te sturen. Indien voor de functie en/of keuken geen opleiding beschikbaar is kan de werkgever aantonen dat hij een medewerker een intern trainingstraject heeft geboden door het overleggen van een duidelijke beschrijving van het interne opleidingsprogramma inclusief looptijd en tijdpad met daarin het aantal momenten dat hij de voortgang evalueert en beoordeelt. Indien van toepassing, als na het behalen van het afgesproken interne opleidingstraject de werknemer daadwerkelijk wijzigt/promoveert van functie met dito beloning, een bewijs dat de beloning is aangepast. Bij de aanvraag dient dan de aangepaste arbeidsovereenkomst meegestuurd te worden. De werkgever dient aan te tonen dat de opleiding en/of het behaalde certificaat is voltooid of afgegeven na afgifte van een eerdere vergunning.
- **Opleiding tot leermeester/coach en een cursus Nederlandse taal:**
Bewijs: Voor het aantonen dat er voor een van zijn zittende werknemers een opleiding tot leermeester en/of coach en een cursus Nederlandse taal is gerealiseerd, dient de werkgever bij de aanvraag een kopie van het certificaat van leermeester en/of coach en de taal cursus mee te sturen. De werkgever dient aan te tonen dat de opleiding en/of het behaalde certificaat is voltooid of afgegeven na afgifte van een eerdere vergunning.

Bij de aan de vergunning verbonden voorschriften dient het om nieuwe, nog niet eerder ingebrachte inspanningen te gaan. Ook dient het om inspanningen te gaan die geleverd zijn na afgifte van een eerdere vergunning. Daar waar in deze regeling gesproken wordt over functieniveaus, worden daarmee bedoeld de functieniveaus zoals opgenomen in het rapport van Panteia 'Functie-eisen Aziatische horeca' (Kamerstukken II, 2015–2016, 29 861, nr. 43).

Tot slot is van belang dat bij de aan de vergunning verbonden voorschriften en het voldoen daaraan ook financiële inspanningen van de werkgever mogen worden verwacht. In lijn met de uitgangspunten van de Wav en het doel van het verlenen van een vergunning onder voorschrift, wordt van werkgevers het uiterste verwacht om Nederlands en EU-arbeidsaanbod in te zetten en waar nodig op te leiden en hier capaciteit voor vrij te maken. Van een werkgever mag worden verwacht dat hij (basis)personeel intern traint. In zijn algemeenheid zal immers op de arbeidsmarkt (lang) niet altijd direct inzetbaar personeel zijn te vinden. Daarnaast is de werkgever verplicht een marktconform loon of cao-loon te betalen. Indien in de arbeidsvoorwaarden gebreken bestaan, zoals het ontbreken van een adequate vergoeding voor vervoers- en logieskosten of als de secundaire arbeidsvoorwaarden slechter zijn dan gebruikelijk, dan kan de vergunning worden geweigerd of worden ingetrokken.

Uitvoering en Handhaving

De conceptregeling is aan UWV voorgelegd met het verzoek deze te toetsen op uitvoerbaarheid. UWV



heeft geoordeeld dat de wijziging van de regeling per 1 oktober 2016 uitvoerbaar en haalbaar is, mits duidelijk is wanneer voldaan is aan de eis van het verrichten van inspanningen in het kader van de verplichtingen van de werkgever.

De Inspectie SZW heeft de conceptregeling onderzocht op handhaafbaarheid en laten weten dat de regeling de handhaafbaarheid van de Wet arbeid vreemdelingen niet beïnvloedt.

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 er naar de regeldruk voor burgers, bedrijven en professionals terug te dringen.

Bij de voorbereiding van dit voorstel is nagegaan of sprake is van regeldrukeffecten. De nieuwe regelingen voorzien in een bestendinging van de huidige beleidslijn en voorwaarden zoals deze golden op grond van de tot 1 oktober 2016 geldende tijdelijke ministeriële regeling en het convenant. De verplichtingen van de individuele werkgever bouwen hierop voort. Op grond van de nieuwe regeling kan een twv/gvva voor 2 jaar worden verleend. Nu de vergunning voor 2 jaar wordt verleend, betekent dit een vermindering van de administratieve lasten van de werkgever om na een jaar aan te moeten tonen dat hij aan de scholings- en wervingsvoorschriften heeft voldaan. Ook is de verplichting komen te vervallen dat altijd een sector-certificaat moet worden overgelegd om aan te tonen dat een opleiding is voltooid. Een werkgever kan, indien er voor bijvoorbeeld zijn keuken geen specifieke opleiding bestaat, ook op andere wijze aantonen dat een intern opleidingstraject is voltooid. Ook dit betekent een vermindering van de administratieve lasten van de werkgever. Daarnaast is het gevolg van de nieuwe regeling dat niet elk jaar de benodigde leges aan de IND moeten worden betaald, nu de twv/gvva voor 2 jaar kan worden verleend. Ook vallen voor de werkgever de kosten van het verplichte voorportaal weg. Dit betekent een aanmerkelijke verlichting van administratieve lasten en kosten voor de werkgever/vreemdeling. Alles bijeengenomen betekent deze regeling voor de direct betrokkenen, de vreemdeling en de werkgever, een verlichting van de regeldruk. Omdat het om beperkte aantallen vergunningen gaat, wordt ingeschat dat de effecten in zijn totaliteit gering zijn en worden deze niet verder gekwantificeerd en niet uitgedrukt in een totaalbedrag aan afgenomen regeldruk.

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