

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

214

Vragen van het lid **Podt** (D66) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid over *opvang en werk voor asielzoekers en statushouders die nog in een asielzoekerscentrum (azc) verblijven* (ingezonden 26 juni 2024).

Antwoord van Minister **Van Hijum** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Minister van Asiel en Migratie en de Staatssecretarissen van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Justitie en Veiligheid (ontvangen 9 oktober 2024).

Vraag 1

Bent u zich bewust van het feit dat het voor veel werkgevers nog steeds lastig is om asielzoekers en statushouders die nog in de asielopvang zitten aan te nemen? Kunt u reflecteren op de meest in het oog springende redenen hiervoor?

Antwoord 1

In het rapport van Regioplan¹ is uitgewerkt welke belemmeringen er zijn voor asielzoekers bij het toetreden tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Hieruit zijn ook belemmeringen voor werkgevers naar voren gekomen, zoals het aanvragen van de tewerkstellingsvergunning en onbekendheid met de mogelijkheid en de regels omtrent het in dienst nemen van asielzoekers. Uit dit rapport blijkt ook dat de verschillende belemmeringen met elkaar verweven zijn en elkaar versterken. Het is hierdoor lastig aan te geven wat de meest in het oog springende reden is.

Eén van de belemmeringen die uit dit rapport naar voren is gekomen is de 24-weeken-eis. Sinds de uitspraak van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State over de 24-weeken-eis van eind vorig jaar² past het UWV niet langer de 24-weeken-eis toe bij aanvragen voor een tewerkstellingsvergunning ten behoeve van asielzoekers. Sinds 2023 en met name sinds deze uitspraak is er sprake van een sterke toename van het aantal tewerkstellingsvergunningen dat door UWV wordt afgegeven aan werkgevers die asielzoekers in dienst nemen. In dit jaar zijn, voor deze groep, tot en met eind september al ongeveer 5.560 tewerkstellingsvergunningen afgegeven. Dit is een sterke

¹ Belemmeringen asielzoekers bij het toetreden tot de arbeidsmarkt, 11 april 2023, Regioplan.

² Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State, 29 november 2023, ECLI:NL:RVS:2023:4341.

toename ten opzichte van de periode voorafgaand aan de uitspraak van de Raad van State. Zo werden er in 2021 en 2022 ca. 600 tewerkstellingsvergunningen per jaar afgegeven voor asielzoekers. In 2023 betroffen dit iets meer dan 2000 tewerkstellingsvergunningen. De toename van het aantal verleende tewerkstellingsvergunningen komt waarschijnlijk niet alleen door het vervallen van de 24-weeken-eis, maar ook doordat er sindsdien meer aandacht is geweest voor de mogelijkheid voor asielzoekers om te werken en voor werkgevers om asielzoekers in dienst te nemen.

Statushouders hebben reeds vrije toegang tot de arbeidsmarkt. Toch komen er signalen uit de praktijk dat werkgevers ook belemmeringen ervaren bij het aannemen van statushouders die nog in de opvang verblijven. Denk hierbij bijvoorbeeld aan:

- De mogelijkheid bestaat dat de statushouder gaat verhuizen zodra er een woning beschikbaar is in de gekoppelde gemeente of als de opvanglocatie sluit. Als de nieuwe woonplaats ver weg is, kan dit tot gevolg hebben dat de statushouder zijn of haar baan moet opzeggen.
- Opvanglocaties liggen niet altijd centraal waardoor de reiskosten(vergoedingen) hoog kunnen zijn.
- Werkgevers kunnen het lastig vinden om de juiste statushouder voor de juiste vacature te vinden. Er is geen centraal punt waar een werkgever naar toe kan gaan als hij of zij geïnteresseerd is in het arbeidspotentieel in de opvang en de opvanglocaties zijn erg verspreid.
- De statushouders die nog in de opvang verblijven zijn veelal nog niet begonnen met hun inburgeringstraject. Zij beheersen de Nederlandse taal daarom nog niet.

Vraag 2

Bent u bereid om, met het oog op participatie en spoedige integratie van nieuwkomers in Nederland, zo veel mogelijk barrières weg te nemen om mensen die daar recht op hebben zo snel mogelijk te laten werken?

