

Vergaderjaar 2002–2003

28 442

Wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen in verband met de werving van arbeidsaanbod uit landen van buiten de Europese Economische Ruimte op een bij convenant overeengekomen wijze

Nr. 5

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 21 februari 2003

Met belangstelling heb ik kennis genomen van het feit dat de leden van de verschillende fracties overwegend positief hebben gereageerd op het onderhavige wetsvoorstel. Wel hebben deze leden op een aantal onderdelen vragen gesteld en opmerkingen gemaakt. In deze nota zal ik op deze vragen en opmerkingen nader ingaan.

Doelstelling

Het onderhavige wetsvoorstel wil in de eerste plaats een duidelijke wettelijke basis bieden voor sectorale convenanten die de CWI in het kader van de uitvoering van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) afsluit met sectorale werkgeversorganisaties c.q. sociale partners. In de tweede plaats wil het kabinet met dit wetsvoorstel de juridische voorwaarde scheppen voor de prioritering van arbeidsaanbod uit Midden- en Oosteuropese landen (MOE-landen). De SER had in het advies «Arbeidsmobiliteit in de EU» voor een zekere prioritering van arbeidsaanbod uit de MOE-landen gepleit. Het vorige kabinet heeft in haar reactie op dit SER-advies aangegeven dat een sectoraal convenant het geëigende instrument is om – indien dit op grond van de arbeidsmarktsituatie wenselijk is – aan deze prioritering vorm te geven (Kamerstukken II, 27 400 XV, nr. 59). Het initiatief om bij voorrang arbeidsmigranten uit de MOE-landen te werven, legt het vorige kabinet uitdrukkelijk bij de werkgeversorganisaties c.q. sociale partners in sectoren die tekorten kennen aan prioriteitgenietend aanbod uit Nederland/de Europese Economische Ruimte (EER). Over bovengenoemde kabinetsreactie heeft de Tweede Kamer met de toenmalige Minister van SZW van gedachten gewisseld tijdens het Algemeen Overleg op 21 november 2001 (Kamerstukken II, 28 026, nr. 2). Het huidige kabinet wil het bovengenoemd beleid van het voorgaande kabinet voortzetten.

Het kabinet hecht eraan duidelijk te stellen dat de primaire doelstelling van de Wav – de bescherming van de Nederlandse arbeidsmarkt tegen (goedkope) arbeidskrachten van buiten de Europese Economische Ruimte (EER) – ook na de voorgestelde wetswijziging onverkort van kracht blijft. Met de leden van de CDA- en VVD-fractie is het kabinet van mening dat het arbeidsaanbod uit Nederland en de overige landen van de EER voorrang moet houden boven arbeidsaanbod uit andere landen. Een lichtere

toetsing bij de werving van arbeidsmigranten uit de MOE-landen ligt dan ook niet in de rede. De tewerkstellingsvergunningsplicht met een volledige arbeidsmarkttoets blijft onverkort gehandhaafd. Mochten sectorale convenanten gesloten worden, gericht op werving van arbeidsaanbod uit de MOE-landen, dan zal dit niet leiden tot meer niet EER-aanbod in Nederland, maar tot een andere verdeling van het arbeidsaanbod uit MOE-landen en andere niet EER-landen.

De ontwikkelingen van het afgelopen jaar op de Nederlandse arbeidsmarkt geven een bevestiging van de noodzaak van bovengenoemd restrictief toelatingsbeleid voor arbeidsmigranten. Terwijl ten tijde van het opstellen van het SER-advies de Nederlandse arbeidsmarkt gekenmerkt werd door een grote krapte, is er nu sprake van een sterke vermindering van het aantal vacatures en een groeiende werkloosheid. De noodzaak voor arbeidsmigratie uit de MOE-landen om de spanning op de Nederlandse arbeidsmarkt te verminderen, zoals het SER-advies suggereert, is dan ook aanzienlijk verminderd, zij het dat in bepaalde sectoren en beroepen (bijvoorbeeld internationaal transport en tuinbouw en hooggekwalificeerde technische beroepen) de vraag naar arbeid nog steeds moeilijk vanuit prioriteitgenietend aanbod te vervullen is.

