



Uitwerking maatregelen migratiestromen

Inzicht in effect, tijdpad en juridisch kader
t.b.v. overleg brede migratieagenda 16 mei 2023



Inhoud

1 Het grotere geheel

2 Lijst

3 Maatregelen per
migratiestroom

Bijlagen:

1. Oplegger technische sector
2. Notitie technische sector
3. Notitie statushouders en werk



Het grotere geheel





Lijst maatregelen per migratiestroom

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





Maatregel Titel maatregel + beschrijving in 1 zin	Effect Heeft de maatregel een toename (+) of beperking (-) tot effect?	Tijdsindicatie Op welke termijn heeft deze maatregel effect? - Korte termijn - Middellange termijn - Lange termijn	Implementatietermijn Inschatting van wanneer de implementatie van de maatregel kan starten	Benodigd Wat is nodig om deze maatregel te effectueren? - Wet of wetswijziging - Besluit, van: MR/bwp/? - Inzet in EU
Visie op economie en arbeidsmarktkeuzes: In kaart brengen wat voor economie we willen zijn en daarbij aansluitende arbeidsmarktkeuzes maken.	PM	Middellange en lange termijn	PM	Besluit
Afschaffen 24-weken eis bij werk voor asielzoekers: Betreft het loslaten van de eis dat asielzoekers in procedure maximaal 24 weken mogen werken in een periode van 52 weken nadat zij 6 maanden in procedure zijn.	0	Middellange termijn.	Q1/Q2 2024	Besluit: AMvB
Beter benutten EURES: Het aanbod op de arbeidsmarkt in Europa beter benutten indien er geen arbeidsaanbod in Nederland is.	0	Middellange termijn	PM	Besluit
Intensivering plan van aanpak 'statushouders aan het werk' – vroege start: Vroege start houdt het aanbieden van één doorgaande (leer)lijn in, aan statushouders vanaf opvang waardoor zij voorbereid zijn op de fase na opvang (huisvesting) en al vanaf de start van de opvangfase kunnen starten met integreren en participeren.	-	PM	PM	Wetswijziging/besluit
Intensivering plan van aanpak 'statushouders aan het werk' – startbanen uitrollen en verder versterken regionale aanpak: Statushouders meteen bij vestiging in een gemeente aan een betaalde startbaan helpen.	-	Middellange termijn	In 2023	Wetswijziging/Besluit
Aanpassing vrijstelling Extraterritoriale Kosten (ETK): Is een fiscale regeling die het mogelijk maakt dat werkgevers aan werknemers de extra kosten onbelast mag vergoeden die de werknemer heeft vanwege het tijdelijk werken en verblijven buiten het land van herkomst.	-	Middellange termijn	PM	Wetswijziging
Uitzendverbod voor specifieke sectoren: Een verbod op het inlenen van uitzendkrachten in bepaalde sectoren waar misstanden zijn met uitzendkrachten (waaronder arbeidsmigranten).	-	Middellange en lange termijn	1 tot 2 jaar	Wetswijziging of AMvB



Maatregel Titel maatregel + beschrijving in 1 zin	Effect Heeft de maatregel een toename (+) of beperking (-) tot effect?	Tijdsindicatie Op welke termijn heeft deze maatregel effect? - Korte termijn - Middellange termijn - Lange termijn	Implementatietermijn Inschatting van wanneer de implementatie van de maatregel kan starten	Benodigd Wat is nodig om deze maatregel te effectueren? - Wet of wetswijziging - Besluit, van: MR/bwp/? - Inzet in EU
Bedrijfseffectrapportage (randvoorwaardelijk maken): Bij de besluitvorming over nieuwe bedrijvigheid de voorzieningen, zoals huisvestingsvraag, onderdeel maken.	-	Lange termijn	1 jaar	Wetswijziging
Vakkrachtenregeling technieksector (verkenning/pilot): Met een vakkrachtenregeling kan het eenvoudiger worden gemaakt om geschoolde werknemers, die niet genoeg verdienen om onder de kennismigrantenregeling te vallen, van buiten de EU/EER te werven voor de Nederlandse technieksector.	+	Middellange termijn	Q1/Q2 2024 of later, mede afhankelijk van de gekozen juridische optie	Meerdere opties mogelijk: Besluit van bwp voor aanpassing regeling of besluit, of een wetswijziging.
Verlengen zoekperiode kennismigrantenregeling van 3 naar 6 maanden: Betreft het verlengen van de zoekperiode voor kennismigranten dit tussentijds hun baan verliezen. Deze zoekperiode is nu 3 maanden maar er kan worden verkend of dit verlengd moet worden naar 6 maanden.	+	Middellange termijn	Q1 2024	Besluit: AMvB (van JenV)
Versterken handhaving detachering derdelanders: Uitbreiding van de handhaving op Europees niveau	-	Middellange termijn	Vanaf 2024	Besluit: AMvB
Verbeteren informatievoorziening in landen van herkomst arbeidsmigranten en ontvangstvoorzieningen migranten	0/-	Middellange termijn	Paar maanden	Besluit bewindspersonen en evt. inzet in EU
Nederland aantrekkelijker maken voor kennismigranten	+	Middellange termijn	Vanaf Q3 2023	Besluit MR > financieel
Internationale samenwerking topuniversiteiten: programma voor toptalent (masterstudenten en PhD's)	+	Korte termijn	Vanaf Q4 2023	Besluit MR > financieel



