

Two-pager brede migratieagenda | Migratiestroom arbeid

t.b.v. brede migratieagenda 12 mei 2023 | [10 mei 2023]

Deze two-pager is de propositie van MEZK Adriaansens voor de migratiestroom arbeid, teneinde migratie zo veel mogelijk gestructureerd te laten verlopen, ongewenste migratiebewegingen zoveel mogelijk te beperken en het draagvlak voor migratie in onze samenleving te behouden en te versterken.

1. Perspectief op de economie: innovatief, duurzaam, open strategisch autonoom en mensen profiteren

- De economie van de toekomst voegt maximale waarde toe voor de samenleving. Dit vereist een economie die innovatief is (o.a. digitaal), duurzaam (o.a. klimaatneutraal, circulair, milieu), binnen een open strategisch Europa en waarin mensen in voldoende mate profiteren van de gecreëerde waarde (o.a. inkomen, stabiliteit, schone leefomgeving). Om de gewenste economie van de toekomst te bereiken, hebben we technische en sociale (proces) innovaties nodig om de arbeidsproductiviteit verhogen. Kennismigranten (internationaal talent) en buitenlandse vakkrachten kunnen bijdragen aan het bereiken van deze gewenste economie.
- Het kabinet streeft ernaar om internationaal talent dat een bijdrage levert aan het innovatief vermogen en het realiseren van belangrijke transitie, waaronder de digitale en de energietransitie te faciliteren. Door de vergrijzende beroepsbevolking blijkt het tekort aan technisch personeel structureel van aard. Een zorgwekkende trend daarbij is dat het aantal vakmensen afneemt en ook de nieuwe aanwas geen groei laat zien. Dit vormt een belemmering voor een goede, tijdige en gedragen klimaat- en energietransitie. Het aantrekken en behoud van internationaal talent is noodzakelijk voor het realiseren van de ambities van het kabinet rondom de transitie, onze kenniseconomie, innovatiekracht en het vestigingsklimaat van Nederland.
- Naast hoogopgeleide kennismigranten hebben we ook voldoende vakkrachten in uitvoerende functies op middelbaar beroepsniveau nodig voor deze transitie. Er zijn wachtlijsten voor installateurs om zonnepanelen te plaatsen, er zijn weinig ICT'ers te vinden, en er is een tekort aan elektriciens die het elektriciteitsnet kunnen uitbreiden. Hierop onderneemt het kabinet reeds actie, bijvoorbeeld in het Actieplan groene en digitale banen en Aanpak krapte arbeidsmarkt. Maar we moeten ook kijken naar wat behoud van bestaande- en aantrekken nieuwe migratie, kan betekenen. De instroom uit opleidingen en directe plaatsing uit werkloosheid is niet voldoende om te voldoen aan de hoge vraag naar technisch personeel in het algemeen en vakmensen in het bijzonder.

Welke arbeidsmigranten hebben we nodig en welke niet?

- In het derde kwartaal van 2022 waren er ongeveer 116.500 openstaande vacatures bij het UWV voor de techniek (81.800) en ICT sector (34.700). Het ROA heeft onderzocht dat tot en met 2026 het aantal baanopeningen¹ in onder andere de techniek flink toeneemt: 269.200 baanopeningen (technische beroepen: 210.900 en ICT beroepen: 58.300). Deze twee beroepsgroepen zijn van belang voor de energietransitie. Voor de energietransitie zijn nu al bijna 50 duizend vacatures. Om dit nog wat concreter te maken; bij de bouw van een windturbine wordt ten minste 49 verschillende disciplines (beroepen) gevraagd waarvan meer dan de helft (26) uit technisch geschoold mbo-personeel (vakkrachten).
- Er is voor gekozen om alleen te kijken naar vakkrachten (mbo-personeel) en dus niet naar hbo en wo. De reden hiervoor is dat het huidige instrumentarium, de kennismigrantenregeling, voorziet in een oplossing voor hbo+ functies. Deze regeling heeft als enige eis dat de kennismigrant een salaris betaald wordt conform het salariscriterium.

