

Vluchtelingen en werk

Sinds het begin van de vluchtelingen crisis in de zomer van 2015, willen steeds meer werkgevers hun steentje bijdragen door een vluchteling aan het werk te helpen en het leven van deze mensen draaglijker te maken.

Waar moet of kunt u rekening mee houden als u een vluchteling in dienst wilt nemen? VluchtelingenWerk Nederland heeft samen met [Raad en Respons](#) een handreiking geschreven. Deze handreiking beantwoordt twee vragen:

1. Mogen vluchtelingen werken?
2. Welke (subsidie)regelingen maken het aantrekkelijk om een vluchteling in dienst te nemen?

Deel 1. Mogen vluchtelingen werken?

Ja, maar niet zomaar

Vluchtelingen mogen niet zomaar werken in Nederland. De toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt kent veel regels omdat de overheid die wil beschermen tegen (goedkopere) arbeidskrachten én wil voorkomen dat deze mensen worden uitgebuit. Ook wil de overheid voorkomen dat vluchtelingen, die misschien niet mogen blijven, te veel wortelen in de Nederlandse samenleving. De Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV) bepaalt dat werkgevers een boete krijgen als zij werk verschaffen aan een persoon die geen arbeid mag verrichten in Nederland. Omdat deze boetes flink kunnen oplopen, is het voor werkgevers essentieel om te weten of de persoon die men wil aannemen mag werken.

Wie is een vluchteling?

Daarom is het belangrijk om de term 'vluchteling' goed te definiëren. Juridisch gezien is een vluchteling iemand die onder de bescherming valt van het VN Vluchtelingenverdrag uit 1951. Echter in de volksmond bedoelen we meestal een persoon die zijn land is ontvlucht vanwege oorlog of andere dreiging. Om verwarring te voorkomen, spreken we in deze handreiking daarom niet over vluchtelingen maar over asielzoekers en statushouders. Asielzoekers zijn vreemdelingen die te kennen hebben gegeven, of gaan geven, dat zij een asielvergunning willen. Als een asielvergunning is verleend, spreken we niet meer van asielzoekers maar van 'statushouders' (vreemdelingen met een status dus).

Wie heeft toegang tot de arbeidsmarkt?

Er zijn vier groepen asielzoekers te onderscheiden die toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt willen:

1. Asielzoekers die wachten op een verblijfsvergunning.
2. Asielzoekers met een verblijfsvergunning.
3. 'Uitgeprocedeerde' asielzoekers.
4. Asielzoekers van wie de asielvergunning is ingetrokken.

1. Asielzoekers die wachten op een verblijfsvergunning

Asielzoekers in de asielprocedure die wachten op een verblijfsvergunning, mogen kortdurend werk verrichten. Daar zijn vier voorwaarden aan verbonden:

Voorwaarde 1: tewerkstellingsvergunning

Om een asielzoeker in procedure te laten werken, moet u bij het UWV een tewerkstellingsvergunning aanvragen voor deze persoon. Het UWV toetst of de vergunning kan worden afgegeven. Een van de eisen is dat niemand anders in Nederland of de EU het werk kan doen. U moet als werkgever, bijvoorbeeld middels advertenties, aantonen dat u heeft gezocht naar andere werknemers zonder resultaat. In de praktijk is het dus bijna onmogelijk om een asielzoeker te laten werken, want die dient dan zeer specifieke vaardigheden te hebben die binnen de EU niet beschikbaar zijn.

Ondanks dat deze eerste voorwaarde waarschijnlijk al het eindstation betekent, behandelen we toch de overige drie voorwaarden voor deze groep asielzoekers.

Voorwaarde 2: de stand van de procedure

De asielprocedure moet langer duren dan zes maanden. De eerste zes maanden van de asielprocedure kan een asielzoeker dus *niet* werken. Daarnaast moet de asielzoeker in de *aanvraagfase* van de procedure zitten. Als de asielaanvraag is afgewezen, zou de asielzoeker in principe nog steeds mogen werken: hij moet dan beroep hebben aangetekend tegen de afwijzing én hij moet nog recht hebben op opvang bij een COA-instelling (Centraal Opvang Asielzoekers) zoals een asielzoekerscentrum (AZC). Let wel: noodopvang door de gemeente is géén COA-opvang.

Voorwaarde 3: kortdurend werk

Het moet gaan om kortdurend werk: de asielzoeker mag maximaal 24 weken in een jaar werken.