Met dit wetsvoorstel komt ondubbelzinnig vast te staan dat afspraken in een sectoraal convenant in het kader van de Wav verplicht doorwerken naar individuele werkgevers, ongeacht of zij zijn aangesloten bij een werkgeversorganisatie die partij is bij een convenant. Indien een individuele werkgever bepalingen uit een convenant niet naleeft, zal de CWI een aanvraag om een tewerkstellingsvergunning in beginsel weigeren. Omdat de voorgestelde wijziging de introductie van een facultatieve weigeringsgrond betreft, behoudt de CWI in bijzondere omstandigheden de mogelijkheid om de tewerkstellingsvergunning toch af te geven. Hiermee zijn ook – in antwoord op vragen van de leden van de PvdA-fractie – de exacte gevolgen van dit wetsvoorstel voor individuele werkgevers aangegeven.

De leden van de fractie van de VVD vragen of dit wetsvoorstel van tijdelijke aard is en of zij alleen betrekking heeft op MOE-landen die voor 2005 tot de EU zullen toetreden.

Het onderhavige wetsvoorstel heeft betrekking op alle sectorale Wav-convenanten, ongeacht of daarin bepalingen zijn opgenomen met betrekking tot werving van arbeidsaanbod in de MOE-landen. Het wetsvoorstel heeft derhalve een bredere strekking dan implementatie van het SER-advies en het behoudt dan ook zijn betekenis na toetreding van de MOE-landen tot de EU. Indien in het kader van een sectoraal convenant afspraken worden gemaakt over het bij voorrang werven van arbeidsmigranten in MOE-landen, biedt dit wetsvoorstel daartoe de juridische basis. Na toetreding tot de EU en realisatie van het vrij verkeer van werknemers, kunnen sectorale convenanten in het kader van de Wav niet meer betrekking hebben op de MOE-landen. Voor bijvoorbeeld het Convenant Personeelsvoorziening Chinees-Indische horeca, blijft het onderhavige wetsvoorstel wel relevant.

De leden van de fracties van de VVD en de PvdA hebben vragen gesteld over de situatie dat er geen sectoraal Wav-convenant is gesloten. Indien in een sector geen Wav-convenant is gesloten, is dat geen zelfstandige reden om tewerkstellingsvergunningen te weigeren. Een aanvraag om een tewerkstellingsvergunning zal alsdan worden getoetst aan de overige criteria van de Wav.

De leden van de CDA-fractie vragen het kabinet aan te geven in hoeverre er verschil bestaat tussen de huidige convenanten en de convenanten die in het kader van dit wetsvoorstel worden gesloten.

Inhoudelijk behoeft er geen verschil te bestaan tussen de huidige en de toekomstige convenanten. Dit wetsvoorstel beoogt primair om een duidelijke juridische basis te geven aan de weigering van een tewerkstellingsvergunning door de CWI indien een werkgever afspraken die in een sectoraal convenant zijn opgenomen, niet nakomt. Met de komende toetreding van de MOE-landen tot de EU verwacht het kabinet dat werving binnen deze landen meer aandacht zal krijgen bij het afsluiten van nieuwe sectorale convenanten.

Vorrang MOE-landen: wettelijke regeling of sectoraal convenant

Leden van de fracties van de VVD en Groen Links hebben vragen gesteld over de keuze voor het instrument van het sectorale convenant in relatie tot andere mogelijkheden, zoals een wettelijke regeling. De Raad van State noemt in haar advies als alternatief ook de AMvB, waarin bepaalde categorieën arbeidsaanbod, zoals arbeidsaanbod uit MOE-landen, worden aangewezen die voorrang hebben boven ander arbeidsaanbod. Een dergelijke AMvB zou dan eventueel kunnen worden aangevuld met sectorale regelingen tussen sociale partners op grond waarvan werkgever kunnen worden ontheven van hun wervingsinspanningen binnen de EER of de MOE-landen.

Om een tweetal redenen is het kabinet van mening dat aanwijzing van arbeidsaanbod uit MOE-landen als sub-prioriteitgenietend aanbod bij AMvB niet wenselijk is en dat een sectoraal convenant een meer geëigend instrument is.

