



**DPL**

Departamento di  
Progreso Laboral

**TOELATINGSBELEID  
ARBEIDSMARKT  
2012**

**Inhoudsopgave**

1	Inleiding	3
2	Toetsing aan de lokale arbeidsmarkt	3
2.1	Hoofdregel	3
2.2	Vrijstelling	3
2.3	Gehele of gedeeltelijke vrijstelling in andere gevallen dan vermeld onder 2.2	4
3	Rijksgenoten en onderdanen van de Verenigde Staten van Amerika	4
4	Counterpart-beleid	4
4.1	Algemene sector	5
4.2	Hotelsector	5
5	Draagkracht werkgever	6
6	De verklaring van geen bezwaar toetreding tot de Arubaanse arbeidsmarkt	6
6.1	Voorschriften aanvraag verklaring van geen bezwaar	6
6.2	Leden AGCA	6
6.3	Gemachtigde	7
6.4	Bewijs van deskundigheid	7
6.5	Termijn	7
6.6	Projecten	7
6.7	Inhoud verklaring van geen bezwaar	8
6.8	Herziening	8
6.9	Herstel van verzuim	8
6.10	Verklaring van geen bezwaar in geval van vrijstelling van toetsing	8
6.11	Toetsing van een aanvraag	8
7	Invoering gegevens	10
8	Inwerkingtreding	10

## 1 Inleiding

Krachtens de Landsverordening toelating, uitzetting en verwijdering (LTUV) is de Minister belast met vreemdelingenzaken belast met het verlenen van verblijfsvergunningen al dan niet met toestemming om te werken.

Er wordt gewerkt volgens een volgebeleid vreemdelingenketen, hetgeen inhoudt dat de toelating plaatsvindt volgens het advies van of beslissing genomen door één of meerdere ministeries in het vreemdelingenketen, waaronder de DPL.

Conform de LTUV wordt de Minister belast met arbeid gehoord indien de toelating van een vreemdeling als doel heeft de toetreding tot de lokale arbeidsmarkt. De DPL is in zulke gevallen belast met de advisering inzake toekenning of afwijzing van verblijfsvergunningen met toestemming om te werken. Deze advisering geschiedt middels een toetsing aan de lokale arbeidsmarkt.

## 2 Toetsing aan de lokale arbeidsmarkt

### 2.1 Hoofdregel

De toelating van een vreemdeling die als doel heeft op Aruba arbeid te verrichten wordt gedurende een periode van vier (4) weken door de DPL aan de arbeidsmarkt getoetst. Gedurende die periode wordt geworven naar geschikte lokale arbeidskrachten om de functie van een werkgever te vervullen. Indien de DPL na het verstrijken van die periode er niet in slaagt om een geschikte kandidaat te vinden voor de gevraagde functie kan de werkgever een aanvraag indienen voor een verklaring van geen bezwaar tegen de toetreding van een buitenlandse arbeidskracht.

### 2.2 Vrijstelling

In een aantal gevallen behoeft de toelating van een vreemdeling niet aan de lokale arbeidsmarkt te worden getoetst. Vrijgesteld van toetsing is de toelating van:

