DELTAPLAN

Voorkomen dat Nederland vastloopt

Internationale medewerkers als helpende handen

9 september 2025

Voorwoord

Nederland is een land van vooruitgang. Van slimme oplossingen, samenwerking en bouwen aan een toekomst waarin iedereen mee kan doen. Maar die toekomst staat onder druk. In de zorg, techniek, energievoorziening, logistiek, detailhandel en voedselketen lopen we vast. Niet door gebrek aan ambitie, maar door een tekort aan mensen die het werk kunnen doen.

We hebben mensen nodig. Vakmensen. Aanpakkers. Zonder hen komt onze vooruitgang tot stilstand. Wachttijden lopen op, bouwprojecten stagneren, en de energietransitie – onze route naar een duurzame toekomst – dreigt te ontsporen. De gevolgen raken ons allemaal: in de wachtkamer, op de werkvloer en in onze portemonnee.

Als CEO van OTTO Work Force zie ik dagelijks hoe internationale medewerkers het verschil maken. Zij zijn geen tijdelijke invallers, maar een onmisbare kracht achter de volle schappen in onze supermarkten, de bezorging van pakketjes, de techniek en de handen aan het bed. Zonder hen zou iedere Nederlander een halve dag per week extra moeten werken om het tekort op te vangen. Dat is geen bijzaak, dat is essentieel.

Met dit Deltaplan doen we een oproep tot actie. Onze arbeidsmarkt is te belangrijk om over te laten aan toeval. We moeten kiezen voor grip op de kwaliteit en kwantiteit van de arbeidsmigratie die nodig is. Misstanden moeten harder worden aangepakt om zowel de internationale medewerker als de Nederlandse arbeidsmarkt te beschermen. Door zicht te krijgen op wie hier woont en werkt, en onder welke omstandigheden.

We moeten kiezen voor regie, voor menselijkheid en voor een systeem dat werkt voor iedereen. Tegelijkertijd moeten we ruimhartiger zijn voor de cruciale sectoren, met duidelijke kaders voor de manier waarop. Geen onbegrensde instroom, maar een regeling voor de tijdelijke inzet van vakkrachten van buiten de EU, eerder door OTTO Work Force gelanceerd als de ‘Orange Card’.

De tolerantie voor ongereguleerde migratie en voor een inhumane behandeling van internationale medewerkers is snel afgenomen. En terecht. Goed gereguleerde migratie daarentegen maakt Nederland sterker. Van vakkrachten tot expats: zij hebben steeds gebouwd aan onze welvaart, infrastructuur en zorg

Dit plan biedt richting. Niet door problemen te verbloemen, maar door ze onder ogen te zien. Niet door te polariseren, maar door samen te bouwen aan oplossingen. Het is een uitnodiging aan politiek, polder en samenleving om verantwoordelijkheid te nemen. Om te zorgen dat Nederland blijft draaien: eerlijker, slimmer en menselijker. Want alleen samen kunnen we voorkomen dat Nederland vastloopt en zorgen dat Nederland blijft werken.

Raymond Puts
CEO OTTO Work Force

Samenvatting

We willen allemaal dat er goede zorg is, dat er nieuwe huizen worden gebouwd, dat de winkels bevoorraad worden, onze bestellingen aankomen en dat er stroom uit de muur komt. Maar belangrijke delen van onze samenleving lopen nu snel en hard tegen hun grenzen aan vanwege een steeds nijpender personeelstekort. En dat heeft grote gevolgen voor de leefbaarheid van onze samenleving en de vitaliteit van onze economie.

Op dit moment heeft twee derde van de Nederlandse ondernemers te maken met een personeelstekort.[1] Die is het meest nijpend in de bouw, maar ook in de zakelijke dienstverlening en logistiek. In de techniecksector en bij de energietransitie komen we als land tienduizenden vakmensen tekort. Momenteel zijn er 60.000 structureel onvervulbare vacatures in de techniek.[2] Volgens Techniek Nederland gaat het hier om momenteel 40% van alle vacatures in de energietransitie.

Dat tekort aan technische vakmensen laat zich voelen. In delen van Nederland moeten nieuwe huizen en bedrijven twee tot drie jaar wachten voordat ze een nieuwe stroomafsluiting kunnen krijgen. Met grote gevolgen voor mensen die op een nieuw huis wachten en voor onze economie en werkgelegenheid. De financiële schade van deze netcongestie kan naar schatting oplopen tot 40 miljard per jaar.[3]

In de zorg kan het tekort aan zorgpersoneel naar schatting in 2034 oplopen tot 266.000 mensen.[4] Dat is nog zonder de tekorten die we ook hebben in de kinderopvang, een tekort dat een verder remmend effect heeft op een toch al krappe arbeidsmarkt. Het tekort in de zorg zal leiden tot sluiting van (delen van) ziekenhuizen en tot langere wachtlijsten voor de ouderenzorg. Cruciale zorg is straks niet meer voor iedereen beschikbaar. En dat zullen we op een pijnlijke manier gaan voelen.

Het tekort aan werknemers is zowel voor de energietransitie als de zorg een tijdelijk probleem. De vergrijzing en ontgroening – meer ouderen en minder jongeren – zullen nog 15 jaar toenemen en vanaf 2040 afnemen. Het tekort aan zorgpersoneel houdt naar schatting tot 2050 aan. De energietransitie is een grootschalige verbouwing van Nederland die zo'n 15 jaar duurt. Dit grote, maar tegelijk ook tijdelijke probleem vraagt om een tijdelijke regeling. Dit Deltaplan doet daar een voorstel voor.

We kunnen 'code zwart' in sectoren als de zorg, bouw, logistiek, techniek en energievoorziening alleen voorkomen als er voldoende werkenden zijn. Allereerst zullen we volop moeten inzetten op innovatie, automatisering en het beter benutten van het arbeidspotentieel dat in Nederland beschikbaar is. Denk aan technologische oplossingen die werk efficiënter maken, en het opleiden en activeren van mensen die nu nog aan de zijlijn staan, zoals statushouders, mensen in de bijstand en parttimers die meer uren zouden kunnen werken. Maar zelfs als alle voorgestelde maatregelen om de personeelstekorten tegen te gaan succesvol zijn, zullen we nog altijd mensen tekortkomen. Voor een deel zullen we die nog steeds elders in Europa kunnen vinden. Nederland is voor veel andere Europeanen nog steeds een aantrekkelijk land om te werken. En ze hebben daar alle vrijheid voor. Maar die optie wordt wel steeds problematischer omdat inmiddels alle EU-landen in toenemende mate met dezelfde tekorten kampen. En daarbij vergrijzen het Oosten en Zuiden van Europa sneller dan West-Europa. Daarom zullen we niet zonder de helpende handen van buiten de EU kunnen.

