



EAUT Aanpassing Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV)

Datum 14 april 2020
Status Definitief

Colofon

Titel: EAUT Aanpassing Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV)
Status: Concept
Auteurs: Leden van de projectgroep EAUT WAV
Contactpersonen: Tycho Walaardt
Senior wetenschappelijk Medewerker

Hanna de Vries
Wetenschappelijk medewerker

Tarja Meijs
(Senior) adviseur ARVN

Ministerie van Justitie en Veiligheid (J&V)
Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND)
Directie Strategie en Uitvoeringsadvies (SUA)
Afdeling Onderzoek en Analyse (O&A) en Advies Regulier
Verblijf en Nederlanderschap (AVRN)
Rijnstraat 8 | 2515 XP | Den Haag
Postbus 16275 | 2500 BG | Den Haag

Inhoud

| | |
|------------------------|-----|
| Colofon | —2 |
| Managementsamenvatting | — 5 |
| Afkortingenlijst | — 6 |
| Colofon | —2 |
| Managementsamenvatting | —5 |
| Afkortingenlijst | —7 |

1 Inleiding—8

| | | |
|-------|--|-----|
| 1.1 | Aanleiding en achtergrond | —8 |
| 1.2 | Doelstelling | —8 |
| 1.3 | Vraagstelling | —8 |
| 1.4 | Reikwijdte van deze EAUT | —9 |
| 1.4.1 | Het te toetsen document | —9 |
| 1.4.2 | Betrokken organisaties | —9 |
| 1.4.3 | Betrokken IND-onderdelen | —9 |
| 1.5 | Raakvlakken met andere wijzigingen van wet- en regelgeving | —10 |
| 1.6 | Werkwijze en aanpak | —10 |
| 1.7 | Leeswijzer | —10 |

2 De wijzigingen—11

| | | |
|-----|----------------------------|-----|
| 2.1 | Wijzigingen op hoofdlijnen | —11 |
|-----|----------------------------|-----|

3 Gevolgen van het initiatiefwetsvoorstel voor de IND—13

| | | |
|-------|--|-----|
| 3.1 | Huidige wet- en regelgeving | —13 |
| 3.1.1 | GVVA-procedure | —13 |
| 3.1.2 | Arbeidsmarkttoets door het UWV | —14 |
| 3.1.3 | Volledige en beperkte arbeidsmarkttoets | —14 |
| 3.1.4 | VVR-procedure | —14 |
| 3.2 | Impact op beleid IND | —14 |
| 3.3 | Gevolgen voor uitvoering | —15 |
| 3.3.1 | Verlenen GVVA | —15 |
| 3.3.2 | Verlenen Verblijfsvergunning Regulier (VVR) | —16 |
| 3.3.3 | Verlenen verblijfsvergunning arbeid in loondienst voor vijf jaar | —17 |
| 3.3.4 | Verlenen afhankelijke verblijfsvergunning voor gezinsleden | —17 |
| 3.4 | Wijzigingen na beleidswijziging | —18 |
| 3.4.1 | Tabel positieve adviezen GVVA – UWV | —18 |
| 3.4.2 | Verleende VVR's - IND | —19 |
| 3.5 | Handhaving | —20 |
| 3.6 | INDiGO en METiS | —20 |
| 3.7 | Communicatie | —20 |
| 3.7.1 | Communicatie IND-medewerkers | —21 |
| 3.7.2 | Aanpassing communicatiemiddelen IND | —21 |
| 3.8 | Gevolgen voor de keten | —22 |
| 3.9 | Implementatie | —22 |
| 3.10 | Financiële gevolgen | —23 |

4 Risico's en randvoorwaarden—24

| | | |
|-----|-----------------|-----|
| 4.1 | Risico's | —24 |
| 4.2 | Randvoorwaarden | —24 |

Bijlage I – Opdrachtbrief—25

Bijlage II – Concept wetsvoorstel 'wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen—27

Bijlage III – Nota van toelichting en concept wijzigingsvoorstel ‘herziening van het Besluit Uitvoering Wet arbeid vreemdelingen’—29

Bijlage IV - Standaard vragenlijst EAUT—36

5 Bijlage V - Globaal overzicht van de wijzigingen in geldigheidsduur voor de verschillende doelgroepen—39

Managementsamenvatting

Op verzoek van de Directeur-Generaal Migratie (DGM) heeft de afdeling Onderzoek & Analyse (O&A), onderdeel van de directie Strategisch Uitvoeringsadvies (SUA) van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND), een ex-ante Uitvoeringstoets (EAUT) verricht naar de aanpassingen die zijn voorgenomen in de Wet Arbeid Vreemdelingen (Wav) en het Besluit Uitvoering Wet Arbeid Vreemdelingen (BuWav). Het betreffen in totaal vijf aanpassingen van de bestaande wet- en regelgeving. Deze EAUT richt zich alleen op de wijziging die impact heeft op de IND, namelijk de verlening van een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (GVVA) voor een periode van in beginsel maximaal drie jaar (en niet voor één jaar). Hierbij geldt de uitzondering dat een GVVA waarvoor een volledige arbeidsmarkttoets moet worden uitgevoerd, een maximale duur kent van ten hoogste twee jaar.

Het doel van deze EAUT is het in kaart brengen van de uitvoeringsgevolgen van de aanpassingen van de Wav en de BuWav voor de IND. Het gaat daarbij om een objectieve en technische toetsing met betrekking tot de haalbaarheid, uitvoerbaarheid en kosten van deze aanpassingen. Het gaat in deze EAUT niet om een politieke of maatschappelijke beoordeling van de aanpassingen. De EAUT toetst ook niet de juridische juistheid of de beleidslogica van de aanpassingen van de Wav en de BuWav.

In de opdrachtbrief zijn de volgende vragen opgenomen:

1. *Wat zijn de gevolgen voor de IND van de wijziging van de Wav, de Vw 2000 en het Vb 2000?*
2. *Wat zijn de financiële effecten van deze conceptregelgeving op de uitvoeringspraktijk van de IND?*
3. *Welke aanpassingen van IV-systemen bij de IND zijn nodig voor het implementeren van de conceptregelgeving?*
4. *Is het mogelijk voor de IND om de implementatie van de regelgeving gereed te hebben op 1 januari 2021? Indien dit niet haalbaar is, welke datum is wel haalbaar?*

Deze vragen worden hieronder beantwoord.

Deelvraag 1: Gevolgen voor de IND

Uit deze EAUT blijkt dat de gevolgen van de aanpassingen van de Wav en de BuWav voor de IND gering zijn, omdat de grootste impact bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) ligt. Voor de IND betreft het hier alleen de aanpassingen van de maximale termijn van de verlening van een tewerkstellingsvergunning (TWV) en de daarmee samenhangende wijzigingen in de Vreemdelingenwet (Vw) en Vreemdelingenbesluit (Vb) ten aanzien van de maximale geldigheidsduur voor een verblijfsvergunning regulier (VVR) voor het verblijfsdoel 'arbeid in loondienst'. Deze wijziging is voor de IND goed uitvoerbaar.

Deelvraag 2: Financiële effecten van conceptregelgeving

De uitvoering van de werkzaamheden die voortvloeien uit deze EAUT betekenen geen additionele structurele en incidentele kosten voor de IND. De reden hiervoor is dat er geen criteria aangepast hoeven te worden en IND-medewerkers handmatig in INDiGO de termijn van de geldigheidsduur van de verblijfsvergunning opnemen. Daarnaast zijn de verwachte veranderingen in aantallen aanvragen om een verblijfsvergunning gering, aangezien de huidige aantallen aanvragen ook klein zijn. In paragraaf 3.4 zijn de verleningen opgenomen die worden geraakt door de wijzigingen van de duur. De verwachting is dat de aantallen niet beduidend gaan stijgen vooral omdat de wijzigingen slechts specifieke werkzaamheden raken en bijvoorbeeld niet de grootste groep Aziatisch horecapersoneel. Een eventuele (lichte) stijging in aanvragen wordt vanuit de reguliere vergunningen gedekt. Verder leiden de wijzigingen niet tot aanpassingen in

bestaande werkwijzen van IND-medewerkers. Naar verwachting zijn er dan ook geen substantiële financiële gevolgen van deze EAUT voor de IND.

Deelvraag 3: Benodigde aanpassingen IV-systemen

Zoals eerder aangegeven, is er geen sprake van wijzigingen in INDiGO en METIS. Wel heeft de directie communicatie de taak om de klant en de IND-medewerkers te informeren via de verschillende kanalen over de wijzigingen van de maximale duur van de GVVA en VVR.

Deelvraag 4: Haalbaarheid datum

Op basis van bovenstaande kan geconcludeerd worden dat het haalbaar en uitvoerbaar is voor de IND om de beoogde wijzigingen voor 1 januari 2021 gereed te hebben.

Randvoorwaarden en risico's

Randvoorwaarden

De (rand)voorwaarden waaraan moet worden voldaan om de concept regelgeving uitvoerbaar en handhaafbaar te laten zijn, zijn als volgt:

1. *Communicatie richting medewerkers RVN:* Ten aanzien van de GVVA-procedure verandert er niets in de werkwijze van de IND, omdat de IND het advies (en de geldigheidsduur van dat advies) van het UWV volgt. Wel zullen de medewerkers voor de volledigheid tijdig geïnformeerd worden over de gewijzigde geldigheidsduur. Voor deze EAUT is een globaal overzicht gemaakt waarin uiteengezet is wat de veranderingen zijn ten aanzien van de maximale geldigheidsduur van een GVVA of VVR met betrekking tot specifieke werkzaamheden. Dit overzicht is opgenomen in bijlage 5.
2. *Uitwisseling informatie UWV en IND:* De reeds bestaande communicatie en informatie-uitwisseling tussen de IND en het UWV moet soepel blijven verlopen. Wanneer er fraudesignalen binnenkomen bij de IND of het UWV, moeten deze snel bij de andere partij landen. Momenteel zijn er verschillende samenwerkingsverbanden, zoals een stuurgroep die op geregelde basis bijeenkomt en een jaarlijkse samenwerkingsdag, om informatie tussen het UWV en de IND uit te wisselen. Het UWV komt met regelmaat langs op de uitvoeringslocaties van de IND om veranderingen te communiceren en medewerkers hierover te praten. Dat zal met deze wijziging ook gebeuren. Daarnaast raken de wijzigingen de bestaande koppeling (Vera, vergunningenapplicatie) niet. Voor het uitwisselen van informatie met betrekking tot de GVVA aanvragen zijn geen aanpassingen in de systemen en standaarddocumenten noodzakelijk.

Risico's voor de IND van de wijzigingen van deze EAUT

De risico's van de in deze EAUT bekeken aanpassingen van de Wav en Buwav zijn voor de IND gering. Door de klankbordgroep is benoemd dat er mogelijk meer aanvragen komen, omdat werkgevers het wel de moeite waard vinden om een vreemdeling voor twee jaar naar Nederland te halen (en niet voor maximaal een jaar). Hierbij moet wel worden opgemerkt dat voor veel categorieën GVVA-aanvragen niets verandert qua maximale duur. De verschillende categorieën werkzaamheden zijn nader omschreven in de paragrafen 3.2 en 3.3.

Afkortingenlijst

| | |
|--------|---|
| ARVN | Advies Regulier Verblijf en Nederlanderschap (ARVN) |
| BIC | Business Informatie Centrum |
| BuWav | Besluit Uitvoering Wet Arbeid Vreemdelingen |
| DGM | Directeur-Generaal Migratie |
| EAUT | Ex-ante Uitvoeringstoets |
| FBI | Financiën en Business Informatie |
| GVVA | Gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid |
| HIK | Handhaving Informatie Knooppunt |
| IND | Immigratie- en Naturalisatiedienst |
| I&S | Innovatie & Standaardisatie |
| J&V | Justitie en Veiligheid |
| JZ | Juridische Zaken |
| ISZW | Inspectie Sociale Zaken & Werkgelegenheid |
| MinSZW | Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid |
| O&A | Onderzoek & Analyse |
| RuWav | Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen |
| RVN | Regulier Verblijf en Nederlanderschap |
| SUA | Strategie en Uitvoeringsadvies |
| UWV | Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen |
| Vb | Vreemdelingenbesluit |
| Vc | Vreemdelingencirculaire |
| VtI | Verzoek tot Implementatie (VtI) |
| VV | Vreemdelingenvoorschrift |
| VVR | verblijfsvergunning regulier voor bepaalde tijd |
| Vw | Vreemdelingenwet |
| Wav | Wet Arbeid Vreemdelingen |

1 Inleiding

1.1 Aanleiding en achtergrond

Een hoofddoel van het arbeidsmarktbeleid – en daarom ook van de Wav – is het beschermen van de Nederlandse arbeidsmarkt en het voorkomen en het bestrijden van illegale tewerkstelling van vreemdelingen in Nederland. Het uitgangspunt is dat de vreemdelingen die naar Nederland komen als reguliere arbeidsmigrant moeten werken onder de in Nederland geldende arbeidsomstandigheden en de hier geldende arbeidsvoorwaarden.