2. Nationale maatregelen, raakvlakken en randvoorwaarden

Deze selectie van maatregelen is de propositie maatregelen van MEZK Adriaansens om grip op de migratiestroom arbeid te vergroten. Een verdere uitwerking treft u in de bijgevoegde groslijst (juridische haalbaarheid, implementatietermijn, uitvoerbaarheid, etc.).

¹ ROA hanteert de volgende definitie: "De totale vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt, zoals deze is bepaald door de werkgelegenheidsgroei (positieve uitbreidingsvraag) en de vervangingsvraag."

2.1 Maatregel: Behoud kennismigrantenregeling

Beschrijving	<ul style="list-style-type: none">• De kennismigrantenregeling is van groot belang voor EZK. De kennismigrantenregeling is de belangrijkste regeling die de instroom van internationaal talent faciliteert. De regeling maakt het voor Nederlandse werkgevers mogelijk om makkelijker hoogwaardige kenniswerkers van buiten de Europese Unie (derdelanders) aan te trekken. En levert een essentiële bijdrage aan de innovatie- en concurrentiekracht van Nederland en het groeipotentieel van de economie door de circulatie van kennis.• In 2022 hebben 31.000 kennismigranten gebruik gemaakt van de toelatingsregelingen, waaronder 22.000 aanvragen zijn ingediend voor de kennismigrantenregeling. Dit is ongeveer 8.000 meer dan in 2021.
Beoogd effect	<ul style="list-style-type: none">• Kennismigratie is onderdeel van de bredere inzet op arbeidsmarktkrapte en de versteviging van het Nederlandse innovatie- en concurrentievermogen. Tevens van groot belang voor bedrijven en start-ups. Binnen de EU is er weinig aanbod door vergrijzing en gelijktijdig doormaken transitie. Ruim 60% van ICT'ers komt van buiten de EU.

2.2 Maatregel: Behoud van de bestaande 30 % regeling

Beschrijving	<ul style="list-style-type: none">• De 30 % regeling is een belangrijke pijler voor ons vestigingsklimaat. EZK is vóór van behoud van deze regeling.• Deze maatregel is onlangs al versoerd. Zo is de hoogte van de vrijstelling beperkt tot maximaal de norm van de Wet Normering Topinkomens (aftopping Balkenende norm) en is de periode waarin werkgevers hiervan gebruik kunnen maken teruggebracht van 8 naar 5 jaar.• Verdere versoering van de 30 % regeling, zoals het afschaffen van onbelast uitruilen van extraterritoriale kosten is niet wenselijk. Het belang van stabiliteit in de fiscaliteit ten aanzien van het omgaan met extraterritoriale kosten moet niet worden onderschat. Een nieuwe aanpassing zal schade doen aan het beeld en de ambitie van NL om aantrekkelijk te willen zijn voor het (internationale) bedrijfsleven.• Uit de evaluatie van de 30%-regeling blijkt dat de regeling doeltreffend (houdt het vestigingsklimaat aantrekkelijk en competitief) en doelmatig (opbrengsten zijn groter dan de kosten) is.
Beoogd effect	<ul style="list-style-type: none">• Behoud van de bestaande 30 % regeling zonder verdere aanpassing of afschaffing is noodzakelijk voor bedrijven als ASML, Philips, Booking.com en Adyen. Afschaffing of versoering zal het Nederlandse vestigingsklimaat negatief beïnvloeden.• Afschaffing maakt het moeilijker om werknemers uit het buitenland (inclusief werknemers met een specifieke deskundigheid) aan te trekken en te behouden. Veel van de ons omringende landen kennen namelijk ook dergelijke regelingen.• Afschaffing kan tevens leiden tot vertrek van internationaal talent en een toenemende krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt (bepaalde bedrijven hebben dit aangegeven in ronde tafels en andere gesprekken).• Afschaffing leidt tot een toename van de werkgeverslasten voor werkgevers die toch werknemers uit het buitenland moeten aantrekken vanwege hun expertise die op de Nederlandse arbeidsmarkt niet of schaars aanwezig is.• Bedrijven zijn gebaat bij meerjarige afspraken en nieuwe aanpassing leidt tot onzekerheid bij bedrijven en nieuwe werknemers.