[1] https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/22/twee-derde-van-de-ondernemers-ervaart-personeelstekort
[2] Techniek Nederland, Aanvalsplan Bouw, Techniek & Energie
[3] https://demakersvanmorgen.com/netcongestie-kost-tot-e-40-miljard-per-jaar-sleutelrol-voor-installateurs/
[4] ABF Research (2024). Arbeidsmarktprognoses zorg en welzijn vernieuwd.

Zonder de tijdelijke inzet van internationale medewerkers van buiten de EU zullen we het de komende 25 jaar in belangrijke sectoren niet redden. Dat is het eerlijke verhaal. Maar dat kan alleen onder duidelijke voorwaarden: eerlijke beloning, fatsoenlijke huisvesting en een goede regeling voor terugkeer naar het land van herkomst. Want het gaat om de tijdelijke inzet van internationale medewerkers. Na maximaal vijf jaar gaan zij – met opgedane kennis, kunde en verdiensten – weer terug naar een baan in hun land van herkomst.

De inzet van internationale medewerkers vraagt om betere regulering dan er nu bij arbeidsmigratie plaatsvindt. Want nog altijd – soms door dubieus gebruik van deze constructies ('A1') – worden sommige internationale medewerkers onderbetaald en worden kosten van arbeidsmigratie op de samenleving afgewenteld. Internationale medewerkers die hun baan verliezen, verliezen soms nog steeds daarna ook direct huisvesting. Daardoor zijn er nog steeds internationale medewerkers die dakloos worden. Dat is onaanvaardbaar.

Om de tijdelijke inzet van vakmensen op een verantwoorde manier mogelijk te maken, zijn **gerichte maatregelen** nodig:

1. Betere bestrijding van misstanden bij arbeidsmigratie

- Zorg voor zicht op internationale medewerkers: introduceer een registratieplicht en koppel de gegevens bij de Belastingdienst en de basisadministratie.
- Verbied de doordetachering van internationale medewerkers van buiten de EU door middel van dubieuze constructies via andere EU-landen.
- Stel een wettelijk verbod in op de A1-constructie wanneer internationale medewerkers worden verloond onder 125% van het minimumloon, of wanneer zij korter dan 3 maanden voorafgaand aan hun uitzending in het zendende land hebben gewerkt.
- Leg de wildgroei aan uitzendbureaus aan banden, zorg voor een vergunningplicht en kom tot een snellere invoering van de WTTA (Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten).
- Versterk de handhaving door de arbeidsinspectie, hanteer de boetes zoals bij tewerkstelling van illegalen en trek vergunningen in bij voortdurende misstanden.

2. Introduceer een vakkrachtenregeling voor vitale sectoren

- Kom met een regeling voor de inzet van internationale medewerkers in cruciale sectoren met aantoonbare tekorten zoals de zorg, techniek en de energietransitie. Met de mogelijkheid voor tijdelijke en gereguleerde inzet van vakmensen van buiten de EU. Dit voorkomt de bureaucratische procedure per individuele medewerker van buiten de EU.
- Stel bij de uitgiften van deze vergunningen per sector een quotum van een maximumaantal vast en bepaal de duur van de vergunning tot maximaal vijf jaar. De begrenzing in tijd en aantal geeft maximale grip op deze vorm van migratie.
- Hanteer strikte voorwaarden: ethische werving (die de landen van herkomst geen schade berokkent), een werkvergunning van maximaal vijf jaar, goede huisvesting, een baangarantie en een begeleide terugkeer naar het land van herkomst.
- Leg de voorwaarden over goede arbeids- en leefomstandigheden en terugkeer na vijf jaar vast in samenwerkingsakkoorden met de landen van herkomst.

3. Goede huisvesting voor vakmensen van buiten Nederland

- Geen internationale medewerkers in een gemeente zonder goede huisvesting. Gemeenten moeten daarom zorgen voor gecertificeerde huisvesting voor minstens 70% van de internationale medewerkers die in hun gemeente werken. De overige 30% is een regionale verantwoordelijkheid.
- Ga verkamering van woningen tegen en verlicht de druk op de woningmarkt. Sta de ontwikkeling van grote huisvestingslocaties toe tot maximaal 1000 bewoners. Locaties vanaf 250 medewerkers moeten 24/7 beheerd worden. Gemeenten kunnen de Verhuurvergunning op basis van Wet goed verhuurderschap inzetten om ongewenste verkamering tegen te gaan. Door dit te koppelen aan de groei van locaties voor internationale medewerkers, komen meer woningen beschikbaar voor de reguliere woningmarkt.
- Huurbescherming en duidelijke regels: Internationale medewerkers krijgen een huurovereenkomst in overeenstemming met de Wet goed verhuurderschap. Tijdelijke huur ‘naar aard van korte duur’ mag maximaal 1 jaar duren en mag niet tussentijds worden opgezegd door de verhuurder. Bij huurachterstand kan na 4 weken de toegang worden ontzegd. Huurprijzen volgen het prijskwaliteitsysteem uit de CAO voor uitzendkrachten.
- Voorkom dakloosheid onder internationale medewerkers. Werkgevers bevorderen de inschrijving in de Basisregistratie Personen (BRP). De landelijke overheid kan relevante overheidsbestanden koppelen, zoals die van de Belastingdienst. En zorg dat in elke arbeidsmarktregio een loket komt dat internationale medewerkers helpt bij het vinden van nieuwe huisvesting, werk of bij terugkeer.

1. Nederland heeft een probleem

Een tekort aan mensen die de handen uit de mouwen steken

Arbeidsmigratie is het gevolg van grote en toenemende krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt. Op dit moment heeft twee derde van de Nederlandse ondernemers te maken met een personeelstekort.[5] Die is het meest nijpend in de bouw, maar ook in de zakelijke dienstverlening en logistiek. Een belangrijke reden voor die krapte is de voorlopig aanhoudende vergrijzing en ontgroening. Vooral buiten de Randstad is er sprake van sterke vergrijzing en op termijn dus een groter tekort aan werknemers.[6]

Toenemende vergrijzing zorgt voor een verder krimpende beroepsbevolking in Nederland. Waar in 1980 tegenover iedere 65-plusser vijf werkenden stonden, is die verhouding nu één tegenover drie. Volgens prognoses zal dit in 2060 verder afnemen tot slechts twee werkenden per 65-plusser.[7] Behalve dat het de betaalbaarheid van ons pensioenstelsel en sociale voorzieningen raakt, heeft deze scheve verhouding grote gevolgen voor cruciale maatschappelijke sectoren zoals de zorg, techniek en onze energievoorziening. En een tekort aan bijvoorbeeld medewerkers in de kinderopvang remt de participatie van jonge ouders op de arbeidsmarkt en vergroot het probleem dat we al hebben.