Voorwaarde 4: eigen bijdrage aan het COA

Werkende asielzoekers zijn het COA een eigen bijdrage verschuldigd voor de kosten van de opvang en de uitkering die zij maandelijks ontvangen om van te kunnen leven. Zij mogen de eerste 25 procent van hun inkomsten houden, met een maximum van € 185 per maand. Verdienen ze meer dan het bedrag dat zij zijn verschuldigd aan het COA, dan mogen ze ook de rest houden.

2. Asielzoekers met een verblijfsvergunning

Asielzoekers die een asielvergunning hebben gekregen, mogen werken. Na het doorlopen van de asielprocedure, heeft de [Immigratie- en Naturalisatie Dienst](#) (IND) besloten dat de asielzoeker beschermd moet worden tegen uitzetting naar zijn land van herkomst omdat het daar te gevaarlijk is. Zij worden vanaf dat moment statushouders genoemd.

Let op:

- Niet alle asielzoekers die uiteindelijk een vergunning krijgen, krijgen automatisch een asielvergunning. Als de IND het asielrelaas niet gelooft of niet zwaarwegend genoeg vindt om een asielvergunning te verstrekken, kunnen ze toch andere redenen hebben om wél in te stemmen met het verblijf van de asielzoeker. Bijvoorbeeld vanwege ernstige medische problemen of omdat iemand echt niet aan de officiële documenten kan komen die nodig zijn om weer toegelaten te worden in het land van herkomst. Deze verschillende verblijfsredenen bepalen of de 'voormalige' asielzoeker mag werken of niet. Voor vrije toegang tot de arbeidsmarkt staat er dan op de verblijfspas van de asielzoeker: *'tewerkstellingsvergunning niet vereist; arbeid vrij toegestaan'*.
- De geldigheidsduur van de vergunning staat ook op de pas. Een asielvergunning is een tijdelijke vergunning. Deze wordt afgegeven voor de duur van vijf jaar. De vergunning wordt niet automatisch verlengd.
- Statushouders die nog in de COA-opvang zitten moeten een deel van de inkomsten afdragen aan het COA.

3. 'Uitgeprocedeerde' asielzoekers

Asielzoekers die de hele procedure hebben doorlopen maar die van de Nederlandse staat moeten terugkeren naar hun land van herkomst, mogen *niet* werken. Met de term uitgeprocedeerde asielzoekers bedoelen we asielzoekers van wie de asielaanvraag is afgewezen en die geen juridische middelen meer hebben om hier tegen in beroep te gaan. Deze groep wordt ook wel niet-rechtmatig verblijvende vreemdelingen of 'illegalen' genoemd.

4. Asielzoekers van wie de asielvergunning is ingetrokken

Oordeelt de rechter dat de IND de vergunning terecht heeft ingetrokken, dan mag de asielzoeker vanaf dat moment *niet* meer werken. Het is namelijk mogelijk dat de IND, om diverse redenen, alsnog twijfelt aan een asielverhaal en de vergunning van de asielzoeker intrekt. Er vanuit gaande dat de asielzoeker hiertegen in beroep gaat, mag hij werken tot de uitspraak in beroep.

Deel 2. U wilt een asielzoeker in dienst nemen. Welke regelingen komen u te hulp?

In deel 2 van deze handreiking geven we u meer overzicht in de regelingen waarop u aanspraak maakt als u een asielzoeker in dienst neemt. We beperken ons hier tot de statushouders (asielzoekers met een asielvergunning) omdat asielzoekers die nog in de procedure zitten praktisch gezien niet kunnen werken.

We beantwoorden de volgende vier vragen:

1. Hoe komt u in contact met statushouders?
2. Van welke regelingen kunt u gebruik maken?
3. Hoe zijn deze regelingen verder uitgewerkt?
4. Waar kunt u met uw vragen terecht?

1. Hoe komt u in contact met statushouders?

U kunt op verschillende manieren in contact komen met werkzoekende statushouders:

- U heeft tijdens de opvangperiode kennisgemaakt met een werkzoekende statushouder.
- Een statushouder heeft bij uw organisatie gesolliciteerd.
- Een re-integratieprofessional stelt de statushouder aan u voor. Dit kan iemand zijn van de gemeente, het werkgeversservicepunt of een re-integratiebedrijf.
- U komt in contact met een statushouder via VluchtelingenWerk.

Heeft u nog geen contact met statushouders?

Het [werkgeversservicepunt](#) bij u in de buurt en de regionale vestigingen van [VluchtelingenWerk](#) zorgen voor een goede match tussen uw vraag en werkzoekende vluchtelingen. VluchtelingenWerk begeleidt zowel hoger-, als middelbaar en lager opgeleide statushouders.

