

Grip op arbeidsmigratie

Er is in Nederland, vanwege de vergrijzing en ontgroening, meer werk dan er mensen zijn om dat werk te doen. Als we niets doen om het personeelstekort op te lossen dan vallen belangrijke sectoren zoals bijvoorbeeld onze zorg stil. Naast innovatie en activering van mensen die nu nog niet of nauwelijks werken, is arbeidsmigratie één van de oplossingen om dat werk gedaan te krijgen.

Maar arbeidsmigratie kent in haar huidige vorm ook schaduwkanten. Er is nog steeds sprake van misstanden en de handhaving van regels en de borging van goede leef- en werkomstandigheden schieten tekort. Daarnaast laat nadere regelgeving die deze misstanden moet tegengaan – zoals de invoering van het toelatingsstelsel voor uitzendbureaus – te lang op zich wachten.

Het grootste deel van de momenteel in ons land werkzame arbeidsmigranten is afkomstig uit andere EU-lidstaten. Vanwege het vrije verkeer van arbeid in de EU bestaan er voor hen geen belemmeringen om hier te werken.

Waar het bij deze groep op aankomt, zijn goede arbeidsomstandigheden, fatsoenlijke huisvesting en eerlijke beloning. Een kleinere groep is afkomstig van buiten de EU. Hier gaat het vooral om kennismigranten en in mindere mate vakkrachten. Bij hen komt het erop aan dat hun aanwezigheid hier aantoonbaar noodzakelijk is, aan de juiste voorwaarden wordt verbonden en dat op naleving daarvan wordt toegezien.

De hoogste tijd dus voor het **Deltaplan: Grip op Arbeidsmigratie**. Hierin staan voorstellen die misstanden tegengaan, de problemen rond huisvesting oplossen en een duurzame, houdbare vorm van

– **gereguleerde, functionele en tijdelijke** – arbeidsmigratie.

Zo wordt arbeidsmigratie niet langer iets wat ons overkomt, maar krijgen we er grip op en wordt de – gereguleerde en tijdelijke – komst van internationale vakkrachten het gevolg van bewuste en doordachte keuzes. Het is tijd om samen te werken aan de oplossing van ons arbeidsmarkttekort en samen echt werk te maken van het uitbannen van misstanden.

Het is tijd voor grip op arbeidsmigratie.

Vier voorstellen voor grip op arbeidsmigratie



1. Bestrijd malafide bedrijven met betere regelgeving en handhaving



2. Tijdelijke arbeidsmigratie: Introductie 'oranje kaart'



3. Meer gekwalificeerde zorgprofessionals voor goede zorg



4. Een oplossing voor het tekort aan huisvestingslocaties voor arbeidsmigranten



1. Bestrijd malafide bedrijven met betere regelgeving en handhaving

Arbeidsmigranten hebben recht op een goed salaris en fatsoenlijke huisvesting. En dit zien we nu nog te vaak misgaan. Malafide uitzenders en bedrijven maken misbruik van kwetsbare mensen en dat mag nooit gebeuren. Het is tijd om samen strengere regels te maken, strenger te handhaven en de invoering van het toelatingsstelsel voor uitzendbureaus te versnellen.

Maatregelen

- De **versnelde invoering van het toelatingsstelsel voor uitzendbureaus**.
- Verhogen van boetes, vergelijkbaar met illegale tewerkstelling, bij niet naleving arbeidswetten, betaling onder de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) en/of slechte huisvesting.
- Trek bij hardnekkige misstanden de vergunning en/of het erkend referentschap in.
- Versterk de handhaving van de scheiding tussen werken en wonen, zodat de arbeidsmigrant voor wonen niet afhankelijk is van de werkgever.



2. Tijdelijke arbeidsmigratie: introductie 'oranje kaart'

Binnen de EU kunnen mensen met een Europese nationaliteit overal aan de slag, maar dit lost onvoldoende de tekorten in cruciale sectoren zoals in de zorg en techniek op. Bovendien vergrijst heel Europa (en Oost-Europa in het bijzonder) en groeit in de hele EU het tekort aan specifieke vakkrachten. Daarom is een **vakkrachtenregeling** nodig (naast de regeling voor kennismigranten) voor mensen van buiten de EU.