Tot nu toe hebben we als land veel tekorten in veel sectoren kunnen opvangen met arbeidsmigranten vanuit Oost-Europa. Vanwege het vrije verkeer van mensen binnen de Europese Unie (EU) hebben zij ook alle vrijheid om in Nederland aan de slag te gaan. Maar omdat ook andere EU-lidstaten met toenemende vergrijzing en ontgroening kampen, zal arbeidsmigratie binnen de EU steeds minder een antwoord zijn op onze tekorten aan werknemers. Bovendien vergrijzen de traditionele migratielanden in Oost-Europa nog sterker dan West-Europese landen. Het aanbod van werknemers uit andere lidstaten neemt daardoor af en naar verwachting zal dit de komende jaren doorzetten.[8] Bij die krapte elders is het aantrekken van bijvoorbeeld technisch geschoold en zorgpersoneel niet alleen moeilijker, maar ook ethisch problematisch. Want hoe sterker wij gaan concurreren op beloning, hoe groter de tekorten worden in de zorg en techniek elders in Europa

Dreigend zorginfarct

In alle vooruitzichten voor de komende decennia blijven de zorguitgaven stijgen[9], wat gelijk opgaat met een stijgende zorgvraag.[10] Tot 2050 groeit het aantal 80-plussers van 600.000 naar bijna 2 miljoen.[11]

De algemene ontwikkeling van vergrijzing slaat extra hard toe in de zorg. Eind 2024 werkten circa 1,7 miljoen werknemers in de gezondheidszorg en welzijn.[12] Volgens het Ministerie van VWS blijft het personeelstekort de komende tien jaar onverminderd groot en zal deze vooral **ná 2026 verder toenemen. Het verwachte tekort wordt in 2034 geschat op bijna 266.000 werknemers.**[13]

Het ministerie van VWS geeft aan dat maximaal 1 op de 6 Nederlanders werkzaam kan zijn in de zorg. Maar bij ongewijzigd beleid zal in 2060 1 op de 3 Nederlanders nodig zijn in de zorg. Er is brede consensus dat dit niet alleen onhaalbaar is, maar ook niet wenselijk, gezien het andere werk dat in ons land nog gedaan moet worden.

---

[5] https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/22/twee-derde-van-de-ondernemers-ervaart-personeelstekort
[6] Volgens prognoses blijven de randgebieden van Nederland ook de komende jaren het meest vergrijsd. In 2035 zal ruim 24% van de bevolking 65 jaar of ouder zijn, terwijl dat nu nog op 20 % ligt. De vier grote steden zijn momenteel minder vergrijsd dan de kleinere gemeenten, maar ook hier neemt de vergrijzing de komende jaren naar verwachting toe van 14% 65-plussers naar 19% in 2035. Het verschil in vergrijzing tussen stad en platteland groeit hierdoor. Bron: Planbureau voor de Leefomgeving (2022, 6 juli). Prognose: in 2035 vooral meer inwoners in en om grotere gemeenten.
[7] Centraal Bureau voor de Statistiek (2021, 16 december). Prognose: bevolkingsgroei trekt weer aan.
[8] Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020). Samenleven in verscheidenheid. Beleid voor de migratiesamenleving.
[9] De zorguitgaven stijgen naar verwachting door tot 2060. Bij ongewijzigd beleid zullen de kosten jaarlijks met gemiddeld 2,8% toenemen waardoor de totale zorgkosten oplopen tot €291 miljard in 2060. Bron: RIVM (2020). Toekomstverkenning zorguitgaven 2015-2060. Kwantitatief vooronderzoek in opdracht van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Deel 1: toekomstprojecties
[10] Zie: WRR, Kiezen voor Houdbare Zorg. Mensen, middelen en maatschappelijk draagvlak (rapport nr. 104, 2021).
[11] Centraal Bureau voor de Statistiek (2021, 13 april). In 2050 zijn er twee tot drie keer zoveel 80-plussers als nu.
[12] Centraal Bureau voor de Statistiek (2024). Arbeidsmarkt zorg en welzijn.
[13] ABF Research (2024). Arbeidsmarktprognoses zorg en welzijn vernieuwd.

Ook andere EU-landen kampen met tekorten aan zorgpersoneel, met name in de verpleegkundige en verzorgende beroepen.[14] Er blijkt dan ook nauwelijks overaanbod in de andere lidstaten voor beroepen in de zorg waarvoor in Nederland veel vacatures zijn[15], waardoor moet worden geconcludeerd dat het erg moeilijk zal zijn om in deze landen medewerkers voor de zorg te werven. Ook Nederlandse werkgevers in de zorg geven aan dat er binnen de EU nauwelijks zorgpersoneel te vinden is.[16] Nog afgezien van het feit dat het onethisch is om te werven in landen waar ook sprake is van oplopende tekorten.

Ondertussen vormen die personeelstekorten een groeiend risico voor de toegankelijkheid, betaalbaarheid én kwaliteit van de zorg voor alle Nederlanders. De wachtlijsten zullen groeien, zeker ook in de ouderenzorg, operaties zullen worden uitgesteld en niet iedereen zal op tijd de zorg kunnen krijgen die nodig is. Het personeelstekort raakt ook de financiële positie van onder meer ziekenhuizen.[17] Dat raakt de levensvatbaarheid van veel ziekenhuizen. En zeker als die een belangrijke rol speelt in een grotere regio dan staat ook daar de toegankelijkheid van de zorg op het spel. Kortom, wat dreigt is een zorginfarct.

Grote gevolgen voor onze energievoorziening

Nederland wil zijn eigen, schone energie kunnen opwekken en moet daarom vaart maken met de energietransitie. De komende decennia moet ons land op de schop om de overgang te kunnen maken van energieopwekking uit fossiele brandstoffen naar energieopwekking uit duurzame bronnen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het verzwaren en uitbreiden van het elektriciteitsnet, het aanleggen van warmtenetten of het ombouwen en verwijderen van het gasnet. Netbeheerders willen jaarlijks gemiddeld €8 miljard investeren, cumulatief €60 miljard tot en met 2030 voor de realisatie van een duurzaam energiesysteem. Een ‘enorme en cruciale opgave’, aldus Netbeheer Nederland.