Antwoord 2

Om de barrières voor participatie en integratie van nieuwkomers weg te nemen zet het Kabinet zich in voor zowel de doelgroep asielzoekers als statushouders. Voor wat betreft asielzoekers is op 14 juli 2023 de kabinetsreactie³ op het rapport van Regioplan over de belemmeringen die zij ervaren bij toetreding tot de arbeidsmarkt aan uw Kamer gestuurd. In deze brief is per belemmering uitgewerkt welke stappen worden genomen om de belemmering weg te nemen of te beperken.

Hoewel het goed nieuws is dat sinds de uitspraak over de 24-weeken-eis meer werkgevers een tewerkstellingsvergunning aanvragen en er dus meer asielzoekers aan het werk zijn, blijft het Kabinet zich inzetten om ook andere belemmeringen weg te nemen. Dit doet de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (MSZW) onder andere door – samen met UWV – informatievoorziening voor werkgevers te verbeteren. Ook heeft de voorganger van MSZW UWV verzocht om complete tewerkstellingsvergunningaanvragen voor asielzoekers met voorrang te behandelen en binnen een streeftermijn van twee weken op de aanvragen te beslissen, in plaats van de reguliere termijn van vijf weken. UWV voert momenteel hiervoor een verkenning uit.

In de Uitvoeringsbrief Inburgering⁴ is de verkenning naar een ondersteuningsstructuur voor asielzoekers bij de toeleiding tot de arbeidsmarkt opgenomen. De verkenning is uitgevoerd in samenwerking met COA, UWV, VNG en andere relevante partners zoals werkgeversorganisaties AWWN en VNO-NCW en uitzendkoepels NBBU en ABU. De uitkomst van deze eerste verkenning is dat het wenselijk is om aan te sluiten bij de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur, waarbij gemeenten en/of het UWV een wettelijke taak krijgen voor de arbeidstoeleiding van deze groep werkzoekenden. De verkenning behoeft nog verdere inhoudelijke uitwerking. Op korte termijn zetten genoemde uitvoeringspartners COA en UWV en de werkgeversorganisaties en intermediairs zich in om binnen de huidige financiële en juridische kaders lokaal pilots en initiatieven voor asielzoekers die aan de slag willen vorm te geven en uit te breiden.

³ Kamerstukken II 2022–23, 30 573, nr. 1213.

⁴ Kamerstukken II 2023–24, 32 824, nr. 438.

Met het plan van aanpak «statushouders aan het werk» onderneemt het kabinet samen met de taskforce VIA activiteiten om de kansen op betaald werk voor statushouders te verbeteren. Er wordt onder andere ingezet op vroege participatie vanuit AZC's, het versterken van de regionale samenwerking via gemeenten & arbeidsmarktregio's en het ondersteunen van werkgevers. Zo vervullen de Regionale verbinders bijvoorbeeld een spilfunctie tussen werkgevers en gemeenten bij het opzetten en uitbreiden van trajecten voor statushouders met en zonder inburgeringsplicht en delen zij goede voorbeelden in de regio en met andere arbeidsmarktregio's. Daarnaast wordt op 2 september 2024 het eerste tijdvak opengesteld van de subsidieregeling voor werkgevers. Deze subsidieregeling biedt werkgevers een financiële tegemoetkoming voor de extra begeleiding van statushouders op de werkvloer, gericht op het verkleinen van de taal- en cultuurverschillen. Daarnaast vervullen de regionale verbinders een spilfunctie tussen werkgevers en gemeenten bij het opzetten en uitbreiden van trajecten voor statushouders met en zonder inburgeringsplicht en delen zij goede voorbeelden in de regio en met andere arbeidsmarktregio's. Op 25 maart is de voortgangsbrief over het «plan van aanpak «statushouders aan het werk»»⁵ naar uw Kamer gestuurd.

Vraag 3

Kunt u zich voorstellen dat werkgevers aarzelen om mensen die nog in een azc wonen aan te nemen, omdat mensen soms halsoverkop naar een andere locatie worden verplaatst, zonder hun werk op een fatsoenlijke manier af te kunnen ronden?