De wens om de Wav aan te passen heeft als doel om het Nederlandse arbeidsmarktbeleid meer flexibel en meer toekomstbestendig te maken. Deze aanpassingen komen onder meer voort uit het Regeerakkoord. In het Regeerakkoord van Rutte III staat dat “de tewerkstellingsvergunning ook voor drie jaar zal kunnen worden verleend. Uitbuiting van migranten wordt actief bestreden.”¹

De veranderingen die de aanpassing van de Wav beogen, richten zich in hoofdzaak op drie specifieke thema’s. Ten eerste gaat het om aanpassing van de maximale duur van de twv van een vreemdeling. Deze ligt momenteel op maximaal één jaar. Het doel van de aanpassing van de Wav is om deze duur meer flexibel te maken en per type aanvraag de maximale lengte van een TWV te bepalen (tot maximaal drie jaar). Ten tweede zijn een aantal aanpassingen erop gericht om de Nederlandse arbeidsmarkt soepeler te laten fungeren. Hierbij is ook aandacht voor de positie van de werkgevers. Tot slot zijn er aanpassingen die beogen om de (buitenlandse) werknemer op de Nederlandse arbeidsmarkt beter te beschermen.

Op verzoek van de DGM heeft de afdeling O&A een EAUT verricht naar de impact van de voorgenomen aanpassingen van de Wav en BuWav. In totaal zijn er vijf aanpassingen van de bestaande wet- en regelgeving, deze worden verder toegelicht in hoofdstuk 2.

1.2 Doelstelling

Het doel van de EAUT is het in kaart brengen van de uitvoeringsgevolgen van de Wav voor de IND. Het gaat daarbij om een objectieve en technische toetsing met betrekking tot de haalbaarheid, uitvoerbaarheid en kosten van deze aanpassingen. Het gaat in deze EAUT niet om een politieke of maatschappelijke beoordeling van de aanpassingen. De EAUT toetst ook niet de juridische juistheid of de beleidslogica van de aanpassingen van de wet- en regelgeving.

In deze EAUT is *niet* gekeken naar de gevolgen van deze aanpassingen voor andere betrokken partijen bij de toelating van arbeidsmigranten en de verlening van een GVVA. De aanpassingen van de Wav en BuWav hebben ook gevolgen voor andere partijen, zoals het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (MinSZW). Deze gevolgen komen in deze EAUT niet aan bod. Deze partijen zijn wel betrokken bij de uitvoering van deze analyse.

1.3 Vraagstelling

In de eerder genoemde opdrachtbrief zijn vier vragen opgenomen:

1. *Wat zijn de gevolgen voor de IND van de wijziging van de Wav, de Vw2000 en het Vb 2000?*
2. *Wat zijn de financiële effecten van deze conceptregelgeving op de uitvoeringspraktijk van de IND?*
3. *Welke aanpassingen van IV-systemen bij de IND zijn nodig voor het implementeren van de conceptregelgeving?*

¹ Regeerakkoord ‘Vertrouwen in de toekomst’ (2017) 54.

4. *Is het mogelijk voor de IND om de implementatie van de regelgeving gereed te hebben op 1 januari 2021? Indien dit niet haalbaar is, welke datum is wel haalbaar?*

Bovenstaande vragen zijn in de EAUT beantwoord. Verder heeft de EAUT de vragen van de vragenlijst (zie bijlage IV) doorlopen en deze wanneer relevant beantwoord. Bij deelvraag 2 zullen zowel de structurele kosten, als de initiële kosten in kaart worden gebracht.

1.4 Reikwijdte van deze EAUT

1.4.1 *Het te toetsen document*

In deze EAUT wordt getoetst wat de uitvoeringsgevolgen zijn voor de IND als de Wav en de BuWav daadwerkelijk worden aangepast. Zoals hierboven is benoemd, gaat deze EAUT t *niet* in op gevolgen voor andere partijen zoals het UWV en het ministerie van SZW.

De te toetsen document(en) in deze EAUT (zie bijlage I, II en III) zijn:

1. De verschillende vragen opgenomen in de opdrachtbrief van de DG Migratie van 4 november 2020 (zie ook 2.2). In de opdrachtbrief zijn de elementen uit het wetsvoorstel genoemd welke in deze EAUT aan bod komen;
2. Het concept wetsvoorstel 'wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen in verband met het toekomstbestendig maken van arbeidsmigratie' en toegevoegde memorie van toelichting; en
3. Het concept wijzigingsvoorstel 'herziening van het Besluit Uitvoering Wet arbeid vreemdelingen' en toegevoegde nota van toelichting.

Belangrijk hier is nog te bekijken of specifieke inzet op handhaving nodig is aan de kant van de IND na aanpassing van de Wav en BuWav. In paragraaf 3.2 gaan we daarom specifiek in op de impact voor handhaving. Wat betreft de uitvoering van de Wav en handhaving hierop is de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ISZW) verantwoordelijk, hierover is meer informatie opgenomen in paragraaf 3.7.

1.4.2 *Betrokken organisaties*

De EAUT gaat over de uitvoeringsgevolgen van de conceptwet- en regelgeving voor de IND. De Directie Migratiebeleid (DMB) en de Directie Wetgeving en Juridische Zaken (DJWZ), het ministerie van SZW en het UWV worden gevraagd zitting te nemen in het projectteam.

1.4.3 *Betrokken IND-onderdelen*

De betrokken IND-onderdelen zijn:

- Directie Strategie en Uitvoeringsadvies (SUA)
 - Afdeling Advies Regulier Verblijf en Nederlanderschap (ARVN)
- Directie Regulier Verblijf en Nederlanderschap (RVN)
 - Team Innovatie & Standaardisatie (I&S) – Beslissen
 - Klantgroep Arbeid
- Directie Bedrijfsvoering (BV)
 - Afdeling Financiën en Business Informatie (FBI)
 - Team Business Control
 - Team Business Informatie Centrum (BIC)
 - Afdeling IV ontwikkeling
- Directie Juridische Zaken (JZ)
- Directie Dienstverlening (DV)
 - Team Innovatie & Standaardisatie (I&S)– Dienstverlening
 - Team Klantcommunicatie
 - Handhaving Informatie Knooppunt (HIK)

1.5 Raakvlakken met andere wijzigingen van wet- en regelgeving

Gelijktijdig aan het schrijven van deze EAUT vindt er ook een andere aanpassing plaats van de Wav. Voor deze aanpassing voert O&A in het eerste tertaal van 2020 ook een EAUT uit. Het betreft hier een EAUT die zich richt op het bestaan van meerdere regelingen voor het toelaten van onderzoekers. Beide EAUTs raken elkaar niet. Daarnaast voert ook UWV een uitvoeringstoets uit naar de impact van de aanpassingen van de Wav.

1.6 Werkwijze en aanpak

Projectteam: samenstelling en rollen

HIND heeft de opdracht aanvaard. Voor de IND heeft O&A de opdracht uitgevoerd. Voor het schrijven van deze EAUT was een kernteam samengesteld. Deze bestond uit twee medewerkers van O&A en een medewerker van SUA/RVN.

Vervolgens is een IND-breed projectteam samengesteld. Dit team stond onder voorzitterschap van een senior onderzoeker bij O&A die tevens functioneerde als coördinerend projectleider. In het projectteam hadden medewerkers van SUA/RVN, RVN (Klantgroep Arbeid), I&S Beslissen en I&S Dienstverleners, BV/FBI, BV/BC, BV/BIC, JZ, DC/Klantcommunicatie, DV/HIK, DMB, UWV en SZW zitting. Het projectteam is in totaal twee keer bij elkaar gekomen en er zijn drie schriftelijke commentaarrondes geweest. Tijdens de eerste bijeenkomst is de methode van de EAUT geïntroduceerd en is toelichting gegeven op de concept regelgeving. Naar aanleiding hiervan heeft een inhoudelijke discussie plaatsgevonden. Tijdens de tweede bijeenkomst is de conceptversie van de rapportage besproken. Vervolgens is de eindconceptversie opgesteld en nog eenmaal digitaal voorgelegd aan de leden van het projectteam. De commentaren zijn in de rapportage verwerkt.

De drie medewerkers van het kernteam hebben samen het werkproces georganiseerd en de EAUT inhoudelijk vorm gegeven. De leden van het projectteam hebben in totaal drie keer commentaar kunnen leveren op de uitkomsten van deze EAUT. Het kernteam is verantwoordelijk voor de totstandkoming van de eindrapportage.

Onderzoeksmethode

Om een antwoord te krijgen op de onderzoeksvragen (zie paragraaf 1.3) is gebruik gemaakt van deskresearch en een kwalitatieve onderzoeksmethode. Tijdens het deskresearch zijn relevante beleidsstukken en achtergrondinformatie bestudeerd. Deze stukken geven inzicht in de wet- en regelgeving die van toepassing is op de Wav en het BuWav. Kennis is daarnaast opgehaald bij de diverse leden van het kernteam en het projectteam. Zoals hierboven beschreven, zijn hiervoor diverse bijeenkomsten belegd om de inhoudelijke experts te raadplegen en is de standaard EAUT-vragenlijst gebruikt om te bepalen op welke aspecten van het werk van de IND mogelijk impact kan zijn.

1.7 Leeswijzer

In het tweede hoofdstuk van deze EAUT volgt een inhoudelijke toelichting op de diverse aanpassingen van de Wav en het BuWav. In dit hoofdstuk is ook aandacht voor de vraag waarom deze aanpassingen nodig zijn. In het derde hoofdstuk gaat het vervolgens om de concrete impact van deze wijzigingen op de werkzaamheden bij de IND. Hoofdstuk 4 beschrijft de randvoorwaarden en risico's.

2 De wijzigingen

2.1 Wijzigingen op hoofdlijnen

In hoofdlijnen betreft de aanpassing van de Wav en het BuWav vijf wijzigingen. Deze worden verder beschreven in de toelichting op het Koninklijk Besluit (zie bijlage II). Deze vijf aanpassingen zijn hieronder samengevat. Er is alleen impact op de IND te verwachten op grond van de eerste hier genoemde verandering. De overige wijzigingen hebben vooral betrekking op de uitvoeringspraktijk van het UWV en niet op de IND. In het volgende hoofdstuk (hoofdstuk 3) gaan we dan ook in het bijzonder in op de impact van deze eerste verandering voor de IND.

De vijf wijzigingen zijn:

1. *A. TWV verlenen voor een periode van in beginsel maximaal drie jaar (en niet voor één jaar) (De gevolgen van deze wijziging komen aan bod in deze EAUT).* Deze wijziging heeft slechts betrekking op een beperkt aantal tewerkstellingsvergunningen. Hierop gaan we hieronder in. De maximale duur van een TWV wordt drie jaar. Werkgevers staan vrij om voor een kortere periode een TWV voor een vreemdeling van buiten de EU te vragen.

B. Uitzondering vanuit het BuWav (De gevolgen van deze wijziging komen aan bod in deze EAUT): Uit een gelijktijdige aanpassing van het BuWav volgt een uitzondering op de regel zoals onder 1A. beschreven. De TWV waarvoor een volledige arbeidsmarkttoets moet worden uitgevoerd, kent een maximale duur van ten hoogste twee jaar. Belangrijk is hier het woord "ten hoogste". De duur van de verlening van de TWV kan ook korter zijn dan twee jaar.

2. *Facultatieve afwijzingsgrond:* De afwijzingsgrond die ziet op het onvoldoende inspanningen verrichten door de Nederlandse werkgever om te zoeken naar aanbod van Nederlandse en Europese arbeidskrachten wijzigt. Deze wordt vervangen door een facultatieve weigeringsgrond voor UWV. Hierdoor kan het UWV meer maatwerk leveren.

Van deze aanpassing is geen impact te verwachten op de IND. De extra werkzaamheden komen voor rekening van het UWV. Het UWV zal immers aan deze weigeringsgrond toetsen. De IND hoeft naar buiten toe ook geen extra bekendheid te geven aan deze aanpassing. Informatie hierover wordt geplaatst op de website van het UWV. Naar deze website verwijst de IND in de communicatie.

3. *Niet verlenen van een TWV wanneer er bij de werkgever geen economische activiteit is.* Hiervan kan sprake zijn wanneer de werkgever onbekend is bij de Belastingdienst of wanneer er een faillissement is. Het doel van deze maatregel is de rechtspositie van de vreemdeling te beschermen.

Van deze aanpassing is geen impact te verwachten op de IND. De extra werkzaamheden komen voor rekening van het UWV. Het UWV kan immers weigeren op deze grond en zal kunnen controleren of er sprake is van economische activiteiten bij de werkgever. De IND hoeft ook geen extra bekendheid te geven aan deze aanpassing. Informatie hierover wordt geplaatst op de website van het UWV. De IND verwijst naar deze website in de communicatie richting de vreemdeling.

4. *Verlening voorschrift wanneer er nog geen economische activiteit plaatsvindt.* Wanneer er nog geen activiteit plaatsvindt bij een werkgever, kan een voorschrift worden opgesteld zodat economische activiteit pas later gecontroleerd wordt.

Van deze aanpassing is geen impact te verwachten op de IND. De extra werkzaamheden komen voor rekening van het UWV. Het UWV kan in het advies aan de IND opnemen om onder dit voorschrift de GVVA te verlenen. De IND hoeft geen extra bekendheid te geven aan de introductie van dit voorschrift. Informatie hierover wordt geplaatst op de website van het UWV. Naar deze website verwijst de IND in de communicatie.

5. *Vreemdelingen krijgen alleen nog maar giraal betaald voor een periode van maximaal een maand.* De doelen zijn het bieden van zekerheid dat de vreemdeling vrij over zijn loon kan beschikken en om ontduiking van het betalen van loonbelasting tegen te gaan.