In de eerste plaats is een sectoraal convenant een veel flexibeler instrument dan een AMvB.

In een sectoraal convenant kunnen op de sector toegesneden afspraken worden gemaakt en ook tot op functie niveau kan worden bepaald of – gelet op de arbeidsmarkt in Nederland/de EER – arbeidsmigranten in MOE-landen geworven kunnen worden. Juist omdat de arbeidsmarkt-situatie sterk kan wisselen, kan in een sectoraal convenant daar gemakkelijker op worden ingespeeld. Het tot stand brengen of wijzigen van een wettelijke regeling kent daarentegen veelal een langdurige procedure, waardoor de overheid minder gemakkelijk kan inspelen op wisselende situaties.

Zoals eerder is aangegeven heeft dit voorstel ook een bredere strekking dan alleen het geven van voorrang van arbeidsaanbod uit MOE-landen. Sectorale convenanten kunnen naast de mogelijkheid van (tijdelijke) arbeidsmigratie en de wijze van werving en begeleiding van arbeidsmigranten, ook bepalingen bevatten, gericht op de werving en scholing van prioriteitgenietend aanbod. Deze veelheid van bepalingen zijn te specifiek om ze bij AMvB te regelen. Dit wetsvoorstel biedt wel de basis om aan het naleven van deze bepalingen gevolgen te verbinden met betrekking tot de afgifte van tewerkstellingsvergunningen. Met dit laatste punt heb ik ook de vragen van de leden van de Groen Links-fractie wat betreft de begeleiding en de tijdelijkheid van tewerkstelling beantwoord.

In de tweede plaats betekent aanwijzing van arbeidsaanbod uit MOE-landen als sub-prioriteitgenietend aanbod bij AMvB voor in beginsel iedere werkgever een wettelijke verplichting om eerst in de EER en vervolgens in de MOE-landen te werven voordat hij een arbeidsmigrant van elders mag aantrekken. Een dergelijke algemeen geldende bepaling legt aan de individuele werkgever extra administratieve lasten op. Niet alleen ontbreekt in de MOE-landen een grensoverschrijdend netwerk dat kan bemiddelen, zoals EURES in de EER, ook is in een groot aantal situaties op voorhand duidelijk dat werving binnen de MOE-landen weinig zinvol is. Dit is het geval wanneer de nationaliteit van de vreemdeling of diens

individuele kwaliteiten doorslaggevend zijn voor het vervullen van de functie. Voorbeelden zijn het Chinese restaurant dat een Chinese kok of het Indiase handelshuis dat een Indiase contactpersoon te werk wil stellen.

In de suggestie van de Raad van State om werkgevers te ontheffen van wervingsinspanningen binnen de EER of de MOE-landen indien daarover in een sectorale regeling afspraken zijn gemaakt, proeft het kabinet ook de zorg dat individuele werkgevers niet geconfronteerd mogen worden met onevenredig zware wervingsinspanningen. Zoals ik hierboven heb aangegeven deelt het kabinet deze zorg; de oplossing die de Raad van State voorstelt, is naar de mening van het kabinet niet voldoende. Immers indien geen sectorale regeling tot stand komt, blijft de werkgever verplicht om eerst binnen de EER en vervolgens binnen de MOE-landen te werven, alvorens hij een arbeidsmigrant uit een ander land mag aantrekken. Bovendien is het niet wenselijk dat sociale partners in een sectorale afspraak kunnen bepalen dat een werkgever niet gebonden is aan de wettelijke bepaling dat hij voldoende inspanningen moet verrichten om prioriteitgenietend aanbod in de EER te werven. Deze wettelijke bepaling is van essentieel belang in het restrictieve arbeidsmigratiebeleid. Een andere mogelijkheid om de extra administratieve lasten te beperken is om in de AMvB zelf een wettelijke mogelijkheid te bieden om een veelheid van uitzonderingen te maken op de verplichting om in de MOE-landen te werven. Een dergelijke opzet strookt echter niet met het kabinetsbeleid om regelgeving terug te dringen en te vereenvoudigen.

