

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

1191

Vragen van het lid **Rajkowski, Aartsen** en **Becker** (allen VVD) aan de Ministers van Asiel en Migratie en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Duizenden asielzoekers krijgen werkvergunning nu regels soepeler zijn»* (ingezonden 20 december 2024).

Antwoord van Minister **Van Hijum** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 3 februari 2025). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 997.

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Duizenden asielzoekers krijgen werkvergunning nu regels soepeler zijn»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Klopt de analyse dat de toename toe te schrijven is aan het loslaten van de 24 weken eis? Zo nee, waarom niet? Welke redenen zouden hier nog meer aan ten grondslag kunnen liggen?

Antwoord 2

De inschatting is inderdaad dat de sterke toename van het aantal afgegeven tewerkstellingsvergunningen aan werkgevers voor het laten werken van asielzoekers voor een groot deel komt door het vervallen van de 24-weken-eis. Ook vóór de uitspraak over de 24-weken-eis was er al sprake van een stijging van het aantal aanvragen. De inschatting is dat de toename ook gedeeltelijk komt door de extra aandacht die er is geweest voor de mogelijkheid voor werkgevers om asielzoekers in dienst te nemen. Sinds de uitspraak van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State op 29 november 2023² kunnen de tewerkstellingsvergunningen worden afgegeven voor een langere duur dan maximaal 24 weken in een periode van 52 weken. In het

¹ Nu.nl, «Duizenden asielzoekers krijgen werkvergunning nu regels soepeler zijn», 2 december 2024, https://www.nu.nl/economie/6337557/duizenden-asielzoekers-krijgen-werkvergunning-nu-regels-soepeler-zijn.html?utm_source=upday&utm_medium=referral

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

onderzoek van Regioplan³ zijn de verschillende belemmeringen voor de toegang tot de arbeidsmarkt voor asielzoekers en voor werkgevers om hen in dienst te nemen uitgewerkt. Deze belemmeringen zijn onderverdeeld in drie verschillende categorieën: wet- en regelgeving, maatschappelijke contextfactoren en individuele factoren. Uit dit rapport volgt dat de 24-weken-eis de grootste belemmering was binnen de categorie wet- en regelgeving.

Vraag 3

Klopt het dat 25–30% van de tewerkstellingsvergunning (twv's) wordt afgewezen? Zo nee, wat is dan het percentage? Op basis waarvan kan een afwijzing plaatsvinden? Wat zijn de meest belangrijke en opvallendste afwijzingsgronden?

Antwoord 3

UWV beoordeelt bij de behandeling van een tewerkstellingsvergunningaanvraag of aan de voorwaarden wordt voldaan. UWV doet, indien het een aanvraag voor een asielzoeker betreft onder andere navraag bij de IND en het COA om te controleren of de asielaanvraag van de asielzoeker tenminste zes maanden in behandeling is en er recht is op opvang. Ook controleert UWV onder andere of het loon marktconform is. Als de aanvraag voldoet aan alle vereisten, dan verleent UWV de tewerkstellingsvergunning aan de werkgever. De aanvraag kan worden afgewezen als er bijvoorbeeld geen positieve verklaring van de IND of van het COA is. Of als de werkgever een loon opgeeft dat voor de specifieke functie niet marktconform is.

In 2024 zijn er bij UWV 12.284 aanvragen voor een tewerkstellingsvergunning voor een asielzoeker ingediend. In 2024 is in 1.405 gevallen de aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning voor een asielzoeker geweigerd. Dit komt neer op een percentage van 11,44% geweigerde aanvragen van de in 2024 ingediende aanvragen.

UWV heeft in de publicatie «Tewerkstellingsvergunningen voor asielzoekers. Eén jaar na de afschaffing van de 24-wekeneis.» van december 2024 aangegeven dat gemiddeld ongeveer 25 tot 30% van de aanvragen voor een tewerkstellingsvergunning voor een asielzoeker wordt of afgewezen of de aanvraag ingetrokken. Hierbij is er vaak sprake van een combinatie van redenen op grond waarvan de aanvraag wordt stopgezet of afgewezen. De belangrijkste redenen hiervoor zijn:

- Op verzoek werkgever: hierbij vindt vaak contact plaats tussen werkgever en UWV, waarna de werkgever besluit van de aanvraag af te zien. Dit kan verschillende redenen hebben. Het kan zijn dat de kandidaat geen asielzoeker is, of inmiddels statushouder is geworden (dan is arbeid vrij toegestaan en niet langer een tewerkstellingsvergunning vereist) of dat er een dubbele aanvraag is gedaan. Er is hierbij geen sprake van een afwijzing van de aanvraag, maar van een intrekking van de aanvraag door de werkgever die deze heeft ingediend. De aanvraag wordt dan niet verder in behandeling genomen (31%);
- Negatieve verklaring van de IND of COA: de asielzoeker voldoet bijvoorbeeld niet aan de voorwaarde dat de asielprocedure al minimaal zes maanden loopt of er is al bekend dat uitzetting van de asielzoeker zal plaatsvinden (26%);
- De werkgever biedt niet-marktconforme arbeidsvoorwaarden (als het gaat om loon, proeftijd of arbeidscontract) (14%).

