

Versie –
Vaststelling
RvB 15 oktober 2024

Deelstrategie (Arbeids)migratie: Rol van UWV vanuit twee perspectieven

SBK / Werkbedrijf

Vooraf – Terminologie (1)

- Migratie = immigratie + emigratie
  - Het zich vestigen in Nederland van personen vanuit het buitenland (immigratie) of het vertrek van inwoners uit Nederland om zich in het buitenland te vestigen (emigratie).

- Niet alle migratie is arbeidsmigratie, daarom **(arbeids)migratie**
  - Motieven voor migratie zijn: asiel, studie, gezinshereniging/-voming en (seizoens)arbeid

- Vluchteling /nieuwkomer
  - Een vluchteling heeft zijn of haar land gedwongen verlaten wegens vervolging, oorlog of geweld
    - **Asielzoeker:** een persoon krijgt asiel in Nederland als hij vluchteling is
      - Als de asielaanvraag 6 mnd in behandeling is mag een asielzoeker werken, een werkvergunning is vereist
    - **Statushouder:** asielzoekers worden statushouders op het moment dat ze een verblijfsvergunning krijgen
      - een statushouder mag zonder belemmeringen werken
      - Een statushouder die nog in een AZC woonachtig is valt voor de bemiddeling naar werk nog niet onder de verantwoordelijkheid van de gemeente en alleen als hij ingeschreven staat als werkzoekende is er een grondslag voor UWV voor (online) dienstverlening
      - Een statushouder die woonachtig is binnen een gemeente valt onder de verantwoordelijkheid van de gemeente (P-wet)
    - **Ontheemden uit Oekraïne:** speciale status Richtlijn Tijdelijke Bescherming (2001/55 EG)
      - Werken zonder werkvergunning mogelijk, werkgevers moeten melding maken bij UWV

Vooraf – Terminologie (2)

- Arbeidsmigratie
  - **Binnen Europa**
    - EU-burgers, burgers van de overige landen van de Europese Economische Ruimte (Noorwegen, IJsland en Liechtenstein) en burgers van Zwitserland hebben vrije toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt, met de aantekening dat ze dienen te voorzien in eigen onderhoud tijdens het verblijf (cf. EU-wetgeving artikel 45 van het VWEU).
  - **Buiten Europa/ derde landen**
    - Arbeidsmigratie van buiten Europa/derde landen, is een vraag gestuurd systeem: een werkgever heeft een vacature en op grond van nationale regelgeving de benodigde vergunning (cf. Wet arbeidsvreemdelingen) om de arbeidsmigrant toe te laten tot de Nederlandse arbeidsmarkt
    - Er is uitnodigend (en soepeler beleid) voor kennismigranten. Deze regelingen wordt uitgevoerd door IND.
    - Voor reguliere arbeid geldt als hoofdregel restrictief beleid: voor het verkrijgen van een tewerkstellingsvergunning toetst UWW of er geen prioriteitgenietend aanbod binnen Nederland en/of de EU aanwezig is.
      Er zijn voor diverse groepen uitzonderingen (musici, sporters, praktikanten etc.) Voor deze groepen gelden specifieke voorwaarden, maar wordt niet op prioriteitgenietend aanbod getoetst.

- Onbenut arbeidspotentieel
  - personen zonder betaald werk (werklozen)
  - onderbenutte deeltijdwerkers: personen die meer willen gaan werken en hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn.
  - geregistreerde Werkzoekenden bij UWV (met uitkering of zonderuitkering, maar met een actief cv op werk.nl.)

