



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 26 augustus 2019, nr. 2019-0000122747, 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 de artikelen 8, derde lid, 10, en 22 van de Wet arbeid vreemdelingen;

Besluit:

ARTIKEL I

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

A

In paragraaf 10 vervallen de zinnen 'Ten aanzien van tewerkstelling in Chinees-Indische restaurants (...) kunnen worden vervaardigd.'

B

Paragraaf 19a komt te luiden:

19a. Tewerkstelling van koks ten behoeve van de Aziatische horeca

Voor vreemdelingen die als kok in een gespecialiseerd restaurant in de Aziatische horecasector arbeid 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 c, van de Wav.

De werkgever dient, in afwijking van artikel 8, eerste lid onder b, van de Wav, de beschikbaarheid van een arbeidsplaats ten minste drie weken voor het indienen van de aanvraag aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te melden. Er wordt afgeweken van de verplichte termijn van vijf weken nu gelet op de huidige situatie op de arbeidsmarkt, op dit moment reeds op voorhand duidelijk is dat geen prioriteitgenietend aanbod aanwezig is.

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.

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

Aan de vergunning zullen de voorschriften, bedoeld in artikel 10 aanhef en onder 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 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 overeengekomen loon volledig betaalt en aan ten minste één van de volgende voorschriften voldoet:

- Het opleiden van niet-vergunningplichtig keukenpersoneel;
- Het bieden van een stage aan een student van een ROC koksopleiding.

De werkgever moet bij een nieuwe aanvraag op grond van deze versoepelde regeling aan het UWV inzage geven hoe aan de voorgenoemde voorschriften is voldaan.

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

1. De voorschriften die op grond van paragraaf 19a zoals dat luidt na de inwerkingtreding van deze regeling worden verbonden aan tewerkstellingsvergunningen of gecombineerde vergunningen, zijn van toepassing op tewerkstellingsvergunningen of gecombineerde vergunningen die zijn verleend op grond van paragraaf 19a zoals die paragraaf luidde op de dag voor de inwerkingtreding van deze regeling.
2. Ten aanzien van aanvragen die zijn ingediend voor 1 november 2019, is de verplichting om de beschikbaarheid van een arbeidsplaats ten minste drie weken voor het indienen van de aanvraag aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te melden niet van toepassing.

ARTIKEL III

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 oktober 2019.

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

Den Haag, 26 augustus 2019

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees*



TOELICHTING

Algemeen

Met deze paragraaf wordt paragraaf 19a aangepast en vindt een technische wijziging van paragraaf 10 plaats.

In verband met personeelsproblematiek in de Aziatische horecasector was van 1 oktober 2014 tot 1 oktober 2016 een tijdelijke ministeriële regeling van toepassing. Gedurende een periode van twee jaar kon voor een gemaximeerd aantal vergunningen door het UWV afgezien worden van de wettelijke toets op prioriteitgenietend aanbod voor functies op niveau 4 tot en met 6 binnen de Aziatische horeca. Daar stond tegenover dat de afspraak was gemaakt dat de sector er alles aan doet om niet-vergunningplichtige werknemers uit Nederland of Europa op te leiden of aan te nemen voor een functie in de Aziatische horecasector.

Het resultaat van deze afspraken, gecombineerd met de inzichten en ervaringen die nadien zijn opgedaan, hebben destijds beperkt geleid tot het oorspronkelijke doel, het structureel oplossen van het tekort aan Aziatische koks op niveau 4 t/m 6. Dit heeft ertoe geleid dat is besloten om de tijdelijke versoepelde regeling, neer te leggen in een quotumregeling voor de duur van drie jaar. In de quotumregeling is geregeld dat vergunningen kunnen worden verleend zonder arbeidsmarkttoets voor de duur van twee jaar, maar tegelijkertijd een limiet te verbinden aan het aantal te verlenen vergunningen en aan die vergunningen voorschriften te verbinden op grond van artikel 10 Wet arbeid vreemdelingen (Wav).

De tijdelijke quotumregeling heeft, mede gelet op de krapte op de arbeidsmarkt, echter wederom niet geleid tot een structurele oplossing van het personeelstekort in de Aziatische horeca.

Met de nu voorgestelde nieuwe regeling is beoogd om een structurele regeling te treffen die meer recht doet aan de omstandigheden van de sector. De regeling beoogt goed toegespitst te zijn op het kunnen aantrekken van juist de hoger gespecialiseerde koks op de niveaus 4, 5 en 6.