Het voordeel van een sectoraal convenant is dat indien binnen een sector een tekort aan prioriteitgenietend aanbod aanwezig is, de CWI, samen met werkgeversorganisaties c.q. sociale partners sectorale afspraken kan maken over prioritaire werving in MOE-landen. Indien deze werving op een projectmatige wijze vorm krijgt, kunnen individuele werkgevers gevrijwaard worden van de extra administratieve lasten die kunnen voortvloeien uit de verplichte werving binnen MOE-landen.

De leden van de VVD-fractie hebben de opmerking gemaakt dat de Minister van SZW nu afhankelijk is van sociale partners voor de effectivering van het voornemen om voorrang te verlenen aan arbeidsaanbod uit de MOE-landen. Zoals hierboven is weergegeven, kleven naar het oordeel van het kabinet aan een wettelijke verplichting terzake te veel nadelen. Daarom heeft het kabinet ervoor gekozen om enerzijds het initiatief bij werkgeversorganisaties c.q. sociale partners te leggen en anderzijds zorg te dragen voor een voldoende juridisch kader daarvoor. Omdat de vertegenwoordigers van sociale partners in de SER dit voorstel steunden, gaat het kabinet ervan uit dat ook sectorale sociale partners, indien zij sectorale convenanten afsluiten, hierin bepalingen zullen opnemen over prioritaire werving in de MOE-landen. In het kader van het tuinbouw-project en het zorgconvenant wordt, hoewel het geen uitdrukkelijke afspraak is, inmiddels ook uitdrukkelijk in de MOE-landen geworven.

Op de vraag van de leden van de VVD-fractie hoe andere lidstaten omgaan met het prioriteit stellen aan arbeidsaanbod uit MOE-landen, kan ik melden dat de andere EU-lidstaten geen wettelijke regeling kennen die in zijn algemeenheid werknemers uit de MOE-landen voorrang geeft boven andere arbeidsmigranten. Wel hebben sommige lidstaten specifieke bilaterale overeenkomsten afgesloten. Duitsland heeft met een groot aantal MOE-landen bilaterale overeenkomsten, zogenoemde «Werkverträge» gesloten, waarin afspraken zijn gemaakt over tijdelijke tewerkstelling van een bepaald quota werknemers uit deze landen in specifieke sectoren als de bouw en de tuinbouw. Daarnaast hebben enkele andere landen, België Finland en Frankrijk enkele bilaterale overeenkomsten

afgesloten over de tewerkstelling van een beperkt aantal trainees, terwijl Griekenland een overeenkomst heeft met Bulgarije over de tewerkstelling van seizoenwerkers.

Het kabinet is van mening dat het verlenen van voorrang aan arbeidsaanbod uit MOE-landen in ieder geval niet mag leiden tot extra administratieve lasten voor individuele werkgevers. Vermindering van de administratieve lasten en versnelling van de Wav-procedures, waar de leden van de fractie van het CDA en de PvdA naar vragen, worden gerealiseerd door de implementatie van het advies van de interdepartementale werkgroep Wet arbeid vreemdelingen, dat de vorige Minister van SZW op 24 mei 2002 naar de Tweede Kamer heeft verzonden (SOZA-02-380).

De rol van de CWI en de Minister van SZW

De leden van de fractie van de VVD en van de PvdA hebben enkele vragen gesteld over de positie van de CWI.