Van deze aanpassing is geen impact te verwachten op de IND. De extra werkzaamheden komen voor rekening van het UWV. Het UWV gaat toetsen bij het verzoek om een verlenging of maandelijks het loon is betaald. De IND hoeft geen extra bekendheid te geven aan de introductie van dit voorschrift. Informatie hierover wordt geplaatst op de website van het UWV. De IND verwijst naar deze website in de communicatie richting de vreemdeling.

3 Gevolgen van het initiatiefwetsvoorstel voor de IND

In dit hoofdstuk zijn de uitkomsten van de EAUT beschreven. Hierbij richten we ons op de impact van de eerste wijziging genoemd in het vorige hoofdstuk, omdat alleen de wijzigingen van de maximale termijnen van de verlening van een TWV, en daarmee ook een Gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (GVVA), directe gevolgen heeft op de uitvoeringspraktijk van de IND. Dit betreft het verlenen van een GVVA voor een periode van in beginsel maximaal drie jaar (en niet voor één jaar). Daarbij nemen we de uitzondering mee die hierbij geldt, namelijk dat een GVVA waarvoor een volledige arbeidsmarkttoets moet worden uitgevoerd, een maximale duur van ten hoogste twee jaar kent.

De volgende paragrafen beschrijven respectievelijk de gevolgen van deze beleidswijziging voor:

- de uitvoeringspraktijk. Hierbij maken we onderscheid tussen de groep waarbij de GVVA van één naar twee jaar verlengd wordt en de groep waarbij er geen verandering optreedt in de maximale geldigheidsduur van de GVVA. Verder wordt er ingegaan op de groep die vrijgesteld is van het TWV-vereiste en die een verblijfsvergunning regulier voor bepaalde tijd aanvragen en geen GVVA. Voor deze groep verandert de maximale geldigheidsduur van één naar drie jaar. Daarnaast wordt er een wijziging gerealiseerd die ervoor zorgt dat aan vreemdelingen die vrij zijn op de arbeidsmarkt en voor het eerst een aanvraag voor het verblijfsdoel 'arbeid in loondienst' indienen, gelijk voor de duur van maximaal vijf jaar een verblijfsvergunning regulier voor bepaalde tijd kan worden verleend (in plaats van de huidige één jaar);
 - handhaving;
 - IV-systemen (INDiGO en METiS);
 - communicatie;
 - gevolgen voor de keten;
 - implementatie; en
 - financiële gevolgen.

3.1 Huidige wet- en regelgeving

Om duidelijk te maken op wie de herziening van de Wav en BuWav impact heeft, wordt eerst de huidige wet- en regelgeving uitgelegd ten aanzien van arbeidsgerelateerde verblijfsdoelen. Dit betreft de GVVA-procedure, de arbeidsmarkttoets (dit kan een beperkte of volledige toets zijn) en de verblijfsvergunning regulier voor bepaalde tijd (VVR)-procedure.

3.1.1 *GVVA-procedure*

Met ingang van 1 april 2014 is de GVVA ingevoerd, ter implementatie van Richtlijn 2011/98/EU. De GVVA is een vergunning die derdelanders het recht geeft om in Nederland te verblijven en te werken voor een periode langer dan drie maanden. De GVVA moet bij de IND worden ingediend. Deze enkele aanvraagprocedure vervangt de eerdere procedures waarbij zowel een aanvraag voor verblijf ingediend moest worden bij de IND (door de werkgever/vreemdeling) als een aanvraag voor een TWV door de werkgever bij het UWV.

In de GVVA-procedure brengt het UWV een advies uit aan de IND ten aanzien van de toelating tot de arbeidsmarkt. Het UWV beoordeelt de adviesaanvraag aan de criteria in de Wav. De IND neemt dit advies mee in de uiteindelijke beoordeling van de GVVA. De GVVA is een verblijfsvergunning waarin in een aanvullend document is opgenomen bij welke werkgever, in welke functie en onder welke voorwaarden de vreemdeling de arbeid mag verrichten.

3.1.2

Arbeidsmarkttoets door het UWV

In het advies dat het UWV opstelt, toetst het UWV de adviesaanvraag aan de artikelen 8 en 9 Wav. Het UWV toetst onder andere of er prioriteitgenietend aanbod is. Dit betekent dat het UWV bekijkt of iemand vanuit Nederland, de EU, EER of Zwitserland de beoogde arbeidsfunctie kan vervullen. Als dat het geval is, zal er een negatief advies volgen. Daarnaast bekijkt het UWV of het bruto maandloon marktconform is, dat wil zeggen zoals in de sector gebruikelijk en ten minste gelijk is aan het minimumloon. Ook toetst het UWV aan de overige voorwaarden die volgen uit de Wav en de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (RuWav). Het UWV geeft naar aanleiding hiervan een advies en verstuurt deze naar de IND.

3.1.3

Volledige en beperkte arbeidsmarkttoets

Het advies dat het UWV geeft aan de IND in een GVVA-procedure bestaat dus uit een toets aan de voorwaarden van de Wav. Deze toets kan een volledige arbeidsmarkttoets inhouden of een beperkte toets. Als het UWV aan alle voorwaarden toetst die uit de artikelen 8 en 9 van de Wav voortvloeien, dan betekent dit dat het UWV een volledige arbeidsmarkttoets uitvoert. Een volledige toets houdt in dat UWV toetst aan aanwezig prioriteit genietend aanbod op de Nederlandse en Europese arbeidsmarkt, ook wel de arbeidsmarkttoets genoemd. Voor specifieke werkzaamheden bestaan er echter uitzonderingen en vindt er een beperkte toets plaats. Een beperkte toets is een versoepelde toets op basis van de uitvoeringsparagrafen in de RuWav. Deze aanvragen hoeven op grond van de wetgeving niet getoetst te worden aan de arbeidsmarkt. Dat wil zeggen dat UWV niet toetst of er aanbod aanwezig is, of de vacature is gemeld bij het UWV en of de werkgever voldoende wervingsinspanningen heeft verricht om de vacature te voorzien met binnenlands aanbod. Tot de beperkte toets behoren onder andere werkstudenten, stagiairs, praktikanen, geestelijk bedienaren, kennismigranten kort verblijf (maximaal 3 maanden) en artiesten.

3.1.4

VVR-procedure

Uit artikel 2, eerste lid, Wav volgt dat het voor een werkgever verboden is om een vreemdeling in Nederland arbeid te laten verrichten zonder dat deze in het bezit is van een TWV of een GVVA. In het BuWav zijn uitzonderingen opgenomen op deze TWV-plicht. Voor de in de BuWav opgenomen specifieke werkzaamheden hoeft de werkgever niet te beschikken over een TWV. In die gevallen hoeft geen GVVA te worden aangevraagd, maar een verblijfsvergunning regulier voor bepaalde tijd (VVR). Hierbij wordt getoetst aan de algemene voorwaarden van een verblijfsvergunning regulier die volgen uit artikel 16 Vw, zoals het paspoortvereiste, middelenvereiste, of de vreemdeling een gevaar vormt voor de openbare orde en of er geen onjuiste gegevens zijn verstrekt. Daarnaast toetst de IND aan de specifieke voorwaarden voor arbeid in loondienst die volgen uit het Vreemdelingenbesluit (Vb) en de Vreemdelingencirculaire (Vc). Als de vreemdeling aan alle voorwaarden voldoet, verleent de IND de verblijfsvergunning. Er hoeft in deze procedure dus geen advies gevraagd te worden aan het UWV. Opgemerkt wordt dat de geldigheidsduur van de VVR voor 'arbeid in loondienst' altijd verleend wordt voor de duur van de arbeidsovereenkomst.

3.2

Impact op beleid IND

Een aanpassing van de Vreemdelingencirculaire (Vc) is nodig. In de Vc wordt op een aantal plekken verwezen naar artikel 14, vijfde lid Vw. Artikel 14, vijfde lid, Vw komt met de herziening Wav te vervallen. De geldigheidsduur valt nu onder artikel 3.58 eerste lid, aanhef en onder h, Vb. Deze verwijzingen in de Vc zullen aangepast moeten worden. Daarnaast wordt in de Vc op een aantal plekken de geldigheidsduur van één jaar benoemd die voortvloeit uit artikel 14, vijfde lid, Vw en artikel 3.58, eerste lid, aanhef en onder h, Vb die zal wijzigen van één naar drie jaar. Dit zal ook aangepast moeten worden in de Vc. Deze wijzigingen kunnen meegenomen worden met het vaste verandermoment van de Vc die – in geval van daadwerkelijke inwerkingtreding van de herziening van de Wav en BuWav per 1 januari 2021 – ook op 1 januari 2021 gepubliceerd zal worden.

3.3 Gevolgen voor uitvoering

Deze paragraaf beschrijft de gevolgen voor de uitvoering. Hierbij beschrijven we zowel de bestaande werkwijze als de mogelijke veranderingen ten aanzien van:

1. Het verlenen van een GVVA;
2. Het verlenen van een VVR voor bepaalde tijd voor het verblijfsdoel 'arbeid in loondienst' (niet GVVA);
3. Het verlenen van een VVR voor bepaalde tijd voor het verblijfsdoel 'arbeid in loondienst' voor vreemdelingen die vrij zijn op de arbeidsmarkt; en
4. Het verlenen van een afhankelijke verblijfsvergunning voor gezinsleden.

Dit wordt vervolgens samengevat in paragraaf 3.4 waarin we een aantal tabellen presenteren.

3.3.1 Verlenen GVVA

Deze subparagraaf beschrijft de bestaande werkwijze voor het verlenen van een GVVA en de veranderingen hierin.

Bestaande werkwijze

Ten aanzien van het verlenen van GVVA's is de werkwijze voor IND-medewerkers momenteel als volgt:

- De werkgever moet voor de vreemdeling een aanvraag voor een GVVA indienen bij de IND en overlegt hierbij alle benodigde documenten.
- De IND controleert of de aanvraag volledig is. Zo nodig biedt de IND herstelverzuim voor het ontbreken van documenten.
- De IND beoordeelt of er wordt voldaan aan de algemene voorwaarden voor de verblijfsvergunning regulier voor bepaalde tijd, die voortvloeien uit artikel 16 Vw.
- Indien de aanvraag volledig is en aan de algemene voorwaarden wordt voldaan, verzoekt de IND het UWV om advies over de toelating tot de arbeidsmarkt.
- Het UWV toetst vervolgens de aanvraag aan de voorwaarden van de Wav.
- Indien dit het geval is, verstrekt het UWV een positief advies aan de IND, waarin vermeld staat onder welke voorwaarden de werkgever de vreemdeling mag tewerkstellen.
- De IND volgt in principe het advies van UWV. De IND gaat over tot verlening van een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid. De IND volgt bij de verlening van de vergunning de inhoud waaronder de geldigheidsduur van het advies van het UWV.

Veranderingen in de geldigheidsduur

Wat betreft de geldigheidsduur vinden alleen wijzigingen plaats in de aanvragen met de *volledige* arbeidsmarkttoets. Voor de categorieën werkzaamheden waarbij een beperkte toets geldt, zal er geen verandering optreden in de geldigheidsduur. Dit wordt hieronder toegelicht.

Aanvragen met volledige arbeidsmarkttoets

De enige wijziging die gaat plaatsvinden voor de GVVA-aanvragen is dat de geldigheidsduur van de categorieën aanvragen waarbij een volledige arbeidsmarkttoets plaatsvindt, kan gaan veranderen van één naar twee jaar. Dit betreft de algemene aanvraag 'arbeid in loondienst' en de aanvraag voor sporters. De groep tijdelijk werk, zoals seizoenarbeid, kent ook een volledige arbeidsmarkttoets, maar voor deze categorie werkzaamheden gaat de geldigheidsduur niet veranderen. Tijdens de klankbordgroep is geopperd dat wanneer het mogelijk is om voor een langere duur een GVVA aan te vragen, mogelijk werkgevers dit vaker zullen gaan doen. Het valt niet in te schatten om hoeveel zaken dit gaat. De verwachting van de leden van de klankbord is echter dat de toename van het aantal aanvragen gering zal zijn.

Aanvragen met beperkte toets

Voor de categorieën werkzaamheden waarbij een beperkte toets geldt, zal er geen verandering optreden in de geldigheidsduur van de GVVA. Dit zijn de categorieën waarvoor momenteel al op grond van de RuWav een vergunning voor langer dan één jaar kan

worden verleend (zie artikel 8, derde lid, Wav). Hier vallen de grootste aantallen aanvragen onder, zoals verblijf op grond van intra-concern uitzendingen anders dan voor overplaatsing binnen een onderneming, geestelijk bedienaren, artiesten, werknemer in de kunst en cultuur, werknemer van een non-profit organisatie, docenten internationaal onderwijs, werkstudenten en stagiairs. Per 1 oktober 2019 is er een structurele regeling in werking getreden voor de Aziatische Horeca. De geldigheidsduur van twee jaar die gold vóór 1 oktober 2019 is echter onveranderd gebleven met ingang van de nieuwe regeling. Deze geldigheidsduur van twee jaar blijft ook hetzelfde met ingang van de herziening van de Wav. Voor dit verblijfsdoel (dat de grootste aantallen van de GVVA representeert) verandert er dus niets.

Daarnaast is van belang dat de IND bij verlening van de GVVA de geldigheidsduur van het advies van het UWV volgt. Voor de IND zal er daarom wat betreft de GVVA-procedure niets wijzigen in het werkproces. Het UWV zal bij het verlenen van het advies de (eventueel nieuwe) geldigheidsduur beoordelen en betrekken in het advies. De geschetste bestaande werkwijze uit subparagraaf 3.2.1.1 zal daarom niet veranderen.