- Tekortberoepen
  - Op basis van UWV/AMI methodiek tekortberoepen, te combineren met andere arbeidsmarktindicatoren (periodiek te herijken)
- Cruciale sectoren
  - Vergt een politieke keuze wat voor een economie/samenleving staan we in Nederland voor

Zienswijze UWV op (arbeids)migratie (1)

- (Arbeids)migratie is maatschappelijk en politiek een veelbesproken onderwerp;
- de schaduwkanten komen veelvuldig in het nieuws wat leidt tot negatieve sentimenten;
- (arbeids)migratie is een fenomeen van alle tijden en wordt gereguleerd in nationale en Europese wet- en regelgeving;
- UWV gaat niet over de politieke afwegingen om (arbeids)migratie te ontmoedigen of juist te stimuleren;
- UWV heeft wel een brede verantwoordelijkheid voor een goed functionerende arbeidsmarkt en (arbeids)migratie maakt daar deel van uit;
- vanuit onze kennisfunctie leveren we een belangrijke bijdrage aan het functioneren van de arbeidsmarkt;
- en als publieke dienstverlener pakken we onze rol vanuit onze tweeledige taak om werkgevers te helpen bij het vinden van personeel en werkenden/werkzoekenden te begeleiden naar (ander) werk;
- wij lichten werkgevers voor over de mogelijkheden om personeel binnen Nederland en binnen en buiten Europa te werven, en ondersteunen hen hierbij;
- we richten ons daarbij op de groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, met als doel hun onbenut arbeidspotentieel aan te boren;

Zienswijze UWV op (arbeids)migratie (2)

- van onbenut arbeidspotentieel is ook sprake onder nieuwkomers (asielzoekers, statushouders, gezinsmigranten);
- hun arbeidsparticipatie is om diverse redenen zeer gering;
- werkgevers zijn door de krappe arbeidsmarkt extra gedreven om hen werk te bieden;
- door de aanhoudende krapte op de Nederlandse - en voor enkele cruciale sectoren ook de Europese arbeidsmarkt, zien we bij werkgevers daarnaast behoefte aan vakkrachten van buiten de EU (derdelanders);
- UWV meent dat werven buiten Nederland specifiek gericht op de essentiële tekortsectoren een bijdrage kan leveren aan het verminderen van de krapte en aan het ontwikkelen van de (kennis)economie;
- altijd nadat door de werkgever/sector eerst het onbenut arbeidspotentieel in Nederland en Europa is aangesproken;
- en ook altijd met oog voor de maatschappelijke effecten en in lijn met de uitgangspunten wat voor economie en samenleving Nederland wil zijn;
- dit sluit aan bij de aanpak die volgens de Adviesraad Migratie nodig is en ook uit het rapport van de Staatscommissie demografie af te leiden is: arbeidsmigratie beter regelen dan nu én investeren in mensen die nu in Nederland wonen.



Inhoud

Perspectief 1

Creëren van kansen voor onbenut arbeidspotentieel

- Doel
- Rol UWV
- Samenwerkingspartners en stakeholders
- Belemmeringen
- Kansen

Perspectief 2

Bijdragen aan het goed functioneren van de arbeidsmarkt

- Doel
- Rol UWV
- Samenwerkingspartners en stakeholders
- Belemmeringen
- Kansen

Perspectief 1 : Kansen creëren voor onbenut arbeidspotentieel

UWV wil van betekenis zijn bij het begeleiden van nieuwkomers naar werk:

- Een samenleving waarin iedereen naar vermogen kan meedoen dat is onze missie;
- als publieke dienstverlener doen we er alles aan om het werken voor mensen te bevorderen en ieders talent tot bloei te laten komen;
- vanuit de overtuiging dat mensen op hun best zijn als ze met werk kunnen deelnemen aan de maatschappij;
- we ondersteunen werkgevers optimaal bij het vinden van passend personeel en creëren zo kansen voor mensen die moeilijker aan het werk komen;
- onze dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers gaan zo hand in hand;
- dat doen we niet alleen, maar samen met gemeenten en andere maatschappelijke organisaties.

Doel


Luister naar

Statushouders aan het werk: integreren tussen de steigers

NIEUWS In Zuid-Holland werken statushouders in de bouw. Met succes. 'Mijn mening over vluchtelingen is 180 graden gedraaid.'