Arbeid





Maatregel: Visie op economie en arbeidsmarktkeuzes

Beschrijving

Het hebben van een visie op de toekomstige economie maakt duidelijk welke investeringen en economische activiteiten aansluiten op wat voor economie we willen zijn. Vervolgens kunnen passende keuzes op de arbeidsmarkt, inclusief arbeidsmigratie, worden gemaakt. Arbeidsmigratie wordt daarbij in het kader van een brede welvaartsbenadering gezien. Dit betekent dat bij keuzes omtrent arbeidsmigratie zowel de structurele krapte als de druk op ruimte, voorzieningen en samenleving worden meegenomen.

Het verder uitwerken van een toetsingskader voor economische activiteiten en het doorlichten van subsidies kunnen meer inzicht geven in de effecten van het huidige systeem, of het de gewenste activiteiten aantrekt en handvatten bieden om de randvoorwaarden voor bepaalde activiteiten te beïnvloeden. Of en in welke mate dit een effect heeft op migratiestromen is nu nog niet duidelijk.

Effect

- Met een visie op de economie is duidelijker welke investeringen en economische activiteiten hierop aansluiten.
- Het leidt tot meer inzicht in welke economische ontwikkelingen wenselijk zijn en wat daarvoor nodig is op de arbeidsmarkt. Ook maakt een dergelijke visie het voor bedrijven beter inzichtelijk aan welke kaders en randvoorwaarden hun bedrijfsmodellen in de toekomst moeten voldoen.
- Het bezien van arbeidsmigratie in het kader van brede welvaart maakt dat er tot een completere afweging kan worden gekomen.

Juridische haalbaarheid

Juridische haalbaarheid is afhankelijk van de keuzes die worden gemaakt.

Vergelijking met andere EU LS

Overige relevante informatie

Visie op de economie (EZK)
Werken aan de toekomst (SZW)
Zie de Kamer brief van MEZK en MKE over de kabinetsinzet op de zware industrie: [Kamerbrief over nationaal programma voor versnelde verduurzaming van de industrie](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Tijdsindicatie

Op welke termijn heeft deze maatregel effect?

- Korte termijn
- Middellange termijn
- Lange termijn

Benodigd

Wat is nodig om deze maatregel te effectueren?

- Wetswijziging
- Besluit, van: bwp
- EU inzet: ...

Implementatie



Maatregel: Afschaffen 24-weken-eis bij werk voor asielzoekers

Beschrijving

- Onder de huidige regelgeving is het voor asielzoekers in procedure mogelijk om te werken vanaf het moment dat zij zes maanden in procedure zijn. Vanaf dat moment mogen zij, met een tewerkstellingsvergunning afgegeven aan de werkgever, een periode van maximaal 24 weken in 52 weken werken (24-weken-eis).
- Regioplan voert momenteel onderzoek uit naar de belemmeringen voor asielzoekers bij het toetreden tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Het rapport wordt op korte termijn verwacht. De 24-weken-eis vormt een belemmering voor asielzoekers om te werken en zorgt ervoor dat werkgevers minder snel asielzoekers in dienst nemen.
- Met het afschaffen van de 24-weken-eis kunnen asielzoekers gaan werken zodra de asielaanvraag ten minste zes maanden in behandeling is en aan de werkgever een tewerkstellingsvergunning is afgegeven.

Effect

- Volgens het rapport heeft het afschaffen (of verruimen) van de 24-weken-eis geen aanzuigende werking.
- Door deze belemmering voor het werken gedurende de asielprocedure weg te nemen, zullen naar verwachting meer asielzoekers gaan werken. Ook kan het afschaffen van de 24-weken-eis bijdragen aan de kans op werk. Hun aantrekkelijkheid voor werkgevers en daarmee kans op een baan neemt immers toe als ze meer weken kunnen werken. Daarmee kan dit een positief effect hebben op de afname van personeelstekorten en kan de behoefte aan arbeidsmigratie verminderen.
- Het vroegtijdig(er) activeren van asielzoekers gedurende de asielprocedure zorgt voor een betere binding met de arbeidsmarkt op het moment dat zij een verblijfsstatus krijgen. Ook kan er meer draagvlak in de samenleving ontstaan als meer asielzoekers gaan werken.
- Het afschaffen (of verruimen) van de 24-weken-eis heeft volgens het rapport wel consequenties voor de toegang van asielzoekers tot sociale zekerheid.

Juridische haalbaarheid

Het **behouden** van de 24-weken-eis is juridisch gezien kwetsbaar gelet op mogelijke onverenigbaarheid van de Opvangrichtlijn.

Het **afschaffen** van de 24-weken-eis is juridisch gezien haalbaar.

Vergelijking met andere EU LS

Omringende landen (o.a. Duitsland en België) kennen geen soortgelijke eis, waarbij de duur dat asielzoekers in procedure mogen werken is beperkt.

