



Vervolg deelsessie werk/arbeidsmigratie

23 maart 2023



Programma

- 1 Welkom
- 2 Uitdagingen
- 3 Handelingsperspectief
- 4 Vervolg

Bijlagen: 1. Cijfers; 2. Lopende trajecten



Het grotere geheel





Uitdagingen

Welke problemen bestaan er omtrent werk en arbeidsmigratie?





Belangrijkste problemen en uitdagingen

- › Hoe komen we tot een richtinggevende visie op het gebied van economie en arbeidsmarkt?
- › Hoe kunnen we de woon- en werkomstandigheden van arbeidsmigranten verbeteren en misstanden tegengaan?
- › Hoe kunnen we beter rekening houden met en inzetten op het absorptievermogen/druk op de samenleving en de voorzieningen (waaronder het woningaanbod) in de samenleving?
- › Hoe kunnen we mensen die nu nog aan de kant staan beter naar werk begeleiden?
- › Hoe kunnen we binnen het huidige beleid de arbeidsmarktkrapte verder tegengaan?
- › Hoe kunnen de keerzijden van arbeidsmobiliteit binnen de EU worden aangepakt?



Handelingsperspectief

Aan welke knoppen kunnen we draaien en wat is daarvan het effect?





Overzicht (parallele) sporen

1. Vertrekpunt: keuzes rondom economie en industriebeleid (grip vanuit langetermijnvisie o.b.v. brede welvaart)

Een visie op de economie en arbeidsmarkt voor de lange termijn vertalen naar keuzes in het industrie-, arbeidsmarkt- en migratiebeleid, bijvoorbeeld door kennissessies en ontwikkeling van gericht industriebeleid. Eén van de doelen is de waarde van werk verhogen in Nederland. Een dergelijke visie kan de basis leggen onder, en sturing geven aan, de volgende sporen.

2. Meer mensen aan het werk helpen (grip via sturing op de arbeidsmarkt)

Het aanboren van onbenut arbeidspotentieel en hervormen van de arbeidsmarkt binnen Nederland, bijvoorbeeld door specifieke doelgroepen (zoals statushouders, uitkeringsgerechtigden, deeltijdwerkers, asielzoekers) beter naar (meer uren) werk te begeleiden.

3. Tegengaan van concurrentie op arbeidsvoorwaarden (grip via huisvesting en werkomstandigheden)

Het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en huisvesting van arbeidsmigranten en het bestrijden van misstanden in Nederland, bijvoorbeeld door flexwerken beter te reguleren (bijv. meer zekerheid), het herzien of afschaffen van de vrijstelling Extraterritoriale Kosten (ETK, een belastingvrije vergoeding door de werkgever), uitvoering van de aanbevelingen van de Commissie Roemer, waaronder certificering van uitzendbureaus, of het verkennen van een uitzendverbod in specifieke sectoren (zoals de vleessector naar voorbeeld van Duitsland).

4. Arbeidsmigratie randvoorwaardelijk maken aan (lokaal) absorptievermogen (grip via voorzieningen)

Het vergroten van of sturen vanuit de beschikbare maatschappelijke voorzieningen, bijvoorbeeld door het in kaart brengen van gevolgen voor en voorwaarden stellen aan huisvesting, transport, zorg, etc. voordat een nieuw bedrijf zich vestigt (bedrijfseffectrapportage). Voor derdelanders kan gekeken worden naar specifieke regelingen (voor au pairs, kennismigranten) of het nader onderzoeken van een mogelijke (tijdelijke) pilot voor vakkrachten in tekortberoepen (zoals de techniek).

5. Aanpak van keerzijden van arbeidsmobiliteit binnen EU (grip via drijfveren en aanpak misstanden)

Deze aanpak is gericht op de drijfveren voor arbeidsmobiliteit en het voorkomen en bestrijden van misstanden, bijvoorbeeld door het vaststellen van sociale minimumnormen in EU-richtlijnen, handhaving op Europees niveau en inzicht in rekrutering in het thuisland en detachering van derdelanders via andere EU-lidstaten.



Spoor 1 (vertrekpunt): keuzes voor een economie van de toekomst

Beschrijving

We staan voor grote opgaven rondom o.a. verduurzaming en woningbouw. Daar zijn veel arbeidskrachten voor nodig, die ook op de langere termijn lijken te ontbreken. Daarnaast is de arbeidsproductiviteit al jaren laag. Er lijken daarom keuzes nodig te zijn omtrent de arbeidsvraag. Daarnaast stellen demografische ontwikkelingen ons voor nieuwe uitdagingen.

Door tegelijkertijd fors in te zetten op veel maatschappelijke problemen, ontstaan er in veel sectoren personeelstekorten. Wil het kabinet prioriteren binnen de eigen kabinetsambities en/of maatschappelijke doelen?

Economische activiteit is in principe aan de markt zelf. De overheid bepaalt echter de randvoorwaarden (minimumloon, arbeidsomstandigheden). Wil het kabinet hogere eisen stellen aan deze randvoorwaarden en daarmee bedrijven/sectoren een prikkel geven om meer te innoveren en mogelijk minder afhankelijk te zijn van arbeidsmigranten?

Effect

Een visie op de economie en de arbeidsmarkt kan helpen bij het bepalen in welke mate Nederland arbeidsmigranten nodig heeft en welke rol zij in een toekomstige economie spelen. De behoefte om de vele maatschappelijke ambities te verwezenlijken en de daarmee gepaarde gaande grote vraag naar arbeid kan worden afgezet tegen een brede welvaartsbenadering (druk op ruimte, voorzieningen en samenleving). Met behulp van kennissessies en toonaangevende instituties wordt dit momenteel in een ambtelijke verkenning uitgewerkt (traject van SZW "Werken aan de toekomst"). Als de waarde van werk hoger wordt en werkgevers meer inzetten op goed werkgeverschap, is de verwachting dat dit bijdraagt aan het beter inzetten van het arbeidspotentieel binnen Nederland.