Bij de grote verbouwing van ons energiesysteem komen we als land nu al tienduizenden vakmensen tekort. Momenteel zijn er 60.000 structureel onvervulbare vacatures in de techniek[18]; 40% van de vacatures in de energietransities kunnen niet worden ingevuld.[19] Daardoor moeten nieuwe huizen en bedrijven bijvoorbeeld nog twee tot drie jaar wachten voordat ze een n stroomafsluiting kunnen krijgen. Met grote gevolgen voor mensen die op een nieuw huis wachten en voor onze economie en werkgelegenheid. Bedrijven zien af van uitbreiding en wijken soms uit naar andere landen. De economische schade van deze netcongestie kan naar schatting oplopen tot 40 miljard per jaar.[20]

Ondertussen willen we nog steeds de gestelde doelen met betrekking tot klimaatbeleid en energietransitie behalen. Daarvoor zijn vakkrachten onontbeerlijk. Door het tekort daaraan is er een substantieel risico dat we als land onze doelen niet halen.[21]

Om deze personeelstekorten te verkleinen en de energiedoelstellingen alsnog te halen, werkt het ministerie van Klimaat en Groene Groei aan het zogenaamde ‘Actieplan Groene en Digitale banen’.[22] Dit actieplan omvat een pakket aan maatregelen gericht op het aanpakken van de arbeidsmarktkrapte in de energie- en digitale transitie, waarbij onder meer wordt ingezet op verhogen van instroom van studenten, behouden en vergroten van (zij-)instroom en productiviteitsgroei door (proces)innovaties. Ook VNO-NCW, MKB-Nederland en FME pakken deze handschoen op en lanceren met hun ‘Aanvalsplan Techniek’ een actieplan gericht op het verdubbelen van de instroom van technici en het minimaliseren van de uitstroom.[23] Maar zelfs als alle maatregelen slagen, zullen er nog steeds tekorten zijn.[24]

[14] European Labour Authority (2021). Report on Labour Shortages and Surpluses November 2021.
[15] Cörvers, F., Reinold, J., Chakkar, S., Bolzonella, F., & Ronda, V. (2021). Literature review labour migration. ROA. ROA Technical Reports No. 005ROA External Reports Vol. WODC rapport No. 3248.
[16] Adviesraad Migratie (2022). Adviesrapport ‘Zorgvuldig arbeidsmigratiebeleid. Hoe de langdurige zorg profijt kan hebben van vakmigranten’.
[17] ABN-AMRO (2022). Zorg stevent af op groot tekort operatiecapaciteit.
[18] Techniek Nederland (2022), Aanvalsplan Bouw, Techniek & Energie
[19] Techniek Nederland (2025), Doekle Terpstra.
[20] Boston Consulting Group (augustus 2025), ‘Haal de Kink uit de Kabel’.
[21] Planbureau voor de Leefomgeving (2022). PBL en ROA brengen in beeld waar arbeidsmarkttekorten klimaatdoel kunnen belemmeren.
[22] Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (2023). Kamerbrief met Actieplan groene en digitale banen.
[23] FME (2023). Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten. Techniek, Bouw en Energie.
[24] Techniek Nederland (2022). Aanvalsplan arbeidsmarkttekorten techniek, bouw en energie.

Hoewel de arbeidskrapte in de hele economie speelt, blijkt de krapte voor beroepen gerelateerd aan de energietransitie bovengemiddeld.[25] Bovendien lijkt het einde nog niet in zicht, want instroom van nieuwe medewerkers, voornamelijk de vmbo-opleidingen, schiet tekort bij de groeiende vraag. Kortom, ook voor techniek, onze energievoorziening en de ook eerdergenoemde bouw is het evident dat we mensen tekortkomen en er meer zal meer moeten gebeuren dan we nu doen.

Misstanden bij arbeidsmigratie

Er is – begrijpelijk en terecht – veel aandacht voor de schaduwkanten van arbeidsmigratie. Uit cijfers van de Arbeidsinspectie blijkt dat tussen 2020 en 2022 in totaal 1.304 uitzendbureaus en hun inleners zijn gecontroleerd, waarbij 873 werkgevers in overtreding waren en er 274 boetebeschikkingen zijn opgesteld. De meest voorkomende overtredingen zijn het niet vaststellen van de identiteit van hun werknemers en onderbetaling.[26]

Er zijn ook nog steeds werkgevers en uitzenders die door middel van de zogeheten A1-constructie werknemers onderbetalen en geen sociale premies afdragen. Ze halen mensen van buiten de EU naar een EU-lidstaat met lage sociale premies en detacheren die werknemers dan door naar Nederland. Daarmee krijgen internationale medewerkers minder betaald en wordt het betalen van sociale premies in Nederland ontdoken. Dat is een ongewenste constructie en marktverstorende werking waar een einde aan moet komen.

De Arbeidsinspectie stelt in haar jaarrapportage dan ook: “Er is onvoldoende grip op de uitzendbranche. Zo bestaan er vele mogelijkheden voor lucratieve verdienmodellen en malafide constructies, waarvan een deel de Nederlandse grenzen overschrijdt. Ook neemt het aantal ernstige ongevallen bij uitzendkrachten toe.”[27]

Ook vakbond CNV en het Leger des Heils luiden de noodklok over misstanden. Zij constateren dat 60% van de daklozen inmiddels arbeidsmigranten zijn. Zo’n 6000 in totaal.[28] Dat zijn pijnlijke cijfers waarachter veel leed en onrecht schuilgaat. Alsof deze werknemers na gedane arbeid afgedankt kunnen worden, terwijl ook zij recht hebben op humane leefomstandigheden.

Tekort aan huisvesting van internationale medewerkers

Naast het probleem van dakloosheid is er sowieso een groot tekort aan passende woonruimte voor arbeidsmigranten. Dat tekort wordt geschat op zo’n 150.000 woonplekken. Het Expertisecentrum Flexwonen berekende daarbij dat de sprong naar de gewenste kwaliteit van huisvesting – waarin 1 persoon per kamer wordt gehuisvest – betekent dat er naast dat bestaande tekort nog zo’n 160.000 woonplekken bij moeten komen.[29] Door dit huisvestingstekort worden veel startershuizen opgekocht en verkamerd. Op basis van cijfers van Stichting Normering Flexwonen (SNF) is berekend dat er minimaal 45.000 verkamerde woningen in gebruik zijn voor arbeidsmigranten.

Dit alles leidt op verschillende plekken tot onmenselijke en dus onwenselijke situaties, zoals tientallen arbeidsmigranten die samen in slecht onderhouden huizen moeten leven en daar ook nog eens veel te veel voor moeten betalen. Ook zijn er in veel grotere steden klachten over de leefbaarheid van buurten met een grote concentratie van arbeidsmigranten in deze verkamerde woningen.

Bovendien gaat met de ‘verkamering’ van woningen de bestaande wooncapaciteit ten koste van starters, studenten, spoedzoekers en statushouders. Dus ook als de woonruimte voor internationale vakkrachten wel op orde is, verergert het gebrek aan woonruimte de krapte om de woningmarkt. En dat terwijl er nu al een tekort is van maar liefst 396.000 woningen.[30]

[25] ABN-AMRO (2022). Personeelstekort energietransitie rond recordniveau.
[26] Arbeidsinspectie (2023). Programma-rapportage Uitzendbureaus 2020-2022.
[27] Arbeidsinspectie (2023). Programma-rapportage Uitzendbureaus 2020-2022
[28] https://www.cnv.nl/persberichten/groeiende-dakloosheid-arbeidsmigranten-moet-stoppen/
[29] Expertisecentrum Flexwonen (2023). Effecten van de kwaliteitsverbetering in de huisvesting van arbeidsmigranten.
[30] ABF Research (2025). Primos-prognose 2025. Prognose van bevolking, huishoudens en woningbehoefte.

