

Position Paper Industriecoalitie Arbeidsmigratie

Ter voorbereiding van Commissie Debat Arbeidsmigratie op 4 september 2024

*De Industriecoalitie - bestaande uit FME, Koninklijke Bouwend Nederland, Koninklijke Metaalunie, Techniek Nederland, WENB en BOVAG - vraagt om **grip op arbeidsmigratie zo te regelen dat internationale vakkrachten tijdelijk in Nederland aan de slag kunnen in tekortsectoren die bijdragen aan het vestigingsklimaat en de bestaanszekerheid van Nederland.***

Dit kan door middel van partnerschapafspraken met landen om opleiding en terugkeer goed te regelen, en door huisvesting en arbeidsomstandigheden goed met werkgevers te regelen in een gereguleerde internationale vakkrachtenregeling.

Inleiding

Om de maatschappelijke opgaven op het gebied van de energietransitie en woningmarkt te realiseren, en met innovatiekracht het toekomstig verdienvermogen van Nederland te bestendigen, zijn de komende jaren veel – extra – technici nodig. Nu al is er een structureel tekort van 60.000 technici in 2030, waardoor bijvoorbeeld netbeheerders het net minder snel kunnen uitbreiden. Met alle gevolgen van dien voor de aansluiting van nieuwe huizen en verduurzaming van de industrie.

Zonder deze extra technici blijven de huidige arbeidsmarkttekorten dit decennium zo hoog als ze nu zijn en wordt de arbeidskrachte een showstopper voor de energietransitie, de woningbouwopgave, de transitie in de zorg, het Nederlandse verdienvermogen en daarmee de bestaanszekerheid.

Om het aantal technici te vergroten moet er ingezet worden op het vergroten van de instroom in technische opleidingen, verkleinen van de uitstroom en leven lang ontwikkelen binnen de techniek-, bouw- en energiesectoren, maar is ook een vorm van doelgerichte arbeidsmigratie onmisbaar.

Arbeidsmigratie met maatschappelijk toegevoegde waarde

- Er is in Nederland in 2030 een structureel tekort van 60.000 technici (cijfers Aanvalsplan Techniek)¹. Dit is het totaal (geschatte) tekort in alle Nederlandse technische sectoren (bouw, energie, techniek).
- Door het tekort aan technici kunnen bijvoorbeeld de netbeheerders minder werk realiseren en blijft verduurzaming, productie en innovatie bij de industrie achter.
- Goed geschoolde technische medewerkers zijn moeilijk te krijgen in de EU, omdat in veel landen de krapte net zo hard toeslaat als in Nederland. Daarnaast worden de welvaartverschillen met landen in Oost-Europa steeds kleiner waardoor Nederland voor goed geschoolde vakkrachten minder aantrekkelijk wordt.
- Arbeidsmigratie uit derde landen is op dit moment nog lastiger. Hierbinnen wordt een onderscheid gemaakt tussen kennismigranten en internationale vakkrachten:

Kennismigranten. Via de kennismigrantenregeling is het op dit moment mogelijk om technisch talent naar Nederland te halen, mits het startsalaris boven een bepaalde grens ligt en aan andere scherpe vereisten wordt voldaan om aan te tonen of een vacature in Nederland ingevuld kan worden. Hierdoor is het mogelijk om hier in derde landen te werven. Toch staat deze vorm van werving onder druk door de versoering van de 30% regeling én is het behoud van Nederland als aantrekkelijk werk-, vestigingsland noodzakelijk. Het is van cruciaal belang dat deze regeling in ieder geval voor de tekortsectoren zoals de techniek, bouw en energie, in de huidige vorm blijft bestaan. Eventuele aanpassingen zoals het verhogen van de salariseisen, leiden er toe dat nóg minder vakmensen naar

¹ [MKB NL Aanvalsplan arbeidstekorten def.indd \(fme.nl\)](#); in december 2022 hebben FME, Bouwend Nederland, Techniek Nederland, WENB, en Koninklijke Metaalunie het Aanvalsplan 'Techniek, Bouw en Energie' aan de ministers van EZK, OCW en SZW aangeboden. In het plan zetten werkgevers en werknemers verschillende zaken met betrekking tot de arbeidsmarkt voor technici uiteen. Het Aanvalsplan bevat in totaal 7 actielijnen inclusief financiën van 50 miljoen per jaar voor een totaal van 500 miljoen in 10 jaar.

Nederland kunnen komen. Het verhogen van de salariseis raakt daarbij met name de startups en het mkb.

Internationale vakkrachten. Dit zijn arbeidsmigranten op technisch uitvoerend niveau. De mogelijkheden om goed geschoolde technische vakmensen uit de EU of via de kennismigrantenregeling uit derde landen te halen zijn beperkt, onder meer door de hoge loondrempel. Nederland kent momenteel geen aparte regeling die tijdelijkheid, de verbinding met tekortsectoren, huisvesting en arbeidsvoorwaarden goed regelt. In andere landen in de EU bestaat al wel zo een regeling om tekortberoepen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in te vullen zoals Duitsland en België. Als daar aangetoond kan worden dat een arbeidsmigrant/kennismigrant voldoet aan de competitie-eisen en ingezet wordt voor een geregistreerd tekortberoep, wordt een kortere procedure gehanteerd om deze persoon aan te kunnen stellen.