Dit voorstel verplicht vakkrachten buiten de EU om te beschikken over een **'oranje kaart'**. Deze gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid in Nederland (o.b.v. minimaal vergelijkbare arbeidsvoorwaarden) kan een uitkomst bieden voor tekorten in de eerdergenoemde cruciale sectoren. Zo krijgen we grip op wie hier mogen wonen en werken en zorgen we ervoor dat arbeidsmigratie een tijdelijk karakter krijgt. De 'oranje kaart' zorgt voor geregleerde, functionele en tijdelijke arbeidsmigratie van buiten de EU.

Gereguleerd: Om een 'oranje kaart' te verkrijgen moeten vakkrachten de Nederlandse of de Engelse taal machtig zijn, gekwalificeerd zijn voor hun vak, huisvesting hebben en vast werk (een contract voor de duur van de 'oranje kaart'). Voor deze vakkrachten van buiten de EU moeten uitzendconstructies worden uitgesloten. De vakkracht treedt direct in dienst bij de uiteindelijke werkgever. Om misstanden te voorkomen moeten bedrijven - die met oranje-kaart-houders willen werken - gecertificeerd worden als erkend referent, vergelijkbaar met de kennismigrantenregeling.

Functioneel: De 'oranje kaart' wordt verleend wanneer vakkrachten aan de slag gaan in belangrijke sectoren en waar personeelstekorten niet binnen Nederland (of de EU) kunnen worden opgelost.

Tijdelijk: De geldigheid van de 'oranje kaart' hangt af van de functie en is maximaal vijf jaar. Na afloop van die periode keert de internationale vakkracht terug naar diens eigen land. De vakkracht investeert daarmee de opgedane kennis en kunde, het verdiende salaris en het opgebouwde pensioen terug in het land van herkomst.

Maatregelen

- **Introductie van de 'oranje kaart'** als vakkrachtenregeling (voor vakkrachten van buiten de EU) voor Nederland door middel van wetgeving en uitvoering door UWV, waaronder wettelijke beperking van de duur dat internationale vakkrachten in Nederland mogen werken tot 5 jaar. Bestuurlijk kader voor vaststellen cruciale sectoren/beroepen waar tijdelijke arbeidsmigratie mogelijk is. Organisaties maken aanspraak op erkend referentschap bij aantonen van voldoende wervingsinspanningen en arbeidsmarkttoets vervalt bij individuele aanvraag van de 'oranje kaart'.
- **Certificering van bemiddelaars en werkgevers** met een zorgplicht van hen voor vakkrachten van buiten de EU op het terrein van huisvesting, loondienst en gelijke behandeling met andere werknemers (conform commissie-Roemer).
- **Verbod op uitzendconstructies** in het gebruik van de 'oranje kaart', zodat de internationale vakkracht direct in dienst treedt bij de werkgever.
- Leg in **associatieakkoorden** vast onder welke voorwaarden deze tijdelijke arbeidsmigratie mogelijk is, zoals met betrekking tot huisvesting, arbeidsvoorwaarden, ethische werving en diplomawaardering.



3. Meer gekwalificeerde zorgprofessionals voor goede zorg

Een sector waar de tekorten zeer urgent zijn en de 'oranje kaart' al op korte termijn uitkomst kan bieden, is de zorg. Ondanks de stappen die ondernomen worden, lopen we tegen een personeelstekort aan van zo'n 150.000 mensen in 2031. Dit tekort blijft groeien tot aan 2050.

Om de zorg voor iedereen toegankelijk en op kwalitatief niveau te houden, is een combinatie van oplossingen noodzakelijk. Naast bijvoorbeeld technologische innovatie en het verminderen van uitstroom van personeel, dient te worden ingezet op de tijdelijke inzet van gekwalificeerde buitenlandse zorgprofessionals die de Nederlandse taal goed beheersen. De komst van zorgmedewerkers van buiten de EU is uiteraard nooit de eerste te nemen maatregel tegen het personeelstekort in de zorg.