- a. de vreemdeling die ten minste vijf jaar in loondienst is bij dezelfde werkgever;
- b. de vreemdeling die ten minste vijf jaar aaneengesloten verblijfsvergunningen voor arbeid in loondienst heeft gekregen en daarna op een bepaald moment zonder een rechtsgeldige verblijfsvergunning op Aruba is verbleven dan wel heeft gewerkt, mits het betreft een verlenging voor dezelfde functie en bij dezelfde werkgever voor wie hij laatst op grond van een rechtsgeldige verblijfsvergunning met toestemming om te werken, arbeid heeft verricht;
- c. de vreemdeling met een legaal verblijf met toestemming om te werken van ten minste tien (al dan niet aaneengesloten) jaren;
- d. de vreemdeling die gehuwd is met iemand die valt onder artikel 1 of 3 van de LTUV;
- e. de vreemdeling die tenminste vijf jaar gehuwd is geweest (huwelijk is beëindigd door echtscheiding of dood) met een persoon die valt onder artikel 1 of 3 van de LTUV, ongeacht of uit dit huwelijk al dan niet kinderen zijn geboren;
- f. de vreemdeling die minder dan vijf jaar gehuwd is geweest met een Arubaanse Nederlander (huwelijk is beëindigd door echtscheiding of dood) en uit dit huwelijk kinderen zijn geboren;
- g. de vreemdeling die een minderjarig kind heeft met een Arubaanse Nederlander waarvan het kind de Nederlandse nationaliteit bezit;
- h. personeel ten behoeve van het ziekenhuis, vallende onder de werking van de LUG (Landsverordening uitoefening geneeskunst);
- i. de echtgeno(o)t(e) van een naar Aruba uitgezonden Europese Nederlander (t.b.v. overheidsinstanties en/of door de overheid gesubsidieerde (onderwijs)instellingen);
- j. de vreemdeling die in het kader van gezinshereniging, ten minste vijf jaar (al dan niet aaneengesloten) legaal verblijf heeft gehad op Aruba en van wie één van de ouders een verblijfsvergunning dan wel de Nederlandse nationaliteit heeft;
- k. een missionaris en/of een geestelijk religieuze voorganger;

- l. een sportcoach en een sporter, die in het belang van de sport op Aruba werkzaam zal zijn;
- m. de vreemdeling met de Dominicaanse nationaliteit, die als begeleider werkzaam is voor de stichting Adopt an addict;
- n. een asielaanvrager en gevallen van getuigenbescherming;
- o. een inwonende dienstbode;
- p. een stagiaire;
- q. de directeur of bestuurder van een in Aruba gevestigde onderneming die in het bezit is van een directeursvergunning conform de Landsverordening Vestigingsverordening Bedrijven;
- r. de vreemdeling die in Aruba werkzaam zal zijn voor ten hoogste 12 maanden in het kader van voorstellingen, optredens, shows etc. Hieronder vallen bijv. muzikanten, zangers, circuspersoneel, "show girls", etc. Voor de toepassing hiervan geldt voor hotels dat ten minste 60% van het totaal aantal in dienst zijnde muzikanten en zangers moet bestaan uit lokalen;
- s. de CEO en CFO van een onderneming van wie de jaarlijkse omzet ten minste Afl. 10 miljoen bedraagt;
- t. de vreemdeling die niet in aanmerking komt voor een directeursvergunning conform Landsverordening Vestigingsverordening Bedrijven, doch die in het bezit is van ten minste 40% van de aandelen van het geplaatste kapitaal van een in Aruba gevestigde onderneming, met een waarde van ten minste Afl. 50.000,-.

De vreemdeling die van toetsing aan de arbeidsmarkt is vrijgesteld behoeft nochtans een verklaring van geen bezwaar. Hiervoor geldt evenwel een verkorte procedure (par. 6.10)

### **2.3 Gehele of gedeeltelijke vrijstelling in andere gevallen dan vermeld onder 2.2**

Gehele of gedeeltelijke (een verkorte wervingstermijn) vrijstelling van toetsing aan de lokale arbeidsmarkt in andere gevallen dan vermeld onder 2.2. kan bij wijze van hoge uitzondering worden verleend in bijzondere – en/of spoedgevallen en in gevallen waarbij een aanvraag een specifieke specialisme c.q. deskundigheid betreft, waarvoor alhier ten lande geen lokaal arbeidsaanbod voorhanden is. Een gemotiveerd verzoek daartoe wordt gericht aan de minister belast met arbeid. Op een dergelijk verzoek wordt binnen twee weken beslist.

## **3 Rijksgenoten en onderdanen van de Verenigde Staten van Amerika**

Aanvragen voor verblijfsvergunningen met toestemming om te werken die buiten Aruba geboren Nederlanders betreffen alsook die van onderdanen van de Verenigde Staten van Amerika, worden eenmalig (dus bij de eerste aanvraag) getoetst aan de lokale arbeidsmarkt. Bij een wijziging van werkgever of functie is echter een nieuwe toetsing voor toelating op de arbeidsmarkt vereist.