- De Adviesraad Migratie (ACVZ)² kwam eerder tot conclusie dat een strategisch(er) migratiebeleid gewenst is. *“Arbeidsmigranten leveren ook een positieve bijdrage aan de welvaart als hun talenten en capaciteiten complementair zijn aan die van de gevestigde werkenden, die daardoor ook productiever worden.”*
- Ook het verschenen rapport van CBS³ over economische dynamiek en migratie stipt aan dat het grootste belang voor het aantrekken van vakkrachten de duurzame inzetbaarheid van deze werknemers zijn. *“Het is [...] wenselijk om arbeidsmigranten aan te trekken die vooral vaardigheden met zich meebrengen waar in de toekomst ook nog vraag naar zal zijn. (Arbeids-)migratiebeleid moet daarom consistent zijn met de (gewenste) richting waarin de Nederlandse economie – en de vraag naar arbeid – zich zal ontwikkelen.”* Juist de bouw-, techniek en energiesectoren bieden deze duurzame banen al en richten zich met het Aanvalsplan Techniek op behoud en duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers.

Oproep: stel een internationale vakkrachtenregeling in

De partijen in het Aanvalsplan Techniek (Bouwend NL, Techniek NL, FME, WENB, Metaal Unie, BOVAG, vakbonden) pleiten voor een **internationale vakkrachtenregeling of ‘oranje kaart’, die gereguleerde, functionele en tijdelijke arbeidsmigratie van buiten de EU mogelijk maakt voor cruciale sectoren.**

Een dergelijke vakkrachtenregeling is aanvullend nodig op de kennismigrantenregeling, waardoor ook juist technische vakkrachten die hier niet onder vallen, maar we wel keihard nodig hebben, gericht en gecontroleerd kunnen werven. De voorgestelde maatregel is onderdeel van een breed pakket maatregelen voor meer technici (zie het Aanvalsplan) en komt overeen met het gepresenteerde Deltaplan Arbeidsmigratie.⁴ Zo'n maatregel biedt meer grip op migratie omdat schaarse arbeidsmigratie, ook met oog op advies van de staatscommissie demografische ontwikkelingen 2050,⁵ ingezet wordt voor de sectoren die vitaal zijn voor het functioneren van de samenleving en een cruciale rol spelen in de gewenste toekomstige economie van Nederland.

² [Naar een toekomstgericht migratiebeleid - Notitie voor programma's Tweede Kamerverkiezingen | Publicatie | Adviesraad Migratie](#)

³ [Economische dynamiek en migratie \(cpb.nl\)](#)

⁴ [Grip op arbeidsmigratie - Grip op arbeidsmigratie \(heteerlijkeverhaal.nu\)](#)

⁵ [Rapport Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 | Rapport | Staatscommissie demografische ontwikkelingen 2050 \(staatscommissie2050.nl\)](#)

Hoe ziet een internationale vakkrachtenregeling er concreet uit?

- De regeling maakt een **tijdelijke** werkvergunning mogelijk die onder strikte voorwaarden zoals hieronder genoemd verleend kan worden. In de regeling worden randvoorwaarden opgenomen zodat de arbeidsmigranten weer terugkeren naar het land van herkomst (circulair), ervoor gezorgd wordt dat migranten aan de slag gaan in tekortsectoren, aantallen gemonitord worden (gereguleerd) en arbeidsomstandigheden en huisvesting goed geregeld zijn.
- **Circulair:** Vakkrachten worden zoveel mogelijk in het thuisland opgeleid en komen dan maximaal 5 jaar werken in Nederland. Hierna biedt dit een impuls in het thuisland met geschoolde en ervaren krachten. Het is van belang om arbeid zeer specifiek uit te vragen, zodat alleen de werknemers met de juiste expertise en skills worden geselecteerd. In samenwerking met de landen wordt ervoor gezorgd dat de werknemer na 5 jaar de opgedane kennis en kunde toepast in het land van herkomst.
- **Gereguleerd:** Met een vakkrachtenregeling die het mogelijk maakt om op tijdelijke basis (5 jaar) reguliere werkvergunningen voor bijvoorbeeld elektrotechnici en gastechnici van buiten Europa te verlenen, kan Nederland een deel van het arbeidstekort oplossen. De regeling is een heel gerichte vrijstelling voor cruciale sectoren, bijv. zorg en techniek en is daarmee beheersbaar en biedt grip op migratie.
- **Huisvesting:** Goede huisvesting, "Roemer-proof". Er ligt een verantwoordelijkheid bij de werkgevers om te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden. Daartoe kan worden aangesloten bij de uitvoering van het advies van het Aanjaagteam Roemer en de adviezen t.a.v. huisvesting uit het Deltaplan Grip op Arbeidsmigratie ten aanzien van adequate tijdelijke huisvesting en het bestrijden malafide uitzendbureaus.

Suggestie voor vragen:

- **Erkent de minister dat specifiek beleid noodzakelijk is zodat de arbeidsmigranten die naar Nederland komen de grootste toegevoegde waarde opleveren? Wilt u tijdelijke, gerichte arbeidsmigratie voor sectoren met een grote maatschappelijke meerwaarde mogelijk maken?**
- **Wil de minister een dergelijke regeling meenemen in het Actieplan Groene en Digitale Banen? Bijvoorbeeld door goed te kijken naar soortgelijke regelingen in andere EU-lidstaten, bijvoorbeeld Duitsland?**
- **Kan de vitale sectoren aanpak tijdens corona als voorbeeld dienen voor het sturen op werk in sectoren?**

Voor nadere informatie kunt u contact opnemen met:

Wijnand van Zanten (Metaalunie) via zanten@metaalunie.nl en/of 06 532 89 937

Nicolette Stoel (FME) via nicolette.stoel@fme.nl en/of 06 57 35 49 05

Esther Dijk (Techniek Nederland) via e.dijk@technieknederland.nl en/of 06 460 74 703

Jaap van de Burgt (Bouwend Nederland) via j.vandeburgt@bouwendnederland.nl en/of 06 11 56 48 99

Arnout Smit (WENB) via arnout.smit@alliander.com en/of 06 81 366 345