Maatregelen

- **Garandeer ethische werving** in landen met een overschot aan zorgpersoneel op grond van internationale WHO-richtlijnen.
- **Laat het Zorginstituut voorwaarden opstellen** waaronder tijdelijke arbeidsmigratie in de zorg toegestaan wordt, bijvoorbeeld als zorginstellingen zich voldoende hebben ingezet voor het bieden van passende zorg en implementeren van (technologische) innovaties.
- **Pas de BIG-registratie voor buitenlandse zorgprofessionals aan** zodat hun registratie alleen gericht is op het zorgdomein waarin ze daadwerkelijk werkzaam gaan zijn.



4. Een oplossing voor het tekort aan huisvestingslocaties voor arbeidsmigranten

Arbeidsmigranten die hier tijdelijk komen werken, verdienen een fatsoenlijke plek om te wonen. Het moet daarom eenvoudiger en sneller mogelijk worden om tijdelijke woonruimte te realiseren voor arbeidsmigranten die hier tijdelijk verblijven. Door het tekort aan huisvestingslocaties worden veel startershuizen opgekocht en verkamerd. Dit leidt in veel gevallen tot onwenselijke situaties, waarbij de leefomstandigheden slecht zijn en arbeidsmigranten veel te veel betalen. Bovendien gaat de bestaande wooncapaciteit zo ten koste van woningzoekenden zoals starters, studenten, speedzoekers en statushouders.

Maatregelen

- Geef gemeenten een taakstellende opdracht om binnen de arbeidsmarktregio voor tenminste 70% van de in die regio werkzame arbeidsmigranten **adequate tijdelijke huisvesting** te laten organiseren door gespecialiseerde marktpartijen.
- Door tijdelijke huisvesting met **snelle vergunningprocedures** in de nabijheid van bedrijven of bijvoorbeeld zorginstellingen te stimuleren wordt voorkomen dat concurrentie ontstaat met andere doelgroepen die last hebben van de problemen op de woningmarkt.
- Breng - voorafgaand aan vergunningverlening voor nieuwe bedrijvigheid en de komst van arbeidsmigranten - met een **sociaaleffectrapportage** de sociale gevolgen voor de gemeenschap en de arbeidsmigranten in kaart.

Nederland heeft meer werk dan mensen. De tekorten in cruciale, vitale sectoren hebben grote gevolgen voor het welzijn, de leefbaarheid, de zorg en de welvaart van ons land. We hebben als samenleving verschillende opties om hiermee om te gaan. Gezien de personeelstekorten waar we mee kampen en het onbehagen over de huidige vorm van arbeidsmigratie, kan de 'oranje kaart' een belangrijk onderdeel zijn van een nieuw sociaal akkoord tussen de overheid, samenleving en sociale partners dat leidt tot een gezonde overheid, een gezonde economie en **grip op arbeidsmigratie**.

Over het Deltaplan

Het Deltaplan is een bijdrage aan het maatschappelijk debat over arbeidsmigratie. Het Deltaplan bevat concrete voorstellen die misstanden tegengaan, de problemen rondom huisvesting oplossen en een duurzame, houdbare vorm van - gereguleerde, functionele en tijdelijke arbeidsmigratie van buiten de EU mogelijk maakt.

Deze samenvatting bevat de belangrijkste maatregelen waar het Deltaplan voor pleit. U kunt het gehele Deltaplan:

Grip op Arbeidsmigratie lezen op: www.gripoparbeidsmigratie.nl.

Dit Deltaplan komt voort uit een vraag van Frank van Gool, oprichter van OTTO Work Force. Gert-Jan Segers heeft vervolgens de pen opgepakt en het Deltaplan opgesteld. Dit mede op basis van veel gesprekken met werknemers, ondernemers, wetenschappers, politici, vertegenwoordigers van vakbonden, werkgevers, adviesraden en maatschappelijke organisaties.

Het is tijd voor grip op arbeidsmigratie.