

Vergaderjaar 2015–2016

**29 861**

## **Arbeidsmigratie en sociale zekerheid**

**Nr. 44**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 juli 2016

Naar aanleiding van de derde rapportage van de begeleidingscommissie informeer ik u in deze brief nader over de uitvoering en voortgang van het convenant met de Aziatische horecasector. Ook ga ik, zoals ik mijn brief van 31 mei 2016 heb toegezegd (Kamerstuk 29 861, nr. 43), in op het beleid dat ik wil voeren na afloop van het convenant en de tijdelijke ministeriële regeling die geldt gedurende de looptijd van het convenant.

De tijdelijke ministeriële regeling en het convenant met de sector en maken het mogelijk twee jaar lang eenvoudig gecombineerde vergunningen voor verblijf en arbeid (GVVA) af te geven voor koks in de Aziatische horeca. De sector heeft hierdoor twee jaar de ruimte gekregen om niet-vergunningplichtige koks op te leiden en aan te nemen voor een functie in de Aziatische horecasector.

In mijn brief van 1 oktober 2014 (Kamerstuk 29 861, nr. 37) heb ik gezegd dat ik tijdens deze overgangperiode verwacht dat de sector er alles aan doet om mensen op te leiden voor en aan te nemen op de functies in de Aziatische horeca. De koks die eenvoudig een GVVA krijgen, kunnen ook weer ingezet worden om mensen te begeleiden en op te leiden. De sector heeft aangegeven zich in te willen spannen om opleidingen en arbeidsplaatsen voor niet-vergunningplichtige werknemers uit Nederland of Europa te realiseren. Dit met het doel de personeelsproblemen in de Aziatische horecasector structureel op te lossen. Na deze overgangperiode zou de regelgeving van voor het convenant weer gelden.

Alvorens in te gaan op het beleid dat ik na het convenant wil voeren, wil ik stilstaan bij de rapportage van de begeleidingscommissie over het derde halfjaar van het convenant.

## Rapportage van de begeleidingscommissie over het derde halfjaar van het convenant

Op 17 juni 2016 heeft de begeleidingscommissie de derde rapportage toegezonden en mij geïnformeerd over de bevindingen over het derde halfjaar van het convenant, de periode van 1 oktober 2015 tot 1 april 2016. Deze rapportage treft u bij deze brief aan<sup>1</sup>.

De commissie constateert dat de werkgevers, de sectororganisaties en uitvoerders IND en UWV goed presteren. De sector behaalt aantallen boven de norm zoals afgesproken in het convenant. De sector heeft zich ook maximaal ingespannen om extra gegevens aan te leveren waarmee de resultaten van de enquête geverifieerd kunnen worden.

- a. De sector rapporteert dat 211 duurzame dienstverbanden zijn aangegaan. Dit aantal ligt boven het afgesproken aantal van 187.
- b. De commissie stelt vast dat in totaal 593 opleidingstrajecten zijn gerealiseerd waarmee het afgesproken totale aantal van 375 ruim is overschreden. Het aantal te realiseren opleidingstrajecten zoals bedoeld in spoor 2 («training on the job») is bijna gehaald. 249 personen hebben de Basisopleiding Aziatische Keuken, BAK gevolgd, 157 hebben het certificaat gehaald voor 1 april 2016. De overige 92 werknemers hebben het certificaat in april of mei 2016 ontvangen, wegens beperkte capaciteit voor examinering door bureau HTM of een openstaande rekening. De sector heeft desgevraagd gerapporteerd over de stand van zaken van het plan van aanpak om aan het totaal aantal te realiseren spoor 2-opleidingstrajecten te voldoen. De commissie is van mening dat met deze resultaten en gelet op het plan van aanpak de sector nu goede stappen heeft gezet om na het 4<sup>e</sup> half jaar ook het totaal aantal van 750 te realiseren.
- c. De commissie stelt vast dat ook in het derde half jaar van het convenant de behandeling van de aanvragen GVVA op een goede wijze hebben uitgevoerd. De afspraken met het voorportaal dragen duidelijk bij aan de goede en tijdige uitvoering door IND en UWV.

