

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?

Jazeker.

Vluchtelingen die naar Nederland komen en een asielvergunning krijgen mogen, net als iedere Nederlander, gewoon werken.

Het is heel eenvoudig na te gaan of een vluchteling mag werken. Op de verblijfspas die elke vluchteling of vreemdeling bij zich heeft moet dan staan: '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.

U bent als werkgever verplicht de identiteit en de vraag of de vluchteling mag werken te controleren. Maar zoals gezegd is dit eenvoudig aangezien dit op de pas staat. Als u twijfels heeft kunt u altijd contact opnemen met de IND. De contactgegevens staan onderin deze handreiking.

Vluchtelingen die nog geen verblijfsvergunning hebben maar in de procedure zitten mogen slechts onder hele strenge voorwaarden kortdurend werk verrichten.

De voorwaarden voor deze groep vluchtelingen om te mogen werken zijn echter zo strikt dat dit in praktijk niet haalbaar is. We zullen in deze handreiking daarom deze groep buiten beschouwing laten!

Deel 2. U wilt een vluchteling 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 *mogelijk* aanspraak maakt als u een vluchteling in dienst neemt. We beperken ons hier tot de groep vluchtelingen die een verblijfsvergunning hebben gekregen omdat vluchtelingen die nog in de procedure zitten praktisch gezien niet kunnen werken.

We beantwoorden de volgende vier vragen:

1. Hoe komt u in contact met vluchtelingen?
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 vluchtelingen?

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

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

Heeft u nog geen contact met vluchtelingen?

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 vluchtelingen.

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 vluchteling in dienst neemt, kunt u *mogelijk* 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 vluchtelingen 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](#);
- [tegenoetkoming 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 vluchteling in dienst te nemen.

2. Fiscale regelingen: mobiliteitsbonus

Naast ondersteuning vanuit de gemeente zijn er wellicht fiscale regelingen van toepassing. Is de vluchteling 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 vluchteling 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 vluchteling 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 vluchtelingen begeleiden bij het vinden en houden van werk. Zij brengen u in contact met werkzoekende vluchtelingen 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 vluchteling 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 vluchteling 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 vluchteling 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 vluchteling 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 vluchteling 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 vluchteling, 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 bedrijfspand, de werkplek of de productie- of werkmethodes;
- extra hulp op de werkplek (bijv. van een doventolk);
- vervoersvoorziening.

Het [werkgeversservicepunt](#) van de gemeente waar de vluchteling 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 vluchteling 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 vluchteling kan de doelgroepverklaring zelf aanvragen.
- Mobiliteitsbonus voor arbeidsgehandicapten
Neemt u na 1 januari 2016 een vluchteling 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 vluchteling 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.
- **VluchtelingenWerk Nederland, Landelijk Bureau**
Henk Nijhuis, Stafmedewerker Arbeidsparticipatie
Afdeling Begeleiding
Landelijk Bureau
020 34 67 200

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