Juridische haalbaarheid

In dit stadium zijn er geen directe juridische effecten verbonden aan de ambitie om keuzes in kaart te brengen.

Vergelijking met andere EU lidstaten

Verschillende EU lidstaten zijn bezig met de vraag welke sectoren passen bij het soort economie die zij willen in de toekomst. Het is vooral afhankelijk van de politieke kleur van een kabinet, in hoeverre dit via overheidsingrijpen wordt vormgegeven of niet.

Overige relevante informatie of samenhang

Dit spoor hangt samen met de inzet van EZK voor een strategische agenda voor de economie in 2050 en de ambtelijke verkenning 'Werken aan de toekomst' (SZW), waarvan naar verwachting medio 2023 de eerste resultaten te delen zijn. Ook het onderzoek van de Staatscommissie biedt hiervoor belangrijke inzichten.



Spoor 2: Meer mensen aan het werk helpen

(statushouders, bijstandsgerechtigden, asielzoekers)

Beschrijving

Dit omvat nationale acties om mensen langs de kant aan het werk te helpen, meer uren werken te stimuleren en statushouders en bijstandsgerechtigden beter naar werk te leiden. Het is echter de vraag in hoeverre er nog sprake is van onbenut arbeidspotentieel, gezien de huidige krapte, lage werkloosheid en relatief weinig mensen in de bijstand. Er is een recordaantal mensen in Nederland momenteel aan het werk. Daarnaast kan innovatie de vraag naar arbeid verlagen.

Wil het kabinet (toch) inzetten op extra begeleiding van bijstandsgerechtigden?

Wil het kabinet inzetten op het meer laten werken van asielzoekers?

Hoe kunnen we de arbeidsparticipatie van statushouders verhogen?

Voorbeelden van maatregelen zijn:

- Verruimen van voorwaarden voor asielzoekers die willen werken (mede o.b.v. lessen van Oekraïners en lopend onderzoek)
- Verbeteren arbeidsparticipatie van statushouders, langs vier actielijnen waarin werk en taal worden gecombineerd:
 - Vroege participatie (vanuit het azc);
 - Gerichtte ondersteuning en samenwerking met werkgevers en intermediaire partijen;
 - Werken op eigen niveau (begeleiding van hoger opgeleide statushouders);
 - Stimuleren van samenwerking in regio's en met branches (incl. experimenten met startbanen).

Effect

Door arbeidspotentieel binnen Nederland meer te benutten (naast de inzet op innovatie), kan de krapte in sectoren afnemen. Daarmee vermindert bij werkgevers de behoefte aan arbeidsmigranten uit de EU en derde landen. Om significant effect te hebben op arbeidsmarktkrapte zijn waarschijnlijk grote (stelsel)wijzigingen nodig. Zie ook de andere kanttekeningen op deze slide, waardoor de verwachting is dat dit spoor beperkt effect heeft.

Juridische haalbaarheid

Afhankelijk van specifieke maatregel.

Vergelijking met andere EU lidstaten

Afhankelijk van specifieke maatregel.

Overige relevante informatie of samenhang

- Dit spoor hangt samen met aanvullende maatregelen om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken en om statushouders beter naar werk te begeleiden ([Kamerbrief 3 februari 2023](#)). Richting de voorjaarsbesluitvorming hebben meerdere betrokken bewindspersonen ervoor gekozen om geen extra middelen te vragen voor de aanvullende kraptemaatregelen, waaronder een pilot voor financiële ondersteuning bij overstap naar structurele kraptesectoren en extra begeleiding voor bijstandsgerechtigden.
- Regioplan voert een onderzoek uit naar de mogelijkheden om asielzoekers meer te laten werken (op korte termijn afgerond).
- Op 9 maart is de [brief over 'statushouders aan het werk'](#) naar de Kamer verzonden. Voor zomer 2023 komt er een vervolg op het plan van aanpak, na voorjaarsbesluitvorming.



Spoor 3: Tegengaan van concurrentie op arbeidsvoorwaarden

Beschrijving

Dit omvat het creëren van een gelijk speelveld (o.a. tussen arbeidsmigranten en binnenlands personeel), het verminderen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden en het aanpakken van misstanden. Onderdeel daarvan is het beter reguleren van flexwerk (oproep-/nul-uren-/uitzendcontracten) en andere structurele arbeidsmarkthervormingen.

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat het op het gebied van arbeidsvoorwaarden onaantrekkelijker wordt om arbeidsmigranten van buiten de landsgrenzen naar Nederland te halen?

Voorbeelden van maatregelen zijn:

- Wettelijk verbod op uitzendkrachten in specifieke sectoren
- Herzien van vrijstelling Extraterritoriale Kosten (ETK)

Effect

Met deze maatregelen kan het kabinet de waarde van arbeid verhogen. Er wordt een reële prijs betaald voor het werk door arbeidsmigranten en ze krijgen de woon- en werkomstandigheden die zij verdienen. Hierdoor wordt oneerlijke concurrentie tegengegaan en wordt het voor bedrijven minder lonend om arbeidsmigranten in te zetten t.o.v. binnenlands personeel.

Door flexwerken beter te reguleren kan het voor Nederlandse werknemers aantrekkelijker worden om in deze sectoren te werken. Daarnaast zorgt het duurder maken van (goedkope) arbeid ervoor dat sectoren die daar nu van afhankelijk zijn, gestimuleerd worden om te innoveren (om daarmee arbeidskrachten te kunnen besparen).