In mijn vorige brief heb ik de verwachting uitgesproken dat de sector een uiterste inspanning levert om tot verbetering te komen op het punt van de verificerbaarheid van de resultaten van de enquête en het realiseren van «spoor 2»-opleidingen, de «trainingen on the job».

Uit de rapportage van de begeleidingscommissie en de gesprekken die het departement met de sector heeft gevoerd, maak ik op dat de sector zich heeft ingespannen om de afspraken uit het convenant na te komen. De aantallen gerealiseerde opleidingen en duurzame dienstverbanden liggen boven hetgeen is afgesproken. Met betrekking tot de trainingen «on the job» is het afgesproken aantal niet gehaald, maar door de inspanningen van de sector is wel een verbetering ingezet. Ook is het maximale gedaan om de verificerbaarheid van enquêteresultaten te verbeteren. Ik waardeer de inzet van de sector om de afspraken uit het convenant na te komen.

De afgesproken aantallen te realiseren spoor 2-opleidingen vormen een oplopende reeks; in het derde halfjaar moesten 225 opleidingen gerealiseerd worden en in totaal in de hele convenantsperiode zullen dat 750 opleidingen moeten zijn. Tot en met het derde halfjaar zijn 330 spoor 2-opleidingen gerealiseerd. Het is dus nu zaak de stijgende lijn voor wat betreft de spoor 2-opleidingen voort te zetten, zowel in het laatste half jaar van het convenant als op de langere termijn. Ik heb steeds benadrukt dat juist de spoor 2-opleidingen kunnen bijdragen aan het structureel

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

oplossen van het personeelsprobleem in de sector. Met dat doel voor ogen blijft de inzet op het opleiden en het daarmee kunnen laten doorgroeien van werknemers van belang.

### **Onderzoek functie-eisen en vervolg**

Over de belangrijkste conclusies van het onderzoek naar de functie-eisen heb ik u in mijn brief van 31 mei 2016 al geïnformeerd (Kamerstuk 29 861, nr. 43). Deze herhaal ik hieronder nogmaals.

De belangrijkste conclusies uit het eindrapport zijn de volgende:

- De gestelde eisen (zowel qua taal als cultuur) zijn in het algemeen reëel en proportioneel.
- De tekenen wijzen er op dat er momenteel onvoldoende Nederlands aanbod is dat meteen aan de slag kan in de keuken op functies vanaf niveau 4 (specialiteitenkok). Voor lagere functies is er wel voldoende aanbod.
- De functies vanaf niveau 4 zijn in theorie te leren maar het is in de praktijk vaak moeilijk. Een aantal functies op niveau 4 bij grotere, minder authentieke restaurants, «all you can eat»-of wokrestaurants is te leren voor Europese koks; dat vergt wel een behoorlijke inspanning van zowel de kok als de werkgever.
- Er is bij restauranteigenaren en Nederlandse werknemers weinig motivatie om met elkaar te werken. Nederlandse werknemers werken over het algemeen liever in Europese restaurants vanwege (het imago van) mindere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden bij Aziatische restaurants in vergelijking met de rest van de horecasector. Aziatische restauranthouders werken over het algemeen liever met Aziatische koks vanwege (het imago van) onvoldoende arbeidsethos bij Nederlandse koks.
- Het huidige opleidingsaanbod (taalcursussen, leermeester, basisopleiding) is vooral gericht op lagere functies en onvoldoende in staat om Nederlandse koks op te leiden voor functies van niveau 4 of hoger. Een specialisatie in de reguliere MBO-opleiding zoals die voor volgend schooljaar wordt voorgenomen, zal een zekere verbetering betekenen ten opzichte van het huidige opleidingsaanbod, maar ook dit zal slechts een zeer beperkte oplossing bieden voor het personeelsprobleem.