3.3.2 *Verlenen VVR*

Deze subparagraaf beschrijft de bestaande werkwijze voor het verlenen van een VVR voor bepaalde tijd voor het verblijfsdoel 'arbeid in loondienst' (niet GVVA) en de veranderingen hierin.

3.3.2.1 Bestaande werkwijze

Naast de GVVA-verblijfsdoelen, raakt de wijziging van het Vw en Vb (die meegenomen wordt bij de herziening van de Wav en BuWav) ook de verblijfsdoelen voor 'arbeid in loondienst' die niet via een GVVA-procedure aangevraagd dienen te worden. Dit betreffen de groepen die op grond van het BuWav vrijgesteld zijn van de TWV-plicht én die onder de beperking 'arbeid in loondienst' vallen op grond van artikel 3.4, eerste lid, aanhef en onder h, Vb. Dit betreft bijvoorbeeld de aanvraag op grond van arbeid op een mijnbouwinstallatie op het continentaal plat en arbeid op een Nederlands zeeschip, regeling internationaal handelsverkeer, zetelovereenkomst en correspondent.

De beoordeling van deze verblijfsdoelen ligt volledig bij de IND. Er wordt geen advies ingewonnen bij het UWV. De IND controleert of de aanvraag compleet is en of wordt voldaan aan de voorwaarden voor het verblijfsdoel. De IND verleent indien aan de voorwaarden wordt voldaan de VVR voor bepaalde tijd voor het verblijfsdoel 'arbeid in loondienst'.

Veranderingen in de geldigheidsduur

De bestaande werkwijze, die geschetst is in de voorgaande subparagraaf, verandert niet. Het enige wat verandert is de geldigheidsduur. Met de herziening van de Wav en het BuWav wordt namelijk een verandering meegenomen in de geldigheidsduur van de verblijfsvergunning voor 'arbeid in loondienst' die uit artikel 3.58, eerste lid, aanhef en onder h, Vb volgt. Door deze aanpassing verandert de maximale geldigheidsduur van de VVR aanvragen (niet-GVVA) die onder de beperking 'arbeid in loondienst' vallen van één jaar naar drie jaar. Momenteel wordt de geldigheidsduur al handmatig in INDiGO ingevuld door de medewerker. Dit zal na de wijziging ook handmatig ingevuld blijven worden.

Omdat hier een wijziging in de maximale geldigheidsduur optreedt, geldt dat dit voor deze verblijfsdoelen helder en tijdig naar voren dient te komen in de communicatie met de medewerkers van RVN arbeid. Dit is van belang, zodat de medewerkers de juiste geldigheidsduur in het systeem registreren.

Opgemerkt wordt dat de geldigheidsduur van de VVR voor 'arbeid in loondienst' altijd verleend wordt voor de duur van de arbeidsovereenkomst. Mocht de arbeidsovereenkomst dus voor een kortere duur dan drie jaar gelden, dan wordt de vergunning niet voor de maximale duur van drie jaar verleend. Hierdoor zal de beoogde wijziging maar voor een beperkt aantal vreemdelingen daadwerkelijk een langere

geldigheidsduur van de vergunning opleveren dan nu al het geval is. Voor de vreemdelingen die maar een arbeidscontract voor één jaar of korter hebben, zal immers de duur van de arbeidsovereenkomst gevolgd blijven worden. Dit is momenteel ook al de werkwijze en dit zal dus niet veranderen.

3.3.3 *Verlenen verblijfsvergunning arbeid in loondienst voor maximaal vijf jaar*

Bestaande werkwijze en verandering geldigheidsduur

Er is een categorie vreemdelingen die al vrij is op de arbeidsmarkt wanneer zij voor het eerst een verblijfsvergunning voor arbeid in loondienst aanvraagt. Op grond van de huidige wet- en regelgeving wordt aan deze vreemdelingen een verblijfsvergunning voor de duur van één jaar verleend en komen zij pas bij de eerste verlenging van de geldigheidsduur van de verblijfsvergunning in aanmerking voor een vergunning van maximaal vijf jaar. Het kan bijvoorbeeld gaan om vreemdelingen die hebben beschikt over een verblijfsvergunning voor gezinshereniging en wijziging beperking aanvragen naar arbeid in loondienst, bijvoorbeeld na het verbreken van de relatie. Artikel 14, vijfde lid, Vw staat nu niet toe om voor deze categorie vreemdelingen bij hun eerste aanvraag voor arbeid in loondienst een verblijfsvergunning voor maximaal vijf jaar te verlenen. Pas als zij een verlenging voor arbeid in loondienst indienen, kunnen zij momenteel in aanmerking komen voor een verblijfsvergunning voor maximaal vijf jaar, op grond van artikel 3.58, eerste lid, aanhef en onder h, kolom III, derde streepje, Vb. Deze vreemdelingen zijn na vijf jaar vrij geworden op de arbeidsmarkt en hebben derhalve geen tewerkstellingsvergunning of arbeidsmarktadvies meer nodig. De huidige beperking van de maximale geldigheidsduur is derhalve niet nodig. Met deze herziening wordt daarom tevens mogelijk gemaakt dat direct bij hun eerste aanvraag voor het verblijfsdoel 'arbeid in loondienst' een verblijfsvergunning regulier voor bepaalde tijd voor de duur van maximaal vijf jaar kan worden verleend.

Ook hierbij geldt dat de volledige beoordeling bij de IND ligt en geen advies bij het UWV wordt gevraagd. De medewerkers vullen momenteel de geldigheidsduur van de verblijfsvergunning handmatig in INDiGO in. Dit zal met de beoogde wijzigingen niet veranderen. De medewerkers van RVN Arbeid zullen wel tijdig moeten worden voorgelicht over de verandering in de nieuwe maximale geldigheidsduur, zodat zij de juiste geldigheidsduur in het systeem registreren.

Ook voor deze groep vreemdelingen geldt dat de verblijfsvergunning voor de duur van de arbeidsovereenkomst wordt verleend. Als deze korter is dan vijf jaar zal de vergunning dus niet voor de maximale duur van vijf jaar worden verleend. Hierdoor zal de beoogde wijziging maar voor een beperkt aantal vreemdelingen daadwerkelijk een langere geldigheidsduur van de vergunning opleveren dan nu al het geval is. Voor de vreemdelingen die maar een arbeidscontract voor één jaar of korter hebben, zal immers de duur van de arbeidsovereenkomst gevolgd blijven worden.

3.3.4 *Verlenen afhankelijke verblijfsvergunning voor gezinsleden*

De herziening van de Wav en BuWav heeft ook impact op de eventueel afhankelijke gezinsleden van de hierboven uitgewerkte categorieën waarvan de geldigheidsduur van de GVVA of de VVR gaat veranderen. Voor hen gaat de geldigheidsduur van de vergunning ook wijzigen, omdat deze altijd in overeenstemming met de geldigheidsduur van de verblijfsvergunning van de hoofdpersoon wordt verleend. Dit volgt uit artikel 3.58, eerste lid, aanhef en onder a, Vb.

De huidige werkwijze bij behandeling van aanvragen van gezinsleden gaat niet wijzigen. Momenteel wordt de vergunning al voor dezelfde duur als het verblijfsrecht van de hoofdpersoon verleend. Dit zal na de inwerkingtreding van de herziening van de Wav en BuWav ook op deze wijze worden toegepast. Dit heeft dus geen impact op de uitvoering.

Percentueel gaat het een kleine groep vreemdelingen betreffen waarvoor de geldigheidsduur gaat veranderen. Daarom betreft het naar verwachting ook slechts een kleine groep afhankelijke gezinsleden waarvan de geldigheidsduur van de vergunning gaat veranderen. De maximale geldigheidsduur van het verblijfsrecht gaat daarnaast

langer worden. Dit betekent dat er minder toetsingsmomenten nodig zijn omdat er minder vaak een verlengingsaanvraag beoordeeld hoeft te worden. Ook hierdoor wordt de impact verwacht minimaal te zijn.

3.4 Wijzigingen na beleidswijziging

In de vorige paragraaf is omschreven bij welke aanvragen er een wijziging gaat optreden in de geldigheidsduur van ofwel de GVVA, ofwel de VVR. Tabel 1 en 2 geven deze wijziging in het beleid weer evenals de huidige cijfers qua doelgroepen. Door middel van de huidige aantallen kan er een inschatting gemaakt worden van de omvang van de impact. In deze tabellen maken we, op grond van de hierboven beschreven wijzigingen onderscheid tussen de groep waarbij er geen verandering plaatsvindt en de groepen waarbij het verlengen van de maximale geldigheidsduur van een GVVA van één naar twee jaar wijzigt en waarbij de VVR van één naar drie jaar wijzigt.

3.4.1 Tabel positieve adviezen GVVA – UWV

Onderstaande tabel (tabel 1) bevat een overzicht van het aantal door het UWV afgegeven positieve adviezen. Hierbij laat de tabel zien dat er voor de groepen werkzaamheden met de beperkte arbeidsmarkttoets niets verandert in de maximale geldigheidsduur, bij de groepen werkzaamheden met de volledige arbeidsmarkttoets kan dit wel het geval zijn. Dit is namelijk zo voor de algemene aanvraag 'arbeid in loondienst' en voor sporters. De groep tijdelijk werk, zoals seizoenarbeid, kent ook een volledige arbeidsmarkttoets, maar voor deze categorie werkzaamheden gaat de geldigheidsduur niet veranderen.

Uit de tabel valt op te maken dat de grootste aantallen afgegeven adviezen de categorie betreft met een beperkte toets. Dit betreft dus de categorie waar geen verandering in gaat plaatsvinden ten aanzien van de geldigheidsduur. De categorie met een volledige arbeidsmarkttoets, waarbij de maximale geldigheidsduur voor bepaalde specifieke werkzaamheden wel kan veranderen, betreft een aanzienlijk kleiner aantal aanvragen. Uit de cijfers volgt dat dit 274 verleende positieve adviezen in 2017 betrof en 300 in 2018. Dit betreft dus een klein aantal ten opzichte van de 2.869 en 2.715 verleende vergunningen met een beperkte toets in diezelfde jaren. Bovendien zitten bij deze cijfers ook de verlengingsaanvragen en de aanvragen voor tijdelijk werk waarbij de geldigheidsduur niet gaat veranderen.

Daarnaast houdt het UWV met de geadviseerde geldigheidsduur van de vergunning rekening met de duur van de arbeidsovereenkomst. Ondanks dat de maximale geldigheidsduur voor bepaalde specifieke werkzaamheden die een volledige arbeidsmarkttoets kennen dus verandert van één naar twee jaar, betekent dit dus niet dat ook voor iedereen uit deze groep de maximale duur van twee jaar verleend gaat worden. Bij hoeveel gevallen wel de maximale duur verleend zal gaan worden, valt niet in te schatten. Er kan echter wel al op grond van deze cijfers geconcludeerd worden dat de impact maar op een beperkte groep vreemdelingen betrekking heeft.

Tabel 1: Aantallen adviezen GVVA van het UWV

| Doelgroep | Wijziging geldigheidsduur | Categorieën specifieke werkzaamheden | 2017 | 2018 | Jan. t/m aug. 2019 |
|---|---|--|-------|-------|--------------------|
| Positieve adviezen GVVA beperkte toets. | Voor deze groep verandert er niets in de geldigheidsduur. Dit betreffen de categorieën waarvoor momenteel ook al op grond van de RuWav een vergunning voor langer dan één jaar kan worden verleend (zie artikel 8, derde | De specifieke werkzaamheden die een beperkte toets kennen, zijn onder andere de Aziatische Horeca, intra-concern uitzendingen anders dan voor overplaatsing binnen een onderneming, geestelijk bedienaren, artiesten en docenten internationaal onderwijs. | 2.869 | 2.715 | 2.763 |

| | | | | | |
|---|---|---|--------------|--------------|--------------|
| | lid van de Wav). | | | | |
| Positieve adviezen GVVA volledige toets. | Voor deze groep kan de geldigheidsduur veranderen van één jaar naar maximaal twee jaar. | Dit betreffen de werkzaamheden waarbij een algemene aanvraag voor 'arbeid in loondienst' wordt ingediend. Eveneens betreft dit de groep sporters. Op deze groep heeft de herziening van de Wav en BuWav impact. Daarnaast valt ook tijdelijk werk, zoals seizoenarbeid, onder de werkzaamheden die een volledige arbeidsmarkttoets kennen. Voor deze groep gaat de geldigheidsduur echter niet veranderen. Deze blijft maximaal 24 weken. | 274 | 300 | 179 |
| Positieve adviezen GVVA onbekend/geen. ² | | | 1 | 2 | 1 |
| Totaal afgegeven positieve adviezen | | | 3.144 | 3.017 | 2.943 |
| Negatieve adviezen GVVA. ³ | | | 654 | 528 | 510 |

3.4.2

Verleende VVR's - IND

Naast de GVVA-verblijfsdoelen is er ook nog een categorie werkzaamheden die vrijgesteld is van de TWV-plicht en waarvoor daarom een VVR voor bepaalde tijd verleend wordt voor het verblijfsdoel 'arbeid in loondienst'. Dit betreft de groep vreemdelingen waarbij de toets volledig bij de IND ligt en waarbij er geen advies gevraagd wordt bij het UWV. Voor deze categorie gaat de geldigheidsduur van de VVR veranderen van één jaar naar maximaal drie jaar.