De uitvoering van de Wav is gedelegeerd aan de CWI, die derhalve beslist op aanvragen om tewerkstellingsvergunningen. In principe heeft de CWI geen sturende rol in het sectoraal arbeidsmarktbeleid, net zo min als zij dat heeft in het personeelsbeleid van een individuele werkgever. Op het moment dat werkgevers in een sector op grote schaal tewerkstellingsvergunningen aanvragen, heeft de CWI wel de taak om te bezien wat de oorzaak daarvan is. Indien zou blijken dat er in een sector specifieke knelpunten zijn, kan dat voor de CWI een reden zijn om met werkgeversorganisaties c.q. sociale partners een sectoraal Wav-convenant af te sluiten. In een dergelijk convenant worden het arbeidsmarktbeleid en het arbeidsmigratiebeleid op sectoraal niveau aan elkaar gekoppeld. Als uitvoerder van de Wav zal de CWI in het algemeen de initiator en coördinator van het sectoraal overleg zijn dat gericht is op het afsluiten van een convenant. In zo'n convenant kan worden bepaald dat enerzijds arbeidsmigranten al dan niet tijdelijk worden toegelaten en anderzijds afspraken worden gemaakt om op sectorniveau de desbetreffende arbeidsmarktknelpunten aan te pakken. In de brief van 4 juni 2002 (SOZA-02-366) heeft de toenmalige Minister van SZW de Tweede Kamer geïnformeerd over de inhoud van de bestaande sectorale Wav-convenanten. Voor een goede uitvoering van een convenant is het noodzakelijk dat de CWI streeft naar voldoende draagvlak binnen een sector door representatieve sectorale werkgeversorganisaties c.q. sociale partners bij het convenant te betrekken. Omdat de Wav zich primair richt tot de werkgever, is deelname van representatieve sectorale werkgeversorganisaties aan een sectoraal convenant noodzakelijk. Vanwege de relatie met het arbeidsmarktbeleid is het wenselijk dat ook representatieve sectorale werknemersorganisaties partij zijn. Veelal zullen dit de CAO-partijen zijn, eventueel aangevuld met andere partijen, zoals het Ministerie van VWS bij de Wav-regeling in het kader van het Convenant Arbeidsmarktbeleid Zorgsector.

De mogelijke vrees dat de CWI via een Wav-convenant het arbeidsmarktbeleid binnen een sector in een onwenselijke richting stuurt, is niet terecht. Immers, een convenant wordt op basis van vrijwilligheid afgesloten. Ook sociale partners moeten derhalve voldoende belang hebben bij en kunnen instemmen met een convenant. Bovendien zal de Minister van SZW in een ministeriële regeling een aantal criteria opnemen waaraan een convenant moet voldoen. Criteria zullen in ieder geval zijn dat voor een sector voldoende representatieve organisaties partij moeten zijn bij een convenant en dat het convenant een voldoende duidelijke relatie moet leggen tussen enerzijds arbeidsmigratie en anderzijds het (op termijn) oplossen van sectorale arbeidsmarktknelpunten door het scholen en werven van prioriteitgenietend aanbod.

Indien geen convenant wordt afgesloten, is de nieuw voorgestelde weigeringsgrond niet van toepassing en zal de CWI aanvragen om tewerkstellingsvergunningen aan de overige criteria van de Wav toetsen.

Naar aanleiding van opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie over sectoren waarin een Wav-convenant een positieve rol kan spelen, wil het kabinet opmerken dat zij daar moeilijk uitspraken over kan doen. De krapte op de arbeidsmarkt in een sector en de vraag of arbeidsmigratie een oplossing is om een tekort aan prioriteitgenietend arbeidsaanbod op te vullen, speelt daarbij een belangrijke rol. De arbeidsmarkt op dit moment verschilt aanzienlijk van die in februari 2001, toen de SER haar advies uitbracht. Bij een stijgende werkloosheid en een dalende vraag naar arbeid, zal de vraag naar arbeidsmigratie afnemen, zij het dat dit, zoals ik hiervoor reeds heb aangegeven, per sector en beroepsgroep kan verschillen.

