

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 2213

Vragen van het lid **Azmani** (VVD) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *Roemeense seizoenarbeiders in West-Brabant* (ingezonden 8 april 2011).

Antwoord van minister **Kamp** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 21 april 2011).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Roemenenstop» treft tuinders hard?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2, 3, 4

Is het waar dat het Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen (UWV) de voorwaarden om Roemeense seizoenarbeiders naar Nederland te halen flink heeft aangescherpt, dan wel besloten heeft de voorwaarden strenger na te leven?

Zo ja, per wanneer?

Is het waar dat deze Roemenen sinds jaar en dag in Brabant werkzaam zijn, de nodige kennis en ervaring hebben en dat de ondernemers juist nu in de piektijd geconfronteerd worden met deze «Roemenenstop»?

Zijn de ondernemers tijdig op de hoogte gebracht van het aanscherpen van het regime van het UWV? Hebben de ondernemers voldoende gelegenheid gehad om tijdig op zoek te gaan naar werknemers uit Nederland, ze tijdig te scholen zodat er ook nu in de piektijd tijdig kan worden geoogst? Zo ja, waar blijkt dat uit? Zo nee, deelt u de mening dat een overgangperiode alleszins redelijk is om te voorkomen dat bedrijven hierdoor nu in de piektijd in de problemen komen?

Antwoord 2, 3, 4

Voor de afgifte van tewerkstellingsvergunningen gold en geldt de hoofdregel dat in het geval van vacatures gekeken dient te worden naar prioriteitsgenietend aanbod uit Nederland of de EU. Daarna komen pas eventuele tewerkstellingsvergunningen aan de orde. Die voorwaarden zijn ongewijzigd.

<sup>1</sup> <http://www.bndestem.nl//regio/breda/8390433/Roemenenstop-treft-tuinders-hard.ece>

UWV verscherpt, zoals beschreven in mijn begeleidende brief, bij aanvragen van werkgevers om een tewerkstellingsvergunning de controle op de beschikbaarheid van binnenlands aanbod en op de alternatieven binnen de EU.

Indien er sprake is van beschikbaar prioriteitsgenietend aanbod, dan kan geen vergunning worden verleend. Een toegekende aanvraag in een eerder jaar, houdt uiteraard niet in dat als er in een volgend jaar voor seizoensarbeid wel prioriteitsgenietend aanbod is, daaraan voorbijgegaan kan worden. De werkgever is primair verantwoordelijk voor zijn personeelsvoorziening. Hierbij moet hij eerst putten uit het prioriteitsgenietend aanbod van arbeidskrachten. In de voorlichting aan werkgever over een tewerkstellingsvergunning, wijst UWV de werkgever er op dat hij eerst gebruik moet maken van het beschikbare prioriteitsgenietend aanbod van arbeidskrachten, alvorens een tewerkstellingsvergunning aan de orde is.

#### Vraag 5

Wat vindt u van de opvatting in het artikel dat geschikte seizoenskrachten in Nederland amper te vinden zijn?<sup>2</sup> Deelt u de mening dat het opmerkelijk is dat er slechts 13 kandidaten konden worden aangeleverd door het UWV en dat er van deze 13 kandidaten slechts één heeft gereageerd?

#### Antwoord 5

Indien er arbeidskrachten nodig zijn in de land-en tuinbouw dan geldt dat het aanbod op de arbeidsmarkt in ogenschouw moet worden genomen. Dat aanbod bestaat uit mensen met een uitkering die kunnen werken en uit mensen zonder een uitkering die kunnen werken en hun arbeid aanbieden, ongeacht of het werkzoekenden zijn uit Nederland of uit andere EU landen die hier zonder tewerkstellingsvergunning kunnen werken. Gezien dit enorme aanbod kan ik mij niet vinden in de opvatting dat er amper geschikte seizoenskrachten in Nederland te vinden zouden zijn. In dit specifieke geval hebben 12 van de 13 kandidaten een andere baan gevonden en zich op andere wijze richting de arbeidsmarkt begeven. Dit is uiteraard geen slecht signaal. Alle partijen zullen de periode tot 1 juli moeten benutten om te werven aan de extra inzet die wordt geleverd om prioriteitsgenietend aanbod te vinden, aan te spreken en te werven. Werkgevers zijn primair verantwoordelijk om zich in te spannen en op zoek te gaan naar prioriteitsgenietend aanbod. UWV en gemeenten zullen de werkgever daarbij wijzen op het beschikbare aanbod van arbeidskrachten.

#### Vraag 6

Deelt u de mening dat werk boven uitkering gaat en dat sancties zoals het stopzetten van een uitkering gepast zijn bij het weigeren van werk? Zijn de wettelijke mogelijkheden daartoe ook voldoende aanwezig?

#### Antwoord 6

Werkgevers en werknemers dienen zich aan hun plichten te houden. Ik deel de zienswijze dat werk boven uitkering gaat. Indien je kan werken en er is werk, dan is het niet logisch en ook niet goed als er gebruik wordt gemaakt van een uitkering. Zowel in de WW als de bijstand dient bij het weigeren van een passend werkaanbod de overeenkomstige sanctie te worden toegepast, te weten het intrekken van de uitkering.

#### Vraag 7

Deelt u de opvatting dat haast is geboden bij het vinden van een passende oplossing en wilt u ook daarna handelen?

#### Antwoord 7

Zoals verwoord in mijn begeleidende brief, heb ik begrip voor het feit dat werkgevers tijd nodig hebben om in te spelen op de gewijzigde situatie op de arbeidsmarkt en heb ik UWV verzocht een overgangperiode in acht te nemen tot 1 juli a.s.

<sup>2</sup> Uit het artikel blijkt dat 52 vacatures zijn uitgezet bij het UWV, dat er dertien kandidaten zijn gestuurd, waarvan er slechts één heeft gereageerd.