Conclusie

We hebben in belangrijke sectoren van onze samenleving een steeds groter probleem waar we steeds minder antwoord op hebben. We komen nog decennia mensen tekort om cruciaal werk in de zorg, techniek en onze energievoorziening te verrichten. Het is wel een tijdelijk probleem. De energietransitie is een verbouwing van ons land die nog zo'n 15 jaar duurt. De vergrijzing houdt iets langer aan dan die 15 jaar, maar daarvan is het einde goed te voorspellen. Daarom bepleit dit plan voor dit tijdelijke probleem ook een tijdelijke oplossing.

Daarnaast zijn er hardnekkige misstanden bij de huidige vorm van arbeidsmigratie. Nog altijd is het in ons land mogelijk om internationale medewerkers onder te betalen en na beëindiging van het contract op straat te zetten. En er is een nijpend tekort aan goede huisvesting. Het zijn problemen die om stevige maatregelen vragen.

2. Scenario's voor een Nederland dat blijft werken

Nederland heeft meer werk te doen dan mensen beschikbaar zijn. De tekorten hebben grote gevolgen voor het welzijn, de leefbaarheid, de zorg en de welvaart van ons land. Tegelijk is de omvang van migratie naar Nederland – mede als gevolg van arbeidsmigratie – dusdanig groot dat de maatschappelijke acceptatie snel afneemt en de snelheid waarmee kabinetten daarover struikelen toeneemt.

Als samenleving hebben we een aantal opties om hiermee om te gaan. In een escalatie van maatregelen kunnen verschillende noodzakelijke stappen worden gezet.

1. Activeer mensen om (meer of langer) te gaan werken. Veel statushouders werken nog niet en kunnen nog veel beter aan de slag worden geholpen. Speciale aandacht vragen ook mensen in de bijstand. En daarnaast zijn er mensen die nu parttime werken die meer uren zouden kunnen werken. Goede beloning en werkomstandigheden zijn dan belangrijk.

Deze stappen zullen zeker helpen, maar deze zullen gezien de eerder geschetste tekorten, de toenemende vergrijzing en de nu al relatief hoge arbeidsparticipatie bij lange na niet afdoende zijn. Een aanvullende optie die de Adviesraad Migratie in dit kader recent noemde, is de verdere verhoging van de AOW-leeftijd naar 69 jaar. Maar dat zal maatschappelijk en politiek geen populaire optie zijn.

2. Reduceer het werk door innovatie. Door verdere toepassing van technologische vooruitgang kunnen we mensen werk uit handen nemen. Dat geldt voor een groot aantal sectoren, waaronder de zorg en techniek. Maar gezien de voorlopig nog aanhoudende vergrijzing, de groeiende zorgvraag en het structurele personeelstekort zal dit zeker niet het hele probleem oplossen.

3. Maak scherpere economische keuzes. Nederland heeft niet alleen te weinig mensen voor het werk dat er is, maar wellicht ook te veel banen voor het aantal mensen dat hier woont. Naast noodzakelijk en goed werk is er ook werk dat prima elders verricht kan worden. Het oordeel daarover is uiteindelijk een politiek oordeel, maar het beëindigen van bepaald werk in bepaalde sectoren zal de vraag naar arbeidskrachten doen verminderen. Maar het zal wel onze welvaart raken. En dat laat zien dat dit maatschappelijk en politiek geen eenvoudige keus is. Maar wel een waarover het debat in de polder en de politiek gevoerd zal moeten worden.

4. Werving op de arbeidsmarkt van de EU. Europa is een Unie waarbinnen voor EU-burgers de vrijheid bestaat om overal te kunnen werken. En zoals het evident is dat Nederlandse werknemers tegen een goed loon en onder goede arbeidsomstandigheden moeten kunnen werken, geldt dat ook voor werknemers uit andere EU-landen. En onder die omstandigheden biedt de Europese arbeidsmarkt voor een deel nog steeds uitkomst bij nijpende Nationale tekorten. Daarbij is het essentieel dat er goede, adequate huisvesting voor deze werknemers is dichtbij het werk.

5.Tijdelijk inzet van internationale medewerkers van buiten de EU als antwoord op het onbehagen over misstanden, als oplossing voor blijvende tekorten in cruciale sectoren als zorg en energievoorziening én als antwoord op zorgen over een gebrek aan grip op migratie. Let wel: dit is een fundamenteel ander antwoord dan ongereguleerde, onbeperkte en permanente arbeidsmigratie. Met een vakkrachtenregeling en werkvergunningen creëren we de randvoorwaarden om arbeidsmigratie daadwerkelijk te reguleren. We maken het mogelijk om deze inzet tijdelijk te houden en krijgen zo eindelijk grip op arbeidsmigratie.

Omliggende landen kiezen voor selectieve arbeidsmigratie

De grote maatschappelijke en politieke opgave is nu hoe we aan de ene kant het zeer problematische tekort aan vakkrachten oplossen én met een vertrouwenwekkende reactie komen op de grote bedenkingen bij de huidige vormgeving van arbeidsmigratie. In landen om ons heen, zoals Duitsland, België en Frankrijk, wordt al volop werk gemaakt van – wat de Adviesraad Migratie noemde – selectieve arbeidsmigratie.

Duitsland

Nederland en Duitsland kampen beide met een krappe arbeidsmarkt. In beide landen wordt gezocht naar oplossingen, waarbij Duitsland meer open staat voor arbeidsmigratie (van buiten de EU) en sterker inzet op permanente arbeidsmigratie, terwijl migratie in Nederland als 'sluitstuk' worden gezien van de krapteaanpak. Zo heeft Duitsland om de tekorten aan arbeidskrachten tegen te gaan, 'skills mobility partnerships' gesloten met niet-EU-landen en is in 2020 een 'Vakkrachtenimmigratiewet' ingevoerd om meer geschoolde vakkrachten uit derde landen aan te trekken.[31]

Met de nieuwe wet wordt een nieuwe Europese Blauwe Kaart opgenomen in de nationale wetgeving. Tegelijkertijd worden wijzigingen doorgevoerd die het eenvoudiger maken om vakkrachten van buiten de EU te werven. Deze maatregelen bieden hun bovendien beter perspectief op een duurzaam verblijf in Duitsland. Daarmee kiest Duitsland nadrukkelijk voor een beleid dat relatief sterk inzet op permanente arbeidsmigratie, en slechts beperkt op tijdelijke inzet.[32]

