



Voorlegger vergadering Raad van Bestuur UWV

Vergadering Raad van bestuur	
Datum	15 oktober 2024
Agendapunt	Agendapunt 9 Nummer 24 - 369
Onderwerp	Vaststellen deelstrategie arbeidsmigratie
Directeur	
Opsteller	
Portefeuillehouder RvB	Nathalie van Berkel
Onderwerp heeft instemming van	
Directeur	Toelichting
Judith Duveen	De deelstrategie is besproken in DT van 16 juli jl.

Door Raad van Bestuur te nemen besluiten

1. Akkoord en vaststellen deelstrategie arbeidsmigratie
2. Opdracht aan Werkbedrijf voor realisatie van de deelstrategie

Samenvatting onderwerp en reden bespreking

Aanleiding

Op een viertal onderwerpen zijn op verzoek van de Raad deelstrategieën opgesteld: Preventie, LLO, Re-integratie en Arbeidsmigratie. Deze deelstrategieën zijn gelijktijdig op 15 maart jl. in een vrijdag-RvB met de Raad besproken. De eerste drie deelstrategieën zijn voor de zomer vastgesteld in de Raad. Vaststelling van de deelstrategie Arbeidsmigratie is nu pas aan de orde vanwege onder andere de politieke actualiteit van het onderwerp migratie in relatie tot de formatie, het hoofdlijnenakkoord en het uiteindelijke regeerprogramma. Dit vroeg de nodige aandacht; in lijn met de deelstrategie is hierop door UWV inbreng gedaan. Ondertussen is de afgelopen maanden door Werkbedrijf op onderdelen de deelstrategie al verder geoperationaliseerd. De hoofdlijnen van deze uitwerking staan in deze nota opgenomen. Door de deelstrategie arbeidsmigratie nu vast te stellen, wordt de opdrachtverlening aan Werkbedrijf geformaliseerd.

Politieke actualiteit op het dossier (arbeids)migratie

Aangekondigd bij het hoofdlijnenakkoord en uitgewerkt in het regeerprogramma, werkt het kabinet aan maatregelen voor "het strengste toelatingsregime voor asiel en het omvangrijkste pakket voor grip op arbeidsmigratie ooit".

Veel van de voorgenomen maatregelen richten zich op het terugdringen van de asielinstream.

Over arbeidsmigratie zegt het kabinet dat arbeidsmigranten deel uit maken van de Nederlandse samenleving en van belang zijn voor de economie. Maar ook dat arbeidsmigratie niet de lange termijn oplossing is voor de arbeidsmarktkrapte. Het kabinet wil door een gericht en selectiever migratiebeleid, arbeidsmigratie tegen lage lonen beperken en vooral die arbeidsmigranten aantrekken die een waardevolle bijdrage leveren aan de Nederlandse economie. Dit was overigens ook de voorgaande kabinetsperiodes al het uitgangspunt; restrictief beleid voor arbeidsmigratie vanuit derde landen en enkel uitnodigend beleid voor kennismigranten. Voor deze laatste groep geldt dat de kennismigrantenregeling wel aangescherpt zal worden.

Veel nadruk legt dit kabinet op het tegen gaan misstanden. Diverse maatregelen zijn er op gericht om de woon- en werkomstandigheden van arbeidsmigranten te verbeteren.

Als tegenwicht voor de arbeidsmarktkrapte wil het kabinet bevorderen dat werkgevers innoveren en investeren in productiviteitsverhogende technologie. Primair ziet het kabinet de oplossing in meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen en ook meer uren werken lonend te maken. In de context van een krappe arbeidsmarkt wil het kabinet ook inzetten op het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen die al in Nederland zijn, waaronder gezinsmigranten, statushouders en – in

lijn met de herziene Opvangrichtlijn die wordt geïmplementeerd – asielzoekers van wie de kans groot is dat zij een asielvergunning krijgen.

Hoofdpijnen deelstrategie

Ook het nieuwe kabinet gaat uit van de drietrap bij personeelsvoorziening, die ten grondslag ligt aan de dienstverlening van Werkbedrijf:

- 1) bij het vervullen van vacatures richten we ons eerst op het arbeidsaanbod dat al in Nederland is (waaronder asielzoekers, statushouders en gezinsmigranten);
- 2) we kijken vervolgens naar het aanbod in de rest van de EU/EER;
- 3) wanneer er geen aanbod is in Europa en er geen andere oplossingen (zoals bijvoorbeeld sociale of technologische innovatie) voorhanden zijn, kan arbeidsmigratie van buiten de EU/EER een antwoord zijn.