Overige relevante informatie

Niet alleen de 24-weken-eis vormt een belemmering bij de toetreding van asielzoekers tot de arbeidsmarkt. Regioplan brengt in het onderzoek de andere belemmeringen, zoals onbekendheid werkgevers met aanvraagproces twv, gebrek aan ondersteuning naar werk en het niet spreken van de taal, in kaart.

Tijdsindicatie

Op welke termijn heeft deze maatregel effect?

- Korte termijn
- Middellange termijn
- Lange termijn

Benodigd

Wat is nodig om deze maatregel te effectueren?

- Wetswijziging
- Besluit, van: AMvB
- EU inzet: ...

Implementatie

Het wijzigen van de regelgeving t.b.v. het afschaffen van de 24-weken-eis zal naar verwachting ten minste zes maanden in beslag nemen.



Maatregel: Beter benutten EURES

Beschrijving

1. In elk land is de publieke arbeidsbemiddeling ook de uitvoerder van het European Employment Service (EURES) netwerk. In Nederland ondersteunt en adviseert UWV/EURES werkgevers bij het grensoverschrijdend werven uit andere EU landen. Het gaat hier om specifieke vacatures voor (technisch) geschoold personeel uit andere EU landen op vraag van de werkgever. Om het Europese aanbod beter te benutten, kunnen we meer bekendheid geven aan het EURES netwerk.
2. Vaak werken de hier al aanwezige arbeidsmigranten vaak onder hun opleidingsniveau in de hoop hier in Nederland meer geld te verdienen. Technisch geschoold of hoger opgeleide arbeidsmigranten moeten beter worden ondersteund om via bestaande mogelijkheden werk te vinden dat beter bij hun opleiding en ervaring past.

Effect

1. Door het gericht succesvol te werven binnen Europa en het beter benutten van het Europese aanbod, wordt de vraag naar derdelanders verminderd.
2. Door te bevorderen dat hier al aanwezige arbeidsmigranten banen vinden die beter bij hun opleiding en ervaring passen, kunnen vacatures worden vervuld en is er ook minder behoefte aan arbeidsmigranten uit derde landen.
3. De substitutie van derdelanders naar Europese migranten betekent dat de aanspraak op collectieve voorzieningen onverminderd blijft.

Juridische haalbaarheid

Niet van toepassing. Bestaand netwerk en bestaande mogelijkheden.

Vergelijking met andere EU LS

Nee het EURES netwerk is een bestaand Europees netwerk dat in alle EU lidstaten bestaat.

Overige relevante informatie

Er zijn risico's met betrekking tot misbruik van arbeidsmigranten. Dat wordt verminderd omdat werving via EURES gaat op basis van eerlijke transparante arbeidsvoorwaarden. Daarnaast bieden zij werkgevers advies bij het integreren van EU werknemers op de werkplek.

Tijdsindicatie

Op welke termijn heeft deze maatregel effect?

- Korte termijn
 Middellange termijn
 Lange termijn

Benodigd

Wat is nodig om deze maatregel te effectueren?

- Wetswijziging
 Besluit, van: bwp?
 EU inzet: ...

Implementatie

EURES is een bestaan netwerk, waar meer bekendheid aan kan worden gegeven in lopende campagnes. Daarnaast kan via de bestaande voorlichting en ondersteuning aan arbeidsmigranten de doorstroom naar andere sectoren worden bevorderd.



Maatregel: Intensivering plan van aanpak 'statushouders aan het werk' – vroege start

Beschrijving

Vroege start houdt het aanbieden van één doorgaande (leer)lijn in, aan kansrijke asielzoekers en statushouders vanaf opvang waardoor zij voorbereid zijn op de fase na opvang (huisvesting) en snel kunnen starten met integreren en participeren. Dit is breed gedragen door gemeenten.

Effect

Door arbeidspotentieel binnen Nederland meer te benutten kan de krapte in sectoren afnemen. Daarmee vermindert bij werkgevers de behoefte aan arbeidsmigranten uit de EU en derde landen.
Meer mogelijkheden tot integratie.

Juridische haalbaarheid

Nog nader uit te zoeken

Vergelijking met andere EU LS

In andere EU-landen wordt een soortelijk beleid toegepast

Overige relevante informatie

Betreft aanpak van verschillende knelpunten, aanpak van stelsel, en financiële zaken.

Tijdsindicatie

Op welke termijn heeft deze maatregel effect?

- Korte termijn
- Middellange termijn
- Lange termijn

Benodigd

Wat is nodig om deze maatregel te effectueren?

- Wetswijziging
- Besluit, van: MR / bwp / ?
- EU inzet: ...

Implementatie

Termijn van implementatie: mix van korte, middellange en lange termijn



Maatregel: Intensivering plan van aanpak 'statushouders aan het werk werk' – startbanen uitrollen en verder versterken regionale aanpak

Beschrijving

Onderdeel van het plan van aanpak 'statushouders aan het werk' is om in te zetten op startbanen. Statushouders die meteen bij vestiging in een gemeente een betaalde startbaan krijgen kunnen direct participeren en de taal leren op de werkvloer. Dit versterkt hun arbeidsmarktpositie. Op deze wijze draagt een startbaan voor statushouders bij aan doorgroei naar een duurzame baan. Regionale verbinders zorgen voor arrangementen tussen werkgevers, opleiders en gemeenten. Gemeenten, die verantwoordelijk zijn voor de begeleiding naar werk, geven hier in de praktijk invulling aan. Hierbij is het zaak een goede balans te vinden tussen werken, het leren van de taal en het voldoen aan andere inburgeringsverplichtingen.