Frankrijk

Frankrijk zet al enige tijd in op tijdelijke migratie en seizoensmigratie. Migranten van buiten de EU mogen momenteel minimaal drie en maximaal zes maanden per jaar in Frankrijk komen werken. De komst van deze migranten vindt plaats op verzoek van Franse werkgevers die zich hiervoor dienen te wenden tot de Franse immigratiedienst (OFII), welke ook de komst van de arbeidsmigrant controleert. Na het seizoenswerk moeten de arbeidsmigranten het land weer verlaten. Dit vertrek wordt gecontroleerd door de Franse immigratiedienst en terug in hun vaderland zijn ze verplicht om bij een lokaal kantoor van de OFII hun papieren te laten afstempelen. Daarmee is officieel vastgesteld dat ze ook echt zijn teruggekeerd en alleen met dat officiële stempel mogen ze het jaar erna weer naar Frankrijk komen, om opnieuw maximaal zes maanden seizoensarbeid te doen.[33]
Vorig jaar kwamen er via dit systeem bijna 20.000 migranten van buiten de EU naar Frankrijk en in 2023 zijn er al zo'n 30.000 aanvragen gedaan voor tijdelijke migratie. Deze migranten werken vooral in de landbouw, horeca of bouw. [34]

België

Binnen het Belgische migratiebeleid mogen arbeidsmigranten alleen in België werken als ze daar vooraf 'een toelating tot arbeid' voor hebben. Werkgevers kunnen deze 'toelating tot arbeid' voor toekomstige werknemers aanvragen en verkrijgen (o.b.v. een gecombineerde vergunning van bepaalde duur) wanneer het werk dat de arbeidsmigrant vervult behoort tot één van de door de overheid gedefinieerde categorieën. De lijst met knelpuntberoepen wordt tweemaal per jaar geactualiseerd. De werving van arbeidsmigranten is hierdoor alleen mogelijk wanneer de werkgever kan aantonen dat er op de huidige arbeidsmarkt binnen een redelijke tijd geen geschikte werknemer gevonden kan worden. Als het beroep van de toekomstige werknemer op deze lijst met knelpuntberoepen voorkomt, hoeft de werkgever niet meer te bewijzen dat er een structureel tekort aan geschikte werknemers op de arbeidsmarkt bestaat. [35]

[31] Onder 'derde landen' vallen alle landen buiten de Europese Unie, met uitzondering van landen die wel onderdeel zijn van de EER (Noorwegen, IJsland en Liechtenstein).
[32] Böcker, A.G.M. (2023). Het Duitse vakkrachtenimmigratiebeleid. Radboud University Nijmegen.
[33] Europese Commissie (2023). EU Immigration Portal – France – Seasonal worker.
[34] NOS (30 mei 2023). Migranten die komen werken en weer gaan; 'circulaire migratie' in Frankrijk werkt.
[35] Europese Commissie (2023). EU Immigration Portal – Belgium – Employed worker. En website Vlaamse Overheid (2023). Geraadpleegd op 12 december 2023 via https://www.vlaanderen.be/werken/in-vlaanderen-komen-werken.

Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050

De staatscommissie die zich onder leiding van Richard van Zwol boog over migratie en de demografische ontwikkelingen kwam recent tot belangrijke aanbevelingen. De meeste partijen in de Tweede Kamer hebben de bevindingen en adviezen van deze commissie overgenomen. Het is enerzijds de erkenning dat ongereguleerde en onbegrensde migratie grote sociale gevolgen hebben. Anderzijds bevat het rapport de erkenning dat gematigde bevolkingsgroei gewenst is en dat migratie daar een onderdeel van is.

De belangrijkste aanbevelingen zijn:

1. Kies voor gematigde bevolkingsgroei tot maximaal 19 tot 20 miljoen inwoners in 2050
2. Stel langjarige afspraken over migratie vast met heldere politieke kaders en een migratiesaldo tussen 40.000 en 60.000 per jaar.
3. Kom tot regelmatige monitoring van onze demografische ontwikkelingen, zodat er politiek en maatschappelijk bijgestuurd kan worden.
4. Gematigde groei zorgt voor het behoud van brede welvaart en sociale samenhang, doordat er sprake blijft van economische productiviteit, toegankelijkheid van zorg, onderwijs en wonen.

3. Nieuwe grip op arbeidsmigratie

Als we niets doen, vallen veel belangrijke sectoren in onze samenleving stil. Het gaat dan om onder meer de zorg, de bouw, onze energievoorziening, de energietransitie, detailhandel, logistiek en techniek. Met alleen innovatie en behoud- en activering van mensen die nog langs de kant staan, redden we het niet. Om te voorkomen dat Nederland stilvalt, hebben we internationale medewerkers nog steeds nodig.

Omdat heel Europa vergrijst – het Oosten nog sterker dan het Westen – zullen die internationale vakkrachten nu in toenemende mate ook buiten de Europese Unie (EU) gevonden moeten worden. Maar arbeidsmigratie van zowel binnen als buiten de EU kan alleen onder goede voorwaarden plaatsvinden en moet dus gereguleerd worden. Mensen die van elders hier komen werken verdienen echter een eerlijke beloning, fatsoenlijke huisvesting en een volwaardige plaats in onze samenleving. Daarom is betere regulering nodig.

De inzet van medewerkers van buiten de EU is alleen gewenst als deze vakkrachten werk doen dat ook echt noodzakelijk is voor ons land. Deze functionele arbeidsmigratie helpt dus bij tekorten in het werk in sectoren dat wij in Nederland zelf willen blijven uitvoeren.

Bij het langdurige maar wel tijdelijke probleem van vergrijzing pas een tijdelijke oplossing in de vorm van tijdelijke arbeidsmigratie. Dat vraagt om de bewuste keus om een gemaximeerd aantal internationale vakkrachten na – zoals in dit voorstel – maximaal vijf jaar weer te laten terugkeren naar het land van herkomst. Terwijl niet-gereguleerde, permanente arbeidsmigratie in de landen van herkomst vaak tot een ‘braindrain’ leidt, kan gereguleerde, tijdelijke arbeidsmigratie daar juist tot een ‘braingain’ leiden doordat de vakkrachten de opgedane kennis en inkomsten mee terug nemen naar hun herkomstland.[36] Dat heeft voordelen voor alle betrokkenen.

Het is tijd om samen te werken aan de oplossing voor ons arbeidsmarkttekort en de soms ondermaatse behandeling van internationale medewerkers in Nederland. Tijd om niet langer weg te kijken van de mogelijkheden die internationale medewerkers Nederland bieden, en van hun bijdrage aan de uitdagingen waar Nederland voor staat. Maar daarvoor is belangrijk dat de politiek en de polder samen het heft in handen nemen en heldere voorwaarden afspreken.