Deze drietrap vraagt van de dienstverlening van UWV dat we het onbenut arbeidspotentieel kennen en kunnen ontsluiten; dat we kennis hebben van vraag en aanbod (regionaal, nationaal en europees). Daarnaast vraagt het dat we goed op de hoogte zijn van wet- en regelgeving die samenhangt met de tewerkstelling van (arbeids)migranten. En ook dat we die kennis actief delen, zowel met de professionals binnen UWV die direct of indirect dienstverlening aan (arbeids)migranten of werkgevers(organisaties) verlenen en aan de arbeidsmigranten en werkgevers(organisaties) zelf.

De **deelstrategie arbeidsmigratie** die op hoofdpijnen besproken is in de RvB (15 maart 2023) sluit hierop aan door **twee perspectieven** voor de dienstverlening als uitgangspunt te nemen:

1. Creëren van kansen voor onbenut arbeidspotentieel en;
2. Proactief bijdragen aan het goed functioneren van de arbeidsmarkt.

Ad1. Creëren van kansen voor onbenut arbeidspotentieel

Doelstelling van het 1^e perspectief is **asielzoekers, niet gehuisveste statushouders en gezinsmigranten te begeleiden naar passend en duurzaam werk.**

Dit vinden we als UWV van belang omdat het past bij onze missie dat 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. Werk draagt positief bij aan de integratie van nieuwkomers. Ook gezien vanuit de werkgeversdienstverlening en de arbeidsmarktkrapte is het benutten van alle talent onder nieuwkomers relevant.

Als UWV hebben we hierbij op meerdere vlakken een rol te vervullen:

Kennis- en informatierol

- Toegankelijke informatie voor de doelgroep, werkgevers en stakeholders en ook de collega's intern (zodat zij goed op de hoogte zijn van de kaders/processen, rechten & plichten).

Dienstverlenende rol

- Initiatief nemen voor aanpassingen in de dienstverlening en het instrumentarium zodat deze effectief is voor de doelgroep.
- De kwetsbaarheid van de doelgroep geeft een extra zorgplicht: voor vragen anders dan arbeid moeten we deze burgers doorverwijzen naar de verantwoordelijke instanties (bij voorkeur via warme overdracht).

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.

Tot op zekere hoogte zijn dit rollen waarop Werkbedrijf vanuit de reguliere dienstverlening nu al acteert. Gerichtere en meer inspanning op de toeleiding van nieuwkomers naar werk is temeer relevant nu de Raad van State een streep heeft gehaald door de 24-wekeneis. Sinds 29 november 2023 heeft dit merkbaar geleid tot meer belangstelling bij werkgevers voor deze doelgroep. Dit is o.a. af te meten aan een sterkte toename in het aantal afgegeven werkvergunningen voor asielzoekers sindsdien (*in 2021 en 2022 ca. 600 per jaar, in 2023 ca. 2000 en eind augustus 2024 ca. 5200*).

Ad2 Proactief bijdragen aan het goed functioneren van de arbeidsmarkt

Doelstelling van het **2^e perspectief** is **pro-actieve werkgeversdienstverlening te bieden bij werven buiten Nederland**.

Dit vinden we als UWV van belang omdat in het licht van de krappe arbeidsmarkt voor steeds meer werkgevers in cruciale sectoren geen potentieel in Nederland beschikbaar is en zij daarom de stap maken om te werven in het buitenland. Hierbij komt voor werkgevers veel kijken. Het vraagt zicht op de (Europese) arbeidsmarkt en kennis van de wet- en regelgeving, zeker ook bij arbeidsmigratie vanuit landen van buiten Europa. Door gerichte dienstverlening aan werkgevers en het delen van onze kennis op dit terrein, helpen we de werkgevers, maar kunnen we er bovendien aan bijdragen dat werkgevers handelen vanuit de principes van 'fair mobility'. Onze kennis over de arbeidsmarkt is tevens relevant voor beleidsmatige en politieke keuzes door het ministerie resp. kabinet voor gerichte sturing van (arbeids)migratie.

De diverse rollen die we hierbij als UWV vervullen zijn:

Kennis- en informatierol

- delen van kennis over de Nederlandse en Europese arbeidsmarkt (door Arbeidsmarkt Informatie – AMI);
- 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 (door EURES);
- toegankelijke informatie en advies aan werkgevers over de voorwaarden en procedures voor een werkvergunning bij werving in derdelanden (door Landelijk Servicepunt Arbeidsmigratie - LSA);
- verstrekking vergunningen / advisering IND (door Arbeidsjuridische dienst - AJD).

Agenderende rol

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

Ook deze rollen worden door WerkBedrijf in de basis al vervuld. Intensivering en meer pro-activiteit in de dienstverlening is nodig, zodat werkgevers die werving buiten Nederland overwegen – en dit veelal als complex ervaren – UWV meer en beter weten te vinden. Door inzet van alle kennis die we binnen UWV beschikbaar hebben kunnen we werkgevers helpen correct de processtappen te doorlopen en hun rol vanuit goed werkgeverschap in te vullen voor deze toch kwetsbare doelgroep.