Ik constateer dat de sector zich inspant om zich aan de afspraken uit het convenant te houden en, zeker in het derde halfjaar van het convenant, substantiële stappen heeft gezet om de resultaten te verbeteren. Ook moet ik vaststellen dat die afspraken, met de inzichten die nu zijn opgedaan, slechts beperkt leiden tot het oorspronkelijke doel, het structureel oplossen van het tekort aan Aziatische koks op niveau 4 t/m 6. Uit het onderzoek naar de functie-eisen blijkt dat de opleidingen, hoewel zij een goede eerste stap zijn, slechts beperkt leiden tot oplossen van het personeelstekort, zeker waar het functies op niveau 4 t/m 6 betreft. Uit het onderzoek blijkt dat tekenen er op wijzen dat er momenteel onvoldoende Nederlands aanbod is dat meteen aan de slag kan in de keuken op functies vanaf niveau 4 (specialiteitenkok). Voor lagere functies is er wel voldoende aanbod. Ook komt naar voren dat het moeilijk is en lang duurt om koks op te leiden tot dat niveau. Culturele aspecten maken de samenwerking tussen Aziatisch en Nederlands personeel moeilijk; er is weinig motivatie van Nederlandse werkzoekenden en werkgevers in de Aziatische horeca om met elkaar te werken.

Zoals eerder aangegeven, blijkt dat Nederlandse werknemers over het algemeen liever in Europese restaurants werken vanwege (het imago van) mindere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden bij Aziatische restaurants in vergelijking met de rest van de horecasector. Dit beeld

wordt bevestigd door UWV die met een groot aantal van de werkgevers voor wie een GVVA is verleend, monitorgesprekken heeft gevoerd en ook met werkzoekenden heeft gesproken. Het niet op elkaar aansluiten van arbeidsvoorwaarden bij werkgevers en werkzoekenden, baart mij wel zorgen. Daarom vraag ik de sector om haar verantwoordelijkheid te nemen op dit punt.

Gelet op hetgeen hiervoor aangegeven, wil ik voor het beleid na het convenant de tijdelijke soepele regeling die geldt voor toelating van Aziatische koks op niveau 4 t/m 6 waarbij geen toets op prioriteitgenietend aanbod wordt gedaan, bestendigen en de voorwaarden daarvoor vastleggen in een ministeriële regeling. Ook wil ik voorschriften aan de GVVA blijven stellen op het gebied van opleiding en scholing, die aansluiten op de voorwaarden zoals deze nu in het convenant zijn opgenomen, zoals het aangaan van een duurzaam dienstverband, het bieden van een stage- of leerarbeidsplaats en/of opleidingen/bijtscholing, en daarnaast het bieden van fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden (marktconforme beloning). Daarnaast wil ik gebruikmaken van de mogelijkheid die de Wet arbeid vreemdelingen biedt om een quotum in te stellen voor deze sector (op grond van artikel 5a Wav). Dat betekent dat een maximum aantal te verlenen GVVA's vastgesteld wordt, voor een bepaalde periode. Er worden op deze wijze dus soepel vergunningen verleend, zonder arbeidsmarkttoets, maar door tegelijkertijd een limiet te verbinden aan het aantal te verlenen vergunningen, blijft de verantwoordelijkheid bij de sector liggen om inspanningen te blijven verrichten om arbeidsaanbod op te leiden en/of bij te scholen om vacatures te vervullen waarvoor een GVVA wordt aangevraagd en belemmeringen in de arbeidsvoorwaarden weg te nemen met als doel om prioriteitgenietend aanbod in te laten stromen op keukenfuncties.

De exacte uitwerking van de regeling volgt nog. Ik betrek daarbij de visie van de sector en de beschikbare informatie uit de uitvoering.

Inspanningen die werkgevers hebben verricht om de afspraken uit het convenant na te komen, zullen worden betrokken bij de aanvraag voor een GVVA voor de periode direct na afloop van het convenant op 1 oktober 2016.

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