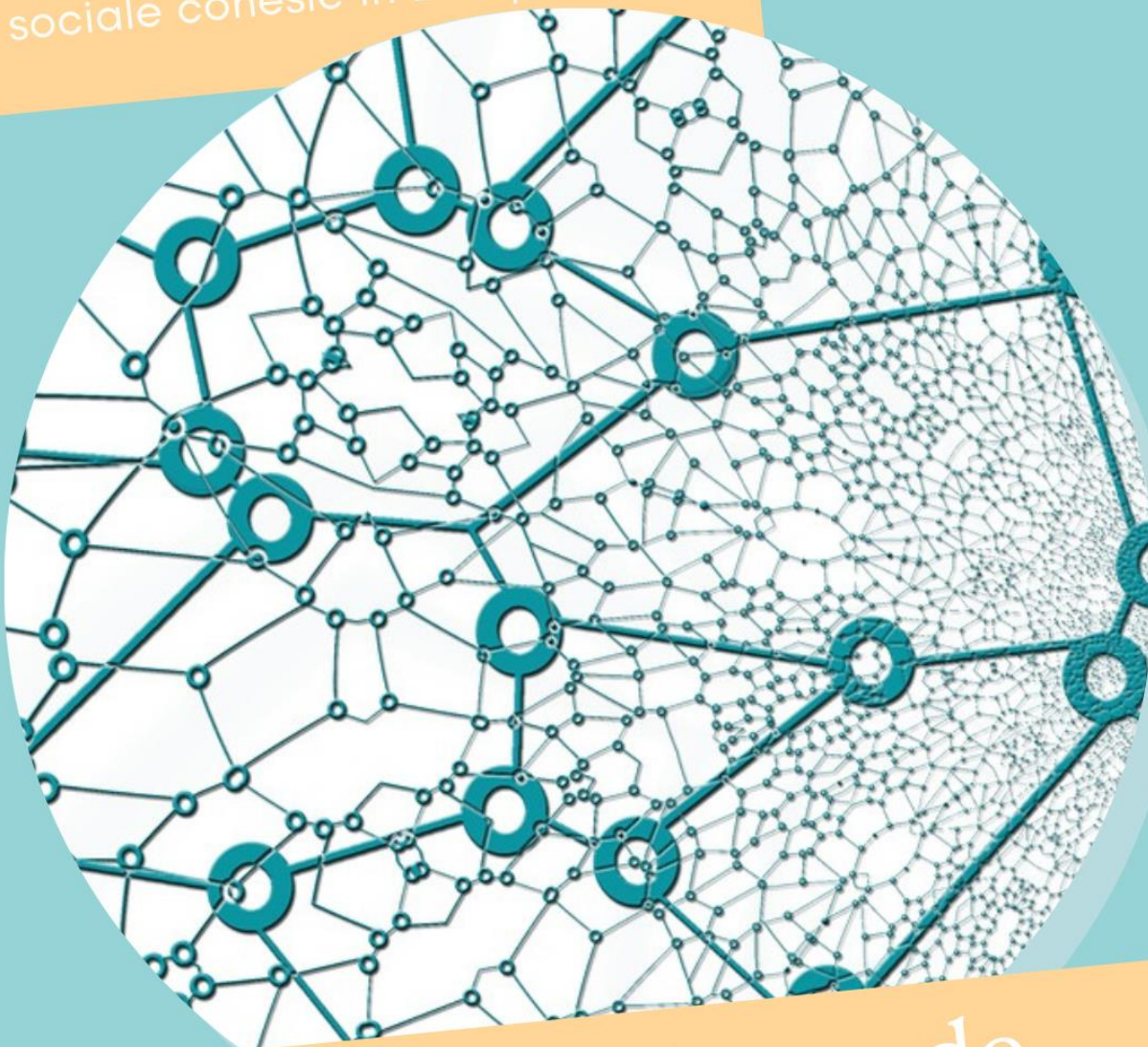


Includ-EU

Regionale en lokale expertise,
uitwisseling en betrokkenheid voor
meer sociale cohesie in Europa.



Inclusie op de arbeidsmarkt



The project is funded by the Asylum,
Migration and Integration Fund of
the European Union



Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat
i Feminismes



GEMEENTE TILBURG



REGION OF CRETE
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ



anci
toscana



De meningen in deze publicatie zijn die van de auteurs en hoeven niet per definitie de meningen van de Internationale Organisatie voor Migratie (International Organisation for Migration (IOM)) weer te geven. De gebruikte aanduidingen en de presentatie van het materiaal in de publicatie impliceren geen uitdrukking of welke mening dan ook namens de IOM betreffende de wettelijke status van een land, grondgebied, stad of gebied, of diens autoriteiten, of betreffende diens grenzen of grenslijnen..

De IOM zet zich in voor het principe dat humane en georganiseerde migratie ten goede komt aan migranten en de maatschappij. Als intergouvernementele organisatie is de IOM met haar partners actief in de internationale gemeenschap om: te helpen te voldoen aan de operationele uitdagingen van migratie, migratiekwesties beter te begrijpen, sociale en economische ontwikkeling door migratie te stimuleren, en het hooghouden van de menselijke waardigheid en het welzijn van migranten.

Deze briefing werd gefinancierd door het European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.

De inhoud van deze briefing geeft alleen de meningen van de auteur weer en is zijn/haar eigen verantwoordelijkheid. De Europese Commissie kan op geen enkele manier verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die hierin is opgenomen.

Uitgever: Internationale Organisatie voor Migratie (IOM)
IOM Coordination Office for the Mediterranean
Casale Strozzi Superiore
Via L.G. Faravelli snc 00195, Rome
Telefoon +39 06 44 23 14 28
Email: iomrome@iom.int
Website: www.italy.iom.int

Deze publicatie is uitgegeven zonder formele bewerking door de IOM.
Deze publicatie is uitgegeven zonder de goedkeuring van de IOM Publications Unit (PUB).
Deze publicatie is uitgegeven zonder officiële vertaling door de TRS Unit..

Cover photo: www.pixabay.com / Gerd Altmann

© IOM 2023



Enkele rechten voorbehouden. Dit werk is beschikbaar gemaakt onder de [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO licentie](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode) (CC BY-NC-ND 3.0 IGO)*

Voor verdere specificaties verwijzen we naar het [Auteursrecht en de Algemene Gebruiksvoorwaarden](#). Deze publicatie mag niet worden gebruikt, gepubliceerd of verder worden verspreid voor doeleinden die primair zijn gericht op of bedoeld zijn voor het behalen van commercieel voordeel of monetaire vergoeding, met uitzondering van educatieve doeleinden, bijvoorbeeld om te worden opgenomen in leerboeken.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

INHOUDSOPGAVE



Introductie.....	5
Projectbeschrijving Includ-EU.....	5
Doel van de briefing.....	6
Integratie op de arbeidsmarkt, toegang tot beroepsopleiding en erkenning van vaardigheden in het actieplan voor integratie en inclusie.....	6

Het recht op werk en toegang tot de arbeidsmarkt.....	8
--	----------



De status van IBZ's inclusie op de arbeidsmarkt in de EU.....	9
--	----------



Invloed van de COVID-19-pandemie op de inclusie op de arbeidsmarkt van IBZ's.....	11
Beperkende maatregelen.....	13
Inclusie op de arbeidsmarkt tijdens humanitaire crisissen: de toestroom van mensen die Oekraïne ontvluchten.....	14

Inclusie op de arbeidsmarkt in Includ-EU-landen.....	16
---	-----------

Griekenland.....	17
Italië.....	18
Nederland.....	19
Roemenië.....	20
Slovenië.....	21
Spanje.....	22



INHOUDSOPGAVE

Bevorderen van betere inclusie van IBZ's op de arbeidsmarkt in Europa..... 23



Taalvaardigheden, beroepsopleiding en werkgelegenheidsondersteuning.....	23
Empowerment, coaching en mentorschap.....	26
Toetsing van validatie en van vaardigheden.....	29
Plaatsing.....	32
Specifieke behoeften.....	34
Bevordering van regulier werk.....	35

Includ-EU's bijdrage aan inclusie op de arbeidsmarkt..... 38



Conclusies..... 39



Bibliografie..... 41



Introductie



Projectbeschrijving Includ-EU

Het doel van Includ-EU is bij te dragen aan het vormen van meer inclusieve en hechte gemeenschappen door het versterken van het delen van transnationale kennis, samenwerking en partnerschappen tussen lokale en regionale autoriteiten in Griekenland, Italië, Nederland, Roemenië, Slovenië en Spanje.

Includ-EU speelt in op de diversiteit van lokale ervaring en benaderingen evenals bestaande politiek en praktijken op het gebied van integratie. Het project wordt gefinancierd door het fonds voor asiel, migratie en integratie van de Europese Unie en is gericht op:

- a) het verbeteren van kennis en capaciteiten voor het faciliteren van de integratie van onderdanen van derde landen (IBZ's);
- b) het implementeren en beoordelen van pilotprojecten die de integratie van IBZ's op regionaal en lokaal niveau bevorderen;
- c) het opzetten van een informeel netwerk van regio's en lokale autoriteiten met verschillende expertiseniveaus.

Doel van de briefing

Eén van de specifieke doelstellingen van Includ-EU is het versterken van de kennis en capaciteiten van lokale en regionale partijen voor het implementeren van innovatieve integratiemaatregelen, inclusief via de analyse van bestaande goede praktijken en de formulering van thematische beleidsaanbevelingen.

In lijn hiermee is het doel van deze briefing de status te presenteren van de arbeidsinclusie van de IBZ's in Griekenland, Italië, Nederland, Roemenië, Slovenië en Spanje, met een focus op de mogelijke implicaties voor bredere actie. Dit document onderzoekt ook bestaande goede praktijken die bijdragen aan de toegang tot de arbeidsmarkt van IBZ's en erkenning van de vaardigheden in de Europese Unie (EU) en formuleert beleidsaanbevelingen hoe deze aspecten verder verbeterd kunnen worden.

Deze briefing is het resultaat van een samenwerkend proces voor het in kaart brengen van succesvolle meerdere stakeholders, op meerdere niveaus en publiek-private samenwerking in verschillende dimensies van de inclusie van IBZ's in de Includ-EU-doellanden, in lijn met het nieuwe actieplan voor integratie en inclusie 2021-27.

Integratie op de arbeidsmarkt, toegang tot beroepsopleiding en erkenning van vaardigheden in het actieplan voor integratie en inclusie

Terwijl de verantwoordelijkheid voor het integratiebeleid primair bij de lidstaten ligt, heeft de EU een grote variëteit aan maatregelen opgesteld als stimulans en ondersteuning voor nationale, regionale en lokale autoriteiten evenals de burgermaatschappij in hun pogingen integratie te bevorderen. In dit kader stelt het actieplan voor integratie en inclusie 2021-2027 van de EU-commissie (het actieplan) prioriteiten voor integratiebeleid, stelt ze concrete acties voor, biedt een leidraad en bakent ze financieringsmogelijkheden af om beleid in praktijk te vertalen op essentiële gebieden van het integratieproces.

Op het gebied van inclusie op de arbeidsmarkt erkent het actieplan het belang van werk als cruciaal voor integratie, vooral voor inclusie in de economie en het maatschappelijke leven van het gastland en toegang tot behoorlijke leefomstandigheden. Integratie in een vroeg stadium op de arbeidsmarkt richt zich ook op de behoefte aan personeel, vooral in essentiële sectoren die te maken hebben met tekort aan personeel en een ouder wordende bevolking. Om deze redenen richt de Commissie zich op het ondersteunen van de lidstaten in het **verbeteren van werkmogelijkheden en erkenning van vaardigheden** om het potentieel van alle migranten volledig op waarde te schatten, met name vluchtelingen en vrouwen.

In het kader van **New Skills Agenda for Europe** (Nieuwe Vaardighedenagenda voor Europa), zet de Commissie zich in voor het ontwikkelen van een **“Toolkit voor vaardigheden en kwalificaties”** voor het ondersteunen van tijdige identificatie van vaardigheden en kwalificaties, het garanderen van betere informatie over erkenningspraktijken en besluiten in verschillende landen via het [Europass portal](#); en het verbeteren van transparantie met betrekking tot kwalificaties verkregen in derde landen, via de revisie van het [Europese Kader voor Kwalificaties](#).

De Commissie identificeert ook een op werk gebaseerde **Vocational Education and Training** (Beroepsonderwijs en Opleiding, VET) van goede kwaliteit als een bijzonder waardevol instrument dat verder moet worden versterkt in de lidstaten.

Ten slotte zorgt het actieplan voor specifieke ondersteuning voor projecten in het Asylum, Migration and Integration Fund (Fonds voor Asiel, Migratie en Integratie, AMIF) en onder het European Social Fund Plus (Europese Sociale Fonds Plus, ESF+), het bevorderen van ‘fast track’-plaatsing op de arbeidsmarkt en VET, met name voor vrouwen.

Naast deze programmadoelstellingen, bevordert de Europese Commissie een grotere **mobiliteit en passende vaardigheden van werknemers**. In 2020 startte de Commissie opnieuw **het Europese Partnerschap voor Integratie** waarbij belangrijke maatschappelijke en economische partners betrokken zijn. Het partnerschap werd voor het eerst ondertekend in 2017 voor het versterken van de integratie in een vroeg stadium van vluchtelingen op de arbeidsmarkt en het bevorderen van een benadering voor meerdere stakeholders. Later in 2021 startte de Commissie **“Talent Partnerschappen”**, een initiatief onder het nieuwe pact voor migratie en asiel dat is gericht op het aanpakken van het tekort aan vaardigheden in de EU en het versterken van wederzijds voordelige partnerschappen met derde landen. Daarnaast heeft de Commissie in april 2022 in de kennisgeving **“Attracting Skills and Talent to the EU”** (aantrekken van vaardigheden en talent voor de EU) drie pilaren van maatregelen beschreven voor het versterken van arbeidsmigratie, namelijk wetgevende, operationele en toekomstgeoriënteerde acties. Wetgevende maatregelen omvatten het vereenvoudigen van de procedures voor het toelaten van de werknemers en intra-EU-mobiliteit en het verbeteren van de bescherming van arbeidsrechten. Voor wat betreft de operationele pijlers die voorgesteld zijn door de Europese Commissie, wordt de ontwikkeling van Talent Partnerschappen met partnerlanden en een EU-Talentedpool voorgesteld. Ten slotte omvatten de voorstellen van de Commissie werknemers in de langdurige zorg, jeugdmobiliteit en startende oprichters. Een ander vlaggenschipinitiatief op het gebied van arbeidsinclusie is **“Employers together for Integration”** (Werknemers samen voor integratie), in 2017 in gang gezet door de Commissie om bewustzijn te creëren over de acties van werkgevers voor het ondersteunen van inclusie op de arbeidsmarkt.

Het recht op werk en toegang tot de arbeidsmarkt

De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens erkent **het recht op werk als fundamenteel recht van iedereen**. Artikel 23(1) stelt dat 'Eenieder recht [heeft] op arbeid, op vrije keuze van beroep, op rechtvaardige en gunstige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid'.

Andere internationale afspraken over rechten van de mens codificeren het **universele en fundamentele karakter** van dit recht. Dit is het geval bij artikel 6 van het Internationaal Verdrag inzake economische, maatschappelijke en culturele rechten, artikel 11(1)(a) van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen, artikel 1 van het Europees Sociaal Handvest en artikel 15 van het EU-handvest van de grondrechten. Het recht op werk is ook voor vluchtelingen erkend in de Conventie met betrekking tot de status van vluchtelingen uit 1951.

Werk is fundamenteel voor de uitvoering van andere economische en sociale rechten. Het is een essentiële voorwaarde om degelijke accommodatie te vinden en deel te worden van het economische en maatschappelijke leven van het gastland. In een context van ouder wordende bevolking en minder beschikbaar personeel in Europa, is de inclusie van IBZ's op de arbeidsmarkt instrumenteel geworden om **te voldoen aan de arbeidsbehoeften en houdbaarheid van het welvaartsstelsel**.

Ondanks de universele aard van dit recht en het belang van het openen van de arbeidsmarkten voor nieuwkomers **zijn veel landen in de wereld terughoudend bij het erkennen van het recht op werk voor migranten**, wat vooral betrekking heeft op de meest kwetsbaren, inclusief vluchtelingen, of veel landen beperken hun toegang tot de arbeidsmarkt. Deze tegenzin is vaak het resultaat van angsten en bezorgdheid over beperkte capaciteit op de arbeidsmarkt, drukte van bepaalde sectoren, concurrentie met burgers voor banen, verlaging van salarissen, verslechterende werkomstandigheden en structurele discriminatie en vooroordelen. Het feit is dat bijna de helft van de 145 staatspartijen van het Vluchtelingenverdrag beperkingen hebben opgelegd in het recht op werk voor vluchtelingen en, wanneer ze dit recht verlenen, ze voorwaarden hebben voor de toegang tot de arbeidsmarkt voor deze groep (Zettel en Ruaudel 2018).

De status van IBZ's inclusie op de arbeidsmarkt in de EU

Ondanks de universele en fundamentele aard van het recht op werk **worden de toegankelijkheid voor werk, assistentie en rechten niet volledig gegarandeerd voor iedereen**, of verschillen deze aanzienlijk tussen landen.

Volgens de resultaten van het MIPEX-onderzoek **vertraagt** het merendeel van de in beschouwing genomen landen (33 van 56 in zes continenten) **volledige en gelijke toegang tot de arbeidsmarkt voor buitenlandse bewoners**. 15 van hen weigeren zelfs directe toegang tot de arbeidsmarkt voor migranten met tijdelijke verblijfsvergunningen (MIPEX 2022).¹ Belangrijk is dat de situatie de afgelopen vijf jaar in het merendeel van de in aanmerking genomen landen niet noemenswaardig is veranderd, zonder tot op heden uitgevoerde relevante hervormingen op de arbeidsmarkt (MIPEX 2022).

Evenzo variëren **erkenning van vaardigheden en kwalificatie** substantieel per land en vertegenwoordigen een belangrijke belemmering voor inclusie op de arbeidsmarkt. Van de 56 landen overwogen in de MIPEX-index garanderen er 34 gelijke toegang, 13 passen verschillende procedures voor migranten en staatsburgers toe, met meerdere zware eisen voor de migranten en 9 landen hebben ad-hoc- of geen procedures voor het erkennen van titels (MIPEX 2022).

Als resultaat van zware vereisten voor het erkennen van vaardigheden in combinatie met structurele discriminatie en vooroordelen, hebben migranten geen toegang tot banen die beter bij hun kwalificaties passen. Ze zien zichzelf **veroordeeld tot functies met lage vaardigheden** of moeten **lange en dure bureaucratische procedures** via consulaten en ambassades doorlopen. Het erkennen van vaardigheden is zelfs een nog grotere belemmering voor houders van internationale bescherming die geen documenten uit hun land van oorsprong kunnen krijgen en voor deze migranten die **niet-formele en informele competenties** hebben.

Toegang tot doelgerichte ondersteuning voor inclusie op de arbeidsmarkt is een andere belangrijke zwakte. Het merendeel van de landen dat beoordeeld is door de MIPEX-index, heeft geen of verstrekt niet voldoende gerichte ondersteuning voor buitenlandse opgeleide of lager opgeleide migrantenwerknemers, met name vrouwen en jongeren (MIPEX 2022). Gerichte taal- en professionele opleiding, mentoring, werkincentives of maatregelen voor migrantenjongeren en -vrouwen zijn slechts beschikbaar in enkele landen.

¹ De MIPEX meet beleid in alle EU-lidstaten (inclusief het VK), andere Europese landen (Albanië, IJsland, Noord-Macedonië, Moldavië, Noorwegen, Servië, Zwitserland, Rusland, Turkije en Oekraïne), Aziatische landen (China, India, Indonesië, Israël, Japan, Jordanië, Saoedi-Arabië, Zuid-Korea, Verenigde Arabische Emiraten), Noord-Amerikaanse landen (Canada, Mexico en de Verenigde Staten van Amerika), Zuid-Amerikaanse landen (Argentinië, Brazilië, Chili), Zuid-Afrika en Australië en Nieuw-Zeeland in Oceanië.

Wat betreft de rechten van werknemers, hebben migranten met een permanente verblijfsstatus over het algemeen dezelfde toegang tot **sociale zekerheid** als EU-staatsburgers.² Voor mensen met een tijdelijke verblijfsvergunning varieert toegang tot sociale zekerheid aanzienlijk per land (MIPEX 2022). Migrantenwerknemers hebben meer kans geconfronteerd te worden met juridische en praktische belemmeringen voor toegang tot uitkeringen voor sociale zekerheid en sociale bescherming vanwege hun status, onvoldoende werk- of verblijfsduur, administratieve belemmeringen en slechte coördinatie tussen socialezekerheidsstelsels in het thuis- en gastland en het gebrek aan informatie over hun rechten (ILO 2021, 20).

Meer in het algemeen worden migrantenwerknemers **vaak afgesneden van werk dat past bij hun vaardigheden en aspiraties**. Dit beperkt hun inclusie en bemoeilijkt hun bijdrage aan het economische en maatschappelijke leven. In Includ-EU-landen is dit het resultaat van met elkaar verbonden structurele en contextuele factoren.

Naast de hierboven genoemde belemmeringen brengen **taalbarrières en slechte taalvaardigheden** een belangrijke uitdaging met zich mee in het identificeren en garanderen van mogelijkheden op werk. Bovendien leiden slechte taalvaardigheden van migranten er ook toe dat zij niet van hun rechten op de hoogte zijn of deze niet goed begrijpen.

Omgekeerd **zijn werkgevers zich vaak niet bewust van het regelgevingskader met betrekking tot het recht op werk en de geldigheid van certificaten in het bezit van specifieke groepen IBZ's**, zoals asielzoekers en mensen die internationale bescherming genieten, of worstelen ze met de administratieve belemmeringen om ze in dienst te nemen (OECD en UNHCR 2018).

In het geval van zowel migranten als werkgevers **wordt het stroomlijnen van processen en verspreiding van relevante informatie over arbeidsrechten niet op transversale wijze** tussen diensten gegarandeerd, wat leidt tot de facto beperkingen in de uitvoering van specifieke rechten, zoals het recht op deelname aan overheidsdiensten voor de bevordering van werk (OECD 2019b).

Daarnaast **ontmoedigen procedurele belemmeringen en bureaucratische horden toekomstige arbeidsmigranten en werkgevers om reguliere arbeidscontracten aan te gaan**. Werkgevers worden vaak ontmoedigd door de regels en procedures om niet-EU-burgers in dienst te nemen. Verder ontbreekt het bedrijven en werkgevers vaak aan kennis over de regels met betrekking tot het in dienst nemen en diversiteitsbeheer (OECD 2019b).

Wanneer het gaat om asielzoekers kunnen vertraging in het onderzoek naar claims voor internationale bescherming leiden tot **langdurige periodes van uitsluiting van regulier werk**. Dit belemmert de kansen om later weer aan het werk te gaan, heeft een negatief effect op de mentale gezondheid en duwt asielzoekers in informele en uitbuitende werkrelaties (Hainmueller et al. 2016).

Hoewel potentieel aantrekkelijk, blijft **migrantenondernemerschap** een in de meeste Includ-EU-landen een beperkt fenomeen vanwege belemmeringen voor toegang tot mainstream financiering of financiële ondersteuning. Daarnaast kunnen IBZ's specifieke training en coaching nodig hebben voor toegang tot kapitaal en hoe zakelijke ideeën kunnen worden geïmplementeerd.³

Ten slotte **ligt werk in gastlanden te vaak buiten het bereik van vrouwelijke migranten**. Vanwege een ongelijke verdeling van ouderschapstaken en zorgverantwoordelijkheden die vrouwen buiten spel zetten, hebben vrouwen niet de basis waardoor omstandigheden ontstaan waardoor ze op gelijke voet staan met mannen voor toegang tot de arbeidsmarkt. Daarnaast plaatst het gebrek aan

² Desondanks blijven er sterke beperkingen in de overdraagbaarheid van uitkeringen voor pensioen en gezondheidszorg voor internationale mobiele werknemers. EU-lidstaten hebben bilaterale afspraken gemaakt over sociale zekerheid met derde landen om dit aspect te verbeteren (zie ILO 2021).

³ Over de uitdagingen en kansen van ondernemerschap door migranten, zie UNCTAD, 2018. *Policy Guide on Entrepreneurship for Migrants and Refugees*. Genève. Beschikbaar op https://unctad.org/system/files/official-document/diae2018d2_en.pdf. Bekeken op 18 oktober 2022.

gerichte beroepsopleiding, werkondersteuning en voldoende en betaalbare kinderopvang vrouwen met een IBZ-status in een bijzonder achtergestelde positie.

Als resultaat van deze onderling verbonden barrières worden IBZ's, vooral die in een kwetsbare situatie, **meer blootgesteld aan het risico van informeel werk, inclusief uitbuiting, woningnood, afzondering en sociale uitsluiting.**

Sommige sectoren zijn bijzonder vatbaar voor arbeidsuitbuiting door migranten in Includ-EU-landen, inclusief landbouw, bouw, huishoudelijk werk en horeca (FRA 2019, 959).

Algemener blijven migrantenwerknemers, zelfs wanneer zij toegang hebben tot enige vorm van werk, **blootgesteld aan het niet-betalen van bijdragen, wat invloed heeft op de sociale zekerheid en het pensioenfonds van de werknemers, onbetaald ziekteverzuim en uitsluiting van sociale verzekeringsstelsels, wat kan leiden tot het niet verkrijgen van een werk- en verblijfsvergunning.**

Migrantenwerknemers worden vaak geconfronteerd met **discriminatie en wantrouwen** wat invloed heeft op het vinden van regulier werk. Feitelijk hebben negatieve verhalen over migratie als bedreiging voor cultuur, identiteit, de economie en de arbeidsmarkt de neiging diepgeworteld te zijn in de samenleving, zelfs als hier geen bewijsmateriaal voor is (Banulescu-Bogdan et al. 2021, 25). Deze verhalen hebben aan belang gewonnen met de opkomst van extreemrechtse populistische partijen in Europa (Dennison en Geddes 2018) en het begrijpen van hun functioneren is cruciaal voor het garanderen van een evenwichtiger openbaar debat en beleidsvoering voor sociale inclusie (Banulescu-Bogdan et al. 2021, 25).



Invloed van de COVID-19-pandemie op de inclusie op de arbeidsmarkt van IBZ's

De gezondheidsnoodsituatie heeft de **essentiële rol** van IBZ-werknemers in cruciale sectoren van de economie naar voren gebracht, inclusief de gezondheidszorg, huishoudelijk werk en landbouw. Dit heeft de precare werkomstandigheden waar deze werknemers mee te maken hebben blootgelegd. De pandemie heeft ook een serieuze invloed gehad op werkmogelijkheden voor migranten omdat veel bedrijfstakken werden stilgelegd of hun activiteiten aanzienlijk moesten verminderen, waardoor veel mensen in onzekerheid verkeerden.

Sommige **sectoren waarbij het personeel voor een aanzienlijk deel bestaat uit IBZ's werden in het bijzonder blootgesteld** aan de gevolgen van de gezondheids crisis. Veel laaggeschoolde en praktische beroepen kunnen niet op afstand of digitaal worden uitgevoerd (fruit plukken, schoonmaken, bouwwerkzaamheden, horeca), waardoor veel migranten **zonder werk en zonder zinvolle sociale interacties kwamen te zitten**. Bovendien hebben migranten de neiging met tijdelijke en flexibele arbeidscontracten te werken, en, als gevolg daarvan, verloren velen hun banen zonder ontslagvergoeding of andere uitkeringen.

Terwijl sommige sectoren, zoals de horeca, instortten, hadden anderen te maken met een **ernstig tekort aan arbeidskrachten**. Door de mobiliteitsbeperkingen konden seizoenwerkers bijvoorbeeld Italië niet bereiken voor het oogstseizoen, waardoor de nationale agrarische sector onder druk kwam te staan. Het bleek dat deze migrantenwerknemers moeilijk te vervangen waren vanwege een gebrek aan geschikte vaardigheden onder Italiaanse staatsburgers. Als gevolg daarvan bleek het platform '[Banen in het land](#)', in Italië gecreëerd om het gebrek aan

werknemers in de agrarische sector aan te pakken, inefficiënt te zijn in het aanpakken van de arbeidstekorten. Tijdens de crisis leidde dit tot belangenbehartigingscampagnes om het belang van IBZ's in belangrijke sectoren, zoals de gezondheidszorg, landbouw en bezorgdiensten, te erkennen.

Mobiliteitsbeperkingen hebben met name medewerkers in **transportdiensten** getroffen. In Slovenië strandden veel van hen zonder accommodatie, rustplaats, of manier om terug te keren naar hun land van oorsprong. Vergelijkbaar was de kwetsbare situatie van migrantenwerknemers in de bouwsector. Hoewel ze hun werk konden behouden, moesten ze werken in zeer drukke omstandigheden met een hoger risico op besmetting. Verder zaten veel bouwvakkers vast aan contracten die hun toegang tot gezondheidszorg beperkten en ze moesten binnen blijven in overvolle accommodaties.

Naast de invloed op individuele sectoren van de economie **verergerde de pandemie bestaande problemen bij toegang tot de arbeidsmarkt.**

In de eerste plaats werd de **uitvoering en bescherming van arbeidsrechten** door de beperkingen in gevaar gebracht. In Slovenië leidden de nationale lockdowns tot een toename van het aantal ontslagen en misbruik van de arbeidsregelgeving. Hetzelfde geldt voor het reeds onvoldoende toezicht op wettigheid en veiligheid door de overheidsinstanties.

In de tweede plaats werd de **toegang tot informatie** over rechten, plichten en kansen op werk nog uitdagender dan onder gewone omstandigheden, waardoor migrantenwerknemers nog meer werden blootgesteld aan administratieve vertragingen en uitbuiting. De snel veranderende regelgevingen omtrent de COVID-19-pandemie toonde aan vaak tegenstrijdig of onduidelijk te zijn. IBZ's hadden problemen met toegang tot of het begrijpen van nauwkeurige informatie, waardoor ze te maken hadden met onzekerheid en irreguliere situaties.

In Nederland meldde VluchtelingenWerk bijvoorbeeld dat migranten worstelden met het navigeren door de informatie over hun rechten en verplichtingen met betrekking tot werk, inkomen, integratievereisten, belastingen en uitkeringen. Standaard informatieplatformen waren alleen beschikbaar in het Nederlands en gespecialiseerde ondersteuningscentra waren door de nationale veiligheidsmaatregelen gedwongen hun deuren te sluiten. Vooral tijdens de zogenaamde 'eerste golf' van de pandemie in 2020 werd het gebrek aan duidelijke informatie diep gevoeld door IBZ's in Nederland, ten minste tot het moment dat landelijke en lokale overheden en NGO's en werkgevers hun desbetreffende pandemische rampenplannen uitrolden.

In de derde plaats hadden **administratieve vertragingen door de pandemie invloed op de werving en de afgifte van verblijfs- en werkvergunningen.** Volgens het OECD International Migration Outlook report (Internationale rapport inzake migratievooruitzichten) (2020) had bijvoorbeeld in Spanje het hele migratiestelsel te maken met administratieve vertragingen, met uitzondering van verblijfsvergunningen voor werk voor werknemers in de gezondheidszorg en landbouw. Hetzelfde rapport benadrukt dat alle procedures met betrekking tot collectieve werving van buitenlandse werknemers in 2020 werden opgeschort, wat aanzienlijke invloed had op de werving van seizoenwerknemers in de landbouw.

In Griekenland kwamen migranten met verlopen legale documenten niet meer in aanmerking voor werk, hoewel de Griekse asiëldienst de geldigheid van de specifieke documenten verlengde. Migranten die tijdens de quarantaine in tijdelijke opvanglocaties woonden, konden al hun vereiste administratieve procedures niet op tijd voltooien en werden als gevolg hiervan uitgesloten van essentiële diensten.

In de vierde plaats **was het voltooien van integratievereisten en het volgen van taallessen en stages heel moeilijk of onmogelijk op het hoogtepunt van de pandemie, met gevolgen op lange**

termijn voor sociale inclusie. Onlineactiviteiten die wel prompt werden geactiveerd in alle Includ-EU-landen konden het verlies van persoonlijke opleiding niet compenseren, zowel door het gebrek aan interpersoonlijk contact als de niet-beschikbaarheid van een computer en toegang tot internet.

Hieraan gerelateerd werden IBZ-werkers bijzonder blootgesteld aan de gevolgen van de pandemie wat betreft **mentale gezondheid**, met gevolgen voor de ontwikkeling van vaardigheden. Verplichte quarantaine en verlies van een baan plaatsden migrantenwerknemers onder ernstige mentale druk, isolatie en onzekerheid.

Ten slotte werden migranten **zonder documenten**, die al te maken hadden met preciaire werkomstandigheden, tijdens de noodsituatie **gedwongen tot armoede**, zonder inkomen van informele werkmogelijkheden en minder mogelijkheden voor toegang tot hun ondersteunende netwerken.

Van deze vertragingen in de integratieprocessen voor werk wordt verwacht dat ze een langdurig effect hebben. De onmogelijkheid om de lokale taal te oefenen, nuttige sociale vaardigheden te ontwikkelen, een netwerk op te bouwen, werkvaardigheden te versterken en het onderhouden van een niveau van mentale gezondheid om te presteren op de werkplek, zullen individuele werkvooruitzichten hinderen.

Beperkende maatregelen

In veel Includ-EU-landen **richtten nationale autoriteiten hun inspanningen op het regulariseren van migrantenwerknemers en het verlengen van verblijfsvergunningen.** Om een tekort aan personeel in belangrijke sectoren te compenseren, met name de landbouw, voerde **Italië** een gerichte regularisatie uit voor IBZ's die al gewerkt hadden in de landbouw, veeteelt, visserij, langdurige zorg en huishoudelijk werk. Een eerste reguleringsstroom garandeerde vergunningen van 6 maanden voor IBZ's wiens papieren waren verlopen na 31 oktober 2019, op voorwaarde dat ze in Italië waren op het moment van de eerste lockdown en eerder in de hierboven genoemde sectoren hadden gewerkt. Een andere stroom richtte zich op IBZ's in Italië met nieuw werk of irreguliere contracten in de bovengenoemde sectoren (EMN en OECD 2020b). Echter werden er in totaal slechts 207.542 verzoeken ingediend, waarvan minder dan 15 procent in de agrarische sector (Italiaans Ministerie van Binnenlandse Zaken 2020).

Verder verlengde Italië alle verblijfsvergunningen (art. 103, wet 27/2020) en andere documenten die vereist zijn voor toegang tot financiële ondersteuningsmaatregelen (EMN/OECD 2020a). Werkgevers waren zich echter niet altijd bewust van deze verlenging, wat leidde tot angst voor het inhuren van IBZ's met 'verlopen vergunningen'.

Ondanks de geldende mobiliteitsbeperkingen in Italië konden IBZ's met een Italiaanse verblijfsvergunning die tijdelijk in het buitenland waren op het moment van de lockdown, terugkeren. Deze maatregel verminderde zeker mogelijk verlies van banen, maar veel migrantenwerknemers hadden nog steeds te maken met hoge materiële en mentale kosten die gekoppeld waren aan de verplichte quarantaine.

Ondanks de geldende mobiliteitsbeperkingen in Italië konden IBZ's met een Italiaanse verblijfsvergunning die tijdelijk in het buitenland waren op het moment van de lockdown, terugkeren. Deze maatregel verminderde zeker mogelijk verlies van banen, maar veel migrantenwerknemers hadden nog steeds te maken met hoge materiële en mentale kosten die gekoppeld waren aan de verplichte quarantaine.

Werkloosheidsuitkeringen en sociale steun waren andere verzachtende maatregelen die ingesteld werden tijdens de noodsituatie. In Italië hadden migranten met een reguliere vergunning het recht op werkloosheidsuitkeringen en vergoedingen als Italiaanse staatsburgers, afhankelijk van of er werd voldaan aan bepaalde criteria, hoewel deze niet altijd verenigbaar waren met de contracten van IBZ's. In andere landen, zoals Slovenië, hebben NGO's hun belangenbehartiging gericht op het uitbreiden van alle COVID-gerelateerde maatregelen om de bescherming van de rechten van migrantenwerknemers op te nemen.

Inclusie op de arbeidsmarkt tijdens humanitaire crisissen: de toestroom van mensen die Oekraïne ontvluchten

De Russische aanval op Oekraïne heeft geleid tot een **ongekende humanitaire crisis in Europa**. Maanden na het begin van de oorlog is een derde van de Oekraïense bevolking ontheemd, met meer dan 7,1 miljoen ontheemden in Oekraïne en naar schatting 15,7 miljoen mensen die behoefte hebben aan humanitaire hulp en bescherming (UNHCR 2022).

Om snelle en effectieve bescherming te kunnen bieden voor degenen die Oekraïne ontvluchten, heeft de Europese Commissie aangedrongen op de activering van de **Richtlijn Tijdelijke Bescherming**. Onder de Richtlijn krijgen Oekraïense burgers en niet-Oekraïense burgers die niet kunnen terugkeren naar hun land van oorsprong directe bescherming, inclusief bescherming van verblijfsrechten, toegang tot de arbeidsmarkt en erkenning van kwalificaties, toegang tot huisvesting, assistentie voor sociaal welzijn, medische of andere assistentie en bestaansmiddelen (Europese Commissie 2022).

In juni 2022 zijn er minimaal 5,5 miljoen vluchtelingen van Oekraïne in Europa en 3,6 miljoen hebben zich aangemeld voor tijdelijke bescherming of vergelijkbare nationale beschermingsschema's. Ongeveer 8,4 miljoen grenspassages uit Oekraïne zijn geregistreerd, terwijl 3,1 miljoen bewegingen zijn gemeld voor terugkeer naar het land sinds februari 2022 (UNHCR 2022).

Nu het conflict meerdere maanden duurt, is het vooruitzicht van verplaatsing binnen en buiten Oekraïne nog steeds onduidelijk. Op hetzelfde moment, na de eerste fase van de noodreactie, is **toegang tot werk één van de belangrijkste uitdagingen voor levensonderhoud en integratie op lange termijn** van Oekraïense vluchtelingen geworden.

Tussen mei en juni 2022 heeft de UNHCR 4871 beschermingsprofielings- en monitoringgesprekken met vluchtelingen uit Oekraïne gehouden in de belangrijkste gastlanden in Europa (UNHCR 2022). Deelnemers aan het onderzoek antwoordden dat de belangrijkste dringende behoeften bestaan uit contant geld, werk en accommodatie (ongeveer 40 procent van de respondenten voor elk), gevolgd door medische behandeling en materiële bijstand (ongeveer 20 procent voor elk) (UNHCR 2022, 14). Daarnaast antwoordden vluchtelingen dat taalbarrières één van de belangrijkste problemen zijn voor toegang tot de arbeidsmarkt en gaven aan problemen te ondervinden bij het zoeken naar betrouwbare en up-to-date informatie over beschikbare mogelijkheden voor werk (UNHCR 2022, 18).

De groeiende vraag naar inclusie op de arbeidsmarkt kwam tijdens de in [mei 2022 online uitwisseling uitgevoerd door het Includ-EU Team met IOM Roemenië ook sterk naar voren](#). De uitwisseling richtte zich op hoe er lessen kunnen worden getrokken voor een betere inclusie op lange termijn als antwoord op ontheemding uit Oekraïne. Tijdens de bijeenkomst vonden projectpartners, lokale autoriteiten en EU-instellingen dat partnerschappen op meerdere

niveaus met de particuliere sector bijzonder belangrijk zijn. Het is ook van het grootste belang de vraag naar inclusie op het gebied van onderwijs, arbeid, huisvesting en diensten tegelijkertijd aan te pakken, door een kenmerkende holistische benadering voor inclusie.

Inclusie op de arbeidsmarkt in Includ-EU-landen

Het volgende hoofdstuk is gericht op de status van de inclusie op de arbeidsmarkt van een IBZ in de zes Includ-EU-partnerlanden, inclusief de belangrijkste barrières en wegen voor toegang tot werk, opleiding en erkenning van vaardigheden en beoordeling op lokaal, regionaal en nationaal niveau.



Griekenland

In 2009 kwam Griekenland in een ernstige financiële crisis terecht wat leidde tot het implementeren van een reeks bezuinigingsmaatregelen om de openbare sector, pensioenstelsels, belastingen en de arbeidsmarkt te hervormen. De werkloosheid nam aanzienlijk toe en het bruto binnenlands product daalde gestaag in de jaren na de crisis. In 2019 meldde Griekenland het hoogste werkloosheidspercentage (17,3 procent) van alle EU-lidstaten (Leivaditi et al. 2020).



IBZ's die legaal in Griekenland wonen hebben toegang tot de arbeidsmarkt en algemene ondersteuningsmaatregelen. De economische staat, samen met de moeilijke situatie voor het aanmelden van migranten, maakt de toegang tot de Griekse arbeidsmarkt moeilijk voor IBZ's, vooral voor asielzoekers. Recent introduceerde wet 4636/2019 een tijdslimiet van zes maanden voordat asielaanvragers regulier mogen werken. Houders van internationale bescherming hebben toegang tot betaald werk of zelfstandig ondernemerschap onder dezelfde algemene voorwaarden als die van toepassing zijn op Griekse staatsburgers, op voorwaarde dat ze een geldige verblijfsvergunning hebben (art. 69 van wet 4375/2016 en art 27 van wet 4636/2019).

Om te kunnen werken moeten alle inwoners van Griekenland, inclusief asielzoekers en houders van internationale bescherming, een belastingregistratienummer (AFM) en een burgerservicenummer (AMKA) verkrijgen. De AFM wordt afgegeven door het bevoegde belastingkantoor bij het tonen van de asielzoekerskaart of verblijfsvergunning en bewijs van verblijf. De afgifte van de AFM heeft herhaaldelijk te maken met vertragingen, meestal gerelateerd aan identificatie en bewijs van verblijf (AIDA 2019). De afgifte van de AMKA heeft te maken met dezelfde uitdagingen vanwege vertraagde antwoorden en niet-homogene administratieve praktijken. Daarnaast trok de nieuwe regering de bepaling in waarmee het in aanmerking komen voor het ontvangen van een AMKA door asielzoekers werd ingetrokken, waardoor veel mensen in het ongewisse werden gelaten (Leivaditi et al. 2020). Later in 2020 werd de nieuwe bepaling gewijzigd en kwamen asielzoekers in aanmerking voor het tijdelijke nummer voor verzekering en gezondheidszorg voor buitenlanders (PAAYPA), hoewel ook deze procedure onderworpen is aan aanzienlijke vertragingen.

Italië



Volgens een recent rapport verdienen IBZ's in Italië 30 procent minder dan Italianen en in 3 van de 4 gevallen is er geen duidelijke uitleg voor, met uitzondering van discriminatie op de arbeidsmarkt en de werkplek (ILO 2020).

Ondanks dit zijn IBZ's verantwoordelijk voor 9 procent van het Italiaanse bruto binnenlands product (*Fondazione Moressa* 2021). Hoewel hun bijdrage op grote schaal wordt erkend, is volgens de 2020 MIPEX-resultaten het Italiaanse beleid voor werkinclusie van migranten slechts licht gunstig. Niet-EU-

staatsburgers hebben toegang tot werk en zelfstandig ondernemerschap, maar het gebrek aan gerichte ondersteuning die de specifieke uitdagingen aanpakken voor in het buitenland opgeleide of laagopgeleide werknemers zorgt ervoor dat ze minder snel dan EU-burgers een vaste baan vinden die bij hun kwalificaties en vaardigheden past (MIPEX 2020).

Volgens de geconsolideerde wet inzake immigratie (TUI) (wetgevend decreet 286/98, gewijzigd door wet 189/2002), moeten IBZ's die willen werken in Italië toestemming krijgen om te werken van het bureau voor immigratie van de prefecturen, net als een werkvisum van de Italiaanse ambassade in hun land van oorsprong voor binnenkomst. Zodra ze in Italië zijn, ontvangen ze een verblijfsvergunning voor de duur van hun arbeidscontract. Omdat hun verblijf is gekoppeld aan het arbeidscontract, geeft deze bepaling werkgevers onevenredige macht over IBZ-werknemers.

Daarnaast zijn werkvergunningen voor IBZ's begrensd en moet de overheid elke drie jaar een "programma op lange termijn inzake immigratiepolitiek en buitenlanders op het territorium van het land" ontwikkelen. Het programma op lange termijn is echter al meer dan 15 jaar niet meer gepubliceerd en het aantal van deze vooraf ingestelde binnenkomstquota's is drastisch verminderd, inclusief sectoren die te maken hebben met ernstige personeelstekorten.

Asielzoekers en houders van internationale bescherming die in de aanmeldprocedure zitten, hebben het recht om na 60 dagen vanaf het aanmelden van hun aanvraag te werken en krijgen toegang tot oriëntatiediensten aangeboden door serviceproviders van de aanmelding. Asielzoekers en houders van internationale bescherming worden ook aangemoedigd zich aan te melden bij openbare diensten voor arbeidsvoorziening (PES). Beroepsopleidingen zijn beschikbaar binnen het aanmeldsysteem en worden ondersteund door de AMIF of via nationale of het Europese Sociale Fonds (ESF)-gefinancierde programma's aangeboden door lokale autoriteiten.

Nederland

Het Nederlandse Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen UWV meldt dat per oktober 2020 61 procent van de inwoners met een migrantenachtergrond enige vorm van regulier, belastingbetalend werk hebben. Voor degenen zonder een migrantenachtergrond is hetzelfde cijfer slechts iets hoger (69 procent) (RTL Nieuws 2020).

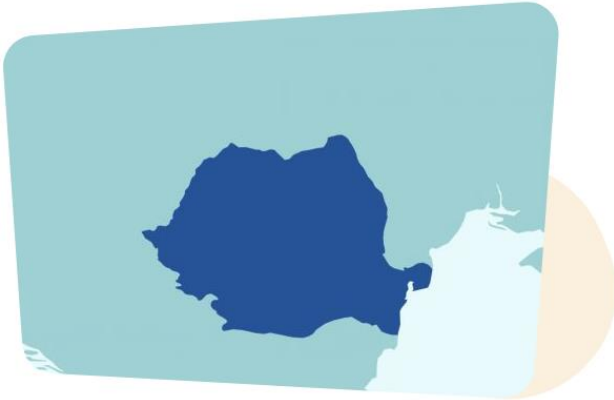
Iemand met een migratieachtergrond krijgt ondersteuning en informatie over toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt via expatbureaus, fysiek en virtueel, aanwezig in minimaal 12 steden. Deze bureaus geven juridisch advies, verwijzingen, workshops en informatie over huisvesting en verhuizing voor buitenlandse werknemers die zich voorbereiden om zich te vestigen.

Asielzoekers mogen niet werken tijdens de eerste zes maanden na het indienen van een asielclaim, waarna ze beperkte toegang hebben tot de arbeidsmarkt totdat ze een verblijfsvergunning hebben. Tijdens de eerste periode van zes maanden kunnen asielzoekers 24 van de 52 weken werken en alleen als ze een vreemdelingenidentiteitsbewijs hebben en hun werkgever in het bezit is van een tewerkstellingsvergunning. Dit document certificeert de capaciteit van de werkgever om migranten te werven en voldoet aan de relevante staatsvoorschriften. Voor asielzoekers die inkomen verdienen terwijl ze in het asielsysteem zitten, wordt een deel van hun standaard woonvergoeding ingehouden door het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA). Hoewel de grondgedachte voor deze regel duidelijk is, kan het ook als afschrikking weken voor migranten om betaald werk te zoeken of dit aan te geven tijdens hun asielprocedure.

Zodra migranten een verblijfsvergunning ontvangen, kunnen ze zonder beperkingen werken en solliciteren bij alle werkgevers (niet alleen degenen die een tewerkstellingsvergunning hebben). Helaas is het voor veel migranten moeilijk om zinvol werk te krijgen totdat ze hun Nederlandse taalvaardigheden verbeteren en zich bij- en omscholen en vertrouwd raken met de Nederlandse cultuur.



Roemenië



IBZ-werknemers in Roemenië hebben toegang tot de arbeidsmarkt, basisinformatie en bijbehorende diensten en erkenningsprocedures. Ze hebben ook dezelfde toegang tot opleiding en sociale zekerheid als Roemeense staatsburgers. Ondanks dit zijn de vooruitzichten voor de ontwikkeling van vaardigheden en werk voor immigranten beperkt (MIPEX 2020).

Algemeen gesproken blijft Roemenië een emigratieland. Volgens gegevens van de overheidsdienst voor Roemenen in het buitenland heeft het land één van de grootste

emigrantbevolkingen in de EU, met ongeveer 5,6 miljoen staatsburgers in 2019 die in het buitenland wonen (*Ministerul pentru Romani de Pretutindeni* 2020). Dit cijfer is toegenomen met 64,29 procent sinds 2016 toen, volgens de OECD, ongeveer 3,6 miljoen mensen die geboren zijn in Roemenië in het buitenland woonden (OECD 2019a). De belangrijkste factoren van emigratie zijn sociaaleconomisch, inclusief gebrek aan werkmogelijkheden, lage inkomens, moeilijke toegang tot onderwijs- en gezondheidsstelsels, vooral in landelijke gebieden en middelgrote steden, woonomstandigheden, bureaucratie, enz.

De status van de economie en de negatieve demografische trends hebben geleid tot een ernstig tekort aan arbeidskrachten. Volgens de Verenigde Naties, Afdeling Economische en Sociale Zaken, Afdeling Bevolking (2017) is het de verwachting dat Roemenië de bevolking tussen 2017 en 2050 ziet inkrimpen met 17 procent tot een geschat aantal van 16,3 miljoen. Daarom wordt verwacht dat arbeidsmigratie steeds belangrijker wordt. Bepaalde sectoren (bijv. horeca, bouw) en geografische gebieden worden zwaarder getroffen, wat leidt tot een groeiende druk van de particuliere sector op de overheid om het aantal werkvergunningen afgegeven voor IBZ's te verhogen. De Roemeense regering heeft hierop gereageerd door het verhogen van het jaarlijkse contingent van niet-EU-werknemers, vooral in de sectoren bouw en diensten.

Slovenië

In de afgelopen vijf jaar is het aantal IBZ's met een reguliere baan in Slovenië toegenomen met meer dan 80 procent. Eind oktober 2019 waren er 101.200 IBZ's werkzaam, waarvan het grootste deel afkomstig was uit Bosnië en Herzegovina (49.600), gevolgd door Servië (12.900) en Kosovo (9.600).⁴

Volgens de MIPEX-bevindingen is het Sloveense beleid licht ongunstig voor IBZ-werknemers. Deze hebben te maken met aanzienlijke belemmeringen en ontvangen zwakke gerichte steun voor toegang tot de arbeidsmarkt. IBZ's hebben beperkte mogelijkheden voor toegang tot een baan of om van baan te veranderen. Daarnaast hebben slechts bepaalde categorieën op dezelfde voorwaarden als Sloveense staatsburgers toegang tot banen in de niet-gereguleerde particuliere sector).

Op dezelfde wijze verschilt toegang tot werk en verschillen de maatregelen voor het ontwikkelen van vaardigheden tussen IBZ-inwoners en EU-staatsburgers (MIPEX 2020).

In breder opzicht zijn migranten in Slovenië vaak geïsoleerd en hebben ze beperkte mogelijkheden tot aansluiting met lokale werkgevers en het vormen van lokale netwerken (NIEM 2018). Asielzoekers ondervinden in dit opzicht meer problemen omdat ze de eerste negen maanden na het aanvragen van asiel niet mogen werken voor het geval er in deze periode geen uitsluitsel komt over hun asielclaim. Zelfs later ondervinden asielzoekers en vluchtelingen problemen bij het betreden van de arbeidsmarkt in Slovenië door slechte kennis van de rechten van werknemers, wantrouwen en stereotypen (NIEM 2018).⁵



⁴ Verwijzingen naar Kosovo worden geacht te zijn in de context van de resolutie van de Veiligheidsraad van de Verenigde Naties 1244 (1999).

⁵ Om deze uitdaging aan te kunnen, onderzocht de IOM in 2016 de mate waarin houders van internationale bescherming kunnen integreren in de arbeidsmarkt in Slovenië, de beschikbare ondersteunende diensten en de geplande maatregelen op het gebied van integratie op de arbeidsmarkt door de belangrijkste stakeholders. De IOM ontwikkelde ook een handboek om werkgevers te helpen bij het vinden van noodzakelijke informatie met betrekking tot werk van asielzoekers en vluchtelingen. Daarnaast werd een toolkit voor asielzoekers en houders van internationale bescherming opgesteld waarin de arbeidsmarkt en het proces van het zoeken naar werk in Slovenië wordt beschreven.

Spanje



In de afgelopen drie decennia is Spanje een bestemmingsland geworden voor veel IBZ's. Het Spaanse immigratiesysteem wordt aangestuurd door de vraag naar laag of middelbaar opgeleide arbeidskrachten uit het buitenland en wordt gekenmerkt door slechte erkenning van vaardigheden en kwalificaties en een over het algemeen zwakke bescherming van de rechten van werknemers, vooral in sectoren waar informaliteit veel voorkomt, zoals landbouw en huishoudelijke verzorging (Hooper 2019).

In juli 2022 registreerde het Spaanse Ministerie van Inclusie, Sociale Zekerheid en Migratie een totaal van 2.378.437 buitenlanders aangesloten bij de sociale zekerheid.

Van het aantal buitenlandse werknemers is ongeveer 65,5 procent afkomstig van niet-EU-landen en 34,5 procent uit de EU. De grootste groepen buitenlandse bijdragers kwamen uit Roemenië (339.053), Marokko (285.046), Italië (163.826), Colombia (122.192) en Venezuela (118.147). Ongeveer 56,8 procent was man en 44,2 procent vrouw (*Ministerio de la Inclusión, Seguridad Social y Migraciones* 2022).

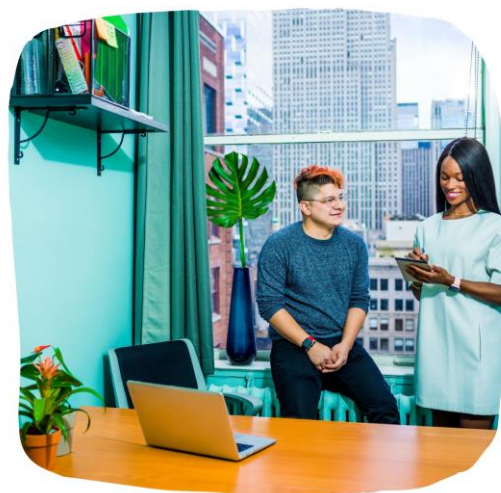
IBZ-inwoners in Spanje hebben toegang tot de arbeidsmarkt en dezelfde algemene arbeidsondersteuning als EU-staatsburgers. De voorwaarden zijn over het algemeen gunstig, hoewel ze geen gerichte ondersteuning ontvangen waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van buitenlands opgeleide of laaggeschoolde personen (bijv. taal- en professionele training, mentoring en oriëntatie) (MIPEX 2020). Ondanks dit werken veel migranten in de informele economie en hebben ze te maken met situaties van uitbuiting en kwetsbaarheid (Hooper 2019).

Bevorderen van betere inclusie van IBZ's op de arbeidsmarkt in Europa

Toegang tot de arbeidsmarkt blijkt steeds uitdagender te zijn voor IBZ's, vanwege structurele factoren en de recente gevolgen van de COVID-19-gezondheids crisis. Tegen deze achtergrond laten goede praktijken in Includ-EU-landen zien dat het belangrijk is door te blijven gaan met het versterken van opleidings- en werkondersteuning, job coaching en mentorschap, beoordeling van vaardigheden en validatie, arbeidsbemiddeling, werk via maatschappelijke samenwerkingen en het bevorderen van regulier werk op wettelijk en beleidsniveau.

1. Taalvaardigheden, beroepsopleiding en werkgelegenheidsondersteuning

Om de kansen op het betreden van de arbeidsmarkt te verbeteren en levensonderhoud te garanderen, is het belangrijk om te investeren in de ontwikkeling van menselijk kapitaal. Dit kan door het bevorderen van de **vroege activering van professionele opleidingen** gecombineerd met gespecialiseerd **leren van een taal** en andere **oriëntatiediensten**, te beginnen in de fase voor het vertrek. Diensten voor arbeidsvoorziening kunnen bestaan uit ondersteuning voor zelfstandig ondernemerschap, opleiding en arbeidsbegeleiding, het verstrekken van informatie voor toekomstige werkgevers over procedures voor het inhuren en ondersteunende toegang voor krediet voor migrantenondernemers via informatiediensten op nationale en regionale niveaus.



1 © Jopwell / pexels.com

Zoals de voorbeelden in box 1 suggereren, draagt actieve deelname aan opleidings- en werkprogramma's bij aan de inclusie van IBZ's in de lokale omgeving en de ontwikkeling van op vertrouwen gebaseerde persoonlijke netwerken die behulpzaam kunnen zijn bij het later zoeken naar werkmogelijkheden. Daarnaast laten deze goede praktijken zien hoe samenwerking tussen werkgevers, NGO's en de burgermaatschappij kan bijdragen aan het verbeteren van inzetbaarheid.



Goede praktijken in één oogopslag

Handen aan de Ploeg voor Handen in de Zorg - Nederland

Uitvoerende partij(en): Ministerie van Gezondheid, gemeenten Lelystad, Almere, Dronten, Noordoostpolder en Urk, Axion, Zowelwerk

Om tegelijk de hoge werkloosheidscijfers onder migrantenvrouwen en het tekort aan arbeidskrachten in de gezondheidszorg op te lossen, heeft het Nederlandse Ministerie van Volksgezondheid acht regionale pilotprojecten voor de periode 2008-2013 opgestart.


Van de acht regionale pilotprojecten die zijn gestart, had het project met de naam Handen aan de Ploeg voor Handen in de Zorg het meeste succes. Samen met 10 werkgevers in de gezondheidszorg konden er 24 migrantenvrouwen worden opgeleid en ingezet om te werken in de gezondheidszorg tijdens de implementatie. Dit omvatte Nederlandse les, wiskunde en relevante cursussen voor het effectief werken binnen de Nederlandse gezondheidszorg, zoals als advisering en kennis over hoe te zorgen voor patiënten. Het project is gericht op gender- en culturele gevoeligheid, niet alleen door het specifiek richten op werkloze migrantenvrouwen, maar ook door bewustwording onder de werkinstellingen over gender- en culturele verschillen.

Het project omvatte diversiteitstrainingen voor werkgevers en de uitwerking van diversiteitsrichtlijnen voor het ondersteunen van de overgang van migrantenvrouwen van werkloosheid naar een baan in de gezondheidszorg.

HELIOS – Ondersteuning inzetbaarheid - Griekenland

Uitvoerende partij(en): Internationale Organisatie voor Migratie, Catholic Relief Services (CRS), Deense vluchtelingenraad Griekenland (DRC Griekenland), Griekse vluchtelingenraad (GCR), Solidarity Now, INTERSOS, gemeentelijk ontwikkelingsbureau Thessaloniki S.A (MDAT), Metadrasi, PLOIGOS, KEDHL, Technology and Human Resources Institute (IATAP)

Het HELIOS-project is gericht op het bevorderen van de inclusie van houders van internationale bescherming die momenteel in tijdelijke accommodatie wonen via integratiecursussen, onafhankelijke accommodatieprogramma's, ondersteuning voor inzetbaarheid en sensibilisatie-activiteiten gericht op het gastland.



Deelnemers aan het HELIOS-project hebben specifiek toegang tot ondersteuning voor inzetbaarheid om bekend te raken met de Griekse arbeidsmarkt en modaliteiten voor het zoeken naar werk en parallel het verkrijgen van toegenomen bewustzijn van hun professionele profiel. In dit kader worden HELIOS-begunstigden gestructureerde individuele sessies voor werkbegeleiding aangeboden om loopbaanplanning te ontwikkelen en hun interesses en vaardigheden te beoordelen. HELIOS onderhoudt ook contacten met de particuliere sector voor het organiseren van evenementen gericht op inzetbaarheid waar begunstigden de kans hebben mogelijke werkgevers te ontmoeten, te leren over de aard van beschikbare mogelijkheden voor werk en informatie in te winnen over contractvoorwaarden, werkomstandigheden, enz.



ACOL - Programa Treball i Formació (werk- en opleidingsprogramma) - Spanje

Uitvoerende partij(en): Generalitat de Catalunya (Catalaanse regering), Servei d'Ocupació de Catalunya-SOC (Openbare dienst voor arbeidsvoorziening van Catalonië), Secretaria d'Igualtat, Migracions i Ciutadania (secretariaat voor gelijkheid, migratie en burgerschap), NGO's met een werkcentrum in Catalonië

Het ACOL-programma is een subsidie van het werk- en opleidingsprogramma van de dienst voor arbeidsvoorziening van Catalonië. Het is gericht op non-profitorganisaties in Catalonië voor het faciliteren van toegang, via hen, voor een verblijfsvisum voor migranten met irreguliere status.

Om dit te bereiken, financiert ACOL NGO's die dan migranten inhuren en opleiding geven aan degenen zonder een reguliere vergunning. Het subsidiebedrag voor elke arbeidsovereenkomst is 18.759,96 euro (dit omvat het salaris en de bijdragen voor de sociale zekerheid). De verplichte opleidingsacties kunnen worden uitgevoerd via opleidingsmodules voor beroepscertificaten (tussen 80 en 200 uur) of transversale opleidingsmodules (tussen 60 en 80 uur).

In 2019 kregen 123 migranten een baan in plaatselijke NGO's voor een periode van 12 maanden en waren in staat verblijfs- en werkvergunningen aan te vragen en te krijgen. Gezinsleden van deze geregulariseerde migranten profiteerden indirect van het programma door het eveneens verkrijgen van hun regularisatie via gezinshereniging. Migranten die waren ingehuurd via het programma kregen werkervaring die essentieel was voor verdere toegang tot de arbeidsmarkt.



Trainingsprogramma op de werkvloer - Slovenië

Uitvoerende partij(en): Arbeidsdienst van Slovenië (ESS)

Sinds 2017 implementeert de arbeidsdienst van Slovenië een trainingsprogramma op de werkvloer voor houders van internationale bescherming voor het versterken van de vaardigheden en kennis van de begunstigden en het verbeteren van hun concurrentievermogen op de arbeidsmarkt.

ESS biedt ook gepersonaliseerde adviesdiensten voor het versterken van de linguïstische en interculturele competentie van de gebruikers. Onderdeel van het advies is ook het beheren van verwachtingen met betrekking tot de beloning en loopbaanvooruitzichten.



ESS werkt samen met werkgevers voor het implementeren van het trainingsprogramma op de werkvloer. Overheidsinstanties en NGO's zijn ook formeel of informeel opgenomen in deze praktijk om elkaars werk aan te vullen.

2. Empowerment, coaching en mentorschap



2 © fauxels / pexels.com

Negatieve waarnemingen van werkgevers en maatschappij kunnen migranten uitsluiten van onderwijs- en werkmogelijkheden. Dit kan leiden tot hogere werkloosheidscijfers, sociale uitsluiting en bijdragen aan een negatief zelfbeeld en laag zelfvertrouwen op individueel niveau.

De initiatieven in box 2 laten zien hoe het mogelijk is dit aspect van inclusie op de arbeidsmarkt aan te pakken door **het verbeteren van de waarneming** van migranten onder werkgevers terwijl ook **de probleemoplossende en netwerkvaardigheden van de IBZ's worden versterkt**. De hieronder beschreven projecten combineren instrumenten voor het zoeken naar werk met een holistische benadering die ook leer- en taalvaardigheden, onderwijs en sociale netwerken ontwikkelt via een mix van activiteiten (stages,

opleiding, vrijwilligerswerk) en leiding van mentors.



Goede praktijken in één oogopslag

Empowerment Brabantse Allochtonen - Nederland

Uitvoerende partij(en): Stichting Palet, PSW Arbeidsmarktadvies, Provincie Noord-Brabant, ROC Koning Willem I College, ROC Midden-Brabant, Stichting Marokkaanse Jongeren 's-Hertogenbosch, pact Brabant

Empowerment Brabantse Allochtonen was een initiatief dat jonge migranten in de Nederlandse provincie Noord-Brabant stimuleerde voor betaald werk door middel van promotieteams en jeugdmentors en door het ontwikkelen van gidsen en workshops over de onderwerpen empowerment van migrantenjongeren en interculturele gevoeligheid. Promotieteams waren specifieke groepen jonge mensen die gezamenlijke activiteiten ondernamen voor het verbeteren van hun eigen positie en die van hun soortgenoten op de arbeidsmarkt of voor onderwijs.

Activiteiten omvatten het leggen van contact met mogelijke werkgevers om (praktische) stages te volgen, het organiseren van debatten en het bieden van praktische ondersteuning voor werkzoekenden. Actieve deelname en empowerment van begunstigden werd versterkt door de deelname van Marokkaanse en Turkse diaspora-organisaties.

Het initiatief duurde twee jaar (2005 - 2006) en bestond uit gender- en leeftijdsgevoelige benaderingen door het versterken van een genderquotum (doelgroep 50% mannelijk, 50% vrouwelijk) en een maximumleeftijd van 25. Een totaal van vijftien promotieteams werd in de provincie ingesteld, waarvan er nog steeds veertien actief waren een jaar nadat het initiatief formeel was geëindigd. De inspanningen van deze promotieteams hebben geleid tot 250 extra stages, de permanente benoeming van een vertegenwoordiger van migrantenjongeren binnen de lokale werkgeversorganisatie en heeft naar verluidt het zelfrespect van migrantenjongeren verhoogd.


Het grootschalige project (provinciaal) samen met de goede aansluiting met regionale bestuurlijke netwerken maakten het initiatief bijzonder slagvaardig. Informatie over knelpunten en geïdentificeerde oplossingen werden eenvoudig binnen het netwerk gecommuniceerd, wat steile leercurves tussen de uitvoerende partijen mogelijk maakte.

ESIRAS Slovenië – Inzetbaarheid en sociale integratie - Slovenië

Uitvoerende partij(en): Sloveense Rode Kruis

Tussen januari 2018 en 31 augustus 2019 implementeerde het Sloveense Rode Kruis het ESIRAS Slovenië project – Inzetbaarheid en sociale integratie voor vluchtelingen en asielzoekers.

Begunstigden namen deel aan workshops voor het verkrijgen van vaardigheden zoals een opleiding voor basiscommunicatie, krijgen van een rijbewijs, basisvaardigheden in rekenen, workshops over nieuwe technologieën, schrijven van een CV en voorbereiding op sollicitatiegesprekken.



Opgeleide vrijwilligers boden begunstigden steun bij het leren en oefenen van vaardigheden die opgedaan werden tijdens cursussen, schrijven van CV's en vinden van vacatures. Het project richtte zich ook op het versterken van basiskennis in computervaardigheden. Daarnaast werd met behulp van tolken en vrijwilligers culturele/professionele bemiddeling verstrekt voor het faciliteren van deelname bij beroepsopleidingen, communicatie met werkgevers, eerste dag op het werk, enz. Met behulp van een contractuele partner voor het project Juridisch-Informatiecentrum voor NGO's (PIC) werd gratis juridisch advies geboden, samen met cursussen over het wettelijk kader met betrekking tot arbeids- of sociale integratievoorwaarden van begunstigden.



Vluchtelingen Investeren in Participatie – het VIP Project - Nederland

Uitvoerende partij(en): VluchtelingenWerk, 60 gemeenten en 250 bedrijven

In het project VIP (Vluchtelingen Investeren in Participatie), richtte VluchtelingenWerk Nederland zich op het ondersteunen van de toegang van migranten tot de arbeidsmarkt door stages, vrijwilligerswerk en bedrijfsbezoeken. Elke deelnemer werd toegewezen aan een persoonlijke coach, waardoor werd gegarandeerd dat activiteiten werden afgestemd op persoonlijke behoeften.

VluchtelingenWerk Nederland bood verder ook workshops en training aan voor bedrijven die deelnamen aan het project om paraatheid, culturele gevoeligheid en wederzijdse betrokkenheid in de activiteiten te garanderen.

Het project begon in 2015 en eindigde in december 2017. In totaal voltooiden bijna 1200 vluchtelingen het programma, 400 jobcoaches namen deel en 60 gemeenten en 250 werkgevers droegen hun steentje bij. Gezien het succes werd een tweede fase van het project gestart in november 2017 en eindigde in november 2020.

3. Toetsing van validatie en van vaardigheden

De toetsing en validatie van de vaardigheden van IBZ's blijft één van de grootste belemmeringen van werkinclusie. Om dit aan te pakken moeten **sterke punten, professionele en sociale vaardigheden en individuele voorkeuren worden getoetst met standaardinstrumenten en zijn weerspiegeld in het ontwerp van werkplannen**. Naast het waarderen van de competenties van IBZ's moeten fast track toetsingsprocedures voor vaardigheden snel, duidelijk, transparant, tijdsgebonden en toegankelijk zijn voor tijdig voldoen aan de behoeften van de werkgever.

De projecten in box 3 zijn gericht op het bevorderen van de erkenning van vaardigheden en competenties, de waardering van de competenties van IBZ's met betrekking tot de specifieke behoeften van de lokale context, de consolidatie en versterking van openbare diensten voor arbeidsvoorziening en de samenwerking onder het publiek, derden en private sector organisaties.



3 © Ono Kosuki / pexels.com




Goede praktijken in één oogopslag

Curing the Limbo - Griekenland

Uitvoerende partij(en): gemeente Athene, in samenwerking met de nationale en kapodistische universiteit van Athene (UoA), de Catholic Relief Services (CRS), het International Rescue Committee (IRC) en de Athens Development and Destination Management Agency (ADDMA)

Curing the Limbo (2018-2021) is een Europees pilotprogramma dat geleid wordt door de stad Athene en mede gefinancierd is door het Europese Fonds voor Regionale Ontwikkeling via het initiatief Stedelijke Innovatieve Acties (UIA).

Curing the Limbo stelt een holistisch model voor sociale inclusie voor dat gericht is op de problemen van langdurig gedwongen "inactiviteit" die een groot deel van de vluchtelingenbevolking treft. Het programma ondersteunt vluchtelingen die asiel hebben gekregen en momenteel in Athene wonen om sociale uitsluiting te overwinnen.



In het kader van het project ontwikkelde IRC-diensten voor arbeidsvoorziening zoals “werkberedheidstraining” voor het leren hoe verwachtingen rondom werk, werkplekcultuur en regels en praktijken van sollicitatiegesprekken kunnen worden beheerd. Het resultaat van deze activiteit is een gids voor werkberedheidstraining die overdraagbare lessen bevat die kunnen worden toegepast in EU-steden.

Terwijl de toetsing van de vaardigheden van de vluchteling wordt uitgevoerd, werkt het projectpersoneel, ondersteund door IRC, ook aan het identificeren van geïnteresseerde werkgevers in groeisectoren, aanbieders van trainingen, aanbieders van financiële dienstverlening en andere stakeholders uit de particuliere sector die het leveren van arbeidsvoorziening voor vluchtelingen kunnen ondersteunen. De inventarisatie zal worden gebruikt voor arbeidsspecialisten voor het identificeren van mogelijkheden en biedt informatie voor vluchtelingenbegunstigden.



COMMIT – Migrantencompetenties - Italië

Uitvoerende partij(en): Regio Toscane (leidende partij), ANCI Toscana, Consorzio Metropoli Scs Onlus, F.I.L. Formazione Innovazione Lavoro Srl, Servizi Lavoro Società Consortile a R.L. en Solidarietà Caritas

COMMIT is een project gefinancierd door de AMIF-PRIMA fondsen (2014-2020) en is onderdeel van een bredere reeks van maatregelen uitgevoerd in de Italiaanse regio Toscane. De doelstellingen van het project omvatten onder andere het verbeteren van integratiebeheer op meerdere niveaus, het versterken van de vaardigheden van servicemedewerkers, het verbeteren van de validatie en certificatie van de vaardigheden van migranten en het stimuleren van innovatieve acties op het gebied van inclusie van migrantenarbeid.

Bij het nastreven van deze doelstellingen is COMMIT actief op regionaal niveau voor het versterken van bestaande diensten en op lokaal niveau voor het experimenteren met innovatieve oplossingen voor het versterken van de werkvooruitzichten voor IBZ's. Op hetzelfde moment stimuleert het project de directe participatie van alle stakeholders, inclusief de begunstigden en bevordert het de aanwezigheid van culturele bemiddelaars in lokale openbare diensten voor arbeidsvoorziening in samenwerking met de particuliere sector.

Ten slotte is het project onderdeel van het regionale wetgevingskader van Toscane. Op lange termijn zal dit bijdragen tot de duurzaamheid ervan.



Skills2Work - België, Hongarije, Ierland, Italië, Nederland, Slowakije, Slovenië, Spanje en het Verenigd Koninkrijk

Uitvoerende partij(en): IOM, in samenwerking met Društvo Odnos in Slovenië, Leone Moressa Foundation in Italië, Menedék in Hongarije, netwerk van jonge Afrikaanse professionals in Nederland, Radboud Universiteit in Nederland en stichting voor vluchtelingenstudenten – UAF in Nederland

Een door het AMIF gefinancierd project, [Skills2Work](#) richtte zich op het promoten van vroeg en duurzaam werk voor vluchtelingen via validatiepraktijken voor betere vaardigheden, integratiediensten en betrokkenheid van de particuliere sector. Het project werd geïmplementeerd in negen EU-lidstaten waaronder België, Hongarije, Ierland, Italië, Nederland, Slowakije, Slovenië, Spanje en het Verenigd Koninkrijk, in de periode 2016-2018.

De projectactiviteiten richtten zich specifiek op het versterken van de validatie van vaardigheden en het vroeger matchen van een baan op basis van bestaande goede praktijken en overleg met nationale stakeholders. Skills2Work richtte zich ook op het faciliteren van coördinatie, verwijzing en toegang tot werkintegratiediensten voor vluchtelingen door het ontwikkelen van beleidsrichtlijnen. Op hetzelfde moment verhoogde het project het bewustzijn onder werkgevers over de vaardigheden van de deelnemende houders van internationale bescherming door het presenteren van job-matching verhalen en het faciliteren van professionele netwerken.

De belangrijkste resultaten van Skills2Work omvatten het vestigen van een Europees netwerk van experts, gemeenten, belangengroepen, werkgevers en academici, een overzicht van goede praktijken in Europa, een handboek met richtlijnen die initiatieven ondersteunen op het gebied van integratie op de arbeidsmarkt en tenslotte een platform met informatie voor werkgevers, gemeenten en houders van internationale bescherming voor het faciliteren van deelname aan de arbeidsmarkt in de negen betrokken landen.

4. Plaatsing



4 © Cedric Fauntleroy / pexels.com

Het matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, vooral op momenten van wereldwijde economische onzekerheid, blijkt vooral voor IBZ's uitdagend te zijn. Deze neigen minder bekend te zijn met de lokale context vergeleken met de oorspronkelijke bevolking en vinden extra belemmeringen op hun pad in het voorzien in stabiel levensonderhoud.

De rol van uitzendbureaus en arbeidsbemiddelingsdiensten is fundamenteel voor het identificeren van relevante vacatures, toegang tot begeleiding voor het actief zoeken naar werk, ondersteunen van integratie op de arbeidsmarkt en het onderhouden van een permanente dialoog met mogelijke werkgevers. De voorbeelden in box 4 tonen hoe particulier-openbare netwerken kunnen helpen deze doelstellingen te bereiken in diverse nationale contexten.




Goede praktijken in één oogopslag

CELAV werkbemiddelingscentrum - Italië

Uitvoerende partij(en): gemeente Milaan, samen met A&I en het lokale en regionale stelsel van arbeidsvoorziening

CELAV (werkbemiddelingscentrum) is een algemene dienst van de gemeente Milaan voor het aanbieden van arbeidsbemiddeling aan werklozen. CELAV ondersteunt ook het vormen van netwerken met lokale diensten (bijv. maatschappelijk werk) en richt zich specifiek op de meest fragiele en kwetsbare groepen van de maatschappij, inclusief asielzoekers en houders van internationale bescherming en mensen met een beperking (services) and caters specifically to the most fragile and vulnerable groups of society, including asylum seekers and international protection holders, and people with disability.

De activiteiten van CELAV richten zich vooral op het faciliteren van de matching tussen vraag en aanbod van banen, het aanbieden van cursussen in samenwerking met andere openbare en particuliere organen, het activeren van stages en trainingen op de werkplek en het ontwerpen en implementeren van projecten voor de integratie van specifieke categorieën, waaronder die van IBZ's.



Daarnaast biedt CELAV-diensten voor advies en capaciteitsvorming aan bedrijven die informatie en leiding moeten ontvangen bij inhuurprocedures voor IBZ's; hetzelfde wordt aangeboden aan asielzoekers en houders van internationale bescherming die ondergebracht worden in de aanmeldcentra die beheerd worden door de gemeente.

CELAV draagt bij aan het mainstreamen van inclusiediensten terwijl er aandacht wordt geschonken aan specifieke behoeften. De teams uit meerdere disciplines en uitgebreide netwerken van particuliere werkgevers, trainingscentra, organisaties van derde sectoren en uitzendbureaus zijn andere belangrijke factoren voor het succes van de dienst.

CELAV kan ook rekenen op een uitgebreide strategie voor het ondersteunen van de inclusie op de arbeidsmarkt van IBZ's. Jaarlijks ondersteunt het centrum 2500 begunstigden waaronder 600 IBZ's. Het biedt ongeveer 1500 stages/inclusieprogramma's en de tewerkstellingsgraad van de gebruikers is 30 procent (en tot 60 procent als het gaat om jongeren).



Afspraak tussen landelijk uitzendbureau en de GII - Roemenië

Uitvoerende partij(en): Algemene Inspectie voor Vreemdelingenzaken (GII) en nationaal uitzendbureau

Het belangrijkste doel van deze afspraak is het ondersteunen van IBZ's, die legaal in Roemenië verblijven en die hun baan hebben verloren als gevolg van de pandemie, te helpen bij het vinden van geschikte vacatures. Volgens het Roemeense systeem hebben IBZ's met werkvergunningen 90 dagen om een nieuwe werkgever te vinden aan het einde van hun contract als ze ontslag nemen of als hun contract wordt beëindigd. Via deze afspraak verwijst de provinciale dienst van de GII werkloze IBZ's naar de provinciale uitzendbureaus. Deze bieden diensten voor overleg en oriëntatie op de arbeidsmarkt bij het ondersteunen van IBZ's in het vinden van werk en om te kunnen blijven leven en wonen in Roemenië. Het nationale uitzendbureau en de GII hebben de leiding over het monitoren van de resultaten van de afspraak.



Partnerschap tussen IOM Roemenië en AFSRU - Roemenië

Uitvoerende partij(en): IOM Roemenië en de Roemeense vereniging van uitzendkrachten (AFSRU)

De Roemeense vereniging van uitzendkrachten (AFSRU) is de grootste Roemeense vereniging voor tijdelijke arbeidsbemiddeling. Haar rol is het koppelen van uitzendbureaus en hun cliënten aan de begunstigden van het project. AFSRU biedt ondersteuning in het identificeren van tijdelijke en/of permanente vacatures en helpt gebruikers bij het opstellen van cv's en begeleidende brieven. Indien nodig kan AFSRU ook advies geven voor sollicitatiegesprekken of professionele introductie voor de geïdentificeerde functies.

Via dit partnerschap verwijst IOM Roemenië IBZ's door naar AFSRU voor begeleiding en advies over mogelijkheden op de arbeidsmarkt. De implementatie van het project wordt gemonitord via maandelijkse bijeenkomsten over resultaten van arbeidsbemiddeling.

5. Specifieke behoeften

In een context van meerdere belemmeringen voor toegang tot de arbeidsmarkt is het **creëren van werkmogelijkheden** voor IBZ's met beperkte inzetbaarheid als gevolg van niet passende vaardigheden, slechte taalvaardigheden, zwakke sociale netwerken en vooroordelen een succesvolle oplossing voor middellange termijn die bovendien de mogelijkheid biedt tot het **versterken van inzetbaarheid op lange termijn**.

Box 5 toont de voorbeelden van een traditionele kaascoöperatie in Griekenland en een restaurant in Slovenië die werkmogelijkheden creëren waar ze niet bestaan of moeilijk toegankelijk zijn voor asielzoekers en vluchtelingen. Beide initiatieven dragen ook bij tot een bredere sociale inclusie en blazen de lokale economie en het sociale weefsel aldaar nieuw leven in, met wederzijdse voordelen voor nieuwkomers en ontvangende gemeenschappen.



5 © Moe Magners / pexels.com



Goede praktijken in één oogopslag

Kaascoöperatie “Irina” van Tilos - Griekenland

Uitvoerende partij(en): Zwitserse gemeente Meinier, gemeente Tilos, UNHCR, bewoners van het eiland Tilos

De kleine kaascoöperatie “Irina” op Tilos werd opgericht in 2018 om de georganiseerde veehouderij en de verwerking op het eiland nieuw leven in te blazen, terwijl er werk aan de asielzoekers werd geboden die op het eiland wonen via het ESTIA-project (appartementen Grieks aanmeldsysteem). Voor de lokale overheid van Tilos was de vluchtelingencrisis een unieke mogelijkheid om de primaire sector op het eiland nieuw leven in te blazen. Het gebied was door de bouw van steden en de verschuiving naar het toerisme leeggelopen.

De coöperatie bevorderde de inclusie van asielzoekers en vluchtelingen binnen de lokale gemeenschap. De gemeente Tilos en lokale partners (boeren, herders, medewerkers) hebben bijgedragen met hun kennis en werkinspanningen, land, agrarische machines, deel van de kudde geiten, gebouwen, een perceel om de productie-eenheid te ontvangen, toezicht voor de implementatie op de plek van het project en het opleiden van de geïnteresseerde begunstigden. Het project wordt eind 2023 - begin 2024 voltooid.

Sociale coöperatie Skuhna - Slovenië

Uitvoerende partij(en): Institute for Global Learning en Voluntariat Institute

Skuhna is een maatschappelijke onderneming die een restaurant leidt dat authentiek voedsel uit Afrika, Azië en Zuid-Amerika serveert. Op dit moment is dit het enige restaurant in Slovenië dat gerechten van over de hele wereld op één locatie aanbiedt.

Mensen met verschillende wettelijke statussen (asielzoekers, vluchtelingen, staatsburgers) kunnen hun vaardigheden verbeteren en een baan krijgen bij Skuhna. Tijdens de projectimplementatie ontvingen 8 migranten horecatraining en 6 van hen werden later aangenomen in het kader van het programma.

Skuhna werd opgericht in 2012 door de NGO Institute for Global Learning in samenwerking met Voluntariat Institute en werd gefinancierd door de Europese Unie en het Sloveense Ministerie van Arbeid. Het restaurant opende in 2014 en aan het einde van het project in 2015 startte het een samenwerking met het Open Kitchen initiatief in Ljubljana, met het verkopen van voedsel op de lokale weekmarkt.

Skuhna blijft succesvol en is ook deel van het mentoringplan voor maatschappelijke ondernemingen, een project dat gefinancierd wordt door het EU-cohesiefonds en het Sloveense Ministerie van Economische Ontwikkeling en Technologie.

6. Bevordering van regulier werk



6 © Quang Nguyen Vinh / pexels.com

Belemmeringen voor het erkennen van vaardigheden en validatie en moeilijke toegang tot reguliere vacatures leiden ertoe dat IBZ's, vooral asielzoekers, vluchtelingen, degenen met tijdelijke vergunningen en vrouwen, worden blootgesteld aan uitbuitende werkomstandigheden.

De blootstelling van migrantenwerknemers aan de risico's van informaliteit en arbeidsuitbuiting werd verergerd door de pandemie. Tijdens de piekmaanden van de crisis werd het heel belangrijk te garanderen dat migranten- en vluchtelingenwerknemers niet in een irreguliere status kwamen. Verschillende EU-landen, zoals Italië en Spanje onder de Includ-EU-landen, namen maatregelen om het verlengen van werk- of verblijfsvergunningen te faciliteren of automatisch documenten te vernieuwen die betrekking hadden op een asielstatus. Dit om toegang te garanderen tot

diensten en continuïteit van werk onder reguliere omstandigheden.

Box 6 toont twee belangrijke voorbeelden van maatregelen ter voorkoming van en het bestrijden van wijdverspreide arbeidsuitbuiting in Spanje en Italië in de specifieke context van de COVID-gerelateerde noodsituatie en in termen van structurelere oplossingen.

In Spanje werd de agrarische sector hard getroffen door het gebrek aan seizoenwerkers; de meesten van hen zijn IBZ's. Om mogelijkheden te creëren voor regulier werk in de formele economie stond Spanje toe dat jongeren tussen 18 en 21 jaar zonder recht op werk in de formele economie mochten werken.

In Italië maakt het Su.Pr.Eme. Programma deel uit van het Italiaanse nationale plan om arbeidsuitbuiting in de landbouw in de zuidelijke regio's Apulië, Basilicata, Calabrië, Campanië en Sicilië tegen te gaan, door het bevorderen van specifieke interventies en het versterken van samenwerking tussen verschillende instellingen.



Goede praktijken in één oogopslag


Bevel waarin staat dat alle buitenlandse jongeren uit derde landen die tijdens de pandemie in de landbouw hebben gewerkt een werk- en verblijfsvergunning voor twee jaar zullen krijgen - Spanje

Uitvoerende partij(en): Spaanse Staatssecretaris voor Migratie, Algemene Leiding van Migratie

Om een adequaat antwoord te geven op de noodsituatie veroorzaakt door COVID-19 nam het Spaanse Ministerie van Landbouw, Visserij en Voedsel in april 2020 noodmaatregelen op het gebied van agrarisch werk om het tijdelijk werven van werknemers aan te moedigen. In dit kader verleende het Ministerie van Inclusie, Sociale Zekerheid en Migratie buitengewone maatregelen om werkvergunningen te verlengen die voor 30 juni 2020 zouden verlopen. Als aanvulling stond Spanje toe dat jongeren tussen 18 en 21 jaar en zonder recht op werk in de formele economie een vergunning voor twee jaar kregen.

In overeenstemming met deze uitbreiding die overeengekomen werd door het koninklijke wetsbesluit 19/2020, waren deze maatregelen van kracht tot 30 september 2020. Het bevel werd goedgekeurd door de Algemene Leiding van Migratie en biedt wettelijke zekerheid voor al deze jongeren die werken in essentiële sectoren. Na het verstrijken van het koninklijke wetsbesluit 19/2020 hebben deze jongeren toegang tot een verblijfs- en werkvergunning, geldig voor het nationale territorium.

Daarnaast keurde Spanje in oktober 2021 een ambitieuze hervorming goed van de vreemdelingenverordening voor het bevorderen van de inclusie van ongeleide minderjarigen door te garanderen dat ze niet zonder documenten blijven en het consolideren van hun toegang tot de arbeidsmarkt vanaf de leeftijd van 16 jaar. De hervorming heeft een specifiek regime voor jongeren opgeleverd die bescherming hebben gekregen, door het uitbreiden van de duur van de verblijfsvergunningen en de toestemming dat jongeren tussen 18 en 23 jaar een werkvergunning kunnen krijgen (La Moncloa 2021).



In juni 2022 konden meer dan 9300 minderjarigen en jongeren tussen 18 en 23 jaar toegang krijgen tot de arbeidsmarkt. 3504 van degenen die een werkvergunning hebben zijn minderjarigen en 5817 zijn voormalige jongeren onder voogdij. Deze gegevens vertegenwoordigen meer dan 60 procent van de doelstelling. Het doel was 15.000 (La Moncloa 2022).



“Supreme en Più Supreme” tegen uitbuiting bij agrarisch werk - Italië

Uitvoerende partij(en): Ministerie van Landbouw en Sociaal Beleid, regio Apulië en 4 andere Zuid-Italiaanse regio's en andere partners

Arbeidsuitbuiting van migrantenwerkers in de agrarische sector is niet ongebruikelijk in Italië. Veel agrarische bedrijven proberen concurrerend te blijven door het verlagen van de kosten of te vertrouwen op informele arbeid. Van de 430.000 irreguliere werknemers in de agrarische sector zijn er 100.000 slachtoffer van koppelbazen en ernstige arbeidsuitbuiting, van wie 80 procent migranten zijn. Mannelijke en vrouwelijke migranten zijn werkzaam in deze sector, ook via hun sociale netwerken. Terwijl zowel mannelijke als vrouwelijke migrantenwerknemers worden blootgesteld aan risico's van arbeidsuitbuiting zijn vrouwelijke werknemers vaker dan mannen blootgesteld aan extra risico's van seksuele uitbuiting, misbruik en intimidatie.

Su.Pr.Eme. Italia (Sud Protagonista nel superamento delle Emergenze in ambito di grave sfruttamento e di gravi marginalità degli stranieri regolarmente presenti nelle 5 regioni meno sviluppate) is een programma dat gefinancierd wordt door het AMIF-noodfonds van de Europese Commissie via het Ministerie van Landbouw en Sociale Zaken.

Het programma is gericht op het ondersteunen van tussen de 18 en 21 duizend seizoensmigrantwerknemers in de landbouw in de vijf betreffende regio's. Daarnaast versterkt het regionaal en landelijk bestuur in dit gebied.

Su.Pr.Eme. maakt deel uit van het kader van het nationale plan om arbeidsuitbuiting in de landbouw in de regio's Apulië, Basilicata, Calabrië, Campanië en Sicilië tegen te gaan, door het bevorderen van specifieke interventies en het versterken van de samenwerking tussen verschillende instellingen. Het omvat acties voor het verbeteren van de huisvestingsomstandigheden, vooral in informele vestigingen, het bestrijden van arbeidsuitbuiting door preventie, controle en directe ondersteuning aan werknemers, het bevorderen van toegang tot gezondheidszorg en grotere sociale participatie. Daarnaast garandeert de IOM, via een gespecialiseerd team van culturele bemiddelaars dat ingezet wordt in het hele land, individuele opvolging van mogelijke slachtoffers van arbeidsuitbuiting, door hen door te verwijzen naar netwerken voor de bestrijding van mensenhandel.

Includ-EU's bijdrage aan inclusie op de arbeidsmarkt

Naast het bevorderen van de goede praktijken die weergegeven worden in deze briefing is Includ-EU een pilotproject gestart voor het bevorderen van de vroege integratie van houders van een permanente verblijfsvergunning, inclusief toegang tot hoogwaardige banen.

De stad Tilburg in Nederland implementeert het project **Integration+**, dat antwoordt op de thematische prioriteiten van de EU met betrekking tot **geïntegreerde dienstverlening en integratie op de arbeidsmarkt**. De stad Tilburg richt zich op het centraliseren van informatie en oriëntatie voor migranten die in de regio Hart van Brabant verblijven, terwijl ze in afwachting zijn van aanmelding (ongeveer 350 begunstigden en statushouders). De pilot breidt een bestaand Welkomhuis uit tot een one-stop shop.

Het project is gericht op een uitgebreide integratie-oriëntatie in een vroeg stadium, d.w.z. voordat houders van een verblijfsvergunning worden overgeplaatst van asielcentra naar de gemeenten in de regio. Gecoördineerde ondersteuning wordt geboden via een netwerk van dienstverleners (inclusief werkgevers) met relevante ervaring, verhoogde efficiëntie en het voorkomen van dubbele rollen en informatie of miscommunicatie.

Informatie is toegankelijk in **verschillende moedertalen** die in de regio gesproken worden. Een **platform voor werkgevers** voor het bereiken van de deelnemers is ook beschikbaar.

Het Integration+ programma begint na 3 - 6 weken gerekend vanaf de aankomst van een migrant in de regio Hart van Brabant en stelt deelnemers in staat hun integratiepaden te kiezen en deel te nemen aan op maat gemaakte activiteiten. Het project is eigenlijk gericht op de individuele behoeften en aspiraties, zonder af te zien van een praktische benadering van arbeidsinclusie. De voorziene activiteiten omvatten ook vrijwilligerswerk en het versterken van sociale vaardigheden.

Dit nieuwe model voor de **vroegtijdige integratie** van houders van een verblijfsvergunning wordt **beheerd door de gemeenten binnen de regio Hart van Brabant** op basis van de nieuwe Nederlandse wet inzake inburgering. Deze is gericht op de actieve participatie van de begunstigden met vroegtijdige integratiemaatregelen te beginnen bij het leren van de taal, onderwijs en arbeidsinclusie.

Conclusies

Het belang van het beschermen van het fundamentele en universele recht op werk en het garanderen van waardige omstandigheden voor IBZ's heeft een nieuwe impuls gekregen en dat geldt ook voor het centraliseren van werk voor sociale inclusie, het levensonderhoud van IBZ's en het welzijn van gastgemeenschappen. De COVID-19-crisis heeft geleid tot meer bewustzijn over **de relevantie van de rol die IBZ's hebben bij het uitvoeren van laaggeschoolde beroepen** binnen EU-samenlevingen en hun economieën, vooral tijdens periodes van gedwongen sluiting.

Toch blijven **uitgebreid beleid voor het erkennen van vaardigheden en validatie, taal- en beroepsopleiding en effectieve toegang tot hooggeschoold werk voor IBZ's gemiste doelen** in Includ-EU-landen. Effectieve toegang tot hooggeschoolde vacatures zijn uitdagend voor non-EU-immigranten, vanwege al lang bestaande structurele factoren en externe shocks, variërend van veiligheids crisissen, de reactie op COVID-19 en energie zorgen.

Tegen deze achtergrond is het daarom cruciaal te **kapitaliseren op bestaande ervaringen en goede praktijken in Includ-EU-partnerlanden voor het ontwerpen, bevorderen en implementeren van structurele antwoorden op lange termijn** voor het uitvoeren van het recht op waardige werk omstandigheden van alle migranten, vooral de meest kwetsbaren.

Het overzicht van de meest succesvolle praktijken die geïmplementeerd werden in Includ-EU-landen suggereert dat er voorrang moet worden gegeven aan de volgende gebieden van werkinclusie:

- ⇒ **Het garanderen van een tijdige en doelgerichte toegang tot taal cursussen, beroepsopleiding en werkondersteuning:** Het is essentieel om door te blijven gaan met het investeren in de vroege activering van professionele cursussen, gespecialiseerd leren van een taal en ondersteunende diensten voor oriëntatie en werk, vooral voor vrouwen en dat sinds het stadium voor vertrek. Het verbeteren van de beschikbaarheid en toegang tot deze diensten **vanaf 'dag één'** stelt IBZ's in staat banen te behouden die passen bij hun kwalificaties en formele en informele competenties. Bovendien draagt actieve betrokkenheid bij opleidings- en werkprogramma's bij aan de inclusie van IBZ's en de ontwikkeling van op vertrouwen gebaseerde persoonlijke netwerken. Diensten voor arbeidsbemiddeling en op maat gemaakte projecten voor buitenlanders kunnen ondersteuning voor zelfstandig ondernemerschap, en training en werkbegeleiding omvatten. Momenteel zijn deze initiatieven voor het grootste deel op projecten gebaseerd en hangen af van het initiatief van individuele lokale autoriteiten. In plaats daarvan moeten ze worden bevorderd en geïmplementeerd op een systematische en structurele basis in alle Includ-EU-landen. Specifiek is ondersteuning voor openbare diensten een belangrijk gebied voor de duurzaamheid van interventies van arbeidsinclusie en dit moeten worden versterkt.
- ⇒ **Het uitbreiden van de mogelijkheden voor de empowerment van migrantenwerknemers via coaching en mentorschap:** begeleiding van mentors gecombineerd met opleiding, stages en het gebruik van instrumenten voor het zoeken naar werk kunnen bijdragen tot de empowerment van IBZ's voor **het ontwerpen van hun eigen professionele structuur** en het vormen van **op vertrouwen**

gebaseerde netwerken met werkgevers en de ontvangende gemeenschap als geheel. Deze interventies kunnen ook helpen bij het **verbeteren van openbare waarnemingen** en de **bewustwording** over de belangrijke rol van IBZ's in lokale economieën.

- ⇒ **Het bevorderen van fast-track vaardigheidstoetsingen en validatie voor snelle inbreng in beroepsopleiding en de arbeidsmarkt.** De toetsing en validatie van de vaardigheden van IBZ's blijft één van de grootste belemmeringen van werkinclusie, waardoor deze groep werknemers beperkt blijft tot laaggeschoolde banen. De **waardering van de competenties van migranten** met betrekking tot specifieke lokale behoeften moet worden nagestreefd via **uniforme instrumenten en individuele werkplannen** die rekening houden met **sterke punten, professionele en sociale vaardigheden en individuele voorkeuren**. Hiertoe is het cruciaal betere informatie over praktijken van erkenning van kwalificaties, werkstelsels en de rechten van werknemers te garanderen onder mogelijke werkgevers en werknemers.
- ⇒ **Consolideren en versterken van openbare diensten voor arbeidsbemiddeling via de samenwerking tussen openbare en particuliere partijen en organisaties in de derde sector voor het verbeteren van de match tussen vraag en aanbod.** Dit moet samengaan met betere informatie en oriëntatie over beschikbare diensten voor toekomstige werkgevers en werknemers. Acties op dit gebied moeten ook **capaciteitsvormende** activiteiten met betrekking tot **diversiteitsbeheer** bevatten die gericht zijn op werkgevers en bemiddelingsdiensten voor het faciliteren van werkrelaties voor en tijdens het werk.
- ⇒ **Ondersteunen van maatschappelijk ondernemerschap en andere projecten ten gunste van het plaatsen van IBZ's op de arbeidsmarkt.** Projectspecifieke maatschappelijke samenwerking creëert werkmogelijkheden voor migranten met beperkte inzetbaarheid door slechte kennis van de lokale taal, culturele belemmeringen, zwakke sociale netwerken en vooroordelen. Deze mogelijkheden kunnen fundamenteel zijn voor het bieden van formele vacatures en ethische en eerlijke werkomstandigheden. Bovendien biedt maatschappelijk ondernemerschap **een mogelijkheid voor** verdere ontwikkeling van individuele vaardigheden en het bouwen van relaties met de lokale gemeenschap.
- ⇒ **Bestrijden van arbeidsuitbuiting via structurele wettelijke en beleidshervormingen.** Pogingen voor het uitroeien van arbeidsuitbuiting, vooral in essentiële sectoren zoals landbouw zijn meestal gericht op contextspecifieke maatregelen en sancties met beperkte effectiviteit. Projecten op grote schaal op dit gebied suggereren dat nationale en lokale autoriteiten dringend moeten ingrijpen voor het ontwerpen en bevorderen van **structurele maatregelen voor integratie op de arbeidsmarkt** voor het bevorderen van de **regularisatie** van migrantenwerknemers, pleiten voor een uitgebreidere dialoog tussen alle betrokken partijen, waarbij toegang tot fatsoenlijk werk, het creëren of bieden van kanalen voor **het matchen van vraag en aanbod van werk buiten de informele sector** wordt gegarandeerd en bewustzijn wordt gecreëerd over reguliere werkmogelijkheden.
- ⇒ **Bevorderen van transversale en holistische initiatieven voor integratie op de arbeidsmarkt:** implementeren van integratiemaatregelen op de arbeidsmarkt is een transversale inspanning. Het vereist **gezamenlijke inspanningen** door overheidsorganen, regionale en lokale autoriteiten, openbare diensten voor arbeidsvoorziening en andere stakeholders. Daarnaast moet, om succesvol te kunnen zijn, arbeidsinclusie ook worden nagestreefd door inclusie te bevorderen op andere integratiegebieden, met name huisvesting, gezondheid, toegang tot diensten en onderwijs. Deze dimensies van integratie zijn in grote mate van elkaar afhankelijk en vragen om **een holistische benadering die zich richt op het welzijn en empowerment van migranten** op alle gebieden van werk en maatschappelijk leven. Om deze redenen is het cruciaal door te gaan met **het pleiten voor structurele en holistische hervormingen** voor het plannen, ontwerpen en implementeren van beleid op een gezamenlijke en consistente manier **in de probleemgebieden en op nationale, regionale en lokale bestuursniveaus**.

Bibliografie

- AIDA, 2019. *Country Report: Greece*. Beschikbaar op https://asylumineurope.org/wp-content/uploads/2020/07/report-download_aida_gr_2019update.pdf. Bekeken op 4 juli 2022.
- Banulescu-Bogdan, N., Malka, H., and Culbertson, S., 2021. *How We Talk about Migration. The Link between Migration Narratives, Policy, and Power*. Washington, DC: Migration Policy Institute.
- Dennison, J. and Geddes, A., 2018. "A Rising Tide? The Salience of Immigration and the Rise of Anti-Immigration Political Parties in Western Europe", *The Political Quarterly*, 90(1), 107-116.
- EMN, 2016. *EMN Focussed Study 2016. Illegal employment of Third-Country Nationals in the EU. National contribution from Slovenia*. Brussels: European Migration Network. Beschikbaar op https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/25a_slovenia_illegal_employment_final_en.pdf. Bekeken op 4 juli 2022.
- EMN/OECD, 2020a. *EU and OECD Member States responses to managing residence permits and migrant unemployment during the COVID-19 pandemic. Inform #1*. Brussels: European Migration Network. Beschikbaar op https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/inform-1-eu-and-oecd-member-states-responses-managing-residence-permits-and_en. Bekeken op 4 juli 2022.
- EMN/OECD, 2020b. *Maintaining labour migration in essential sectors in times of pandemic. Inform #3*. Brussels: European Migration Network. Beschikbaar op https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/inform-3-maintaining-labour-migration-essential-sectors-times-pandemic-covid-19_en. Bekeken op 4 juli 2022.
- European Commission, 2022. *Ukraine: Commission proposes temporary protection for people fleeing war in Ukraine and guidelines for border checks*. Beschikbaar op https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1469. Bekeken op 4 juli 2022.
- Fondazione Moressa, 2021. *XI Rapporto sull'Economia delle Migrazioni*. Venice: Fondazione Moressa. Beschikbaar op <https://integrazioneimmigranti.gov.it/it-it/Ricerca-news/Dettaglio-news/id/2038/Fondazione-Moressa-migranti-piu-colpiti-dalla-crisi-Covid-19>. Bekeken op 4 juli 2022.
- FRA, 2019. *Protecting Migrant Workers from Exploitation in the EU: Workers' Perspectives*. Luxembourg: EU Fundamental Rights Agency. Beschikbaar op https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf. Bekeken op 18 oktober 2022.
- Hainmueller, J., Hangartner, D., and Lawrence, D., 2016. "When lives are put on hold: Lengthy asylum processes decrease employment among refugees", *Science Advances*, 2(8), 1-7.
- Hooper, K., 2019. *Spain's Labour Migration Policies in the Aftermath of the Economic Crisis*. Brussels: Migration Policy Institute. Beschikbaar op <https://www.migrationpolicy.org>

- [cy.org/sites/default/files/publications/MPIE-SpainMigrationPathways-Final.pdf](https://www.oecd.org/sites/default/files/publications/MPIE-SpainMigrationPathways-Final.pdf). Bekeken op 18 oktober 2022.
- ILO, 2020. *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals*. Geneva: International Labour Organization. Beschikbaar op https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_763803.pdf. Bekeken op 4 juli 2022.
 - ILO, 2021. *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families: A guide for policymakers and practitioners*. Geneva: International Labour Organization. Beschikbaar op https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf. Bekeken op 4 juli 2022.
 - Italian Ministry of Interior, 2020. *Regularisation of work relations*. [https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2020-08/dlci - analisi dati emersione 15082020 ore 24.pdf](https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2020-08/dlci_-_analisi_dati_emersione_15082020_ore_24.pdf). Bekeken op 4 juli 2022.
 - La Moncloa , 2021. “*Reforma del Reglamento de Extranjería para favorecer la integración de menores extranjeros y jóvenes extutelados*”. Beschikbaar op <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/191021-enlace-extranjeria.aspx>. Bekeken op 25 augustus 2022.
 - La Moncloa, 2022. “*Más de 9.300 menores y jóvenes extutelados se han beneficiado de la reforma del reglamento de extranjería en sus primeros seis meses de vigencia*”. Beschikbaar op <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2022/030622-reforma-extranjeria-menores.aspx> Bekeken op 25 augustus 2022.
 - Leivaditi, N., Papatzani, E., Ilias, A., and Petracou, E., 2020. *Integration Policies, Practices and Experiences. RESPOND Greece Country Report*. Beschikbaar op <https://doi.org/10.5281/zenodo.3886993>, <https://respondmigration.com/wp-blog/refugee-integration-policies-practices-experiences-greece-country-report>. Bekeken op 4 juli 2022.
 - Ministerio de la Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2022. “*La Seguridad Social registra 2.378.437 afiliados extranjeros en julio*”. Beschikbaar op <https://www.inclusion.gob.es/en/w/la-seguridad-social-registra-2.378.437-afiliados-extranjeros-en-julio>. Bekeken op 25 augustus 2022.
 - Ministerul pentru Romani de Pretutindeni, 2020. *Raport de Activitate Anul 2019*. Beschikbaar op <https://observatorulnational.ro/wp-content/uploads/2019/12/Raport-IULIE-2019.pdf>. Bekeken op 4 juli 2022.
 - MIPEX, 2020. *Migrant Integration Policy Index*. Available at <https://www.mipex.eu/>. Bekeken op 4 juli 2022.
 - NIEM, 2018. *NIEM National Report. Slovenia*. Ljubljana: Mirovni Institut. Beschikbaar op https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2019/04/SLO_report_1-finalna-verzija-9-4-2019.pdf. Bekeken op 7 november 2022.
 - OECD, 2019a. *Talent Abroad: A Review of Romanian Emigrants*. Paris: OECD. Beschikbaar op <https://www.oecd.org/fr/publications/talent-abroad-a-review-of-romanian-emigrants-bac53150-en.htm>. Bekeken op 4 juli 2022.
 - OECD, 2019b. *Building an EU Talent Pool – A New Approach to Migration Management for Europe*. Paris: OECD. Beschikbaar op <https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/6ea982a0-en.pdf?itemId=/content/publication/6ea982a0-en&mimeType=application/pdf>. Bekeken op 18 oktober 2022.

- OECD and UNHCR, 2018. *Engaging with Employers in the Hiring Refugees. A 10-Point Multistakeholder Action Plan for Employers, Refugees, Governments, and Civil Society*. Paris and Geneva: OECD and UNHCR. Beschikbaar op <https://www.unhcr.org/5adde9904>. Bekeken op 21 oktober 2022.
- RTL Nieuws, 2020. “Nieuwkomers in Nederland komen moeilijk aan werk”, 15 oktober 2020. Beschikbaar op <https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5190389/nieuwkomers-niet-westerse-immigranten-arbeidsmarkt-moeite>. Bekeken op 17 augustus 2022.
- UNHCR, 2022. “Lives on Hold: Profiles and Intentions of Refugees from Ukraine”, UNHCR Regional Bureau for Europe. Beschikbaar op https://data.unhcr.org/en/documents/details/94176#_ga=2.229088543.2050837122.1656522732-1817820738.1644335388. Bekeken op 4 juli 2022.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). “World Population Prospects: The 2017 Revision, Key Findings and Advance Tables”. Beschikbaar op https://population.un.org/wpp/publications/Files/WPP2017_KeyFindings.pdf. Bekeken op 4 juli 2022.
- Zetter, R. and Ruaudel, H., 2018. “Refugees’ Right to Work and Access to Labour Markets: Constraints, Challenges and Ways Forward”, *Forced Migration Review*, 58, 1-7. Beschikbaar op <https://www.fmreview.org/sites/fmr/files/FMRdownloads/en/zetter-ruaudel.pdf>. Bekeken op 4 juli 2022.

Includ-EU

Inclusie op de arbeidsmarkt



The project is funded by the Asylum,
Migration and Integration Fund of
the European Union



Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat
i Feminismes



GEMEENTE TILBURG



REGION OF CRETE
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ



anci
toscana

www.includeu.eu



Dit project wordt gefinancierd door het AMIF-fonds van de Europese Unie