Overal in het land zijn vestigingen van VluchtelingenWerk. Kijk voor contactgegevens op: www.vluchtelingenwerk.nl.

2. Van welke regelingen kunt u gebruik maken?

Als u een statushouder in dienst neemt, kunt u gebruik maken van (een of meerdere van de) onderstaande vijf regelingen. In het volgende hoofdstuk worden de regelingen verder uitgewerkt.

1. Gemeentelijke regelingen

Veruit de meeste statushouders die niet werken, ontvangen een bijstandsuitkering. De gemeente ondersteunt hen indien nodig bij het vinden of houden van werk. Daarbij zet de gemeente dezelfde instrumenten in als voor andere uitkeringsgerechtigden. Elke gemeente is vrij om zelf te bepalen hoe ze werkgevers faciliteert die mensen uit de bijstand in dienst nemen. Veel voorkomende instrumenten zijn:

- [een periode werken met behoud van uitkering](#);
- [tegemoetkoming in de vorm van subsidies, premies en vergoedingen](#);
- [vergoedingen en voorzieningen voor werknemers met een arbeidsbeperking](#).

De regelingen verschillen per gemeente. Raadpleeg daarom het [werkgeversservicepunt](#) bij u in de buurt. Dat weet welke regelingen het voor u aantrekkelijk maken om een statushouder in dienst te nemen.

2. Fiscale regelingen: mobiliteitsbonus

Naast ondersteuning vanuit de gemeente zijn er wellicht fiscale regelingen van toepassing. Is de statushouder tussen de 18 en 27 jaar of ouder dan 56 jaar? Dan komt u mogelijk in aanmerking voor een mobiliteitsbonus voor jongere of oudere werkzoekenden. Neemt u een statushouder in dienst die door ziekte of handicap niet het wettelijk minimumloon kan verdienen? Dan komt u in aanmerking voor een mobiliteitsbonus voor arbeidsgehandicapten.

3. Subsidie praktijkleren

Biedt u de statushouder de mogelijkheid om te leren en werken in uw bedrijf? Dan kunt u mogelijk gebruik maken van de subsidieregeling praktijkleren.

4. Jobcoaches van VluchtelingenWerk

VluchtelingenWerk heeft jobcoaches die statushouders begeleiden bij het vinden en houden van werk. Zij brengen u in contact met werkzoekende statushouders en weten van welke instrumenten u gebruik kunt maken. Daarnaast zijn er projecten zoals [Startbaan](#) waarin extra budget beschikbaar is om te zorgen dat uw werknemer nog sneller vooruit kan.

5. Job Support UAF

UAF, de stichting voor vluchteling-studenten, verstrekt beurzen aan hogeropgeleide vluchtelingen. Ook begeleidt het UAF afgestudeerde vluchtelingen naar werk via UAF Job Support.

UAF: Wilhelminapark 38 3581 NJ Utrecht, Telefoon: (030) 252 08 35

3. Hoe zijn de regelingen verder uitgewerkt?

1. Gemeentelijke regelingen

- [Een periode werken met behoud van uitkering](#)
Veel gemeenten bieden werkgevers de mogelijkheid om tijdens een korte periode (meestal enkele maanden) te kijken of de werknemer het werk aan kan zonder dat er betaling tegenover hoeft te staan. U geeft iemand een kans en investeert tijd in de begeleiding van de werknemer. De werknemer behoudt in deze periode zijn uitkering. In de ene gemeente heet dit een proefplaatsing in een andere noemen ze het een werkstage.

Mocht de statushouder een hele kleine kans op werk hebben, dan kan de gemeente toestemming geven om voor langere tijd onbetaald werkervaring op te doen. Dat kan op een participatieplaats. Een participatieplaats duurt in eerste instantie één jaar en wordt indien nodig met één jaar verlengd. Het doel van de participatieplaats is om de vaardigheden van de werknemer te ontwikkelen en zijn arbeidsmarktkansen te vergroten. De werknemer op een participatieplaats heeft elke zes maanden recht op een premie en gaat er dus ook financieel (enigszins) op vooruit.

Vraag bij het [werkgeversservicepunt](#) van de woongemeente van de statushouder naar de mogelijkheden van werken met behoud van uitkering.

- Tegemoetkoming in de vorm van subsidies, premies en vergoedingen
Om het voor u als werkgever aantrekkelijk te maken om iemand uit de bijstand in dienst te nemen, zetten gemeenten verschillende soorten premies, subsidies en vergoedingen in. Elke gemeente is vrij om te kiezen of en welke tegemoetkomingen zij inzetten. We maken onderscheid in de volgende soorten:
 - a. Stimuleringspremie
 - b. (Tijdelijke) loonkostensubsidies
 - c. Tegemoetkoming in extra kosten

a. Stimuleringspremie

Werkgevers die bereid zijn om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen, komen bij veel gemeenten in aanmerking voor een premie. De hoogte van de premie, de doelgroep van werknemers (bijvoorbeeld jongeren of langdurig werklozen) en de eisen aan het dienstverband kunnen per gemeente verschillen. Gemeenten zijn niet verplicht om een stimuleringspremie aan te bieden, maar het loont de moeite om bij het werkgeversservicepunt in de woongemeente van de statushouder te informeren naar de mogelijkheden.

b. (Tijdelijke) Loonkostensubsidies

Een werknemer die langere tijd uit de running is geweest, heeft meer tijd nodig om zijn nieuwe werk onder de knie te krijgen. Wellicht is de werknemer minder productief en u bent meer tijd kwijt aan begeleiding. Ter compensatie kennen diverse gemeenten werkgevers een tijdelijke loonkostensubsidie toe. U betaalt de werknemer het loon dat bij de functie hoort en ontvangt een subsidie van de gemeente. De inzet en invulling van deze loonkostensubsidie kan per gemeente verschillen. Het bedrag dat u krijgt kan een standaard bedrag zijn of een bedrag dat afhangt van de loonwaarde van uw werknemer. Deze vorm van loonkostensubsidie wordt voor één of twee jaar toegekend.

Stel, u neemt een statushouder in dienst met een bijstandsuitkering. Bij een beoordeling arbeidsvermogen geeft het UWV aan dat deze persoon niet het wettelijk minimumloon kan verdienen. Dan kan de gemeente een specifieke vorm van loonkostensubsidie inzetten. De gemeente stelt vast wat de loonwaarde van de werknemer in uw bedrijf zal zijn. Uw inbreng is erg belangrijk bij deze bepaling. U betaalt de werknemer het loon dat bij de functie hoort en ontvangt een subsidie voor het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het minimumloon. Deze

loonkostensubsidie wordt jaarlijks vastgesteld en kan zo nodig structureel worden ingezet.

c. Tegemoetkoming in extra kosten

Meerdere gemeenten hebben een tegemoetkoming of vergoeding voor aantoonbare extra kosten die u maakt als u een statushouder in dienst neemt of wilt houden. Het gaat daarbij niet om loonkosten maar om kosten voor bijvoorbeeld begeleiding, scholing of aanpassing van de werkplek. Vaak geldt hierbij de voorwaarde dat er geen andere vergoeding mogelijk is. Ook bij deze tegemoetkoming zijn gemeenten vrij om het instrument al dan niet in te zetten en er voorwaarden aan te verbinden. Het werkgeversservicepunt van de woongemeente van de statushouder, informeert u over de mogelijkheden.

- Vergoedingen en voorzieningen voor werknemers met een arbeidsbeperking
Gemeenten hebben een aantal specifieke regelingen voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking door ziekte of handicap. In het eigen re-integratiebeleid moet de gemeente aangeven voor welke vergoeding u in aanmerking komt bij ziekte of een structurele functionele beperking van uw werknemer. Als het UWV bij een beoordeling arbeidsvermogen heeft aangegeven dat de statushouder niet in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen dan:
 - komt u bij ziekte in aanmerking voor de no risk polis van het UWV. U betaalt het loon van de werknemer door en ontvangt een Ziektewetuitkering van het UWV;
 - kan een jobcoach, indien nodig, extra ondersteuning bieden op de werkplek. Een jobcoach zorgt voor een individueel inwerkprogramma en systematische begeleiding zodat de werknemer het werk kan doen. De coaching kan ook gericht zijn op het begeleiden van directe collega's bij het omgaan met de nieuwe werknemer.

Daarnaast kan de gemeente voor vluchtelingen met een arbeidsbeperking een vergoeding verstrekken voor:

- aanpassing van uw bedrijfspan, de werkplek of de productie- of werkmethodes;
- extra hulp op de werkplek (bijv. van een doventolk);
- vervoersvoorziening.

Het [werkgeversservicepunt](#) van de gemeente waar de statushouder woont, kan u informeren over de mogelijkheden.

2. Mobiliteitsbonus

Neemt u een statushouder aan met een bijstandsuitkering die:

- 18 tot 27 jaar oud is;
- ouder is dan 56 jaar;
- of een arbeidsbeperking heeft en daardoor niet het wettelijk minimumloon kan verdienen?