Drie voorstellen voor Grip op Arbeidsmigratie:

1. *Betere bestrijding van misstanden bij de huidige arbeidsmigratie*

Wie hard werkt, hoort er gewoon bij. Daarvoor is het allereerst van belang dat de overheid eindelijk goed zicht krijgt op de internationale medewerkers die in Nederland wonen en werken. Daar schort het nog veel te veel aan. Mede doordat er binnen de EU nog steeds dubieuze constructies mogelijk zijn waarbij internationale medewerkers doorgedetacheerd worden en daarmee onderbetaald worden.

Dat ze er hier gewoon bij horen, betekent ook dat internationale medewerkers recht hebben op een goed salaris en fatsoenlijke huisvesting. En dit zien we nu nog te vaak misgaan. Malafide uitzenders en bedrijven maken gebruik van kwetsbare mensen en dat mag nooit gebeuren. Het is tijd om strengere regels te maken, strenger te handhaven en de vergunning voor uitzendbureaus verplicht te stellen.

[36] Papakonstantinou, M.A. (2017). Understanding the Effects of Human Capital on Economic Growth.

Bedrijven die medewerkers onderbetalen, werknemers onder slechte werkomstandigheden laten werken en/of slecht huisvesten moeten hard worden aangepakt. Op overtredingen moeten hoge boetes komen, vergelijkbaar met het tewerkstellen van mensen zonder verblijfsvergunning. Bij recidive moet dit bedrag flink verhoogd worden en vergunningen en het predicaat erkend referent ingetrokken kunnen worden. Het predicaat 'erkend referent' is hierbij vergelijkbaar met de huidig invulling bij de kennismigrantenregeling, waarbij een bedrijf alleen erkend referent kan worden wanneer aan bepaalde criteria wordt voldaan (zoals borging van continuïteit en solvabiliteit en bewezen betrouwbaarheid van bestuurders). Zo zorgen we ook goed voor de hardwerkende vakkrachten die naar Nederland komen en beschermen we de kwetsbaren in de Nederlandse samenleving.

Maatregelen

- Zorg voor **zicht op internationale medewerkers**: introduceer een registratieplicht en koppel de gegevens bij de Belastingdienst en de basisadministratie.
- Versnelde herinvoering van de **vergunningplicht voor uitzendbureaus** (Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten).
- **Versterk de handhaving** door vergroting van de capaciteit van de Arbeidsinspectie
- **Verhogen van boetes**, vergelijkbaar met illegale tewerkstelling, bij niet naleving arbeidswetten, betaling onder WML en/of slechte huisvesting.
- Trek bij hardnekkige misstanden de vergunning en/of het erkend referent schap in.
- **Verbied de doordetachering van internationale medewerkers van buiten de EU** met behulp van dubieuze constructies via andere EU-landen. Stel een wettelijk verbod in op de A1-constructie wanneer internationale medewerkers worden verloond onder 125% van het minimumloon, of wanneer zij korter dan 3 maanden voorafgaand aan hun uitzending in het zendende land hebben gewerkt.

2. *Introduceer een vakkrachtenregeling voor cruciale sectoren*

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)[37] en groeit in de hele EU het tekort aan specifieke vakkrachten. Daarom is een vakkrachtenregeling nodig (naast de regeling voor kennismigranten) voor internationale medewerkers van buiten de EU.

Dit voorstel verplicht medewerkers van buiten de EU om te beschikken over een vergunning van maximaal vijf jaar. Deze gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid in Nederland (o.b.v. minimaal vergelijkbare arbeidsvoorwaarden) kan een uitkomst bieden voor tekorten in cruciale sectoren.

Zo krijgen we grip op wie hier mogen wonen en werken en zorgen we ervoor dat deze vorm van arbeidsmigratie een tijdelijk karakter krijgt. De vakkrachtenregeling met een gelimiteerd aantal werkvergunningen zorgt voor gereguleerde, functionele en tijdelijke arbeidsmigratie van buiten de EU.

Gereguleerd: Om een vergunning 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 vergunning). Deze vakkrachten van buiten de EU hebben – gedurende de vijf jaar dat ze hier mogen werken – recht op een baangarantie van de werkgever of uitzender.

[37] Europese Commissie (2023). Population projections in the EU.

Om misstanden te voorkomen moeten bedrijven – die gebruik willen maken van de vakkrachtenregeling – gecertificeerd worden als erkend referent, vergelijkbaar met de kennismigrantenregeling. Een bedrijf kan alleen erkend referent worden als continuïteit en solvabiliteit voldoende zijn gewaarborgd, er geen uitstel van betaling is en het bedrijf, de bestuurders betrouwbaar zijn. Bedrijven krijgen daarnaast een helder omschreven zorgplicht. Bij hardnekkige misstanden wordt die certificering ingetrokken en dient een boete te worden opgelegd. Ook moet de werving ethisch zijn [38], dus alleen vanuit landen waar een aantoonbaar arbeidsoverschot is. Daarnaast kan Nederland met de landen van herkomst afspraken maken (in zogenaamde 'associatieakkoorden') over werving, behandeling en beloning van vakkrachten uit het betreffende land. Voor werving in de zorgsector is hiervoor een gedragscode ('code of conduct') door de World Health Organization (WHO) ontwikkeld.[39]

Werkgevers dienen te worden verplicht om internationale medewerkers grondig te informeren over hun rechten en plichten bij het werken in Nederland. Ten slotte moet het voor de vakkracht met een werkvergunning mogelijk zijn over te stappen naar een andere werkgever, mits de nieuwe werkgever ook gecertificeerd is als erkend referent. In dat geval dienen de wervings- en opleidingskosten naar rato te worden verdeeld tussen de oude en nieuwe werkgever.

Functioneel: De werkvergunning wordt verleend wanneer vakkrachten aan de slag gaan in belangrijke sectoren en waar personeelstekorten niet binnen Nederland (of de EU) kunnen worden opgelost. Dan gaat het om aangewezen kraptesectoren en daarbinnen specifieke kraptefuncties met het oog op bijvoorbeeld de zorg, de bouw, energietransitie en techniek. Met een quotum komt er ook grip op het aantal internationale medewerkers van buiten de EU dat zich in Nederland bevindt.

Bij de vaststelling van kraptesectoren en -functies laat de politiek zich adviseren door de SER en kan zij de uitvoering in handen leggen van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Het UWV houdt de hand aan het aantal vergunningen dat jaarlijks verstrekt mag worden. Op deze manier kan worden bepaald dat tijdelijke arbeidsmigratie pas een oplossing voor krapte is wanneer we hebben vastgesteld dat het om werk gaat dat essentieel is voor ons land en dus een 'wezenlijk Nederlands belang' dient. De komst van internationale medewerkers kan ook alleen pas een oplossing zijn als werkgevers hebben aangetoond wat ze konden doen aan innovatie, adequate beloning van werknemers en activering van mensen, zoals statushouders, die nu nog langs de kant staan.