Transparantie arbeidsmarkt EU-/MOE-landen

De leden van de PvdA-fractie hebben vragen gesteld over het bevorderen van de transparantie van de arbeidsmarkt in de EU en de MOE-landen. Vergroting van de transparantie van de EU-arbeidsmarkt krijgt veel aandacht binnen de EU. In maart 2002 besloot de Europese Raad van Barcelona – in het licht van de Lissabonstrategie om van Europa de meest competitieve en dynamische kenniseconomie van de wereld te maken – dat het noodzakelijk is bijzondere aandacht te blijven schenken aan de hervormingen van het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid. De Europese Commissie heeft in dit kader een actieplan voor vaardigheden en mobiliteit vastgesteld om voor 2005 de belemmeringen op de Europese arbeidsmarkten weg te nemen (COM (2002) 72 def.). In dit actieplan stelt de Commissie 25 acties voor op het gebied van onderwijs en onderwijskwalificaties, ICT-vaardigheden, sociale zekerheid en pensioenen, beroepserkenning, de werking van Eures en de informatievoorziening. Op 5 juni 2002 heeft de Raad dit actieplan van de Commissie overgenomen en de Commissie uitgenodigd tot nadere uitwerking van de actiepunten, waaronder het presenteren van voorstellen ter modernisering van het EURES systeem, het samenwerken met de lidstaten (in het bijzonder de publieke arbeidsvoorziening), het opzetten van informatiecampagnes over arbeidsmobiliteit. Ook de lidstaten en sociale partners zijn opgeroepen tot acties om de Europese arbeidsmobiliteit te vergroten. Bovendien heeft De Europese Raad besloten dat, in nauwe samenwerking met de lidstaten, één Europese website met informatie over beroepsmobiliteit zal worden gecreëerd, die uiterlijk eind 2003 volledig operationeel moet zijn. De Europese Raad heeft voorts aangedrongen op verdere maatregelen op het gebied van onderwijs: invoering van instrumenten met het oog op de transparantie van diploma's en kwalificaties (bijvoorbeeld het Europese curriculum vitae), nauwere samenwerking op het gebied van universiteitsdiploma's, verbetering van de beheersing van basisvaardigheden, de Europese dimensie in het onderwijs en de integratie ervan in de basisvaardigheden van de leerlingen voor 2004 te bevorderen.

Inmiddels is ook op 11 maart 2002 het Europees curriculum vitae door de Commissie goedgekeurd en in de lidstaten verspreid onder relevante instellingen en organisaties. Bij het curriculum vitae zijn dezelfde basisprincipes toegepast als de door het EURES-netwerk ontwikkelde elektronisch curriculum vitae.

Mijn conclusie is dat op dit moment binnen de EU een groot aantal initiatieven plaats vinden om de arbeidsmobiliteit binnen de EU te stimuleren. Het kabinet steunt deze gemeenschappelijke aanpak. Wat betreft het formuleren van een actiepuntenlijst, zoals de vorige Minister van SZW

heeft toegezegd, wil ik dan ook primair verwijzen naar de actiepunten zoals de Europese Commissie die heeft voorgesteld. Juist omdat het om een gemeenschappelijk probleem gaat, dat het niveau van de individuele lidstaten overstijgt, is alleen een gecoördineerde aanpak zinvol.

Met betrekking tot de activiteiten van Eures en activiteiten in grensregio's vindt overleg plaats tussen de Europese Commissie en de kandidaat-lidstaten. Eures zal naar verwachting echter pas daadwerkelijk operationeel worden nadat op communautair niveau het vrij verkeer van werknemers is ingevoerd. De Europese Unie heeft gekozen voor een communautaire overgangstermijn van twee jaar, waarbij individuele lidstaten echter het recht hebben om in een eerder stadium op grond van nationaal beleid het vrij verkeer van werknemers te implementeren. Het vorige kabinet heeft besloten om vanaf het moment van toetreding een vrij verkeer van werknemers tot stand te brengen.

Tot slot wil ik aansluiten bij de zorg van de leden van de PvdA-fractie met betrekking tot de het sociaal economisch beleid in de MOE-landen in relatie tot het risico van arbeidsmigratie.

Arbeidsmigratie wordt primair veroorzaakt door verschillen in werkgelegenheid en verschillen in beloning. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hebben invloed op de beslissing om te migreren.