Opschaling van de aanpakken die nu worden ontwikkeld is vanaf +/- 2025 mogelijk, na proeven en eerste opschaling op kleinschalig niveau.

Effect

Door arbeidspotentieel binnen Nederland meer te benutten kan de krapte in sectoren afnemen. Daarmee vermindert bij werkgevers de behoefte aan arbeidsmigranten uit de EU en derde landen.

Juridische haalbaarheid

Juridisch haalbaar

Vergelijking met andere EU LS

Ook in andere EU landen wordt ingezet op het combineren van participatie en taal

Overige relevante informatie

Op 9 maart is de [brief over 'statushouders aan het werk'](#) naar de Kamer verzonden. Voor de zomer 2023 komt er een vervolg op het plan van aanpak, na voorjaarsbesluitvorming.

Tijdsindicatie

Op welke termijn heeft deze maatregel effect?

- Korte termijn
- Middellange termijn
- Lange termijn

Benodigd

Wat is nodig om deze maatregel te effectueren?

- Wetswijziging
- Besluit, van: MR / bwp / ?
- EU inzet: ...

Implementatie

In 2023 wordt voor proeven bij een gemeenten en regio's aangesloten die dergelijke startbanen willen gaan aanbieden aan statushouders, of dit aan het verkennen zijn. Dit vormt het uitgangspunt. Dit geldt ook voor de inzet van regionale verbinders.



Maatregel: Aanpassing vrijstelling Extraterritoriale Kosten (ETK)

Beschrijving

De ETK-regeling is een fiscale regeling die het mogelijk maakt dat een werkgever aan een werknemer de extra kosten onbelast mag vergoeden die de werknemer heeft vanwege het tijdelijk werken en verblijven buiten het land van herkomst. Hierbij kan jaarlijks gekozen worden tussen het vergoeden van de werkelijke ETK of een forfaitaire vergoeding ter grootte van 30% van het belastbaar loon. Om concurrentie op loonkosten tegen te gaan, kan overwogen worden 1) de zogeheten ETK-regeling aan te scherpen door middel van een salarisnorm of 2) door het onbelast uitruilen van extraterritoriale kosten af te schaffen, of 3) afschaffing van de aan de 30%-regeling gekoppelde faciliteit van de partiële buitenlandse belastingplicht op basis waarvan de werknemer in de meeste gevallen geen Nederlandse belasting betaalt over vermogen 4) of afschaffen of percentage van de forfaitaire regeling verlagen

Effect

- Deze maatregel (met name optie 1 en 2) kan eraan bijdragen dat de mogelijkheid tot oneerlijke concurrentie o.b.v. de ETK-regeling tussen Nederlandse werknemers en arbeidsmigranten aan de onderkant van de arbeidsmarkt wordt uitgesloten door werkgeverskosten voor beiden gelijk te trekken.
- Afschaffing van de ETK-regeling kan een negatief signaal afgeven richting het internationaal bedrijfsleven dat overweegt te investeren in Nederland en kan het moeilijker maken om werknemers uit het buitenland aan te trekken. Het kan daarmee een negatief effect hebben op het vestigingsklimaat.
- De ETK-regeling is bedoeld om werkgevers de gelegenheid te geven daadwerkelijk gemaakte kosten die de werknemer maakt vanwege de dienstbetrekking op een eenvoudige wijze vrij van loonheffingen te vergoeden. Een binnenlandse werknemer heeft deze kosten niet en daarmee is het primair een maatregel om voor een internationaal gelijk speelveld te zorgen. De 30%-regeling is een regeling die zorgt voor een administratieve lastenverlichting bij het vergoeden van die ETK.
- De 30%-regeling is recent aangepast (aftopping op Balkenende norm) en van belang is dat er stabiliteit is. Bedrijven zijn gebaat bij meerjarige afspraken en aanpassing leidt tot onzekerheid bij bedrijven. Afstemming op Europees niveau kan bijdragen aan een gelijk speelveld.

Juridische haalbaarheid

De juridische haalbaarheid van het herzien van de ETK-regeling moet vanwege het gelijkheidsbeginsel nader worden onderzocht.

Vergelijking met andere EU LS

Andere landen hebben ook hiermee vergelijkbare regelingen.

Overige relevante informatie

- Volgens de FNV zijn er uitzendbureaus die misbruik maken van de ETK-regeling door kosten ten onrechte van het brutoloon van buitenlandse uitzendkrachten af te trekken.
- De optie mogelijkheid tot partiële belastingplicht is al in beeld bij de voorjaarsnota besprekingen.

Tijdsindicatie

Op welke termijn heeft deze maatregel effect?

- Korte termijn
- Middellange termijn
- Lange termijn

Benodigd

Wat is nodig om deze maatregel te effectueren?

- Wetswijziging
- Besluit, van: MR / bwp / ?
- EU inzet: ...