Het UWV is daarmee complementair aan de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND). De IND beoordeelt immers de aanvragen van 'vreemdelingen' (waaronder internationale medewerkers) die in Nederland willen verblijven of Nederlander willen worden. De IND is verantwoordelijk voor de verblijfsvergunning en verblijf in Nederland en borgt dat de arbeidsmigrant na afloop van de periode van diens vergunning weer teruggaat naar het land van herkomst.

Tijdelijk: De duur van de vergunning 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. Daarmee komt deze nieuwe vorm van arbeidsmigratie ten goede aan de werknemer (met werk, inkomen, huisvesting en ervaring), de Nederlandse samenleving (omdat het noodzakelijke werk nu wel wordt gedaan) en het land van herkomst (met inkomen en kennis van de teruggekeerde vakkracht). Deze combinatie van voordelen wordt wel een 'triple win' genoemd en benadrukt het belang van het circulaire karakter van deze vorm van arbeidsmigratie.

[38] Zie hiervoor ook de 'fair recruitmentcode' van de International Labor Organization (ILO). Bron: ILO (2019). General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs.
[39] WHO (2010). Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel.

In een overeenkomst tussen Nederland en de andere betreffende landen kunnen de goede zorg voor de vakkrachten bij de komst naar hier en de terugkeer naar daar worden vastgelegd. En omdat we bij deze tijdelijke vorm van arbeidsmigratie weten wanneer het verblijf van een buitenlandse vakkracht begint en weer eindigt, en precies weten hoeveel vergunningen er verstrekt zijn, krijgen we ook weer grip op arbeidsmigratie. Bij deze tijdelijke vorm van arbeidsmigratie past geen gezinshereniging (uiteraard wel bezoek op basis van een toeristenvisum), maar wel de mogelijkheid om – na een tussenpauze van bijvoorbeeld minimaal 12 maanden – een nieuwe vergunning aan te vragen en te verkrijgen.

Maatregelen

- **Introductie van een vakkrachtenregeling** (voor vakkrachten van buiten de EU) voor Nederland door middel van wetgeving en uitvoering door UWV, introductie van een quotum en een wettelijke beperking van de duur dat internationale medewerkers in Nederland mogen werken tot 5 jaar. Er komt een bestuurlijk kader voor het vaststellen van cruciale sectoren/beroepen waar tijdelijke arbeidsmigratie mogelijk is.
- **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).
- Leg in **associatieakkoorden** vast onder welke voorwaarden deze tijdelijke arbeidsmigratie mogelijk is, zoals met betrekking tot huisvesting, arbeidsvoorwaarden, het verlenen van een baangarantie, ethische werving en diplomawaardering.

3, *Zorg voor goede huisvesting voor internationale medewerkers*

Een van de meest in het oog springende probleem van arbeidsmigratie is vaak de huisvesting van buitenlandse vakkrachten. Het tekort is groot, de woonomstandigheden van internationale medewerkers zijn soms schrijnend en de druk op de samenleving is veelal groot. Als internationale medewerkers in groten getale in verkamerde woningen worden gehuisvest, is de kwaliteit van de huisvesting vaak ondermaats, wordt huisvesting onttrokken aan de reguliere woningmarkt en is de sociale impact op buurten groot.

De realisatie van nieuwe bedrijvigheid, zoals de vestiging van een distributiecentrum, wordt door veel gemeenten omarmd. Toch worden zelden vooraf afspraken gemaakt over de huisvesting van internationale medewerkers die daar vaak komen te werken.[40] En dat leidt in veel verschillende gevallen tot de genoemde misstanden rond huisvesting.

Het moet daarom eenvoudiger en sneller mogelijk worden om tijdelijke woonruimte te realiseren voor internationale medewerkers die hier tijdelijk verblijven. Daarom zou iedere gemeente voor minimaal 70% van de internationale medewerkers die in die gemeente werkzaam zijn woonruimte moeten realiseren. Met deze taakstelling wordt afwenteling van het woonprobleem op andere steden (in de Randstad bijvoorbeeld Rotterdam en Den Haag) tegengegaan en wordt voorkomen dat buitenlandse vakkrachten iedere dag lange afstanden moeten afleggen tussen de plek waar ze wonen en daar waar ze werken.

Om de druk op de woningmarkt te verlichten, is het belangrijk om verkamering van woningen tegen te gaan. Gemeenten kunnen hiervoor gebruikmaken van de Verhuurvergunning op basis van de Wet goed verhuurderschap. Tegelijkertijd kan de ontwikkeling van grootschalige huisvestingslocaties voor internationale medewerkers worden toegestaan, met een maximum van 1000 bewoners per locatie. Voor locaties met 250 of meer medewerkers is 24/7 beheer vereist. Deze locaties moeten van goede kwaliteit zijn en voldoen aan erkende certificeringsnormen. Door deze aanpak te koppelen aan het terugdringen van ongewenste verkamering, komen er meer woningen beschikbaar voor de reguliere woningmarkt.

[40] Pointer – KRO-NCRV (2022). Minister De Jonge: neem huisvesting arbeidsmigranten mee in vestigingsbeleid bedrijven.

Maatregelen

- Geef gemeenten een taakstellende opdracht om binnen de arbeidsmarktregio voor tenminste 70% van de in die regio werkzame internationale medewerkers **adequate tijdelijke huisvesting** te laten organiseren. De overige 30% is een regionale verantwoordelijkheid.
- **Ga verkamering van woningen tegen en verlicht de druk op de woningmarkt**. Sta de ontwikkeling van grote huisvestingslocaties toe tot maximaal 1000 bewoners. Locaties vanaf 250 medewerkers moeten 24/7 beheerd worden. Gemeenten kunnen de Verhuurvergunning op basis van Wet goed verhuurderschap inzetten om ongewenste verkamering tegen te gaan. Door dit te koppelen aan de groei van locaties voor internationale medewerkers, komen meer woningen beschikbaar voor de reguliere woningmarkt.
- **Huurbescherming en duidelijke regels:** Internationale medewerkers krijgen een huurovereenkomst in overeenstemming met de Wet goed verhuurderschap. Tijdelijke huur ‘naar aard van korte duur’ mag maximaal 1 jaar duren en mag niet tussentijds worden opgezegd door de verhuurder. Bij huurachterstand kan na 4 weken de toegang worden ontzegd.
- **Voorkom dakloosheid bij internationale medewerkers:** Werkgevers bevorderen de inschrijving in de Basisregistratie Personen (BRP). De landelijke overheid kan relevante overheidsbestanden koppelen, zoals die van de Belastingdienst. En zorg dat in elke arbeidsmarktregio een loket komt dat internationale medewerkers helpt bij het vinden van nieuwe huisvesting, werk of bij terugkeer.