## **4 Counterpart beleid**

Voor functies op hoger managementniveau zal aan een verklaring van geen bezwaar met betrekking tot de toetreding van een buitenlandse arbeidskracht tot de Arubaanse arbeidsmarkt de voorwaarde worden verbonden van een lokale counterpart. Dit is een persoon waarop artikel 1 van de LTUV van toepassing is.

Posities die onder de werking van dit beleid vallen, zijn die waarvoor primair minstens een Hbo-opleiding vereist is. Het moet voorts gaan om leidinggevende functies met een hoge mate van verantwoordelijkheid.

Per geval zal worden beoordeeld of er sprake is van voornoemde criteria en of het beleid dientengevolge al dan niet wordt toegepast.

Hiervoor dient door de werkgever een organogram alsook een functiebeschrijving bij de DPL te worden overgelegd.

Voordat geconcludeerd kan worden dat er in een specifiek geval geen counterpart beschikbaar dan wel mogelijk is, dient er al aanzienlijk wat voorwerk te zijn gerealiseerd. De functie en functievereisten moeten, gelet op bedrijfs(aard, -doelstellingen en -grootte), realistisch zijn; bedrijfsinterne screening heeft geen passende kandidaten opgeleverd, externe werving is mislukt, etc.

#### 4.1 Algemene sector

Het counterpart beleid voor de algemene sector is als volgt:

- De verklaring van geen bezwaar is geldig voor twaalf (12) maanden;
- Gedurende deze periode is de aanvrager gehouden de counterpart te begeleiden en op te leiden opdat hij de functie van de buitenlandse arbeidskracht na die periode direct kan overnemen;
- Voor het verstrijken van de periode dient de aanvrager het functioneren van de counterpart te evalueren om vast te stellen dat de counterpart voldoende geschikt en bekwaam is om de betrokken functie over te nemen;
- Indien uit de evaluatie blijkt dat de counterpart (nog) niet voldoende geschikt en bekwaam is om de betrokken functie over te nemen, kan de verklaring van geen bezwaar worden verlengd voor ten hoogste twaalf (12) maanden;
- Gedurende deze periode dient de aanvrager de counterpart verder te begeleiden en op te leiden, dan wel een andere lokale counterpart te begeleiden en op te leiden om de betrokken functie aan het einde van de verlengingsperiode over te nemen;
- Na de verstreken periode (1x12 maanden dan wel 2x12 maanden) wordt geen verklaring van geen bezwaar meer afgegeven voor de betrokken functie;
- Na de verstreken periode (1x12 maanden dan wel 2x12 maanden) dient de lokale counterpart in de betrokken functie te worden benoemd;
- De voorwaarde van counterpart wordt niet alleen vermeld op de verblijfsvergunning, doch dient ook opgenomen te worden in de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de toelatingsplichtige werknemer. Het betreft hier derhalve een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur, met het doel een lokale counterpart op te leiden om de betrokken functie na het verstrijken van de hierboven vermelde termijnen.

#### 4.2 Hotelsector

Het counterpart beleid voor de hotelsector als volgt:

- Elk hotel heeft maximaal 5 sleutelfuncties;
- Deze functies verschillen per hotel en worden in overleg met de DPL vastgesteld;
- De verklaring van geen bezwaar met betrekking tot de toetreding tot de arbeidsmarkt van één van deze functies is geldig voor drie (3) jaar;
- Gedurende deze periode is de aanvrager gehouden de counterpart te begeleiden en op te leiden opdat hij de functie van de buitenlandse arbeidskracht na die periode direct kan overnemen;
- Voor het verstrijken van de periode dient de aanvrager het functioneren van de counterpart te evalueren om vast te stellen dat de counterpart voldoende geschikt en bekwaam is om de betrokken functie over te nemen;
- Indien uit de evaluatie blijkt dat de counterpart (nog) niet voldoende geschikt en bekwaam is om de betrokken functie over te nemen, kan de verklaring van geen bezwaar worden verlengd voor nog een twaalf (12) maanden;
- Gedurende deze periode dient de aanvrager de counterpart verder te begeleiden en op te leiden, dan wel een andere lokale counterpart te begeleiden en op te leiden om de betrokken functie aan het einde van de verlengingsperiode over te nemen;
- Indien uit de evaluatie blijkt dat de counterpart (nog) niet voldoende geschikt en bekwaam is om de betrokken functie over te nemen, kan de verklaring van geen bezwaar worden verlengd voor nog ten hoogste twaalf (12) maanden;
- Na de verstreken periode (3, 4 dan wel 5 jaar) wordt geen verklaring van geen bezwaar meer afgegeven voor de betrokken functie;

- Na de verstreken periode (3,4 dan wel 5 jaar) dient de lokale counterpart in de betrokken functie te worden benoemd;
- De voorwaarde van counterpart wordt niet alleen vermeld op de verblijfsvergunning, doch dient ook opgenomen te worden in de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de toelatingsplichtige werknemer. Het betreft hier derhalve een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur, met het doel een lokale counterpart op te leiden om de betrokken functie na het verstrijken van de hierboven vermelde termijnen.

Indien het een functie betreft dat niet behoort tot een van de sleutelfuncties, geldt de regeling van de algemene sector.

## **5 Draagkracht werkgever**

De werkgever die toelating wenst van een buitenlandse uitwonende dienstbode moet een jaarinkomen genieten van minstens vijf maal het wettelijk geldende minimumloon. Dit bedrag geldt per huishouden.

## **6 De verklaring van geen bezwaar toetreding tot de Arubaanse arbeidsmarkt**

### **6.1 Voorschriften aanvraag verklaring van geen bezwaar**

Een verklaring van geen bezwaar met betrekking tot de toetreding van een buitenlandse werknemer tot de Arubaanse arbeidsmarkt wordt aangevraagd door de werkgever. Dit doet hij door middel van het daarvoor bestemde aanvraagformulier. De aanvraag wordt ingediend bij de DPL.

De aanvraag wordt slechts in behandeling genomen indien de aanvrager een volledig ingevulde en ondertekend aanvraagformulier heeft ingediend samen met alle vereiste gegevens c.q. bewijsstukken. Hiertoe behoren in ieder geval:

- indien het een eerste aanvraag betreft dan wel een wijziging: concept arbeidsovereenkomst (nog niet door partijen ondertekend);
- indien het verzoek een verlenging betreft: kopie arbeidsovereenkomst;
- vacaturemelding voorzien van een originele blauwe stempel van de DPL ;
- bewijs van deskundigheid (zie § 8.3);
- indien het een eerste aanvraag betreft: kopie hele paspoort toelatingsplichtige;
- indien het een verlenging dan wel een wijziging betreft: kopie voorblad paspoort toelatingsplichtige;
- indien het een verlenging of wijziging betreft: geldige verblijfsvergunning alsook een kopie van alle voorgaande verblijfsvergunningen;
- indien het een verlening betreft: twee (2) laatste loonstrookjes en kopie ID toelatingsplichtige (identificatiekaart en uittreksel bevolkingsregister);
- indien het een wijziging betreft: kopie ID (identificatiekaart en uittreksel bevolkingsregister);
- bewijs van indiening Manpowerplanning voor het desbetreffende jaar;
- kopie inschrijving, voorzien van stempel en paraaf, Kamer van Koophandel (niet ouder dan zes (6) maanden);
- kopie ID werkgever;
- indien de gevraagde functie een uitwonende dienstbode betreft: twee (2) laatste loonstroken werkgever;
- indien het een wijziging werkgever betreft: kopie getuigschrift vorige werkgever;
- indien er gebruik wordt gemaakt van een gemachtigde: een machtigingsbrief en kopie ID gemachtigde.

### **6.2 Leden AGCA**

Leden van Aruba General Contractors Association (AGCA) kunnen in het kader van hun werkzaamheden ten behoeve van Valero de volgende documenten om de zes (6) maanden inleveren en hoeven dus, in afwijking van de geldende regels, niet per aanvraag toegevoegd te worden:

- Een machtigingsbrief en kopie ID gemachtigde
- MPP
- Uittreksel KvK
- ID werkgever

### 6.3 Gemachtigde

Indien gebruik wordt gemaakt van een gemachtigde gelden de volgende regels:

- de machtigingsbrief geeft specifiek aan waartoe de gemachtigde bevoegd is;
- voor elke aanvraag is een nieuwe machtigingsbrief nodig;
- elk bedrijf is bevoegd gebruik te maken van één (1) gemachtigde.

### 6.4 Bewijs van deskundigheid

Alle buitenlandse diploma's en certificaten behoeven een apostille van het land van herkomst of een bewijs van authenticiteit. Functies op HBO en WO niveau kunnen binnen drie (3) maanden na de aanvraag hun diploma laten waarmerken dan wel de apostille voor hun certificaten indienen.

Getuigschriften worden door een notaris in het land van herkomst gelegaliseerd.

De volgende functies behoeven geen bewijs van deskundigheid (expertise, kennis, vakbekwaamheid en/of ervaring): schoonmakers, dishwashers, helper constructie, arbeider, bewakers, onderhoudsman, tuinman/vrouw, keukenhulp, steward, houseman, room attendant, shelfpacker, verpakker, chauffeur, autowasser, afvaltruckhelper, afvaltruckchauffeur, pool boy, bandenreparateur, magazijnhelper of -bediende, hulparbeider tuinbouw, winkelbediende.

Voor zover de vacaturemelding expliciet aangeeft dat voornoemde functies nochtans een bepaalde deskundigheid behoeven, dan zal DPL de redelijkheid van de functievereiste toetsen.

De werkgever die tijdens de wervingsprocedure door de afdeling Arbeidsbemiddeling en Re-integratie van lokale werkzoekenden een verklaring omtrent het gedrag eist, dient dezelfde verklaring ten behoeve van de betrokken vreemdeling, waarvoor een verklaring van geen bezwaar tegen de toetreding tot de arbeidsmarkt wordt verzocht, over te leggen.

### 6.5 Termijn

Een verklaring van geen bezwaar wordt uiterlijk binnen vier (4) weken na de aanvraag ervan uitgegeven. Op de dag van indiening van de aanvraag wordt de aanvrager schriftelijk medegedeeld de datum waarop de verklaring kan worden opgehaald. Indien het redelijkerwijs niet mogelijk is advies uit te brengen binnen de in de eerste zin bedoelde termijn, kan deze termijn eenmaal met ten hoogste twee (2) weken verlengd worden. De adviseur Toelating doet van een zodanige verlenging mededeling aan de indiener van het verzoek en aan het hoofd van de afdeling Toelating.

### 6.6 Projecten

#### 6.6.1 Projecten minder dan drie maanden

Aanvragen voor projecten die minder dan drie (3) maanden duren, behoeven geen vacaturemelding. Deze aanvragen worden eenmaal door de werkgever gepubliceerd in ten minste twee (2) lokale dagbladen, onder vermelding dat werkzoekenden binnen vijf (5) werkdagen bij de DPL moeten solliciteren. De vacaturemelding moet een grootte hebben van ten minste 2 kolommen x 10 cm. Indien geen geschikte lokale arbeidskrachten voorhanden zijn, wordt de verklaring van geen bezwaar daarna, binnen 48 uur, intern naar de DIMAS verstuurd. Maximale duur: zeven (7) werkdagen.

### 6.6.2 Projecten tussen de drie en twaalf maanden

Aanvragen voor projecten tussen de drie (3) en twaalf (12) maanden, behoeven wel een vacaturemelding. De wervingstermijn wordt, in afwijking van de normale vier (4) weken, op twee (2) weken gesteld. Indien geen geschikte lokale arbeidskrachten voorhanden zijn, wordt de verklaring van geen bezwaar daarna, binnen één (1) week, afgegeven. Maximale duur: drie (3) weken.

### 6.7 Inhoud van de verklaring van geen bezwaar

De verklaring van geen bezwaar vermeldt de naam en plaats van de vestiging van de werkgever, de persoonsgegevens van de vreemdeling, een omschrijving van de aard en plaats van de door de vreemdeling te verrichten arbeid.

Het advies luidt positief indien er geen bezwaar is tegen de toetreding tot de arbeidsmarkt van een buitenlandse arbeidskracht.

Het advies luidt negatief indien er bezwaar is tegen de toetreding tot de arbeidsmarkt van een buitenlandse arbeidskracht. Een negatief advies wordt met redenen omkleed.

De verklaring heeft een geldigheidsduur van zes (6) maanden.

### 6.8 Herziening

Tegen de verklaring is geen bezwaar in de zin van de Landsverordening administratieve rechtspraak mogelijk. Binnen een periode van zes (6) weken nadat de verklaring is uitgegeven, kan evenwel gemotiveerd aan het hoofd van de afdeling Toelating worden verzocht het advies te heroverwegen. Op dit verzoek wordt binnen tien werkdagen beslist. De herziening geschiedt door een andere adviseur dan degene die het initiële advies heeft gegeven.

### 6.9 Herstel van verzuim

De aanvrager die niet voldoet aan de voorschriften zoals genoemd in paragraaf 6.1 dan wel aan één of meer toetsingsgronden van paragraaf 6.10, wordt in de gelegenheid gesteld het verzuim binnen vijf werkdagen te herstellen.

### 6.10 Verklaring van geen bezwaar in geval van vrijstelling van toetsing

De vreemdeling die van toetsing aan de arbeidsmarkt is vrijgesteld behoeft nochtans een verklaring van geen bezwaar. De verklaring wordt afgegeven binnen twee weken na de indiening van de aanvraag daartoe.

Tezamen met het verzoek om vrijstelling dient in ieder geval te worden toegevoegd een kopie van een geldige verblijfsvergunning van de toelatingsplichtige werknemer.

Afhankelijk van de grond waarop de vrijstelling is gebaseerd dienen daarnaast aan het verzoek de volgende documenten te worden toegevoegd:

- kopie arbeidsovereenkomst;
- kopie alle verblijfsvergunningen;
- kopie huwelijksakte;
- kopie echtscheidingsakte;
- kopie geboorteakte;
- kopie Nederlands paspoort kind(eren);
- bewijs van bevoegdheid tot de uitoefening van de geneeskunde in haar volle omvang, als bedoeld in artikel 1 en 2 van de Landsverordening uitoefening geneeskunst;
- verblijfsvergunning/Nederlands paspoort ouder(s) vreemdeling;
- kopie directeursvergunning;
- organogram onderneming;
- accountantsverklaring onderneming;
- bewijs aandelen van een onderneming.

### 6.11 Toetsing van een aanvraag

Een verklaring van geen bezwaar wordt niet afgegeven:



- a. indien blijkt dat lokale geschikte arbeidskrachten bij de afdeling Arbeidsbemiddeling & Re-integratie beschikbaar zijn dan wel binnen drie maanden beschikbaar zullen zijn om de functie te vervullen;
- b. indien de werkgever zich niet voldoende heeft ingespannen om een lokale arbeidskracht in dienst te nemen: hij heeft niet zelf geworven naar geschikte lokale arbeidskrachten dan wel heeft naar hem toegestuurde potentiële lokale geschikte arbeidskrachten afgewezen zonder de afwijzing deugdelijk (met geldige redenen omkleed) te motiveren;
- c. indien de aanvrager heeft nagelaten het DPL op de hoogte te stellen van het resultaat van het gesprek met een door het DPL verwezen kandidaat door middel van het daartoe strekkende verwijzingsformulier;
- d. indien de buitenlandse arbeidskracht reeds de betrokken functie vervult (dit geldt alleen bij eerste aanvragen en wijzigingen van werkgever en/of functie);
- e. indien onvoldoende aantoonbare bewijzen (diploma's, certificaten en/of, getuigschriften) beschikbaar worden gesteld dat de buitenlandse arbeidskracht de nodige expertise dan wel ervaring bezit om de functie uit te oefenen;
- f. indien opzettelijk onjuiste gegevens en/of documenten worden verstrekt;
- g. indien niet genoegzaam kan worden vastgesteld dat de overgelegde bescheiden authentiek zijn;
- h. indien de aanvrager niet de nodige gegevens verstrekt en/of documenten overlegt;
- i. indien de directeur of bestuurder van het bedrijf dat toelating van een buitenlandse arbeidskracht wenst niet in het bezit is van een bestuurdersvergunning;
- j. indien het bedrijf dat toelating van een buitenlandse arbeidskracht wenst niet in het bezit is van een vestigingsvergunning;
- k. indien komt vast te staan dat het bedrijf dat toelating van een buitenlandse arbeidskracht wenst niet (meer) bestaat dan wel niet (meer) actief is;
- l. indien de door de toelatingsplichtige werknemer uit te oefenen functie zodanig met opzet omschreven is dat van te voren reeds duidelijk is dat hiervoor geen lokale arbeidskracht beschikbaar zal zijn;
- m. indien het door de aanvrager aangeboden salaris in vergelijking met de functie en opleiding(sniveau) niet reëel, redelijk dan wel marktconform is, waardoor wordt getracht lokale werkzoekenden te ontmoedigen om op een bepaalde functie te solliciteren;
- n. indien de door het DPL verwezen sollicitant, die de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt, wegens zijn leeftijd wordt afgewezen zonder dat de aanvrager aannemelijk heeft gemaakt en deugdelijk heeft gemotiveerd dat de sollicitant wegens zijn leeftijd lichamelijk noch geestelijk in staat is de aan de functie verbonden werkzaamheden te verrichten;
- o. indien de door het DPL verwezen sollicitant, met een bepaald lichamelijk gebrek, wegens dit gebrek wordt afgewezen zonder dat de aanvrager aannemelijk heeft gemaakt en deugdelijk heeft gemotiveerd dat de sollicitant wegens zijn lichamelijk gebrek niet in staat is de aan de functie verbonden werkzaamheden te verrichten;
- p. indien de aanvrager die een vacaturemelding heeft geplaatst bij het DPL door het DPL verwezen sollicitanten niet uitnodigt voor een gesprek dan wel opzettelijk lang op zich laat wachten alvorens sollicitanten uit te nodigen voor een gesprek, waardoor de interesse van de sollicitant aanzienlijk dan wel geheel wordt verminderd en uiteindelijk wordt ontmoedigd om op de functie te solliciteren;
- q. indien de door de aanvrager gestelde functievereisten in vergelijking met de functie en of opleiding(sniveau) (opzettelijk) dermate onredelijk en/of ongebruikelijk zijn, dat lokale sollicitanten daardoor niet in aanmerking komen voor een bepaalde functie dan wel worden ontmoedigd om te solliciteren naar een bepaalde functie;
- r. indien de tijdens het gesprek met een door het DPL verwezen sollicitant verstrekte informatie aanzienlijk afwijkt van de informatie die wordt opgegeven dan wel de vereisten die worden gesteld op de vacaturemelding, waardoor de interesse van de lokale sollicitant aanzienlijk dan wel geheel wordt verminderd en uiteindelijk wordt ontmoedigd om de functie aan te nemen;

- s. indien het een functie betreft waarvoor het, gezien de gestelde functievereisten en opleiding(sniveau), onaannemelijk is dat er geen lokaal aanbod voorhanden is, ongeacht het feit of bemiddeling door het DPL al dan niet sollicitanten heeft opgeleverd. Het behoort immers tot de taak van de werkgever zich op deugdelijke wijze in te spannen en op de lokale arbeidsmarkt te zoeken naar geschikte lokale arbeidskrachten;
- t. indien de toelatingsplichtige werknemer op het tijdstip van indiening van de aanvraag verklaring van geen bezwaar niet in het bezit is van een geldige verblijfsvergunning;
- u. indien naar het oordeel van het afdelingshoofd Toelating Arbeidsmarkt sprake is van een grond, anders dan de hierboven reeds genoemde, die een negatief advies rechtvaardigt.

## **7 Invoering gegevens**

Invoering van gegevens in het BAS geschiedt als volgt:

- door de administratieve medewerker Toelating op het moment van de indiening van het verzoek;
- door de adviseur Toelating op het moment dat het advies is opgesteld;
- door de adviseur Toelating op het moment dat een verzoek om herziening is ingediend;
- door de adviseur Toelating op het moment dat op het verzoek om herziening is beslist.

## **8 Inwerkingtreding**

Deze richtlijnen treden in werking met ingang van 1 januari 2012.