Implementatie

Verkenning naar de beste optie kan direct starten, implementatie van de gekozen optie na 3 tot 6 maanden.



Maatregel: Uitzendverbod voor specifieke sectoren (bijv. vleessector)

Beschrijving

Een verbod op het inlenen van uitzendkrachten in sectoren kan alleen indien er dermate misstanden zijn met uitzendkrachten dat de algemene regels ter bescherming van uitzendkrachten (zoals het komende certificeringsstelsel) onvoldoende krachtig zijn om die specifieke misstanden weg te nemen. Deze specifieke misstanden kunnen zich voordoen bij arbeidsmigranten, maar ook bij andere uitzendkrachten in de sector. In deze sectoren wordt het inlenen van uitzendkrachten verboden, en moeten werknemers die in de sector werkzaam zijn dus direct in dienst treden van de bedrijven die in die branche werkzaam zijn. Hierdoor zijn deze bedrijven dus ook direct verantwoordelijk voor adequate arbeidsvoorwaarden (en in voorkomende gevallen huisvesting). Dit leidt tot een minder groot risico op uitbuiting van arbeidsmigranten in die sectoren en daarmee ook tot minder arbeidsmigranten in die sectoren (omdat die specifiek kwetsbaar zijn in die constructies).

Effect

Dit verbod beoogt om misstanden ten aanzien van arbeidsmigranten in de uitzendsector tegen te gaan. De grootte van het effect is afhankelijk van de specifieke sector waarvoor het verbod gaat gelden. In de vleessector, een sector met veel signalen van misstanden en uitbuiting, is ruim 37% van de werknemers in dienst van een uitzendbureau. In de slachterijen zelfs 65%. Een verbod zou in deze sector leiden tot een verschuiving van ong. 14 duizend werknemers. Het verbod leidt ertoe dat medewerkers direct in dienst moeten worden genomen, wat leidt tot een verbetering in arbeidsvoorwaarden. Dit betekent ook dat de vraag naar goedkope, korttijdelijke arbeidsmigranten via uitzendbureaus zal afnemen. Op dit moment wordt ook een verplicht certificeringsstelsel ontworpen. Een wettelijk verbod sorteert naar verwachting wel meer effect om fraude tegen te gaan dan certificering.

Juridische haalbaarheid

De maatregel moet, vanuit het belang van de betrokken arbeidskrachten, gerechtvaardigd worden in het kader van het Europese vrij verkeer van diensten. Gelet op verschillende maatregelen die al genomen worden met betrekking tot uitzendarbeid zal dit overigens niet eenvoudig zijn. In Duitsland bestaat een sectoraal verbod reeds.

Vergelijking met andere EU LS

Duitsland heeft al geclausuleerd verbod in de uitzendsector. Daarnaast is het moeilijk te vergelijken, veel landen hebben een veel strenger uitzendregime, zo mag in veel landen alleen ingeleend worden vanwege specifieke redenen (i.e. piek en ziek). Nederland kent deze beperkingen niet.

Overige relevante informatie

Ligt gevoelig in het kader van relatie certificering uitzendbureaus en flexmaatregelen (met wijzigingen uitzenden). Nu een extra maatregel op uitzenden terwijl een traject loopt ligt gevoelig bij werkgevers in de uitzendbranche.

Tijdsindicatie

Op welke termijn heeft deze maatregel effect?

- Korte termijn
- Middellange termijn
- Lange termijn

Benodigd

Wat is nodig om deze maatregel te effectueren?

- Wetswijziging
- Besluit, van: AMvB
- EU inzet: ...

Implementatie

Afhankelijk of dit binnen de grondslag van artikel 12 Waadi past: Route via AMvB, duurt minstens 12 maanden. Mogelijk wetswijziging vereist, minstens 18 tot 24 maanden



Maatregel: Bedrijfseffectrapportage (randvoorwaardelijk maken)

Beschrijving

Het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Commissie-Roemer) heeft geadviseerd aan gemeenten en provincies om bij de besluitvorming over nieuwe bedrijvigheid de huisvestingsvraag als gevolg van de inzet van arbeidsmigranten onderdeel te maken van het vestigingsbeleid. Daardoor worden mogelijke knelpunten met betrekking tot bijvoorbeeld huisvesting vervoer en zorg van/voor arbeidsmigranten eerder gesignaleerd. Door middel van een bedrijfseffectrapportage kunnen de huisvestingsvraag en overige voorzieningen (bijv. zorg en vervoer) bij een nieuwe economische activiteit (bijv. een fabriek of distributiecentrum) door gemeenten en provincies in kaart worden gebracht om mistanden bij arbeidsmigranten te voorkomen. Hoe een bedrijfseffectrapportage vorm moet krijgen moet nog worden uitgewerkt. Een optie die verder verkend kan worden is om de beschikbaarheid/creatie van voldoende voorzieningen als voorwaarde te stellen voor het ontplooiën van een nieuwe economische activiteit. Gemeenten kunnen dan al dan niet een vergunning afgeven.