Antwoord 3

De Minister van Asiel en Migratie begrijpt dat de (vele) verhuizingen van bewoners uitdagingen met zich mee kunnen brengen. Sommige verhuizingen zijn echter onvermijdelijk (zie een nadere toelichting hierop in het antwoord op vraag 4). Tegelijkertijd wordt een bewoner altijd vooraf geïnformeerd over een aanstaande verhuizing. In de praktijk is er dus enige tijd tussen voorgenomen en daadwerkelijke verhuizing. De bewoner dient in dat geval zelf, liefst zo snel mogelijk, zijn of haar werkgever over de aanstaande verhuizing te informeren.

Vraag 4

Bent u bereid te zoeken naar manieren om mensen die werken (asielzoekers of statushouders in de opvang) zo min mogelijk te verplaatsen tussen opvangvoorzieningen in verschillende gemeenten, zodat zij hun werk en de bijbehorende voordelen met betrekking tot integratie en het leren van de taal zo veel mogelijk kunnen behouden? Wat is hiervoor nodig?

Antwoord 4

In de huidige inrichting van de asielopvang volgt de asielzoeker het asielproces en verhuist daardoor een aantal keer. Doordat er een tekort is aan duurzame asielopvang en noodopvanglocaties vaak van korte duur zijn, zien we veel verhuisbewegingen. Deze verhuisbewegingen hebben grote impact op asielzoekers, omdat hierdoor bijvoorbeeld kinderen van school moeten wisselen en volwassenen een baan moeten stopzetten.

Veelvuldige verhuisbewegingen hebben dus een negatieve impact op vroege integratie en participatie. Met de herijking van de Uitvoeringsagenda Flexibilisering Asielketen wordt de opvangmodaliteit losgekoppeld van de asielprocedure. Op deze manier kan het aantal verhuisbewegingen worden beperkt.

Daarnaast is voor het verminderen van verhuisbewegingen in de huidige praktijk van wezenlijk belang dat er voldoende stabiele en duurzame opvangvoorzieningen zijn. Dit vraagt ook dat gemeenten geen doelgroep beperkingen invoeren, wat op dit moment veelal voorkomt als het gaat om noodopvanglocaties en tijdelijke gemeentelijke opvang. Tegelijkertijd is het van belang om grip op migratie te krijgen en de instroom te beperken. Zo kunnen beschikbare opvanglocaties zo efficiënt mogelijk gebruikt worden en de verhuisbewegingen tot een minimum beperkt worden.

⁵ Kamerstukken II 2023–24, 32 824, nr. 412.

Vraag 5

Bent u bereid om, daar waar dat echt niet mogelijk is, te werken met een overgangperiode van minimaal twee weken, zodat werkgevers niet worden geconfronteerd met medewerkers die ineens moeten stoppen met werken?

Antwoord 5

Zoals toegelicht door de Minister van Asiel en Migratie in vraag 3, wordt een bewoner vooraf geïnformeerd over een aanstaande verhuizing. In de praktijk is er dus enige tijd tussen voorgenomen en daadwerkelijke verhuizing. De bewoner dient zelf zijn of haar werkgever hierover te informeren. Het is niet wenselijk om een overgangperiode van minimaal twee weken in te voeren, omdat een bed dan mogelijk te lang moet worden gereserveerd. Op het moment zijn beschikbare bedden schaars en is het hierdoor de bedoeling dat de doorstroom naar een andere locatie geen vertraging oploopt zodat de beschikbare bedden maximaal benut kunnen worden.

Vraag 6

Bent u bereid om het op alle COA-locaties eenvoudiger te maken voor werkende asielzoekers om telefonisch te voldoen aan de meldplicht, in plaats van fysiek, zodat zij niet midden op een werkdag terug moeten naar het azc?

Antwoord 6

Er zijn verschillende processen die in spraakgebruik worden samengevoegd onder «meldplicht». Voor asielzoekers betreft dit enerzijds de inhuurregistratie (om te beoordelen of de geboden verstrekkingen nog rechtmatig zijn) en anderzijds de meldplicht (in het kader van toezicht op de asielprocedure). Deze worden gelijktijdig door COA uitgevoerd als «gecombineerde meldplicht». Telefonisch melden is nu toegestaan voor enkele groepen, waaronder vergunninghouders die gebruikmaken van de logeeregeling. Andere bewoners zijn verplicht zich fysiek te melden in het kader van toezicht op de asielprocedure.