Voor deze groep zijn geen eenduidige cijfers uit het systeem van de IND te halen, omdat de aanvragen van vreemdelingen die vrij zijn op de arbeidsmarkt onder dezelfde kwalificatie opgevoerd worden en er niet uit te filteren zijn. De omvang van de impact is echter beperkt, omdat het enkel de vreemdelingen betreffen die – naast de TWV-vrijstelling op grond van de BuWav – onder de beperking 'arbeid in loondienst' vallen. De ervaring vanuit de uitvoering leert dat het hier om een zeer minimaal percentage van alle aanvragen gaat die onder de beperking 'arbeid in loondienst' vallen. Het grootste aantal aanvragen met een vrijstelling op grond van de BuWav kent namelijk een andere beperking, zoals kennismigranten. Deze worden niet geraakt door de herziening van de Wav en BuWav. In de onderstaande tabel is verder inzichtelijk gemaakt voor welke doelgroep er iets gaat veranderen en zijn voorbeelden opgenomen ten aanzien van de specifieke werkzaamheden die hier onder andere onder vallen.

Tabel 2: Wijzigingen VVR's

| Doelgroep | Wijziging geldigheidsduur | Categorieën specifieke werkzaamheden |
|-----------|---------------------------|--------------------------------------|
|-----------|---------------------------|--------------------------------------|

² Bij deze groep is de aard van de toets niet geregistreerd in het systeem van UWV.

³ Dit betreft de groep waarbij een negatief advies is afgegeven door het UWV. Aan deze groep wordt geen verblijfsvergunning verleend.

| | | |
|---|---|---|
| Verleende VVR's voor bepaalde tijd voor het verblijfsdoel 'arbeid in loondienst'. | Voor deze groep verandert de maximale geldigheidsduur van één naar drie jaar | Dit betreffen de werkzaamheden die op grond van het BuWav vrijgesteld zijn van de TWV-plicht én die onder de beperking 'arbeid in loondienst' vallen, zoals arbeid op een mijnbouwinstallatie op het continentaal plat en arbeid op een Nederlands zeeschip, de regeling internationaal handelsverkeer, zetelovereenkomst en correspondent. |
| Verleende eerste aanvragen VVR's voor bepaalde tijd voor het verblijfsdoel 'arbeid in loondienst' voor vreemdelingen die vrij zijn op de arbeidsmarkt. ⁴ | Voor deze groep verandert de maximale geldigheidsduur van één naar vijf jaar. | |

De verwachte aantallen waarbij de geldigheidsduur daadwerkelijk zal gaan veranderen zijn klein en de impact voor de IND is daardoor gering. Met uitzondering van communicatie richting zowel de interne als externe klant en bijvoorbeeld het aanpassen van werkinstructies (zie de volgende paragrafen) is de impact van deze beleidswijziging voor de IND daarmee minimaal.

3.5 Handhaving

De bovengenoemde wijzigingen hebben slechts zeer beperkte gevolgen voor de handhaving. Wat betreft de handhaving van de Wav is de ISZW verantwoordelijk Het implementeren van de wijzigingen door het UWV en de controle hiervan zou kunnen leiden tot meer intrekingsadviezen voor de IND. Zoals deze EAUT duidelijk maakt, betreft de verlenging van de maximale duur van een GVVA ook een beperkte groep aanvragers. Het UWV adviseert daarnaast of de aanvrager in aanmerking komt voor een langere geldigheidsduur van de GVVA of voor een verlenging. De IND volgt vrijwel altijd dit advies. Daarnaast is de verwachting dat dit aantal intrekingsadviezen gering zal zijn. Eventuele vermoedens van fraude- en of misbruik worden door het UWV schriftelijk doorgegeven aan de IND. Meldingen vanuit de ISZW worden geregistreerd bij het HIK van de IND

Een kleine nuance ten aanzien van bovenstaande tabellen, die we hieronder verder beschrijven, is dat er op basis van de overige genoemde wijzigingen uit hoofdstuk 2 (waarvan het UWV de voorschriften controleert en toeziet op de naleving/handhaving) mogelijk meer intrekingsadviezen voor de IND kunnen voortvloeien. De verwachting is echter dat dit om minimale aantallen zal gaan. Dit betreft geen aanpassing van bestaande werkwijzen, omdat dit al onderdeel uitmaakt van de huidige werkwijze tussen de IND en het UWV. Het is dus niet nodig dat hiervoor een nieuw werkproces wordt opgesteld of een nieuwe manier van informatie-uitwisseling tussen het UWV en de IND.

3.6 INDiGO en METiS

Zowel in INDiGO en METiS zijn er geen aanpassingen nodig voor deze beleidswijzigingen van de Wav en BuWav. De reden hiervoor is dat er geen criteria aangepast hoeven te worden en IND-medewerkers handmatig in INDiGO de geldigheidsduur van de GVVA opnemen (op basis van het advies van het UWV) en van de VVR.

3.7 Communicatie

Deze paragraaf beschrijft de verschillende aanpassingen die nodig zijn bij de interne en externe communicatie wanneer de Wav en het BuWav daadwerkelijk zijn gewijzigd.

⁴ Dit betreft de categorie vreemdelingen die vrij zijn op de arbeidsmarkt en voor de eerste keer een verblijfsvergunning voor arbeid in loondienst indienen (bijvoorbeeld omdat zij verblijf hadden als 'familie- of gezinslid' en de relatie is verbroken).

3.7.1

Communicatie IND-medewerkers

De IND-medewerkers die in hun werk te maken krijgen met de gevolgen van de voorgestelde aanpassing van de maximale duur van een VVR voor bepaalde tijd voor het verblijfsdoel 'arbeid in loondienst' moeten hierover geïnformeerd worden. Dit zijn de aanvragen waarvoor een vrijstelling van de TWV-plicht geldt op grond van de BuWav en waarbij het UWV dus geen advies uitbrengt aan de IND. De beoordeling van deze aanvragen ligt volledig bij de IND. Daarom zal de wijziging van de geldigheidsduur helder en tijdig naar voren dienen te komen in de communicatie met de medewerkers van RVN Arbeid, zodat zij de juiste geldigheidsduur registreren in het systeem.

Zoals gezegd gelden voor verschillende groepen vreemdelingen voor wie een GVVA wordt aangevraagd een verschillende maximale duur van de GVVA. Het UWV beoordeelt deze geldigheidsduur en neemt dit mee in het advies naar de IND. De IND volgt vervolgens het advies van het UWV op. Er zal daarom ten aanzien van de GVVA-procedure niets veranderen in het werkproces voor de IND-medewerkers. Zij volgen immers de geldigheidsduur van het advies van het UWV, wat zij nu ook al doen. Het UWV zal de gewijzigde geldigheidsduur meenemen in hun advies aan de IND. De IND-medewerkers zullen naar aanleiding van de veranderingen van de geldigheidsduur van de GVVA voor werkzaamheden die een volledige arbeidsmarkttoets kennen, wel voor de volledigheid geïnformeerd worden.

Om volledige informatie te verschaffen is er een globaal overzicht gemaakt waarin uiteengezet is wat de veranderingen zijn ten aanzien van de maximale geldigheidsduur van een GVVA of VVR met betrekking tot specifieke werkzaamheden. Dit overzicht is opgenomen in bijlage 5.

Aanpassen werkinstructie

De relevante werkinstructies, informatieberichten, systeembeschrijvingen en procesbeschrijvingen moeten door SUA/RVN en I&S worden aangepast.

Aanpassen in Atlas

Deze kennisapplicatie voor informatievoorziening van IND-medewerkers met direct klantcontact moet door de afdeling Klantcommunicatie worden aangepast aan de nieuwe wetgeving. Vóór de implementatiedatum wordt op Atlas een nieuwsbericht gepubliceerd over de wijziging van de termijn van de tewerkstellingsvergunningen en de VVR voor het verblijfsdoel 'arbeid in loondienst', zodat de medewerkers tijdig van de aankomende wetswijziging op de hoogte zijn en klantvragen juist beantwoorden. Voor meer informatie wordt doorverwezen naar het UWV.

Toelichting op de wijzigingen door SUA

SUA zal de wijzigingen die voort zullen gaan vloeien uit de herziening van de Wav en BuWav actief en tijdig communiceren naar de managers en senioren van de klantgroepen arbeid in Zwolle en Den Haag. Op deze manier kunnen zij hun medewerkers meenemen in deze wijzigingen en hen adequaat voorlichten.

Communicatie vanuit UWV

Momenteel zijn er verschillende samenwerkingsverbanden, zoals een stuurgroep die op geregelde basis bijeenkomt en een jaarlijkse samenwerkingsdag, om informatie tussen het UWV en de IND uit te wisselen. Het UWV komt met regelmaat langs op de uitvoeringslocaties van de IND om veranderingen te communiceren en medewerkers hierover te praten. Dat zal met deze wijziging ook gebeuren. Daarnaast raken de wijzigingen de bestaande koppeling (Vera, vergunningapplicatie) niet. Voor het uitwisselen van informatie met betrekking tot de GVVA aanvragen zijn geen aanpassingen in de systemen en standaarddocumenten noodzakelijk.

3.7.2

Aanpassing communicatiemiddelen IND

Om te waarborgen dat de informatievoorziening en communicatie door de IND richting de klant en de medewerkers uniform is, moeten de volgende communicatiekanalen aangepast worden:

- *Website*: Op de website van de IND dient gecommuniceerd te worden over de wijziging van de termijn van de GVVA en VVR. Voor specifieke informatie kan hierbij verder verwezen worden naar de website van het UWV.
- *Brochures*: De afdeling Klantcommunicatie zal waar nodig de relevante brochures tijdig aanpassen en de brochures op de website publiceren. De publicatiedatum van de gewijzigde brochures valt samen met de implementatiedatum van deze regeling. Indien de wijziging de uitvraag van gegevens in de aanvraagformulieren raakt (op dit moment lijkt dit niet het geval) worden deze aanvraagformulieren eveneens gepubliceerd op de implementatiedatum.
- *Atlas* (zie bij 3.7.1).
- *Business.gov.nl*: Business.gov.nl is een website voor binnenlandse en buitenlandse ondernemers die een bedrijf willen oprichten en/of zaken willen doen in Nederland. Business.gov.nl werkt samen met Nederlandse (semi)-gouvernementele organisaties, zoals de IND en RVO. Klantcommunicatie zal ervoor zorgen dat de IND-informatie waar nodig tijdig is aangepast op deze website.

3.8 Gevolgen voor de keten

Zoals al eerder aangegeven, liggen de gevolgen van deze EAUT voor een groot gedeelte bij het UWV en in mindere mate bij de ISZW. Voor een goede implementatie van de maatregelen is afstemming met deze partijen daarom noodzakelijk, hierbij ligt de handhaving wel voornamelijk bij de betreffende partijen:

- *UWV*: het overgrote gedeelte van de wijzigingen betreft de uitvoeringspraktijk van het UWV, aangezien het UWV de voorschriften van de genoemde wijzigingen 2-5 (zie paragraaf 2.2) controleert en hierop ook handhaaft. Zoals eerder aangegeven, zijn er verschillende samenwerkingsverbanden, zoals een jaarlijkse samenwerkingsdag en een stuurgroep die op geregelde basis bijeenkomt, om informatie tussen het UWV en de IND uit te wisselen. Deze zullen ook worden benut om de wijzigingen van deze EAUT te communiceren richting IND-medewerkers.
- *ISZW*: wat betreft de handhaving van de Wav is ISZW verantwoordelijk. De concept wijziging is handhaafbaar bevonden door ISZW. Ook is er geen extra beslag op de capaciteit van de ISZW voorzien.

3.9 Implementatie

Zoals eerder aangegeven, is er geen sprake van wijzigingen in INDiGO en METiS. Ook de informatie in het Zaakportaal (waar de referent kan kiezen uit een aantal aanvragen) hoeft niet te worden aangepast, omdat het een bestaande aanvraag betreft. Wel heeft communicatie een rol om de klant en medewerkers te informeren via de verschillende kanalen. Dit wordt hieronder beschreven.

Corporate communicatie

Corporate communicatie zorgt voor communicatie richting de medewerkers via nieuwsberichten op IND.nl, INDaily en (wanneer nodig) een artikel in INDoor. Indien nodig kan er ook aandacht voor gevraagd worden via NarrowCasting en Social Media.

Klantcommunicatie

Klantcommunicatie zorgt voor communicatie richting de vreemdeling. Zoals hierboven beschreven dienen de website, brochures, Atlas en business.gov.nl te worden aangepast.

Tijdsfad implementatie

Voor het implementeren van regelgeving wordt binnen de IND het zogenaamde compliancy traject gehanteerd. Het traject start met het indienen van een Verzoek tot Implementatie (VtI) door de directie SUA bij (in dit geval) de directie RVN. In het MT RVN wordt een opdrachtgever benoemd, waarna een regievoerder van de afdeling I&S Beslissen als opdrachtnemer verantwoordelijk is voor het implementatietraject. De regievoerder is gedurende het hele traject aanspreekpunt en onderhoudt contact met opdrachtgever en stakeholders, monitort de acties van de stakeholders, zorgt ervoor dat de stakeholders gezamenlijk optrekken en dat er efficiënt wordt gewerkt.