Onderstaande tabel met de redenen voor het intrekken van de aanvragen of van het afwijzen van de aanvraag voor de tewerkstellingsvergunning is opgenomen in de voornoemde publicatie.

³ Belemmeringen asielzoekers bij het toetreden tot de arbeidsmarkt, 11 april 2023, Regioplan.

Tabel 4: Redenen voor stopzetten aanvraagprocedure of weigeren TWV

Reden van weigeren TWV of stopzetten aanvraagprocedure TWV	Aandeel
Op verzoek werkgever	3%
Negatieve verklaring IND	19%
Arbeidsovereenkomst ontbreekt of niet volledig	14%
Niet-conforme arbeidsvoorwaarden (arbeidstijden, loon, proeftijd)	14%
Geen asielzoeker	10%
Negatieve verklaring COA	7%
Dubbele aanvraag	5%
Geen geldig W-document (verblijfsdocument)	3%
Totaal	100%

Door afrondingsverschillen tellen de individuele percentages niet correct op tot 100%

Bron: UWV

Vraag 4

Hoe lang duurt het proces vanaf de aanvraag van de twv tot de inwilliging of afwijzing gemiddeld in het geval van asielzoekers? Hoe verhoudt zich dit tot het proces voor niet-asielzoekers?

Antwoord 4

De wettelijke beslistermijn voor UWV om een beslissing te nemen op een aanvraag van een werkgevers voor een tewerkstellingsvergunning bedraagt vijf weken. In de periode april–augustus vorig jaar liep de behandeling van de aanvragen van tewerkstellingsvergunningen echter vertraging op, waardoor werkgevers rekening moesten houden met vier extra weken. De oorzaak was de samenloop van een grote toename van het aantal aanvragen en de implementatie van een nieuw verwerkingssysteem bij UWV. UWV heeft hierop extra maatregelen genomen en de achterstanden zijn sinds medio augustus weer ingelopen.

UWV heeft naar aanleiding van een verzoek vanuit SZW een verkenning uitgevoerd of en vanaf wanneer zij complete aanvragen voor een tewerkstellingsvergunning voor een asielzoeker, binnen een streeftermijn van twee weken zouden kunnen behandelen in plaats van binnen de wettelijke beslistermijn van vijf weken. De reden van dit verzoek is dat uit het onderzoek van Regioplan is gebleken dat de beslistermijn van vijf weken een belemmering vormt voor werkgevers om asielzoekers in dienst te nemen. UWV heeft aangegeven deze afhandelingstermijn van twee weken bij complete vragen per 1 januari 2025 na te streven.

Van de aanvragen voor een tewerkstellingsvergunning voor een asielzoeker die in de maanden november en december 2024 compleet werden aangeleverd, heeft UWV in 83,7% respectievelijk 80% van de aanvragen binnen twee weken een tewerkstellingsvergunning verleend. De gemiddelde doorlooptijd van een complete aanvraag was in die maanden 13 dagen. Van de niet compleet aangeleverde aanvragen heeft UWV in november en december 2024 in 70,9 respectievelijk 83,4% van de gevallen een tewerkstellingsvergunning binnen vijf weken verleend. De gemiddelde doorlooptijd van deze aanvragen was in december 2024 28 dagen.

Voor alle aanvragen, dus ook voor de aanvragen voor asielzoekers, heeft UWV een wettelijke beslistermijn van vijf weken, waarbij UWV een tijdigheidscijfer van 90% nastreeft.

Vraag 5

Klopt het dat een afwijzingsgrond kan zijn dat de vreemdeling uitgezet wordt/vertrekt? Hoe vaak komt dit voor?

Antwoord 5

De regeling voor asielzoekers om te werken ziet op de asielzoekers voor wie de toegang tot Nederland niet is geweigerd en door wie een asielaanvraag is ingediend. Het gaat dan om asielzoekers die in afwachting zijn van de beslissing op hun aanvraag of in afwachting van de beslissing op een bezwaar- of beroepsschrift. Er moet sprake zijn van een lopende asielaanvraag die in behandeling is. Voor Dublinclaimanten, waarbij de persoon in afwachting is op de overdracht naar de lidstaat die verantwoordelijk is voor

de behandeling van de asielaanvraag, is deze regeling niet van toepassing. Bij een tewerkstellingsvergunningaanvraag voor personen uit deze groep gelden de reguliere voorwaarden, waarbij onder andere ook een toets op prioriteitgenietend aanbod wordt uitgevoerd.