Mogelijk komt u dan in aanmerking voor een korting op de premies voor de werknemersverzekeringen. Dit wordt een mobiliteitsbonus genoemd.

- Mobiliteitsbonus voor jongeren

De mobiliteitsbonus voor jongeren geldt alleen voor jongeren die u aanneemt vóór 1 januari 2016. Zolang het contract duurt (met een maximum van twee jaar), heeft u recht op een mobiliteitsbonus van maximaal 3.500 euro per jaar. De voorwaarde is dat u een contract sluit voor minimaal zes maanden en minimaal 24 uur per week. Bij een contract van minder dan 36 uur per week of korter dan één jaar past u de mobiliteitsbonus naar rato toe. U past de mobiliteitsbonus zelf toe bij de loonaangifte. Meer informatie vindt u in het handboek loonheffingen op de website van de [Belastingdienst](#).

- Mobiliteitsbonus voor ouderen

Neemt u een oudere statushouder met een bijstandsuitkering aan, dan kunt u gebruik maken van de mobiliteitsbonus zolang het contract duurt en voor maximaal drie jaar. De bonus bedraagt maximaal 7.000 euro per jaar. Bij een contract voor minder dan 36 uur per week of korter dan één jaar past u de mobiliteitsbonus naar rato toe. Meer informatie vindt u in het handboek loonheffingen op de website van de [Belastingdienst](#).

- Doelgroepverklaring voor jongeren en ouderen

Om in aanmerking te komen voor de mobiliteitsbonus moet u een doelgroepverklaring hebben. De gemeente is verantwoordelijk voor de doelgroepverklaring voor jongeren in de bijstand. Het UWV verstrekt de doelgroepverklaring voor oudere werkzoekenden. De statushouder kan de doelgroepverklaring zelf aanvragen.

- Mobiliteitsbonus voor arbeidsgehandicapten

Neemt u na 1 januari 2016 een statushouder in dienst met een bijstandsuitkering waarvan UWV bij een beoordeling arbeidsvermogen heeft aangegeven dat diegene niet het wettelijk minimumloon kan verdienen? Dan kunt u zolang als het contract duurt en maximaal drie jaar gebruik maken van de mobiliteitsbonus. De bonus bedraagt maximaal 2.000 euro per jaar. De bonus wordt naar rato toegepast bij contracten van minder dan 36 uur per week of korter dan één jaar. Meer informatie vindt u in het handboek loonheffingen op de website van de [Belastingdienst](#).

3. Subsidie praktijkleren

Als een statushouder binnen uw bedrijf leren en werken combineert, kunt u mogelijk gebruik maken van de subsidieregeling praktijkleren. Deze subsidie is een tegemoetkoming in de kosten die u maakt voor de begeleiding van de leerling, deelnemer of student. Dit geldt voor zowel leerlingen van het vmbo en mbo als studenten hbo en promovendi aan de universiteit. U kunt deze subsidie aanvragen na afloop van het studiejaar waarin de werkpleerplaats is gerealiseerd. De hoogte van de subsidie is afhankelijk van het aantal aanvragen voor de diverse opleidingsniveaus en is maximaal 2.700 euro per gerealiseerde werkpleerplaats.

4. Waar kunt u met uw vragen terecht?

- **IND**

Voor de vraag of de beoogde werknemer mag werken, kunt u terecht bij de Immigratie en Naturalisatie dienst IND. Zij vertellen u wie er vrij toegang heeft tot de arbeidsmarkt: <https://ind.nl/organisatie/contact>

- **De arbeidsinspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

Op www.inspectieszw.nl vindt u veel nuttige informatie over werk verschaffen aan niet- Nederlanders. Ook is er informatie over de identificatieplicht: http://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/arbeidsverhoudingen/buitenlandse_werknemers/identiteitscontrole.aspx) Het is aan u als werkgever om de identiteit en het recht van de vreemdeling of hij mag werken te controleren!

- **UWV**

Voor vragen over uitkeringen en specifieke regelingen kunt u terecht bij het UWV, <http://www.uwv.nl/particulieren/index.aspx>, of bij uw gemeente.

Disclaimer: VluchtelingenWerk is zorgvuldig te werk gegaan bij het schrijven van deze handreiking. Desalniettemin kan VluchtelingenWerk niet garanderen dat alle informatie correct is. VluchtelingenWerk kan daarom niet aansprakelijk gesteld worden voor eventuele schade