In deze EAUT is beschreven dat er geen sprake zal zijn van een wijziging in INDiGO. Om een tijdige implementatie te kunnen waarborgen, is het wel wenselijk dat na de EAUT wordt overgegaan tot het indienen van het verzoek tot implementatie. Gelet op het vorenstaande lijkt inwerkintreding op 1 januari 2021 realistisch, indien aan de randvoorwaarden wordt voldaan.

3.10 Financiële gevolgen

Zoals beschreven in paragraaf 3.1.1. zijn de huidige aantallen aanvragen gering. De verwachting is niet dat de aantallen aanvragen beduidend gaan stijgen. Verder leiden de wijzigingen ook niet tot aanpassingen in bestaande werkwijzen van IND-medewerkers. Naar verwachting zijn er dan ook geen substantiële financiële gevolgen van deze EAUT voor de IND. Een eventuele stijging in aanvragen wordt vanuit de reguliere vergunningen gedekt.

4 Risico's en randvoorwaarden

Dit hoofdstuk beschrijft de risico's en randvoorwaarden van de in hoofdstuk 2 beschreven wijzigingen die raken aan de uitvoeringspraktijk van de IND.

4.1 Risico's

De risico's van de in deze EAUT bekeken aanpassingen zijn voor de IND gering. Door de klankbordgroep is wel benoemd dat er mogelijk meer aanvragen komen, omdat werkgevers het wel de moeite waard vinden om een vreemdeling voor twee jaar naar Nederland te halen (en niet voor maximaal één jaar). Hierbij moet wel worden opgemerkt dat voor veel categorieën aanvragers niets verandert qua maximale duur.

4.2 Randvoorwaarden

De (rand)voorwaarden waaraan moet worden voldaan om de concept regelgeving uitvoerbaar en handhaafbaar te laten zijn, zijn als volgt:

1. *Communicatie richting medewerkers RVN*: De medewerkers zullen tijdig geïnformeerd moeten worden over de wijziging in het Vb en de Vw, waardoor de maximale geldigheidsduur voor een VVR (niet zijnde een GVVA) verandert van één jaar naar drie jaar. Ten aanzien van de GVVA-procedure verandert er niets in de werkwijze van de IND, omdat de IND het advies (en de geldigheidsduur van dat advies) van het UWV volgt. Wel zullen de medewerkers hier voor de volledigheid tijdig over geïnformeerd worden. Voor deze EAUT is een globaal overzicht gemaakt waarin uiteengezet is wat de veranderingen zijn ten aanzien van de maximale geldigheidsduur van een GVVA of VVR met betrekking tot specifieke werkzaamheden. Dit overzicht is opgenomen in bijlage 5.
2. *Uitwisseling informatie UWV en IND*: De reeds bestaande communicatie en informatie-uitwisseling tussen de IND en het UWV moet soepel blijven verlopen. Wanneer er fraudesignalen binnenkomen bij de IND of het UWV, moeten deze snel bij de andere partij landen. Momenteel zijn er verschillende samenwerkingsverbanden, zoals een stuurgroep die op geregelde basis bijeenkomt en een jaarlijkse samenwerkingsdag, om informatie tussen het UWV en de IND uit te wisselen. Het UWV komt met regelmaat langs op de uitvoeringslocaties van de IND om veranderingen te communiceren en medewerkers hierover te praten. Dat zal met deze wijziging ook gebeuren. Daarnaast raken de wijzigingen de bestaande koppeling (Vera, vergunningenapplicatie) niet. Voor het uitwisselen van informatie met betrekking tot de GVVA aanvragen zijn geen aanpassingen in de systemen en standaarddocumenten noodzakelijk.

Bijlage I – Opdrachtbrief

**Directoraat-Generaal
Migratie**
Directie Migratiebeleid

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Contactpersoon
T 070 370 78 75

Ons kenmerk

xxx

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Mevrouw A. van Berckel,
Hoofddirecteur IND
Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag

Datum 4 november 2019
Onderwerp EAUT wijziging Wav, Vw2000, Vb 2000

Aanleiding

Onder het kabinet Rutte I was de maximale duur van de tewerkstellingsvergunning, waarbij sprake was van een arbeidsmarkttoets, van drie jaar naar één jaar teruggebracht om de arbeidsmarkt beter te beschermen. Omdat de geldigheidsduur van de verblijfsvergunning voor arbeid in loondienst c.q. gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (in het vervolg zal voor beide vergunningen de term 'verblijfsvergunning' worden gebruikt) is gekoppeld aan die van de tewerkstellingsvergunning c.q. het arbeidsmarktadvies van het UWV, is de duur van deze verblijfsvergunning ook teruggebracht naar maximaal één jaar.

In het Regeerakkoord van het kabinet Rutte II is bepaald dat er een positief legaal migratiebeleid wordt gevoerd naar rato van de behoefte van de arbeidsmarkt en dat de tewerkstellingsvergunning daarom weer voor maximaal drie jaar kan worden verleend.

Wijziging Wav, Vreemdelingenwet 2000 en Vreemdelingenbesluit 2000

Het ministerie van SZW is nu bezig met het voorbereiden van een wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) om die verhoging van de geldigheidsduur van de tewerkstellingsvergunning naar maximaal drie jaar te regelen. Daarbij zal ook de maximale geldigheidsduur van de verblijfsvergunning die wordt afgegeven na een arbeidsmarkttoets door het UWV weer verhoogd worden naar maximaal drie jaar. Dit

geldt zowel voor de eerst afgegeven verblijfsvergunning als voor een verlenging. SZW en J&V streven ernaar om deze wijziging op 1 januari 2021 in werking te laten treden. Daarnaast wordt het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (BuWav) op een aantal technische punten gewijzigd.

Wat betreft vreemdelingen die vrij (geworden) zijn op de arbeidsmarkt is het voornemen om de maximale geldigheidsduur van hun verblijfsvergunning op vijf jaar te stellen, zowel bij een eerste aanvraag voor een verblijfsvergunning voor arbeid in loondienst als bij een verlengingsaanvraag voor arbeid in loondienst. In art. 58, eerste lid, sub h, Vreemdelingenbesluit 2000 is deze termijn van vijf jaar al geregeld. Artikel 14 van de Vw2000 regelt echter nog een maximale geldigheidsduur van de verblijfsvergunning voor arbeid in loondienst van één jaar (voor vreemdelingen met een tewerkstellingsvergunning met arbeidsmarkttoets) c.q. drie jaar (voor vreemdelingen met een tewerkstellingsvergunningsplicht zonder arbeidsmarkttoets). Daarmee blokkeert de Vw2000 de toepassing van de vijf jaarstermijn uit het Vb2000.

Naast deze wijziging om die verlenging van de geldigheidsduur van de tewerkstellingsvergunning naar maximaal drie jaar te regelen zijn er andere wijzigingen opgenomen in de Wav. Zo wordt de weigeringsgrond met betrekking tot de wervingsinspanningen een facultatieve weigeringsgrond en worden twee nieuwe facultatieve weigeringsgronden toegevoegd: niet voldoen aan de verplichting tot girale maandelijks betaling van loon en bij het ontbreken van economische activiteit. Daarnaast is ook het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen gewijzigd. Dit is enkel een cosmetische wijziging waarbij een nieuwe indeling is gemaakt van de bepalingen.

Verzoek tot EAUT

Ik verzoek u door middel van een ex ante uitvoeringstoets de volgende vragen te beantwoorden:

1. Wat zijn de gevolgen voor de IND bij wijziging van de Wav, de Vw 2000 en het Vb 2000.
2. Welke kosten zijn er gemoeid voor de IND met de hiervoor genoemde verhoging van de maximale geldigheidsduur van de verblijfsvergunning?
3. Welke ICT-aanpassingen zijn nodig voor de aanpassing van genoemde maximale geldigheidsduur?
4. Kunnen de benodigde aanpassingen innen uw organisatie op 1 januari 2021 gereed zijn? Indien niet, welke datum is wel haalbaar?

De exacte tekst van de voorgestelde wijzigingen van de Wav, het BuWav, de Vw2000 en het Vb2000 zullen u zo snel mogelijk en vóór 1 januari 2020 worden toegezonden.

Graag ontvang ik uw ex ante uitvoeringstoets uiterlijk op 1 april 2020.

De directeur-generaal Migratie,

Bijlage II – Concept wetsvoorstel ‘wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen

Wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen in verband met het toekomstbestendig maken van arbeidsmigratie

Voorstel van wet

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, Prins van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Allen die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is de Wet arbeid vreemdelingen op onderdelen te wijzigen, teneinde arbeidsmigranten meer bescherming te bieden en een toekomstbestendig beleid mogelijk te maken door middel van een verlenging van de duur van een tewerkstellingsvergunning en enkele andere wijzigingen; Zo is het dat Wij, de Afdeling advisering van de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

Artikel I

De Wet arbeid vreemdelingen wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 4, tweede lid, wordt na “zodanige aantekening wordt” ingevoegd “uitsluitend”.

B

Artikel 8 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid vervalt onderdeel c, onder verlettering van de onderdelen d tot en met h tot c tot en met g.
2. In het tweede wordt “eerste lid, onder a, b, c, f en h” vervangen door “eerste lid, onder a, b, e en g”.
3. In het derde lid, onderdeel b, wordt “eerste lid, onder a, b, c en f” vervangen door “eerste lid, onder a, b en e”.
4. In het derde lid, onderdeel c, wordt “eerste lid, onder a, b, c, d en f” vervangen door “eerste lid, onder a, b, c en e”.

C

Artikel 9 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder verlettering van de onderdelen a tot en met i tot b tot en met j wordt in het eerste lid een onderdeel ingevoegd, luidende:
 - a. indien de werkgever niet kan aantonen voldoende inspanningen te hebben gepleegd de arbeidsplaats door prioriteitgenietend aanbod op de arbeidsmarkt te vervullen;
2. Onder verlettering van de onderdelen h (nieuw) tot en met k (nieuw) tot de onderdelen j tot en met m worden twee onderdelen ingevoegd, luidende:
 - h. indien de werkgever bij een eerder verleende vergunning het loon, bedoeld in artikel 7, niet over een periode van ten hoogste een maand aan de vreemdeling heeft uitbetaald;
 - i. indien bij de werkgever geen economische activiteit plaatsvindt;

3. Het tweede en derde lid komen te luiden:
2. In de ministeriële regeling, bedoeld in het eerste lid, onderdeel f, wordt met betrekking tot de eisen waaraan de convenanten moeten voldoen, in ieder geval opgenomen dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen:
 - a. partij is bij het convenant;
 - b. Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in kennis stelt van het voornemen inzake het tot stand brengen van een convenant;
 - c. het convenant in de Staatscourant publiceert nadat het tot stand is gekomen.
3. Bij ministeriële regeling kunnen regels worden gesteld over de toepassing van het eerste lid.

D

Onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel d door een puntkomma wordt aan artikel 10 een onderdeel toegevoegd, luidende:

- e. dat de werkgever economische activiteiten gaat verrichten en stukken van de start van de activiteiten ter beschikking stelt aan de vergunningverlenende instantie.

E

Artikel 11 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid wordt "een jaar" vervangen door "drie jaar".
2. Het derde lid komt te luiden:
3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat een tewerkstellingsvergunning voor bepaalde categorieën van werkzaamheden voor een kortere periode dan drie jaar wordt verleend.

F

Na artikel 11 wordt een artikel 11a ingevoegd, luidende:

Artikel 11a

Het loon, bedoeld in artikel 7, wordt door de werkgever over een periode van ten hoogste een maand, bijgeschreven op een bankrekening, bestemd voor girale betaling, op naam van de vreemdeling.

Artikel II

Artikel 14, vijfde lid, van de Vreemdelingenwet 2000 vervalt.

Artikel III

Ten aanzien van een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning die is aangevraagd vóór het tijdstip van inwerkingtreding van artikel 1, onderdeel C, van deze wet, zijn de voorwaarden, genoemd in de onderdelen h en i uit het tweede lid van het in artikel I, onderdeel C, genoemde artikel 9 van deze wet niet van toepassing.

Artikel IV

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren die zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Bijlage III – Nota van toelichting en concept wijzigingsvoorstel 'herziening van het Besluit Uitvoering Wet arbeid vreemdelingen'

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMEEN

1. Inleiding

De huidige Wet arbeid vreemdelingen (Wav) stamt uit 1995, ter vervanging van de Wet arbeid buitenlandse werknemers (Wabw) uit 1979. De Wabw was tot stand gekomen nadat aan het eind van de jaren zestig bleek dat de toestroom van buitenlandse arbeidskrachten die door rekrutering naar Nederland waren gekomen in een tijd van economische groei, groter was dan men aanvankelijk voor ogen had. Een van de doelen van de Wabw was een restrictief en genuanceerd toelatingsbeleid, teneinde de belangen van Nederlandse werknemers te beschermen. Verdere doelen van de Wabw waren de verbetering van allocatie op de arbeidsmarkt, de bestrijding van illegale tewerkstelling en het laten van een zo groot mogelijke vrijheid van arbeidskeuze aan eenmaal duurzaam tot Nederland toegelaten vreemdelingen. Met het invoeren van de Wav in 1995 werd niet getornd aan de doelstellingen van de Wabw. De Wav is ingevoerd om de contouren van het toelatingsbeleid tot Nederland nog eens helder te schetsen, alsook de instrumentering hiervan te verduidelijken.