Effect

Langs dit spoor zorgen we ervoor dat gemeenten en provincies voldoende voorzieningen creëren voor arbeidsmigranten en dat de lasten niet alleen bij lokale gemeenschappen terecht komen. Daarbij wordt het voor lokale overheden, gemeenten en regio's/provincies inzichtelijker in hoeverre nieuwe bedrijvigheid past in de omgeving, en er in de huisvestingsbehoeften en behoeften voor andere voorzieningen (bijv. zorg en vervoer) kan worden voorzien. Een keerzijde van de bedrijfseffectrapportage is dat het leidt tot een lastenverzwaring bij bedrijven. Uit de bedrijfseffectrapportage kan blijken dat een nieuw bedrijf niet kan starten en/of uitbreiden wanneer de omgeving meer nadelen dan voordelen ondervindt. Dit heeft niet alleen directe gevolgen voor de regionale economie van een gemeente, maar ook voor het Nederlandse vestigingsklimaat.

Juridische haalbaarheid

Een juridische verplichting zal gevolgen hebben voor het beleid en wet- en regelgeving rondom ruimtelijke ordening. Dat maakt een juridische verplichting snel complex gelet op de huidige obstakels rondom de omgevingswet. Daarbij moet worden bezien of het verplicht stellen van de BER ook m.b.t. Europese wet- en regelgeving mogelijk is.

Vergelijking met andere EU LS

Onbekend

Overige relevante informatie

Op dit moment is de VNG vooral aan het bekijken welke niet-juridische instrumenten vervaardigd kunnen worden. Dat kan gemeenten wellicht ook al genoeg ruimte bieden. Ook wordt bekeken voor welke voorzieningen een bedrijfseffectrapportage kan gelden (o.a. huisvesting, zorgvoorzieningen en infrastructuur).

Tijdsindicatie

Op welke termijn heeft deze maatregel effect?

- Korte termijn
- Middellange termijn
- Lange termijn

Benodigd

Wat is nodig om deze maatregel te effectueren?

- Wetswijziging
- Besluit, van: MR / bwp / ?
- EU inzet: ...

Implementatie

Verkenning naar de beste optie kan direct starten, implementatie van de gekozen optie na 3 tot 6 maanden. Wetstraject duurt minimaal 12 maanden daarbovenop.

Implementatie is afhankelijk van de gekozen optie en vereist medewerking van gemeenten.



Maatregel: Vakkrachtenregeling technieksector (verkenning/pilot)

Beschrijving

Met een vakkrachtenregeling kan het eenvoudiger worden gemaakt om geschoolde werknemers, die niet genoeg verdienen om onder de kennismigrantenregeling te vallen, van buiten de EU/EER te werven. Voor een vakkrachtenregeling is een aanpassing van de regels rond tewerkstelling van derdelanders vereist. De verantwoordelijkheid voor tijdelijk aantrekken van de migrant en terugkeerbeleid ligt bij de werkgever.

Er zou een pilot voor de technieksector verkend kunnen worden om te onderzoeken wat wel/niet werkt en wat de neveneffecten zijn. Ondertussen moeten meer mensen in de techniek worden opgeleid.

Effect

Keerzijden vakkrachtenregeling

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

Voordelen vakkrachtenregeling

- Een vakkrachtenregeling kan helpen om de krapte in de technieksector te verlichten en indirect de langetermijn ambities (w.o. de groene en digitale transitie) mogelijk te maken. Het is de verwachting dat we niet voldoende technisch geschoold personeel uit andere EU landen kunnen halen.
- Met een vakkrachtenregeling wordt detachering van technische vakkrachten uit andere EU-lidstaten mogelijk minder aantrekkelijk voor werkgevers.

Juridische haalbaarheid

Opties: 1. Aanpassing RuWav (risico: gebrek aan juiste juridische grondslag, wellicht wetswijziging nodig) 2. Vrijstelling maken BuWav (risico: geen TWV meer vereist dus geen checks aan de voorkant op bijv. arbeidsvoorwaarden) 3. Een vakkrachtenregeling als variant op de kennismigrantenregeling (afbakening techniek is lastig vanwege salariscriterium).

Vergelijking met andere EU LS

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

Overige relevante informatie

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

Tijdsindicatie

Op welke termijn heeft deze maatregel effect?

- Korte termijn
- Middellange termijn
- Lange termijn

Benodigd

Wat is nodig om deze maatregel te effectueren?

- Wetswijziging
- Besluit, van: bwp
- EU inzet: ...

Implementatie

Q1/Q2 2024, of later, mede afhankelijk van de gekozen juridische optie



Maatregel: Verlengen zoekperiode kennismigranten van 3 naar 6 maanden

Beschrijving

- In 2019 heeft het WODC, in opdracht van JenV en EZK, een onderzoek uit laten voeren door Regioplan naar de aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten. Een van de verbeter suggesties in het rapport was om kennismigranten die hun baan verliezen – en daarmee hun verblijfsrecht – een langere zoekperiode te gunnen dan de huidige drie maanden.
- Op dit moment bestaat er een zoekperiode van 3 maanden voor alle arbeidsmigranten van buiten de EU indien zij gedurende de looptijd van hun contract/verblijfsvergunning hun baan verliezen. In de praktijk betekent dit dat de IND voor een periode van 3 maanden wacht met het intrekken van de verblijfsvergunning.
- Het gunnen van een langere zoekperiode vergroot de kans dat zij voor Nederland behouden blijven hetgeen past bij het uitnodigend beleid van Nederland.