Onder de herziene Opvangrichtlijn die uiterlijk 12 juni 2026 moet zijn geïmplementeerd geldt dat onder andere Dublinclaimanten geen toegang meer krijgen tot de arbeidsmarkt. Dit geldt eveneens voor een aantal andere categorieën asielzoekers binnen de versnelde procedure voor wie de kans klein is dat hun asielaanvraag zal worden ingewilligd, bijvoorbeeld asielzoekers afkomstig uit veilige landen van herkomst.

Vraag 6

Hoe groot is het aandeel veilige landers en «kansarme» asielzoekers dat een twv krijgt als onderdeel van het totaal aantal asielzoekers dat een twv krijgt?

Antwoord 6

In de regelgeving voor het afgeven van tewerkstellingsvergunningaanvragen voor asielzoekers geldt op dit moment geen onderscheid tussen asielzoekers afkomstig uit veilige landen van herkomst of asielzoekers met een lage kans op inwilliging van hun asielverzoek. Omdat van een dergelijke differentiatie op dit moment nog geen sprake is kan niet worden aangegeven voor hoeveel asielzoekers uit deze groepen op dit moment een tewerkstellingsvergunning aan de werkgever is afgegeven.

Op basis van de nationaliteit van de asielzoeker en op basis van de lijst met de landen die zijn aangewezen als veilig land⁴, kan UWV wel aangeven hoeveel tewerkstellingsvergunningen zijn verleend aan asielzoekers met de nationaliteit van een veilig land. Op basis van de nationaliteiten op de lijst met veilige landen is in 2024 voor 93 asielzoekers met de nationaliteit van een veilig land een tewerkstellingsvergunning verleend op een totaal van 12.284 aanvragen (waarvan er 1.405 aanvragen zijn afgewezen). Van het aantal in 2024 afgegeven tewerkstellingsvergunningen is een percentage van minder dan 1% van de vergunningen afgegeven voor het laten werken van een asielzoeker uit een veilig land van herkomst.

Vraag 7

Klopt het dat de aangenomen motie van de leden Becker en Flach 32 824, nr. 435 wordt meegenomen bij het uitwerken in het EU-migratiepact, zoals toegezegd aan het lid Rajkowski (VVD) bij het begrotingsdebat Asiel en Migratie?⁵

Antwoord 7

Ja. De herziene Opvangrichtlijn moet uiterlijk op 12 juni 2026 geïmplementeerd zijn. De uitwerking van de motie Becker/Flach wordt in dit implementatietraject meegenomen. Onder de herziene Europese Opvangrichtlijn wordt een aantal categorieën asielzoekers uitgesloten van toegang tot de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om een aantal groepen asielzoekers binnen de versnelde procedure voor wie het niet waarschijnlijk is dat hun aanvraag zal worden ingewilligd, bijvoorbeeld omdat:

- er kennelijk valse/onwaarschijnlijke verklaringen zijn afgelegd;
- er valse informatie of documenten zijn verstrekt of relevante informatie is achtergehouden;
- er enkel een verzoek is ingediend om terugkeer te verhinderen;
- de verzoeker komt uit een veilig land van herkomst; of
- de verzoeker een gevaar vormt voor de nationale veiligheid of de openbare orde.

De uitsluiting van de arbeidsmarkt geldt ook voor Dublinclaimanten die een overdrachtsbesluit hebben gekregen.

Op vrijdag 20 december is de implementatiewet voor het Asiel- en migratiepact 2026 in consultatie gebracht. In dit wetsvoorstel is ook een wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen opgenomen. Met deze wijziging zijn een nieuwe weigeringsgrond en een intrekingsgrond opgenomen voor tewerk-

⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/asielbeleid/vraag-en-antwoord/lijst-van-veilige-landen-van-herkomst>.

⁵ Kamerstuk 32 824, nr. 435

stellingsvergunningaanvragen. Hiermee moeten aanvragen voor een tewerkstellingsvergunning voor een asielzoeker voor wie binnen de versnelde procedure de toegang tot de arbeidsmarkt is uitgesloten, zoals ook opgenomen in de motie, worden geweigerd. Daarnaast moet een reeds verleende tewerkstellingsvergunning worden ingetrokken indien de asielzoeker onder een categorie binnen de versnelde procedure komt te vallen voor wie geen toegang tot de arbeidsmarkt is.

Vraag 8

Hoe staat het met de uitvoering van de toezegging aan het lid Aartsen (VVD) over het anticiperen van het UWV op het beperken van de mogelijkheden voor de mensen uit veilige landen die minder kans hebben op een asielvergunning om toe te treden tot de Nederlandse arbeidsmarkt?

Antwoord 8

Om vooruitlopend op de implementatie van de herziene Opvangrichtlijn het beperken van de toegang tot de arbeidsmarkt voor asielzoekers uit veilige landen te realiseren is niet haalbaar. Op dit moment is er in de regelgeving nog geen onderscheid opgenomen tussen verschillende categorieën asielzoekers o.b.v. de herkomst uit een veilig land. Met de implementatie van de herziene Opvangrichtlijn wordt dit onderscheid wel opgenomen. Hierbij geldt echter voor bijvoorbeeld de veilige landen van herkomst straks een Europese lijst, in plaats van de huidige nationale lijst. Of deze Europese lijst overeenkomt met de huidige Nederlands lijst is nog niet bekend. Voor het uitsluiten van de toegang tot verschillende groepen asielzoekers tot de arbeidsmarkt is een wettelijke grondslag nodig. Op dit moment werkt de IND met een sporenbeleid, waarbij spoor 1 de Dublinprocedure betreft en asielzoekers uit een veilig land van herkomst in behandelingspoor 2 worden ingedeeld. Deze asielaanvragen in spoor 2 worden in de vereenvoudigde asielprocedure behandeld. Om deze groepen al vooruitlopend op de implementatie uit te sluiten van de toegang tot de arbeidsmarkt zou de Wet arbeid vreemdelingen aangepast moeten worden. Deze wijziging is opgenomen in de implementatiewet voor het Asiel- en migratiepact 2026. Zolang deze wet nog niet in werking is getreden kan de vergunningsaanvraag niet worden afgewezen, aangezien de wettelijke grondslag daarvoor ontbreekt. Anticiperen op wetgeving is in dit geval niet mogelijk. Het rechtszekerheidsbeginsel verzet zich tegen het anticiperen op wetgeving indien dit zou leiden tot een nadeliger positie van degene ten aanzien van wie geanticipeerd wordt op wetgeving.

Daarnaast heeft dit ook impact op het proces bij de uitvoering, onder andere bij UWV en IND. Gelet op de benodigde tijd voor een dergelijke aanpassing van de wet en het feit dat de herziene Opvangrichtlijn uiterlijk in juni 2026 geïmplementeerd moet zijn is het niet realistisch om gelet op zowel de juridische als de uitvoeringstechnische bezwaren, daaraan voorafgaand nog andere wijzigingen door te voeren. Dit zou namelijk de implementatie van de herziene Opvangrichtlijn dusdanig belemmeren dat tijdige implementatie lastig zal worden. Hiermee acht ik de toezegging aan het lid Aartsen afgedaan.

Vraag 9

Deelt u de mening dat het onwenselijk is om veilige landers/«kansarme» asielzoekers hier te laten werken, terwijl de kans op een verblijfsvergunning nihil is? Zo ja, wat gaat u hieraan doen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 9

Onder de herziene Europese Opvangrichtlijn wordt een aantal categorieën asielzoekers uitgesloten van de toegang tot de arbeidsmarkt. Het gaat dan om asielzoekers met een kleine kans op inwilliging van hun asielaanvraag (zie het antwoord op vraag 7). Dit betekent dat asielzoekers die vallen onder één van deze categorieën wanneer zij onder de versnelde procedure vallen na de implementatie niet mogen werken. De herziene Opvangrichtlijn moet uiterlijk 12 juni 2026 zijn geïmplementeerd en zoals bij het antwoord op vraag 7 reeds is aangegeven is de wetswijziging hiertoe momenteel reeds voorgelegd voor internetconsultatie.

Ik vind het belangrijk dat asielzoekers voor wie de kans juist groot is dat zij een asielvergunning krijgen snel aan het werk kunnen. Met het werk kunnen

zij namelijk sneller de taal leren, bouwen zij een netwerk op en doen zij werkervaring op. Werk is daarnaast een goede manier om te leren over de Nederlandse gewoontes en cultuur. Daarnaast leveren zij zo een bijdrage aan de Nederlandse samenleving en aan de kosten van de opvang. Ook in het regeerprogramma is opgenomen om onder andere specifiek asielzoekers van wie de kans groot is dat zij een asielvergunning krijgen – in lijn met de herziene Opvangrichtlijn die wordt geïmplementeerd – te stimuleren om deel te nemen aan de arbeidsmarkt en belemmeringen hiertoe weg te nemen.