Nieuwe regeling

De regeling 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 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 na het indienen van de aanvraag twijfel heeft over 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 nadere documenten ter onderbouwing te leveren. Het UWV kan deze documenten gebruiken om te beoordelen of er een succesvol beroep kan worden gedaan 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. De overige afwijzingsgronden uit de Wet arbeid vreemdelingen blijven van toepassing. Dit betekent dat de aanvraag bijvoorbeeld wordt afgewezen indien er voor de desbetreffende arbeidsplaats prioriteitgenietend aanbod op de arbeidsmarkt aanwezig is of indien de vreemdeling niet een bedrag verdient dat ten minste gelijk is aan het minimumloon.

De vacaturetermijn uit artikel 8, eerste lid onder b Wav wordt verkort van vijf naar drie weken omdat gelet op de huidige situatie op de arbeidsmarkt er op dit moment reeds op voorhand duidelijk is dat geen prioriteitgenietend aanbod aanwezig is. De situatie op de arbeidsmarkt zal gemonitord worden en er zal jaarlijks beoordeeld worden of er prioriteitgenietend aanbod aanwezig die aanleiding geeft om de regeling aan te passen.

Doel van de melding van een vacature bij UWV voorafgaand aan de indiening van een aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning (twv) of gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (gvva) op grond van artikel 8, eerste lid onder b van de Wav is om UWV in de gelegenheid te stellen potentiële prioriteitgenietende werkzoekenden op een vacature te bemiddelen. UWV heeft vastgesteld dat er thans geen werkzoekenden staan ingeschreven die direct inzetbaar zijn op vacatures waarop deze



regeling ziet. Om de ontwikkeling in het aantal en de aard van de vacatures goed te kunnen monitoren en te kunnen beoordelen of prioriteitgenietend aanbod voor deze vacatures aanwezig is waardoor afgeweken kan worden van de wettelijke termijn van 5 weken, dient de vacature ten minste 3 weken voor het indienen van de aanvraag twv/gvva te zijn gemeld op de door UWV voorgeschreven wijze.

Er is een uitzondering van de wervingsinspanningen door de werkgever op grond van artikel 8, eerste lid onder c van de Wav. Daartegenover worden aan de vergunningen in ieder geval voorschriften verbonden op grond van artikel 10 onder b en d van de Wav. Het blijft de verantwoordelijkheid van de sector om inspanningen te blijven verrichten om arbeidsaanbod op te leiden en/of bij te scholen om vacatures te vervullen. Ook dient de sector bij te dragen aan het verbeteren van het imago van de sector. Dit kan door onder meer in te zetten op verbetering van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden waardoor de sector aantrekkelijk wordt voor werkzoekenden, zittende werknemers, stagiairs en leerlingen aan MBO-koksopleidingen, om in de sector in te stromen dan wel door te stromen, en de uitstroom van personeel wordt beperkt. De werkgever moet zorg dragen voor de bevordering van een volledige naleving van de geldende arbeidsrechtelijke bepalingen als wetgeving, (nawerking van) cao en het KHN-model arbeidsvoorwaardenreglement.

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

- **Opleiden niet-vergunningplichtig keukenpersoneel**
Voor het aantonen dat er een opleidingstraject is gerealiseerd voor niet vergunningplichtig keukenpersoneel, dat wil zeggen personeel op functieniveau 1 tot en met 6, ongeacht de omvang van het dienstverband en hoe lang de werknemer al in dienst is, kan de werkgever bij de aanvraag een kopie van het met het opleidingstraject behaalde certificaat meesturen. Ook 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 heeft geëvalueerd en beoordeeld. De werkgever dient aan te tonen dat de opleiding of het behaalde certificaat is voltooid of afgegeven na afgifte van een eerdere vergunning.
- **Het bieden van een stage aan een student van een ROC koksopleiding**
Bij het bieden van een stageplaats of een leerarbeidsplaats aan een student aan de opleiding tot kok van een ROC dient de werkgever dit aan te tonen door middel van het overleggen van een door het ROC goedgekeurd stageplan dat is ondertekend door het ROC, de stagebieder en de student. De werkgever dient aan te tonen dat de stageovereenkomst is aangegaan en afgerond na afgifte van een eerdere vergunning.
Het aantonen van bovengenoemde inspanningen kan ook door het overleggen van een volledig ingevuld format, voorzien van relevante bewijsstukken, dat met instemming van het Ministerie van SZW en UWV door de sectororganisaties is vastgesteld.
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.
Daarnaast is de werkgever verplicht een marktconform loon of cao-loon te betalen, inclusief de (half)jaarlijkse verhogingen. Ook kan daarnaast gedacht worden aan inspanningen van de werkgever op het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en aantrekkelijkheid van de sector door goed werkgeverschap.