Voorafgaand aan deze herziening van de Wav is geanalyseerd of deze doelstellingen zijn gerealiseerd. De aanleiding voor deze analyse bestond uit een aantal ontwikkelingen. Zo heeft de uitbreiding van de Europese Unie (EU) ervoor gezorgd dat er steeds minder tewerkstellingsvergunningen (twv's) dan wel gecombineerde vergunningen voor verblijf en arbeid (gvva's) worden afgegeven. En bij de twv's of gvva's die worden afgegeven, vindt in de meeste gevallen geen arbeidsmarkttoets plaats (het UWV hoeft niet te toetsen of er prioriteitgenietend aanbod aanwezig is in Nederland of in de EU/EER, of de werkgever de vacature tijdig bij UWV heeft gemeld en of de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om op de Nederlandse en Europese arbeidsmarkt geschikt personeel te vinden).⁵ Naast de

⁵ Het totaal aantal afgegeven tewerkstellingsvergunningen daalde van meer dan 44.000 in 2004 naar 7.677 in 2016. Het aantal vergunningen dat met

gegroeide arbeidsmarkt van de EU ligt de oorzaak van de afname van het aantal afgegeven twv's in wijzigingen in het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (BuWav) en de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (RuWav), waarin een (steeds groter) aantal uitzonderingen zijn opgenomen op de twv-plicht of arbeidsmarkttoets.

Ondanks deze ontwikkelingen blijft de bescherming van de arbeidsmarkt en het voorkomen en bestrijden van illegale tewerkstelling een hoofddoel van het arbeidsmigratiebeleid. De verplichting om illegale tewerkstelling te bestrijden vloeit ook voort uit de Sanctierichtlijn⁶ die minimumnormen stelt voor het tegengaan van illegale arbeid. Daarmee wordt tegengegaan dat werkgevers misbruik maken van goedkope en kwetsbare arbeidskrachten, wat leidt tot oneerlijke concurrentie.

Minstens zo belangrijk is de positie van de werknemer: legale tewerkstelling betekent dat er ook tegen de in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden en onder de Nederlandse arbeidsomstandigheden gewerkt moet worden. De Wav dient daarmee als bescherming van de werknemer.

Deze ontwikkelingen en de geschetste doelstellingen vragen om wet- en regelgeving die flexibel en toekomstbestendig is. In de huidige systematiek van de regelgeving is door de flexibiliteit in de lagere regelgeving het beleid reeds in staat om mee te bewegen met de economische en maatschappelijke ontwikkelingen. Het huidige (wettelijke) kader van het arbeidsmigratiebeleid voldoet derhalve en er is geen wijziging van systematiek als zodanig nodig. Er is echter wel ruimte voor verbeteringen om de wet- en regelgeving meer toekomstbestendig en flexibel te maken. Door de strikte hoofdregel – de arbeidsmarkttoets met de verplichte afwijzingsgronden uit artikel 8 van de Wav bij de aanvraag van een twv of gvva, worden er – zoals hiervoor beschreven – relatief weinig vergunningen verleend na de reguliere aanvraagprocedure, en ontstaat er vraag naar uitzonderingen op de hoofdregel, in de vorm van vrijstellingen in het BuWav of uitzonderingen op de arbeidsmarkttoets in de RuWav. Voorgaande is ook naar voren gekomen in de 'Evaluatie Wet modern migratiebeleid'⁷. Door in de wet meer mogelijkheden op te nemen om onder omstandigheden een soepelere arbeidsmarkttoets toe te passen en de vergunning voor een langere periode dan 1 jaar te verlenen, is de verwachting dat de hoofdregel als minder beperkend wordt ervaren en vaker toegepast zal worden. Dit past ook bij de toezegging uit het Regeerakkoord dat een twv ook voor ten hoogste drie jaar kan worden verleend. Met deze herziening wordt dit gerealiseerd.

Daarnaast is de laatste decennia door kabinetsbeleid de nadruk op verbetering van de Nederlandse kenniseconomie komen te liggen. Ook in het arbeidsmigratiebeleid is dit streven doorgedrongen en wordt een onderscheid gemaakt tussen 'kennismigranten' die aan een soepeler

volledige arbeidsmarkttoets wordt afgegeven bedroeg 690 in 2016, 812 in 2017 en 610 in 2018.

6 Richtlijn 2009/52/EG van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen (PbEU 2009, L 168).

7 Evaluatie Wet modern migratiebeleid, Universiteit Leiden - Instituut voor Immigratierecht, WODC, Leiden 2020.

toelatingsregime onderworpen zijn, en 'reguliere' arbeidsmigranten voor wie de reguliere tewerkstellingsprocedure geldt. Het arbeidsmigratiebeleid richt zich daarom ook expliciet op het toelaten van arbeidskrachten die bijdragen aan de Nederlandse kenniseconomie⁸. Een voor Nederland gunstige arbeidsmigratie wordt hiermee gefaciliteerd. Het kan de (kennis)economie, innovatieve slagkracht en concurrentiepositie van Nederland versterken. Bij voor Nederland gunstige arbeidsmigratie geldt vaak een vrijstelling van de plicht om een tewerkstellingsvergunning. Bij de reguliere arbeidsmigratie geldt deze plicht wel. Juist voor deze groep reguliere arbeidsmigranten is versterking van de positie door het tegengaan van slechte arbeidsomstandigheden, onderbetaling, illegaliteit en verdringing op de arbeidsmarkt van belang. Het kabinet acht deze bescherming van essentieel belang voor onze samenleving. Voor bedrijven kan het financieel voordelig zijn om de arbeidswetgeving te ontduiken. Door werknemers te weinig te betalen, of te lang of onder slechte arbeidsomstandigheden te laten werken, besparen zij op de kosten en behalen een oneigenlijk concurrentievoordeel. Illegale tewerkstelling of oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden leidt ertoe dat andere werknemers of werkzoekenden aan de kant blijven. In lijn hiermee bevat deze herziening van de Wav een maatregel die de concurrentie op arbeidsvoorwaarden verder moet bestrijden.

De overige voorgestelde wijzigingen omvatten zowel procedurele aanpassingen als technische wijzigingen. Onderhavig wetsvoorstel strekt ertoe een regeling te bieden die flexibel en toekomstbestendig beleid weerspiegelt. Daarmee wordt duidelijkheid en zekerheid geschapen. Verder wordt de positie van de werknemers versterkt en worden wijzigingen doorgevoerd om de positie van werknemers te versterken en oneerlijke concurrentie tegen te gaan.

Inhoud wetsvoorstel

Paragraaf 2 van dit algemene deel van de memorie van toelichting gaat in op de aanpassingen om de regelgeving meer toekomstbestendig en flexibel te maken.

In paragraaf 3 wordt ingegaan op enkele wijzigingen van technische aard.

De financiële gevolgen en de gevolgen voor de administratieve lasten van dit wetsvoorstel staan vermeld in paragraaf 4. De conclusies van de uitvoeringstoets door het UWV staan in paragraaf 5.

2. Flexibele en toekomstbestendige regelgeving

Het doel van het restrictieve toelatingsbeleid is het zodanig afstemmen van arbeidsmigratie op de concrete behoefte op de arbeidsmarkt zodat verdringing van prioriteitgenietend aanbod wordt voorkomen. Belangen van Nederlandse werknemers, vreemdelingen die in het bezit zijn van een vergunning waaraan geen beperkingen zijn verbonden voor het verrichten van arbeid en van werknemers uit de EU en EER, dienen hierbij te worden beschermd. Gelet op de economische ontwikkelingen zal de behoefte van de arbeidsmarkt variëren. In tijden van

⁸ Wijziging van Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen in verband met toelating van kennismigranten (Stb, 481), Kabinetsreactie op het SER-advies over arbeidsmigratie (Kamerstukken II 2014/2015, [29 861](#), nr. 38), Kamerbief met beleidsreactie op rapport 'Aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten' (Kamerstukken 2018/2020, [30 573](#), nr. 171).

laagconjunctuur is het des te belangrijker dat het beleid restrictief wordt toegepast aangezien in laagconjunctuur de kans op verdringing door goedkope arbeidskrachten aan de onderkant van de arbeidsmarkt het grootst is. In tijden van hoogconjunctuur is het van belang dat de regelgeving de ruimte biedt om, indien gewenst, soepel een twv/gvva te verlenen. Gelet hierop is er des te meer noodzaak dat de regelgeving in tijden van zowel hoog- als laagconjunctuur passend is. Hoofddoel blijft een restrictief arbeidsmarktbeleid, echter naar rato van de behoefte van de arbeidsmarkt zal een positief arbeidsmigratiebeleid worden gevoerd. Gelet hierop worden enkele aanpassingen van de Wav voorgesteld, die hierna worden besproken.

Onvoldoende wervingsinspanningen (voorgestelde wijziging van artikel 8 Wav)

Op grond van artikel 8, eerste lid, onder c, van de Wav, is het een dwingendrechtelijke afwijzingsgrond wanneer een werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht om de vacature te vervullen door middel van prioriteitgenietend aanbod. Het UWV moet derhalve de aanvraag om een tewerkstellingsvergunning afwijzen als de werkgever geen of onvoldoende inspanningen heeft verricht. Wanneer de werkgever de vacature tijdig heeft gemeld en UWV vaststelt dat er geen prioriteitgenietend aanbod voor de functie aanwezig is, is het niet wenselijk wanneer deze afwijzingsgrond altijd dient te worden tegengeworpen. Daarom wordt deze dwingendrechtelijke afwijzingsgrond omgezet in een facultatieve afwijzingsgrond. Hierdoor krijgt het UWV ruimte om meer maatwerk te bieden, en bijvoorbeeld in een zeer krappe sectorale arbeidsmarkt toch een tewerkstellingsvergunning te verlenen zonder dat de werkgever de werkgever voldoende wervingsinspanningen heeft verricht.

Maximale duur van tewerkstellingsvergunning naar drie jaar (voorgestelde wijziging van artikel 11 Wav)

Bij de herziening van de Wav in 2014 is gekozen om tewerkstellingsvergunningen bij vacatures die aan een volledige arbeidsmarkttoets zijn onderworpen voor ten hoogste één jaar te verlenen. De wijziging in 2014 was mede ingegeven door de hoge werkloosheid en de uitbreiding van de Europese Unie. Op deze wijze wordt jaarlijks getoetst of prioriteitgenietend aanbod aanwezig is. Door de wijziging dat in beginsel een tewerkstellingsvergunning wordt verleend voor de duur van drie jaar, wordt aangesloten bij de ambitie om de regelgeving toekomstbestendig en flexibel te maken. Deze wens is ook opgenomen in het Regeerakkoord. Door in de Wav te regelen dat een twv voor de duur van ten hoogste drie jaar wordt verleend kan in de lagere regelgeving worden bepaald wanneer welke maximale duur wenselijk is. Op deze wijze kan beter maatwerk worden verleend, hetgeen leidt tot meer flexibele wetgeving. Verder kan worden meebewogen met conjunctuur van de economie, hetgeen de toekomstbestendigheid ten goede komt.

Aangezien in de vreemdelingenwetgeving de duur van de gvva onder de beperking 'arbeid in loondienst' is opgenomen wordt met deze wijziging in lijn de wijziging van de duur van de twv ook de vreemdelingenwetgeving op dit punt aangepast.

3. Positie van werknemers versterken

Werkgever zonder economische activiteiten (artikel 9, eerste lid, onder i en artikel 10, aanhef en onder e)

Om te voorkomen dat een werkgever een twv/gvva kan verkrijgen terwijl een geen sprake (meer) is van economische activiteiten, door bijvoorbeeld een faillissement, kan een vergunning worden geweigerd wanneer er bij de werkgever geen sprake is van economische activiteit. Aangenomen wordt dat er geen sprake is van economische activiteit wanneer de werkgever niet bekend is bij de Belastingdienst, dan wel wanneer deze in staat van faillissement is.

Voor (startende) ondernemingen waarbij aannemelijk wordt gemaakt dat in de toekomst economische activiteiten zullen plaatsvinden wordt in artikel 10, aanhef en onder e, de mogelijkheid gecreëerd dat de twv/gvva wordt verleend onder voorschrift. Het voorschrift strekt ertoe dat de werkgever wel na verlening van de twv/gvva economische activiteiten gaat verrichten en aan UWV stukken moet overleggen die de start van de economische activiteiten aantonen.

Periodieke girale betaling (voorgestelde wijziging artikelen 9, eerste lid, onder h en 11a Wav)

Bij girale betaling bestaat grotere zekerheid dat de vreemdeling vrijelijk over zijn loon kan beschikken. Tevens kan het toezicht op naleving van de juiste beloning effectiever plaatsvinden. Dit is bij contante uitbetaling veel minder het geval aangezien contante loonuitbetaling zeer fraudegevoelig is. Daarnaast zijn er gevallen waarin niet kan worden vastgesteld of daadwerkelijk het vooraf opgegeven salaris wordt ontvangen, omdat het overeengekomen loon niet structureel wordt uitbetaald, maar bijvoorbeeld door middel van nabetalingen. Aangezien van belang is dat de vreemdeling kan rekenen op consistente uitbetaling van het overeengekomen loon wordt in de Wav toegevoegd dat de werkgever verplicht is het loon bedoeld in artikel 7 over een periode van ten hoogste een maand, bij te schrijven op een bankrekening, bestemd voor girale betaling, op naam van de vreemdeling. Verder is opgenomen dat het niet in acht nemen van de verplichting bij een eerder verleende vergunning geldt als een facultatieve weigeringsgrond. Een aanvraag van een werkgever die eerder het loon niet maandelijks heeft betaald kan derhalve worden afgewezen.