Juridische haalbaarheid

Afhankelijk van de maatregel.

Vergelijking met andere EU lidstaten

Afhankelijk van de maatregel. In Duitsland geldt een uitzendverbod voor de vleessector.

Overige relevante informatie of samenhang

Dit spoor hangt samen met de onderhandelingen over arbeidsmarkthervormingen.



Spoor 4: Arbeidsmigratie randvoorwaardelijk maken aan (lokaal) absorptievermogen

Beschrijving

Dit spoor is erop gericht om (o.a. op lokaal niveau) meer regie te nemen, bijvoorbeeld door een huisvestingsplicht, een bedrijfseffectrapportage of vakkrachtenregeling. De kern is dat hiermee rekening wordt gehouden met de voorzieningen en het absorptievermogen in de samenleving.

Wanneer er bij voorbaat blijkt dat er niet genoeg voorzieningen beschikbaar zijn voor arbeidsmigranten, wat moeten dan de gevolgen zijn voor het ontplooiën van nieuwe economische activiteiten?

Wil het kabinet kennismigratie onverminderd blijven stimuleren en/of ook migratie voor specifieke (krapte)sectoren faciliteren?

Voorbeelden van maatregelen zijn:

- Hanteren van een bedrijfseffectrapportage bij vergunningverlening door gemeenten.
- Vakkrachtenregeling voor specifieke (krapte)sectoren, zoals voor de technieksector.
- Migratiepartnerschappen met derde landen over (circulaire) migratie.

Effect

Langs dit spoor zorgen we ervoor dat we voldoende voorzieningen creëren voor arbeidsmigranten en dat de lasten niet alleen bij lokale gemeenschappen terechtkomen, maar vooraf worden betrokken in de afweging om bepaalde economische activiteit aan te trekken en daardoor ook bij de werkgevers gevoeld worden. Door inzichtelijk te krijgen wat de huisvestings-, zorg- of infrastructuurbehoeften zijn bij nieuwe bedrijvigheid, kunnen lokale overheden en gemeenschappen beter inzichtelijk krijgen in hoeverre nieuwe bedrijvigheid past in de omgeving. Daaruit kan ook blijken dat het onverstandig is om een nieuw bedrijf te laten starten wanneer de omgeving daarvan meer lasten dan lusten heeft.

Voor het effect van een vakkrachtenregeling: zie sheet 15.

Juridische haalbaarheid

De inzet van een bedrijfseffectrapportage of vakkrachtenregeling is juridisch uitvoerbaar.

Vergelijking met andere EU lidstaten

Zie volgende sheet over vakkrachtenregeling.

Overige relevante informatie of samenhang

Zie overzicht sectoren en vakkrachtenregeling in volgende sheets.



Overzicht sectoren (1): Krapte naar beroep en beroepsniveau

Top-5 tekort-beroepsgroepen 2021-2026

1. Pedagogische beroepen
2. ICT
3. Zorg en welzijn
4. Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen
5. Techniek

Bron: ROA, arbeidsmarkt naar opleiding en beroep 2026

- > De knelpunten zijn gebaseerd op ROA-prognoses tot 2026. In de tabel hiernaast is op basis van deze prognoses weergegeven hoeveel nieuwe banen er tot 2026 ingevuld moeten worden. Het verwachte aanbod is hier niet in meegenomen. De cijfers kunnen daarom niet als personeelstekorten worden geïnterpreteerd.
- > Via de regelingen rond kennismigratie is er al ruimte voor het oplossen van knelpunten door migratie gericht op hoogwaardige kennis van buiten de EU. De focus van deze presentatie ligt daarom op de knelpunten op mbo- en hbo-niveau.

Tekortberoepen op mbo- en hbo-niveau

	Knelberoepen mbo-/hbo- opgeleiden	Baanopeningen tot 2026	Als % van totale beroepsgroep
Pedagogisch	Medewerkers kinderopvang en onderwijsassistenten	40.600	28%
	Docenten secundair onderwijs en leerkrachten basisonderwijs	72.500	22-27%
Zorg	Maatschappelijk werkers	16.200	20%
	(gespecialiseerd) Verpleegkundigen	42.000	20-21%
	Medisch praktijkassistent	13.400	17%
	Vakspecialisten en Fysiotherapeuten	39.600	27-29%
	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	56.800	21%
Technisch	Meubelmakers/kleermakers/stoffeerders	14.800	36%
	Productieleiders industrie en bouw	9.800	18%
	Machinemonteurs	12.300	23%
	Elektriciens, electronicamonteurs	13.500	15%
	Technici bouwkunde en natuur	15.600	14%

Bron: ROA, arbeidsmarkt naar opleiding en beroep 2026



Overzicht sectoren (2): Krapteberoepen en migratiebeleid

Mate waarin wordt voldaan aan mogelijke randvoorwaarden voor het verruimen van migratie van buiten de EU per beroepsgroep

Randvoorwaarde	Techniek	ICT	Zorg	Onderwijs
Beheersing Nederlandse taal is geen barrière	+/-	+	-	-
Geen formele eisen aan kwalificaties	+	+	+/-	+/-
Geen arbeidsaanbod beschikbaar in NL/EU	+	+	+	?
Wel arbeidsaanbod beschikbaar buiten EU	+	+	+	?

- De plussen en minnen in de tabel zijn indicatieve inschattingen op basis van de literatuur (ROA 2021).
- In de zorg en het onderwijs werken momenteel veel mensen in deeltijd. Een deel van deze mensen wil en kan meer uren werken, maar dat is niet voldoende om de huidige en toekomstige tekorten op te lossen.
- Migranten werken op dit moment relatief vaak in de ICT en relatief weinig in zorg en onderwijs. Het beeld voor technische beroepen en sectoren is diffuser.
- Statushouders werken vaak voor de uitzendsector, detailhandel en horeca en leveren een beperkte bijdrage aan tekorten voor specifieke vaardigheden.
- Voor beroepen in de zorg en onderwijs zijn beheersing van de Nederlandse taal en het voldoen aan formele kwalificatie-eisen mogelijke belemmeringen. Dat geldt minder voor banen in de techniek en ICT.
- Binnen de EU is er weinig aanbod beschikbaar voor technische beroepen en zorgberoepen. Met name zorgpersoneel is schaars als gevolg van de vergrijzing.



Arbeidsvraag in techniek- en ICT-sector

Openstaande vacatures in Q3 2022

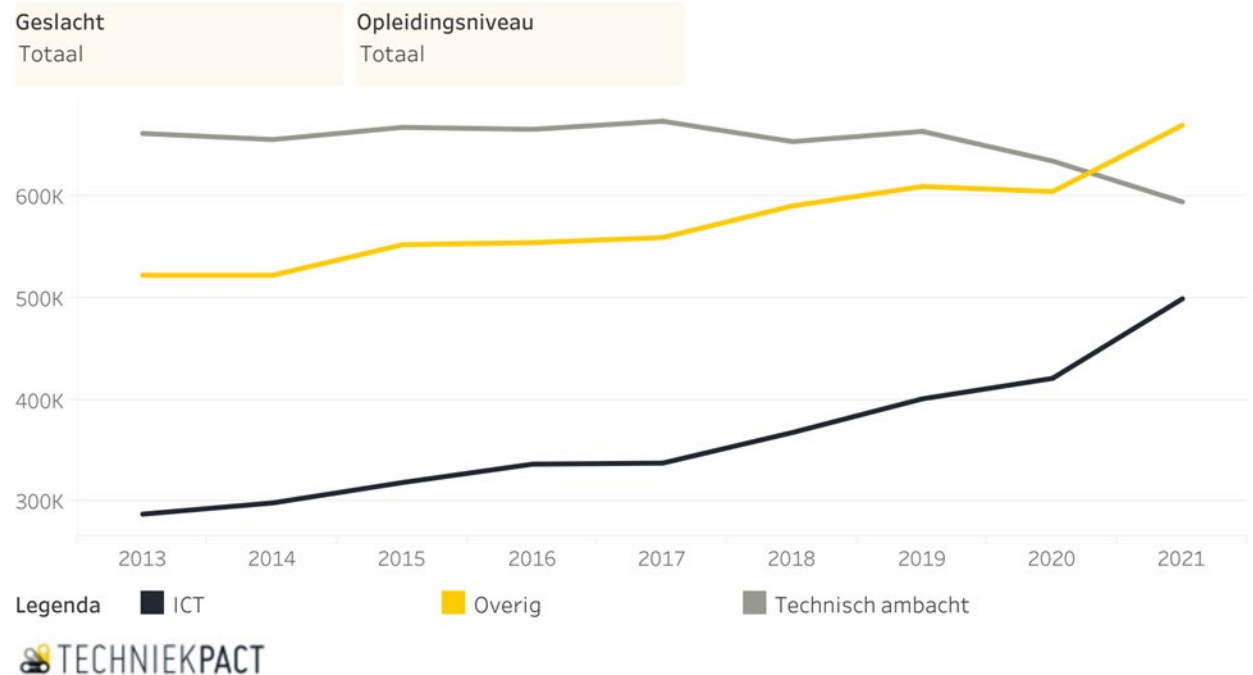
- Totaal: **116.500**
- Techniek: 81.800 / ICT: 34.700

Verwachte baanopeningen tot 2026*

- Totaal: **269.200**
- Techniek: 210.900 / ICT: 58.300

* ROA rapport – arbeidsprognose 2026

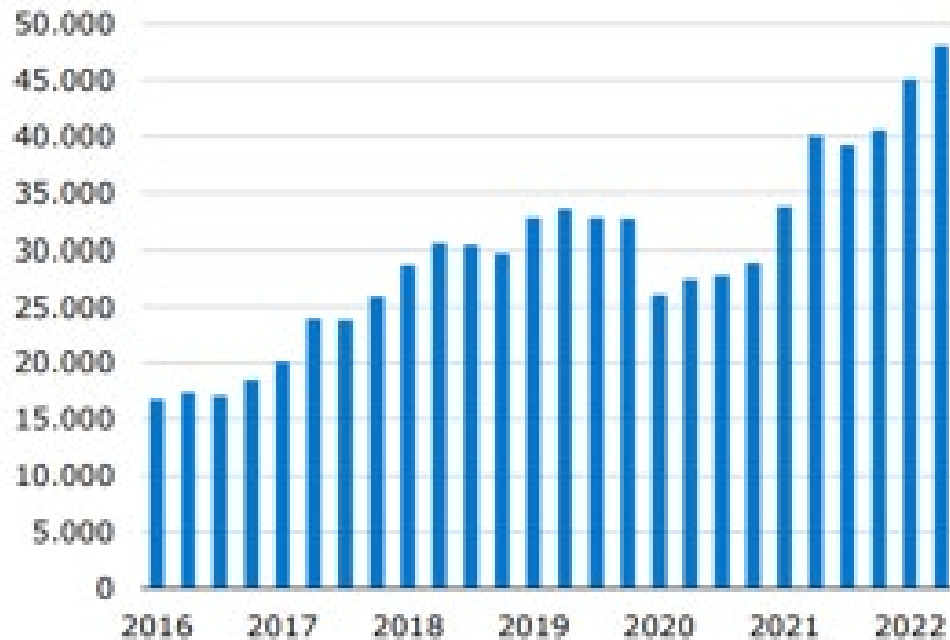
ONTWIKKELING AANTAL PERSONEN NAAR TYPE TECHNISCH BEROEP





Arbeidsvraag voor de energietransitie

Aantal openstaande vacatures voor de relevante beroepen in het Energiesysteem
2016 – 2022 (per kwartaal) en aantal vacatures 2022 2^e kwartaal



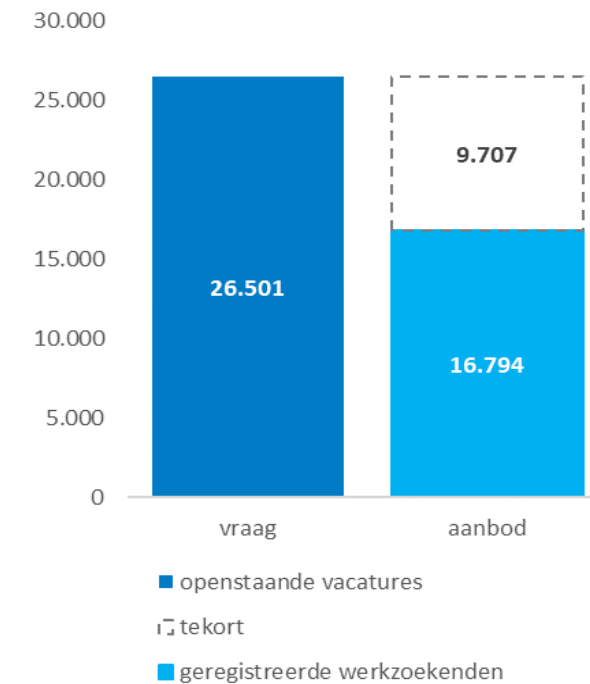
Selectie van beroepen met meer dan 1.000 vacatures	Aantal
Ontwerpers, architecten en analisten ICT-systemen	6.100
Elektriciens/installatiemonteurs E	3.400
Werkvoorbereiders en calculatoren bouw en installatie	2.900
Medewerkers technische dienst (elektrotechnisch)	2.400
Netwerkspecialisten ICT	2.200
Projectleiders, adviseurs, ontwerpers en constructeurs grond-, weg- en waterbouw	1.600
Tekenaars bouwkunde en BIM modelleurs	1.500
Assemblagemonteurs	1.100
Ontwerpers en engineers elektrotechnische installaties	1.100
Beleidsadviseurs ruimtelijke ordening / planologie	1.000



Casus: windpark op land

- We weten niet precies wat per windturbine aan fte benodigd is.
- Wat wel inzichtelijk te maken is, is de huidige arbeidsvraag en -aanbod door een weergave van het aantal vacatures en werkzoekenden voor de benodigde functies.

	Vraag	Aanbod
Elektriciens en electronicamonteurs	8.535	2.282
Technici bouwkunde en natuur	3.090	1.916
Bedieners mobiele machines	1.400	4.073
Ruwbouw	35	1.814
Ingenieurs (geen elektrotechniek)	1.659	204
Lassers en plaatwerkers	2.061	1.959
Machinemonteurs	3.010	1.712
Productieleiders industrie en bouw	5.979	1.630
ICT beroepen	732	1.204
Totaal	26.501	16.794



* Cijfers UWV, het betreft hier enkel de mbo functies, omdat de kennismigrantenregeling in deze sector mogelijk voldoende functioneert voor de veelgevraagde hbo/wo functies.



Pilot vakkrachtenregeling voor technische beroepen

Beschrijving

Met een vakkrachtenregeling kan het eenvoudiger worden gemaakt om geschoolde werknemers, die niet genoeg verdienen om onder de kennismigrantenregeling te vallen, van buiten de EU/EER te werven voor de Nederlandse technieksector. Een vakkrachtenregeling kent echter ook keerzijden (zie hieronder onder 'effect'). Voor een vakkrachtenregeling is een aanpassing van de regels rond tewerkstelling van derdelanders vereist. Deze pilot zou onder voorwaarden tijdelijk kunnen worden ingezet om het tekort in de technieksector op te vangen en te onderzoeken wat wel/niet werkt en wat de neveneffecten zijn. Ondertussen moeten meer mensen in de techniek worden opgeleid.

Wil het kabinet een vakkrachtenregeling voor de technieksector als pilot (tijdelijk, circulair) nader onderzoeken?

- Een eventuele vakkrachtenregeling zou onderdeel kunnen uitmaken van een package deal met werkgevers, waarin ook afspraken worden over bijvoorbeeld huisvesting, het opleiden van personeel en/of het aannemen van statushouders.
- Door uitwerking in de vorm van een pilot kunnen lessen worden getrokken over een dergelijke regeling en deze waar nodig worden aangepast.

Effect

Argumenten tegen

- Een vakkrachtenregeling verlaagt de druk op werkgevers om lonen te verhogen. onbenut arbeidspotentieel aan te spreken, werknemers bij te scholen en te innoveren en automatiseren.
- Een regeling voor een bepaalde sector zal onvermijdelijk discussie oproepen over de afbakening van die sector en de uitzonderingspositie t.o.v. andere (krapte)sectoren.
- Een vakkrachtenregeling zal de druk op voorzieningen, zoals huisvesting, vergroten. Dat geldt ook als werkgevers zelf in huisvesting voorzien vanwege een verdringingseffect.

Argumenten vóór

- Een vakkrachtenregeling kan helpen om de uitzonderlijke krapte in de technieksector te verlichten en indirect de langetermijnambities (w.o. de energietransitie) mogelijk te maken. Het is de verwachting dat we niet voldoende technisch geschoold personeel uit andere EU landen kunnen halen.
- Doordetachering van technische vakkrachten uit andere EU-lidstaten met een vakkrachtenregeling wordt voor werkgevers minder aantrekkelijk (zie ook spoor 5).

Juridische haalbaarheid

Een vakkrachtenregeling als tijdelijke 'pilot' juridisch uitvoerbaar is, waarbij de effecten nauwkeurig worden onderzocht. Daarvoor bestaan verschillende opties, zoals de aanpassing van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (Wav). Daarbij dient een afgebakende beroepenlijst te worden opgesteld.

Vergelijking met andere EU lidstaten

In omliggende landen (o.a. Duitsland en Frankrijk (ondanks hoge werkloosheid)) wordt actief ingezet op het toelaten van vakkrachten in specifieke sectoren.

Overige relevante informatie of samenhang

De Adviesraad Migratie (ACVZ) heeft meerdere malen opgeroepen tot een regeling voor specifieke sectoren vanuit een brede welvaartsbenadering. Daarmee kunnen migranten die komen werken in bijvoorbeeld de zorg of energietransitie gemakkelijker naar Nederland komen. Vergelijkbare oproepen zijn gedaan door VNO-NCW en MKB Nederland.



Spoor 5: Aanpak keerzijden arbeidsmobiliteit binnen de EU

Beschrijving

Het vrij verkeer is het fundament onder de Europese samenwerking, maar kent ook haar keerzijden. Een Europese inzet gericht op aanpak van die keerzijde is het meest kansrijk als de aanpak gericht is op 1) de **drijfveren** voor arbeidsmobiliteit 2) het voorkomen en bestrijden van **misstanden**. Mensen uit andere landen komen in Nederland werken omdat a) hier werk is, er b) vraag is naar hun competenties en c) de lonen en levensstandaard hier doorgaans hoger liggen dan in hun thuisland. Dit vergt een EU-aanpak gericht op minimumstandaarden. Mensen zijn kwetsbaar voor misstanden als zij niet goed op de hoogte zijn van hun rechten en plichten.

Voorbeelden van maatregelen zijn:

- Grotere inzet op handhaving op EU-niveau, o.a. via (geplande mandaatsherziening van) de Europese Arbeidsautoriteit (ELA);
- Op Europees niveau gesprek blijven voeren (EPSCO-Raad, bilaterale gesprekken);
- Inzicht krijgen in rekrutering in thuisland en in overleg met thuisland informatiepositie verbeteren;
- Verkennen op welke aanvullende domeinen minimumnormen op EU-niveau kunnen bijdragen aan opwaartse sociaaleconomische convergentie, mede met het oog op werkprogramma nieuwe Europese Commissie;

Effect

Misstanden kunnen worden teruggedrongen door de **handhaving** op Europees niveau te intensiveren via de ELA. Bij de mandaatsherziening van de ELA in 2024 zetten we in op versterking/uitbreiding, inclusief de aanpak van uitdagingen rond **detachering van derdelanders** (vrij verkeer van diensten). Ook helpt het om beter zicht te krijgen op hoe mensen in hun thuisland worden **gerekruteerd** en in thuisland hun informatiepositie te verbeteren. Het **bespreekbaar maken** van (de aanpak van) misstanden rond arbeidsmigratie, in combinatie met demografie en brede welvaart, *brain drain* en arbeidsmarktkrapte, kan helpen om op Europees politiek niveau het gesprek te blijven voeren over arbeidsmigratie (bijv. in EPSCO-Raad of bilateraal). Belangrijk is om de discussie te voeren vanuit perspectief van zowel ontvangende als zendende lidstaten.

Het vaststellen van **sociale minimumnormen** middels EU-richtlijnen (zoals recent gebeurd met Richtlijn Europese Minimumlonen) laat voldoende implementatieruimte aan de lidstaten, en garandeert tegelijkertijd dat lidstaten deze normen actief uitwerken. NL scoort over het algemeen goed op sociaaleconomische indicatoren, de inzet kan dus ook dienen om Nederlands beleid breder in Europa uit te dragen. Het afnemen van de sociaaleconomische verschillen tussen lidstaten kan ook effect hebben op de spreiding van derdelanders op de Europese arbeidsmarkten.

Juridische haalbaarheid

Verdragswijzigingen (m.b.t. vrij verkeer) achten wij onhaalbaar. Binnen de bestaande Europese Verdragen is ruimte om te verkennen of op andere sociale normen minimumnormen kunnen worden vastgesteld (Verdrag betreffende Werking van de Unie, art. 153).

Vergelijking met andere EU lidstaten

- NL is één van de weinige lidstaten die de instroom van arbeidsmigranten wil beperken.
- Sommige lidstaten (zoals Duitsland) zetten met herkomstlanden actief in op informatievoorziening i.h.k.v. verwelkomend beleid.
- Detachering derdelanders (huidig beeld): Duitsland, België, Oostenrijk en Nederland zijn ontvangende lidstaten. Zendende lidstaten zijn Spanje, Polen en Slovenië. Herkomstlanden zijn vooral Bosnië, Servië, Wit-Rusland.

Overige relevante informatie of samenhang

Dit spoor hangt samen met de keuzes die gemaakt worden over de inrichting van de economie. Immers, Nederland blijft aantrekkelijk voor laaggeschoold personeel zolang het grote aanbod voor laaggeschoold werk beschikbaar is.



Kanttekeningen bij de sporen en beleidsopties

- › Het beperken of verruimen van arbeidsmigratie heeft ook gevolgen voor het aantal gezinsmigranten dat meereis met de arbeidsmigrant. Voor de kennismigrantenregeling geldt dat met elke migrant bijna 1 gezinslid meekomt. Voor andere arbeidsmigranten (niet-kennismigrant) geldt dat voor elke 10 arbeidsmigranten 6 gezinsleden meekomen.
- › Het vrij verkeer van diensten en personen van de EU beperkt de mogelijkheden om EU-arbeidsmigratie te sturen. De vier sporen bieden mogelijkheden om ook op EU-arbeidsmigratie enige grip te krijgen. Dat kan op de korte termijn onder andere via arbeidsmarkthervormingen en op de langere termijn met een gericht industriebeleid.
- › Arbeidsmigratie van buiten de EU (derdelanders) kan directer worden beïnvloed. Voor deze groep migranten is het huidige beleid restrictief, behalve voor kennismigranten.
- › Er zijn veel verschillende beleidsopties geïnventariseerd. In de presentatie zijn enkele voorbeelden opgenomen. Op basis van dit overleg kunnen concrete maatregelen nader worden uitgewerkt en interdepartementaal verder worden afgestemd. Bij deze uitwerking moet ook de Europese en internationale context en regelgeving worden betrokken.



Vervolg







Bijlage 1: Cijfers





Cijfers over arbeidsmigratie (1): migratie vanuit EU-lidstaten

› Arbeidsmigratie intra-EU: standen per jaar

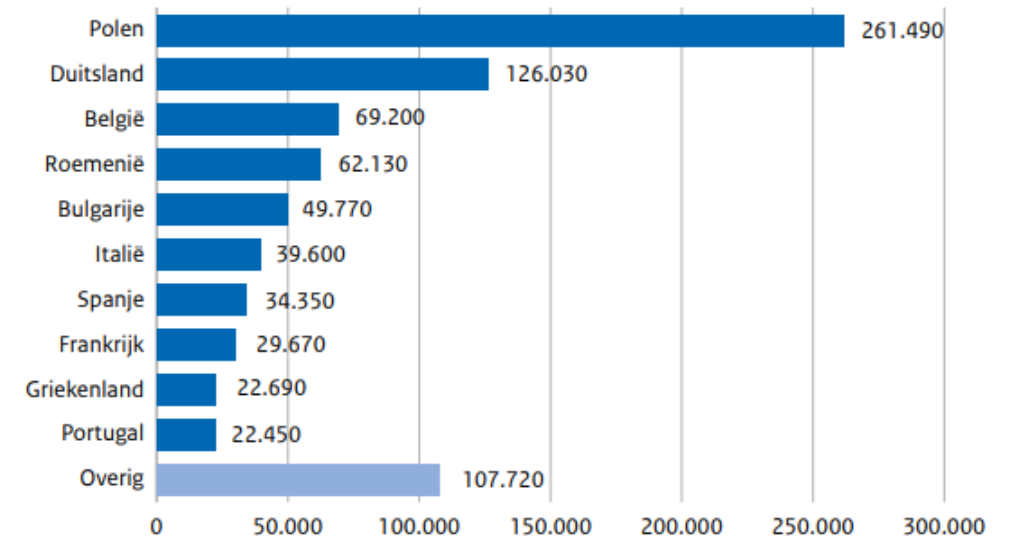
Jaar	EU-11 (MOE-landen)		EU-27 (incl. EU-11)	
	Werknemer	Zelfstandige	Werknemer	Zelfstandige
2017	282.080	17.800	472.470	36.110
2018	327.510	21.500	532.660	41.000
2019	350.200	25.500	566.440	45.300
2020	318.960	29.400	507.560	46.900
2021	369.500	X	594.900	X

NB. Cijfers over 2021 voor zelfstandigen zijn bij het CBS nog niet beschikbaar.

Bovenstaande cijfers laten zien hoeveel EU-migranten in een bepaald jaar (meetmoment CBS: december) in totaal in Nederland werken. Het betreft dus niet de jaarlijkse instroom.

- De populatie EU-arbeidsmigranten is heel divers. Soms gaat het om arbeidsmigranten uit andere EU-lidstaten die al jaren in Nederland wonen en werken. Soms gaat het om EU-arbeidsmigranten die slechts enkele maanden in Nederland seizoensarbeid verrichten.
- Afhankelijk van de verblijfsduur kunnen andere voorzieningen nodig zijn (bijv. verschillende typen huisvesting).

Migratie uit andere EU-lidstaten naar geboorteland in 2020



Figuur 38: Migranten uit andere EU-lidstaten in Nederland naar geboorteland (Bron: CBS, Migrantenmonitor 2020)¹⁰⁰

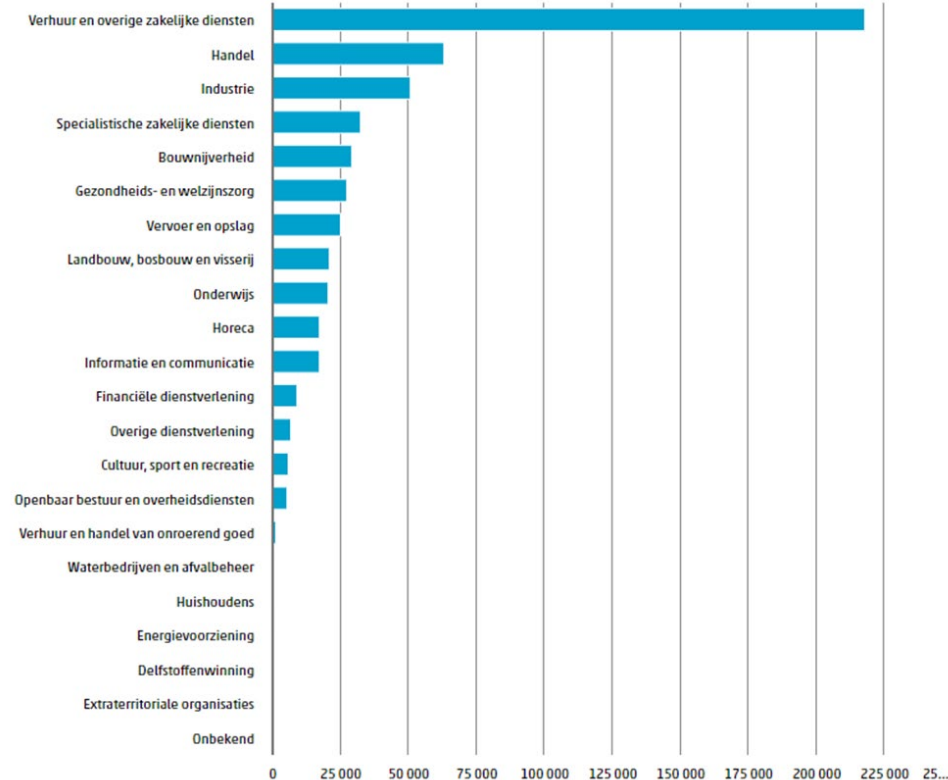


Cijfers over arbeidsmigratie (2): Uitsplitsing EU-arbeidsmigratie naar werksectoren

Verdeling van EU-arbeidsmigranten naar sector

Werksector, 2020

EU 27 (inclusief EU 11), populatie Totaal



Verdeling van EU-arbeidsmigranten werkzaam via uitzendbureaus naar sector

VERDELING ARBEIDSMIGRANTEN OVER SECTOREN

Arbeidsmigranten worden vooral bemiddeld naar de sectoren **logistiek, tuinbouw en voedingsindustrie**. Deze top 3 is al jaren hetzelfde. De verdeling over de overige sectoren fluctueert.



Bron: Enquêtes uitzendorganisaties 2020, 2018, KBA Nijmegen

N.B.: Deze cijfers zijn een schatting op basis van een onderzoek bij de leden van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)

N.B.: 'Verhuur en overige zakelijke diensten' is incl. de uitzend-/uitleensector. De nadere uitsplitsing daarvan staat in de figuur hiernaast



Cijfers over arbeidsmigratie (3): instroom vanuit derde landen

Instroom naar beleidscategorie (excl. kennis en talent)

Beleidscategorie	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Werkstudent*	9.497	6.115	4.215	4.487	3.094	2.190
Aziatische Horeca (regeling afgeschaft per 1-1-2022)	2.178	2.497	2.065	3.119	1.793	1.958
Kennismigrant kort verblijf	1.550	390	771	2.430	2.079	1.901
Asielzoekersregeling*	601	586	314	338	111	154
Reguliere arbeidsplaats	414	267	381	681	581	686
Stagiair*	121	312	325	654	528	532
Overig**	2.590	1.415	1.149	1.547	1.230	1.386
Totaal	16.951	11.582	9.220	13.256	9.416	8.807

* werkstudenten, asielzoekers en stagairs hebben een ander hoofddoel (studie/asiel) voor verblijf in NL.

** deze categorie betreft andere specifieke groepen, zoals geestelijken, topsporters en artiesten/musici.

Instroom 'kennis en talent'

	2022	2021	2020	2019
Beslissingen	33.080	21.580	13.760	21.390
Inwilligingen	94%	94%	91%	94%

Top-5 sectoren waar kennismigranten werken

1	Informatie en communicatie
2	Zakelijke dienstverlening
3	Handel, vervoer en horeca
4	Overheid en zorg
5	Nijverheid (geen bouw) en energie

- › Bovenstaande cijfers laten een toename zien in de instroom in 2022, met name onder kennismigranten via de kennismigrantenregeling.



Bijlage 2: Lopende trajecten





Lopende trajecten

<i>Domeinen/sporen waarbinnen kan worden gestuurd op arbeidsmigratie (zie sheet 12):</i>	1. Arbeidsmarkt	2. Arbeidsvoorwaarden	3. (lokale) behoeften en voorzieningen	4. Toekomstvisie op economie	Coördinerend bewindspersoon / departement	Planning
Jaarlijkse rapportage over uitvoering aanbevelingen Commissie Roemer	X	X	X		SZW	Januari 2023
Kamerbrief over (aanvullende) maatregelen tegen arbeidsmarktkrapte	X	X			SZW	Februari 2023
Publicatie SER-rapport over arbeidsmarktproblematiek in maatschappelijke sectoren	X				SZW	Februari 2023
Kamerbrief met beoogd onderhandelaarsakkoord met sociale partners over arbeidsmarkthervormingen	X	X			SZW	Maart 2023
Onderzoek Regioplan over toegang van asielzoekers tot de arbeidsmarkt	X				SZW	Maart 2023
Kabinetsreactie op ACVZ-advies 'Zorgvuldig arbeidsmigratiebeleid' over arbeidsmigratie in de zorg	X		X		JenV, SZW, VWS	Maart 2023
Kabinetsreactie op ACVZ-advies 'Realisme rond richtgetallen'			X	X	JenV (i.s.m. SZW)	Maart 2023
Kamerbrief met visie op de economie in 2050				X	EZK	PM
Ambtelijke verkenning Werken aan de toekomst	X			X	SZW	Juni 2023
Advies van de Staatscommissie Demografie 2050			X	X	SZW	December 2023