Operationaliseren deelstrategie

Werkbedrijf werkt de deelstrategie arbeidsmigratie verder uit in concrete doelstellingen en de daarbij behorende invulling van de verscheidenen rollen.

Enkele daarvan zijn en worden al in acties omgezet. Zo is, samen met VNG en COA, een drietal **pilots** in voorbereiding om met elkaar – ieder vanuit de eigen rol – te beproeven hoe een effectieve ondersteuningsstructuur voor de toeleiding naar werk van asielzoekers en niet-gehuysveste statushouders er uit ziet. Voorzien is, dat de pilots in januari starten in Zaandam/Amsterdam, Nijmegen en Helmond/Eindhoven.

Door AMI is een aanpak voor de duiding van **cruciale tekortberoepen** opgesteld en met SZW gedeeld. Deze aanpak kan bijvoorbeeld bijdragen aan de beleidsmaatregelen voor de aanscherping van de kennismigrantenregeling en ook helpen bij de politiek te maken keuzes welke sectoren cq beroepen als cruciaal aan te merken zijn bij sturing op migratie.

Ook heeft Werkbedrijf ideeën voor een **vakkrachtenregeling**, welke ondersteunend kunnen zijn in de beleidsvorming, mocht het kabinet hier toch een verkenning naar willen doen, in het licht van de krappe arbeidsmarkt en de behoefte aan specialistische vakmensen.

Ter ondersteuning van de dienstverlenende rol vanuit Arbeidsjuridische dienst (AJD), EURES en het landelijk steunpunt arbeidsmigratie (LSA), worden diverse **communicatieuitingen** ontwikkeld en ingezet gericht op werkgevers, maatschappelijke organisaties en ook de collega's binnen UWV. De informatie en advisering verduidelijkt het aanvraagproces van een tewerkstellingsvergunning voor asielzoekers en voor

arbeidsmigranten van buiten de EU/EER en geeft inzicht in de rechten en plichten die gelden bij het aannemen van deze groepen werknemers.

Gevolgen voor mensen

Nieuwkomers

Het hebben van werk helpt nieuwkomers om te integreren, de taal te leren en een netwerk op te bouwen. Het is ook goed voor hun welzijn; ze zijn actief en kunnen zich weer een toekomstbeeld vormen.

Werkgevers

Voor werkgevers bieden nieuwkomers op de krappe arbeidsmarkt nu vaak nog onbenut potentieel. Het aannemen van nieuwkomers levert daarnaast een bijdrage aan de ambitie van veel bedrijven om maatschappelijk te ondernemen en draagt bij aan meer diversiteit op de werkvloer. De advisering en voorlichting van UWV maakt werkgevers meer bewust van de rechten, plichten en procedures bij het aannemen van nieuwkomers en bij het werven van arbeidsmigranten van binnen en buiten Europa.

Medewerkers UWV

De dienstverlening aan werkgevers en aan de nieuwkomers en arbeidsmigranten zelf, stelt extra eisen aan het vakmanschap van de medewerkers van UWV. De extra kwetsbaarheid van de doelgroep voor misstanden vraagt alertheid op signalen in relatie tot misstanden en goed overzicht op de sociale kaart. De taalbarrière en cultuurverschillen maken persoonlijke begeleiding extra complex.

Kansen en risico's voor (de opdracht van) UWV

Er zijn diverse uitdagingen die de deelstrategie arbeidsmigratie beïnvloeden. Risico's vormen tegelijkertijd ook kansen om als UWV onze bijdrage te leveren aan een inclusieve arbeidsmarkt.

- Politiek en maatschappelijk is het krijgen van grip op arbeidsmigratie een hoofdthema met een scherpe politieke inkleuring, dit heeft effect op (de ruimte voor) onze rolinvulling.
- In het regeerprogramma van Kabinet Schoof is opgenomen dat men nieuwkomers (gezinsmigranten, statushouders en asielzoekers) wil stimuleren om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.
- De afstand tot de arbeidsmarkt is door een veelheid aan belemmeringen voor nieuwkomers groot, het wegnemen ervan, vraagt deels ook (een lang traject voor) aanpassing in wet- en regelgeving.
- Er is nog geen wettelijke taak en formele ondersteuningsstructuur voor de toeleiding naar werk van asielzoekers en niet-gehuysveste statushouders. Daardoor ontbreken ook (extra) financiële middelen.
- Binnen de huidige kaders kan UWV desalniettemin een positieve rol spelen; enerzijds door nieuwkomers te helpen bij hun eerste stappen op de Nederlandse arbeidsmarkt en integratie in de samenleving en anderzijds door werkgevers te helpen onbenut potentieel aan te boren voor het vervullen van hun vacatures.
- Een groot aantal publieke en private partijen hebben in de toeleiding naar werk van nieuwkomers een rol (COA, VNG/Gemeenten, UWV, maatschappelijke organisaties en werkgevers(organisaties); samenwerking tussen en het verbinden van partijen en belangen is cruciaal.
- (Verhoogde) Arbeidsparticipatie van nieuwkomers en arbeidsmigranten, zal ook impact hebben op onze reguliere dienstverlening (WW, ZW, WIA, voorzieningen etc.). Dit vergt dat er zowel in het vakmanschap als instrumentarium aandacht komt voor het slechten van de taal- en cultuurbarrières.
- Het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal en onbekendheid met de rechten en plichten, maken nieuwkomers extra kwetsbaar voor misstanden en uitbuiting. Aandacht is nodig voor hoe UWV binnen haar (wettelijke) mogelijkheden en in samenwerking met ketenpartners bij kan dragen in het tegengaan hiervan.

Strategische aspecten van het besluit

- Deze deelstrategie moet in samenhang worden gezien met de overige deelstrategieën t.w.: preventie, re-integratie en Levenlang Leren en Ontwikkelen.
- De deelstrategie dient ook te passen binnen de UWV-brede strategie 2025-2030.
- De beleidslijnen in de deelstrategie zijn overeenstemming met het rapport van de Staatscommissie Demografie Gematigde Groei en het regeerprogramma van kabinet Schoof.

Bedrijfsvoering (personeel/financieel)

Na accordering van de deelstrategie arbeidsmigratie en opdrachtverstrekking aan Werkbedrijf zal de divisie in samenspraak met SBK (verder) uitvoering geven aan het operationaliseren en realiseren van de deelstrategie. Voor de realisatie zijn in de volle breedte van Werkbedrijf medewerkers betrokken (AMI, AJD, LSA, EURES en adviseurs in de werkgevers- en werkzoekenden dienstverlening).

Duurzaamheid

Pijler mens

De deelstrategie richt zich op het creëren van kansen voor onbenut potentieel op de arbeidsmarkt, waaronder nieuwkomers die in Nederland zijn en ook (veelal voor lange tijd) zullen blijven zoals asielzoekers, statushouders en gezinsmigranten.

Pijler maatschappij

De arbeidsmarktkrapte zet het realiseren van de vele opgaven waar we in Nederland voor staan onder druk, het benutten van alle talent op de arbeidsmarkt is nodig. Arbeidsmigratie draagt bij aan het goed functioneren van de arbeidsmarkt.

Vervolgtraject besluitvorming

Voorstel vervolgproces:

- Akkoord RvB met deelstrategie arbeidsmigratie en opdrachtverstrekking aan Werkbedrijf.
- Operationaliseren en realiseren van de deelstrategie (WB).
- Periodiek bestuurlijkoverleg COA, VNG, UWV initieëren en ambtelijke uitwerking gezamenlijk plan van aanpak voor de pilots (SBK en WB gezamenlijk)
- Gezamenlijke inzet VNG en UWV richting SZW om een wettelijke taak en ondersteuningsstructuur voor toeleiding naar werk voor asielzoekers en niet gehuisveste statushouders te bewerkstelligen (SBK)
- Monitoring m.b.t. realisatie van de deelstrategie (WB/SBK)

Communicatie

- Op het dossier arbeidsmigratie hebben ter voorbereiding op de formatie, het hoofdlijnenakkoord en het regeerprogramma SZW en UWV samen opgetrokken (o.a. two pager arbeidsmigratie).
- Arbeidsparticipatie van asielzoekers raakt als maatschappelijke opgave de verschillende directies van SZW (AV, PDV, WR en S&I), in de bestuurlijke driehoek van 20 juni jl. is de bestuurlijke zienswijze uitgewisseld, waaronder voor de noodzaak van een ondersteuningsstructuur voor de toeleiding naar werk.
- Ten aanzien van arbeidsmigranten van buiten de EU is er beleidsmatig nauwe samenwerking vanuit UWV (SBK en AJD) met de directie Arbeidsverhoudingen, Afdeling Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsmigratie, team derdelanders.

Openbaarheid

Deze documenten kunnen openbaar gemaakt worden:

- | | | |
|---|-------------------------------------|---|
| 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | Ja, in hun geheel. |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Deels, omdat... . |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Nee, de bijbehorende bijlage(n) niet, omdat.... |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Nee, helemaal niet, omdat.... |

Metadata

Omschrijving: deelstrategie arbeidsmigratie

Trefwoord(en): deelstrategie, arbeidsmigratie, onbenut potentieel, nieuwkomers, asielzoekers, statushouders, derdelanders