Daarbij is niet voorgeschreven op welke dag of tijdstip het moet plaatsvinden. Een locatie is daar in principe vrij in. Waar de (krappe) personele bezetting en bedrijfsvoering op locatie dat toelaten, wil COA zo veel mogelijk rekening houden met bewoners die werken, bijvoorbeeld door hen te laten melden buiten hun werkuren. Het toezicht op de asielprocedure blijft daarbij leidend.

Vraag 7

Wat is de huidige doorlooptijd voor het aanvragen van een tewerkstellingsvergunning? Wat wordt er gedaan om deze tijd te verkorten en zo werkgevers zo kort mogelijk te laten wachten?

Antwoord 7

De wettelijke beslistermijn voor UWV om een beslissing te nemen op tewerkstellingsvergunningaanvragen bedraagt vijf weken. Voor werkgevers die asielzoekers in dienst nemen vormt – zo blijkt ook uit het rapport van Regioplan – de beslistermijn een belemmering. Daarom is door mijn voorganger aan UWV verzocht om tewerkstellingsvergunningaanvragen voor asielzoekers met voorrang te behandelen en binnen een streeftermijn van twee weken op de aanvragen te beslissen, in plaats van de reguliere termijn van vijf weken.

In de periode van april tot en met augustus dit jaar liep de behandeling van de aanvragen van tewerkstellingsvergunningen voor asielzoekers (ook voor andere groepen) echter vertraging op. De oorzaak was de samenloop van een grote toename van het aantal aanvragen en de implementatie van een nieuw verwerkingssysteem bij UWV. Werkgevers moesten daardoor rekening houden met vier extra weken verwerkingstijd.

Dit betekende dat de behandeling van de tewerkstellingsvergunningaanvraag tot negen weken kon duren voordat werkgevers een beslissing op hun tewerkstellingsvergunningaanvraag ontvingen. Om de achterstanden in te lopen heeft UWV diverse maatregelen genomen, zoals het opschalen van personeel, het herijken van werkafspraken (met externe partijen) over bestaande werkprocessen en het herstellen van problemen in het verwerkingssysteem. Door deze extra maatregelen zijn de achterstanden op aanvragen voor een tewerkstellingsvergunning voor asielzoekers sinds medio augustus goedgevoel ingelopen. Voor overige TWV-aanvragen geldt nog wel

een langere behandeltermijn. Werkgevers die door de langere verwerkingstijd van de tewerkstellingsvergunningaanvraag in de knel kwamen of nu nog komen, kunnen telefonisch contact opnemen met UWV. Er is een team met consulenten beschikbaar dat in geval van spoed kan helpen.

Voor werkgevers die asielzoekers in dienst nemen vormt – zo blijkt ook uit het rapport van Regioplan – de beslistermijn een belemmering. Het versneld afhandelen van complete tewerkstellingsvergunningaanvragen voor asielzoekers heeft bij UWV daarom prioriteit. UWV voert momenteel naar aanleiding van het verzoek hiertoe vanuit SZW een verkenning uit of en op welke termijn zij deze aanvragen binnen een streeftermijn van twee weken zouden kunnen behandelen in plaats van de wettelijke beslistermijn van vijf weken.

Vraag 8

Klopt het dat het soms lastig is voor mensen een (nieuwe) tewerkstellingsvergunning aan te vragen doordat de aanvraag van een nieuw vreemdelingen-document (W-document) daarbij in de weg zit? Bent u bereid alles in het werk te stellen om deze aanvragen beter op elkaar te laten aansluiten?

Antwoord 8

Het W-document is het Vreemdelingen Identiteitsbewijs. Op een Vreemdelingen Identiteitsbewijsstaat staat de nationaliteit en identiteit van de persoon. Ook laat het document zien of iemand rechtmatig in Nederland is. Een asielzoeker mag werken als diegene rechtmatig in Nederland verblijft en de werkgever een tewerkstellingsvergunning voor hem heeft verkregen. Daarom is de tewerkstellingsvergunning gekoppeld aan de duur van het W-document. Dit is ook opgenomen in de Kamerbrief⁶ van 29 november 2023 over de uitspraak van de Raad van State over de 24-weken-eis. Hoewel eerder een tewerkstellingsvergunning voor maximaal 24 weken in een periode van 52 weken kon worden afgegeven, is het sinds de uitspraak van de Raad van State mogelijk om voor een langere periode de tewerkstellingsvergunning af te geven.