Vluchtelingen helpen KLM om vliegtuigen in de lucht te houden: 'Nederland kan niet zonder werkende asielzoekers'

Asielzoekers willen vaak wel werken, maar kunnen niet door barrières: 'Extreem onaantrekkelijk voor werkgevers'

Door NIELS RIGTER
22 sep. 2023 in BINNENLAND

Arbeidsmarkt

Aantal vluchtelingen met betaald werk neemt langzaam toe

Het kabinet wil statushouders eerder aan een baan helpen en ze al in het azc aan werkgevers koppelen

WS

Statushouders vinden iets sneller een baan, Eritreeërs en Afghanen het vaakst aan het werk

5

Nieuwkomers begeleiden naar passend en duurzaam werk

- meer en sneller nieuwkomers aan het werk;
- op niveau / in hun vakgebied;
- in duurzaam werk;
- met de juiste arbeidsvoorwaarden en
- goede arbeidsomstandigheden;
- op vacatures in tekortsectoren.

Rol UWV (1)

- **Verbinden**
  samen met partners – gemeenten, vakbonden, maatschappelijke organisatie, werkgevers en onderwijs – er voor iedereen zijn en een actievere rol spelen op de arbeidsmarkt
  - bestuurlijke kracht (UWV, VNG, COA, SZW)
  - regionale initiatieven & expertise van maatschappelijke partners (in de arbeidsmarktregio / vanuit de RWC's)
  - werkgevers- en werkzoekendendienstverlening UWV
  - werkgevers en brancheorganisaties met een personeelsvraag in tekortsectoren en commitment op een inclusieve arbeidsmarkt

- **Pro-actief informeren**
  zorgen voor toegankelijke informatie (intern en extern), zodat collega's het kader/proces kennen, stakeholders ons kunnen vinden en cliënten weten waar ze aan toe zijn
  - nieuwkomers over rechten en plichten m.b.t. werk
  - werkgevers over de aanvraag van een TWV voor asielzoekers en gezinsmigranten
  - werkgevers over de uitgangspunten van *'fair work'*
  - professionals (breed binnen UWV en extern) voorzien van vakkennis en weten waar welke expertise voorhanden is

Rol UWV (2)

- **Initiëren**

  menselijke maat - initiatief nemen voor aanpassingen in de dienstverlening

  - een wettelijke taak en ondersteuningsstructuur voor toeleiding naar werk ook toegankelijk voor asielzoekers, niet gehuisveste statushouders en gezinsmigranten
  - instrumentarium voor toeleiding naar werk en re-integratie passend maken voor de doelgroep en ontsluiten voor alle betrokkenen in de keten
  - gegevensuitwisseling noodzakelijk voor goede en rechtmatige dienstverlening

- **Verwijzen**

  kwetsbaarheid van de doelgroep geeft een extra zorgplicht

  - verwijsfunctie bij vragen en problemen anders dan werk
  - sociale kaart van de regio in beeld
  - actief netwerk van maatschappelijke partners in de regio

Samenwerkingspartners en stakeholders

Politiek en ambtelijk
- Ministerie SZW

Partijen bestuurlijk niveau:
- Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG)
- Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA)
- Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA)
- Taskforce VIA (voor een inclusieve arbeidsmarkt)
- Onderwijs
- Vakorganisaties

Maatschappelijke organisaties zoals:
- Vluchtelingenwerk NL
- Stichting voor vluchtelingen studenten (UAF)
- Refugee Talent Hub (stichting met corporate partners zoals ABNAMRO, NS etc.)
- Open Embassy



Branche-/ werkgeversorganisaties zoals
- VNO-NCW / MKB Nederland
- ABU en NBBU
- Algemene werkgeversvereniging Nederland (AWVN)
- Techniek Nederland (Aanvalsplan arbeidsmarktkrapte Techniek, Bouw en Energie)

Private partijen

Kennisorganisaties zoals:
- Regioplan
- Movisie
- Pharos
- Kenniscentrum Arbeidsmigranten

Belemmeringen (1)

Complexiteit in rechten op dienstverlening
(zonder arbeidsverleden*) / aanpassing SUWI nodig

- asielzoeker valt noch onder dienstverlening UWV noch onder gemeente
- Niet-gehuisveste statushouder valt niet onder dienstverlening gemeente, kan zich wel als werkzoekende inschrijven bij UWV (nugger)
- statushouder uitgeplaatst in gemeente valt onder dienstverlening gemeente

(*) met arbeidsverleden is er wel recht op werkzoekendendienstverlening.