2.3 Maatregel: Vakkrachtregeling als variant op de kennismigrantenregeling

Beschrijving	<ul style="list-style-type: none"> • EZK is voor een verkenning van een mogelijke vakkrachtenregeling. • Binnen de EU is sprake van een groeiende vraag naar technisch personeel gecombineerd met weinig aanbod door vergrijzing en gelijktijdig doormaken van transitie. • Het aantrekken van technici uit andere Europese landen naar Nederland zal daarom steeds lastiger worden, met als gevolg dat de krapte in Nederland verder toeneemt. • 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. • Er zou in een pilot voor de technieksector verkend kunnen worden om te onderzoeken wat wel/niet werkt en wat de neveneffecten zijn. • Er zijn drie uit te werken opties: <ol style="list-style-type: none"> 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 vakkrachtregeling als variant op de kennismigrantenregeling (afbakening techniek is lastig vanwege salariscriterium). • Een vakkrachtregeling als variant op de kennismigrantenregeling waarbij de verantwoordelijkheid voor tijdelijk aantrekken van de arbeidsmigrant en terugkeerbeleid bij de werkgever ligt, is het meest wenselijk voor EZK. • Deze maatregel is vraag gestuurd en expliciet gericht op het selectief aantrekken van internationaal talent voor de technische en digitale banen (max. mbo4). Opties moeten nader verkend worden.
Beoogd effect	<ul style="list-style-type: none"> • Een vakkrachtenregeling die arbeidsmigratie buiten de EU mogelijk maakt, draagt positief bij aan het tegengaan van krapte in de transitie gerelateerde sectoren in Nederland.

2.4 Maatregel: Versterken van de internationale positionering van Nederland om Nederland aantrekkelijk te maken voor kennismigranten en het verbeteren van de randvoorwaarden voor het vergroten van de blijfkans

Beschrijving	<ul style="list-style-type: none"> • De aanwezigheid van talent is een belangrijke voorwaarde voor bedrijven in hun vestigingsbeleid en draagt bij aan de aantrekkingskracht van het Nederlandse ondernemers- en vestigingsklimaat voor internationale bedrijven. • Maatregelen zijn: <ul style="list-style-type: none"> ◦ verlengen zoekperiode kennismigranten van 3 naar 6 maanden, verwachting is dat deze verlenging de blijfkans vergroot. ◦ versterken van de internationale positionering van Nederland (zichtbaarheid en vindbaarheid) door doelgerichte campagnes in het buitenland ◦ verbeteren van randvoorwaarden en dienstverlening (wachttijden en doorlooptijden) voor het vergroten van de blijfkans van kennismigranten.
Beoogd effect	<p>Maatregelen beogen expliciet om het effect van de uitstroom te dempen. Daarmee behoud je internationaal talent dus langer vast en hoeft er geen nieuw (internationaal) talent te worden geworven. De hypothese is dat daarmee het effect van de instroom kan worden beperkt.</p>

2.5 Maatregel: Internationale samenwerking met topuniversiteiten en goede positionering van Nederland bij deze topuniversiteiten.

Beschrijving	<p>Concrete samenwerking met (top)universiteiten als MIT waarbij studenten werk- en stage ervaring opdoen bij Nederlandse werkgevers.</p>
Beoogd effect	<p>Maatregel is een vorm van acquisitie naar internationaal toptalent. Je biedt internationale topstudenten via onderzoek- en werkstages de mogelijkheid om kortdurend in NL te verblijven. Daardoor trek je meer internationaal talent aan dat kort in Nederland verblijft en mogelijk ook een versterking van de internationale aantrekkingskracht van Nederland. