

Inhoud

[Samenvatting](#)

1. [Wat is ‘onbenut arbeidspotentieel van migranten’?](#)
2. [Omvang totaal onbenut arbeidspotentieel migranten](#)
3. [Onbenut arbeidspotentieel naar herkomstland](#)
4. [Onbenut arbeidspotentieel naar migratiemotief](#)
5. [Kwaliteit van het werk van migranten](#)
6. [Inzichten in het onbenutte arbeidspotentieel van migranten](#)
 - 6.1 [Asielmigranten](#)
 - 6.2 [Oekraïense ontheemden](#)
 - 6.3 [Gezinsmigranten](#)
 - 6.4 [Arbeidsmigranten](#)
 - 6.5 [Studiemigranten](#)
7. [Aandachtspunten voor beleid](#)



Talenten benutten. Het onbenutte arbeidspotentieel van migranten

Factsheet

Adviesraad Migratie
Juni 2025

Inhoud

Samenvatting

1. Wat is 'onbenut arbeidspotentieel van migranten'?
2. Omvang totaal onbenut arbeidspotentieel migranten
3. Onbenut arbeidspotentieel naar herkomstland
4. Onbenut arbeidspotentieel naar migratiemotief
5. Kwaliteit van het werk van migranten
6. Inzichten in het onbenutte arbeidspotentieel van migranten
 - 6.1 Asielmigranten
 - 6.2 Oekraïense ontheemden
 - 6.3 Gezinsmigranten
 - 6.4 Arbeidsmigranten
 - 6.5 Studiemigranten
7. Aandachtspunten voor beleid



Samenvatting

Er is een groot onbenut arbeidspotentieel onder de migranten die in Nederland aanwezig zijn. Er zouden ongeveer 330.000 migranten van 25 tot 65 jaar, een vijfde van de totale groep, méér aan het werk zijn als hun arbeidsdeelname gelijk zou zijn aan die van overeenkomstige Nederlanders zonder migratieachtergrond. Dat komt neer op zo'n 3% van de totale werkzame bevolking in Nederland en ruim driekwart van het aantal openstaande vacatures.

Als meer migranten aan het werk gaan, worden drie vliegen in een klap geslagen: de migranten krijgen een hoger inkomen en meer welzijn, werkgevers kunnen gemakkelijker in hun personeelsbehoefte voorzien en hoeven minder een beroep te doen op arbeidsmigranten en de samenleving profiteert van minder uitgaven aan sociale uitkeringen, hogere belastinginkomsten en meer personeel voor essentiële voorzieningen.

Onbenut potentieel het hoogst onder asielmigranten

Het onbenutte arbeidspotentieel verschilt sterk tussen groepen migranten, naar leeftijd, sekse, migratiemotief en herkomstland. Het is het grootst onder migranten van 45 jaar en ouder, vrouwen en asiel- en gezinsmigranten (van buiten de EU). Vrijwel de helft van het totale onbenutte potentieel bestaat uit asielmigranten en Oekraïense ontheemden en hun gezinsleden. Als we het onbenutte arbeidspotentieel naar herkomstland bekijken is bijna 40% afkomstig uit drie landen: Turkije, Marokko en Syrië.

Geen onbenut potentieel onder arbeidsmigranten

Van alle groepen migranten stijgt de arbeidsdeelname en neemt het onbenutte potentieel af naarmate zij langer in Nederland verblijven – met uitzondering van arbeidsmigranten, die al vanaf aankomst een hogere arbeidsdeelname hebben dan overeenkomstige Nederlanders zonder migratieachtergrond. Onder asielmigranten is er echter ook na langdurig verblijf (tien jaar of langer) nog een groot onbenut potentieel.

Migranten werken meer uren

Migranten die werken, werken gemiddeld meer uren dan overeenkomstige Nederlanders. Er is dus geen onbenut potentieel in gewerkte uren. Werkende migranten verdienen aanvankelijk overwegend een laag loon en bijna allen hebben een onzeker (flexibel) contract. Het verschil met andere werkenden wordt echter kleiner naarmate zij langer in Nederland verblijven. Er is mogelijk sprake van een kwalitatieve onderbenutting van werkende migranten.

Taalkennis cruciaal

Een goede opleiding en kennis van de Nederlandse taal zijn de belangrijkste factoren die het onbenutte arbeidspotentieel verkleinen. Maar ook andere factoren kunnen een rol spelen, zoals erkenning van buitenlandse diploma's, (opvattingen over) de rolverdeling tussen mannen en vrouwen en discriminatie.

Inhoud

Samenvatting

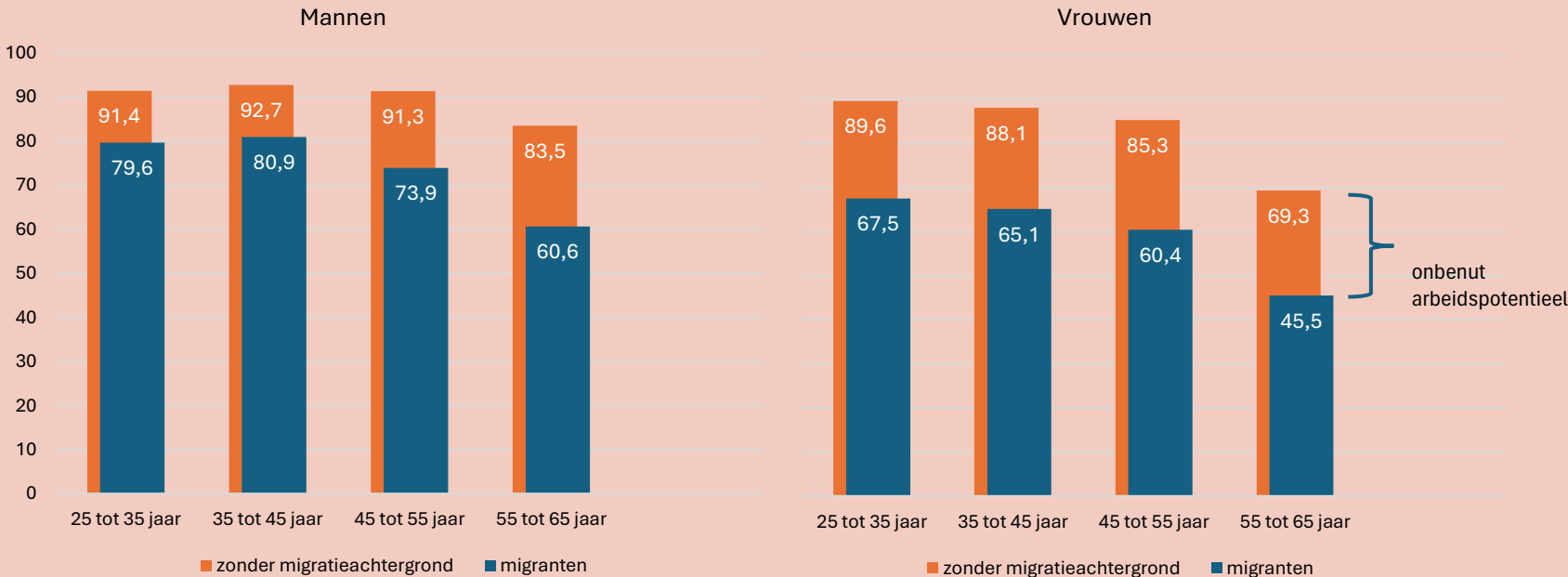
- 1. Wat is ‘onbenut arbeidspotentieel van migranten’?
- 2. Omvang totaal onbenut arbeidspotentieel migranten
- 3. Onbenut arbeidspotentieel naar herkomstland
- 4. Onbenut arbeidspotentieel naar migratiemotief
- 5. Kwaliteit van het werk van migranten
- 6. Inzichten in het onbenutte arbeidspotentieel van migranten
 - 6.1 Asielmigrant
 - 6.2 Oekraïense ontheemden
 - 6.3 Gezinsmigrant
 - 6.4 Arbeidsmigrant
 - 6.5 Studiemigrant
- 7. Aandachtspunten voor beleid

1. Wat is ‘onbenut arbeidspotentieel van migranten’?

Onder arbeidsdeelname verstaan we het aandeel van de potentiële beroepsbevolking dat betaald werk heeft in loondienst of als zelfstandige. Het **onbenut arbeidspotentieel van migranten** is het verschil in arbeidsdeelname tussen migranten en overeenkomstige Nederlanders zonder migratieachtergrond (figuur 1).

Met ‘**overeenkomstig**’ bedoelen we dat zij tot dezelfde leeftijdscategorie behoren en hetzelfde geslacht hebben. Zo houden we rekening met het feit dat de samenstelling van de migrantenbevolking en van de bevolking zonder migratieachtergrond verschilt. Het onbenutte arbeidspotentieel geeft dus aan hoeveel migranten extra zouden werken als hun arbeidsdeelname gelijk zou zijn aan die van Nederlanders zonder migratieachtergrond.

Figuur 1: Arbeidsdeelname van Nederlanders zonder migratieachtergrond en van migranten van 25 tot 65 jaar naar geslacht en leeftijdscategorie (%), 2022



Het **onbenutte arbeidspotentieel** omvat niet alle migranten die niet **werken**. Het gaat om het *verschil* met Nederlanders zonder migratieachtergrond. Ook in deze groep is er nog arbeidspotentieel aanwezig (zoals veel mensen met een uitkering), maar onze analyse richt zich niet hierop. Als het onbenutte arbeidspotentieel onder migranten volledig zou worden benut, zouden dus niet alle migranten betaald werk hebben, maar zou hun arbeidsdeelname gelijk zijn aan die van Nederlanders zonder migratieachtergrond.

Onder ‘**migranten**’ verstaan we in dit rapport alle ingezetenen die zelf en van wie beide ouders buiten Nederland geboren zijn, dus exclusief tweede-generatiemigranten. We hanteren het begrip ‘migrant’ louter als een statistische categorie. We willen hiermee geenszins uitspreken dat personen die in het buitenland geboren zijn, ook na langdurig verblijf in Nederland nog als ‘migrant’ moeten worden aangemerkt.

Inhoud

Samenvatting

- 1. [Wat is ‘onbenut arbeidspotentieel van migranten’?](#)
- 2. **Omvang totaal onbenut arbeidspotentieel migranten**
- 3. [Onbenut arbeidspotentieel naar herkomstland](#)
- 4. [Onbenut arbeidspotentieel naar migratiemotief](#)
- 5. [Kwaliteit van het werk van migranten](#)
- 6. [Inzichten in het onbenutte arbeidspotentieel van migranten](#)
 - 6.1 [Asielmigranten](#)
 - 6.2 [Oekraïense ontheemden](#)
 - 6.3 [Gezinsmigranten](#)
 - 6.4 [Arbeidsmigranten](#)
 - 6.5 [Studiemigranten](#)
- 7. [Aandachtspunten voor beleid](#)

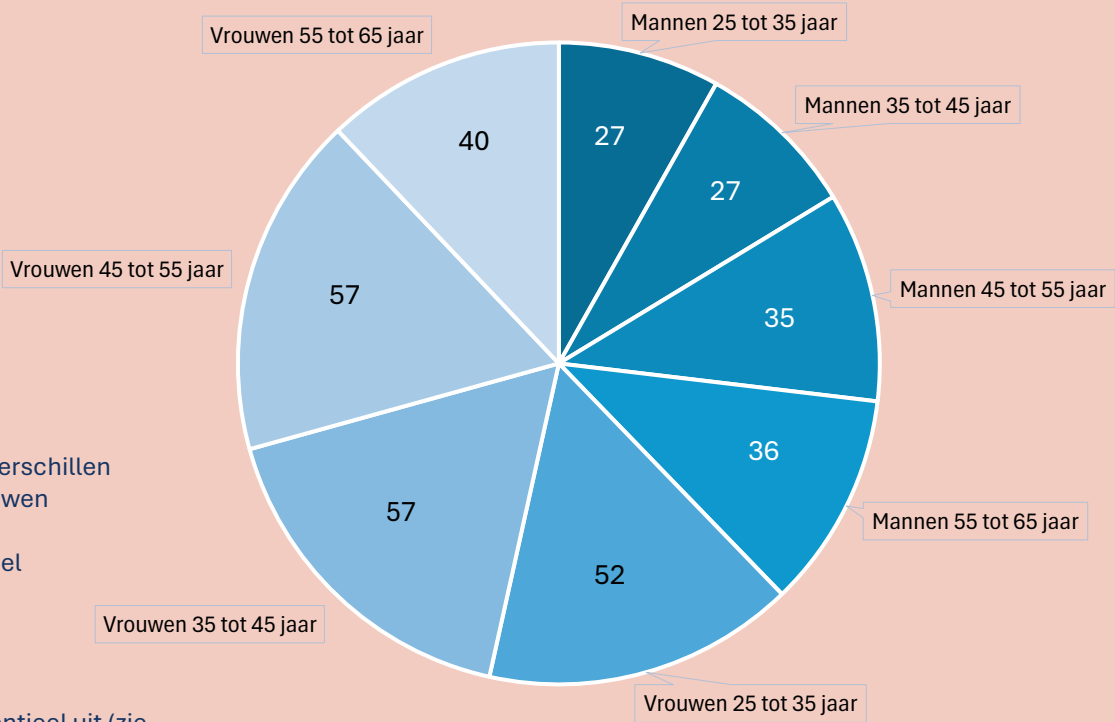
2. Omvang totaal onbenut arbeidspotentieel migranten

Het totale onbenutte arbeidspotentieel onder migranten omvatte in 2022 331.000 personen oftewel 20% van de migrantenbevolking tussen 25 en 65 jaar. Hierbij is rekening gehouden met de verschillen in leeftijd en geslacht tussen migranten en Nederlanders zonder migratieachtergrond. Dit aantal komt overeen met zo’n driekwart van het aantal openstaande vacatures en 3% van het totale aantal werkenden in Nederland. Als dit potentieel zou kunnen worden benut, zou dit aanzienlijk bijdragen aan het verminderen van de krapte op de arbeidsmarkt en het voorzien in de personeelsbehoefte van werkgevers. Tegelijkertijd is het natuurlijk niet zo dat iedereen die tot dit potentieel behoort volledig en direct inzetbaar is en dat hun kwalificaties en voorkeuren precies aansluiten bij de vraag vanuit bedrijven en instellingen.

Het onbenutte potentieel is het grootst onder vrouwen en migranten vanaf 45 jaar. Er zijn aanzienlijke verschillen in het onbenutte arbeidspotentieel tussen mannen en vrouwen en tussen leeftijdsgroepen (zie figuur 1). Onder migrantenvrouwen bedraagt het onbenutte potentieel 23,4% en onder migrantenmannen 15,3%. Het onbenutte potentieel stijgt met de leeftijd, vooral onder mannen.

Vrouwen maken 63% van het totale onbenutte arbeidspotentieel uit (zie figuur 2). Het onbenutte potentieel bestaat voor de helft uit personen onder 45 jaar en voor de andere helft uit personen van 45 tot 65 jaar. Personen onder 25 jaar laten we hierbij buiten beschouwing, omdat deze voor een groot deel nog studeren.

Figuur 2: Onbenut arbeidspotentieel van migranten 25 tot 65 jaar (x 1.000), 2022



Inhoud

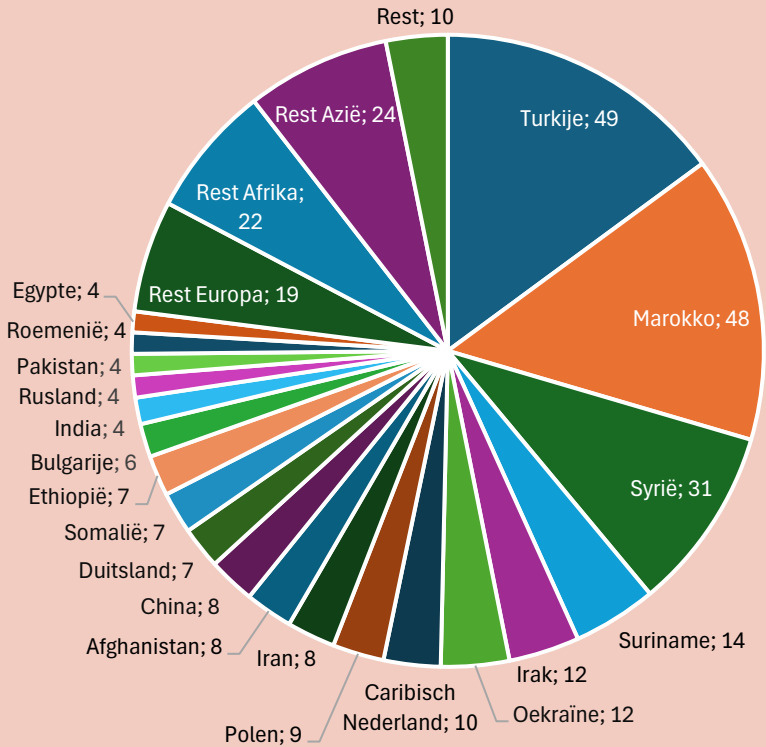
Samenvatting

- 1. [Wat is ‘onbenut arbeidspotentieel van migranten’?](#)
- 2. [Omvang totaal onbenut arbeidspotentieel migranten](#)
- 3. **[Onbenut arbeidspotentieel naar herkomstland](#)**
- 4. [Onbenut arbeidspotentieel naar migratiemotief](#)
- 5. [Kwaliteit van het werk van migranten](#)
- 6. [Inzichten in het onbenutte arbeidspotentieel van migranten](#)
 - 6.1 [Asielmigranten](#)
 - 6.2 [Oekraïense ontheemden](#)
 - 6.3 [Gezinsmigranten](#)
 - 6.4 [Arbeidsmigranten](#)
 - 6.5 [Studiemigranten](#)
- 7. [Aandachtspunten voor beleid](#)

3. Onbenut arbeidspotentieel naar herkomstland

Migranten uit Turkije, Marokko en Syrië maken bijna 40% uit van het totale onbenutte arbeidspotentieel onder migranten. Het gaat om zo’n 130.000 personen, waarvan bijna twee derde vrouw. Bij Turken en Marokkanen omvat het onbenut arbeidspotentieel vooral personen van 45 jaar en ouder. Bij Syrische migranten is het onbenutte arbeidspotentieel in alle leeftijdsgroepen aanzienlijk, ook onder jongeren (zie figuur 3). Van het totale onbenutte arbeidspotentieel van 330.000 personen is bijna de helft (146.000) afkomstig uit Azië (inclusief Turkije en Syrië), gevolgd door Afrika (83.000), Europa (65.000) en overige wereldregio’s (37.000).

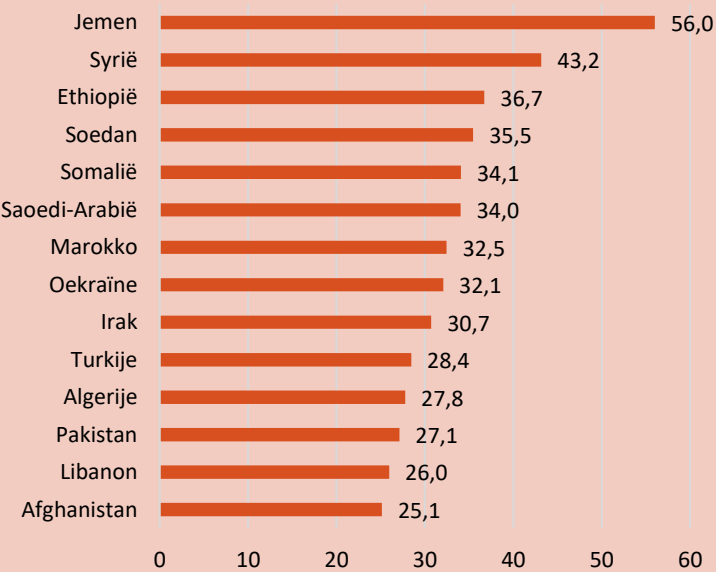
Figuur 3: Onbenut arbeidspotentieel 25 tot 65 jaar naar herkomstland (x 1.000), 2022



Noot: Caribisch Nederland omvat ook de herkomstlanden Curaçao, Aruba en Sint-Maarten

Onder migranten uit Jemen, Syrië, Ethiopië en Soedan is het onbenut arbeidspotentieel procentueel het hoogst: het bedraagt meer dan een op de drie personen uit deze landen (zie figuur 4). Met uitzondering van Syrië is het aantal migranten uit deze landen dat het onbenutte potentieel vormt, echter beperkt, omdat het om vrij kleine migrantengroepen gaat.

Figuur 4: Herkomstlanden met een onbenut arbeidspotentieel hoger dan 25%, 2022



Inhoud

Samenvatting

- 1. Wat is ‘onbenut arbeidspotentieel van migranten’?
- 2. Omvang totaal onbenut arbeidspotentieel migranten
- 3. Onbenut arbeidspotentieel naar herkomstland
- 4. Onbenut arbeidspotentieel naar migratiemotief
- 5. Kwaliteit van het werk van migranten
- 6. Inzichten in het onbenutte arbeidspotentieel van migranten
 - 6.1 Asielmigranten
 - 6.2 Oekraïense ontheemden
 - 6.3 Gezinsmigranten
 - 6.4 Arbeidsmigranten
 - 6.5 Studiemigranten
- 7. Aandachtspunten voor beleid

4. Onbenut arbeidspotentieel naar migratiemotief

Tussen migranten met verschillende migratiemotieven zijn er grote verschillen in onbenut arbeidspotentieel (figuur 5).

Onder asielmigranten is het onbenutte arbeidspotentieel met 44% het hoogst. Onder vrouwen is het nog beduidend hoger dan onder mannen (figuur 5a) Onder Oekraïense ontheemden (die vallen onder het motief ‘tijdelijke bescherming’) bedraagt het onbenutte potentieel 32%.

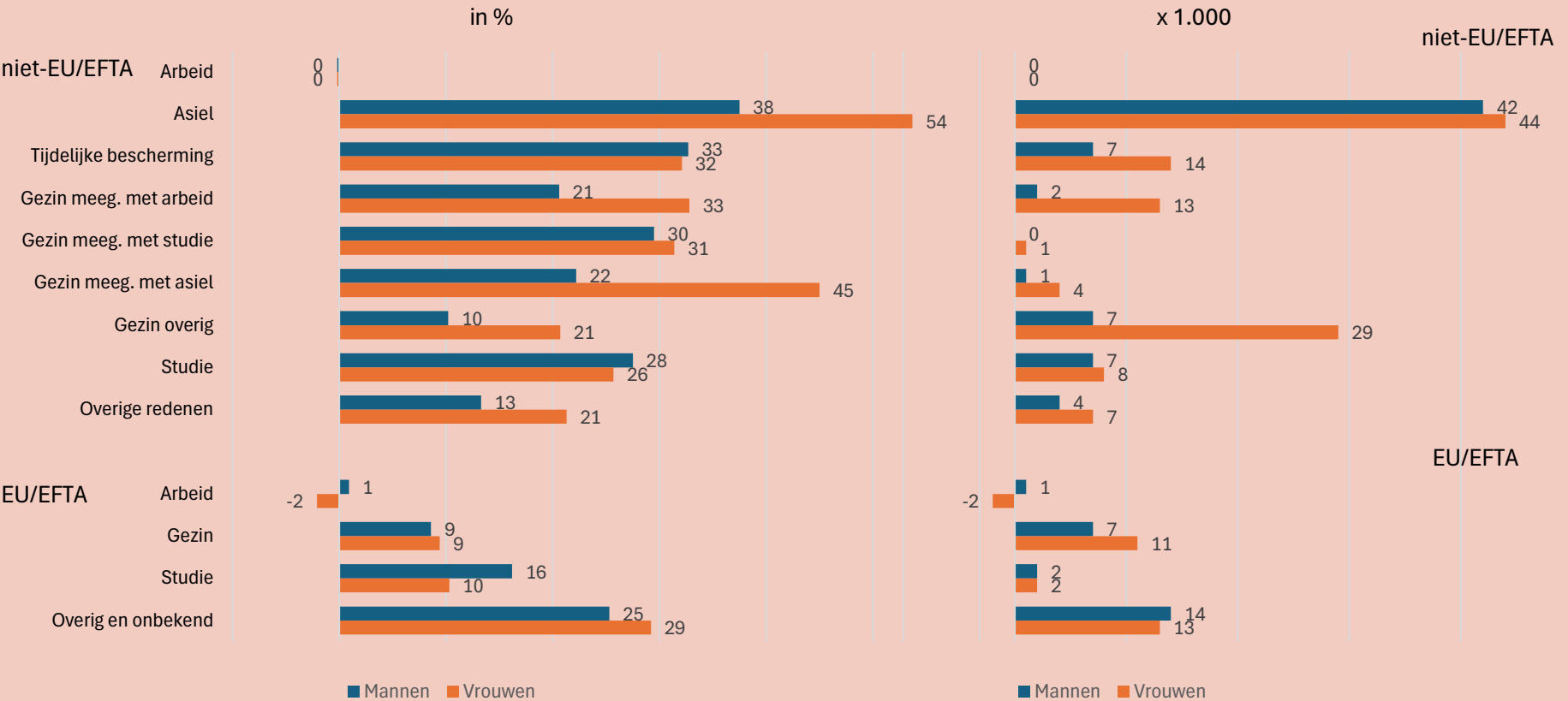
Asielmigranten (inclusief nareizigers en gezinsmigranten die zijn meegekomen met een asielmigrant en Oekraïense ontheemden) maken bijna de helft van het totale onbenutte potentieel uit (figuur 5b).

Onder gezinsmigranten van buiten de EU/EFTA is het onbenutte potentieel ook hoog met bijna 21%. Het is het hoogst onder gezinsmigranten die zijn meegekomen met een asielmigrant (38%), maar het is ook hoog onder gezinsmigranten die zijn meegekomen met een arbeids- of studiemigrant.

Bij arbeidsmigranten is er geen onbenut arbeidspotentieel; zij werken meer dan Nederlanders zonder migratieachtergrond.

Voor bijna alle migratiemotieven geldt dat het onbenutte arbeidspotentieel onder vrouwen hoger is dan onder mannen.

Figuur 5: Onbenut arbeidspotentieel onder migranten van 18 tot 75 jaar (a. in % en b. in absolute aantallen) uitgesplitst naar migratiemotief en geslacht, 2022



Inhoud

Samenvatting

1. [Wat is 'onbenut arbeidspotentieel van migranten'?](#)
2. [Omvang totaal onbenut arbeidspotentieel migranten](#)
3. [Onbenut arbeidspotentieel naar herkomstland](#)
4. [Onbenut arbeidspotentieel naar migratiemotief](#)
5. **[Kwaliteit van het werk van migranten](#)**
6. [Inzichten in het onbenutte arbeidspotentieel van migranten](#)
 - 6.1 [Asielmigranten](#)
 - 6.2 [Oekraïense ontheemden](#)
 - 6.3 [Gezinsmigranten](#)
 - 6.4 [Arbeidsmigranten](#)
 - 6.5 [Studiemigranten](#)
7. [Aandachtspunten voor beleid](#)

5. Kwaliteit van het werk van migranten

Ook als migranten werken kan er sprake zijn van onderbenutting van hun (kwalitatieve) potentieel doordat hun competenties niet volledig worden benut. We vergelijken het loon, het dienstverband en het aantal gewerkte uren van migranten met die van alle werknemers in Nederland en gaan na hoe deze veranderen bij een langer verblijf in Nederland.

Migranten verdienen vaker dan de gemiddelde werknemer een laag uurloon van maximaal 30% boven het wettelijk minimumloon.

Vrouwelijke migranten verdienen minder dan mannelijke migranten. Alleen arbeidsmigranten van buiten de EU/EFTA (vooral kennismigranten) verdienen minder vaak een laag loon dan een gemiddelde werknemer. Werkende asielmigranten en Oekraïense ontheemden hebben het vaakst een laag loon.

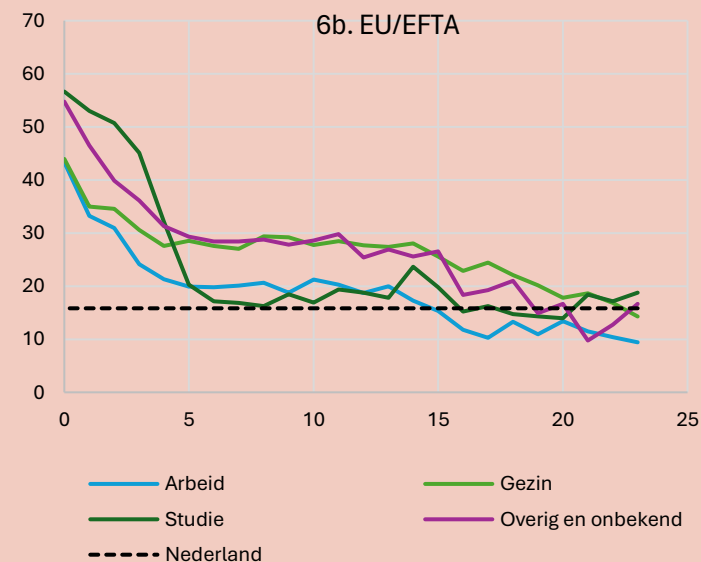
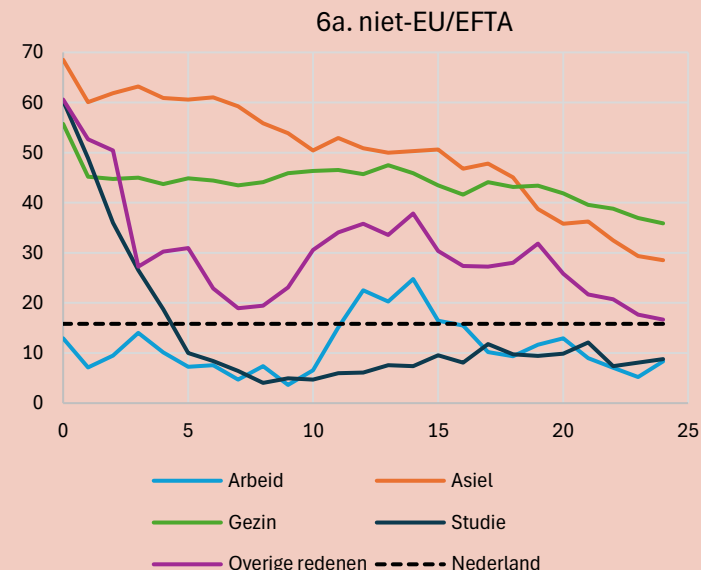
Naarmate migranten langer in Nederland verblijven hebben zij minder vaak een laag loon (zie figuur 6). Asiel- en gezinsmigranten hebben echter ook na een verblijf van tien jaar of meer nog veel vaker een laag loon dan de gemiddelde werknemer.

De helft van de werkende migranten heeft een flexibel contract. Van de Nederlanders zonder migratieachtergrond is dit een derde. Naarmate migranten langer in Nederland verblijven neemt het aandeel met een flexibel contract sterk af. Na tien jaar heeft van de meeste groepen ten minste de helft een vast contract. Van de werkende asielmigranten heeft na tien jaar echter nog steeds 70% een flexibel contract.

Migranten werken minder vaak als zelfstandige dan Nederlanders zonder migratieachtergrond. 11% van de werkende migranten werkt als zelfstandige tegenover 17% van de Nederlanders zonder migratieachtergrond.

De meeste werkende migranten werken meer uren per week dan Nederlanders zonder migratieachtergrond. Er is dus *geen* onbenut potentieel in aantal gewerkte uren. Vooral vrouwelijke migranten werken vaak meer uren dan Nederlandse vrouwen zonder migratieachtergrond (waarvan ongeveer twee derde in deeltijd werkt).

Figuur 6: Aandeel werknemers met een uurloon van maximaal 130% van het minimumloon naar migratiemotief en verblijfsduur en voor Nederlanders zonder migratieachtergrond, van 25 tot 65 jaar, 2022



Inhoud

Samenvatting

1. [Wat is ‘onbenut arbeidspotentieel van migranten’?](#)
2. [Omvang totaal onbenut arbeidspotentieel migranten](#)
3. [Onbenut arbeidspotentieel naar herkomstland](#)
4. [Onbenut arbeidspotentieel naar migratiemotief](#)
5. [Kwaliteit van het werk van migranten](#)
6. **[Inzichten in het onbenutte arbeidspotentieel van migranten](#)**
 - 6.1 [Asielmigranten](#)
 - 6.2 [Oekraïense ontheemden](#)
 - 6.3 [Gezinsmigranten](#)
 - 6.4 [Arbeidsmigranten](#)
 - 6.5 [Studiemigranten](#)
7. [Aandachtspunten voor beleid](#)

6. Inzichten in het onbenutte arbeidspotentieel van migranten

Op basis van een analyse van beschikbare statistieken van het CBS en het SIM-survey van het SCP komen we tot de volgende bevindingen. Hierbij komen alleen kenmerken van de migranten zelf aan bod. De rol van werkgevers en van de arbeidsmarkt zal in vervolgonderzoek aandacht krijgen.

Het onbenutte arbeidspotentieel neemt af met de verblijfsduur in Nederland. Hoe langer migranten in Nederland verblijven, hoe groter de kans dat zij betaald werk hebben. Arbeidsmigranten vormen hierop een uitzondering, omdat zij vanaf het begin al een zeer hoge arbeidsdeelname hebben. De snelheid waarmee het onbenutte potentieel afneemt met de verblijfsduur, verschilt wel naar migratiemotief. Onder studiemigranten is er na vijf jaar – als zij na hun studie in Nederland blijven – nog nauwelijks een onbenut potentieel. Onder asielmigranten is er ook na langdurig verblijf (tien jaar of meer) nog een aanzienlijk onbenut potentieel.

Recent gearriveerde migranten verwerven sneller een positie op de arbeidsmarkt dan migranten die eerder zijn gemigreerd. Na een verblijfsduur van drie jaar hebben migranten die de laatste tien jaar naar Nederland zijn gekomen, vaker betaald werk dan migranten die tussen 1999 en 2010 naar Nederland zijn gekomen. Maar onder asielmigranten blijft ook bij een langer verblijf een groot onbenut arbeidspotentieel.

Naarmate migranten een hoger opleidingsniveau hebben, is het onbenutte arbeidspotentieel kleiner. Er is een sterke samenhang tussen opleidingsniveau en arbeidsdeelname, zowel voor Nederlanders zonder migratieachtergrond als voor migranten. Bij mannen is het verschil in arbeidsdeelname tussen hoogopgeleiden (hbo- of wo-diploma) en laagopgeleiden (ten hoogste een vmbo-diploma) zo’n 10 procentpunten, bij vrouwen meer dan 20 procentpunten. Als migranten hun hoogste opleiding in Nederland hebben gevolgd is hun kans op werk groter (vooral bij vrouwen) dan wanneer zij hun opleiding in het buitenland hebben gevolgd. Dit duidt erop dat buitenlandse diploma’s niet even hoog worden gewaardeerd als in Nederland behaalde diploma’s.

Kennis van de Nederlandse taal heeft een groot positief effect op de arbeidsdeelname. Migrantengroepen die goed Nederlands spreken hebben een veel hogere arbeidsdeelname dan migrantengroepen die geen Nederlands spreken. Dit verschil is vooral groot bij mannelijke migrantengroepen.

Ook als rekening wordt gehouden met opleidingsniveau en taalbeheersing zijn er nog grote verschillen in arbeidsdeelname tussen migrantengroepen uit verschillende herkomstlanden en met verschillende migratiemotieven. Met name onder asiel- en gezinsmigranten en migrantengroepen afkomstig uit Marokko, Turkije en Somalië is het onbenut potentieel hoger dan onder arbeids- en studiemigranten en migrantengroepen afkomstig uit Suriname, Caribisch Nederland, Iran en Polen, ook als zij overeenkomen in opleidingsniveau en taalkennis.

Arbidsdeelname van migranten hangt ook samen met sociaal-culturele factoren. Migrantengroepen met een werkende partner hebben zelf ook vaker betaald werk. Vrouwelijke migrantengroepen met een werkende partner hebben zo’n 24 procentpunten hogere arbeidsdeelname dan vrouwelijke migrantengroepen met een niet-werkende partner. Bij mannelijke migrantengroepen is dit verschil kleiner. Bij vrouwelijke migrantengroepen is er ook een sterke samenhang met hun opvattingen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Hoe sterker zij voorstander zijn van een gelijke rolverdeling, hoe groter de kans dat zij betaald werk hebben.

Inhoud

Samenvatting

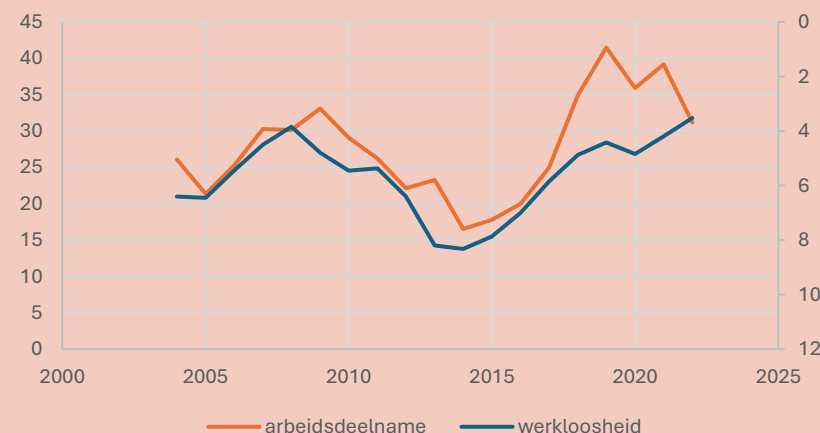
1. [Wat is ‘onbenut arbeidspotentieel van migranten’?](#)
2. [Omvang totaal onbenut arbeidspotentieel migranten](#)
3. [Onbenut arbeidspotentieel naar herkomstland](#)
4. [Onbenut arbeidspotentieel naar migratiemotief](#)
5. [Kwaliteit van het werk van migranten](#)
6. [Inzichten in het onbenutte arbeidspotentieel van migranten](#)
 - 6.1 **Asielmigranten**
 - 6.2 **Oekraïense ontheemden**
 - 6.3 [Gezinsmigranten](#)
 - 6.4 [Arbeidsmigranten](#)
 - 6.5 [Studiemigranten](#)
7. [Aandachtspunten voor beleid](#)

6.1 Asielmigranten

Het onbenut arbeidspotentieel is het hoogst onder asielmigranten (inclusief nareizigers en gezinsmigranten meegekomen met asielzoekers). Hun arbeidsdeelname blijft ook na een langere verblijfsduur ver achter bij die van Nederlanders zonder migratieachtergrond. Hierbij past de kanttekening dat de cijfers betrekking hebben op het jaar 2022. Sinds november 2023 mogen asielzoekers na zes maanden in de asielprocedure gedurende het gehele jaar werken. Hun arbeidsdeelname zou daardoor inmiddels hoger kunnen zijn.

De arbeidsdeelname van asielmigranten fluctueert sterk met het algehele werkloosheidspeil (zie figuur 7). Asielmigranten profiteren sterk van een daling van de werkloosheid, maar zij zijn erg kwetsbaar tijdens een economische crisis.

Figuur 7: Aandeel asielmigranten dat vijf jaar na aankomst in Nederland werkt (in %, linkeras) en werkloosheidspercentage (rechteras, omgekeerde schaal), naar kalenderjaar



In een simulatie neemt het onbenutte arbeidspotentieel van asielmigranten sterk af als we veronderstellen dat zij goed Nederlands spreken en hun hoogste opleiding in Nederland hebben gevolgd. Bij mannelijke asielmigranten zou het onbenutte arbeidspotentieel dan vrijwel geheel verdwijnen en bij vrouwen worden beperkt tot ongeveer 10%.

Als asielmigranten werken hebben zij vaak een laagbetaalde baan en een flexibel contract. Naarmate zij langer in Nederland verblijven, verbetert hun arbeidspositie slechts langzaam. Aanvankelijk verdient 70% niet veel meer dan het minimumloon, na tien jaar is dit nog zo'n 50%. Het percentage dat meer dan 250% van het wettelijk minimumloon verdient, stijgt nauwelijks.

6.2 Oekraïense ontheemden

Oekraïense vluchtelingen hebben een speciale juridische status. Onder de EU-Richtlijn Tijdelijke Bescherming kregen Oekraïense ontheemden zonder asielprocedure direct toegang tot opvang, werk en onderwijs. In 2022 kwamen ruim 108.000 Oekraïners naar Nederland, waaronder 66.500 personen van 18 tot 75 jaar. Twee derde van hen was vrouw en 56% jonger dan 40 jaar. Onze gegevens hebben alleen betrekking op 2022, het eerste jaar waarin Oekraïners op grond van deze regeling naar Nederland kwamen.

54% van de Oekraïners van 25 tot 65 jaar had in 2022 betaald werk. Dat is weliswaar aanzienlijk minder dan van de Nederlanders zonder migratieachtergrond (86%), maar meer dan van asielmigranten (34,5%).

Het onbenutte arbeidspotentieel bedroeg in 2022 32% (21.000 personen), waaronder veel vrouwen. Onder vrouwen van 30 tot 40 jaar is het onbenut arbeidspotentieel zelfs 40% (4.700 personen). Zij zijn vaak alleenstaande moeders zoals blijkt uit onze recente signalering 'Vanuit kwetsbaarheden naar kansen: een goede toekomst voor Oekraïense kinderen en jongeren'.

Hoewel Oekraïners vaker werk hebben dan asielmigranten, is dit veelal laagbetaald en onzeker werk. 70% werkt als uitzend- of oproepkracht.

73% van de werkende vrouwelijke Oekraïense ontheemden en 57% van de mannen verdient een laag uurloon (minder dan 30% boven het minimumloon). Slechts 2% van de vrouwen en 3% van de mannen heeft een loon van tenminste 250% van het minimumloon (niveau van de kennismigrantenregeling). De helft van de Oekraïense vrouwen werkt voltijds, van de mannen is dit 60%.

Inhoud

Samenvatting

1. [Wat is 'onbenut arbeidspotentieel van migranten'?](#)
2. [Omvang totaal onbenut arbeidspotentieel migranten](#)
3. [Onbenut arbeidspotentieel naar herkomstland](#)
4. [Onbenut arbeidspotentieel naar migratiemotief](#)
5. [Kwaliteit van het werk van migranten](#)
6. [Inzichten in het onbenutte arbeidspotentieel van migranten](#)
 - 6.1 [Asielmigranten](#)
 - 6.2 [Oekraïense ontheemden](#)
 - 6.3 **[Gezinsmigranten](#)**
 - 6.4 [Arbeidsmigranten](#)
 - 6.5 [Studiemigranten](#)
7. [Aandachtspunten voor beleid](#)

6.3 Gezinsmigranten

Onder gezinsmigranten van buiten de EU/EFTA is het onbenutte arbeidspotentieel 21% . Dit potentieel is hoger onder gezinsherenigers, het samenbrengen van een bestaand gezin met 22,6%, dan onder gezinsvormers, het aangaan van een nieuwe gezinsband met 18,4%. Bovendien is het onbenutte potentieel onder vrouwelijke gezinsmigranten (29,3%) aanzienlijk hoger dan onder mannelijke gezinsmigranten (20,3%). Onder mannelijke gezinsvormers is het onbenutte potentieel relatief laag, met 8%.

Onder gezinsmigranten die zijn meegekomen met een asielzoeker is het onbenutte arbeidspotentieel het hoogst met 38%. Maar ook onder gezinsmigranten van buiten de EU/EFTA die zijn meegekomen met een arbeids- of studiemigrant is het onbenutte potentieel hoog met ruim 30%. Onder 'overige' gezinsmigranten, die bijvoorbeeld naar Nederland zijn gekomen voor een huwelijk met een Nederlandse ingezetene die geen migrant is, is het onbenutte potentieel met 17% beduidend lager.

Onder gezinsmigranten van binnen de EU/EFTA is het onbenutte potentieel met 9% veel lager.

Het verschil in arbeidsdeelname tussen gezinsmigranten en Nederlanders zonder migratieachtergrond wordt snel kleiner naarmate zij langer in Nederland verblijven. Toch blijft er bij jongeren (onder 30 jaar) en vrouwen ook na een langer verblijf nog een aanzienlijk verschil bestaan.

Vooraf vrouwelijke gezinsmigranten hebben relatief vaak laagbetaald werk, ook als zij langere tijd in Nederland verblijven. De helft werkt maximaal 25 uur per week, vaak als oproep-/invalkracht.

Gezinsmigranten blijven doorgaans langer in Nederland dan arbeids- en studiemigranten en vormen daardoor een groter deel van de bevolking. Tien jaar na aankomst is 50% van de gezinsmigranten vertrokken, tegenover 75% van de arbeidsmigranten.



Inhoud

Samenvatting

1. [Wat is ‘onbenut arbeidspotentieel van migranten’?](#)
2. [Omvang totaal onbenut arbeidspotentieel migranten](#)
3. [Onbenut arbeidspotentieel naar herkomstland](#)
4. [Onbenut arbeidspotentieel naar migratiemotief](#)
5. [Kwaliteit van het werk van migranten](#)
6. [Inzichten in het onbenutte arbeidspotentieel van migranten](#)
 - 6.1 [Asielmigranten](#)
 - 6.2 [Oekraïense ontheemden](#)
 - 6.3 [Gezinsmigranten](#)
 - 6.4 [Arbeidsmigranten](#)
 - 6.5 [Studiemigranten](#)
7. [Aandachtspunten voor beleid](#)

6.4 Arbeidsmigranten

Van de migranten die in 2022 naar Nederland kwamen is bijna een kwart arbeidsmigrant, waarvan de meerderheid uit de EU/EFTA (46.700 van de 75.430 arbeidsmigranten). Sinds de oostelijke uitbreiding van de EU is arbeidsmigratie van binnen de EU/EFTA gestaag toegenomen.

Geen onbenut arbeidspotentieel onder arbeidsmigranten.

Arbeidsmigranten hebben vanaf hun komst in Nederland een hoge arbeidsdeelname.

Geen onbenut potentieel in gewerkte uren

Als migranten betaald werk hebben, werken zij zelfs meer dan overeenkomstige Nederlanders zonder migratieachtergrond. Dit geldt het sterkst voor arbeidsmigranten van buiten de EU/EFTA, waarbij het voornamelijk om kennismigranten gaat.

De arbeidsdeelname van arbeidsmigranten blijft hoog als zij langer in Nederland verblijven.

Ook na een verblijfsduur van meer dan tien jaar werken zij nog ongeveer even vaak als overeenkomstige Nederlanders zonder migratieachtergrond. Er is dus nauwelijks uitval uit het arbeidsproces onder de arbeidsmigranten die in Nederland blijven.

Een kwart van de mannelijke arbeidsmigranten van binnen de EU/EFTA en een derde van de vrouwelijke arbeidsmigranten verdient niet meer dan 30% boven het minimumloon. Het aandeel dat een laag loon verdient neemt echter snel af naarmate zij langer in Nederland verblijven. Na een verblijf van vijf jaar hebben zij ongeveer even vaak een laag loon als de gemiddelde werknemer.

Van de arbeidsmigranten van buiten de EU/EFTA verdient 58% minimaal 250% van het minimumloon.

Het gaat hierbij voornamelijk om kennismigranten, die aan een loonnorm moeten voldoen om in Nederland te mogen werken. Na een verblijfsduur van zeven jaar neemt het aandeel met een hoog loon toe tot 80%. Na tien jaar neemt dit aandeel echter wat af, mogelijk doordat de best verdienende kennismigranten Nederland dan weer hebben verlaten.

Meer arbeidsmigranten verwerven na vijf jaar een vast contract. Hoewel de meeste arbeidsmigranten aanvankelijk een flexibel contract hebben, heeft na vijf jaar 63% van de EU/EFTA-arbeidsmigranten en 76% van de niet-EU/EFTA-arbeidsmigranten een vast contract. Zij werken bijna allemaal 35 uur of meer per week, ook vrouwelijke arbeidsmigranten. Er is daardoor ook geen onbenut arbeidspotentieel in aantal gewerkte uren.

6.5 Studiemigranten

Bij studiemigranten verdwijnt het onbenutte potentieel vrijwel volledig als zij langer dan vijf jaar in Nederland blijven.

Zolang studiemigranten studeren, is hun arbeidsdeelname laag, maar als zij daarna in Nederland blijven vinden zij doorgaans snel werk. Hierbij wordt iemand ook nog als ‘studiemigrant’ aangeduid als hij/zij het onderwijs lang geleden heeft afgerond.

Werkende studiemigranten hebben aanvankelijk overwegend een laag loon (vaak als zij nog studeren), maar dit neemt snel af als zij langer dan vijf jaar in Nederland verblijven.

Aanvankelijk hebben zij ook bijna altijd een flexibel contract, maar dit neemt geleidelijk af met hun verblijfsduur in Nederland. Toch hebben studiemigranten van binnen de EU/EFTA ook na een verblijfsduur van meer dan tien jaar nog relatief vaak een flexibel dienstverband. Mannelijke studiemigranten werken vaker in deeltijd dan Nederlandse mannen zonder migratieachtergrond, maar dat komt waarschijnlijk doordat zij hun werk vaak combineren met een studie.

Inhoud

Samenvatting

1. [Wat is ‘onbenut arbeidspotentieel van migranten’?](#)
2. [Omvang totaal onbenut arbeidspotentieel migranten](#)
3. [Onbenut arbeidspotentieel naar herkomstland](#)
4. [Onbenut arbeidspotentieel naar migratiemotief](#)
5. [Kwaliteit van het werk van migranten](#)
6. [Inzichten in het onbenutte arbeidspotentieel van migranten](#)
 - 6.1 [Asielmigranten](#)
 - 6.2 [Oekraïense ontheemden](#)
 - 6.3 [Gezinsmigranten](#)
 - 6.4 [Arbeidsmigranten](#)
 - 6.5 [Studiemigranten](#)

7. Aandachtspunten voor beleid

7. Aandachtspunten voor beleid

Dit onderzoek geeft aanleiding om een aantal aandachtspunten voor beleid te formuleren gericht op het benutten van het onbenutte arbeidspotentieel onder migranten.

Benut talenten

- Zorg dat het benutten van het onbenut arbeidspotentieel van migranten die al in Nederland zijn, **meer aandacht krijgt in het beleid**.
- Het **potentieel varieert sterk** tussen migrantengroepen, afhankelijk van leeftijd, geslacht, migratiemotief en herkomstland. Daarom is het gewenst om speciale aandacht te besteden aan migranten van 45 jaar en ouder, vrouwen en asiel- en gezinsmigranten van buiten de EU.
- Het onbenutte arbeidspotentieel bestaat voor het grootste deel uit **asielmigranten en gezinsmigranten**. Beleid gericht op deze groepen levert potentieel het meeste op.

Onderwijs

- **Investeren in de taalkennis** van migranten is essentieel om hun arbeidsmarktkansen te vergroten (Zie ook het adviesrapport van de Adviesraad Migratie ‘[Investeren in samenleven](#)’).
- **Onderwijs is ook cruciaal** voor de kansen op de arbeidsmarkt. Scholing van migranten zonder startkwalificatie kan belangrijk bijdragen aan het verminderen van het onbenutte arbeidspotentieel.
- De **erkenning van buitenlandse diploma** heeft een positief effect op de arbeidsdeelname (vooral bij vrouwen).

Bemiddeling naar werk

- Het onbenutte arbeidspotentieel neemt bij de meeste migrantengroepen af met de verblijfsduur. Met name bij asiel- en gezinsmigranten gaat dit echter langzaam en hun arbeidsdeelname fluctueert sterk met de werkloosheid. Het beleid zou erop gericht moeten zijn om hun **integratie in de arbeidsmarkt te versnellen**.
- Omdat de kans op betaald werk aanzienlijk toeneemt wanneer de partner werkt, is het essentieel dat **beleid zich richt op beide partners** — en niet alleen op de statushouder of asielzoeker.
- De arbeidsdeelname van vrouwelijke migranten hangt ook samen met hun opvattingen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Uit ander onderzoek is bekend dat ook andere factoren, zoals vooroordelen, een rol spelen bij het vinden van werk. Dit geeft aanleiding om in gesprek

te gaan met niet-werkende vrouwen over **wat zij nodig hebben om aan het werk te kunnen**.

Investeer in werk

- De meeste werkende migranten werken niet minder, maar juist **meer uren dan overeenkomstige Nederlanders zonder migratieachtergrond**. Er is in het algemeen dan ook geen sprake van onderbenutting in het aantal gewerkte uren en in het beleid geen speciale aandacht nodig.
- Er is geen onbenut arbeidspotentieel bij arbeidsmigranten en studiemigranten (na afronding van de studie), maar hun **talenten lijken vaak echter niet optimaal te worden benut**.
- Er lijkt sprake van een aanzienlijke **kwalitatieve onderbenutting** van werkende migranten in termen van beloning en contractvorm. Hoewel loon en werkzekerheid na verloop van tijd verbeteren, verdient de benutting van de competenties van werkende migranten meer aandacht. Hierdoor kunnen meer migranten terechtkomen in banen die goed aansluiten bij hun voorkeuren en talenten én gunstig zijn voor Nederland.

De benutting van het arbeidspotentieel van migranten wordt ook in hoge mate bepaald door **werkgevers**. Hun rol heeft in deze verkenning nog geen aandacht gekregen. Via kwalitatief vervolgonderzoek zullen wij inzichten verzamelen over de belangrijkste hindernissen en bevorderende factoren voor de benutting van het arbeidspotentieel van migranten.

Werkwijze

Dit onderzoek is grotendeels gebaseerd op gepubliceerde statistieken over migranten van het Centraal Bureau voor de Statistiek. De afbakening van de groep migranten, de gehanteerde leeftijdsgrenzen en de migratiemotieven zijn dan ook gebaseerd op de indelingen die het CBS hanteert en representeren niet per se de voorkeuren van de Adviesraad Migratie. Aanvullende analyses zijn uitgevoerd op microdata van het Survey Integratie Minderheden (SIM) uit 2020 van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). SIM bevat gegevens over migranten uit Marokko, Turkije, Suriname, Caribisch Nederland, Polen, Somalië en Iran.

Deze publicatie is gebaseerd op de verkenning ‘Talenten benutten: het onbenutte arbeidspotentieel van migranten. Een cijfermatige analyse’, gepubliceerd op de website van de Adviesraad Migratie. De verkenning geeft een uitgebreide toelichting op de analyses en data van het onbenut arbeidspotentieel van migranten.

De Adviesraad Migratie

De Adviesraad Migratie is een onafhankelijk adviesorgaan ingesteld bij wet en adviseert regering en parlement in brede zin over migratie. De advies- en kennisproducten gaan over wetgeving, beleid en strategie.

Colofon

Deze factsheet is gebaseerd op de verkenning 'Talenten benutten: het onbenutte arbeidspotentieel van migranten. Een cijfermatige analyse', gepubliceerd op de website van de Adviesraad Migratie. Beide maken deel uit het adviestraject '*Talenten benutten: migranten en betaald werk*'.

Samenstelling projectgroep

Paul de Beer (coördinerend raadslid)
Helga de Valk (raadslid)
Jos Wienen (raadslid)
Anita Strockmeijer (secretariaat, projectleider)
Selin Tuzgöl (secretariaat)

Den Haag, juni 2025

Adviesraad Migratie

Postbus 20011

2500 EA Den Haag

www.adviesraadmigratie.nl

secretariaat@adviesraadmigratie.nl

06 - 46 84 09 07