Indien uitkeringsrecht dan is er automatisch de UWV dienstverlening

Huisvestingsproblematiek

- Veelvuldige verplaatsingen van ene naar andere AZC belemmert continuering werk
- plaatsing in gemeente is niet per definitie daar waar ook het werk is.

Signaleringsfunctie in samenwerkingsketen niet actief

- wijzigingen in verblijfstitels van asielzoekers worden niet doorgezet in de keten;
- daardoor risico inzet dienstverlening zonder rechtsgrond;
- en werkvergunningen die niet worden ingetrokken;
- afgeleid hiervan een publicitair risico indien een werkgever hierdoor van NLA een aanwijzing/boete krijgt.

Schotten in de keten van dienstverlening

- verschillen in (financiering van) dienstverlenging bij overgang van een statushouder naar participatiewet
- stakeholders werken in eigen systemen/overdracht van doelgroep verloopt minder/niet soepel
- overdracht en evaluatie niet goed mogelijk door ontbreken mogelijkheid tot registratie van de doelgroep in systemen en beperkingen AVG.

Belemmeringen (2)

Afstand tot arbeidsmarkt is groot / arbeidsparticipatie bemoeilijkt:

- Wet en regelgeving:
  - 24 weken-eis (vervallen per 29/11/2023)
  - 6 maanden wachttijd + TWV vereiste voor asielzoekers
  - REBA regeling (afdracht vanuit loon aan COA)
  - Verliezen recht op inrichtingskrediet
  - Geen toegang tot regeling kinderopvang
  - Diplomawaardering
- Asielprocedure:
  - Lange doorlooptijden onduidelijkheid over positie
  - Inburgeringsplicht maakt combinatie met werk lastig
  - Stokkende doorstroom naar plaatsing in gemeente
  - Vele verhuizingen naar andere AZC's maken duurzaam werk lastig
- Persoonlijke situatie:
  - Gezondheids- /Psychische problemen door vluchtgeschiedenis
  - Beperkte beheersing Nederlandse taal
  - Aansluiting Nederlandse culturele context en werknemersvaardigheden

Uitvoering onder druk van:

- Gebrek aan capaciteit, instrumenten en financiering.
- Politiek maatschappelijk klimaat.
- Risico dat het als positieve arbeidsmarktdiscriminatie wordt gezien.
- Grote diversiteit aan initiatieven en betrokken partners, ieder werkt vanuit de eigen opdracht, dit maakt eenduidige landelijk aanpak niet mogelijk.
- Bestaand instrumentarium niet toegesneden op toeleiding naar werk van de doelgroep in het algemeen én naar werk op niveau (taal en cultuur bias).
- Kwetsbaarheid van de doelgroep voor uitbuiting.

Kansen

- Initiatief tot gezamenlijke pilots UWV, VNG en COA.
- Politieke aandacht voor verder aanpakken belemmeringen na vervallen 24-weken eis.
- Vervallen 24-weken eis genereert extra vraag bij werkgevers in sectoren met arbeidsmarkttekorten.
- Regeerprogramma Kabinet Schoof wil nieuwkomers (gezinsmigranten, statushouders en asielzoekers) stimuleren om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.
- Connectie met programma van SZW 'Statushouders aan het werk’.
- Positieve ervaringen Oekraïners benutten.
- Gebruik maken van de ervaringen die er al zijn bij werkgevers en maatschappelijke organisaties.
- Aansluiting bij arbeidsmarktinfrastructuur.
- Grotere kans op duurzaam werk voor kwetsbare groepen; doorstroom van lager geschoold werk naar (beter) passend werk (schoorsteeneffect).

> “
>
> *Minister Van Gennip: "Iedereen in Nederland moet mee kunnen doen aan de samenleving. Betaald werk is een belangrijke manier om dat te bereiken, juist ook voor statushouders. Een grote groep statushouders zoekt een baan, maar dit lukt onvoldoende. Met werk kunnen statushouders sneller een bestaan opbouwen in Nederland, sneller de taal en de maatschappij leren kennen en bijdragen aan die samenleving."*

Perspectief 2: Bijdragen aan het goed functioneren van de arbeidsmarkt

Voor een goed functionerende arbeidsmarkt is het van belang aan oplossingen te werken voor de arbeidsmarktkrapte:

- veel werkgevers kampen met structurele arbeidsmarkttekorten;
- de kern van werkgeversdienstverlening is werkgevers optimaal te ondersteunen bij het oplossen van hun personeelsvraag;
- dat doen we vanuit onze expertise over het aan het werk helpen en houden van mensen;
- onze 34-oplossingen voor werkgevers die te maken hebben met arbeidsmarktkrapte geeft werkgevers daarbij inspiratie;
- werven in het buitenland is een van die oplossingen;
- daarbij kunnen we werkgevers ondersteunen met onze kennis over de arbeidsmarkt zowel in Nederland als in Europa;
- en met onze kennis van wet- en regelgeving omtrent arbeidsmigratie;
- deze kennis kan ook bijdragen aan beleidsmatige en politieke keuzes door het ministerie voor gerichte sturing van (arbeids)migratie.

Doel



Pro-actieve werkgeversdienstverlening bij werven buiten Nederland

(EU/EER is prioritair, daarna pas derde landen)

- gericht op werkgevers in cruciale sectoren waarvoor evident geen onbenut potentieel in Nederland is;
- als één van de oplossingen bij arbeidsmarktkrapte;
- integraal door het verbinden van de expertise binnen de verschillende organisatieonderdelen van UWV;
- op basis van onze kennis over de (Europese) arbeidsmarkt.

Rol UWV

- Genereren van arbeidsmarktinformatie (Nederlands en Europees) ter ondersteuning van werkgevers die personeelstekorten hebben in cruciale sectoren;
- gericht advies aan werkgevers over het wervingsproces, wervingslanden en wervingskanalen in Europa en toegang tot de Europese CV- en vacaturebank via EURES;
- toegankelijke informatie en advies aan werkgevers over de voorwaarden en procedures voor een werkvergunning bij werving in derde landen;
- (meertalige) informatie over rechten en plichten voor zowel werkgevers als werknemers;
- verstrekken van tewerkstellingsvergunningen.



Samenwerkingspartners en stakeholders

Overheid
- SZW
- IND
- NLA

Intern UWV
- AJD
- EURES
- AMI
- Werkgeverservicepunten
- K&S

Maatschappelijke organisaties zoals:
- Vluchtelingenwerk NL
- Fairwork
- Juridisch Loket
- Expat centres

Branche-/ werkgeversorganisaties zoals
- VNO-NCW / MKB Nederland
- ABU / NBBU
- Algemene werkgeversvereniging Nederland (AWVN)

Vakorganisaties

Kennis- /adviesorganisaties zoals:
- Adviesraad Migratie
- Centrum voor Migratierecht, Radboud Universiteit Nijmegen.
- SER
- CPB

Sleutelpersonen zoals bij Oekraïners

Belemmeringen

- **Intern:**
  - Gebrek aan capaciteit (landelijk steunpunt arbeidsmigratie bestaat nu uit 3 fte)
  - Samenwerking tussen diverse onderdelen UWV bemoeilijkt door verschillende processen en systemen
  - Gebrek aan kennis binnen de organisatieonderdelen die indirect betrokkenheid hebben bij dit thema/deze dienstverlening

- **Politieke en maatschappelijke klimaat t.a.v. (arbeids)migratie**
  - Restrictief beleid
  - Regelgeving voor tewerkstellingsvergunning/gecombineerde vergunning voor verblijf onvoldoende ondersteunend voor vakkrachten (voldoen niet aan vereisten kennismigranten)
  - Kwetsbaarheid van werknemers voor uitbuiting
  - Malafide werkgeverspraktijken
  - Capaciteit op toezicht en handhaving en samenwerking in de keten daarbij

- **Uitvoering**
  - Toets op kwalificaties / diplomawaardering



Kansen

- Sterke kennispositie van UWV op tekortberoepen en ontwikkelingen (Europese) arbeidsmarkt.
- Nauwe samenwerking met IND, NLA en SZW.
- Dienstverlening en werkgeversnetwerk van EURES.
- De arbeidsmarktinfrastructuur en de voorlichting die verschillende onderdelen daarbinnen kunnen bieden (WSP, RMT, RWC, LSA en AJD).
- Initiatieven vanuit Europese commissie ter bevordering legale arbeidsmigratie.
- De behoefte aan arbeidspotentieel bij werkgevers.

Samenvatting - Deelstrategie Arbeidsmigratie

Perspectief 1: Creëren van kansen voor onbenut arbeidspotentieel

Doel:
Statushouders en asielzoekers begeleiden naar passend en duurzaam werk

Omdat:
- iedereen in de samenleving naar vermogen mee moet kunnen doen en mensen op hun best zijn als ze met werk kunnen deelnemen aan de maatschappij;
- UWV werkgevers optimaal ondersteunt bij het vinden van passend personeel en daarbij kansen creëert voor mensen die moeilijker aan het werk komen;
- onze dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers zo hand in hand gaan.

Rol UWV:

Kennis- en informatierol
- toegankelijke informatie voor de doelgroep, werkgevers en stakeholders en ook de collega's intern zodat zij het kader/proces kennen

Dienstverlenende rol
- initiatief nemen voor aanpassingen in de dienstverlening en instrumentarium zodat deze effectief is voor de doelgroep
- de kwetsbaarheid van de doelgroep geeft een extra zorgplicht, voor vragen anders dan arbeid moet goed doorverwezen kunnen worden

Samenwerkingspartner
- Verbinden van partners: gemeenten, COA, maatschappelijke organisatie, werkgevers

Agenderende rol
- bij SZW (samen met VNG) een wettelijke taak en inrichting van een ondersteuningsstructuur voor toeleiding naar werk van asielzoekers en niet-gehuisveste statushouders bewerkstelligen.

Perspectief 2: Bijdragen aan het goed functioneren van de arbeidsmarkt

Doel:
Pro-actieve werkgeversdienstverlening bij werven buiten Nederland

Omdat:
- voor werkgevers in cruciale sectoren waarvoor evident geen onbenut potentieel in Nederland is, werven in het buitenland een optie is;
- wij voor deze werkgevers onze kennis over de arbeidsmarkt in zowel Nederland als Europa kunnen inzetten en ook onze kennis van wet- en regelgeving omtrent arbeidsmigratie uit derde landen;
- deze kennis ook kan bijdragen aan beleidsmatige en politieke keuzes door het ministerie resp. kabinet voor gerichte sturing van (arbeids)migratie.

Rol UWV:

Kennis- en informatierol
- delen van kennis over de Nederlandse en Europese arbeidsmarkt
- delen van kennis over de rechten en plichten voor werkgevers en werknemers (vanuit principe van fairmobiltiy)

Dienstverlenende rol
- gericht advies aan werkgevers over het wervingsproces, wervingslanden en wervingskanalen in Europa (via EURES);
- toegankelijke informatie en advies aan werkgevers over de voorwaarden en procedures voor een werkvergunning bij werving in derdelanden (via LSA)
- verstrekking vegunningen / advisering IND

Agenderende rol
- bijdragen aan beleidsmatige en politieke keuzes door het ministerie voor gerichte sturing van (arbeids)migratie