Een W-document is 18 maanden geldig en een verlengingsaanvraag moet minimaal 6 tot 8 weken vóór het verlopen van het W-document door de asielzoeker bij de IND worden ingediend. Het is de verantwoordelijkheid van de asielzoeker om de verlengingsaanvraag tijdig in te dienen. Als de verlengingsaanvraag op tijd wordt ingediend kan de asielzoeker aansluitend op het verlopen van het W-document een nieuw W-document verkrijgen. Indien de asielzoeker al werkt en het W-document binnenkort verloopt wordt hij/zij geadviseerd om drie maanden voor het verlopen van het W-document de verlengingsaanvraag bij IND in te dienen, zodat na het verstrekken van het W-document ook de tewerkstellingsvergunningaanvraag tijdig door de werkgever kan worden ingediend. Als voornoemd proces wordt gevolgd en de IND en UWV tijdig beslissen hoeft de asielzoeker niet te stoppen met werken, aangezien het nieuwe W-document en de tewerkstellingsvergunning in dat geval eerder of aansluitend aan de vervaldatum van de eerder afgegeven documenten ingaan. Binnen het huidige proces kunnen de vergunningen direct op elkaar aansluiten, waardoor het niet nodig is om dit aan te passen.

Vraag 9

Heeft u zicht op hoe gemeenten omgaan met nieuw gekoppelde statushouders die reeds werken? Kent u de signalen van gemeenten die statushouders soms aanmoedigen hun werk op te geven (waardoor ze in de bijstand komen), of die geen mogelijkheden bieden taalonderwijs (als onderdeel van de inburgering) in de avond te volgen, zodat het gecombineerd kan worden met werk? Kunt u gemeenten aanmoedigen om werkbehoud te stimuleren?

Antwoord 9

Het inburgeringsstelsel, waar de Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid verantwoordelijk voor is, moet bijdragen aan het maatschappelijke doel van inburgering: snel en volwaardig meedoen in de samenleving, het liefst via betaald werk.

⁶ Kamerstukken II 2023–24, 35 680, nr. 407.

Met de inzet van duale trajecten beoogt het stelsel om het leren van de taal direct te combineren met participeren; om zo duurzame participatie mogelijk te maken. Maatwerk en dualiteit zijn daarom twee belangrijke pijlers van de Wi2021. Na rondvraag bij de partners van het inburgeringsstelsel komt naar voren dat zij zich niet herkennen in de signalen dat gemeenten statushouders soms aanmoedigen hun werk op te geven. Op 24 juni 2024 is uw Kamer bij de Uitvoeringsbrief Inburgering⁷ het rapport van het kwalitatieve onderzoek over de gemeentelijke uitvoering van de eerste fase van de Wi2021⁸ aangeboden. Dit onderzoek is uitgevoerd door RadarAdvies en omvat een casestudie van acht gemeenten. In dit rapport komt naar voren dat deze gemeenten soms moeite hebben met het bieden van maatwerk aan werkende inburgeraars. Hiervoor is flexibiliteit in het onderwijs nodig, zoals bijvoorbeeld de mogelijkheid om inburgeringslessen in de avond te volgen, maar dit is soms lastig te realiseren omdat er niet altijd voldoende volume is om een groep te vullen of door het tekort aan Nt2-docenten. Desondanks komt in alle onderzochte gemeenten naar voren dat zij het zeer belangrijk vinden om maatwerk te bieden en dualiteit te stimuleren.

Vraag 10

Welke andere barrières, zoals geschetst in het onderzoek van Regioplan, bent u bereid de komende tijd aan te pakken om mensen snel aan de slag te laten gaan?⁹

Antwoord 10

Zie de beantwoording bij vraag 2.

⁷ *Kamerstukken II 2023–24*, 32 824, nr. 438

⁸ Uitvoering eerste fase Wet inburgering 2021 | Rapport | Rijksoverheid.nl

⁹ Kamerstuk 32 824, nr. 384.