In Nederland zorgt de economische neergang voor een verdere verruiming van de arbeidsmarkt. Een verruimende arbeidsmarkt heeft een remmend effect op arbeidsmigratie omdat het voor arbeidsmigranten moeilijker wordt om werk te vinden. Daar staat tegenover dat de arbeidsmarkten in MOE-landen, en Polen in het bijzonder, verslechteren en migratie zal bevorderen. De werkloosheid in de MOE-landen bedroeg in 2001 gemiddeld 13,0%, tegen 7,3% voor de EU en 3,3 % voor Nederland. Hoe de effecten van deze veranderende factoren per saldo uitpakken is niet duidelijk. Wel mag vanwege de nog altijd aanzienlijke loonverschillen – het gemiddelde inkomen per hoofd van de bevolking is in Polen 40% van dat van de EU (cijfers van Eurostat, Statistics in focus 20/2002 en 32/2002) – worden verwacht dat ook in de komende jaren nog steeds arbeidsmigranten naar Nederland komen.

Initiatieven gericht op verbetering van de sociaal-economische situatie in de MOE-landen zijn dan ook van groot belang. Met name op EU-niveau wordt in het kader van de toetreding van de MOE-landen tot de EU via de Phare-, Sapard- en Ispa-programma's op grote schaal middelen beschikbaar gesteld ter bevordering van de sociaal-economische ontwikkeling van de MOE-landen.

De Nederlandse regering zelf heeft samenwerkingsovereenkomsten (Memoranda of Understanding) afgesloten met haar counterparts in deze landen. Onder de werkprogramma's die in dit kader zijn opgesteld, worden diverse projecten uitgevoerd. De projecten zijn erop gericht om de toetredingslanden te ondersteunen bij het voldoen aan het acquis communautaire op sociaal terrein. Teneinde een goede implementatie van het acquis te verzekeren, zijn de projecten vaak heel praktisch van aard. Institution building staat veelal centraal. Verder verleent Nederland via de Matra- en PSO-programma's op bilaterale basis steun aan de MOE-landen. Het Ministerie van SZW heeft, los van deze programma's, ook een aantal bilaterale projecten lopen met de volgende landen:

- Polen, project bevordering werkgelegenheid in de agrarische sector;
- Polen, project gericht op de sociale en beroepsmatige integratie van vluchtelingen;
- Bulgarije, project fraudepreventie/sluitende aanpak;
- Litouwen, project gericht op het onderwerp «besluitvormingsprocessen»;
- Tsjechië, project hervorming beroepsongevallen en -ziekteverzekering;

- Hongarije, project sociale dialoog.

Overige onderwerpen

Op vragen van de leden van de CDA-fractie naar de beoordeling of een tewerkstellingsvergunning nodig is en naar de voorwaarde om werklozen op te leiden, kan ik de volgende informatie geven.

In de Wet arbeid vreemdelingen is bepaald in welke gevallen de werkgever een tewerkstellingsvergunning nodig heeft. Zo is onder meer geen tewerkstellingsvergunning vereist indien de werknemer een onderdaan is van de EER. De aanwezigheid van prioriteitgenietend aanbod (arbeidsaanbod uit Nederland/de EER) is de belangrijkste reden om een tewerkstellingsvergunning te weigeren. Ook in geval de werkgever niet kan aantonen voldoende inspanningen te hebben gepleegd om prioriteitgenietend aanbod te mobiliseren, dient in de regel een tewerkstellingsvergunning door de CWI te worden geweigerd.

In ieder geval is sprake van onvoldoende inspanningen indien een werkgever zonder ernstige redenen niet of niet volledig deelneemt aan gezamenlijke of door de CWI georganiseerde wervings- of scholingsprojecten in zijn branche gericht op het bevorderen van de beschikbaarheid van prioriteitgenietend aanbod. Sectorale convenanten voor de zorgsector en de Chinees-Indische Horeca vallen hier ook onder.

Ingevolge artikel 10, onder d, van de Wav kan de CWI aan de tewerkstellingsvergunning het voorschrift verbinden, dat de werkgever geheel of gedeeltelijk door opleiding of scholing voorziet in het in de toekomst aanwezig zijn van prioriteitgenietend aanbod. Indien de werkgever niet instemt met dit voorschrift, kan de CWI op grond daarvan de aanvraag om een tewerkstellingsvergunning weigeren. Een verzoek van een werkgever om verlenging van de vergunning wordt geweigerd indien de werkgever niet heeft voldaan aan het voorschrift.

In het kader van sectorale convenanten kunnen convenantpartijen nadere afspraken maken over de vereiste inspanningen van werkgevers en het arbeidsmarktbeleid in de sector. Bijvoorbeeld kan de afspraak worden gemaakt dat werkgevers in de betreffende sector werklozen dienen op te leiden. Eventueel kunnen hiervoor de sectorale O&O-fondsen worden ingezet. Zoals hierboven aangegeven zal de aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning door CWI ook getoetst worden aan de convenantafpraak.

Naar aanleiding van een vraag van de leden van de VVD-fractie terzake, heb ik navraag gedaan bij andere EU lidstaten of zij een voorkeursbeleid voeren ten aanzien van arbeidsaanbod uit MOE-landen voor hun toetreding tot de EU. Behalve de Werkverträge die Duitsland met de MOE-landen heeft afgesloten zijn er verder geen wettelijke regelingen bekend in andere EU landen die op dit moment arbeidsaanbod uit de MOE-landen prioriteit geven.

De opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie over de relatie tussen sectorale convenanten en bestrijding van illegale tewerkstelling kan ik onderschrijven. Het bestaan van een sectoraal convenant betekent onder meer dat binnen een sector extra inspanningen worden gepleegd om prioriteitgenietend aanbod te werven en te scholen. Wanneer een werkgever dan toch kiest voor illegale tewerkstelling is dit hem extra zwaar aan te rekenen. Het bestaan van een sectoraal convenant is voor het OM dan ook reden om hogere sancties te eisen tegen werkgevers die desondanks vreemdelingen illegaal te werk stellen. Ook kan het afsluiten van een sectoraal convenant aanleiding zijn tot verscherpte controles van de

Arbeidsinspectie (zoals in het verleden in de binnenvaart en nu in de tuinbouwsector).

Ook vragen deze leden naar de handhaving van de geldende regels voor arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in bedrijfstakken waar veel migranten werken.

De Arbeidsinspectie is belast met deze handhaving. Zij legt bij haar handhavingsactiviteiten op het gebied van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden de prioriteit bij sectoren waar sprake is van de hoogste risico's voor veiligheid en gezondheid. Het aantal migranten in een sector speelt daarbij indirect een rol. De hoogte van de risico's wordt enerzijds bepaald door de ernst van het letsel en/of schade aan de gezondheid dat in een bepaalde sector kan worden opgelopen en anderzijds door het aantal werknemers dat daarbij betrokken is.

De leden van de CDA-fractie hebben gevraagd hoe wordt voorzien in het controleren van de identiteit van de persoon voor wie een tewerkstellingsvergunning is aangevraagd.

De belangrijkste controle vindt plaats wanneer de Nederlandse ambassade in het land van herkomst de identiteit van de arbeidsmigrant vast stelt bij de afgifte van een visum of machtiging tot voorlopig verblijf.

Daarnaast houdt de Arbeidsinspectie in Nederland in het kader van het toezicht op de Wav regelmatig controles op de werkplek. Daarbij vragen inspecteurs werknemers hun identiteit te tonen. Aan de werkgever vragen zij, indien een tewerkstellingsvergunning voor een bepaalde werknemer is vereist, deze vergunning aan hen te tonen.

De leden van de GL-fractie hebben gevraagd naar een wettelijke regeling inzake het afzien van werving in landen met een tekort aan eigen sectoraal arbeidsaanbod. Ik wil op dit punt verwijzen naar het advies van de interdepartementale werkgroep Wav, dat eenzelfde aanbeveling bevat. Dit advies is door het vorige kabinet overgenomen. Bij de wijziging van de Wav als gevolg van de implementatie van het advies van deze werkgroep, zal dit element derhalve worden meegenomen.

Zowel leden van de CDA-fractie als van de VVD-fractie hebben gevraagd naar de gevolgen van dit wetsvoorstel voor zeevarenden. Deze gevolgen zijn er niet: voor de tewerkstelling van zeevarenden, voorzover zij scheepelingendienst verrichten op zeeschepen, blijft de vrijstelling van de tewerkstellingsvergunningsplicht bestaan.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus