

Vergaderjaar 1999–2000

**27 022**

## **Wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen in verband met het vergroten van de effectiviteit van de uitvoering en de verbetering van de handhaving van die wet**

**Nr. 5**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 21 april 2000

<b>INHOUDSOPGAVE</b>	<b>Blz.</b>
<b>1 Algemeen</b>	<b>2</b>
<b>2 Voorstellen</b>	<b>4</b>
2.1 Voorstellen gericht op verhoging van de doelmatigheid en doeltreffendheid van de uitvoering	4
2.2 Voorstellen gericht op verhoging van de doelmatigheid en doeltreffendheid van de handhaving van de wet door de Arbeidsinspectie	16
2.3 Voorstellen gericht op verduidelijking van de juridische grondslag	20
<b>3 Financiële gevolgen en gevolgen voor de rechterlijke macht</b>	<b>22</b>
<b>4 Relatie met het wetsvoorstel Vreemdelingenwet 2000</b>	<b>23</b>
<b>5 Overige opmerkingen</b>	<b>23</b>
<b>Artikelsgewijze opmerkingen</b>	<b>25</b>

## 1 Algemeen

Met genoegen heb ik kennis genomen van het feit dat de leden van de verschillende fracties overwegend positief hebben gereageerd op het onderhavige wetsvoorstel. Wel geven deze leden aan op onderdelen vragen te hebben. Voor een deel betreffen deze vragen de voorgenomen verruiming van de arbeidsmogelijkheden van asielzoekers, zoals toegevoegd in de brief van de Staatssecretaris van Justitie van 10 januari jl. (Kamerstukken II, 1999–2000, 26 800 VI, nr. 53). Hoewel deze voorgenomen verruiming nader uitgewerkt zal worden in een algemene maatregel van bestuur, bestaat er tussen die algemene maatregel van bestuur en het onderhavige wetsvoorstel een relatie, in die zin dat tot een verantwoorde invoering van die beoogde verruiming van de arbeidsmogelijkheden van asielzoekers eerst gekomen kan worden, nadat onderdelen van het onderhavige wetsvoorstel, te weten de regeling van de categorie asielzoekers die arbeid mogen verrichten en de niet voor verlenging vatbare tewerkstellingsvergunning, kracht van wet heeft gekregen. Gelet op deze relatie, daarbij in aanmerking genomen dat ik in reactie op een daartoe strekkende verzoek van de zijde van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid reeds te kennen heb gegeven dat ik het concept van deze algemene maatregel van bestuur aan de Kamer zal doen toekomen<sup>1</sup>, streef ik ernaar om het concept van die algemene maatregel van bestuur – waarin naast de arbeid van asielzoekers overigens ook andere onderwerpen geregeld worden – aan de Kamer te doen toekomen voor de plenaire behandeling van dit wetsvoorstel. In deze nota wordt zoveel mogelijk de volgorde van het verslag aangehouden. Terwille van de leesbaarheid zijn op onderdelen vragen van leden van verschillende fracties samengevoegd en gezamenlijk beantwoord.

De leden van de fracties van RPF en GPV vragen of de regering verwacht dat door de beoogde wijziging van de Wav sneller kan worden ingespeeld op een situatie waarin niet aan prioriteitgenietend aanbod kan worden gekomen?

Het wetsvoorstel is er onder meer op gericht de doelmatigheid en doeltreffendheid van de uitvoering te verhogen. Mede in het verlengde van dit wetsvoorstel zal de op de Wav gebaseerde nadere regelgeving (met name het Delegatie- en uitvoeringsbesluit Wet arbeid vreemdelingen) gewijzigd worden. Daarbij zal onder andere expliciet worden geregeld dat in specifieke gevallen waarin naar het oordeel van Arbeidsvoorziening gedurende langere tijd geen prioriteitgenietend aanbod beschikbaar is voor bepaalde arbeidsplaatsen (in de huidige situatie is dat bijvoorbeeld voor hoger ICT-personeel het geval) de verplichte vacaturemelding voor die arbeidsplaatsen gedurende een beperkte (door Arbeidsvoorziening eventueel te verlengen) periode achterwege kan blijven.

De leden van de fracties van RPF en GPV memoreren dat tijdens het algemeen overleg van 2 september 1999 mijn ambtsvoorganger heeft meegedeeld dat over het tegengaan van illegale arbeid uitvoerig overleg heeft plaatsgevonden met het Openbaar Ministerie. De plannen die daaruit zijn voortgekomen kon hij toen nog niet naar buiten brengen. Kan, zo vragen genoemde leden, hierover inmiddels meer worden meegedeeld?

Over de exacte inhoud van deze plannen kan ik geen mededelingen doen, gelet op het operationele karakter ervan. In algemene zin gaat het om de aanpak van notoire wetsovertreders, en de aanpak van de organisatoren van illegale arbeid. De handhavingsmethodieken bij deze aanpak variëren van het stelselmatig verrichten van bedrijfscontroles tot het instellen van een telefoontap om de werkwijze van de organisatoren te leren kennen, en de geldstromen van en naar de organisatoren in kaart te brengen. Tevens kan worden gedacht aan het opleggen van een voorlopige maatregel zoals neergelegd in de Wet op de economische delicten. Het OM

---

<sup>1</sup> Brief van 30 maart 2000 (SOZA-00-354).

beveelt hierbij bijvoorbeeld een werkgever zich te onthouden van verdere wetsovertreding. Het niet voldoen aan dit bevel is een misdrijf. Dat de handhavingmethoden succesvol kunnen zijn, blijkt uit een zeer recente veroordeling van organisatoren van illegale arbeid tot gevangenisstraffen variërend van een half jaar tot vier jaren. Het onderzoek heeft zo'n anderhalf jaar in beslag genomen.

De leden van de fracties van GPV en RPF informeren op welke wijze het Ministerie van Justitie en eventueel andere departementen, bijvoorbeeld het ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, betrokken zijn geweest bij de voorbereiding van het wetsvoorstel. Het voorstel tot wijziging van de Wav is voorbereid in overleg met de direct daarbij betrokken departementen. Met het Ministerie van Justitie heeft niet alleen overleg plaatsgevonden in het kader van de wetgevings-toets, maar met name ook over de vreemdelingrechtelijke aspecten, zoals de afstemming met de (nieuwe) Vreemdelingenwet 2000 en de beoogde (bij nadere regelgeving vorm te geven) verruiming van de arbeidsmogelijkheden van asielzoekers.

Het is de leden van de fracties van RPF en GPV opgevallen dat er geen voorstellen worden gedaan over aanpassing van de leeftijdsgrenzen in de WAV. Waarom is daarvan afgezien? Is er geen aanleiding de grens van 45 jaar te laten vervallen? In artikel 9 van de ministeriële regeling van 17 augustus 1995 (Stcrt. 1995, 168) zijn ingevolge artikel 9, onder d, van de Wav leeftijdsgrenzen vastgesteld. Een tewerkstellingsvergunning kan worden geweigerd ten aanzien van een niet eerder toegelaten vreemdeling die jonger is dan 18 jaar of ouder dan 45 jaar. Deze leeftijdsgrenzen gelden niet voor vreemdelingen die op het moment van indiening van de aanvraag reeds beschikken over een voor arbeid geldige vergunning tot verblijf. De ratio achter deze bepaling, die nog afkomstig is uit de voorloper van de Wav, namelijk de Wet arbeid buitenlandse werknemers, is te voorkomen dat vreemdelingen jonger dan 18 jaar speciaal naar Nederland komen om hier op (zeer) jeugdige leeftijd arbeid te verrichten. Voor vreemdelingen ouder dan 45 jaar geldt dat zij bij verlies van arbeid in het algemeen moeilijk meer aan werk zullen komen en daardoor blijvend ten laste van het sociaal zekerheidsstelsel zouden komen. In de memorie van toelichting behorend bij het wetsvoorstel verbod op leeftijdsdiscriminatie bij arbeid (Kamerstukken II, 1999/2000, 26 880, nr. 3) is bij artikel 9 van het desbetreffende wetsontwerp opgemerkt dat de leeftijdsgrenzen in de bestaande regelingen in het kader van arbeidsmarkt- of werkgelegenheidsbeleid vooralsnog worden gehandhaafd en derhalve buiten de werkingssfeer van het wetsvoorstel verbod op leeftijdsdiscriminatie bij arbeid zijn gehouden. Dit geldt derhalve ook voor de bepalingen over leeftijd in de Wav regelgeving. In dat kader is tevens opgemerkt dat de regering in het kader van het arbeidsmarkt- of werkgelegenheidsbeleid op nationaal en internationaal niveau de opportuniteit van het hanteren van leeftijds-criteria kritisch zal blijven beoordelen.

De leden van de SGP wijzen erop dat bij Arbeidsvoorziening nog steeds 700 000 mensen staan ingeschreven, waarvan rond de 250 000 als fase 1 cliënten. Tegen de achtergrond hiervan stellen deze leden de vraag of de regering met de voorgestelde wijzigingen het gevaar ziet dat gemakkelijker aan deze groep werkzoekenden wordt voorbijgegaan.

Met de leden van de SGP ben ik van mening dat aan de belangen van deze groep werkzoekenden niet mag/kan worden voorbijgegaan. Uitgangspunt van de Wav en het daarop gebaseerde beleid met betrekking tot de toelating van vreemdelingen tot de Nederlandse arbeidsmarkt is – en blijft ! – dat alleen dan een vergunning voor de tewerkstelling van een werknemer van buiten de EER kan worden verleend, nadat is gebleken dat voor de desbetreffende arbeidsplaats geen binnenlands en Europees (EER-)aanbod beschikbaar is. De voorgestelde wijzigingen

strekken ertoe om de doelmatigheid en doeltreffendheid van de uitvoering en de handhaving van de wet (verder) te verhogen en op onderdelen bestaande onduidelijkheden weg te nemen, zodat aan dit uitgangspunt (nog) beter recht kan worden gedaan.

Voor zover de leden van de SGP met de verwijzing naar de krapte op de arbeidsmarkt zouden refereren aan de beoogde verruiming van de arbeidsmogelijkheden van asielzoekers, wijs ik er met nadruk op dat die verruiming niet is ingegeven door krapte op de arbeidsmarkt, maar voortkomt uit de wenselijkheid om een extra impuls te geven aan de verbetering van de kwaliteit van het verblijf van hier te lande verblijvende asielzoekers.

## **2 Voorstellen**

### *2.1 Voorstellen gericht op verhoging van de doelmatigheid en doeltreffendheid van de uitvoering*

Tegen de achtergrond van het gestelde in de toelichting dat door middel van periodieke rapportages, dan wel door middel van een door de Arbeidsinspectie verrichte controle toezicht op de naleving van een aan een vergunning verbonden voorschrift kan plaatsvinden, vragen de leden van de PvdA-fractie wie verantwoordelijk is voor dat deel van de controle en rapportage dat niet door de Arbeidsinspectie gebeurt. In het verlengde hiervan vragen zij tevens of aangegeven kan worden in hoeverre sprake zal zijn van een structurele controle en of dat gebeurt puur op basis van vermoedens en/of aangiften, dan wel of er sprake is van vaststaand «handhavingsbeleid».

Op voorhand zij dienaangaande opgemerkt dat de Algemene directie van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie (hierna te noemen: Arbeidsvoorziening), belast met de uitvoering van de Wav, primair verantwoordelijk is voor de controle op de naleving van een voorschrift dat (ook van de zijde van Arbeidsvoorziening) aan een tewerkstellingsvergunning is verbonden. In de huidige situatie, waarin uit de wet voortvloeit dat ingeval aan een tewerkstellingsvergunning een voorschrift wordt verbonden die vergunning voor ten hoogste één jaar kan worden verleend, komt het in de praktijk niet voor dat Arbeidsvoorziening van een werkgever verlangt om tussentijds te rapporteren over de wijze waarop voldaan wordt aan het voorschrift. Bij de verlenging van de vergunning, die derhalve binnen een relatief korte tijd plaatsvindt, dient de werkgever immers aan Arbeidsvoorziening aan te tonen dat het aan de vergunning verbonden voorschrift is nageleefd. Wel komt het in de huidige situatie in een uitzonderlijk geval voor dat Arbeidsvoorziening aan de Arbeidsinspectie verzoekt om een controle uit te voeren. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer Arbeidsvoorziening bij de afgifte van de tewerkstellingsvergunning – zonder dat zulks daadwerkelijk aan te tonen is – twijfelt of een aan de vergunning verbonden voorschrift zal worden nageleefd, dan wel wanneer Arbeidsvoorziening nadien signalen ontvangt dat een bepaalde werkgever met een opgelegd voorschrift de hand zou lichten.

In de met dit wetsvoorstel beoogde situatie blijft de mogelijkheid dat Arbeidsvoorziening de Arbeidsinspectie inschakelt om een nadere controle uit te voeren uiteraard bestaan. Daarnaast ligt het – zeker in die gevallen waarin aan de werkgever een lange(re) periode zal worden gegund om aan een voorschrift te voldoen – in de rede dat Arbeidsvoorziening voortaan van een werkgever uitdrukkelijk verlangt om tussentijds te rapporteren over de wijze waarop, en de mate waarin aan een opgelegd voorschrift wordt voldaan.