4. Financiële gevolgen en administratieve lasten

PM

5. Uitvoerings- en handhavingstoets

Het UWV en de IND hebben dit wetsvoorstel beoordeeld op de uitvoerbaarheid.

UWV

PM

IND

PM

ARTIKELGEWIJS

Artikel I (Wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen)

Onderdeel A (artikel 4)

Met deze voorgestelde wijziging is, zoals in het algemene deel van deze toelichting is aangegeven, verduidelijkt dat de toegang tot de arbeidsmarkt enkel volgt uit Wav-regelgeving. Artikel 4 van de Wav regelt uitputtend aan welke vreemdelingen een aantekening wordt afgegeven waaruit blijkt dat het is toegestaan arbeid te verrichten (zie in dit kader onder meer de uitspraak van de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State van 14 april 2011, ECLI:NL:RVS:2011:BQ2602).

Onderdelen B en C (artikelen 8 en 9)

Met de voorgestelde wijziging van artikel 8, eerste lid, en artikel 9, eerste lid, van de Wav wordt onderdeel c van artikel 8, eerste lid, Wav verplaatst naar artikel 9, eerste lid, onderdeel a Wav. De bepaling wordt hiermee facultatief.

Voorts wordt er een nieuwe weigeringsgrond geïntroduceerd in artikel 9, eerste lid, onderdeel h. De weigeringsgrond hangt samen met de verplichting opgenomen in artikel 11a. In artikel 11a (zie onderdeel F) is de verplichting opgenomen dat de werkgever het loon, over de periode van ten hoogste een maand, giraal betaald middels bijschrijving op een rekening op naam van de vreemdeling. Ingevolge de nieuwe weigeringsgrond kan een nieuwe vergunning wordt geweigerd indien de werkgever bij een eerder verleende vergunning het loon, bedoeld in artikel 7, niet over een periode van ten hoogste een maand aan de vreemdeling heeft uitbetaald. Dit is opgenomen in artikel 9 als facultatieve afwijzingsgrond aangezien op deze wijze ruimte is voor maatwerk. Aspecten zoals proportionaliteit kunnen op die manier in acht genomen worden bij de beslissing. Aangezien de UWV vooral toetsingsmogelijkheden heeft ten aanzien van de periodes van loonbetaling (zie ook paragraaf 3) ziet de weigeringsgrond op de periode van betaling. Bij ministeriele regeling kunnen nadere regels worden gesteld.

Daarnaast vindt er een verruiming plaats van de mogelijkheid tot weigeren indien bij de werkgever geen economische activiteit plaatsvindt. Deze weigeringsgrond is derhalve niet slechts mogelijk bij een gecombineerde vergunning onder de beperking seizoensarbeid, maar tevens bij een gecombineerde vergunning zonder deze beperking. Aangezien de weigeringsgrond in verband met afwezigheid van economische activiteiten bij de werkgever nu niet slechts voor de gecombineerde vergunning onder de beperking seizoensarbeid geldt wordt de weigeringsgrond opgenomen in het eerste lid, waar meer algemene weigeringsgronden zijn opgesomd. Ten slotte wordt in het derde lid mogelijk gemaakt dat er nadere regels gesteld kunnen worden.

Onderdeel D (artikel 10)

Met de toevoeging van een onderdeel aan artikel 10 wordt bewerkstelligd dat een nieuw voorschrift verbonden kan worden aan een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning. Het voorschrift hangt samen met het nieuwe onderdeel i in artikel 9, eerste lid. Indien er nog geen economische activiteiten plaatsvinden ten tijde van de beoordeling van de aanvraag, kan gezien de voorgestelde

wijziging een voorschrift opgelegd worden zodat op een later moment gecontroleerd kan worden of de economische activiteiten zijn gestart.

Onderdeel E (artikel 11)

Met deze wijziging wordt voorgesteld te regelen dat een tewerkstellingsvergunning wordt verleend voor de duur van ten hoogste drie jaar, in plaats van de duur van ten hoogste één jaar, zoals die op dit moment in de wet is geregeld. Hiermee komt een omkering van de hoofdregel tot stand. In bij of krachtens algemene maatregel van bestuur aan te wijzen gevallen kan worden bepaald dat de vergunning voor minder dan drie jaar wordt afgegeven.

Onderdeel F (artikel 11a)

Om ontduiking van loonbetaling tegen te gaan is artikel 11a ingevoegd. Hierdoor wordt geregeld dat de werkgever verplicht is betaling van het loon, gelijk aan het netto verschuldigde loon, giraal en over de periode van ten hoogste een maand uit te betalen. Voor de bepaling van het loon wordt aangesloten bij het loon van de vreemdeling zoals dat op de tewerkstellingsvergunning en het aanvullend document als onderdeel van de gecombineerde vergunning is opgenomen ingevolge artikel 7, eerste lid. Er wordt aangesloten bij artikel 7a van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag door de bepaling dat een girale betaling bestaat uit het bijschrijven van het loon op een rekening, bestemd voor girale betaling, op naam van de vreemdeling. Het niet voldoen aan een loonbetaling over de periode van het hoogste een maand is opgenomen in artikel 9 als facultatieve weigeringsgrond voor een nieuwe aanvraag van een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning.

Artikel II (Vreemdelingenwet 2000)

In artikel 14, vierde lid, van de Vw 2000 is reeds (mede) voorzien in een wettelijke grondslag om over de geldigheidsduur en de verlenging van de geldigheidsduur van de verblijfsvergunning regulier voor bepaalde tijd onder de beperking arbeid in loondienst nadere regels te kunnen stellen en aan te kunnen sluiten bij artikel 11 van de Herziening Wav. Daarmee kan artikel 14, vijfde lid, Vw 2000 in zijn geheel vervallen. Artikel 3.58, eerste lid, van het Vreemdelingenbesluit 2000 zal worden aangepast om aan te sluiten bij de voorgestelde wijziging van artikel 11 van de Wav (zie onderdeel E), zodat de maximale initiële geldigheidsduur van de verblijfsvergunning regulier voor bepaalde tijd voor arbeid in loondienst eveneens drie jaar is.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

Bijlage IV - Standaard vragenlijst EAUT

A. *Organisatie*

- Zijnde voorziene aanpassingen van het beleid zo geformuleerd dat procedures, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en taken helder gedefinieerd zijn?
- Welke gevolgen heeft de aanpassing van de wet voor de inrichting van de organisatie?
- Welke gevolgen heeft de aanpassing van de wet voor de indeling van werkprocessen(administratieve organisatie)?

B. *Personeel en opleiding*

- Welke gevolgen zijn er voor de verschillende soorten werkzaamheden, werklast, activiteiten bij de uitvoeringsorganisatie?
- Zijn er consequenties voor het aantal medewerkers (uitgedrukt in fte's)?
- Zijn er consequenties voor de functieprofielen/soorten functies?
- Zijn er gevolgen voor de middensom van salarissen?
- Zijn er voldoende personele mogelijkheden voor uitvoering en handhaving?
- Welke opleidings-, wervings- en selectieactiviteiten zijn noodzakelijk?

C. *Techniek en automatisering*

- Zijn er voldoende technische mogelijkheden voor uitvoering en/of handhaving?
- Welke informatie moet er in (geautomatiseerde) systemen geregistreerd en gerapporteerd worden voor bijvoorbeeld de beleidsevaluatie?
- Welke aanpassingen in (geautomatiseerde) systemen zijn noodzakelijk om te kunnen registreren en te rapporteren (INDiGO en Metis)?Zijn de systemen voldoende op elkaar afgestemd (zowel intern als extern met andere ministeries en/of uitvoeringsorganisaties)?
- Wat zijn de ICT-gevolgen voor de gehele keten?

D. *Huisvesting*

- Zijn aanpassingen van huisvesting noodzakelijk?
- Zijn er andere infrastructurele aanpassingen nodig?
- Zijn er incidentele en structurele kosten aan de aanpassingen verbonden?

E. *Externen*

- Welke gevolgen zijn er voor inhuur van gespecialiseerde diensten, zoals medici, tolken, advocatuur etcetera?
- Zijn er kostprijzen te geven voor inhuur van derden?

F. *Financieel overzicht*

- Zijn er integrale kostprijzen te geven per categorie procedure/zaak?
- Welke totale financiële incidentele gevolgen zijn er (uitgedrukt in euro's)?
- Welke totale financiële structurele gevolgen zijn er (uitgedrukt in euro's)?

- Wat is het totale kostenoverzicht uitgesplitst naar structurele en incidentele kosten en naar kostensoorten (zoveel mogelijk gedifferentieerd)?

G. Keteneffecten bij instanties buiten de uitvoeringsorganisatie

- Welke instanties zijn binnen de keten direct verbonden met de organisatie?
- Wat zijn de kritische factoren voor een optimale afstemming in de keten?
- Zijn er activiteiten die gezamenlijk met andere partners in de keten kunnen worden ondernomen (bijv. opleiding/werving personeel) en zo ja op welke manier zou hieraan uitvoering kunnen worden gegeven?

H. Effecten voor de klant

- Wat gaan de klanten van de IND (vreemdelingen, referenten) merken van de voorziene aanpassingen van het beleid?
- Welke communicatie naar de klant is noodzakelijk?

I. Invoering

- Welke problemen worden voorzien die samenhangen met de invoering van de nieuwe wet: termijn van invoering, aanloop, overgangsregeling, werkvoorraden en achterstanden?
- Welke lagere en/of aanvullende regelgeving is noodzakelijk?
- Welk systeem van (tussentijdse) evaluatie is gewenst?
- Welke informatievoorziening aan welke partijen is noodzakelijk?

J. Randvoorwaarden en risico's

- Zijn er randvoorwaarden voor de organisatie verbonden aan een verantwoorde uitvoering van de wet?
- Wat zijn de belangrijkste risico's verbonden aan de invoering van de wet?

Bijlage V - Globaal overzicht van de wijzigingen in geldigheidsduur voor de verschillende doelgroepen

Deze bijlage bevat een globaal overzicht van de wijzigingen in geldigheidsduur voor de verschillende doelgroepen. Dit overzicht bevat, voor zover mogelijk de categorieën specifieke werkzaamheden die worden geraakt. Het is geen uitputtend overzicht omdat er vele specifieke categorieën werkzaamheden zijn vastgesteld in de RuWav en BuWav. De lijst betreft daarom de meest voorkomende aanvragen van specifieke werkzaamheden.

1. GVVA-procedure

| Doelgroep | Wijziging geldigheidsduur | Categorieën specifieke werkzaamheden |
|--|--|---|
| Positieve adviezen GVVA beperkte toets. | Voor deze groep verandert er niets in de geldigheidsduur. Dit betreffen de categorieën waarvoor momenteel ook al op grond van de RuWav een vergunning voor langer dan één jaar kan worden verleend (zie artikel 8, derde lid van de Wav). | De specifieke werkzaamheden die een beperkte toets kennen, zijn onder andere de Aziatische Horeca ⁹ , intra-concern uitzendingen anders dan voor overplaatsing binnen een onderneming, geestelijk bedienaren, artiesten, docenten internationaal onderwijs. |
| Positieve adviezen GVVA volledige toets. | Voor deze groep kan de geldigheidsduur veranderen van één jaar naar maximaal twee jaar. | Dit betreffen de werkzaamheden waarbij een algemene aanvraag voor 'arbeid in loondienst' wordt ingediend. Eveneens betreft dit de groep sporters. Op deze groep heeft de herziening van de Wav en BuWav impact. Daarnaast valt ook tijdelijk werk, zoals seizoenarbeid, onder de werkzaamheden die een volledige arbeidsmarkttoets kennen. Voor deze groep gaat de geldigheidsduur echter niet veranderen. Deze blijft maximaal 24 weken. |

Tabel 3: Wijzigingen VVR's

| Doelgroep | Wijziging geldigheidsduur | Categorieën specifieke werkzaamheden |
|---|---|--|
| Verleende VVR's voor bepaalde tijd voor het verblijfsdoel 'arbeid in loondienst'. | Voor deze groep verandert de geldigheidsduur van één jaar naar maximaal drie jaar | Dit betreffen de werkzaamheden die op grond van het BuWav vrijgesteld zijn van de TWV-plicht én die onder de beperking 'arbeid in loondienst' vallen, zoals arbeid op een mijnbouwinstallatie op het continentaal plat en arbeid |

⁹ Per 1 oktober 2019 is er een structurele regeling voor de Aziatische Horeca in werking getreden. De geldigheidsduur van twee jaar die gold vóór 1 oktober 2019 is onveranderd gebleven. Deze geldigheidsduur van twee jaar blijft ook hetzelfde met ingang van de herziening van de Wav. Voor dit verblijfsdoel (dat de grootste aantallen van de GVVA representeert) verandert er dus niets.

| | | |
|--|--|--|
| | | op een Nederlands zeeschip, de regeling internationaal handelsverkeer, zetelovereenkomst en correspondent. |
| Verleende eerste aanvragen VVR's voor bepaalde tijd voor het verblijfsdoel 'arbeid in loondienst' voor vreemdelingen die vrij zijn op de arbeidsmarkt. ¹⁰ | Voor deze groep verandert de geldigheidsduur van één jaar naar maximaal vijf jaar. | |

10 Dit betreft de categorie vreemdelingen die vrij zijn op de arbeidsmarkt en voor de eerste keer een verblijfsvergunning voor arbeid in loondienst indienen (bijvoorbeeld omdat zij verblijf hadden als 'familie- of gezinslid' en de relatie is verbroken)