Effect

- De maatregel is bedoeld om de aantrekkelijkheid van Nederland te verhogen voor kennis en talent en te zorgen dat kennis en talent dat reeds in Nederland is behouden blijft.
- Het invoeren van deze maatregel leidt mogelijk tot extra WW-uitgaven als gevolg van een eventueel langer recht op WW bij verlenging van de zoekperiode van 3 naar 6 maanden. Dit vraagt nadere uitwerking en besluit over financiële dekking.

Juridische haalbaarheid

Het aanpassen van de regelgeving is juridisch gezien haalbaar.

Vergelijking met andere EU LS

Niet bekend.

Overige relevante informatie

Deze maatregel hangt samen met breder pakket om Nederland aantrekkelijker te maken voor kennismigranten (zie slide 31).

Tijdsindicatie

Op welke termijn heeft deze maatregel effect?

- Korte termijn
- Middellange termijn
- Lange termijn

Benodigd

Wat is nodig om deze maatregel te effectueren?

- Wetswijziging
- Besluit, van: AMvB (JenV)
- EU inzet: ...

Implementatie

Het wijzigen van de regelgeving zal naar verwachting ten minste zes maanden in beslag nemen.



Maatregel: Versterken handhaving detachering derdelanders

Beschrijving

Steeds vaker zorgen detachingsbureaus ervoor dat werknemers uit derdelanden (dus van buiten de EU) in andere EU-lidstaten een tewerkstellingsvergunning krijgen en zij vervolgens (onder het EU vrij verkeer van diensten) worden gedetacheerd naar Nederland. Hierdoor wordt onze nationale wetgeving voor de toegang van derdelanders (Wet arbeid vreemdelingen) omzeild. Daardoor is er minder grip van nationale overheden op hun derdelandenbeleid. Detachering van derdelanders is een legale route. Derdelanders zijn kwetsbaar voor misstanden. Met betere handhaving op schijnconstructies kunnen misstanden worden tegengegaan, maar er is meer Europese samenwerking in de handhaving nodig vanwege complexiteit van grensoverschrijdende detachering. De Europese Arbeidsautoriteit (ELA) heeft op dit moment in haar mandaat nog geen duidelijke rol op het terrein van de detachering van derdelanders. Volgend jaar wordt een start gemaakt met de herziening van het mandaat van de ELA. Dat biedt de mogelijkheid om een uitbreiding voor te stellen in Europees verband, waardoor de handhaving verder versterkt kan worden.

Effect

Door de handhaving en informatieuitwisseling rondom de detachering van derdelanders te versterken, kan deze route minder aantrekkelijk worden en kunnen we beter grip krijgen.

Juridische haalbaarheid

Aanpassing mandaat ELA: onzeker. Het mandaat wordt op relatief korte termijn herzien, er zal brede steun nodig zijn om ervoor te zorgen dat de detachering van derdelanders in het ELA mandaat wordt opgenomen.

Vergelijking met andere EU LS

Er is brede steun nodig van lidstaten om ervoor te zorgen dat de ELA ook detachering van derdelanders in zijn nieuwe mandaat krijgt. Op dit moment is het krachtenveld nog onduidelijk. Veel lidstaten benoemen de problematiek wel als een issue.

Overige relevante informatie

Nvt

Tijdsindicatie

Op welke termijn heeft deze maatregel effect?

- Korte termijn
- Middellange termijn
- Lange termijn

Benodigd

Wat is nodig om deze maatregel te effectueren?

- Wetswijziging
- Besluit, van: MR / bwp / ?
- EU inzet: ...

Implementatie

Vanaf 2024.



Maatregel: Verbeteren informatievoorziening in landen van herkomst arbeidsmigranten en ontvangstvoorzieningen migranten

Beschrijving

De overheid kan informatievoorzieningen bevorderen in belangrijke landen van herkomst van arbeidsmigranten, en ontvangstvoorzieningen treffen wanneer nieuwe migranten in Nederland zijn. Op deze manier kunnen arbeidsmigranten beter op de hoogte worden gesteld van (toegang tot) hun rechten en plichten. De ontvangst in Nederland is vooral een taak van gemeenten en regio's. Zij moeten meer permanente voorzieningen creëren die alle groepen migranten – niet alleen asielmigranten of kennismigranten, maar ook arbeids-, studie- en gezinsmigranten – helpen wegwijz te worden in de samenleving. Daarbij kan het helpen om een lokaal of regionaal ontvangstcentrum te creëren voor alle migranten. Zo zouden gemeenten de huidige exclusieve expatcentra kunnen omvormen tot bredere ontvangstcentra die alle nieuwkomers wegwijz maken.