Op de vraag van de leden van de PvdA-fractie of verlenging van een niet voor verlenging vatbare vergunning mogelijk is, wanneer bijvoorbeeld zou blijken dat de tijdelijke werkzaamheden een langere tijd in beslag nemen dan op voorhand was voorzien, moet ontkennend geantwoord

worden. Juist omdat verlenging niet mogelijk is, is het van belang dat een werkgever, die stelt dat de tewerkstelling van de vreemdeling slechts een tijdelijk karakter heeft, een goede inschatting maakt van de duur van de tijdelijke werkzaamheden. Zou namelijk in de praktijk blijken dat de werkzaamheden langer duren, dan dient de desbetreffende werkgever opnieuw een tewerkstellingsvergunning aan te vragen die alsdan opnieuw aan alle wettelijke weigeringsgronden (onder andere de toets op de beschikbaarheid van prioriteitgenietend aanbod) getoetst wordt. Deze werkgever bevindt zich alsdan in een slechtere positie dan een werkgever aan wie een wél voor verlenging vatbare tijdelijke tewerkstellingsvergunning is verleend, omdat bij de verlenging van die vergunning de toets op de beschikbaarheid van prioriteitgenietend aanbod wegvalt. Door het creëren van deze minder gunstige positie voor die werkgevers aan wie een niet voor verlenging vatbare tewerkstellingsvergunning wordt verleend, wordt het voor malafide werkgevers minder aantrekkelijk om ten aanzien van structurele arbeidsplaatsen ten onrechte te stellen dat het tijdelijke vacatures betreft, teneinde aldus te bewerkstelligen dat zij indirect een lange(re) proefperiode voor de aan te stellen vreemdelingen creëren, dan wel het mogelijk verbinden van voorschriften aan de vergunning ontlopen.

De leden van de PvdA-fractie vragen of te overzien is hoeveel tewerkstellingsvergunningen afgegeven zullen gaan worden voor asielzoekers en vtv-ers. Is de regering voornemens om na invoering van het onderhavig wetsvoorstel nauwkeurig de «statistieken bij te houden, zodat er inzicht ontstaat in de toe-en afname van de verschillende categorieën werk en werknemers, zodat duidelijk wordt wat het effect van het onderhavige wetsvoorstel is?

De leden van de CDA-fractie vragen zich af, waarom de arbeidsmogelijkheden voor asielzoekers worden uitgebreid, terwijl de vraag van werkgevers niet in kaart is gebracht.

De leden van de SGP-fractie vragen hoeveel tewerkstellingsvergunningen voor asielzoekers over heel 1999 zijn afgegeven.

De arbeidsmogelijkheden voor asielzoekers worden uitgebreid ter verbetering van de kwaliteit van het verblijf en als aanvulling op het reeds bestaande pakket van dagstructureringsactiviteiten, scholing, stage- en arbeidsmogelijkheden. De arbeidsmogelijkheden worden niet uitgebreid vanwege arbeidsmarktgerelateerde redenen, zoals een specifieke vraag van de zijde van werkgevers naar dit aanbod. Hoe groot de behoefte van werkgevers aan de inzet van asielzoekers is, is niet vooraf geïnventariseerd. Gezien de huidige krapte op (onderdelen van) de arbeidsmarkt en de problemen die sommige werkgevers ondervinden om voldoende personeel te vinden, zou aangenomen mogen worden dat er een reële vraag naar asielzoekers bestaat.

Momenteel is niet te overzien hoeveel tewerkstellingsvergunningen afgegeven zullen gaan worden. Vanaf september 1998 is uitsluitend ervaring opgedaan met de tewerkstelling van asielzoekers in de (agrarische) seizoenarbeid. In 1999 zijn ruim 4000 tewerkstellingsvergunningen verleend.

Arbeidsvoorziening registreert het aantal afgegeven vergunningen en de sector van tewerkstelling.

De leden van de VVD-fractie vragen hoeveel tewerkstellingsvergunningen in 1999 zijn aangevraagd en verleend en of het gezien de toename van het aantal aanvragen mogelijk is, deze met de benodigde zorgvuldigheid af te handelen.

In 1999 zijn 24 077 vergunningen aangevraagd en 20 816 verleend.

Het grote aantal aanvragen leidde er met name in het begin van 1999 toe dat afdoening binnen de wettelijke beslistermijn van 5 weken niet altijd

werd gehaald. Van onzorgvuldigheid bij het beslissen op aanvragen voor tewerkstellingsvergunningen is in het kader van het toezicht op de Arbeidsvoorzieningsorganisatie niets gebleken.

De leden van de VVD-fractie vragen de regering naar haar oordeel over de arbeidsmarktsituatie in de vleesverwerkende sector, de horeca en de agrarische sector en hoe deze beoordeling zijn weerslag vindt in het vergunningenbeleid.

De (sectorale) arbeidsmarktsituatie vindt zijn weerslag in het aantal afgegeven tewerkstellingsvergunningen. Is er sprake van een ruime arbeidsmarkt, dan zullen minder tewerkstellingsvergunningen worden aangevraagd en verleend dan in een situatie waarin sprake is van een krappe arbeidsmarkt.

Omdat het in deze sectoren om ongeschoolde arbeid gaat, is er in het algemeen nog voldoende aanbod in Nederland/de EER. Dit vindt zijn doorwerking in de afgifte van tewerkstellingsvergunningen. Voor de horeca worden tot nog toe alleen vergunningen afgegeven voor meer gespecialiseerde koks in exotische keukens. In de vleesverwerkende sector zijn tewerkstellingsvergunningen recent geweigerd. In de agrarische sector zijn tewerkstellingsvergunningen afgegeven voor asielzoekers en vvtv-ers, die gedurende 12 weken per jaar oogstwerkzaamheden mogen verrichten. Hierbij wordt echter niet getoetst aan de beschikbaarheid van prioriteitgenietend aanbod.

De leden van het CDA hebben twijfels bij het voorstel om te komen tot een verruiming van de arbeidsmogelijkheden voor asielzoekers vanwege een mogelijke aanzuigende werking en mogelijk oneigenlijk gebruik van de asielprocedure door economische asielzoekers.

Ter voorkoming van aanzuigende werking, die van de voorgestelde mogelijkheden tot het verrichten van betaalde arbeid zou kunnen uitgaan, zijn aan het verrichten van betaalde arbeid nu reeds nadere voorwaarden gesteld. Deze voorwaarden zijn per 6 september 1998 opgenomen in het Delegatie- en uitvoeringsbesluit Wet arbeid vreemdelingen. Daarin is onder meer bepaald dat het verrichten van betaalde arbeid is toegestaan voor asielzoekers die tenminste 6 maanden in procedure zijn. Deze eis zal ook worden gesteld bij de voorgestelde uitbreiding van de arbeidsmogelijkheden van asielzoekers. Bovendien blijft de duur van het verrichten van betaalde arbeid begrensd, waardoor geen aanspraken in het kader van de Werkloosheidswet kunnen ontstaan.

Tegen de achtergrond van een mogelijke aanzuigende werking op economische vluchtelingen merk ik in dit verband tevens nog op dat de asielzoekers die inkomsten uit arbeid genieten (naar analogie van de Algemene Bijstandswet) een eigen bijdrage verschuldigd zijn voor de kosten van hun opvang.

De leden van de CDA-fractie vragen ook hoe lang houders van een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd arbeid kunnen verrichten. Het gaat hier om personen die de asielprocedure hebben doorlopen met als resultaat een vergunning voor bepaalde tijd. Het kabinet is voornemens in het verlengde van de nieuwe Vreemdelingenwet hen geen beperking op te leggen ten aanzien van de arbeidsduur en de aard van de werkzaamheden. Wel is voor hun tewerkstelling een (niet volledig getoetste) tewerkstellingsvergunning vereist. Als het verblijf na drie jaar niet is beëindigd, wordt de vergunning voor bepaalde tijd omgezet in een vergunning tot verblijf voor onbepaalde tijd en vervalt de tewerkstellingsvergunningsplicht.

De leden van de CDA-fractie vragen welke rechten op een uitkering op basis van welke wettelijke regelingen een houder van een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd heeft die tijdens het verrichten van arbeid ziek, werkloos of arbeidsongeschikt wordt? Op pagina 4 van de Memorie van toelichting wordt verwezen naar het voornemen van het kabinet om op zeer korte termijn het mogelijk te maken dat asielzoekers «alle voor handen zijnde werkzaamheden moeten kunnen verrichten». Hoe verhoudt dit zich tot het voornemen dat een eenmaal afgegeven vergunning niet overschreden mag worden?

De door de leden van de CDA-fractie bedoelde groep, houders van een voorwaardelijke vergunning tot verblijf, verblijven rechtmatig in Nederland. Indien zij arbeid verrichten in overeenstemming met de Wav, kunnen zij in beginsel als verzekerde worden aangemerkt voor de sociale verzekeringen. Of deze groep als verzekerde kan worden aangemerkt hangt samen met de vraag of er sprake is van een verzekeringsplicht in zin van de werknemersverzekeringen (is er sprake van «werknemer»), dan wel in zin van de volksverzekeringen (is er sprake van ingezetenschap dan wel sprake van in Nederland in dienstbetrekking verrichte arbeid onderworpen aan de loonbelasting).

Indien de verzekerde vreemdeling tijdens het verrichten van arbeid ziek, werkloos of arbeidsongeschikt wordt, dan heeft hij dezelfde aanspraken die voor alle verzekerden gelden: loondoorbetaling, ww-uitkering, dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Uiteraard dient wel voldaan te zijn aan vereisten (polisvoorwaarden) voor een uitkering.

Aansluitend vragen de leden van de CDA-fractie hoe de uitbreiding van de aan asielzoekers toegestane arbeidsmogelijkheden tot alle voorkomende werkzaamheden zich verhoudt tot het voornemen dat een eenmaal afgegeven vergunning niet overschreden mag worden.

Om te voorkomen, dat een tewerkstellingsvergunning voor asielzoekers op aanvraag van de werkgever verlengd dient te worden en aldus een situatie kan ontstaan waarin de asielzoeker langer werkt dan de 12 weken in periode van 39 weken die het kabinet voornemens is toe te staan, is in het voorstel tot wijziging van de wet opgenomen, dat niet-verlengbare tewerkstellingsvergunning kunnen worden verstrekt aan bij amvb te bepalen groepen vreemdelingen. In het voorstel tot wijziging van de amvb wordt bepaald dat in ieder geval voor de tewerkstelling van asielzoekers niet-verlengbare twv's afgegeven kunnen worden. Dit betekent dat ingeval de asielzoeker na de in de tewerkstellingsvergunning vermelde periode nog werkzaam zal zijn die werkgever zich schuldig maakt aan illegale tewerkstelling. De werkgever beschikt alsdan immers niet (meer) over een geldige tewerkstellingsvergunning.

Tegen de achtergrond van het feit dat van de zijde van de regering wordt aangegeven dat door toepassing van de tewerkstellingsvergunningplicht zeker wordt gesteld dat beëindiging van de werkzaamheden plaatsvindt in geval de tijdelijke verblijfsvergunning wordt ingetrokken of niet gecontinueerd, en de vreemdeling Nederland dient te verlaten, vragen CDA-fractie of het niet denkbaar moet worden geacht dat de bedoelde beëindiging van de werkzaamheden en het vertrek uit Nederland zal worden gefrustreerd doordat werkgevers procedures zullen gaan aanspannen op grond van de onmisbaarheid van de betrokken vergunninghouder met het oog op de continuïteit van het bedrijf.

Voordat een tewerkstellingvergunning aan een werkgever voor een bepaalde asielzoeker wordt verleend, wordt bij de Vreemdelingenpolitie of de Immigratie en Naturalisatiedienst navraag gedaan omtrent de status van het verblijf van de asielzoeker. Mocht blijken dat de asielzoeker

behoort tot de categorie vreemdelingen ten aanzien van wie een verzoek tot overdracht is gericht aan een andere staat (Schengen-/Dublinclaimant) dan wel wier uitzetting aan de orde is, dan zal geen tewerkstellingsvergunning worden verleend. Deze voorwaarde zal op basis van artikel 8, tweede lid, van de Wav worden geregeld. Met deze voorwaarde wordt zeker gesteld dat ten behoeve van de tewerkstelling van vreemdelingen wier tijdelijke verblijfsvergunning wordt ingetrokken geen tewerkstellingsvergunning wordt verleend. Overigens is voor deze categorie vreemdelingen in artikel 11, tweede lid, van de Wav voorts nog bepaald dat een tewerkstellingsvergunning niet vatbaar is voor verlenging.

Hoe wordt omgesprongen met het risico dat de tewerkstelling na beëindiging van de (tijdelijke) verblijfsvergunning wordt voortgezet. Is afdoende voorzien in toezicht en naleving en op welke wijze zal dit vorm krijgen. De vraag moet, naar de mening van de leden van de CDA-fractie, worden bezien in het licht van recent overleg van de vaste kamercommissie SZW met de minister, waaruit gebleken is de AI over onvoldoende capaciteit beschikt om controle en naleving te garanderen.

In nagenoeg alle sectoren waarin de AI handhavingsprojecten heeft lopen, wordt door de inspecteurs bijzondere aandacht besteed aan het werken door asielzoekers en vvtv'ers. De AI zal, al dan niet op verzoek van Arbeidsvoorziening, controles instellen bij die werkgevers waarvan Arbeidsvoorziening of de AI zelf het vermoeden heeft dat zij na het aflopen van de tewerkstellingsvergunning, de betrokken werknemer vervolgens illegaal tewerkstellen. De komende oogstperiode zal de naleving niet voor 100% gegarandeerd kunnen worden, gelet op het feit dat ook de Vreemdelingenpolitie zal worden ingezet voor openbare orde handhaving tijdens Euro 2000. Op dit moment wordt hierover overigens nog overleg gevoerd met de ministeries van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Justitie/politie.

De leden van het CDA vragen op welke wijze na ommekomst van de tewerkstellingsvergunning wordt toegezien op het effectief vertrek van de werknemer en wie hiervoor verantwoordelijk is en op wiens kosten dat geschiedt. Tevens vraagt de fractie of het denkbaar is dat een tewerkgestelde werknemer na ommekomst van de vergunning een asielaanvraag indient en de arbeid binnen de asielpprocedure voortzet binnen de daartoe door de Wav gestelde grenzen.

De uitzetting van personen zonder geldige verblijfstitel vindt plaats door de Vreemdelingendienst binnen de kaders die de Vreemdelingenwet daartoe stelt. Van de mogelijkheid tot verhaal van uitzettingskosten op de werkgever die deze persoon illegaal tewerkgesteld heeft is na ampele overweging afgezien. De uitzettingskosten moeten evenredig zijn aan het verwijt dat de werkgever gemaakt kan worden. Onevenredigheid ontstaat als de uitzettingskosten altijd zonder meer ten volle worden verhaald op de werkgever die de vreemdeling als laatste illegaal tewerkgesteld heeft. Daarnaast is de afschrikwekkende werking waarschijnlijk beperkt. Bij bezwaren van de werkgever tegen de hoogte van de kosten die verhaald worden zal uiteindelijk de rechter moeten uitmaken of en in welke mate het verhaal passend is. De duur van de illegale tewerkstelling is meestal moeilijk aantoonbaar en elke werkgever zal aangeven dat de duur van de illegale tewerkstelling beperkt was. In de praktijk zal daarom de door de rechter toegestane hoogte van het verhaal beperkt zijn. Daarentegen zal de belasting van de rechterlijke macht hoog zijn. Ingaande op de vraag of na ommekomst van de vergunning het mogelijk is dat de werknemer asiel aanvraagt en vervolgens de arbeid binnen de asielpprocedure voortzet, merk ik op dat asielzoekers pas nadat zij



tenminste zes maanden in de opvang hebben verbleven, arbeid mogen verrichten.

De leden van de CDA-fractie vragen of illegale voortzetting van arbeid waarvan de vergunning in het kader van de Wav is verstreken, strafbaar is voor de illegaal werkende. In het verlengde hiervan stellen zij de vraag welke impact een periode van illegale arbeid heeft op het vervolgens in te dienen verzoek om asiel. Is hier sprake van een strafbaar feit in het kader van de contra-indicatie bij beoordeling van het asielverzoek?

De Wav richt zich op de werkgever. Ingevolge artikel 2 van deze wet is het de werkgever verboden om een vreemdeling in Nederland arbeid te laten verrichten zonder tewerkstellingsvergunning. Ingeval van illegale tewerkstelling is het de werkgever die een hem/haar regarderend verbod overtreedt, zodat ook de werkgever strafbaar is. Wanneer een vreemdeling die niet vrij tot de Nederlandse arbeidsmarkt is toegelaten in strijd met de Wav zonder tewerkstellingsvergunning door een werkgever tewerkgesteld wordt heeft dat feit geen gevolgen voor beoordeling van een door de vreemdeling ingediend asielverzoek. Dat asielverzoek wordt – los van de door de werkgever gepleegde overtreding van de Wav – op zijn eigen merites beoordeeld.

De leden van de CDA-fractie vragen op welke wijze en hoe snel werkgevers geïnformeerd worden over de intrekking van een tewerkstellingsvergunning. Hoe lang krijgen werkgevers respijt en wie is aansprakelijk voor het wederrechtelijk voortzetten van de werkzaamheden?

Indien de tijdelijke verblijfsvergunning wordt ingetrokken dan wel niet wordt gecontinueerd en de vreemdeling derhalve Nederland dient te verlaten, wordt Arbeidsvoorziening hiervan (conform de bestaande praktijk) tijdig door Justitie/Immigratie- en Naturalisatiedienst verwittigd. De onderhavige mededeling impliceert dat Arbeidsvoorziening op grond van artikel 12, eerste lid, onder b, van de Wav gehouden is om de tewerkstellingsvergunning in te trekken. De datum van intrekking van de tewerkstellingsvergunning correspondeert met de datum waarop het rechtmatig verblijf van de vreemdeling wordt beëindigd. Het is overigens gebruikelijk dat Arbeidsvoorziening de werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium in kennis stelt van de intrekking van de tewerkstellingsvergunning zodat de werkgever tijdig maatregelen kan nemen om de openvallende arbeidsplaats te vervullen.

Uit artikel 12, tweede lid, van de Wav vloeit overigens voort, dat zolang de vreemdeling, hangende de beslissing op een door hem op grond van de Vreemdelingenwet ingesteld beroep niet wordt uitgezet, de Arbeidsvoorzieningsorganisatie na overleg met Justitie er vooralsnog van kan afzien om de vergunning in te trekken. Wanneer echter definitief is beslist dat de vreemdeling Nederland moet verlaten, kan de werkgever het verblijf van de vreemdeling hier te lande niet rekken door de stellen dat de vreemdeling onmisbaar is voor zijn bedrijf.

Wat is, zo vragen de leden van de CDA-fractie, de betekenis van het aantal opgebouwde weken wanneer een tewerkgestelde, binnen de door deze wet toegestane periode, een verblijfsstatus krijgt? Zal dit kunnen betekenen dat de tot dan toe gewerkte dagen meetellen in de opbouw van rechten in het kader van de sociale zekerheid? Hoe verhoudt zich in dit opzicht het verschil in identificatieplicht van de werkgever met betrekking tot de Wav en de OSV?

Indien betrokkene arbeid verricht in overeenstemming met de Wav, kunnen de gewerkte weken in beginsel aangemerkt worden als verzekerde weken. Dit hangt samen met de vraag of voldaan wordt aan de vereisten

(polisvoorwaarden) van de sociale verzekeringswetten, die voor iedereen gelden. Er van uitgaande dat aan die voorwaarden wordt voldaan, betekent dat deze gewerkte weken meetellen in de opbouw van rechten in het kader van de sociale verzekeringen, zoals bijvoorbeeld voor de AOW. De identificatieplicht in de OSV 1997 en de voorgestelde identificatieplicht in de WAV zijn inhoudelijk gezien gelijklopend. Het nieuwe artikel 15 zorgt er, in aanvulling op de OSV 1997, voor, dat de verificatie- en bewaarplicht ook gaat gelden voor de feitelijke werkgever, dat wil zeggen de werkgever die de werkenden op welke wijze dan ook heeft ingeleend. In de OSV 1997 zijn de verplichtingen voor de formele werkgever opgenomen.

Met betrekking tot de verlangde medewerking van een werkgever aan de (om-)scholing van prioriteitgenietend aanbod is in de memorie van toelichting opgenomen dat die medewerking uiteraard beperkt is tot datgene dat in redelijkheid van een werkgever verlangd mag worden. Mocht – zo vervolgt de toelichting – desalniettemin verschil van mening ontstaan over de vraag of de grenzen van de redelijkheid al dan niet overschreden zijn, «dan kan zo nodig de bestuursrechter hierover zijn oordeel geven». De leden van de CDA-fractie vragen hoe de regering het begrip «in redelijkheid» invult. Kan, zo vragen deze leden, hiervan een beschrijving worden gegeven die eenduidig en werkbaar is. En is het in dit verband denkbaar dat een onderscheid wordt gemaakt tussen werkgevers van «100+ bedrijven» en ondernemers in het MKB? De leden van de PvdA-fractie geven aan enigszins verbaasd te zijn over de benadering van het onderhavige aspect van de wet, omdat hiermee op voorhand een probleem bij de rechter wordt neergelegd. In het verlengde hiervan vragen deze leden of, mede aan de hand van voorbeelden, een nadere invulling kan worden gegeven aan de term «wat redelijk van de werkgever verlangd kan worden». Hoe, aldus deze leden, moet de rechter dit beoordelen? Is dit slechts een financiële kwestie of spelen andere factoren hier ook een rol?

De leden van de fracties van RPF en GPV vragen waar nu precies de grenzen liggen waar het gaat om langdurige opleidingen. De medewerking is beperkt tot datgene dat in redelijkheid van een werkgever mag worden verlangd. Wat is in dit verband «redelijk», zo vragen de leden van deze fracties.

Met de onderhavige opmerking in de memorie van toelichting is niets anders bedoeld dan in algemene zin te memoreren dat wanneer een burger het oneens is met de beslissing van een bestuursorgaan die burger zich tot de bestuursrechter kan wenden. Geenszins is bedoeld om een probleem op voorhand bij de rechter te leggen. Integendeel, ik verwacht – de huidige wijze waarop Arbeidsvoorziening voorschriften aan een vergunning verbindt geeft daartoe ook alle aanleiding – dat Arbeidsvoorziening uiterst zorgvuldig met het opleggen van scholingsvoorschriften om zal (blijven) gaan en dat het aantal geschillen tussen Arbeidsvoorziening en werkgevers die met een dergelijk voorschrift geconfronteerd zullen worden tot een minimum beperkt zal zijn. Ingaande op de vraag welke factoren meespelen bij de beoordeling van de vraag of, en zo ja, in welke mate, (in redelijkheid) de medewerking van een werkgever bij de (om-)scholing van prioriteitgenietend aanbod verlangd kan worden, merk ik op dat dit uiteraard per individueel geval beoordeeld moet worden, maar dat in generale zin in ieder geval drie factoren gewogen dienen te worden, te weten:

1. De aard van het werk;

(Bij tijdelijk werk is het in de regel onredelijk om van een werkgever de medewerking te verlangen aan een langdurige opleiding; bij een structurele arbeidsplaats, waarvan verwacht mag worden dat daaraan voor een reeks van jaren in toenemende mate behoefte zal zijn, kan het alleszins redelijk zijn dat de werkgever meewerkt aan de omscholing

- van zijn personeel, cq. de scholing van nieuw aan te trekken binnenslands aanbod.),
2. De (ontwikkeling van de) arbeidsmarktsituatie;  
(Is er potentieel aanbod op de arbeidsmarkt en is er in de (nabije) toekomst (een toenemende) behoefte aan personeel dat over bepaalde kwalificaties beschikt. In dat geval zou het – nogmaals afhankelijk van de beoordeling in het individuele geval – redelijk kunnen zijn dat de desbetreffende werkgever meewerkt aan de (om-)scholing van werkzoekenden) en
  3. De financiële positie van de werkgever  
(In het algemeen zou van een grote multinational, die een groot aantal vacatures heeft waarvoor een bijzondere kennis en/of vaardigheid nodig is, een grotere financiële bijdrage aan de omscholing van prioriteitgenietend aanbod verlangd mogen worden, dan van een kleine zelfstandige, waarbij het zelfs onredelijk kan zijn dat van hem een financiële bijdrage wordt verwacht.)

Al deze factoren dienen in een individueel geval waarin het opleggen van een scholingsvoorwaarde wordt overwogen in ieder geval zowel elk afzonderlijk, als gezamenlijk in hun onderlinge samenhang beoordeeld te worden, bij de beantwoording van de vraag of, en zo ja, in welke mate daadwerkelijk de medewerking van een werkgever bij de (om-)scholing van beschikbaar aanbod verlangd zal worden. Ook kan scholing op kosten van anderen dan de werkgever aan de orde zijn (O&O-fonds, uitkeringsinstantie)

De leden van de CDA-fractie vragen of de regering inzicht heeft in de kansen van houders van een tijdelijke verblijfsvergunning op een (tijdelijke) baan. Hoe reëel moet het uitzicht op het kunnen verrichten van arbeid worden geacht, tegen de achtergrond van het hoge werkloosheidspercentage onder erkende vluchtelingen en overige allochtonen? Wat betekent een en ander voor het regeringsbeleid inzake de achterstandspositie van allochtonen en autochtonen op de arbeidsmarkt? Kan een indicatie worden gegeven van het opleidingsniveau van asielzoekers?

Het kabinet gaat ervan uit dat de kansen van houders van een tijdelijke verblijfsvergunning op (tijdelijk) werk gelijk zijn aan de kansen van toegelaten vluchtelingen en dat deze kansen zullen stijgen na het succesvol volgen en afsluiten van een inburgeringsprogramma. Op dit moment wordt een onderzoek uitgevoerd naar de positie van toegelaten vluchtelingen in Nederland. In dit onderzoek wordt ook bekeken wat het opleidingsniveau in het land van herkomst was.

Is, zo vragen de leden van de D66-fractie, de tussentijdse controle op de naleving van het aan de tewerkstellingsvergunning verbonden voorschrift door middel van periodieke rapportages effectief? Is de AI voldoende bemand voor deze controle?

In het geval voorschriften worden verbonden aan de tewerkstellingsvergunning, kan Arbeidsvoorziening zich van de naleving van die voorschriften op de hoogte laten stellen door periodieke rapportages opgesteld door de werkgever. In het geval Arbeidsvoorziening twijfelt aan de juistheid van deze rapportage kan zij (zoals nu ook reeds het geval is) de Arbeidsinspectie verzoeken een onderzoek in te stellen. In het geval de AI wordt ingeschakeld zal het waarschijnlijk voorwaarden betreffen gelegen in de sfeer van verbetering van arbeidsomstandigheden dan wel in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer.

De controle op de naleving van vergunningsvoorwaarden zal geen grote extra belasting op de AI leggen, omdat deze taak reeds door de AI wordt uitgevoerd.

De leden van fractie van D66 vragen in welke branches veel gebruik wordt gemaakt van verlenging van tijdelijke tewerkstellingsvergunningen? Tijdelijke vergunningen worden vooral afgegeven voor wetenschappelijk onderzoek, de bouwsector, de ICT-sector en het internationaal vervoer. Met uitzondering van de bouwsector worden in deze sectoren veelvuldig verlengingen van de vergunningen gevraagd.

De leden van de fractie van D66 vinden het essentieel dat zo spoedig mogelijk de verruiming van de arbeidsmogelijkheden voor asielzoekers tot stand komt.

Ik kan de leden meedelen, dat de verruiming van de arbeidsmogelijkheden voor asielzoekers gelijktijdig met de wijziging van de Wav in werking zal treden.

De leden van de fracties van RPF en GPV wijzen erop dat er sprake is een toenemend aantal aanvragen uit andere landen voor het verrichten van werk in Nederland. Zij hebben begrepen dat de regering mede om deze reden heeft besloten het apparaat van extra personeel te voorzien. Kan worden aangegeven welke personeelsuitbreiding de regering voor ogen staat? Is in het verlengde hiervan de verwachting gerechtvaardigd dat de procedures inzake het prioriteitsgenietend aanbod in de toekomst minder tijd in beslag zullen nemen?

Vanaf 1998 heeft zich een sterke stijging in het aantal aanvragen voor een tewerkstellingsvergunning voorgedaan. Werden in de jaren voor 1998 gemiddeld circa 10 000 aanvragen ingediend, in 1998 waren dit er bijna 20 000. Als gevolg van deze ingrijpende stijging van het aantal aanvragen trad bij Arbeidsvoorziening vertraging op bij de afhandeling van deze aanvragen, waardoor in een groot aantal gevallen niet binnen de wettelijk termijn van 5 weken niet beslist kon worden. Tegen de achtergrond hiervan is het «Team tewerkstellingsvergunningen», het onderdeel dat belast is met de feitelijke beoordeling van de vergunningaanvragen, in 1999 uitgebreid van 16 fte's in begin '99 tot 23,2 fte's eind 1999. Door deze uitbreiding (en verdergaande deskundigheidsbevordering bij het zittende personeel) was eind 1999, ondanks het feit dat de stijging in het aantal vergunningaanvragen zich in dat jaar voortzette (1999: circa 24 000 vergunningaanvragen), de achterstand in de behandeling van de aanvragen ingelopen, zodat eind 1999 – behoudens een enkele gecomplceerde aanvraag – weer binnen de termijn van 5 weken op de aanvraag beslist werd.

De leden van de fracties van RPF en GPV vragen zich af of het ten aanzien van asielzoekers / werknemers rechtvaardig is dat WW-premie afgedragen wordt, gelet op het feit dat deze werknemers geen aanspraak kunnen maken op een WW-uitkering? In het verlengde hiervan vragen zij of het absoluut zeker is dat ten aanzien van deze categorie werknemers niet een apart regime kan worden gevoerd ten aanzien van de opbouw van WW-rechten? Als die mogelijkheid namelijk wel bestaat, zouden de arbeidsmogelijkheden van deze groep nog verder kunnen worden uitgebreid. De leden van de fracties van RPF en GPV verzoeken de minister nader te onderbouwen waarom een afwijking op dit punt niet mogelijk is.

Over gewerkte perioden dient normaal WW-premie afgedragen te worden. Dit geldt voor een ieder die rechtmatig arbeid in Nederland verricht en onder de Nederlandse loonbelasting valt. Zowel voor vreemdelingen als voor Nederlanders geldt dat WW-premie niet wordt terugbetaald als slechts een beperkte periode is gewerkt. Aangezien het ontstaan van WW-aanspraken zich niet verhoudt tot de fase in de vreemdelingrechtelijke procedure waarin nog geen onherroepelijke beslissing is genomen omtrent terugkeer of voortgezet verblijf, wil de

regering ten aanzien van de onderhavige categorie vreemdelingen voorkomen dat daadwerkelijke WW-aanspraken ontstaan. Dit wordt gerealiseerd door niet meer dan in 12 weken in een periode van 39 weken betaalde arbeid toe te staan. Ook in het huidige stelsel waarin asielzoekers arbeid van kortdurende aard mogen verrichten gedurende maximaal 12 weken in een periode van 12 maanden is dit het geval.

Op de vraag of het absoluut zeker is dat een apart sociaal verzekeringsregime voor asielzoekers niet mogelijk is kan bevestigend worden geantwoord. Een apart sociaal verzekeringsregime is in strijd met de uit internationale verdragen voortvloeiende verplichtingen om vreemdelingen op het vlak van de sociale zekerheid gelijk te behandelen als Nederlandse onderdanen.

Indien als noodzakelijke voorwaarde voor uitkeringsrechten geldt, dat de rechthebbende in het land verblijft, valt te rechtvaardigen dat de eis gesteld wordt dat dit verblijf dan wel rechtmatig moet zijn. Indien als noodzakelijke voorwaarde voor uitkeringsrechten geldt dat arbeid in dienstbetrekking moet worden verricht, valt ook te rechtvaardigen dat daarbij de eis wordt gesteld dat het dan wel door de wet toegestane arbeid moet zijn. Indien evenwel uitsluitend ten aanzien van vreemdelingen in het kader van een uitkeringsregeling die aanspraken koppelt aan het verrichten van arbeid, en niet aan het verblijf, verdergaande verzekerings- en uitkeringsvoorwaarden worden gesteld op het punt van de aard van het verblijf of het verblijfsrecht, die geen relatie hebben met de grondslag van de uitkeringsregeling, dan zullen die additionele voorwaarden zeker worden beschouwd als (direct of indirect) discriminerend naar nationaliteit, en derhalve als strijd met de ter zake voor Nederland geldende verdragsverplichtingen. In het kader van de opstelling en parlementaire behandeling van de Koppelingswet is destijds nadrukkelijk onder ogen gezien in hoeverre voor Nederland vrijheden bestaan om vreemdelingen uit te sluiten van de sociale zekerheidswetgeving, of voor hen een bijzonder regime te laten gelden. Ter zake heeft destijds ook een alomvattende inventarisatie plaatsgevonden. Op basis daarvan zijn bij de opstelling van de Koppelingswet destijds beleidslijnen getrokken die ook thans nog algemeen geldend zijn. Gelet hierop is de voorgestelde regeling beleidsmatig en juridisch gezien het maximaal haalbare.

Kan daarnaast, zo vragen de leden van fracties van RPF/GPV, meer duidelijkheid worden gegeven over de rechten die deze werknemers hebben op grond van artikel 9, onderdeel b? Gelden de cao-bepalingen, bijvoorbeeld met betrekking tot medezeggenschap, reïntegratie en verlof, onverkort voor deze mensen of worden zij van een aantal rechten uitgesloten?

Door de Arbeidsvoorzieningsorganisatie wordt bij de aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning getoetst of de arbeid onder de gebruikelijke voorwaarden en tegen een gebruikelijke beloning in de desbetreffende bedrijfstak zullen worden verricht. Voor de toegestane werkzaamheden gelden de normale regels uit het arbeidsovereenkomstenrecht en de van toepassing zijnde CAO-bepalingen.

De leden van de fracties van RPF en GPV informeren naar de stand van zaken rond het overleg met de Stichting van de Arbeid.

Ik verwacht op zeer korte termijn het standpunt van de Stichting te vernemen. Zoals eerder is medegedeeld zal ik de Kamer over de uitkomsten van het informele overleg met de Stichting van de Arbeid – als dit nieuwe gezichtspunten bevat – nader informeren (Brief van de Staatssecretaris van Justitie van 10-01-2000, Kamerstukken II, 1999–2000, 26 800 VI, nr. 53).

De leden van RPF en GPV vragen wat er gebeurt als een asielzoeker die nog maar een week heeft gewerkt te horen krijgt dat hij het land moet verlaten.

Een asielzoeker mag arbeid verrichten als hij beschikt over een door het COA of het gemeentebestuur afgegeven verklaring waarmee wordt aangegeven dat de asielzoeker tot de doelgroep van de regeling behoort, dat wil zeggen tenminste 6 maanden in de opvang verblijft, geen Schengen/Dublin claimant is en niet wachtende op uitzetting. Zolang het een asielzoeker over een geldige verklaring beschikt kan hij op basis van een tewerkstellingsvergunning, die niet getoetst wordt op de beschikbaarheid van prioriteitgenietend aanbod, tewerkgesteld worden.

De leden van de SGP-fractie wijzen erop dat ingeval voor de tewerkstelling van een vreemdeling een tijdelijke vergunning is verleend, het mogelijk is dat na expiratie van de geldigheidsduur van die vergunning een collega-onderneming een tewerkstellingsvergunning aanvraagt voor dezelfde vreemdeling. Bij een sector waar prioriteitgenietend aanbod schaars is heeft Arbeidsvoorziening weinig mogelijkheden om die vergunning te weigeren, zodat de situatie kan ontstaan dat de vreemdeling na 3 jaar alsnog structureel tot de Nederlandse arbeidsmarkt wordt toegelaten en de aantekening «Arbeid is vrij toegestaan» op zijn/haar verblijfsvergunning verkrijgt. Deze leden vinden dit een ongewenste situatie en vragen naar de mening van de regering hierover.

Eén van de redenen om in meer gevallen dan thans mogelijk is een niet voor verlenging vatbare tewerkstellingsvergunning af te geven is gelegen in het feit dat ik het wenselijk acht dat een einde kan worden gemaakt aan de situatie dat (malafide) werkgevers structurele arbeidsplaatsen bij de aanvraag voor tewerkstellingsvergunningen ten onrechte doen voorkomen als een tijdelijke arbeidsplaatsen en aldus voor zich zelf de mogelijkheid creëren dat zij vreemdelingen een aanzienlijk langere tijd dan de wettelijke proeftijd «op proef» kunnen houden. Blijkt de vreemdeling na afloop van die langere proeftijd aan de eisen van de desbetreffende werkgever te voldoen, dan wordt simpelweg een verlenging van de verleende vergunning aangevraagd en op basis van de huidige regeling ook zonder meer verkregen; bevalt de vreemdeling na afloop van die lange proefperiode toch niet dan laat die werkgever de verleende vergunning expireren en vraagt dan voor een nieuwe vreemdeling weer een «tijdelijke» tewerkstellingsvergunning aan. Het wijzigingsvoorstel is erop gericht om (malafide) werkgevers deze simpele truc te ontnemen. Bekijkt men de zaak van de kant de werknemer, zoals de leden van de SGP-fractie doen, dan is het zoals deze leden aangeven inderdaad mogelijk dat een andere werkgever voor diezelfde werknemer weer een tewerkstellingsvergunning aanvraagt, waardoor die werknemer zijn legale tewerkstelling in Nederland kan voortzetten. Als die werknemer aldus gedurende een ononderbroken tijdvak van drie jaar de beschikking houdt over een voor het verrichten van arbeid geldige vergunning tot verblijf en nadien zijn hoofdverblijf niet buiten Nederland vestigt, verkrijgt die vreemdeling (overeenkomstig artikel 4, tweede lid, onder b, van de Wav) de aantekening «arbeid is vrij toegestaan» op zijn verblijfsdocument. In tegenstelling tot de leden van de SGP-fractie acht ik dit uitdrukkelijk door de wetgever beoogde gevolg geen ongewenste situatie. Uit de evaluatie van de Wav is overigens ook op geen enkele wijze gebleken dat dit gevolg omstreden zou zijn.

De leden van SGP-fractie merken tevens op dat indien blijkt dat in bepaalde sectoren tekorten zijn (ICT, zorg, bouw) het naar hun mening overweging verdient om verdragen af te sluiten met Midden-Europese landen om bepaalde quota arbeidskrachten tijdelijk, bijvoorbeeld voor de duur van 2 jaar, toe te laten tot Nederland. Voordeel is, aldus deze leden dat het tijdelijk karakter van tewerkstelling en verblijf beter gewaarborgd kan worden. Daarnaast gaat het om landen die tot de EU zullen toetreden en op termijn toch toegang krijgen tot de Nederlandse arbeidsmarkt en

het voor die landen ook nuttig is om kennis en ervaring in het Westen op te doen, terwijl het opdoen van onderlinge contacten en ervaring ook voor Nederlandse bedrijven positieve effecten kan hebben. Hoe staat de regering tegenover deze suggestie en op welke manier dat kan worden bevorderd?

Mèt de leden van de SGP-fractie acht ik het van belang dat tussen Nederlandse bedrijven en (met name ook) bedrijven in Midden-Europese landen die op termijn tot de EU zullen toetreden goede contacten ontstaan en onderhouden worden. Tegen de achtergrond van het feit dat het voor werknemers uit andere landen van grote betekenis kan zijn om hier te lande werkervaring op te doen die voor hun toekomstig functioneren in hun herkomstland van belang is, is in het Delegatie- en uitvoeringsbesluit-Wet arbeid vreemdelingen reeds voorzien in een versoepeld toelatingsregiem voor praktikanten. Van het voorstel om met Midden-Europese landen bij Verdrag quota overeen te komen, verwacht ik geen voordelen. Zo zie ik – in tegenstelling tot de leden van de SGP-fractie – niet het voordeel dat het tijdelijk karakter van tewerkstelling en verblijf beter gewaarborgd zou kunnen worden. Die waarborg dient naar mijn mening in de Nederlandse regelgeving verankerd te zijn. Indien die verankering er in de nationale regelgeving niet is, vermag ik niet in te zien waarom (en hoe) verdragrechtelijk met Midden-Europese landen geregeld zou moeten worden dat hun onderdanen – in tegenstelling tot onderdanen van andere landen – geen beroep zouden mogen doen op het Nederlandse wetgeving met betrekking tot de continuering van het verblijf. Afgezien hiervan zie ik ook geen voordelen in een quotumregeling, gegeven het feit dat een vooraf overeengekomen quotum slechts bij toeval overeen zal komen met de behoefte van de arbeidsmarkt. Gelet hierop geef ik de voorkeur aan het huidige stelsel dat de behoefte van de arbeidsmarkt – meer in het bijzonder de afwezigheid van prioriteitgenietend aanbod voor de vervulling van vacatures – uitdrukkelijk als uitgangspunt neemt bij de toelating van niet-EER-onderdanen tot de Nederlandse arbeidsmarkt.

Met betrekking tot de tewerkstelling van asielzoekers merken de leden van de SGP op dat de nogal bureaucratische rompslomp voor alle betrokkenen een probleem is. De leden van de SGP vragen of bezien kan worden of de regeling niet voor zowel de asielzoeker/werkgever als voor Arbeidsvoorziening/COA verbeterd kan worden.

Asielzoekers die arbeid willen verrichten dienen aan te kunnen tonen dat zij tot de doelgroep van de regeling behoren (d.w.z. minstens 6 maanden in de opvang verblijven, geen Dublin/Schengen claimant zijn en niet wachten op uitzetting). Daartoe zullen zij dienen te beschikken over een verklaring van het COA of het gemeentebestuur waaruit blijkt dat men aan de gestelde voorwaarden (bij amvb te regelen) voldoet. De werkgever dient te beschikken over een tewerkstellingsvergunning. De afgifte van tewerkstellingsvergunningen is gedelegeerd aan de Arbeidsvoorzieningsorganisatie en geschiedt volgende de gebruikelijke Wav-procedure met dien verstande dat de toets op de beschikbaarheid van prioriteitgenietend aanbod en de verplichte vacaturemelding achterwege kunnen blijven. De verklaring en de tewerkstellingsvergunning zijn beide nodig voor een goede handhaving van de regelgeving.

Naar aanleiding van de vraag van de leden van de SGP-fractie hoe wordt gecontroleerd of daadwerkelijk het cao-loon is betaald, zoals de werkgever bij de aanvraag voor de tewerkstellingsvergunning heeft aangegeven, merk ik op dat Arbeidsvoorziening niet kan controleren of een werkgever daadwerkelijk het cao-loon betaalt. In het geval Arbeidsvoorziening twijfelt aan de juistheid van de door de werkgever verstrekte informatie met betrekking tot het uit te betalen loon, kan zij de Arbeidsin-

spectie verzoeken een onderzoek in te stellen. De Arbeidsinspectie stelt naar aanleiding van een dergelijk verzoek altijd een onderzoek in. Wanneer uit dit onderzoek of anderszins zou blijken dat de beloning niet marktconform is, is dat voor Arbeidsvoorziening aanleiding om de tewerkstellingsvergunning in te trekken.

De leden van de SGP-fractie vragen hoe op dit moment de (om-)scholing van prioriteitgenietend aanbod functioneert en hoe de controle op de naleving door werkgevers is geregeld.

In de huidige situatie wordt door Arbeidsvoorziening, mede gelet op het feit dat wanneer aan een vergunning een voorschrift wordt verbonden die vergunning voor ten hoogste een jaar kan worden verleend, slechts in een zeer gering aantal gevallen scholingsvoorschriften aan de vergunning verbonden. Hierbij is het gebruikelijk dat bij de verlenging van de vergunning, derhalve na hooguit een jaar, bezien wordt of de werkgever aan het voorschrift heeft voldaan.

## *2.2 Voorstellen gericht op verhoging van de doelmatigheid en doeltreffendheid van de handhaving van de wet door de Arbeidsinspectie*

De leden van de PvdA-fractie vragen of de minister zicht heeft op de lengte van de periode die verstrijkt tussen het constateren van een (mogelijke) overtreding en het onherroepelijk worden van de veroordeling? Kan de minister, zo vragen zij tevens, hen informeren of er afspraken zijn gemaakt met het OM aangaande de vervolging c.q. het ter zitting brengen van dit soort zaken? De leden van de PvdA-fractie hebben grote twijfels over de effectiviteit van de regeling, als sprake moet zijn van een onherroepelijke veroordeling. Zo zou een werkgever de procedure kunnen rekken door gebruik te maken van rechtsmiddelen tegen een veroordelende uitspraak. Wat is, vragen de leden van de PvdA-fractie, de visie van de regering hierop?

Het tijdsverloop tussen het constateren van een overtreding en de uitspraak van de economisch politierechter bedraagt gemiddeld een jaar. Een en ander hangt af van de omvang van het door de AI verrichte onderzoek en vervolgens van de zittingscapaciteit van de rechtbank. Tegen de uitspraak van de economisch politierechter kan beroep worden ingesteld bij een van de gerechtshoven. De afhandelingstermijn van hoger beroepszaken bedraagt gemiddeld een jaar. Eventueel kan van de uitspraak van het Hof cassatie bij de Hoge Raad worden ingesteld; in de praktijk komt dit echter niet veel voor. De uitspraak van de zaak in cassatie is gemiddeld een jaar na het instellen van cassatie.

In veel Wav-zaken geldt echter dat een jaar na constatering van de overtreding de veroordeling onherroepelijk wordt, omdat veelal geen hoger beroep wordt ingesteld.

Met het OM zijn specifieke afspraken gemaakt over de vervolging van werkgevers die asielzoekers en vvtv'ers zonder tewerkstellingsvergunning laten werken, en die pas na controle van de AI een tewerkstellingsvergunning gaan aanvragen. Arbeidsvoorziening heeft in de meeste van die gevallen geen grond om de tewerkstellingsvergunning te weigeren, zodat het voor werkgevers relatief eenvoudig is om een asielzoeker/vvtv'er eerst een periode zonder tewerkstellingsvergunning, en vervolgens een periode met tewerkstellingsvergunning tewerk te stellen. Om deze ongewenste situatie tegen te gaan, is met het OM overeengekomen in elk geval vervolging in te stellen.

In de voorgestelde wijziging moet rekening worden gehouden met de grenzen die het nationaal en internationaal recht stelt. Zo is in het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) bepaald, dat een ieder tegen wie een vervolging is ingesteld, voor onschuldig wordt gehouden totdat zijn schuld in



rechte is komen vast te staan. Deze bepaling maakt het onmogelijk om op een eerder moment dan een onherroepelijke veroordeling reeds sancties toe te passen. Dit geldt ook voor het weigeren van een vergunning voor tewerkstelling in het geval een werkgever vervolgd wordt voor illegale tewerkstelling van een vreemdeling. Het is een werkgever met alle rechtsmiddelen toegestaan tegen een veroordelende uitspraak op te komen. Aan dit recht wil de regering uiteraard niet tornen. Het effect van de voorgestelde wijziging zal dientengevolge eerst op de wat langere termijn zichtbaar worden. Na die eerste periode zal bedoelde bepaling zeker goede diensten kunnen bewijzen bij de bestrijding van illegale arbeid.

Hoe vaak, vragen de leden van de PvdA-fractie, wordt door de Arbeidsinspectie toestemming gevraagd aan het Openbaar Ministerie om gegevens te mogen uitwisselen met andere diensten?

De Arbeidsinspectie registreert niet afzonderlijk in hoeveel gevallen toestemming aan het Openbaar Ministerie wordt gevraagd en hoe vaak de toestemming wordt verkregen. De gevallen waarin toestemming wordt gevraagd betreffen nagenoeg altijd gevallen waarin (projectmatig) samengewerkt wordt met een ander bestuursorgaan/bijzondere opsporingsdienst. Ook vindt momenteel, met toestemming van het Openbaar Ministerie, op basis van een convenant structurele gegevensuitwisseling plaats tussen de AI, Belastingdienst en Gak Nederland BV. Tevens kan door het nieuwe artikel de gegevensuitwisseling tussen Arbeidsvoorziening en de AI sneller plaatsvinden.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de minister voornemens is om er op toe te zien dat regelmatig controle zal (blijven) plaatsvinden bij zowel de inlener als de uitlener?

De Arbeidsinspectie controleert bij elk onderzoek in het kader van de Wav of de werkgever over een Wid-administratie beschikt. Het voorgestelde artikel 15 is voor de Arbeidsinspectie een belangrijk instrument om naleving van de Wav te kunnen handhaven. Na invoering heeft de Arbeidsinspectie een instrument in handen om de werkgever (zowel de feitelijke als de formele) te dwingen zijn administratie in orde te maken. De AI zal na invoering van dit artikel dan ook zeker regelmatig (blijven) controleren op de naleving ervan. Ik zal mij hier regelmatig door de Arbeidsinspectie over laten informeren.

De leden van de PvdA-fractie vragen of aangegeven kan worden onder welke omstandigheden het weigeren te voldoen aan de verplichting van onder meer artikel 5:17 Awb een strafbaar feit als bedoeld in artikel 184 Wetboek van Strafrecht kan opleveren? Kan, zo vragen zij, aangegeven worden hoe vaak tot nu toe door het OM daadwerkelijk opsporingsactiviteiten met succes zijn verricht ten aanzien van het genoemde strafbare feit?

Artikel 184 van het Wetboek van Strafrecht stelt strafbaar het opzettelijk niet voldoen aan een krachtens wettelijk voorschrift gegeven bevel of vordering gedaan door een toezichthoudend- dan wel door een opsporingsambtenaar. Bewezen moet kunnen worden dat de betrokkene opzettelijk niet heeft voldaan aan de vordering of het bevel. Slechts in uitzonderlijke gevallen wordt door de Arbeidsinspectie een proces-verbaal wegens overtreding van artikel 184 Wetboek van Strafrecht opgemaakt. De toezichthoudend- c.q. de opsporingsambtenaar zal de werkgever allereerst vragen om de gegevens en stukken die hij wil inzien. Zonodig zal de inspecteur duidelijk maken dat hij bevoegd is om de desbetreffende gegevens te vragen. Als de werkgever weigert inzage te geven, zal de inspecteur wijzen op de verplichting van de betrokkene tot inzage en wijzen op de gevolgen van het blijven weigeren inzage te verlenen. Over het algemeen wordt de informatie dan wél verstrekt.

De leden van de VVD-fractie vragen de regering haar oordeel te geven over de effectiviteit van het handhavingsbeleid en daarbij tevens aan te geven waar die beoordeling op is gebaseerd.

De preventieve werking die uitgaat van de handhaving van wetgeving hangt af van enerzijds de hoogte van de straf en anderzijds de pakkans. De Arbeidsinspectie heeft geconstateerd dat de hoogte van boetes en transacties bij de afdoening van Wav-zaken, malafide werkgevers nog onvoldoende afschrikt. In overleg met het Openbaar Ministerie is daarom besloten standaard in processen-verbaal het economisch voordeel te berekenen dat de werkgever behaalt door arbeidskrachten illegaal te werk te stellen. Eind 1999 is hier een aanvang mee gemaakt. De bedoeling is dat het OM op basis hiervan hogere straffen zal gaan eisen binnen de bestaande wettelijke ruimte. Met betrekking tot de pakkans legt de AI in toenemende mate de nadruk op de aanpak van notoire overtreders. Door malafide werkgevers die «calculerend» de wet overtreden intensief te hercontroleren en de capaciteit in sterkere mate te concentreren in branches waar dergelijke werkgevers met name te vinden zijn, mag worden verwacht dat het nalevingsniveau van de Wav zal stijgen. Na de zomer zullen de resultaten bekend worden van een extern uitgevoerd onderzoek naar de omvang van illegale tewerkstelling in segmenten van de Nederlandse arbeidsmarkt, die een actuele basis biedt voor de verdeling van capaciteit en voor een herijking van de strategische keuzen die bij de handhaving van de Wav worden gemaakt. In het Algemeen Overleg met de vaste kamercommissie van 16 maart naar aanleiding van het Rekenkamer-rapport «aanpak illegale arbeid» heeft mijn ambtsvoorganger toegezegd ten behoeve van de begrotingsbehandeling een nota voor de Kamer op te stellen, waarin de balans wordt opgemaakt van de aanpak van illegale arbeid door de Arbeidsinspectie, waarvan het door de VVD-fractie gevraagde oordeel over de effectiviteit van het handhavingsbeleid onderdeel uitmaakt. Tevens laat de Arbeidsinspectie zich extern adviseren hoe de effecten van haar optreden het best kunnen worden vastgesteld. Resultaten van dit onderzoek zijn eind 2000 te verwachten. Pas na implementatie van dit instrumentarium zal de Arbeidsinspectie maximaal onderbouwd en systematisch de effectiviteit van het handhavingsbeleid kunnen beoordelen.

In antwoord op een daartoe strekkende vraag van de leden van de VVD-fractie kan ik medelen dat de gegevensverstrekking door de Arbeidsinspectie aan andere diensten overeenkomstig de regels van de toekomstige Wet bescherming persoonsgegevens zal plaatsvinden.

De leden van de CDA-fractie vragen welke gevolgen deze wetswijziging heeft voor de taaklast van de AI? Dient de Arbeidsinspectie te worden uitgebreid op zodanige wijze dat naleving en handhaving optimaal kan worden gerealiseerd?

Ook de leden van de RPF/GPV-fracties en de SGP-fractie vragen naar de gevolgen van de voorgestelde wetswijziging voor de capaciteit van de Arbeidsinspectie. Door de wetswijziging krijgt de Arbeidsinspectie meer instrumenten in handen om naleving af te dwingen, zoals de mogelijkheid om werkgevers te dwingen hun Wid-administratie in orde te maken en efficiënter gegevens uit te wisselen met andere diensten.

De Arbeidsinspectie is op dit moment nog niet op volle sterkte. In 2001 zal het in 1995 in gang gezette uitbreidingstraject afgerond zijn. Er zullen dan rond de 100 Wav/fraude inspecteurs zijn. Gelet op dit nog lopende traject is het nu te vroeg om over een eventuele volgende uitbreiding te spreken. Daarbij moet niet uit het oog verloren worden dat de Arbeidsinspectie slechts één van de partners is in de handhavingsketen. Capaciteitsuitbreiding van de Arbeidsinspectie heeft direct zijn weerslag op de benodigde capaciteit van de Vreemdelingenpolitie bij de handhavings-

onderzoeken Wav, omdat de Arbeidsinspectie een groot deel van haar onderzoeken gezamenlijk met deze instantie verricht. De Vreemdelingenpolitie kampt overigens met capaciteitsproblemen hetgeen ertoe kan leiden dat geplande gezamenlijke controles geen doorgang kunnen vinden.

De leden van fractie van D66 vragen of het geven van een eigenstandige bevoegdheid aan de Arbeidsinspectie om bepaalde gegevens te verstrekken dan wel te vragen aan andere diensten, past in het Nederlandse strafvorderingssysteem?

Het voorgestelde artikel 16 beoogt met name een verbetering van de juridische grondslag voor de gegevensuitwisseling tussen de Arbeidsinspectie en andere diensten belast met de uitvoering van wettelijke taken. Het gaat hierbij om gegevens uit zowel toezichthoudende als opsporingsonderzoeken verkregen.

De eigenstandige bevoegdheid zoals beschreven in artikel 16 past in het Nederlandse Strafvorderingssysteem aangezien hiermee een wettelijke verstrekingsgrond wordt gecreëerd voor het bestuursorgaan. De praktijk was dat voor het merendeel van de uitwisselingen van gegevens waar de Arbeidsinspectie bij betrokken was geen enkel strafvorderlijk bezwaar tegen verstrekking aanwezig was. Door de verstrekking voor wat betreft de opsporingsgegevens wettelijk te regelen is geen inbreuk gemaakt op het systeem van strafvordering dat immers toelaat dat bij wet onderdelen afwijkend geregeld worden.

Niet is daarmee automatisch in alle gevallen de toestemming tot verstrekking van het OM verzekerd. Immers gegevens die in het kader van opsporingsactiviteiten zijn verkregen vallen formeel onder het gezag van het OM. De Officier van Justitie is daarmee nog steeds de autoriteit die in gevallen waar de verstrekking van gegevens strijd kan opleveren met het opsporingsbelang hiertussen een afweging zal moeten maken. In die gevallen kan de Officier van Justitie beslissen dat wordt afgeweken van de wettelijke regeling.

Momenteel vindt de uitwisseling van opsporingsgegevens plaats op basis van een convenant of op basis van ad hoc afspraken met het OM. In elk geval dient, als het gegevens uit opsporingsonderzoeken betreft, vooraf toestemming te worden gevraagd aan het OM.

Om een en ander zo efficiënt mogelijk te laten verlopen, worden in die gevallen waarin sprake is van zeer regelmatige gegevensuitwisseling, afspraken gemaakt met het OM om niet meer elke keer voorafgaand aan de gegevensverstrekking toestemming te hoeven vragen. Zoals gezegd wordt als regel met toestemming van de Officier van Justitie tot verstrekking overgegaan.

Artikel 16 beoogt met name de gegevensuitwisseling tussen de Arbeidsinspectie en instanties die beschikken over relevante gegevens voor het houden van toezicht op de Wav te regelen. Hierbij kan in het bijzonder gedacht worden aan de Arbeidsvoorzieningsorganisatie. In het kader van haar handhavingstaak kan de bij Arbeidsvoorziening beschikbare informatie, verkregen bij de tewerkstellingsvergunningaanvraag, voor de Arbeidsinspectie van groot belang zijn. Daarnaast kan het voor Arbeidsvoorziening zeer relevant zijn om kennis te mogen nemen van de resultaten van een controle onderzoek door de Arbeidsinspectie ingesteld bij een individuele werkgever.

Voor elke situatie waarin sprake is van gegevensuitwisseling geldt uiteraard dat de nodige zorgvuldigheid zal worden betracht. Daarnaast mag de gegevensuitwisseling nooit in strijd zijn met de Wet op de persoonsgegevens en de toekomstige Wet bescherming persoonsgegevens.

De leden van de fracties van RPF/GPV vragen of de wijzigingen, met name de nieuw voorgestelde bepaling in artikel 9 onderdeel g, naar verwachting zullen leiden tot een verscherping van de controles en een vermindering

van het aantal keren dat zal worden afgezien van verdere vervolging op grond van het opportuniteitsbeginsel?

De Arbeidsinspectie besteed bij nagenoeg al haar Wav-handhavingsprojecten bijzondere aandacht aan de vraag of met asielzoekers en/of vvtv'ers wordt gewerkt, en zo ja, of dit overeenkomstig de regels gebeurt. Zo niet, dan zal proces-verbaal tegen de werkgever worden opgemaakt.

Met het OM zijn specifieke afspraken gemaakt over de vervolging van werkgevers die asielzoekers en vvtv'ers zonder tewerkstellingsvergunning laten werken, en die pas na controle van de AI een tewerkstellingsvergunning gaan aanvragen. Arbeidsvoorziening heeft in de meeste van die gevallen geen grond om de tewerkstellingsvergunning te weigeren, zodat het voor werkgevers relatief eenvoudig is om een asielzoeker/vvtv'er eerst een periode zonder vergunning, en vervolgens een periode met tewerkstellingsvergunning arbeid te laten verrichten. Om deze ongewenste situatie tegen te gaan, is met het OM overeengekomen in elk geval vervolging in te stellen.

De leden van de SGP-fractie vragen hoe de controle wordt uitgevoerd in het kader van een aangevraagde tewerkstellingsvergunning door een werkgever die al eerder is veroordeeld wegens illegale tewerkstelling?

De Arbeidsinspectie registreert in haar geautomatiseerde systeem de resultaten van haar onderzoeken. Ten eerste wordt geregistreerd of proces-verbaal is opgemaakt (of dat alles in orde was) en ten tweede wat de hoogte van de door de Officier van Justitie aangeboden transactie was dan wel de inhoud van het vonnis van de rechtbank. Deze laatste gegevens worden door het OM verstrekt. Met het OM zal worden overlegd op welke wijze de doorlooptijd van de informatievoorziening vanuit het OM met betrekking tot de aangeboden transacties dan wel uitgesproken vonnissen (indien nodig) kan worden bekort. Daarnaast zal met Arbeidsvoorziening op korte termijn worden overlegd over de wijze waarop Arbeidsvoorziening van deze gegevens kennis kan nemen.

### *2.3 Voorstellen gericht op verduidelijking van de juridische grondslag*

De leden van de VVD-fractie zijn van mening dat het voor de hand had gelegen het eventueel verruimen van de mogelijkheden voor asielzoekers om te werken te regelen bij deze wetwijziging. Kan de regering toelichten waarom zij heeft gekozen voor een algemene maatregel van bestuur. Kan zij tevens nader ingaan op het advies van de Raad van State om de criteria zoveel mogelijk in de wet vast te leggen en het negeren van het advies van de Raad om tot een vorm van gecontroleerde delegatie over te gaan om op deze wijze de parlementaire betrokkenheid te garanderen? Houdt het niet overnemen van dit advies in dat eventuele, toekomstige, verdere wijzigingen in de aangekondigde algemene maatregel van bestuur niet aan het parlement zullen worden voorgelegd?

Naar de mening van de regering wordt de verruiming van arbeid voor asielzoekers zo veel mogelijk in de wet zelf geregeld. In artikel I, onderdeel B, van het wetsvoorstel wordt concreet bepaald welke categorieën asielzoekers met het oogmerk om de kwaliteit van het verblijf van die vreemdeling in Nederland te verbeteren bij amvb kunnen worden aangewezen om arbeid te verrichten. Op grond van artikel 8, tweede lid, van de Wav kunnen, bij aanvaarding van het wetsvoorstel, geen andere dan de in de wet genoemde categorieën asielzoekers worden aangewezen. Ook is in artikel I, onderdeel E, van het wetsvoorstel bepaald dat een tewerkstellingsvergunning voor de in artikel 8, tweede lid, genoemde categorie vreemdelingen niet vatbaar is voor verlenging. Gelet op het doel van deze bepaling, namelijk het voorkomen dat genoemde categorie vreemdelingen rechten in het kader van de Werkloosheidswet opbouwt, is de arbeidsmogelijkheid voor asielzoekers per definitie in de tijd gezien beperkt tot maximaal de referte-eis die in de Werkloosheidswet zelf is

opgenomen. Op deze wijze heeft de regering inhoud gegeven aan het advies van de Raad van State om de criteria waaronder werkzaamheden voor asielzoekers kunnen worden verricht zoveel mogelijk in de wet zelf vast te leggen. Met genoemde bepalingen is naar de mening van de regering de gedelegeerde regeling zo concreet en nauwkeurig mogelijk bij wet begrensd.

Verdere delegatie naar het niveau van een amvb is noodzakelijk, om de precieze voorwaarden waaronder werkzaamheden kunnen worden verricht nader in te vullen. Het gaat hierbij om een verklaring van het gemeentebestuur of het Centraal Orgaan opvang asielzoekers waaruit blijkt dat de vreemdeling voldoet aan de in de wet geformuleerde en in de amvb verder in te vullen eisen. Dit betreft het onder marktconforme voorwaarden verrichten van arbeid en een begrenzing in de tijd, namelijk maximaal 12 weken in een periode van 39 weken. In de eerder genoemde brief van 10 januari 2000 van de Staatssecretaris van Justitie is dit voornemen reeds aan de Tweede Kamer kenbaar gemaakt.

Met een zo concreet begrensde invulling is naar de mening van de regering een gecontroleerde vorm van delegatie, ook bij eventuele wijzigingen binnen het gegeven wettelijk kader, niet noodzakelijk. In het algemeen deel van de nota naar aanleiding van het verslag is al aangegeven dat aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal bij brief van 30 maart 2000 (SOZA-00-354) is toegezegd dat voornoemde amvb niet zal worden vastgesteld dan nadat de Tweede Kamer daarvan kennis heeft kunnen nemen en desgewenst haar oordeel daarover heeft kunnen uitspreken. Het voornemen bestaat deze amvb nog vóór de plenaire behandeling van het onderhavige wetsvoorstel aan de Tweede Kamer te zenden.

Met betrekking tot de voorgenomen verruiming van de arbeidsmogelijkheden van asielzoekers valt het de leden van de VVD-fractie op dat de mogelijkheid wordt geschapen om af te wijken van de in artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b en d, genoemde eisen. Wijziging van artikel zou met name ook een afwijking kunnen betekenen van het tot nu toe geldende beleid dat prioriteitgenietend aanbod voorrang heeft. Zij vragen de regering hier nader op in te gaan en gemotiveerd aan te geven waarom zij het nodig acht afwijking mogelijk te maken.

De mogelijkheid om af te wijken van artikel 8, eerste lid, onderdelen a, b en d van de wet is gecreëerd bij de thans bestaande mogelijkheid voor asielzoekers om seizoenwerk te verrichten. Hierbij is uitdrukkelijk afgeweken van de eis dat een tewerkstellingsvergunning geweigerd moet worden indien voor de desbetreffende arbeidsplaats prioriteitgenietend aanbod op de arbeidsmarkt beschikbaar is, omdat toch aangenomen mag worden dat voor ongeschoold seizoenwerk binnen de EER (meestal) wel prioriteitgenietend aanbod beschikbaar zal zijn. Indien derhalve op de beschikbaarheid van dit aanbod getoetst zou moeten worden zou de geboden arbeidsmogelijkheid van asielzoekers derhalve (meestal) geen reële betekenis hebben. Het feit dat niet getoetst wordt aan onderdeel b van het eerste lid van artikel 8 van de wet is een logisch gevolg van het feit dat de toets op prioritair aanbod wegvalt. Tenslotte wordt niet getoetst aan artikel 8, eerste lid, onderdeel d, teneinde te bewerkstelligen dat de asielzoeker naar rato van de duur van zijn arbeid betaald wordt.

Met betrekking tot de verheldering van de juridische grondslag op het punt van de categorie vreemdelingen dan wel de categorie werkzaamheden vragen de leden van de D66-fractie zich af of dit een beperking kan gaan inhouden van de huidige praktijk? Is de regering in de toekomst voornemens bepaalde categorieën werkzaamheden uit te sluiten? Zo ja, welke? De voorgestelde wijziging van artikel 3, eerste lid, onderdeel c, geeft een iets ruimere delegatiegrondslag voor aanwijzing van vreemdelingen of categorieën van werkzaamheden. Thans kunnen feitelijk alleen

categorieën van vreemdelingen worden aangewezen. Er is behoefte de delegatiegrondslag te verbreden tot aangewezen werkzaamheden. Daarmee zijn ook de reeds aangewezen categorie vreemdelingen die vrijwilligerswerk verrichten en vreemdelingen die slechts gedurende ten hoogste vier weken in Nederland werken en hun hoofdverblijf elders hebben van een meer adequate juridische grondslag voorzien. Van een beperking van de huidige praktijk is dan ook geen sprake.

### **3 Financiële gevolgen en gevolgen voor de rechterlijke macht**

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe de stelling dat het onderhavige wetsvoorstel geen gevolgen zal hebben voor de belasting van de rechterlijke macht (blz. 9) zich verhoudt met de uitspraak dat de bestuursrechter zo nodig een oordeel moet vellen over de interpretatie van bepalingen uit het wetsvoorstel (blz. 5) en dat het na invoering van deze wet voor het OM weer belang wordt om vervolging door te zetten. Ook de leden van Groen-Links vragen hoe het gestelde op de pagina's 5 en 9 zich tot elkaar verhoudt. In het verlengde hiervan vragen deze leden hoe vaak de weg naar de rechter gekozen zal worden in verband met het nieuwe artikel 10. Aan de opmerking dat de bestuursrechter zo nodig zijn oordeel kan geven over de vraag of een bepaald voorschrift in redelijkheid aan een vergunning verbonden kan worden, dient – zoals reeds eerder in deze nota aangegeven – geen andere betekenis te worden toegekend dan het volledigheidshalve nog eens memoreren dat wanneer een burger, in casu een werkgever, het niet eens is met een beslissing van het bestuursorgaan die burger zich tot de bestuursrechter kan wenden. In de memorie van toelichting is deze opmerking gemaakt binnen de context dat aan een vergunning een voorschrift wordt verbonden dat ertoe strekt dat een werkgever meewerkt aan de (om-)scholing van prioriteitgenietend aanbod. Terzake is aangegeven dat in de huidige praktijk discussie kan ontstaan (en in het verlengde daarvan wellicht het inschakelen van de bestuursrechter), wanneer Arbeidsvoorziening als voorschrift aan de vergunning verbindt dat de werkgever medewerking verleent aan een langdurige (om-)scholing, waaraan relatief hoge kosten zijn verbonden. Teneinde discussie over de grondslag van dat voorschrift weg te nemen, is in het voorstel uitdrukkelijk opgenomen dat Arbeidsvoorziening een dergelijk voorschrift kan stellen. Verwacht mag worden dat de aldus beoogde verduidelijking ertoe zal leiden dat over de grondslag in ieder geval minder beroepen bij de bestuursrechter zullen dienen. Niet uitgesloten is natuurlijk dat over de feitelijke invulling van dit scholingsvoorschrift mogelijk (toch) meer zaken voor de rechter zullen dienen. Gelet op de zorgvuldigheid die Arbeidsvoorziening op het onderhavige terrein (heeft) betracht verwacht ik echter geen significante toename van het aantal beroepszaken. In illustratieve zin merk in dit verband op dat Arbeidsvoorziening in 1999 315 keer een voorschrift aan een vergunning heeft verbonden en dat hiertegen geen enkele keer beroep is ingesteld. Ook ten aanzien van de constatering dat het wetsvoorstel erin voorziet dat het voor het Openbaar Ministerie weer van belang wordt om de vervolging door te zetten, kan mijns inziens niet automatisch geconcludeerd worden dat het voorstel tot een hogere belasting van de rechterlijke macht zou leiden, immers vervolging kan ook leiden tot meer transacties. Het voorstel beoogt een onbedoeld gevolg, te weten het achterwege blijven van vervolging, weg te nemen.

De leden van de PvdA fractie vragen of overleg is gevoerd met instanties die betrokken zijn bij de handhaving en uitvoering van de Wav. De voorstellen tot wijziging van de Wav zijn met het oog op de handhaafbaarheid en uitvoerbaarheid uiteraard intern voorgelegd aan de Arbeidsinspectie en extern afgestemd met Arbeidsvoorziening. Met de opmerkingen van deze instanties is rekening gehouden.

De leden van het CDA vragen welke kosten zullen zijn gemoeid met de invoering en handhaving en waaruit zal dit worden bekostigd. Het wetsvoorstel heeft geen financiële gevolgen; gelet op het feit dat de voorstellen beogen de doelmatigheid en doeltreffendheid van de uitvoering en de handhaving van de wet te verhogen zou enige (niet te preciseren) besparing verwacht mogen worden.

De leden van SGP-fractie wijzen erop dat voor vele vergunningen in Nederland leges moeten worden betaald. Voor tewerkstellingsvergunningen geldt dit niet. Waarom, zo vragen deze leden, worden voor deze vergunningen geen leges betaald? Hoe denkt de regering over de invoering hiervan? Voor tewerkstellingsvergunningen in het kader van de Wav behoeven van oudsher geen leges te worden betaald vanuit de gedachte dat zo min mogelijk belemmeringen moeten worden opgeworpen tegen het verkrijgen van een vergunning. Daarmee is ook de transparantie van het vergunningensysteem gediend. In het kader van het project Marktwerking, deregulering en wetgevingskwaliteit is met het rapport «Maat houden» en het kabinetsstandpunt ter zake aandacht besteed aan de doorrekening van (post)toelatings- en handhavingskosten (Kamerstukken II, 1996–97, 24 036, nr. 64). De uitgangspunten van genoemd kabinetsstandpunt zullen binnenkort vorm worden gegeven door middel van een wijziging van de Aanwijzingen voor de regelgeving. Daarin zullen checklists worden opgenomen om tot stelselmatige aandacht voor de doorrekening van (post)toelatings- en handhavingskosten te komen. Op korte termijn is er nog geen reden tot doorrekening van kosten van tewerkstellingsvergunningen over te gaan. Op de wat langere termijn zal de bestaande regelgeving worden doorgelicht op het aspect van de doorrekening van kosten. Op dat moment zal ook het al of niet doorrekenen van kosten voor een tewerkstellingsvergunning in het kader van de Wav opnieuw worden gezien.

#### **4 Relatie met het wetsvoorstel Vreemdelingenwet 2000**

De leden van de fractie van D66 vragen wanneer de regering verwacht dat de nieuwe Vreemdelingenwet wordt ingevoerd. Het streven van de regering is erop gericht om de nieuwe Vreemdelingenwet in te voeren op 1 januari 2001.

De leden van de fracties van RPF en GPV vragen de regering nader in te gaan op de relatie tussen deze wijziging van de Wav en de wijziging van de Vreemdelingenwet met name waar het gaat om het principe dat in de Vreemdelingenwet wordt beoogd voorzieningenniveaus (los van de status) zoveel mogelijk gelijk te trekken.

De onderhavige wijziging strekt ertoe de doelmatigheid en doeltreffendheid van de uitvoering en de handhaving te verbeteren en bestaande onduidelijkheden weg te nemen. Als zodanig doorkruist dit wetsvoorstel op geen enkele wijze voormeld aan de nieuwe Vreemdelingenwet 2000 ten grondslag liggende principe.

#### **5. Overige opmerkingen**

De leden van de PvdA-fractie vragen de regering ervoor zorg te dragen dat de betrokken partijen bij de Wav – met name werkgevers en vreemdelingen – tijdig en op adequate wijze zullen worden voorgelicht over vaak praktische uitwerkingen en consequenties van de nieuwe Wav.

De leden van RPF en GPV constateren dat 80 tot 90% van de ondernemers vrij aardig weten hoe de Wav in elkaar steekt. De leden van RPF en GPV vragen of de regering actie zal ondernemen om de bekendheid van de wet verder te vergroten en of de minister de opvatting deelt dat met name zal

moeten worden geïnvesteerd om de betrokken sectoren beter op de hoogte te brengen van het principe van prioriteitgenietend aanbod. De Arbeidsinspectie verstrekt aan werkgevers waarbij een controle in het kader van de Wav plaatsvindt, informatie over de Wav en de Wid. Uit de evaluatie van de Wav is gebleken dat een grote meerderheid van de werkgevers op de hoogte is van de Wav-regelgeving. Bij de wijziging van de Wav die nu voorligt wordt niet getornd aan de beleidsdoeleinden van de wet en aan het principe dat alleen ingeval er geen prioriteitgenietend aanbod beschikbaar is een tewerkstellingsvergunning voor de tewerkstelling van een niet-EER onderdaan afgegeven kan worden. Ook de aanvraagprocedure blijft ongewijzigd. Informatiemateriaal voor werkgevers is momenteel beschikbaar via de reguliere kanalen (m.n. Arbeidsvoorziening). Uiteraard zal het informatiemateriaal worden aangepast als deze wetswijziging in werking treedt.

De leden van het CDA vestigen de aandacht op problemen die werkgevers van internationale bedrijven ondervinden, als zij werknemers vanuit een buitenlandse vestiging van het bedrijf tijdelijk in Nederland willen laten werken, dan wel een bedrijfsopleiding willen laten volgen.

Wanneer het gaat om internationaal concernverbanders, praktikanten of trainees, geldt er een soepeler toelatingsbeleid, waarbij niet wordt getoetst aan de beschikbaarheid van prioriteitgenietend personeel op de arbeidsmarkt. Als twv-aanvragen op deze personen betrekking hebben, geeft Arbeidsvoorziening doorgaans binnen ongeveer 3 weken een tewerkstellingsvergunning af.

Bij vreemdelingen die niet tot deze categorieën behoren, geldt een volledige arbeidsmarkttoets en duurt de procedure in het algemeen iets langer. In het tweede en derde kwartaal van 1999 heeft Arbeidsvoorziening als gevolg van een sterke stijging van het aantal aanvragen bij het verwerken van deze aanvragen achterstanden van enkele weken gekend. Inmiddels zijn deze achterstanden vrijwel volledig weggewerkt.

De leden van het CDA wijzen ook op praktische problemen die buitenlandse werkstudenten ondervinden. Australische werkstudenten worden met name genoemd.

Wat betreft de komst van Australische werkstudenten geldt, dat zij zich kunnen beroepen op het Working Holiday Scheme (WHS). WHS zijn afgesloten tussen Nederland en respectievelijk Australië, Nieuw Zeeland en (binnenkort) Canada, drie landen waarheen in de vijftiger jaren een groot aantal Nederlanders is geëmigreerd. Op basis van het WHS kunnen jongeren uit die landen een jaar lang in Nederland verblijven voor vakantie en in die tijd arbeid verrichten. Omgekeerd kunnen Nederlandse jongeren onder vergelijkbare voorwaarden naar genoemde landen toe. Onder leiding van het Ministerie van Buitenlandse Zaken vindt overleg plaats met de betrokken landen om onnodige praktische belemmeringen weg te nemen. Afgesproken is, dat aan de vreemdelingen die in het kader van de WHS naar Nederland komen een verblijfsdocument wordt verstrekt met een geldigheidsduur van 1 jaar waarop is aangetekend dat gedurende dat jaar arbeid vrij is toegestaan. Daarmee verdwijnt de nu nog geldende twv-plicht voor deze groep.

Tenslotte vragen de hier aan het woord zijnde leden, welke effecten de SUWI-operatie kan hebben op de uitvoering en handhaving van de wet. Met het nadere kabinetsstandpunt Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (Kamerstukken II, 1999/2000, 26 448, nr. 7) is geconcludeerd, dat de beoordeling van aanvragen voor tewerkstellingsvergunningen in beginsel en gegeven het restrictieve karakter van het uitvoeringsbeleid in het aanstaande CWI thuis hoort. Dit gegeven de omstandigheid dat dit een dermate zwaar belang betreft dat publieke uitvoering nodig is.



De leden van de fractie van het CDA vragen aandacht voor de positie van zendelingen en geestelijken die verbonden zijn aan een kerkgenootschap. De Wav eist een tewerkstellingsvergunning voor deze beroepsgroep en houdt geen rekening met het bijzondere regime waaronder deze beroepsgroep in de maatschappij staat. De leden van het CDA pleiten ervoor om binnen het kader van volledige garantstelling door de aanvragen/ontvangende instantie de inkomensvereiste te laten vervallen.

De leden van de SGP-fractie vragen zich af of de Wav wel genoeg ruimte biedt voor de toelating van vreemdelingen die uitsluitend kort vrijwilligerswerk willen doen. Met name bij religieuze organisaties speelt dit probleem.

Op grond van artikel 1a van het Besluit van 23 augustus 1995 ter uitvoering van de Wet arbeid vreemdelingen is het asielzoekers, die in het bezit zijn van een zogenoemd W-document en vreemdelingen met een voorwaardelijke vergunning tot verblijf, die in het bezit zijn van een zogenoemd F1- of F2-document toegestaan als vrijwilliger deel te nemen aan arbeid indien die arbeid gebruikelijk onbetaald wordt verricht, geen winstoogmerk heeft en een algemeen maatschappelijk doel dient. In de beleidsregel van 29 oktober 1997 (Stcrt. 1997, 208) van Arbeidsvoorziening is voor het verrichten van vrijwilligerswerk door asielzoekers en houders van een voorwaardelijke vergunning tot verblijf een lijst opgesteld met werkzaamheden die als vrijwilligerswerk kunnen worden aangemerkt. Op deze lijst komen ook activiteiten voor kerkelijke en levensbeschouwelijke organisaties voor. Voor andere categorieën vreemdelingen geldt het reguliere regime van de vergunningplicht. De regering is niet voornemens de categorie vreemdelingen voor wie deze mogelijkheid bestaat uit te breiden. Grote knelpunten op dit terrein zijn de regering niet bekend.

### **Artikelsgewijze opmerkingen**

#### *Artikel I, onderdeel B*

De leden van de PvdA-fractie vragen wat moet worden verstaan onder verbetering van de kwaliteit van de opvang.

Met verbetering van de kwaliteit van de opvang wordt in dit verband bedoeld een verbetering van de kwaliteit van het verblijf in de opvang in termen van bevordering van zelfredzaamheid en het voorkomen van hospitalisering en inactiviteit. De verruiming van de mogelijkheden voor het verrichten van betaalde arbeid moet worden gezien als een aanvulling op de bestaande mogelijkheden voor het volgen van modules in het kader van de dagstructurering en voor het lopen van een stage in het kader van het praktijkgerichte onderdeel hiervan.

De leden van de CDA-fractie zijn het eens met de conclusie van de Raad van State dat de minister in feite onbegrensde mogelijkheden heeft tot afwijking van de wettelijke weigeringsgronden. Zou dit niet kunnen leiden tot een besluit uitsluitend gericht op de op dat moment ontstane werkgelegenheidsvraag? Kan de regering verduidelijken, zo vragen deze leden, waarom op basis van een te treffen regeling op grond van artikel 8, tweede lid, vreemdelingen, een tewerkstellingsvergunning zal kunnen worden verleend zonder toetsing of voor de desbetreffende arbeidsplaats aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt aanwezig is?

Het wetsvoorstel dat aan de Raad van State voor advies is voorgelegd kende een mogelijkheid bij ministeriële regeling tot afwijking van de wettelijke weigeringsgronden over te gaan. De Raad van State heeft zich over deze bepaling kritisch uitgelaten, omdat daarmee in feite onbegrensde mogelijkheden bestonden om van enige bepalingen in de wet af te wijken. De Raad vond dat een dergelijke bepaling ten minste op het niveau van een amvb moest worden geregeld. Dit advies van de Raad heeft de regering overtuigd om de uitbreiding van arbeidsmogelijkheden

voor asielzoekers anders vorm te geven. Thans is in het wetsvoorstel zo concreet en begrensd mogelijk aangegeven welke categorieën vreemdelingen onder welke voorwaarden arbeid mogen verrichten. In een amvb die ook vooraf aan de Tweede Kamer zal worden voorgelegd, zal dit nader worden uitgewerkt.

In de wet is aangegeven dat arbeid voor nader aangewezen asielzoekers is toegestaan met het oog op de verbetering van de kwaliteit van het verblijf in Nederland. Hiermee beoogt de regering aan te geven dat de op enig moment bestaande werkgelegenheidsvraag niet bepalend is voor op wijze waarop arbeidsmogelijkheden voor asielzoekers vorm wordt gegeven. Gelet op deze achtergrond blijft bij de arbeid die asielzoekers voor een relatief korte periode mogen verrichten, de toets op de beschikbaarheid van prioriteitgenietend aanbod achterwege.

#### *Artikel 1, onderdeel C*

Het valt de leden van de VVD op dat er in het voorliggende wetsvoorstel voor is gekozen om de redactie van artikel 9, onderdeel b, onder meer in die zin te wijzigen dat er in de voorgestelde tekst geen gewag meer wordt gemaakt van de term «prioriteitgenietend aanbod». Moeten zij de toelichting in de artikelsgewijze toelichting zo verstaan dat deze term in de wettekst een belemmering vormde voor het toepassen van marktconform loon. Worden er andere eisen gesteld aan de arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden of arbeidsverhoudingen voor/van het prioriteitgenietend aanbod dan voor niet-prioriteitgenietend aanbod? Zijn er, afgezien van de in de artikelsgewijze toelichting genoemde redenen, voor het overige inhoudelijke wijzigingen beoogd met het schrappen van deze term, zo vragen deze leden. Graag zouden zij nader inzicht willen hebben in de motivatie van de regering om dit artikelonderdeel op de voorgestelde wijze te veranderen.

De huidige redactie van artikel 9, onderdeel b, legt de koppeling met het begrip prioriteitgenietend aanbod in artikel 8. Deze facultatieve weigeringsgrond kan alleen gebruikt worden indien, ingevolge artikel 8 van de wet, ook daadwerkelijk op de beschikbaarheid van prioriteitgenietend aanbod is getoetst. In de praktijk bestaat er behoefte om los van het prioriteitgenietend aanbod te toetsen aan arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden of arbeidsverhoudingen. Steeds meer categorieën vreemdelingen kunnen namelijk zonder toetsing aan het prioriteitgenietend aanbod arbeid verrichten. Om te voorkomen dat deze groepen onder slechtere arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden of arbeidsverhoudingen zouden moeten werken dan vreemdelingen waarbij wel wordt getoetst aan prioriteitgenietend aanbod, is de formulering van artikel 9, onderdeel b, aangepast. Zo is het bijvoorbeeld voor practicanen, vreemdelingen die naar Nederland komen om werkervaring op te doen die voor hun toekomstig functioneren in hun herkomstland van belang is, mogelijk een tewerkstellingsvergunning te verlenen voor in de regel maximaal 24 weken zonder toepassing van artikel 8, eerste lid, onderdelen a en b. Ook voor bijvoorbeeld concernpersoneel en gastdocenten bestaat een dergelijke afwijking in het Delegatie- en uitvoeringsbesluit Wet arbeid vreemdelingen. Ook bij de (voorgestelde verruiming van) arbeid voor asielzoekers en Vvtv-ers wordt niet aan prioriteitgenietend aanbod getoetst. Om te voorkomen dat onbedoeld de indruk zou kunnen ontstaan dat deze mensen daardoor onder slechtere arbeidsvoorwaarden en dergelijke zouden moeten werken, wordt in de amvb ter uitwerking van artikel 8, tweede lid, van de Wav expliciet geregeld dat zij naar marktconforme maatstaven tewerkgesteld zullen worden. Er zullen met andere woorden voor deze categorie vreemdelingen derhalve geen andere eisen worden gesteld aan de arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden of arbeidsverhoudingen dan voor vreemdelingen waarbij wel wordt getoetst aan prioriteitgenietend aanbod.

De leden van de VVD-fractie vragen de regering welke mogelijkheden er in de praktijk onder de huidige wet zijn om vergunningen te weigeren aan werkgevers die zijn veroordeeld wegens illegale tewerkstelling van vreemdelingen en welke mogelijkheden er zullen zijn onder de gewijzigde wet. Op welke bepalingen zijn deze mogelijkheden onder deze gewijzigde wet precies gebaseerd? Hebben deze effect op zowel de feitelijke werkgever, de uitlener als de hoofdaannemer?

Tevens zouden de aan het woord zijnde leden graag van de regering vernemen wat de te volgen procedure is indien er door de werkgever een aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning is ingediend en tegelijkertijd een vervolging door het openbaar ministerie wegens illegale tewerkstelling tegen die werkgever is ingezet. Acht de regering het wenselijk de behandeling van de aanvraag voor de tewerkstellingsvergunning op te schorten? De huidige wet kent geen mogelijkheden om in het geval van overtreding van het verbod om een vreemdeling arbeid te laten verrichten zonder tewerkstellingsvergunning een nadien ingediende vergunningsaanvraag om die reden te weigeren. Juist vanwege dit – in de praktijk ook als zodanig ervaren – gemis is in het wetsvoorstel een nieuwe facultatieve weigeringsgrond opgenomen in artikel 9, onderdeel g. Een tewerkstellingsvergunning kan dan worden geweigerd, omdat de werkgever via de illegale tewerkstelling belemmeringen heeft opgeworpen waardoor de arbeidsplaats niet overeenkomstig het bij of krachtens de Wav bepaalde, door aanbod op de arbeidsmarkt vervuld heeft kunnen worden. Ingevolge artikel 2 van de wet is het een werkgever verboden een vreemdeling in Nederland arbeid te laten verrichten zonder tewerkstellingsvergunning. Artikel 9, onderdeel b, heeft gezien het ruime begrip van werkgever effect op zowel de feitelijke werkgever, de uitlener als de hoofdaannemer. In het geval dat er een aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning is ingediend en er tegelijkertijd een vervolging door het openbaar ministerie wegens illegale tewerkstelling tegen die werkgever is ingezet, is het niet mogelijk om de behandeling van de aanvraag op te schorten, omdat op een aanvraag binnen de gestelde termijnen van de Algemene bestuurswet zal moeten worden beslist. Overigens kan de onderhavige facultatieve weigeringsgrond eerst na een onherroepelijke veroordeling worden toegepast.

Daarnaast verzoeken de leden van de VVD-fractie de regering enkele voorbeelden te geven van gevallen waarop dit voorgestelde artikel 9, onderdeel g, ook van toepassing zou kunnen zijn. Aan wat voor soort «opgeworpen belemmeringen» heeft de regering ook gedacht bij het opstellen van de voorgestelde wetstekst? De regering heeft ervoor gekozen de nieuwe mogelijkheid om een tewerkstellingsvergunning te weigeren vorm te geven in een formulering die ruimte laat om opgeworpen belemmeringen die er voor zorgdragen dat arbeidsplaatsen niet overeenkomstig het bij of krachtens de Wav bepaalde door arbeid op de reguliere arbeidsmarkt vervuld kon worden onder de werkingssfeer van de facultatieve weigeringsgronden te brengen. Hierbij wordt onder de huidige omstandigheden met name aan een onherroepelijke veroordeling in het kader van illegale arbeid gedacht. Toch heeft de regering er niet voor gekozen de nieuwe facultatieve weigeringsgrond tot dit criterium te beperken. Het moet naar het oordeel van de regering mogelijk blijven ook bij het niet naleven van andere bij of krachtens de Wav gestelde voorschriften tot weigering van een vergunning over te gaan. Gedacht kan daarbij bijvoorbeeld worden aan het niet in orde zijn van de administratie van een werkgever in het kader van de identificatieplicht die met het wetsvoorstel wordt uitgebreid naar de feitelijke werkgever. Het niet in orde zijn van deze administratie belemmert in ernstige mate de handhaving van de Wav door de Arbeidsinspectie. Dit kan zich ook voordoen zonder dat sprake is van illegale tewerkstelling. Overigens zijn tegen het weigeren van een vergunning de normale bezwaar- en beroepsprocedures mogelijk.

#### *Artikel I, onderdeel E*

De leden van de fractie van het CDA vragen naar de gevolgen van de verruiming van de arbeidsmogelijkheden voor asielzoekers voor werknemers van buiten de EER.

De verruiming van de arbeidsmogelijkheden voor asielzoekers leidt tot een vergroting van het binnenlandse aanbod van arbeidskrachten. Daarbij dient aangetekend te worden dat het voornemen is dat dit extra aanbod op individueel niveau niet langer dan voor 12 weken in 39 weken ingezet kan worden. In welke mate de inzet van asielzoekers leidt tot een vermindering van de afgifte van tewerkstellingsvergunningen voor niet-EER onderdanen is niet op voorhand aan te geven. Dit zal mede afhankelijk zijn van de aard van de functies waarin asielzoekers instromen en de situatie op de arbeidsmarkt.

#### *Artikel I, onderdeel H*

In welke gevallen, zo vragen de leden van de fractie van GroenLinks, wordt de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene onevenredig geschaad door gegevensverstrekking op basis van het nieuwe artikel 16? Welke inbreng/invloed heeft betrokkene in deze?

In artikel 16 wordt aangesloten bij het huidige artikel 48 van de Vreemdelingenwet. Gegevensverstrekking door en aan de AI wordt in dit artikel geregeld, waarbij gebruik kan worden gemaakt van het sofi-nummer. Hierbij kan worden gedacht aan uitwisseling van gegevens tussen de AI en de Sociale Recherche met betrekking tot werknemers waarvan de AI tijdens haar Wav-controles signaleert dat deze mensen naast hun dienstbetrekking wellicht ten onrechte een werkloosheidsuitkering ontvangen. Tevens betreft het informatie-uitwisseling tussen de AI en Belastingdienst en/of Uvi's met betrekking tot werkgevers waarvan de AI vermoedt dat zij niet aan hun belasting- en premieplicht voldoen. Daarnaast wisselt de AI gegevens uit met de Vreemdelingenpolitie over de verblijfs- en arbeidsrechtelijke status van vreemdelingen, en met Arbeidsvoorziening over de gegevens betreffende tewerkstellingsvergunningen.

Deze gegevens worden alleen verstrekt en gevraagd voor zover dat informatie betreft die relevant is voor de taken van genoemde diensten en de verstrekking geen onevenredige inbreuk maakt op de persoonlijke levenssfeer. Betrokkene heeft geen invloed/inbreng op de beslissing van het bestuursorgaan gegevens te verstrekken.

De leden van de fracties van RPF en GPV vragen welk voordeel het heeft artikel 2, vijfde lid, van het Besluit gebruik sofi-nummer over te zetten naar de WAV. Is dit alleen een wetstechnische aanpassing? Het overzetten van de bevoegdheid tot het gebruik van het sofi-nummer van het Besluit gebruik sofi-nummer naar de Wav is een puur wetstechnische operatie. Het gebruik van het sofi-nummer is een bevoegdheid die in het kader van een wet in formele zin geregeld moet worden. Alleen in het Besluit gebruik sofi-nummer zijn, op basis van artikel 6a van de Wet op de persoonsregistratie, destijds enige bevoegdheden opgenomen voor regelingen die niet op het niveau van een wet waren geregeld, maar waarbij het gebruik van het sofi-nummer wel noodzakelijk werd geacht. Het is juridisch gezien juist, nu de gelegenheid zich voordoet, deze bepaling thans in de Wav zelf op te nemen en uit genoemd besluit te halen. Dit laatste zal worden meegenomen met de amvb waarin ook de uitbreiding van arbeidsmogelijkheden voor asielzoekers wordt vormgegeven.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. A. F. G. Vermeend