Overgangsrecht

In artikel II van deze regeling is het overgangsrecht geregeld voor twv's/gvva's die zijn afgegeven op grond van paragraaf 19a van bijlage I van het RuWav zoals die luidde voor de inwerkingtreding van deze regeling. De voorschriften die op grond van paragraaf 19a van bijlage I zoals dat luidt na de inwerkingtreding van deze regeling kunnen worden verbonden aan vergunningen, zijn eveneens van toepassing op vergunningen waar voorschriften aan zijn verbonden die zijn afgegeven op grond van paragraaf 19a van Bijlage I zoals dat luidde voor de inwerkingtreding van deze regeling, en hebben daarmee terugwerkende kracht. Hiermee is beoogd dat aanvragen niet worden afgewezen omdat er niet voldaan is aan de voorschriften die op grond van de oude regeling aan de vergunningen zijn verbonden, terwijl er op grond van de nieuwe regeling met de daarin opgenomen voorschriften wel een vergunning zou zijn afgegeven. De regeling heeft daarmee een begunstigend karakter. Daarnaast is geregeld dat ten aanzien van aanvragen die zijn ingediend voor 1 november, de verplichting om de beschikbaarheid van een arbeidsplaats ten minste drie weken voor het indienen van de aanvraag aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te melden, niet van toepassing is.

Om te monitoren of de regeling ook leidt tot de gewenste situatie zal de regeling geëvalueerd worden drie jaar na inwerkingtreding van de regeling.



Uitvoerings- en handhavingstoets

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

UWV heeft aangegeven dat de regeling uitvoerbaar is. In de uitvoeringstoets komt naar voren dat de voorschriften waaraan een werkgever dient te voldoen in de regeling verhelderd en opgenomen dienen te worden. De regeling en toelichting zijn hierop aangepast. UWV vraagt verder om verduidelijking van 'in overwegende mate landspecifiek voedsel bereiden' en een verduidelijking of afhaalrestaurants worden toegelaten onder de regeling. Dit is in de toelichting van de regeling verhelderd.

Er zijn financiële gevolgen verbonden aan de regeling. De incidentele kosten voor het inwerken van de extra in te zetten capaciteit, een nieuw webformulier en aanpassingen op de klantcommunicatie worden geraamd op circa € 310.000 euro. Er is een verhoging van de structurele kosten voorzien van € 1,31 miljoen.

De conceptregeling is aan de Inspectie SZW voorgelegd met het verzoek de conceptregeling te toetsen op handhaafbaarheid. De Inspectie SZW heeft aangegeven dat de voorgestelde wijzigingen de handhaafbaarheid van de Wet arbeid vreemdelingen 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 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 regeling voorziet in een structurele regeling voor een groep waarvoor reeds sinds 1 oktober 2014 tijdelijke regelingen van kracht zijn geweest. De regeldruk voor de werkgever neemt toe ten opzichte van de tijdelijke regeling die geldt tot 1 oktober 2019. Werkgevers moeten nu bij het UWV melden dat zij een openstaande vacature hebben terwijl zij dit onder de tijdelijke regeling niet waren verplicht. Ten opzichte van reguliere aanvragen voor twv/gvva's is de regeldruk voor de werkgevers lager; in tegenstelling tot deze reguliere gevallen zijn werkgevers niet verplicht wervingsinspanningen te leveren. Alles bijeengenomen betekent deze regeling voor de direct betrokkenen, de vreemdeling en de werkgever, een lichte toename van de regeldruk. Omdat het om beperkte aantallen vergunningen gaat en de nieuwe regeling bovendien met de sector is afgestemd en waarvan het belang door de sector wordt onderschreven, 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.

Het voorstel is voorgelegd aan het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR). ATR zich kan vinden in de analyse en conclusie ten aanzien van de gevolgen voor de regeldruk.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees*