



AWVN

Deel 2

Naar een verantwoorde inzet van arbeidsmigranten



'Arbeidsmigratie moet bijdragen aan welvaart en welzijn'

Arbeidsmigratie naar Nederland moet bijdragen aan het in stand houden van de welvaart en aan het welzijn van burgers. Het aantrekken van werkers uit andere landen moet eerlijk en fatsoenlijk verlopen en misstanden moeten worden uitgebannen. Vanwege de krappe arbeidsmarkt is arbeidsmigratie – in verschillende vormen, zowel voor praktisch werk als voor kenniswerk – de komende decennia onvermijdelijk.

'Dat stelt werkgeversvereniging AWWN in een publicatie over arbeidsmigratie. Naar een verantwoorde inzet van arbeidsmigranten is het tweede deel van een tweeluik over het thema. Het eerste deel Arbeidsmigratie: waarom Nederland niet zonder kan verscheen een aantal maanden geleden.

Volgens AWWN loopt de arbeidsmarkt vast zonder immigranten. Veel sectoren - waaronder cruciale als de zorg, ICT, de logistiek en de bouw – hebben een tekort aan personeel. De welvaart van het land komt hierdoor onder druk.

AWVN vindt dat Nederland zich onvoldoende bewust is van de internationale concurrentieslag om talent en bepleit daarom het ontwikkelen van een aantrekkelijk 'vestigingsklimaat voor werkenden'. Het huidige denken over vestigingsklimaat gaat uit-

sluitend over bedrijven. Om de Nederlandse welvaart in stand te houden, is het noodzakelijk een voor werkenden aantrekkelijke omgeving te bieden, aldus AWWN. 'Anders gaan ze in andere landen aan de slag.'

In dit verband bepleit de vereniging behoud van de 30-procentregeling en invoering van een 'vakkrachtenregeling'. Zo'n regeling maakt het gemakkelijker om buitenlandse werknemers aan te trekken voor vacatures waarvoor specifieke vakkennis- en vaardigheid vereist is. Verder waarschuwt de werkgeversvereniging om internationale studenten niet af te schrikken met beperkend beleid.

Naast de economische afwegingen moet migratiebeleid rekening houden met negatieve maatschappelijke effecten. Er zijn in de maatschappij terechte zorgen over arbeidsmigratie, met name door

misstanden en door de extra vraag naar woningen. De nadruk in het maatschappelijke debat op negatieve effecten onttrekt echter aan het zicht de belangrijke bijdrage die arbeidsmigranten leveren bij universiteiten, bij technische bedrijven, in de energietransitie, in de woningbouw. De maatschappelijk zorgen moeten worden weggenomen, vindt AWWN dat hierin aansluit bij het rapport van de Commissie-Roemer. Daartoe moeten overheid én werkgevers in actie komen.



AWWN definieert vier voorwaarden. Ten eerste moeten de randvoorwaarden op orde zijn. Werkgevers moeten zorgen voor fatsoenlijke huisvesting en er mag geen sprake zijn van onderbetaling. Misstanden moeten worden aangepakt. Werkgevers moeten hun bijdrage leveren rond taalkennis van de migranten en hun zorgverzekering, maar moeten ook nazorg plegen als een migrant uit dienst gaat.

Ten tweede moet arbeidsmigratie niet de eerste optie zijn. Bedrijven moeten meer automatiseren. Ten derde: om de juiste werknemers te kunnen aantrekken, moet de overheid passende regelingen invoeren of behouden. Ten vierde moeten politiek en bedrijfsleven de negatieve beeldvorming rond arbeidsmigratie bestrijden.

Inhoud

'Arbeidsmigratie moet bijdragen aan welvaart en welzijn'	3
Inleiding	8
Wat is arbeidsmigratie en wie zijn arbeidsmigranten?	10
Uitdagingen die spelen bij arbeidsmigratie	11
Uitdaging 1: zorgen over druk op publieke voorzieningen en de woningmarkt	11
Uitdaging 2: zorgen over verdringing op de arbeidsmarkt en wegnemen prikkel voor innovatie	14
Uitdaging 3: misstanden en uitbuiting	15
Uitdaging 4: het vestigingsklimaat onder druk	17
Uitdaging 5: het politieke klimaat	18
Onder welke voorwaarden dan wel?	20
Voorwaarde 1: randvoorwaarden zijn op orde	20
Voorwaarde 2: werkgevers zoeken naar meer oplossingen voor arbeidsmarktcrapte	26
Voorwaarde 3: goede regelingen om arbeidsmigratie mogelijk te maken	27
Behouden van huidige regelingen	28
Nieuwe regelingen	36
Voorwaarde 4: maatschappelijk draagvlak	40
Aanbevelingen aan de politiek	42
Aanbeveling 1: kom met een brede visie op de economie en arbeidsmarkt, waar arbeidsmigratie een onderdeel van is	42
Aanbeveling 2: zorg voor een genuanceerde toon: een vestigingsklimaat voor werkenden	45
Aanbeveling 3: hanteer een gedifferentieerde kijk en aanpak voor varianten van arbeidsmigratie	47
Aanbeveling 4: zorg voor een voorspelbaar overheidsbeleid	47
Aanbeveling 5: stimuleer andere oplossingen voor arbeidsmarktcrapte	48
Conclusie	50

Inleiding

In het eerste deel van de AWWN-paper over arbeidsmigratie is een analyse gemaakt van het aantal migranten dat naar Nederland komt en om welke reden¹. Hieruit kwamen de volgende conclusies:

- Veel migranten komen vanwege werk naar Nederland. De instroom en opvang van asielmigranten krijgt veel aandacht in het politiek debat, maar behelst slechts zo'n 11% van het totaal. Het overgrote deel van de migranten betreft arbeids- en studiemigranten. Deze blijven veelal slechts tijdelijk in Nederland.
- Meer dan de helft van de migranten naar ons land is afkomstig uit de EU. Werk is voor hen de belangrijkste reden om naar Nederland te komen. Dat komt vooral voort uit het recht op vrij verkeer van personen in de landen van de EU/EER en Zwitserland.
- Arbeidsmigranten van buiten de EU komen vooral als kennismigrant naar Nederland.
- De meeste arbeidsmigranten zijn direct in dienst van een werkgever. Minder dan de helft van het aantal arbeidsmigranten werkt als uitzendkracht.
- Arbeidsmigranten zijn belangrijk voor onze economie en arbeidsmarkt.

Als bedrijven geen of veel minder arbeidsmigranten kunnen inzetten, dan lopen we het risico dat zij uit Nederland verdwijnen. Dat heeft ook weer gevolgen voor andere bedrijven en dus onze economie.

“*Het is duidelijk dat we niet langer alleen door een economische bril kunnen kijken*”

- Arbeidsmigranten zijn nodig om de druk van de vergrijzing op te vangen en het Nederlandse welvaartsniveau op peil te houden. Migranten hebben een (beperkte) dempende invloed op de grijze druk, mits het gaat om tijdelijke arbeidsmigratie.

laten. In de politieke discussie over migratie wordt veel gesproken over de wens om 'grip op migratie' te krijgen. Is dat mogelijk en hoe zou dit kunnen? Het Hoofdlijnenakkoord 2024 introduceerde het strengste migratiebeleid ooit.² De grote vraag is: hoe vinden we de balans tussen het oplossen van de krapte op de arbeidsmarkt en het uitvoeren van maatschappelijke opgaven enerzijds en het betaalbaar en beschikbaar houden van publieke voorzieningen anderzijds? Of in andere woorden: hoe wegen we niet alleen de economische gevolgen, maar houden we ook rekening met andere gevolgen voor de maatschappij? Deze vraagstukken worden in dit tweede deel beantwoord.

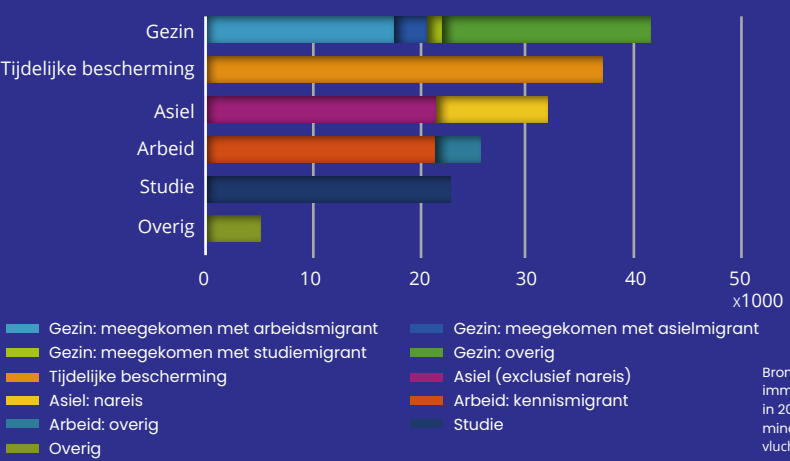
Verantwoorde inzet

Dit tweede deel van de AWWN-paper over arbeidsmigratie gaat in op de vraag hoe we arbeidsmigranten op een verantwoorde manier kunnen inzetten. Lange tijd is er, ook door werkgevers, alleen naar economische belangen gekeken en onvoldoende naar de maatschappelijke impact van arbeidsmigratie. Werkgelegenheid en ondernemerschap stonden voorop.

Allereerst geven we inzicht in de uitdagingen die spelen rondom arbeidsmigratie. Er zijn zorgen in de samenleving over huisvesting, druk op de publieke voorzieningen en de vermeende uitbuiting van arbeidsmigranten. Ook zijn er zorgen over het Nederlands vestigingsklimaat. Vervolgens gaan we in op de vraag hoe arbeidsmigranten op een verantwoorde manier ingezet kunnen worden en wat hiervoor nodig is.

Nu moet er breder gekeken worden naar effecten van arbeidsmigratie op de samenleving. Bijvoorbeeld of er voldoende woningen beschikbaar zijn, de leefbaarheid in wijken en toegankelijke zorg en onderwijs. Het is duidelijk dat we niet langer alleen door een economische bril kunnen kijken, maar tegelijkertijd kunnen we economische effecten ook niet buiten beschouwing

Migratiemotief, niet-EU/EFTA, 2023



Bron: Minder immigranten in 2023, vooral minder Oekraïense vluchtelingen | CBS

Wat is arbeidsmigratie en wie zijn arbeidsmigranten?

Bij de constatering dat arbeidsmigranten nodig zijn, is het belangrijk om eerst inzicht te krijgen in de verschillende soorten arbeidsmigranten. Pas daarna kan gekeken worden naar maatregelen die kunnen voorzien in arbeidsmigranten die bijdragen aan het behouden van de toekomstige welvaart. Het begrip arbeidsmigranten is niet uniform. Het

is een verzamelnaam voor alle personen die vanuit het buitenland naar Nederland komen om hier te werken of te studeren, dan wel anderszins in Nederland zijn, maar toegang hebben of willen tot de Nederlandse arbeidsmarkt. De grote gemene deler is dat zij een bijdrage leveren aan het Nederlandse arbeidsproces.

Volgens AWWN voldoen de volgende groepen aan de definitie 'arbeidsmigranten':

EU-arbeidsmigranten: arbeidsmigranten met een nationaliteit van een lidstaat van de EU, EER of Zwitserland (hierna te noemen: met een EU-nationaliteit) die in het kader van het vrij verkeer van werknemers rechtstreeks in dienst treden bij Nederlandse werkgevers, Nederlandse uitzendbureaus, agrarische bedrijven, etc.

Gedetacheerde arbeidsmigranten: arbeidsmigranten, al dan niet met een EU-nationaliteit, die vanuit een in een andere EU-lidstaat gevestigde werkgever

worden gedetacheerd naar Nederland in het kader van het vrij verkeer van diensten.³

Studiemigranten: buitenlandse studenten die in Nederland komen studeren en vervolgens in Nederland een baan zoeken.⁴

Kennismigranten: niet EU-onderdanen die in Nederland onder de kennismigrantenregeling vallen.

Arbeidsmigranten via een tewerkstellingsvergunning: niet EU-onderdanen die

in Nederland via een tewerkstellingsvergunning komen werken.⁵

Vluchtelingen: vluchtelingen die na zes maanden verblijf toegang hebben tot de Nederlandse arbeidsmarkt.⁶

Oekraïense ontheemden: Oekraïners die op basis van de EU-richtlijn (2001/55 EG), recht hebben op verblijf en arbeid in Nederland. De EU-richtlijn is verlengd tot en met 4 maart 2026.

Uitdagingen die spelen bij arbeidsmigratie



Het CDA vindt dat de instroom van migranten omlaag moet, zodat onze huisvesting, zorg en onderwijs het aankunnen.⁷ NSC wijst op migratiestromen die grote invloed hebben op het aantal beschikbare woningen, de zorgkosten, integratie van culturen en conflicterende waarden.⁸ Volgens de BBB verdrücken statushouders, arbeidsmigranten, expats en buitenlandse studenten andere Nederlandse burgers op de woningmarkt, terwijl die al jaren op de wachtlijst staan.⁹ En de PVV schrijft dat het woningtekort komt door bevolkingsgroei, de achterblijvende woningbouw, de grenzen die wagenwijd openstaan en dat iedereen die binnenkomt woonruimte wil.¹⁰

Binnen de samenleving bestaan er zorgen over huisvesting, druk op de publieke voorzieningen, ruimte en de vermeende uitbuiting van arbeidsmigranten. Maar ook over de economie en het Nederlands vestigingsklimaat. Welke uitdagingen zijn er nu precies rondom arbeidsmigratie en zijn de zorgen terecht?

Uitdaging 1: zorgen over druk op publieke voorzieningen en de woningmarkt

Binnen de Nederlandse samenleving zijn er zorgen dat door migratie de druk op publieke voorzieningen toeneemt. Denk bijvoorbeeld aan de zorg, het onderwijs, en vooral aan de woningmarkt. Er zijn te weinig woningen, huizenprijzen en huren stijgen. Politici wijzen regelmatig migratie als oorzaak aan, zoals ook te lezen stond in een aantal verkiezingsprogramma's voor de laatste Tweede Kamerverkiezingen.

Oorzaken

Zijn de politieke argumenten terecht? Is migratie de oorzaak van de problemen op de woningmarkt? Volgens Balakrishnan Rajagopal, speciaal rapporteur van de VN, zijn de problemen op de woningmarkt te wijten aan jarenlang slecht overheidsbeleid.¹¹ De overheid heeft te veel aan de markt overgelaten en te lang toegekeken. Ook zijn er veel taken versnipperd over verschillende ministeries en lagere overheden. De speciaal rapporteur



adviseert om alle huisvestingstaken te integreren in één ministerie dat ook verantwoordelijk is voor het bestrijden van dakloosheid en het voorkomen van uitbuiting van arbeidsmigranten.

Ook socioloog en migratie-onderzoeker Hein de Haas wijst naar het jarenlange regeringsbeleid als grondoorzaak van de woningtekorten.¹² Door privatisering van sociale huisvesting en bezuinigingen daalde het aantal woningen, vooral het aantal sociale huurwoningen. Niet immigratie is de oorzaak van de woningcrisis, maar het door bezuinigingen gekenmerkte huisvestingsbeleid. De prijzen stegen, waardoor huizen voor mensen met lage inkomens steeds lastiger te betalen zijn. Dat geldt voor zowel migranten als niet-migrant. Migratie legt weliswaar extra druk op de huizen-

markt, maar is niet een oorzaak van de problemen. Arbeidsmigranten horen juist bij een van de groepen die hier het meest onder lijden, aldus De Haas. Andere voorbeelden van oorzaken voor de problemen op de woningmarkt zijn dat samenstellingen van gezinnen zijn veranderd (meer mensen wonen alleen).¹³ Ook ouderen blijven langer thuis wonen (in relatief grote woningen) in plaats van dat zij naar een verpleeghuis doorstromen.¹⁴ Hierdoor zijn er meer woningen nodig. Daarbij komt dat er te weinig woningen zijn gebouwd door bijvoorbeeld hoge bouwkosten, ingewikkelde bouwprocedures en personeels tekorten in de bouw. De nieuwe regering wil hier vol op inzetten.¹⁵

Het SCP waarschuwt om bij discussies over migratie niet te snel een link te

leggen met maatschappelijke vraagstukken zoals sociale samenhang, de krappe woningmarkt of sociaaleconomische onzekerheden. Het risico om te denken in 'zondebokken' ligt op de loer, terwijl andere redenen vaak als hoofdoorzaken zijn aan te merken. Zoals de flexibilisering van de arbeidsmarkt en toegenomen ongelijkheden.¹⁶ Bovendien is het niet eenvoudig om de precieze gevolgen van migratie op huisvesting in kaart te brengen. Volgens de Staatscommissie voor Demografische ontwikkelingen is een stijging van migratie niet één op één te vertalen naar een stijging van de vraag naar woningen.¹⁷

“ *Het is belangrijk om die discussie zorgvuldig te voeren* ”

Veel migranten verblijven tijdelijk in Nederland en maken dus gebruik van tijdelijke huisvesting. Studiemigranten en arbeidsmigranten delen vaak een woning of verblijven in accommodaties die niet tot de reguliere woningmarkt behoren. En er zijn regionale verschillen, de meeste migranten trekken naar de grote steden (met uitzondering van arbeidsmigranten die in de agrarische

sector werken). Er zijn weinig getallen bekend, maar er zijn wel aanwijzingen dat er in sommige steden (zoals Den Haag en Rotterdam) meer overlast is in wijken met veel arbeidsmigranten. De overlast ontstaat doordat veel mensen bij elkaar wonen in kleine woningen. Ook zijn er klachten over het dumpen van afval, mensen die op straat hangen en criminaliteit.¹⁸ Op andere plekken met veel expats (zoals Amsterdam en Eindhoven) speelt juist dat de huizenprijzen stijgen.¹⁹

De staatscommissie voor demografische ontwikkelingen heeft op dit gebied cijfers in kaart gebracht. Van de ruim 81.000 migrantenhuishoudens die in 2016 zijn gevormd en waarvan het motief voor migratie bekend is, wonen er 43.000 in een huur- of koopwoning. De andere 38.000 huishoudens delen een woning. Deze verschillen vragen om maatwerk. Dat migratie niet de oorzaak is voor problemen op de woningmarkt, neemt nog niet weg dat migranten ook een beroep doen op een al krappe woningmarkt. Hoe leiden we dit in goede banen? Het is belangrijk om die discussie zorgvuldig te voeren. In hoofdstuk 2 gaan we verder in op het verdelen van de lusten en lasten van arbeidsmigratie.

Uitdaging 2: zorgen over verdringing op de arbeidsmarkt en wegnemen prikkel voor innovatie

Een tweede punt van zorg is dat arbeidsmigratie zorgt voor verdringing op de arbeidsmarkt, een neerwaartse druk veroorzaakt op arbeidsvoorwaarden en dat arbeidsmigratie de prikkel voor innovatie wegneemt. In hoeverre kloppen deze beweringen?

Er zijn meerdere onderzoeken gedaan naar verdringing door arbeidsmigratie.²⁰ Volgens De Haas is het idee dat immigratie een belangrijke oorzaak is voor werkloosheid en loonstagnatie niet op feiten gebaseerd.²¹ Er is wel sprake van een verband, maar niet negatief zoals vaak wordt gesuggereerd. Immigratie neemt juist toe in tijden van groei en lage werkloosheid, en neemt af als de werkloosheid stijgt. Daarnaast is immigratie vooral een reactie op personeelstekorten. Arbeidsmigranten pikken dus geen banen in, zij vullen vacatures op. Het is een reactie op personeelstekorten die worden veroorzaakt door een slinkende voorraad van lokale arbeidskrachten die verschillende banen met fysieke arbeid (zoals in de landbouw, bouw, schoonmaak enzovoorts) willen en kunnen uitoefenen. Met andere woorden: arbeidsmigranten komen vooral te werken in banen, waarvoor Nederlandse arbeidskrachten (zoals werklozen) zich niet of nauwe-

lijks aanbieden.²² Van verdringing door arbeidsmigranten is dan geen sprake. Sterker nog, arbeidsmigranten kunnen juist zorgen voor groei van het totaal aantal banen. Arbeidsmigranten zijn niet alleen werknemers die loon ontvangen, maar ook consumenten die hun loon uitgeven aan goederen en diensten. Er blijkt eveneens nauwelijks verband tussen loongroei in sectoren en het aandeel arbeidsmigranten.²³

“
Belangrijke vraag is of bedrijven wel innoveren als arbeidsmigratie (flink) wordt beperkt
”

Dan is er nog de discussie of arbeidsmigratie de prikkel voor innovatie wegneemt. Deze discussie is vooral op toepassing bij arbeidsmigranten en minder bij kennismigranten. Hoe makkelijk (of goedkoop) het is om arbeidsmigranten in te zetten heeft invloed op de prikkel tot innovatie voor bedrijven. Economen wijzen erop dat, doordat de arbeidskosten lange tijd laag waren, er geen reden was voor bedrijven om te zoeken naar nieuwe arbeidsbesparende technologieën.²⁴ Dit heeft eveneens gevolgen gehad voor het uitblijven van de groei van de arbeidsproductiviteit. Het is niet zo dat bedrijven die arbeidsmigranten

inzetten niet (willen) innoveren, maar bedrijven kunnen daar wel minder tot geneigd zijn als het veel eenvoudiger of goedkoper is om personeel uit het buitenland aan te trekken. Daar kunnen allerlei redenen voor zijn. Want hoe groot is het bedrijf, hoeveel kapitaal heeft het en om hoeveel investeringskosten gaat het? Dan zijn er ook nog vragen, zoals: Op welke termijn kan het productieproces geautomatiseerd worden (is het product daarvoor geschikt?) en wat zijn de verdere gevolgen voor het bedrijf?

Belangrijke vraag is of bedrijven wel innoveren als arbeidsmigratie (flink) wordt beperkt. Uit de Nederlandse Innovatie Monitor 2024 blijkt dat bedrijven dan vooral zullen inzetten op de volgende zaken: het werven van Nederlandse werknemers, efficiënter werken door automatisering of robotisering en het opleiden of omscholen van eigen personeel.²⁵ Andere gevolgen volgens het onderzoek zijn dat bedrijven hun groeiplannen elders realiseren of de productie afschalen. Ook blijkt er een belangrijk verschil tussen bedrijven met hoofdzakelijk theoretisch geschoolde (kennis)migranten en bedrijven met praktisch geschoolde (arbeids)migranten. Als arbeidsmigratie flink wordt beperkt zullen bedrijven die vooral kennismigranten inzetten vaker kiezen voor het verplaatsen van (een deel van de) bedrijfsactiviteiten of groeiplannen naar het buitenland. Ook treffen zij vaker

geen maatregelen en zien zij minder in het werven van Nederlands personeel, omscholing of efficiënter werken. Deze bedrijven zien met name risico's voor de concurrentiepositie op langere termijn. Bedrijven die vooral (praktisch geschoolde) arbeidsmigranten inzetten vrezen sterker voor de continuïteit van hun bedrijfsvoering op de korte termijn. De prikkel tot innovatie is dus een belangrijk punt om verder naar te kijken. Meer hierover in hoofdstuk 2.

Uitdaging 3: misstanden en uitbuiting

De meeste werkgevers zorgen voor fatsoenlijk werk voor arbeidsmigranten. Helaas zijn er ook bedrijven die niet netjes, of ronduit onbehoorlijk, omgaan met arbeidsmigranten en misstanden veroorzaken. Dit speelt niet zozeer bij bedrijven die kennismigranten inzetten, maar er zijn terechte zorgen over de situatie van sommige arbeidsmigranten. Er zijn geen cijfers bekend over het aantal misstanden, maar er zijn genoeg voorbeelden van arbeidsmigranten die de dupe zijn van uitbuiting, slechte arbeidsvoorwaarden, schrijnende werkomstandigheden en slechte huisvesting. AWWN keurt deze misstanden ten zeerste af. Behalve dat een slechte behandeling onwenselijk is voor migranten zelf, zorgt het ook voor oneerlijke concurrentie met bedrijven die het wel goed

doen. Verder ondermijnt het in de rest van de samenleving het draagvlak voor arbeidsmigratie.

Om de positie van arbeidsmigranten te veranderen heeft het kabinet het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten aangesteld, onder leiding van Emile Roemer. In 2020 is het rapport 'Geen tweederangsburgers' gepubliceerd, met daarin aanbevelingen om misstanden tegen te gaan.²⁶ Deze aanbevelingen richten zich in het kort op: het aanpakken van malafide uitzendbureaus, betere registratie van arbeidsmigranten, betere huisvesting, voldoende toegang tot zorg en betere handhaving en toezicht. Bedrijven die hun werknemers niet op een fatsoenlijke manier behandelen moeten hard aangepakt worden. Bijna vier jaar later zijn er verschillende aanbevelingen in gang gezet.²⁷ Sinds 1 juli 2023 verbetert de 'Wet goed verhuurderschap' de positie van de arbeidsmigrant. Dit vanwege de loskoppeling van de arbeidsovereenkomst en het huurcontract. De arbeidsmigrant hoeft daarvoor niet meteen de woning te verlaten als de arbeidsovereenkomst ophoudt.²⁸ Een van de belangrijkste maatregelen is het 'wetsvoorstel Toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten' (Wtta). Dit wetsvoorstel regelt een stelsel van verplichte certificering voor uitleners (uitzendbureaus en andere bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen). Bedrijven kunnen daardoor vanaf 2027 alleen arbeidskrachten inlenen van toegelaten uitleners. Het doel hiermee is

malafide uitzendbureaus van de markt te halen.

In eerste instantie werd beoogd dat de voorganger van de Wtta, waarbij een stelsel van certificering werd geïntroduceerd, in werking zou treden op 1 januari 2024. Mede door kritiek op het wetsvoorstel, waaronder ook van AWWN, is de inwerkingtreding fors vertraagd.²⁹ Omdat de aanbevelingen van de commissie Roemer nog niet overal tot het gewenste resultaat hebben geleid, heeft het kabinet aangegeven de aanbevelingen van het Aanjaagteam verder uit te voeren.³⁰ Ook heeft minister Van Hijum aangekondigd verdere maatregelen om misstanden aan te pakken niet te schuwen.³¹ AWWN vindt het belangrijk dat het nemen van ingrijpende maatregelen (zoals de plicht om te certificeren/toegelaten te worden) moet worden afgewogen tegen de geconstateerde problemen. Ook moet steeds naar de reikwijdte van de



maatregelen worden gekeken. Want worden met meer nieuwe regels de bedrijven geraakt die onwelwillend zijn, of levert het vooral extra regeldruk op voor bedrijven die alles al netjes willen regelen? Inzetten op (meer) methoden om bestaande wetgeving te handhaven is wellicht effectiever en minder ingrijpend.

Uitdaging 4: het vestigingsklimaat onder druk

Het Nederlands vestigingsklimaat staat onder druk, waarbij het (kort gezegd) gaat het om de mate waarin een land (of regio, of stad) aantrekkelijk is voor bedrijven die zich daar willen vestigen. Uit een peiling van VNO-NCW en MKB Nederland blijkt dat het Nederlandse ondernemingsklimaat volgens bedrijven in 2023 op veel fronten verder is verslechterd. Bijna de helft (44%) van de ondernemers vindt Nederland geen aantrekkelijk land om in te ondernemen en bijna 20% overweegt een vertrek uit ons land (ten opzichte van respectievelijk 28% en 13% een jaar eerder).³² De dalende waardering voor het ondernemingsklimaat blijkt eveneens uit de 'monitor ondernemingsklimaat' van Onderzoeksbureau Stichting Economisch Onderzoek (SEO).³³ Bedrijven vinden dat de voorspelbaarheid van het overheidsbeleid afneemt. Het is belangrijk dat Nederland aantrekkelijk blijft voor talent uit het buitenland,

zeker voor sectoren waar er sprake is van een Nederlands talenttekort. Ons land is daarin zeker geen koploper.³⁴ En dat is jammer. In een al krappe arbeidsmarkt moet voorkomen worden dat bedrijven zich niet langer in Nederland willen vestigen of uit Nederland vertrekken. Nederland staat inmiddels 9e op de IMD-wereldranglijst voor het concurrentievermogen 2024.³⁵ Vorig jaar stonden we nog op plaats 5. Een goed vestigingsklimaat is gebaseerd op pijlers zoals een betrouwbare overheid en hoogstaande technologische- en logistieke faciliteiten.

Het vestigingsklimaat staat mede onder druk doordat bedrijven geen zekerheid hebben over fiscale regels. Denk aan de discussies over de Extraterritoriale kostenregeling (ETK), waaronder de 30%-regeling. Mogelijk zijn hierdoor in 2023 minder kennismigranten naar Nederland gekomen.³⁶ SEO heeft in opdracht van het ministerie van Financiën een evaluatie gedaan naar de ETK, de 30%-regeling en de regeling rondom de zogenaamde partiële buitenlands belastingplicht.³⁷ Uit dit onderzoek van SEO blijkt dat de 30%-regeling kennismigranten aantrekt en zo een bijdrage levert aan het vestigingsklimaat voor bedrijven die deze werknemers in dienst hebben. Dat is een belangrijke constatering, omdat uit andere onderzoeken blijkt dat Nederland kennis- en arbeidsmigranten nodig heeft voor het behoud van onze economie en welvaart. In hoofdstuk 2 gaan we verder in op

wat er volgens AWWN met de regelingen voor arbeidsmigranten moet gebeuren.

Uitdaging 5: het politieke klimaat

Migratie is een belangrijk onderwerp in het politieke debat. Een breed gedeelde wens van politieke partijen is om grip te krijgen op migratie. In de verkiezingsprogramma's voor de Tweede Kamerverkiezingen kwam dit veelvuldig terug. De meeste partijen willen dat er minder migranten naar Nederland komen. Met het Hoofdlijnenakkoord introduceerden de regeringspartijen het strengste migratiebeleid ooit. De vraag is of de maatregelen verstandig zijn met het oog op de economie. Dit is een complex vraagstuk. Want in hoeverre kan migratie überhaupt beperkt worden? En welke voor- en nadelen spelen hierbij een rol? Socioloog en migratie-expert De Haas heeft het in dit verband over het 'migratietrillema'. Dit is de politieke wens om migratie te beteugelen, terwijl economische actoren (zoals werkgevers, red.) doorgaans het tegenovergestelde nastreven. En niet te vergeten: internationale mensenrechtenverdragen die de toegang en rechten van migranten vastleggen.³⁸ Volgens De Haas kunnen de invalshoeken van dit drieluik niet tegelijkertijd bestaan. Hij zegt daarover: "Je kunt niet én een democratische rechtsstaat, die basisrechten van migranten verde-



digd, hebben, én een open welvarende economie, die arbeidskrachten nodig heeft, zijn, én veel minder immigratie willen. Eén van de drie moet gaan."³⁹

Politici wekken de schijn dat grip op migratie mogelijk is. Dat kan volgens De Haas alleen door onze samenleving en economie heel anders in te richten, bijvoorbeeld door veel meer controle op de arbeidsmarkt uit te oefenen. Nederland heeft een open economie en flexibele arbeidsmarkt. Volgens het CPB is er een duidelijke samenhang tussen migratie en de conjunctuur. Economische groei verhoogt de vraag naar arbeidskrachten (en recessies verminderen de arbeidsvraag).⁴⁰ Werkgevers zullen hiervoor ook arbeidskrachten uit het buitenland willen en, vanwege de

Welke invloed heeft de overheid om de instroom van migranten te reguleren?

Voor migratie (beleid) is Nederland gebonden aan internationale afspraken. Voor immigratie vanuit EU-lidstaten is vrij verkeer van personen (en diensten) afgesproken. De invloed van de Nederlandse overheid is dus beperkt. Voor migratie uit niet-EU-landen heeft Nederland meer mogelijkheden om beperkingen in te stellen. Voor vluchtelingen is men weliswaar gebonden aan internationale verdragen, zoals het VN-vluchtelingenverdrag, maar voor werknemers kunnen er wel beperkende voorwaarden worden gesteld. Nederland voert een restrictief migratiebeleid voor arbeidsmigratie uit niet-EU landen. Dit houdt in dat arbeidsmigranten alleen via een bijzondere regeling in Nederland kunnen werken. Zoals de kennismigrantenregeling, na de start van een asielprocedure, met een tewerkstellingsvergunning of de tijdelijke regeling voor Oekraïners. Tewerkstellingsvergunningen worden nauwelijks afgegeven. Ook voor studiemigratie uit EU-landen geldt dat dit niet zomaar beperkt kan worden. De Nederlandse overheid probeert studiemigratie wel te ontmoedigen, bijvoorbeeld door meer opleidingen in het Nederlands aan te bieden.

tekorten op de arbeidsmarkt, moeten aantrekken. Tegelijk geldt dat het voor migranten aantrekkelijker is om naar Nederland te komen als er meer kans is op werk en een hoger inkomen. Een flexibele arbeidsmarkt (met minder ontslagbescherming, meer flexibele contracten of een lager minimumloon) draagt eveneens bij aan een hogere arbeidsvraag.⁴¹ Dit maakt het voor werkgevers aantrekkelijker om tijdelijke werknemers (uit het buitenland) aan te trekken.

Om daadwerkelijk grip op migratie te krijgen is het van belang hoe de economie en arbeidsmarkt zijn ingericht. Verder is het van belang om een voorstelbaar overheidsbeleid te voeren. Bij de uitdaging 'misstanden en uitbuiting' gingen we al in op het vestigingsklimaat

dat onder druk staat voor bedrijven. Maar hetzelfde geldt voor arbeidsmigranten. Uit onderzoek van Intelligence Group blijkt dat van alle potentiële arbeidsmigranten in Europa slechts 8% ons land in overweging neemt.⁴² Nederland wordt snel minder aantrekkelijk en is voor arbeidsmigranten steeds vaker tweede keus. "Dit komt door de 'onaantrekkelijke' visie op arbeidsmigratie. Het imago van Nederland als aantrekkelijk land om te werken neemt af door het politieke klimaat, de huizenmarkt, malafide uitzendbureaus en intolerantie ten opzichte van migranten. Arbeidsmigranten komen vooral voor specifieke regio's (zoals Amsterdam en Eindhoven) en bedrijven (ASML, Booking.com)."⁴³ In hoofdstuk drie zullen we hier verder op in gaan.

Onder welke voorwaarden dan wel?

Een deel van de kritiek op arbeidsmigratie is dat de voordelen en nadelen oneerlijk verdeeld zijn. Er is verdeeldheid tussen verschillende groepen. Een deel van de samenleving wil niet meer arbeidsmigranten (vanwege overlast, tekort aan woningen etc.), terwijl er bedrijven zijn die juist schreeuwen om arbeidskrachten. Als derde partij is er de overheid die de regelingen op orde heeft en daar consistent in is.

Hoe kan het dan wel? Welke oplossingen zijn er en wat is daarbij de rol van werkgevers? AWWN ziet hiervoor vier voorwaarden:

- De randvoorwaarden, zoals loon en huisvesting, moeten op orde zijn. Misstanden worden aangepakt.
- Werkgevers zoeken naar meer oplossingen voor arbeidsmarktkrapte.
- Er zijn goede regelingen die de komst van arbeidsmigranten mogelijk maken.
- Er is maatschappelijk draagvlak voor arbeidsmigratie.

Voorwaarde 1: randvoorwaarden zijn op orde

AWVN vindt dat werkgevers een bredere verantwoordelijkheid hebben bij arbeidsmigratie. Werkgevers die buitenlandse krachten naar Nederland halen zijn voor meer verantwoordelijk dan alleen te zorgen voor werk. Werkgevers moeten zorgen dat de randvoorwaarden voor werknemers op orde zijn, zoals arbeidsvoorwaarden, huisvesting en zorg. En als migranten langere tijd in Nederland verblijven ook voor taalonderwijs. Van onderbetaling en slechte werkomstandigheden kan geen sprake zijn, daar moet streng op gecontroleerd worden. In het regeerprogramma van het

kabinet Schoof zijn afspraken gemaakt over arbeidsmigratie.⁴⁴ Het kabinet wil bijvoorbeeld dat werkgevers verantwoordelijk worden voor overlast en kosten door arbeidsmigranten zonder reguliere huisvesting (zoals kortdurende of tijdelijke huisvesting). Werkgevers moeten afspraken maken met gemeenten over huisvesting en er wordt bevorderd dat werkgevers meer ruimte krijgen voor huisvesting op het eigen terrein. Dit moet allemaal samenkomen in een afwegingskader voor de vestiging van nieuwe bedrijven.

Het kabinet gaat deze plannen verder ontwikkelen met gemeenten en andere betrokken partijen. Met een uniform en



verplicht kader wil het kabinet overbelasting van ruimte, energie en andere voorzieningen helpen voorkomen en inzichtelijk maken welke bedrijfslocaties het meest geschikt zijn voor de vestiging van nieuwe bedrijvigheid. Van groot belang is dat daarbij feiten leidend zijn. De beeldvorming rond de druk die arbeidsmigranten hebben op de publieke ruimte en voorzieningen is niet altijd correct.

Ook roept het de vraag op of bovenstaande keuzes alleen op lokaal (gemeentelijk) niveau gemaakt kunnen worden, of dat er ook op landelijk niveau een kader moet bestaan. Natuurlijk zijn gemeenten in principe aan zet, bijvoorbeeld als het gaat om de vestiging van een nieuw bedrijf past in een omgevingsplan. Maar als het gaat om arbeidsmigratie spelen er vragen die gemeenten overstijgen. Denk aan de toegevoegde waarde van een onderneming voor de Nederlandse economie of aan maatschap-

Fair Produce keurmerk in de paddenstoelensector

Werkgevers- en werknemersorganisaties in de paddenstoelensector hebben de Stichting Fair Produce opgericht. Banken Champignons is een van de initiatiefnemers van Fair Produce en is lid van GroentenFruit Huis, de vereniging voor bedrijven in de groente- en fruitsector.

Het Fair Produce keurmerk garandeert dat producten zijn gemaakt door medewerkers die daarvoor een eerlijk loon ontvangen, goede huisvesting hebben en onder goede arbeidsomstandigheden werken. Bedrijven moeten voldoen aan strengere eisen dan wettelijk vereist en werken in gecontroleerde ketens. Dit voorkomt ook dat retailers en foodservicebedrijven worden geconfronteerd met arbeidsmistanden. Bedrijven moeten bijvoorbeeld voldoen aan: transparante arbeidsconstructies, volledige betaling van gewerkte uren en het gebruik van gecertificeerde uitzendbureaus. De sector loopt hiermee voorop in het aanpakken van sociale misstanden in de eigen keten. Meer informatie: <https://www.fairproduce.nl>

Prijskwaliteit systeem

In de CAO Uitzendkrachten is een prijskwaliteit systeem (PKS) afgesproken voor het inhouden van huisvestingskosten van arbeidsmigranten. Dit systeem zorgt voor meer transparantie en betere huisvesting. Het gaat op 1 januari 2025 in. Het PKS maakt huisvestingskosten concreet en meetbaar en bouwt voort op eerdere initiatieven, zoals de scheiding van de woon- en huurovereenkomst. Het doel van het PKS is betere leefomstandigheden voor arbeidsmigranten.⁴⁶ Onder de huidige ETK-kostenregeling in de ABU- en NBBU-cao mag maximaal 25% van het bruto wettelijk minimumuurloon (op basis van een 40-urige werkweek) worden ingehouden voor de kosten van huisvesting. Dat wordt vanaf januari 2025 ook vastgelegd in de cao.⁴⁷ Het PKS moet zorgen voor een maximum eigen bijdrage voor huisvestingskosten en betere kwaliteit van huisvesting. Er zijn bovendien afspraken over het voldoen aan huisvestingseisen (wanneer eigen huisvestingslocaties ter beschikking worden gesteld). Dit wordt jaarlijks getoetst. Er is een Stichting Normering Flexwonen (SNF) opgericht die een register bijhoudt van ondernemingen die aantoonbaar voldoen aan de huisvestingsnormen in de cao.

pelijke opgaven (zoals digitalisering, verduurzaming, voedselzekerheid, of zelfs de keuze om een Nederlandse defensie-industrie op te bouwen). Daarom kan het verstandiger zijn om dit meer gecoördineerd aan te pakken vanuit de landelijke overheid. In ieder geval moeten werkgevers betrokken worden bij het opstellen van het afwegingskader.

Fatsoenlijke huisvesting

Fatsoenlijke huisvesting is een van de belangrijkste randvoorwaarden. Het zal vermoedelijk ook een van de discussiepunten zijn bij het opstellen van het afwegingskader. Hierbij spelen drie dilemma's:

1. Er is samenwerking met gemeenten nodig. Een werkgever kan niet voor huisvesting zorgen als de gemeente, waar het werk plaatsvindt, niet meewerkt. Zorgen voor goede huisvesting is in Nederland bovendien niet eenvoudig door de problemen op de woningmarkt.⁴⁵ Het tekort aan woningen is een maatschappelijk probleem. Werkgevers doen daarbij een beroep op gemeenten, maar krijgen niet altijd gehoor omdat het huisvesten van arbeidsmigranten regelmatig tot weerstand leidt bij burgers. Natuurlijk moeten slechte woonomstandigheden niet worden toegestaan, maar ook als werkgevers dit op een nette manier willen regelen is dat niet eenvoudig. Werkgevers in de bouw proberen dit bijvoorbeeld



door tijdelijke woningen neer te zetten op of rond bouwterreinen. Maar dat wordt vooral bij grote projecten gedaan en meestal gaat het om arbeidsmigranten die voor een tijdelijke klus worden ingezet. Zoiets is niet overal (of in andere sectoren) zo 'makkelijk' te regelen.

“ *Problemen ontstaan als arbeidsmigranten na het dienstverband geen nieuwe baan in Nederland kunnen vinden* ”

AWVN roept overheden op de uitdaging van (draagvlak voor) huisvesting van arbeidsmigranten gezamenlijk op te pakken en prioriteit te geven. Dit zou veel discussies over de inzet van (bepaalde groepen) arbeidsmigranten kunnen verminderen.

2. Een tweede dilemma is wanneer de verantwoordelijkheid van werkgevers voor arbeidsmigranten eindigt. Om te voorkomen dat arbeidsmigranten direct op straat staan als hun dienstverband eindigt, is afgesproken de huurovereenkomst en arbeidsovereenkomst los te koppelen. Dit is geregeld in de Wet goed verhuurderschap en in lijn met de aanbevelingen van commissie Roemer. Arbeidsmigranten zijn daardoor minder afhankelijk van hun werkgever. Dat is natuurlijk een goede zaak, maar de vraag is wel hoever (na het dienstverband) de verantwoordelijkheid van werkgevers strekt. Problemen ontstaan als arbeidsmigranten na het dienstverband geen nieuwe baan in Nederland kunnen vinden, niet naar het land waar zij vandaan kwamen teruggaan en daardoor op straat belanden. Maar is dit werkgevers ook aan te rekenen als arbeidsmigranten bijvoorbeeld voor een bepaalde klus

Coalitie goed werkgeverschap

De gemeente Rotterdam is met een aantal werkgevers een coalitie goed werkgeverschap gestart. De gemeente vindt het belangrijk dat arbeidsmigratie mogelijk blijft, maar wil een einde aan overlast in wijken en slechte behandeling van arbeidsmigranten. Samen met werkgevers die laten zien hoe het wél kan, gaat de gemeente een bondgenootschap aan om de goede norm uit te dragen. Er is een convenant afgesproken waarbij werkgevers uitspreken zich in te zetten voor o.a.: inschrijving in de basisregistratie personen (BRP), aanbieden van scholing en taallessen, naleving van wet- en regelgeving en kwaliteitsnormen voor huisvesting en lidmaatschap van brancheorganisaties zoals ABU of NBBU. En de gemeente biedt scholingsvouchers en taaltrainingen aan, faciliteert groepsinschrijvingen in het BRP (ook op locatie van de werkgever), organiseert banenmarkten en verwijst werkzoekende arbeidsmigranten door naar coalitie-werkgevers.



of seizoenswerk naar Nederland zijn gekomen en dit werk (volgens afspraak) is geëindigd?

-
-
3. Het derde dilemma betreft de gelijke behandeling van werknemers. Want is het niet discutabel dat werkgevers bij arbeidsmigranten aan hogere eisen moeten voldoen dan bij andere werknemers? Met name als het gaat om de verantwoordelijkheid na afloop van het dienstverband. Werkgevers moeten werknemers immers gelijk behandelen. Natuurlijk hebben arbeidsmigranten een meer kwetsbare positie en moeten werkgevers daar rekening mee houden, maar andere werknemers staan na afloop van het dienstverband ook op eigen benen.

Het opstellen van een afwegingskader moet zorgvuldig gebeuren en is bovendien erg complex. Niet alleen vanwege de verschillende belangen die daarin samenkomen, maar ook omdat het niet mogelijk is om enkele activiteiten of bedrijven chirurgisch uit Nederland te verwijderen. Het stoppen van bedrijven of activiteiten heeft ook gevolgen voor andere bedrijven die daar in een regio of keten mee verbonden zijn. Denk aan de distributiecentra die vaak in dit verband worden genoemd, terwijl distributiecentra een belangrijke schakel zijn tussen veel sectoren. Dit kwam in het eerste deel van de AWWN-paper over arbeidsmigratie uitgebreid aan bod.

Geen onderbetaling

De tweede randvoorwaarde betreft de beloning van arbeidsmigranten. AWWN steunt geen arbeidsrelaties die cao's ondermijnen. Arbeidsmigranten mogen niet onderbetaald worden, ontslagen worden bij ziekte en er wordt een normale prijs voor huisvesting gerekend (als de werkgever daarvoor zorgt). Er mag geen misbruik gemaakt worden van arbeidsmigranten, omdat zij onvoldoende kennis hebben van Nederlandse regelgeving. Er is in Nederland geen plek voor uitbuiting en ontduiking van wet- en regelgeving door malafide werkgevers. Daar zou strenge handhaving op moeten zijn. Cao-partijen zijn zelf verantwoordelijk voor het toezicht op de naleving van hun cao en zouden hier een rol in kunnen spelen. Een ander groot probleem voor gemeenten is dat arbeidsmigranten niet altijd geregistreerd zijn in de basisadministratie. Werkgevers kunnen hierbij helpen door mee te werken aan groepsinschrijvingen van de gemeente op de locatie van de werkgever, zoals in de gemeente Rotterdam wordt gedaan. Als er meer zicht is op welke arbeidsmigranten in Nederland verblijven, geeft dat ook meer grip.

Strengere handhaving misstanden

Om misstanden rondom arbeidsmigratie aan te pakken is meer handhaving nodig. AWWN is geen voorstander van meer regelgeving, want dit zorgt voor meer regeldruk, maar wel van betere handhaving. Op die manier worden arbeidsmigranten beter beschermd tegen mis-

standen en worden malafide bedrijven aangepakt. Minister Van Hijum, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, heeft onlangs aangekondigd dat hij een einde wil maken aan misstanden.⁴⁸ Hij verkent of het mogelijk is om, als laatste redmiddel en pas nadat het niet lukt om misstanden in de branche zelf aan te pakken, uitzendwerk in bepaalde sectoren te verbieden of een minimumpercentage te stellen van arbeidskrachten die in vaste dienst moeten zijn. De aanleiding voor de

“ Met een algemeen verbod in een complete sector worden ook de bonafide werkgevers geraakt ”

plannen is een signaal van de Arbeidsinspectie over een aantal uitzendbureaus in de vleessector. AWWN vindt het algemene verbod niet wenselijk en is van mening dat het strenger handhaven van misstanden effectiever is. Met een algemeen verbod in een complete sector worden ook de bonafide werkgevers geraakt. Bovendien is het risico dat de malafide bedrijven dan op zoek gaan naar andere (onwenselijke) constructies om aan personeel te komen. Het is beter om de onwelwillende bedrijven hard aan te pakken om zo een einde te maken aan de misstanden. Daarvoor zal

de Arbeidsinspectie voldoende capaciteit moeten hebben.

Hulp bij terugkeer of het vinden van een nieuwe baan

Wanneer een arbeidsmigrant geen werk meer heeft in Nederland ligt terugkeer naar het land waar hij of zij vandaan komt voor de hand, of het zo snel mogelijk vinden van een nieuwe baan. Overheidsorganisaties en werkgevers kunnen werknemers daarbij hulp bieden. Bijvoorbeeld door informatie te geven over waar zij voor vragen of hulp terecht kunnen. Of door informatie te geven over hun rechten in hun eigen woonland. Zo zorgt de Europese sociale zekerheidsverordening ervoor dat in Nederland opgebouwde rechten niet verloren gaan en in het eigen woonland ertoe kunnen bijdragen dat aldaar het recht op een werkloosheidsuitkering kan worden gerealiseerd. Bij arbeidsmigranten is vaak niet bekend hoe zij een overzicht kunnen krijgen van de Nederlandse verzekeringstijdvakken. Daar is uitleg over nodig. Daarnaast kan praktische hulp over terugkeer of het vinden van een baan gegeven worden.

Voorwaarde 2: werkgevers zoeken naar meer oplossingen voor arbeidsmarktkrapte

Arbeidsmigratie is niet dé oplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt, maar wel één van de knoppen voor

werkgevers om aan te draaien. Andere voorbeelden van mogelijkheden om het arbeidsaanbod te vergroten zijn dat mensen meer uren gaan werken, langer doorwerken of aan het werk gaan als zij dat nu nog niet doen. Dat zal echter niet voldoende helpen om de tekorten (ook met het oog op de vergrijzing) op te lossen. Nederland heeft namelijk al de hoogste arbeidsparticipatie en Nederlanders werken ook het langst in vergelijking met andere Europese landen.⁴⁹ Er zit hooguit rek in het aantal uur dat mensen werken.⁵⁰ Er wordt in Nederland immers veel in deeltijd gewerkt.

“
Bedrijven moeten zoeken naar meer manieren om personeelstekorten op te vullen
”

Veelgehoorde kritiek is dat er nu onvoldoende prikkels zijn voor bedrijven om te innoveren, omdat arbeid (uit het buitenland) goedkoop is. Volgens onderzoek van SEO investeren sectoren die veel arbeidsmigranten inzetten, over het algemeen minder in scholing van medewerkers. Ook is er een negatief verband tussen het aandeel arbeidsmigranten in een sector en het aandeel werkgevers dat automatisering toepast.⁵¹ Behalve het aantrekken



van personeel uit het buitenland zullen werkgevers dus meer moeten kijken naar arbeidsbesparende technologie en (om)scholing van medewerkers. Uit onderzoek blijkt dat bedrijven, waar vooral kennismigranten werken, niet zoveel zien in het omscholen van eigen personeel.⁵² Zij trekken juist kennismigranten aan vanwege hun specialistische kennis. Deze kennis is bij Nederlandse werknemers niet of onvoldoende te vinden. Toch zouden deze bedrijven daar meer werk van kunnen maken en moeten investeren om Nederlandse werknemers zelf op te leiden. Investeren in automatisering en robotisering speelt vooral in sectoren waar met name praktisch (of ongeschoolde) arbeidsmigranten werken. Bedrijven moeten zoeken naar meer manieren om personeelstekorten op te vullen en niet alleen naar arbeidskrachten uit het buitenland kijken. Het pleidooi voor het investeren in arbeidsbesparende

en productiviteitsverhogende innovaties wordt ook door de VVD gedaan in haar recente visie op arbeidsmigratie.⁵³ AWWN is het daarmee eens, maar er moet wel rekening worden gehouden met dat niet overal automatisering mogelijk is en niet alle bedrijven zulke investeringen kunnen doen. Dat lukt ook niet van de ene op de andere dag. Bedrijven zouden wel meer kunnen onderzoeken waar arbeidsbesparende technologieën ingezet kunnen worden en daar ook in investeren. Dat is geen volledige vervanging van de inzet van arbeidsmigranten in ons land, maar het kan er wel voor zorgen dat we uiteindelijk minder afhankelijk worden van de inzet van buitenlandse arbeidskrachten.

Voorwaarde 3: goede regelingen om arbeidsmigratie mogelijk te maken

De overheid moet zorgen voor goede regelingen om arbeidsmigratie mogelijk te maken. Er zijn al verschillende regelingen en hier is veel om te doen. Enerzijds omdat de overheid regelingen (verder) wil versoberen of vermeend misbruik wil tegengaan en anderzijds omdat werkgevers vinden dat regelingen niet optimaal werken. Op de volgende pagina's geven we aan waarom de huidige regelingen behouden moeten blijven en waar verbeterpunten zijn. Ook doen we twee nieuwe suggesties.

De 30%-regeling is belangrijk voor de komst van kennismigranten. Dit blijkt uit onderzoek van de Stichting Economisch Onderzoek (SEO) in opdracht van het ministerie van Financiën naar de extra territoriale kostenregeling, de 30%-regeling en de regeling rondom de zogenaamde partiële buitenlands belastingplicht.⁵⁷ Het SEO-onderzoek geeft aan dat de 30%-regeling kennismigranten aantrekt en zo een bijdrage levert aan het vestigingsklimaat voor bedrijven die deze werknemers in dienst hebben. Dat is een belangrijke constatering. Uit andere onderzoeken blijkt namelijk dat Nederland kennis- en arbeidsmigranten nodig heeft voor het behoud van onze economie en welvaart. Bij het aantrekken van andere arbeidsmigranten is de link met fiscale maatregelen, denk aan de ETK-regeling, minder sterk.⁵⁸ Bij die categorie zijn vooral het loon en andere arbeidsvoorwaarden in vergelijking met het thuisland de drijfveer om in Nederland te werken. Toepassing van de ETK-regeling kan een netto voordeel voor de werknemer opleveren en tot een besparing van loonkosten bij de werkgever leiden. Over de afbouw van het voordeel van de 30%-regeling zegt het onderzoek: 'Een constant forfait sluit beter aan bij de kostenontwikkeling en heeft lagere uitvoeringslasten dan een forfait dat afbouwt met de verblijfsduur'. Dat pleit tegen de afbouw van het forfait binnen de regeling.

Behouden van huidige regelingen

De ETK-regeling (met als bijzondere vorm de 30%-regeling)

Wat houdt de regeling in?

De extraterritoriale kostenregeling (ETK) maakt het mogelijk dat een werkgever een gericht vrijgestelde vergoeding aan een uit het buitenland afkomstige werknemer betaalt voor de werkelijke, extra kosten van het tijdelijk werken in Nederland. Daarbij valt te denken aan de kosten van dubbele huisvesting en het volgen van een taal cursus. De 30%-regeling is een bijzondere vorm van de ETK, waarbij het niveau van de zogenaamde extraterritoriale kosten wordt gefixeerd op 30% van het loon. Toepassing van de 30%-regeling is mogelijk als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Zo moet de werknemer uit het buitenland worden aangetrokken, een specifieke deskundigheid hebben die schaars is op de Nederlandse arbeidsmarkt (ingevuld door een salariscriterium⁵⁴) en voldoen aan het 150 kilometercriterium. De totale toepassingsduur van de 30%-regeling is 5 jaar. Perioden van eerder verblijf en tewerkstelling komen in mindering.

Wat speelt er?

De 30%-regeling wordt sinds een aantal jaren versoerd. Bij de behandeling van het Belastingplan 2024 (in september 2023) is afgesproken de regeling per 2024 opnieuw te versoeren en af te bouwen naar een 30-20-10%-regeling.

Na veel kritiek is op Prinsjesdag 2024 het voorstel bekend geworden om deze versoering gedeeltelijk terug te draaien en de maximale onbelaste vergoeding op een constant forfait van 27% te stellen, met een verhoging van het salariscriterium per 1 januari 2027. Dit staat in het Belastingplan 2025.⁵⁵ In de vakpers is gesuggereerd dat de mogelijkheid om de werkelijke extra-

“*Bedrijven die kennismigranten willen inzetten concurreren daarvoor op een mondiale arbeidsmarkt*”

territoriale kosten te vergoeden mogelijk zou worden beperkt of afgeschaft.⁵⁶ Daarvan blijkt echter niets uit de fiscale maatregelen van Prinsjesdag.

Wat vindt AWWN?

AWVN is blij met het voornemen om de voorgenomen versoering van de 30%-regeling terug te draaien. Dit voorstel moet nog door de Tweede- en Eerste Kamer worden goedgekeurd. AWWN vindt het van groot belang dat dit voorstel wordt aangenomen om zo werkgevers blijvend in de gelegenheid te stellen om personeel uit het buitenland aan te trekken. Om personeelstekorten in te vullen, maar zeker ook om specifiek

talent naar Nederland te kunnen halen. Bedrijven die kennismigranten willen inzetten concurreren daarvoor op een mondiale arbeidsmarkt. Deze kenniswerkers kunnen in principe overal werken. Salaris is een belangrijke factor die zij meewegen voor de keuze om in Nederland aan de slag te gaan. Voor bedrijven is de 30%-regeling daarom cruciaal om te kunnen concurreren op de mondiale arbeidsmarkt.

Als het voorstel is aangenomen moet de regeling verder ongemoeid blijven. Het is voor werkgevers (en werknemers) erg vervelend dat regelingen steeds wijzigen. Dat getuigt niet van een betrouwbare overheid. AWWN roept de overheid op zuinig te zijn met het opgebouwde imago als aantrekkelijk vestigingsland en pleit voor een voorspelbare overheid met een duidelijk beleid.

De kennismigrantenregeling

Wat houdt de regeling in?

De kennismigrantenregeling zorgt ervoor dat werknemers met specifieke kennis of vaardigheden, die een bijdrage kunnen leveren aan de Nederlandse economie, op een soepelere manier dan de reguliere toelatingsprocedure, Nederland binnen kunnen komen om hier te werken. Het doel van deze regeling is om de kennis economie te stimuleren door kenniswerkers aan te trekken en te behouden.

Wat speelt er?

Er zijn plannen om de kennismigrantenregeling niet langer toe te staan voor uitzendbureaus die kennismigranten bemiddelen naar werkgevers die behoefte hebben aan kennismigranten. Verder ondervinden de kennismigrantenregeling en de kennismigranten zelf een negatieve bejegening. Dit vanwege vermeend misbruik en de huisvestingsdiscussie.

Ook zijn er plannen voor een verdere bezuiniging op het ambassade- en consulatennetwerk. Dit laatste zal ertoe leiden dat de doorlooptijd voor de afgifte van machtigingen tot voorlopig verblijf voor kennismigranten en de administratieve procedures weer langer en omslachtiger worden.

In het regeerprogramma is aangekondigd dat de kennismigrantenregeling mogelijk wordt aangescherpt.⁵⁹ Het kabinet denkt aan een aanpassing van het salariscriterium en/of kwalitatieve voorwaarden – denk bij laatstgenoemde bijvoorbeeld aan het hebben van bepaalde diploma's. Daarnaast wil het kijken naar de voorwaarden waaronder bedrijven als erkend referent worden aangemerkt.

Wat vindt AWWN?

De kennismigrantenregeling moet behouden blijven. De kennismigrantenregeling draagt ertoe bij dat gekwalificeerde werknemers op een relatief snelle en soepele wijze Nederland



Bij veel bedrijven, groot en klein, bestaat behoefte aan gekwalificeerd personeel

binnen kunnen komen zonder te veel administratieve rompslomp. Kennis van buiten is belangrijk voor het op peil houden van onze kenniseconomie en daarmee het internationaal concurrentievermogen.

AWVN vindt het niet verstandig de salariscriteria van de regeling te verhogen. Bij veel bedrijven, groot en klein, bestaat behoefte aan gekwalificeerd personeel. Bij de invoering van de kennismigrantenregeling wilde de regering dit aanvankelijk slechts voorbehouden aan multinationals. Snel daarna ontstond het inzicht dat veel MKB- en middelgrote bedrijven ook behoefte

hadden aan een soepelere toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt van gekwalificeerde werknemers van buiten de EU. De tekorten, maar ook de specifieke kennis en kunde, is niet enkel aanwezig bij multinationals. De salariseis, € 5.331 bruto per maand, exclusief 8% vakantiebijslag, is hoog. Wanneer een werkgever dit salaris betaalt, exclusief 8% vakantiebijslag (bedrag 2024), dan doet hij een dure investering om deze werknemer te kunnen aantrekken. De werkgever heeft deze werknemer nodig om de specifieke werkzaamheden die vereist zijn uit te kunnen voeren. Daarvoor wordt een hoog salaris betaald, bijna twee keer modaal. Een salaris dat ruim boven de meeste cao schalen wordt betaald. Gelet op de behoefte aan werknemers zou de salariseis eigenlijk naar beneden bijgesteld moeten worden, zodat meer personeel, met name vakkrachten, geworven kunnen worden. Hier gaan we nader op in bij het voorstel voor een Nederlandse vakkrachtenregeling.

Vermeend misbruik van de kennismigrantenregeling kan opgelost worden door een toets van marktconformiteit. Een marktconform salaris is het gemiddelde salaris dat kennismigranten krijgen met dezelfde functie in hetzelfde vakgebied. Dit is een globale afspiegeling van wat een werknemer in een bepaalde functie in een bepaald vakgebied ongeveer zou moeten verdienen. Wanneer bij een kennismigrant getwijfeld wordt of hij zijn salaris wel waard is, kan dit

worden getoetst door het UWV. Daarbij komen alle aspecten van de functie aan de orde, zoals opleiding, kennisniveau, ervaring, vaardigheden, etc. De salariseis geeft daarmee uitdrukking aan een bepaald kennisniveau. En ook toetsing vooraf, voordat een vergunning wordt verleend, is hierbij aan de orde.

De kennismigrantenregeling voorziet bovendien in tal van controle mogelijkheden. Wil een werkgever gebruik kunnen maken van de kennismigrantenregeling dan moet de werkgever eerst toegelaten worden. Hij moet erkend referent worden. En dat word je niet zomaar. Hiervoor moet een groot aantal documenten overlegd worden en wordt de financiële betrouwbaarheid en de betrouwbaarheid van de bestuurders getoetst. Helaas is de doorlooptijd van het erkennen als referent inmiddels opgelopen tot bijna 6 maanden, hetgeen voor nieuw toetredende werkgevers een lange wachttijd is in een krappe arbeidsmarkt. Wanneer alles uiteindelijk akkoord is bevonden en de werkgever is toegelaten als erkend referent krijgt hij, evenals de kennismigrant zelf, vervolgens een groot aantal verplichtingen, zoals een informatieplicht, administratieve- en bewaarplicht en zorgplicht. Al deze verplichtingen moeten nageleefd worden. Wanneer uiteindelijk een kennismigrant door de werkgever is geworven kan desalniettemin toch weer geoordeeld worden dat de kennismigrant niet voldoet aan de voorwaarden,

bijvoorbeeld wanneer geen marktconform salaris wordt betaald. Het erkend referentschap kan dan weer worden ingetrokken.

Tot slot mag van bedrijven die veel gebruikmaken van kennismigranten ook verwacht worden dat zij nadenken over de impact die dit heeft op de regio van hun bedrijf, zoals de impact op de woningmarkt. ASML doet dit bijvoorbeeld door de bouw van woningen in de Brainport-regio financieel te steunen.⁶⁰

Detachering van arbeidsmigranten (A1-verklaring)

Wat houdt de regeling in?

Wanneer een werknemer tijdelijk in een ander land van de Europese Unie (EU), Europese Economische Ruimte (EER) of in een verdragsland gaat werken, dan blijft diegene vaak in het woonland verzekerd voor sociale verzekeringen. De EU-verordening inzake sociale zekerheid geeft dwingendrechtelijke regels over waar een werknemer sociaal verzekerd is als hij in meerdere EU-landen werkt dan wel tijdelijk naar een ander EU-land wordt uitgezonden (detachering). Het uitgangspunt daarbij is dat iemand slechts onderworpen kan zijn aan één sociaal-zekerheidssysteem. De A1-verklaring (certificate of coverage) is het bewijs dat de werknemer in het woonland verzekerd blijft voor de sociale zekerheid.⁶¹

Wat speelt er?

Er is veel discussie rondom de A1-verklaring. In sommige landen is het makkelijker om een tewerkstellingsvergunning te krijgen dan in bijvoorbeeld Nederland. Arbeidsmigranten met een niet-EU-nationaliteit worden dan via de andere lidstaat naar bijvoorbeeld ons land gedetacheerd. Critici vinden dit een schijnconstructie, omdat het vrije verkeer van werknemers zou worden misbruikt met deze route. De Adviesraad voor Migratie heeft hier begin 2024 een rapport over uitgebracht.⁶² In de politiek gaan geluiden op om deze regeling aan banden te leggen of te beperken.⁶³

Wat vindt AWWN?

Allereerst moeten twee zaken uit elkaar getrokken worden. De eerste is het legaal verblijf in een EU-lidstaat. Wanneer dat aan de orde is en een werknemer wordt naar een andere lidstaat gedetacheerd, dan mag de ontvangende lidstaat niet nogmaals een tewerkstellingsvergunning vragen. Dat is namelijk dubbel en in strijd met het vrij verrichten van diensten. De tweede zaak is de reguliere afgifte van detacheringbewijzen om de sociale zekerheid van het land waar je verzekerd bent voort te zetten wanneer je gedetacheerd wordt naar een andere lidstaat.

AWWN is er geen voorstander van om de A1-verklaring af te schaffen. Natuurlijk moeten bedrijven, die schijnconstructies

Bij detachering worden eisen gesteld waaraan moet worden voldaan:

- De werknemer is direct vóór de detachering verzekerd in het land waar de werkgever gevestigd is.
- De werkgever detacheert de werknemer niet als vervanger van een eerder gedetacheerde werknemer.
- De detachering duurt maximaal 24 maanden.
- De werkzaamheden vinden plaats voor rekening van de werkgever.
- Er moet een gezagsverhouding bestaan tussen de werkgever en werknemer.
- Doorlening door de werknemer ter beschikking van een derde te stellen is niet toegestaan.⁶⁴

Bovendien worden voorwaarden gesteld waaraan de uitzendende werkgever moet voldoen. De Europese sociale zekerheidsverordening stelt als voorwaarde dat de werkgever van een te detacheren werknemer zijn werkzaamheden normaliter verricht in de zendende lidstaat en dat sprake is van activiteiten van betekenis.⁶⁵ De criteria die de SVB voor detachering hanteert komen onder meer uit jurisprudentie van het Hof Van Justitie EU:

- De plaats waar de detacherende werkgever zijn statutaire zetel en hoofdkantoor heeft.
- Het aantal administratieve personeelsleden van de detacherende werkgever dat in de staat van detachering en de staat van tewerkstelling werkzaam is.
- De plaats waar de gedetacheerde werknemer wordt aangeworven.
- De plaats waar het merendeel van de contracten van de werkgever met haar klanten wordt gesloten.
- De wetgeving die op de contracten van de detacherende werkgever met haar klanten en werknemers van toepassing is.
- Het aantal contracten dat in de detacherende lidstaat en de lidstaat van tewerkstelling is uitgevoerd.
- De omzet die gedurende een voldoende representatieve periode door de detacherende werkgever in de detacherende lidstaat en de lidstaat van tewerkstelling is behaald.⁶⁶

De criteria zijn transparant en duidelijk en moeten worden gehandhaafd om malafide situaties uit te bannen.

bedenken om geen werkvergunning aan te vragen of om niet het juiste loon te betalen, worden aangepakt. Dit straalt immers ook af op bedrijven die het wel netjes willen regelen. Maar het is momenteel alleen mogelijk voor hoogopgeleide kennismigranten uit niet EU-landen om in Nederland een werkvergunning te krijgen. De Nederlandse arbeidsmarkt zit op slot voor andere niet EU-arbeidsmigranten (niet zijnde kennismigrant). Daardoor zijn Nederlandse opdrachtgevers genoodzaakt zich tot EU-detachering te wenden. Bovendien zijn er al voorwaarden gesteld aan de detachering waar iedereen zich aan moet houden. En wordt de regeling ook andersom gebruikt, namelijk door werknemers vanuit Nederland naar het buitenland te detacheren. Afschaffing van de regeling zou daarmee grensarbeid, wat veel voorkomt in Nederlandse gebieden grenzend aan Duitsland en België, ook schaden. De huidige regeling heeft in die situatie als voordeel dat bijvoorbeeld de Nederlandse sociale zekerheid tijdelijk kan worden voortgezet als in een ander land wordt gewerkt. Het zou beter zijn om in te zetten op handhaving en naleving van de huidige geldende regels, dan te tornen aan Europese verworvenheden om uitwassen uit te bannen. Recentelijk heeft het Hof van Justitie bepaald dat een arbeidsmigrant na drie maanden verblijf in het bezit moet zijn van een verblijfsvergunning.⁶⁷ Een buitenlandse werkgever moet deze

aanvragen en daarvan een kopie naar zijn Nederlandse opdrachtgever sturen. Gebeurt dat niet? Dan kan geoordeeld worden dat er sprake is van illegale arbeid. Hiermee heeft Nederland weer een extra controlemoment gekregen om na te gaan of sprake is van een reguliere, legale, detachering.

Studiemigratie

Wat houdt de regeling in?

Internationale studenten uit de Europese Economische Ruimte (alle EU-lidstaten plus Liechtenstein, Noorwegen en IJsland) kunnen vanwege het afgesproken vrije verkeer studeren in Nederland. Zij betalen het normale collegegeld (dat ook voor Nederlandse studenten geldt). De Nederlandse overheid draagt hieraan bij. Studenten van buiten de

“ AWWN vindt het zeer onverstandig om de instroom van internationale studenten te beperken ”

EER betalen een hoger tarief en hebben doorgaans een verblijfsvergunning nodig. In het collegejaar 2022-2023 was 15% van het totaal aantal studenten een internationale student. Internationale studenten volgen vaker een opleiding

aan de universiteit (25%) ten opzichte van het hbo (7,7%). Van alle internationale studenten was 72,3% afkomstig uit de EER en 27,7% van buiten de EER.

Wat speelt er?

Nederland was lange tijd voorstander van internationale studenten, omdat zij goed zijn voor het onderwijsklimaat en de uitwisseling van kennis. Al enige tijd kantelt dit sentiment. De groei van het aantal internationale studenten neemt inmiddels af.⁶⁸ Dat komt waarschijnlijk doordat onderwijsinstellingen minder werven, onder meer vanwege het tekort aan studentenwoningen. In het Hoofdlijnenakkoord zijn verschillende maatregelen aangekondigd om de instroom van internationale studenten te beperken.⁶⁹ Zo wil het kabinet studiemigratie in het hoger onderwijs beperken, met uitzondering van studies waar arbeidsmarkttekorten zijn. Dit willen zij bereiken door Engelstalige opleidingen in te perken, een numerus fixus in te stellen voor buitenlandse studenten, de toegang tot het verkrijgen van de basisbeurs te beperken en het verhogen van het collegegeld voor niet-EU-studenten.

Wat vindt AWWN?

AWWN vindt het zeer onverstandig om de instroom van internationale studenten te beperken. Dit staat ook haaks op het investeren in onze kenniseconomie. Bezuinigen maakt het moeilijker om talent aan te trekken en dat zorgt voor een verslechterde concurrentiepositie.

Natuurlijk moeten opleidingen toegankelijk blijven voor Nederlandse studenten, maar buitenlands talent, ook op onze universiteiten, is belangrijk om onze kennis(economie) op peil te houden. Nederland opereert wat dat betreft op een wereldwijde arbeidsmarkt waar de concurrentie om (exceptioneel) talent hevig is. Het kabinet wil uitzonderingen maken voor tekortsectoren. Er is echter op dit moment in bijna alle sectoren sprake van personeelstekort en bovendien kan dit fluctueren, wat tot wisselvallig beleid en onzekerheid leidt. Huisvesting wordt vaak als probleem gegeven voor de instroom van internationale studenten, dat ligt echter niet (alleen) aan (internationale) studenten, maar is een maatschappelijk probleem. In Nederland zijn er onvoldoende mensen die de kennis hebben om het werk in bijvoorbeeld de ICT, farmaceutische industrie en hightechbedrijven, uit te voeren en er komen te weinig studenten van technische opleidingen (hbo/wo). Daarom is de instroom van internationale studenten op deze opleidingen hard nodig en die instroom moet gestimuleerd worden. Dit kan een verlichting geven aan de huidige en toekomstige personeelstekorten en een stimulans geven aan de ontwikkeling van de Nederlandse kenniseconomie.⁷⁰ Bovendien leveren internationale studenten de schatkist (uiteindelijk) meer op dan het kost volgens het CPB.⁷¹ Studiemigranten kunnen na hun studie aan de slag bij in Nederland gevestigde

bedrijven. Dit blijkt ook uit een recente studie van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) naar de blijfkansen van afgestudeerde internationale studenten en de impact op de arbeidsmarkt.⁷² Het is dus van belang om er vooral op in te zetten dat studiemigranten na hun opleiding in Nederland aan de slag gaan.

De kwaliteit en toegankelijkheid van het onderwijs in Nederland is ook een voorwaarde voor kennismigranten om met hun gezin (inclusief schoolgaande kinderen) naar Nederland te komen. Als de toegang tot onderwijs beperkt is, kan dat een reden zijn voor kennismigranten om voor een ander Europees land te kiezen.

Nieuwe regelingen

Een vakkrachtenregeling

Wat speelt er?

Werknemers van buiten de EU kunnen nu niet op eenvoudige wijze in Nederland aan het werk wanneer ze niet voldoen aan de kennismigrantenregeling. Wat dat betreft zit Nederland op slot. Wil een werkgever een vergunning krijgen voor een werknemer van buiten de EU, dan moet er worden aangetoond dat eerst (tevergeefs) is geprobeerd om personeel uit Nederland en uit de EU te werven. Pas daarna mogen werknemers van buiten de EU in beeld komen. Maar het is maar de vraag of de aanvraag tot afgifte van een vergunning leidt. Dat lukt nauwelijks. In veel gevallen wordt alsnog

getoetst door het UWV of functies in Nederland beschikbaar zijn. Het nagaan van de vacatures 'in de bakken' is al voldoende voor een weigering. Hierdoor is sprake van veel administratie, tijdsverlies en onzekerheid. Tegelijkertijd is er in veel (cruciale) sectoren behoefte aan geschoold personeel. Denk bijvoorbeeld aan technisch personeel dat nodig is voor de energietransitie en het bouwen van woningen, of personeel in de zorg. AWWN pleit daarom voor een vakkrachtenregeling.

Wat doen andere landen?

In Duitsland trad op 1 maart 2020 de *Fachkräfteinwanderungsgesetz* in werking. Deze wet maakt het mogelijk dat mensen met kwalificaties gelijkwaardig aan een Duitse beroepsopleiding een verblijfsvergunning voor werk kunnen krijgen, zonder dat hier een arbeidsmarkttoets aan vooraf moet gaan. Er wordt wel een aantal voorwaarden gesteld. Zo moet er een concreet baanaanbod zijn en goedkeuring om het beroep uit te voeren. De vergunning kan voor maximaal vier jaar worden verleend. Na vier jaar verblijf komt iemand in aanmerking voor een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd. Deze wetgeving is inmiddels vanwege de behoefte aan vakkrachten verder versoepeld.⁷³ Enkele jaren kennis en ervaring volstaat, evenals betaling op cao niveau. Duitsland besteedt ook aandacht aan soepele visumprocedures, zodat wachttijden voor visa in het buitenland niet te lang oplopen.

Het Verenigd Koninkrijk werd kort na de Brexit geconfronteerd met een groot tekort aan laaggeschoolde werknemers en vakkrachten. Als gevolg daarvan heeft de toenmalige regering Johnson een nieuw migratiesysteem ingevoerd dat gunstig is voor werknemers en studenten uit niet-EU landen.⁷⁴ Er wordt een puntensysteem (points-based immigration system) gehanteerd dat prioriteit geeft aan individuele vaardigheden en talent in plaats van iemands plaats van herkomst.

“*Als arbeidsmigranten een vergunning met succes willen aanvragen, dan moet aan vijf punten worden voldaan*”

Hoe moet een Nederlandse vakkrachtenregeling er uit gaan zien?

Er gaan steeds meer geluiden op voor een Nederlandse vakkrachtenregeling. Onder andere de sectoren in de techniek (FME, Bouwend Nederland, Metaalunie, WENB en Techniek Nederland) vinden dat het eenvoudiger moet worden om mensen met een technische vooropleiding toe te laten tot de Nederlandse arbeidsmarkt.⁷⁵ De oproep vindt gehoor in (een deel van) de politiek. Aartsen van de VVD deed bijvoorbeeld een vergelijkbare oproep in zijn visiestuk voor arbeidsmigratie.⁷⁶ Onlangs publiceerde de Adviesraad Mi-

gratie het advies 'Afgewogen arbeidsmigratie', waarin een puntensysteem wordt voorgesteld voor het werven van arbeidsmigranten. Als arbeidsmigranten een vergunning met succes willen aanvragen, dan moet aan vijf punten worden voldaan. Hiermee worden nut en noodzaak van de arbeidsmigrant getoetst.

Het gaat om:

1. Loon
2. Beroep
3. Sector
4. Beschikbaarheid en kwaliteit van woonruimte
5. Taalbeheersing.

AWVN vindt het positief dat er naar oplossingen wordt gezocht om ook arbeidsmigranten met een salarisniveau onder de kennismigrantenregeling in te kunnen zetten. Hieruit blijkt ook de overtuiging dat arbeidsmigranten nodig zijn voor onze economie en arbeidsmarkt. Wel is bij het voorstel van de Adviesraad een aantal kanttekeningen te plaatsen. De vijf punten die de Adviesraad noemt moeten nog nader ingevuld worden en de weging van de bepalende factoren moet nog worden vastgesteld. Wat moet je precies aantonen en hoe worden de verschillende punten gewogen? Bovendien is de vrees dat dit moeilijk uitvoerbaar is en veel administratieve lasten oplevert voor bedrijven. Op korte termijn biedt dit dus geen oplossing. AWWN doet daarom een tweetal andere voorstellen die in onze ogen snel gerealiseerd kunnen worden

en een effectieve werking van een vakkrachtenregeling opleveren.

Variant 1:

vakkrachtenregeling volgens de kennismigrantenregeling met een lagere salariseis

De eerste optie is het toepassen van de kennismigrantenregeling met een lagere salariseis. Dit is de meest eenvoudige oplossing, omdat de kennismigrantenregeling haar waarde reeds bewezen heeft voor de salarisniveaus waarop deze nu van toepassing is. Een lagere salariseis kan afgeleid worden van de gemiddelde salarissen die op dit moment geleverd worden voor bepaalde functies. Hiervoor kan een marktconformiteitstoets worden gedaan, zoals nu ook al gevraagd wordt op basis van de huidige kennismigrantenregeling. Bij het beoordelen van de marktconformiteit van salarissen in Nederland spelen er twee belangrijke aspecten. Enerzijds de aangeboden functie ('de stoel') en anderzijds de kandidaat of huidige medewerker ('de kandidaat'). De stoel is maatgevend. Voor het bepalen van de marktconformiteit van salarissen heeft AWWN veel data beschikbaar. AWWN is betrokken bij de afsluiting van meer dan 500 cao's in Nederland. Al deze regelingen zijn bij elkaar goed voor de arbeidsvoorwaarden van circa 4 miljoen werknemers in Nederland. AWWN heeft daarnaast een grote database (circa 300.000 werknemersgegevens) aan

feitelijke beloning (beloning die op dit moment daadwerkelijk betaald wordt voor een bepaalde functie). Hierdoor heeft AWWN een zeer goed beeld van marktconforme beloning. Deze marktconformiteit kan verder onderbouwd worden door het functiewaarderingssysteem: ORBA®. De ORBA®-methode is een door alle vakorganisaties erkend functiewaarderingssysteem. AWWN is in Nederland met ORBA®-marktleider op het gebied van functiewaardering voor de industrie en zakelijke dienstverlening.

Variant 2:

vakkrachtenregeling volgens de zaaglijnregeling

De tweede optie is het toepassen van wat in de praktijk de 'zaaglijnregeling' wordt genoemd. Sinds jaren wordt bij de uitvoering van de Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV) een 'zaaglijn' gebruikt in de cao voor de Podiumkunsten.⁷⁷ Dit houdt in dat er een inkomenscriterium is vastgesteld, gebaseerd op de sector cao, en dat heeft sector podiumkunsten in twee delen gesplitst. De vacatures die worden beloond met een inkomen dat boven de zogenaamde 'zaaglijn' ligt zijn vrijgesteld van de arbeidsmarkttoets. De reden voor deze vrijstelling is dat het vacatures betreft waarvoor personen met een uitzonderlijk talent in aanmerking komen. Het prioriteitgenietend aanbod is daarvoor zeer klein. Het is daarom niet relevant om hierop te toetsen.

Voor musici en artiesten die behoren tot bepaalde artistieke functiegroepen in een beperkt aantal branches, te weten dans, klassieke muziek, opera, musical, theater, toneel en cultuurwerkplaatsen geldt reeds deze regeling. Doordat voor bepaalde functies met een cao salarisniveau door het UWV

“

We zien dat de landen om ons heen sneller handelen dan wij

”

niet getoetst wordt op prioriteitgenietend aanbod, kan binnen een relatief korte periode beschikt worden over een tewerkstellingsvergunning. Zonder verdere administratieve rompslomp. De voorwaarde van het beschikken over passende huisvesting blijft bestaan.

De zaaglijnregeling zou goed gebruikt kunnen worden voor andere sectoren met grote tekorten. De salariseisen kunnen gekoppeld worden aan de in de cao's opgenomen functies en daarbij behorende beloningen. Werknemers van buiten de EU kunnen dan ingeschaald worden op basis van de geldende cao-loonschalen. Vervolgens kunnen ze op basis daarvan een verder ongetoetste tewerkstellingsvergunning krijgen. Handhaving is eenvoudig te regelen door een controle van de

salarisadministratie, check bij de belastingdienst en UWV op belasting- en premieafdrachten en een check van betaling op de bankrekening van de werknemer. Ingewikkelder hoeft het niet te zijn. Handhaving wordt daardoor ook eenvoudig. Anders dan in het voorstel van de Adviesraad Migratie hoeft er geen staatscommissie of andere instelling opgetuigd te worden voor het benoemen van de sectoren waar tekorten zijn. De ervaringen die door het UWV zijn opgedaan met het openstellen van de diverse sectoren in de tijd dat de MOE-landen 8 jaar hadden om toe te treden tot de Europese Unie kunnen ook voor de huidige tekortensectoren worden gehanteerd.

Een generieke regeling heeft de voorkeur, omdat er in veel sectoren grote tekorten zijn. Het kan echter verstandig zijn om eerst ervaringen op te doen in één of enkele sectoren. Bijvoorbeeld in sectoren die te maken hebben met maatschappelijke opgaven zoals de zorg, de bouw en de energietransitie. Het is van groot belang dat het snel en op een eenvoudige manier mogelijk wordt om vakkrachten uit het buitenland in ons land in te zetten, zodat we internationaal de slag niet missen. We zien dat de landen om ons heen sneller handelen dan wij.⁷⁸

Vluchtelingen sneller aan het werk

Wat speelt er?

Vluchtelingen mogen pas na zes maanden in Nederland aan het werk. Zij zouden sneller aan het werk moeten kunnen wanneer ze naar Nederland komen en geen economische vluchtelingen zijn. Het is prettig voor de vluchteling zelf om een bijdrage te leveren aan de samenleving, het helpt om sneller te integreren en de taal te leren. De arbeidsparticipatie van vluchtelingen is goed vanuit economisch oogpunt en werkgevers kunnen de kennis en vaardigheden van vluchtelingen goed gebruiken. Bovendien zijn deze mensen al in ons land. Het zou ook beter zijn voor de beeldvorming en het maatschappelijk draagvlak onder de Nederlandse bevolking ten aanzien van vluchtelingen. Voor de gemiddelde Nederlander is immers niet bekend dat een vluchteling niet gelijk mag werken.

Hoe moet dit eruit gaan zien?

De arbeidsdeelname van asielzoekers en statushouders is erg gering en het verlichte regime voor vluchtelingen uit Oekraïne geeft aan dat het ook anders kan.⁷⁹ Vluchtelingen uit Oekraïne vonden vrij snel hun weg naar de arbeidsmarkt, terwijl dit voor asielzoekers en statushouders veel moeilijker gaat. Wat een zeer positieve benadering is geweest, is dat voor Oekraïense vluchtelingen enkel een notificatieplicht geldt, waarna ze legaal kunnen werken

in Nederland. Deze soepele procedure heeft ertoe geleid dat vrij snel een groot deel van de Oekraïense vluchtelingen in Nederland kon gaan werken. Bij asielzoekers gaat dat vaak anders. Er is een groot aantal belemmeringen die arbeidsinpassing in de weg staan. De lange procedures voor asielzoekers is zeker een belangrijke factor is, maar ook administratieve eisen en problemen bij het krijgen van een burgerservicenummer. Ook bij gezinsmigranten blijft de

“
*We zien dat de landen
om ons heen sneller
handelen dan wij*
”

arbeidsdeelname achter, zeker bij diegenen die van buiten de EER+ komen. Positief is echter dat de arbeidsparticipatie van gezinsmigranten stijgt. Het zou goed zijn als de belemmeringen worden weggenomen, zodat vluchtelingen veel sneller aan het werk kunnen gaan.

Voorwaarde 4: maatschappelijk draagvlak

Er zijn in de samenleving zorgen over migratie. Dat heeft niet alleen te maken met arbeidsmigratie, maar ook met de instroom van asielmigranten. Het SCP geeft aan dat bij zorgen over migratie

gevoelens van dreiging een rol spelen, namelijk de beleving dat er met de komst van migranten concurrentie plaatsvindt op de arbeidsmarkt, de woningmarkt en sociale voorzieningen.⁸⁰ Het draagvlak voor het toelaten van migranten staat onder druk, maar het is niet zo dat er aanwijzingen zijn dat de publieke opinie zich tegen migratie heeft gekeerd.⁸¹ De meeste mensen denken genuanceerd over migratie. Een meerderheid van de Nederlandse bevolking vindt dat we mensen die vluchten voor oorlog en geweld in ons land moeten opvangen. Ook is er minder weerstand voor arbeidsmigranten die nodig zijn voor tekortberoepen en als zij tijdelijk blijven. Draagvlak in de samenleving voor de komst van migranten is belangrijk in de aantrekkelijkheid van Nederland als land om in te werken. Maar ook voor werkgevers, bijvoorbeeld als het gaat om de huisvesting van arbeidskrachten uit het buitenland. Het komt voor dat bedrijven afspraken hebben gemaakt met een gemeente

over huisvesting, maar dat de inwoners niet goed of niet tijdig zijn geïnformeerd en zich vervolgens verzetten. Het is aan bedrijven om goed op te trekken met gemeenten en de lokale politiek, en zo bij te dragen aan het draagvlak onder de plaatselijke bevolking. Hier ligt eveneens een rol voor de landelijke politiek. De verharde toon in het politieke debat over migratie draagt bij aan de zorgen van burgers. Het is belangrijk om discussies genuanceerd te blijven voeren, op basis van cijfers en feiten in plaats van emoties. Er worden regelmatig stellige uitspraken gedaan zonder feitelijke onderbouwing. De politiek zou hier vaker kennisinstituten zoals de WRR of de SER voor kunnen raadplegen. Ook is het van belang om niet te snel een link te leggen tussen migratie en maatschappelijke vraagstukken (zoals de problemen op de woningmarkt), terwijl de oorzaken ergens anders liggen. De politiek zou moeten uitdragen wat het belang is van arbeidsmigratie voor onze economie en arbeidsmarkt.



Aanbevelingen aan de politiek

In het vorige hoofdstuk is besproken welke voorwaarden nodig zijn om arbeidsmigranten op een verantwoorde wijze in te zetten op de arbeidsmarkt. Werkgevers spelen hier een belangrijke rol in, maar ook de overheid. In dit hoofdstuk doen we 5 aanbevelingen aan de politiek:

- Kom met een brede visie op de economie en arbeidsmarkt, waar arbeidsmigratie een onderdeel van is.
- Zorg voor een genuanceerde toon over arbeidsmigratie: een vestigingsklimaat voor werkenden.
- Hanteer een gedifferentieerde kijk en aanpak voor varianten van arbeidsmigratie.
- Zorg voor een voorspelbaar overheidsbeleid.
- Stimuleer andere oplossingen voor arbeidsmarktkrapte.

Aanbeveling 1: kom met een brede visie op de economie en arbeidsmarkt, waar arbeidsmigratie een onderdeel van is

Migratie moet vanuit meerdere perspectieven bekeken worden. Het is een economisch, maar ook een sociaal en demografisch vraagstuk. De huidige bevolkingsgroei in Nederland is afhankelijk van migratie.⁸² Nederland heeft (net als andere Europese landen) te maken met grote personeelstekorten. De krapte op de arbeidsmarkt zal de komende jaren blijven vanwege de vergrijzing. De krapte remt de groei van bedrijven en is een belemmering voor de uitvoering van maatschappelijke opgaven (zoals woningbouw, de energietransitie, toenemende zorgvraag). Om het werk toch gedaan te krijgen, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt,

moet naar alle oplossingen gekeken worden. Arbeidsmigratie is één van die oplossingen. Voormalig minister Van Gennip noemde arbeidsmigratie als sluitstuk voor de oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt, na andere acties.⁸³ Bedrijven moeten eerst inzetten op bijvoorbeeld innovatie, onbenut arbeidspotentieel en het werk anders inrichten. Of het nu een sluitstuk is, of één van de oplossingen, het is duidelijk dat Nederland niet zonder arbeidsmigratie kan.⁸⁴ Tegelijk is het omstreden of ons land meer arbeidsmigranten aan kan. Er zullen dus keuzes gemaakt moeten worden, want niet alles kan (of zoals het CPB zegt: 'niet alles kan en zeker niet alles tegelijk').⁸⁵ Het is niet mogelijk om én een goedlopende economie te hebben, een flexibele arbeidsmarkt én de instroom van migranten te beperken. De overheid moet scherpe keuzes

maken en met een brede visie op de economie en arbeidsmarkt komen, waar arbeidsmigratie een onderdeel van is. Volgens de staatscommissie voor demografische ontwikkelingen zijn politieke keuzes niet alleen nodig, maar ook reëel en mogelijk.⁸⁶

"Ter voorbereiding op een veranderende en oudere bevolking moeten samenhangende politieke afwegingen worden gemaakt op het gebied van ruimte en wonen, de economie en publieke voorzieningen. Het combineren van de gewenste inrichting van de economie en de toekomstige ruimtelijke vormgeving van Nederland, waaronder innovatieve woningbouw, bieden ook kansen voor klimaat- en energietransities," aldus Richard van Zwol, voorzitter van de staatscommissie. Het risico van (arbeids)migratie benaderen als losstaand probleem, is dat er onvoldoende wordt nagedacht over wat hiermee

samenhangt. Denk bijvoorbeeld aan de gevolgen voor onze economie en arbeidsmarkt. Als er geen arbeidsmigranten meer naar ons landen komen zijn er niet voldoende mensen om in de zorg te werken, om woningen te bouwen, goederen te vervoeren, kabels aan te leggen en ga zo maar door. De Adviesraad Migratie pleit ervoor om niet alleen naar aantallen te kijken, maar ook naar welke migranten we graag naar Nederland zien komen. Er moet een langetermijnvisie komen op migratie in samenhang met andere maatschappelijke opgaven.⁸⁷ Daarbij spelen niet alleen economische overwegingen een rol, maar ook sociaal-maatschappelijke gevolgen (voor de woningmarkt, sociale cohesie) en ecologische. Brede welvaart is dan het uitgangspunt. Er is nu geen consistent beleid. In de plannen van het nieuwe kabinet staat bijvoorbeeld enerzijds de wens om de kenniseconomie te versterken, terwijl



er tegelijk wordt bezuinigd op hoger onderwijs en kennismigratie wordt afgeremd.⁸⁸ Kennismigratie is nodig als Nederland een hoogwaardige kennis-economie wil. Dat is belangrijk voor de concurrentiepositie van Nederland. Maar voor de komst van kennismigranten is een goed vestigingsklimaat nodig. Het nieuwe kabinet geeft aan hiervoor te willen zorgen, maar tegelijk worden de voorwaarden mogelijk aangescherpt. De eerdere versoering van de

“ Gericht, of een gebalanceerd, migratiebeleid kan een rol spelen bij de aanpak van de krappe arbeidsmarkt ”

30%-regeling (naar een 30-20-10-regeling) is teruggedraaid, maar er is nog wel sprake van een versoering naar 27%.⁸⁹ Het is van groot belang om geen losse maatregelen te nemen, maar het geheel te overzien. Dus niet alleen kijken naar het terugdringen van migratie, maar nadenken hoe er meer woningen gaan komen, ouderen verzorgd blijven worden, de energietransitie wordt uitgevoerd en wie we voor dit werk nodig hebben. Door na te denken over wat voor soort economie in ons land gewenst is en vervolgens keuzes te maken, kan er met beleid gestuurd worden wat voor soort migratie naar Nederland

we willen stimuleren of afremmen. Dat geeft tegelijk grip op migratie. Gericht, of een gebalanceerd, migratiebeleid kan een rol spelen bij de aanpak van de krappe arbeidsmarkt, bijvoorbeeld in cruciale tekortberoepen (techniek, ICT, zorg en onderwijs) en voor het in stand houden van een hoogwaardige kennis-economie.⁹⁰ Voor de arbeidsmarkt moet nagedacht worden over welke arbeidsmigranten we willen aantrekken (welke kennis is nodig, waar zijn grote tekorten) en waar andere oplossingen mogelijk zijn (zoals automatisering of het werk anders organiseren, waardoor onbenut arbeidspotentieel ingezet kan worden). Verder is de inrichting van de arbeidsmarkt van belang. Is het voor migranten aantrekkelijk om naar Nederland te komen (wat is de kans op werk en een goed inkomen?). En hoe kunnen belemmeringen voor toegang tot de arbeidsmarkt worden weggenomen, zoals vluchtelingen die eerder aan het werk kunnen?

Bij het nadenken over een toekomstvisie is nog een aantal zaken van belang. Technologische oplossingen moeten meer onderzocht worden door bedrijven, maar zijn niet altijd mogelijk. Bedrijven moeten voor het invullen van personeelstekorten niet alleen kijken naar arbeidskrachten uit het buitenland, maar ook nadenken over innovatie, slimmer werken en investeren in automatisering. Dat kan niet overal en niet van de ene op de andere dag, vanwege de aard van het werk en hoge kosten.⁹¹ Bij

discussies over arbeidsmigratie wordt regelmatig gesproken over sectoren die uit Nederland moeten verdwijnen, als zij alleen kunnen voortbestaan dankzij arbeidskrachten uit het buitenland. Het is goed om die discussie te voeren, maar het is wel van belang om dat genuanceerd te doen en met oog voor de gevolgen. Sommige sectoren zijn door de aard van het werk plaatsgebonden (de bouw, zorg, schoonmaak), waardoor verplaatsen niet mogelijk is. Ten tweede staan sectoren niet op zichzelf. Bedrijven zijn onderdeel van een keten en het verdwijnen van (een deel van) bedrijven kan (te) grote of onwenselijke gevolgen hebben voor andere bedrijven. Vaak genoemd is de glastuinbouwsector waar veel arbeidsmigranten werkzaam zijn in de kassen.⁹² De Nederlandse technologie in de glastuinbouw staat internationaal hoog aangeschreven. Ook is er een hele keten van bedrijvigheid rondom aanwezig en heeft de sector veel toegevoegde waarde voor de economie. Daarom is het belangrijk om de sector in Nederland te behouden. Verder is het belangrijk dat er een plan komt over welke arbeidsmigranten we aantrekken. De meeste arbeidsmigranten in ons land komen uit Europa. Maar ook andere landen in Europa hebben (of krijgen) te maken met vergrijzing. De Europese bevolking van 20-64 jaar gaat de komende 15-20 jaar met 10% achteruit, terwijl de vraag naar personeel (in de zorg, het onderwijs, de bouw, en de techniek) toeneemt.⁹³ Andere

landen, zoals Duitsland, maken een plan om buitenlandse arbeidskrachten aan te trekken, juist ook van buiten de EU.⁹⁴ Nederland kan daarin niet achterblijven, gezien de uitdagingen waar we voor staan. De overheid moet daarom inzetten op hoe we als land aantrekkelijk blijven voor arbeidsmigranten. Zij zijn nodig voor onze economie en arbeidsmarkt, maar hoe zorgen we dat arbeidsmigranten naar ons land willen (blijven) komen?

Aanbeveling 2:
zorg voor een genuanceerde toon: een vestigingsklimaat voor werkenden

Het sentiment over migratie is vaak negatief. Dat komt door zorgen in de samenleving over verdringing door migranten in het algemeen; op de woningmarkt, de arbeidsmarkt, in het onderwijs of de zorg. De toon van het politieke en publieke debat draagt bij aan die zorgen. De teneur in het politieke debat is dat er minder migranten naar ons land moeten komen. Meestal gaat het over asielmigranten, ook al behelst dit slechts een klein deel van het totaal aantal migranten dat naar ons land komt.⁹⁵ Er zijn echter ook nog steeds geluiden over het 'inpicken van banen' door arbeidsmigranten. Dat wordt niet met feiten onderbouwd en de uitdaging is juist dat er te weinig arbeidskrachten zijn.⁹⁶

Bovendien worden vaak vraagstukken over bijvoorbeeld sociale cohesie, problemen op de woningmarkt en bestaanszekerheid toegeschreven aan migratie en migranten, terwijl er andere oorzaken een rol spelen zoals flexibilisering van de arbeidsmarkt, toegenomen ongelijkheden of algemeen wantrouwen in de overheids(organisaties).⁹⁷ Het draagvlak staat onder druk, terwijl Nederland niet zonder arbeidsmigranten kan. Bovendien stopt (arbeids)migratie niet en kan de politiek daar beter eerlijk over zijn en zorgen voor een positievere toon. Daarbij is het belangrijk om onderscheid te maken tussen de verschillende soorten migranten en de impact die zij hebben op de samenleving. Dan kan er vervolgens een genuanceerd debat, op basis van de feiten plaatsvinden. Wat de politiek moet doen is uitdragen dat migratie een positief effect heeft op economische groei.⁹⁸ Draagvlak neemt toe als inzichtelijk is dat arbeidsmigratie bijdraagt in het oplossen van grote tekorten en bijvoorbeeld het betaalbaar houden van onze publieke voorzieningen.⁹⁹ Uit onderzoek van SCP blijkt dat de weerstand van burgers tegen de komst van arbeidsmigranten dan minder groot is.¹⁰⁰ Bovendien zou Nederland blij moeten zijn dat arbeidsmigranten een bijdrage willen leveren aan onze arbeidsmarkt en economie. De politiek moet inzetten op een vestigingsklimaat voor werkenden en daarbij een stabiel overheidsbeleid hanteren zodat werkenden weten waar ze aan toe zijn.

Het moet voor arbeidskrachten uit het buitenland aantrekkelijk zijn en blijven om naar ons land te komen. Zij kiezen voor Nederland omdat hier goede kansen zijn op werk en een goed inkomen, er veel vraag is naar personeel en ook de (politieke) veiligheid en studiemogelijkheden in ons land spelen een rol.¹⁰¹ Inmiddels lijkt de aantrekkelijkheid van Nederland af te nemen. Dit speelt zeker bij kennismigranten. Vorig jaar zijn er bijvoorbeeld opeens minder expats naar Nederland gekomen.¹⁰² Mogelijk heeft dit te maken met de politieke onrust (vooral over migratie), onduidelijkheid over het migratiebeleid en de discussie over de versoering van de 30%-rege-

“
Het moet voor arbeidskrachten uit het buitenland aantrekkelijk zijn en blijven
”

ling. Ook spelen de huizenmarkt en toegankelijkheid van de gezondheidszorg een rol. Dit blijkt uit de Expat Insider Survey waar Nederland op is gezakt als aantrekkelijke expatbestemming.¹⁰³ Als andere landen om ons heen betere regelingen hebben voor migranten om zich daar te vestigen, dan is dat slecht nieuws voor Nederland. De politiek moet daarom verder kijken dan de Nederlandse arbeidsmarkt en inzetten op het versterken van de

Nederlandse concurrentiepositie op de mondiale arbeidsmarkt. Voor internationaal georiënteerde bedrijven houdt de arbeidsmarkt niet op bij de grens. Er is veel concurrentie om buitenlands talent. Internationale kenniswerkers kunnen net zo goed in andere landen gaan werken. We moeten ervoor zorgen dat Nederland aantrekkelijk blijft, ook voor werkenden.

Aanbeveling 3: hanteer een gedifferentieerde kijk en aanpak voor varianten van arbeidsmigratie

In discussies over migratie worden de verschillende soorten migratie vaak op één hoop gegooid, met als gevolg dat bijvoorbeeld problematiek rondom asielopvang en arbeidsmigratie door elkaar lopen. Datzelfde gebeurt bij discussies over arbeidsmigratie, terwijl ook hier onderscheid te maken is. Meestal wordt er onderscheid gemaakt in kennismigranten en andere arbeidsmigranten. Er zou ook onderscheid gemaakt kunnen worden naar afkomstig uit EU of buiten de EU. Of tussen arbeidsmigratie en studiemigratie. Het onderscheid is van belang, omdat er andere zaken spelen, die om andere oplossingen vragen. Bij kennismigratie gaat het vooral over de concurrentiepositie van Nederland en het vestigingsklimaat voor bedrijven én werknemers. Hoe aantrekkelijk is Nederland nog om tal-

ent uit het buitenland aan te trekken? Bij andere vormen van arbeidsmigratie gaat het vooral om het beschermen van de kwetsbare positie van arbeidsmigranten, zorgen over huisvesting en arbeidsomstandigheden en het handhaven van malafide bedrijven. Alle vormen van arbeidsmigratie moeten op waarde worden geschat. Het is duidelijk dat arbeidsmigranten van belang zijn voor de Nederlandse economie. Maar door hier verschillend naar te kijken, kan er een genuanceerder gesprek gevoerd worden en kunnen de juiste oplossingen gezocht worden. Bijvoorbeeld door te onderzoeken welke maatregelen genomen moeten worden om juist meer of minder arbeidskrachten uit het buitenland aan te trekken. Of waar er meer geïnvesteerd moet worden in technologische oplossingen.

Aanbeveling 4: zorg voor een voorspelbaar overheidsbeleid

Werkgevers maken zich zorgen over de voorspelbaarheid van het overheidsbeleid. Ten aanzien van arbeidsmigratie speelt hierbij vooral het grote aantal aanpassingen aan de 30%-regeling. Bij de behandeling van het Belastingplan 2024 werd de 30%-regeling fors versoerd. Na veel kritiek werd in het Hoofdlijnenakkoord aangegeven dat men hier opnieuw naar zou kijken. Inmiddels is in het Belastingplan 2025 voorgesteld om

“ Om minder afhankelijk te worden van arbeidsmigranten moeten werkgevers op zoek naar meer oplossingen voor personeelstekorten ”

de per 2024 doorgevoerde versoering deels terug te draaien. Het kwaad is dan echter al geschied. Werkgevers hebben veel moeite met (deze) onduidelijkheid. Bedrijven willen nu eenmaal weten waar ze aan toe zijn en kunnen vertrouwen op regelgeving. Als dat steeds wijzigt is het moeilijk om investeringen voor de lange termijn te doen. Ook uit het onderzoek van SEO blijkt dat het steeds aanpassen van de 30%-regeling een negatief effect heeft op het vestigingsklimaat.¹⁰⁴ “Het gebrek aan voorspelbaarheid en stabiliteit is een bedrijfseconomisch risico voor ondernemingen en heeft daarmee een negatief effect op investeringsbeslissingen.” De oproep aan de politiek is dus om te zorgen voor stabiel en voorspelbaar beleid.

Aanbeveling 5: stimuleer andere oplossingen voor arbeidsmarktkrapte

Om minder afhankelijk te worden van arbeidsmigranten moeten werkgevers op zoek naar meer oplossingen voor personeelstekorten. De overheid moet

werkgevers hierbij helpen. Dat kan bijvoorbeeld door meer uren werken fiscaal aantrekkelijker te maken. Een deel van de krapte kan ingevuld worden door deeltijders die meer uren gaan werken, maar dat levert werknemers nu te weinig op. Soms gaan zij er zelfs op achteruit, doordat het recht op toeslagen vervalst. Dit moet echt anders. Ook zijn er potentiële werknemers in Nederland die nog niet aan het werk zijn, maar bij wie er vanwege regelgeving belemmeringen zijn. De overheid heeft in een aantal situaties mogelijkheden om deze belemmeringen weg te nemen. Denk aan vluchtelingen die eerst zes maanden moeten wachten tot zij aan het werk mogen, of lange en ingewikkelde procedures voor het krijgen van een tewerkstellingsvergunning. Mensen uit Oekraïne mochten meteen aan het werk in Nederland en hebben daardoor een veel hogere arbeidsparticipatie dan asielzoekers of statushouders.¹⁰⁵ Bij de plaatsing van statushouders in gemeenten wordt bovendien geen rekening gehouden met hun kansen op de arbeidsmarkt. Ook is er potentieel onder gezinsmigranten die met arbeidsmigranten meekomen. In de Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV) is geregeld dat partners van kennismigranten zonder werkvergunning mogen werken, maar werkgevers die partners van andere arbeidsmigranten willen inzetten moeten eerst een tewerkstellingsvergunning hebben. De arbeidsparticipatie van gezinsmigranten neemt wel toe



als zij langer in Nederland blijven, maar is laag.¹⁰⁶ Zij zouden beter benut en meer gestimuleerd kunnen worden om sneller aan het werk te gaan. Verder kan de overheid loopbaanpaden naar krapteberoepen aanleggen, waardoor arbeidsmigranten minder nodig zijn. Bijvoorbeeld door omscholing van werknemers naar deze krapteberoepen (mede) te financieren. Tot slot is innovatie een belangrijke oplossing om minder afhankelijk te worden van arbeidsmigratie. Niet alle bedrijven hebben voldoende middelen om werkzaamheden te automatiseren, zoals door robotisering, kunstmatige intelligentie en andere

technologieën. Bovendien is de huidige stand van de technologie ook nog niet overall kosteneffectief.¹⁰⁷ Er zijn investeringen nodig om de technologie eerst door te ontwikkelen en werknemers te leren om de technologie te gebruiken. De overheid kan werkgevers helpen met subsidies voor innovatie en omscholing van werknemers.

Conclusie

Lange tijd is er alleen naar economische belangen gekeken en onvoldoende naar de maatschappelijke effecten van arbeidsmigratie. In het eerste deel van de AWWN-papier over arbeidsmigratie hebben we laten zien dat ons land niet zonder arbeidsmigranten kan. Zij zijn immers belangrijk voor onze economie en arbeidsmarkt.

Uit dit tweede deel blijkt dat er ook terechte zorgen zijn in de samenleving. Arbeidsmigranten zijn niet de oorzaak van de crisis op de woningmarkt, maar er zijn wel problemen rondom huisvesting. Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt worden arbeidskrachten uit het buitenland ingezet, maar dit geeft ook weer extra druk op publieke voorzieningen. Niet alle werkgevers gaan fatsoenlijk om met arbeidsmigranten. Sommige arbeidsmigranten hebben te maken met slechte huisvesting, werkomstandigheden en uitbuiting. Dit is onwenselijk voor arbeidsmigranten zelf, maar heeft ook impact op het draagvlak voor arbeidsmigratie in onze samenleving. Om grip te krijgen op arbeidsmigratie wil de overheid regelingen versoberen of de criteria aanscherpen en zo arbeidsmigratie minder aantrekkelijk maken, maar dit heeft weer gevolgen voor het vestigingsklimaat en de concurrentiepositie van Nederlandse bedrijven. Kortom, een moeilijke puzzel om te leggen. De grote vraag is hoe de balans gevonden kan worden tussen economische afwegingen en maatschappelijke effecten?

In deze paper hebben we de voorwaarden benoemd waaronder ar-

beidsmigranten op een verantwoorde manier ingezet kunnen worden. Dit houdt in dat:

1. De randvoorwaarden op orde zijn. Werkgevers zorgen voor fatsoenlijke huisvesting, er is geen sprake van onderbetaling en misstanden worden streng aangepakt.
2. Werkgevers naar meer oplossingen voor arbeidsmarktkrapte zoeken. Dit houdt in dat zij ook op zoek gaan naar mogelijkheden voor innovatie in hun bedrijven. Werkgevers investeren meer in technologische oplossingen en omscholing van werknemers.
3. Werkgevers gebruik kunnen maken van goede regelingen om arbeidsmigranten in te zetten. Dit betekent dat het mogelijk blijft om gebruik te maken van de ETK-regeling (30%-regeling), de kennismigrantenregeling en detachering van arbeidsmigranten. Het Nederlands onderwijs blijft daarnaast toegankelijk voor internationale studenten en studiemigranten worden gestimuleerd om na hun opleiding bij bedrijven in Nederland aan de slag te gaan. Verder komt er een vakkrachtenregeling voor arbeidsmigranten die niet onder de kennismigrantenregeling vallen. En vluchtelingen kunnen eerder aan het werk.

4. Er maatschappelijk draagvlak voor arbeidsmigratie is. De verharde toon in het politieke debat over migratie heeft impact op de zorgen in de samenleving. Het is belangrijk dat discussies genuanceerd gevoerd worden, op basis van cijfers en feiten in plaats van emoties. De politiek zou moeten uitdragen wat het belang is van arbeidsmigratie voor Nederland.

Met bovenstaande voorwaarden kunnen arbeidsmigranten op een verantwoorde manier ingezet worden. Dit geeft tegelijk meer grip op arbeidsmigratie. Werkgevers hebben hier een belangrijke rol in, maar dat kan niet zonder hulp van de overheid. AWWN doet daarom vijf aanbevelingen:

1. Kom met een brede visie op de economie en arbeidsmarkt, waar arbeidsmigratie een onderdeel van is.
 2. Zorg voor een genuanceerde toon over arbeidsmigratie: een vestigingsklimaat voor werkenden.
 3. Hanteer een gedifferentieerde kijk en aanpak voor varianten van arbeidsmigratie.
 4. Zorg voor een voorspelbaar overheidsbeleid.
 5. Stimuleer andere oplossingen voor arbeidsmarktkrapte.
- f

Noten

- Arbeidsmigratie: waarom Nederland niet zonder kan | AWWN.
- Hoofdlijnenakkoord tussen de fracties van PVV, VVD, NSC en BBB.
- Bij een arbeidsmigrant met een EU-nationaliteit, die vanuit een in een andere EU lidstaat gevestigde werkgever wordt gedetacheerd naar Nederland in het kader van het vrij verrichten van diensten is sprake van een zogenaamde "A1-verloning". Deze structuur is genoemd naar de A1-verklaring, afgegeven door het land van herkomst en die vaststelt dat tijdens het werken in Nederland de buitenlandse sociale zekerheid exclusief van toepassing blijft. Meer hierover in hoofdstuk 2.
- Verblijfsvergunning zoekjaar hoogopgeleiden. Daarmee krijgt de immigrant één jaar de tijd om een baan te vinden, of een eigen bedrijf te starten in Nederland. De werkgever heeft geen werkvergunning nodig.
- Door het restrictieve Nederlandse migratiebeleid is het voor Nederlandse werkgevers alleen met toepassing van de zogenaamde A1-verloning mogelijk om arbeidsmigranten met een niet EU-nationaliteit in Nederland te laten werken.
- Door een recente uitspraak van de Raad van State is de periode dat de vluchteling in Nederland mag werken uitgebreid tot ook na de 24-wekenperiode (Asielzoeker mag meer dan 24 weken per jaar werken - Raad van State).
- Grip op migratie (cda.nl).
- Migratie en Asielbeleid | NSC Europa (partijnieuwsocialcontract.nl).
- BBB verkiezingsprogramma 2023-2027 | BBB (boerburgerbeweging.nl).
- <https://www.pvv.nl/verkiezingsprogramma.html>.
- A/HRC/55/53/Add.1: Visit to The Netherlands - Report of the Special Rapporteur on adequate housing as a component of the right to an adequate standard of living, and on the right to non-discrimination in this context, Balakrishnan Rajagopal | OHCHR
- H. de Haas, Hoe migratie echt werkt, Amsterdam: Spectrum 2023.
- Huishoudens nu | CBS.
- Kamerstukken II 2022/2023, 19 847, nr. 1071
- Hoofdlijnenakkoord tussen de fracties van PVV, VVD, NSC en BBB.
- Kwesties voor het kiezen 2023 | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau (scp.nl).
- Staatscommissie demografische ontwikkelingen 2050 (staatscommissie2050.nl).
- Rotterdam opent 'Polenhotel' in strijd tegen overlast (binnenlandsbestuur.nl). Buurtbewoners zijn de overlast van arbeidsmigranten in Den Haag zat: 'Het is vol' | KRO-NCRV.
- Huurprijzen verder omhoog door toestroom expats | BNR Nieuwsradio.
- Bijvoorbeeld: INT-AR Paper 3 Arbeidsmigratie en verdringing van Tilburg University via Data-bank Arbeidsmigratie | Tilburg University.
- H. de Haas, Hoe migratie echt werkt, Amsterdam: Spectrum 2023.
- INT-AR Paper 3 Arbeidsmigratie en verdringing van Tilburg University via Databank Arbeidsmigratie | Tilburg University.
- Centraal Planbureau en Sociaal en Cultureel Planbureau (2018). Verdringing op de arbeidsmarkt; Beschrijving en beleving. Den Haag: CPB-SCP. En: H. de Haas, Hoe migratie echt werkt, Amsterdam: Spectrum 2023.
- Zie bijvoorbeeld: Goedkope arbeid maakte het bedrijfsleven lui - Me Judice.
- Deel bedrijven realiseert groei elders bij inperking arbeidsmigratie - ESB.
- Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan
- Drie jaar na Roemer: Jaar-rapportage arbeidsmigranten 2023 (overheid.nl).
- Verbeteren positie arbeidsmigranten | Buitenlandse werknemers | Rijksoverheid.nl.
- Wet verplichte certificering voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. - Raad van State.
- Regeerprogramma kabinet-Schoof | Publicatie | Rijksoverheid.nl.
- Minister Van Hijum wil einde aan misstanden met arbeidsmigranten | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl.
- Driekwart ondernemers ziet ondernemingsklimaat verder verslechteren | VNO-NCW.
- Monitor ondernemingsklimaat 2023 - SEO Economisch Onderzoek.
- Nederland steeds minder aantrekkelijk voor internationale arbeidsmarkt - Werf& (werf-en.nl).
- WCR-Rankings - IMD business school for management and leadership courses.
- In 2023 kwamen bijna vijftienduizend kennismigranten minder naar Nederland ten opzichte van 2022. Dit blijkt uit cijfers van het CBS: Minder immigranten in 2023, vooral minder Oekraïense vluchtelingen.
- Kunde, kosten en keuzes; Evaluatie 30%-regeling, extraterritoriale kostenregeling & partiële buitenlandse belastingplicht 2016-2022 - SEO Economisch Onderzoek.
- H. de Haas, Hoe migratie echt werkt, Amsterdam: Spectrum 2023.
- <https://www.groene.nl/artikel/stop-met-die-migratieleugens?>
- Economische dynamiek en migratie (cpb.nl).
- Economische dynamiek en migratie (cpb.nl).
- Onderzoek: Nederland snel on-aantrekkelijker voor arbeidsmigrant | Trouw.
- Nederland steeds minder aantrekkelijk voor internationale arbeidsmarkt - Werf& (werf-en.nl).
- Regeerprogramma kabinet-Schoof | Publicatie | Rijksoverheid.nl.
- Hoofdlijnenakkoord: arbeidsmigratie. Wat vindt AWWN?
- Prijs-kwaliteitssysteem voor huisvesting arbeidsmigranten per 1 januari 2025 - ABU.
- Uitzendondernemingen die op 1 januari 2025 het PKS nog niet hebben ingevoerd mogen maximaal 20% van het minimum uurloon inhouden voor de kosten van huisvesting. Zie artikel 36 lid 4 (tekst vanaf 1 januari 2025) van de cao.
- Minister Van Hijum wil einde aan misstanden met arbeidsmigranten | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl.
- Nederlanders hebben de langste loopbaan van Europa | de Volkskrant.
- Terugdringen deeltijdwerk de oplossing voor krapte?
- Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren (werk.nl).
- Deel bedrijven realiseert groei elders bij inperking arbeidsmigratie - ESB.
- Arbeidsmigratie: Kiezen wie we écht nodig hebben - VVD.
- Er is in 2024 sprake van een specifieke deskundigheid bij een minimaal fiscaal loon van € 46.107 (2023: € 41.954). Andere salariscriteria gelden voor academici en werknemers van jonger dan 30 jaar met een masteropleiding. Uit het SEO onderzoek volgt dat de salarishoogte een passende, geobjectieerde invulling van het deskundigenvereiste is als voorwaarde voor toepassing van de 30% regeling. De norm is duidelijk en werkgevers zijn ook tevreden over de hoogte.
- Belastingplanstukken | Prinsjesdag: Belastingplan 2025 | Rijksoverheid.nl.
- Wordt de 30%-regeling een 27%-regeling? | NDFR.
- Kunde, kosten en keuzes; Evaluatie 30%-regeling, extraterritoriale kostenregeling & partiële buitenlandse belastingplicht 2016-2022 - SEO Economisch Onderzoek.
- ASML helpt betaalbare huizen in Brainportregio te realiseren - veldhovensweekblad.nl.
- A1-verklaring (awvn.nl).
- Adviesrapport: 'Geen derderangsburgers. De risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving' | Adviesraad Migratie. Zie voor een kritische analyse van het adviesrapport het artikel van A. Lahaije en R. Blaakman in Over de Grens, Rapport Adviesraad Migratie, commentaar AWWN, Nummer 3, 21 juni 2024.
- Europese Verkiezingen: arbeidsmigratie | AWWN.
- https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bid-contentnl/belastingdienst/zakelijk/internationaal/personeel/u_bent_niet_in_nederland_gevestigd_loonheffingen_inhouden/wanneer_moet_u_loonheffingen_inhouden/europese_social-ezekerheidsverordeningen_en_social-ezekerheidsverdragen/europese_verordeningen. Nummer 883/2004.
- Detachering van werknemers: Eisen aan de werkgever (SB214) - Sociale Verzekering-bank (overheid.nl).
- HvJ 20 juni 2024: 62022CJ0540 (europa.eu).
- [https://www.nuffic.nl/publicaties/inkomende-diplomamobiliteit-in-het-hbo-en-wo-2023-24.](https://www.nuffic.nl/publicaties/inkomende-diplomamobiliteit-in-het-hbo-en-wo-2023-24)
- Hoofdlijnenakkoord tussen de fracties van PVV, VVD, NSC en BBB.
- Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren (werk.nl).
- De economische effecten van internationalisering in het hoger onderwijs en mbo | CPB.nl.
- Blijfkansen van afgestudeerde internationale studenten uit het Nederlandse hoger onderwijs en hun impact op arbeidsmarkttramingen (maastrichtuniversity.nl).
- Das neue Fachkräftewanderungsgesetz (make-it-in-germany.com).
- Het punten-gebaseerd immigratiesysteem van het Verenigd Koninkrijk: Informatie voor bezoekers uit de EU - GOV.UK (www.gov.uk).
- Technische sectoren willen meer arbeidsmigranten kunnen aantrekken | FME.
- Arbeidsmigratie: Kiezen wie we écht nodig hebben - vvd.
- Werkvergunning musicus of artiest | UUVV.
- Duitsland werkt aan snellere visumprocedures buitenlandse arbeidskrachten (taxilive.nl).
- Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren (werk.nl).
- Sociale en Culturele Ontwikkelingen 2024 | Sociaal en Cultureel Planbureau (scp.nl).
- H. de Haas, Hoe migratie echt werkt, Amsterdam: Spectrum 2023.
- [https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-immigrant-en-komen-naar-nederland.](https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-immigrant-en-komen-naar-nederland)
- Kamerbrief over aanpak krapte op arbeidsmarkt | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl.
- [https://www.awvn.nl/internationale-arbeidsmobiliteit/publicaties/arbeidsmigratie-blijft-nodig-voor-nederlandse-economie/.](https://www.awvn.nl/internationale-arbeidsmobiliteit/publicaties/arbeidsmigratie-blijft-nodig-voor-nederlandse-economie/)
- Centraal Economisch Plan (CEP) 2024, raming februari 2024 | CPB.nl.
- Staatscommissie demografische ontwikkelingen 2050 (staatscommissie2050.nl).
- Zie het meest recente adviesrapport: 'Afgewogen arbeidsmigratie. Gericht

- arbeidsmigratiebeleid voor brede welvaart' | Publicatie | Adviesraad Migratie.
- 88 Regeerprogramma kabinet-Schoof | Publicatie | Rijksoverheid.nl.
- 89 Prinsjesdag 2024: meer koopkracht en terug naar begrotingsdiscipline | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl.
- 90 Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren (werk.nl).
- 91 Zie hierover ook het eerste deel van de AWWN-paper over arbeidsmigratie: <https://www.awvn.nl/internationale-arbeidsmobiliteit/publicaties/arbeidsmigratie-blijft-nodig-voor-nederlandse-economie/>.
- 92 De gevolgen voor de hele keten kwam in het eerste deel van de AWWN-paper over arbeidsmigratie aan de orde: <https://www.awvn.nl/internationale-arbeidsmobiliteit/publicaties/arbeidsmigratie-blijft-nodig-voor-nederlandse-economie/>.
- 93 Migratie als motor (juni 2023) | DenkWerk.
- 94 Duitsland wil meer immigratie om personeelstekort te bestrijden, 7 miljoen werknemers tekort in 2035 - NRC.
- 95 Minder immigranten in 2023, vooral minder Oekraïense vluchtelingen | CBS.
- 96 Nee, migranten pikken 'onze' banen niet in. Wie durft dat de kiezer te vertellen? - De Correspondent.
- 97 Kwesties voor het kiezen 2023 | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau (scp.nl).
- 98 Het Internationaal Monetair Fonds geeft aan dat op korte termijn de kosten voor de opvang van vluchtelingen overheersen. Op lange termijn ondervinden veel landen economische voordelen van migratie. Belang van integratie op de arbeidsmarkt | SER.
- 99 Migratie als motor (juni 2023) | DenkWerk.
- 100 Kwesties voor het kiezen 2023 | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau (scp.nl).
- 101 Home | Staatscommissie demografische ontwikkelingen 2050 (staatscommissie2050.nl).
- 102 Trendbreuk bij kenniswerkers: in 2023 kwamen opeens minder expats uit India, Turkije en Zuid-Afrika | de Volkskrant.
- 103 Dit is een ranglijst van expatbestemmingen over de hele wereld. Vorig jaar stond Nederland op plaats 22, dit jaar op 26 <https://www.iamexpat.nl/expat-info/dutch-expat-news/netherlands-drops-four-places-ranking-expat-destinations-worldwide>.
- 103 Dit is een ranglijst van expatbestemmingen over de hele wereld. Vorig jaar stond Nederland op plaats 22, dit jaar op 26 <https://www.iamexpat.nl/expat-info/dutch-expat-news/netherlands-drops-four-places-ranking-expat-destinations-worldwide>.
- 104 <https://www.seo.nl/publicaties/kunde-kosten-en-keuzes-evaluatie-30-regeling-extraterritoriale-kostenregeling-partiele-buitenlandse-belastingplicht-2016-2022/>.
- 105 Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren (werk.nl).
- 106 Migranten verschillen sterk qua arbeidsparticipatie - ESB.
- 107 Arbeidskrapte te lijf met slimme technologie en slimme migranten - Rabobank.



AWVN-hoofdkantoor

Bezoekadres Bezuidenhoutseweg 12
2594 AV Den Haag

Postadres Postbus 93050
2509 AB Den Haag

Telefoon 070 850 86 00

Fax 070 850 86 01

AWVN-werkgeverslijn

Telefoon 070 850 86 05

E-mail werkgeverslijn@awvn.nl

Web www.awvn.nl

Colofon

Tekst Eefje Brul

Vormgeving Jay'D-sign, Alkmaar

Productie Joël Ebeltsjes

december 2024