Effect

Een belangrijk aspect van grip op migratie is draagvlak voor migratie. Daarbij is een goede ontvangst, informatie en inburgering van migrantengroepen belangrijk. Op deze wijze hebben arbeidsmigranten voordat zij vertrekken een realistisch beeld van Nederland en weten zij wat hun rechten en plichten zijn. Informatievoorziening aan arbeidsmigranten kan verder bevorderd worden in samenwerking met ambassades in landen van herkomst of via informatiecampagnes (bijv. van de Europese Arbeidsautoriteit). Na aankomst maken zij kennis met de Nederlandse samenleving, worden ze gestimuleerd de Nederlandse taal te leren en krijgen gemeenten meer grip op de groepen die in hun gemeenten wonen. De maatregel lijkt weinig aanzuigende werking te hebben voor migranten, maar zorgt middels betere inburgeringsmogelijkheden voor het beter benutten van de mensen die hier al zijn aangekomen. Daarmee verhoogt de maatregel in potentie de arbeidsparticipatie van migranten. Met name partners van arbeidsmigranten werken relatief weinig (en als ze werken juist veel uren). Een brede ontvangstvoorziening zou juist deze groep mensen op weg kunnen helpen.

Juridische haalbaarheid

Haalbaar. Weinig tot geen juridische aspecten.

Vergelijking met andere EU LS

Onbekend

Overige relevante informatie

Ondanks de inzet op informatievoorziening een deel van de EU-arbeidsmigranten naar een andere lidstaat vertrekken zonder zich voorafgaand te informeren. De WRR heeft het concept van brede ontvangstvoorzieningen voorgesteld in haar rapport 'Samenleven in verscheidenheid'.

Tijdsindicatie

Op welke termijn heeft deze maatregel effect?

- Korte termijn
- Middellange termijn
- Lange termijn

Benodigd

Wat is nodig om deze maatregel te effectueren?

- Wetswijziging
- Besluit, van: Bewindspersonen
- EU inzet: ...

Implementatie

Er lopen al gesprekken tussen EZK, J&V en SZW over meer coördinatie tussen verschillende ontvangstvoorzieningen. Deze kunnen versneld worden. Het verbeteren van informatievoorziening aan arbeidsmigranten is een reeds lopend traject, kan indien gewenst geïntensiveerd worden.



Maatregel: Nederland aantrekkelijker maken voor kennismigranten

Beschrijving

- Meer internationaal talent aantrekken door doelgerichte campagnes in het buitenland en een goede positionering van Nederland bij internationale topuniversiteiten.
- Onderzoeken hoe dienstverlening, bijvoorbeeld wachttijden en doorlooptijden, verder verbeterd kan worden.
- Regionale pilots met publiek-private samenwerking voor het versterken van de aantrekkelijkheid voor en blijfkans van kennismigranten.
 - Partnerprogramma's (mogelijkheden voor werk en scholing voor partner)
 - Aanbod cursussen Nederlandse taal
 - Internationale scholen voor kinderen
 - Verbeterde dienstverlening bij aankomst en versterking van het expatnetwerk.

Effect

- Verbeteren van de internationale positionering van NL (meer zichtbaarheid en vindbaarheid)
- Verbeteren van randvoorwaarden voor meer kans op het aantrekken van internationaal (top)talent.
- Het aantal vertrekkende kennismigranten verminderen met de regionale pilots.

Juridische haalbaarheid

Haalbaar, geen juridische aanpassingen nodig.

Vergelijking met andere EU LS

Overige LS zetten actief in op werving internationaal toptalent.

Overige relevante informatie

Doel van deze maatregel is primair om het behoud van internationaal toptalent te vergroten waardoor de instroom kan worden verminderd en de economische meerwaarde van inkomende talenten wordt vergroot (ze dragen immers langer bij aan de Nederlandse economie).

Tijdsindicatie

Op welke termijn heeft deze maatregel effect?

- Korte termijn
- Middellange termijn
- Lange termijn

Benodigd

Wat is nodig om deze maatregel te effectueren?

- Wetswijziging
- Besluit, van: MR / bwp / ?
- EU inzet: ...

Implementatie

Vanaf Q3/4 2023



Maatregel: Internationale samenwerking topuniversiteiten

Beschrijving

- Concrete samenwerking met (top)universiteiten als MIT waarbij masterstudenten en PhD'ers de mogelijkheid krijgen werk-/stage-ervaring op te doen bij Nederlandse werkgevers.
- Dit soort samenwerking helpt bij het aantrekken van (nieuw) toptalent. Meer dan de helft van de kennismigranten in Nederland (56%) heeft al eerder ervaring opgedaan in Nederland. Ook geeft meer dan een derde aan positief verrast te zijn door de Nederlandse cultuur en langer te willen blijven dan oorspronkelijk gedacht.

Effect

- Draagt bij aan versterking van de NLse positie om internationaal toptalent naar NL te trekken en aan NL te verbinden.
- Het gaat om relatief kleine aantallen. Eerder in de orde van tientallen.

Juridische haalbaarheid

nvt

Vergelijking met andere EU LS

Diverse EU LS (DUI/DK) zetten al jarenlang in op dergelijke programma's. Daar dragen ook grote bedrijven financieel stevig bij.

Overige relevante informatie

Tijdsindicatie

Op welke termijn heeft deze maatregel effect?

- Korte termijn
- Middellange termijn
- Lange termijn

Benodigd

Wat is nodig om deze maatregel te effectueren?

- Wetswijziging
- Besluit, van: MR / bwp / ?
- EU inzet: ...

Implementatie

Inschatting van wanneer de implementatie van de maatregel kan starten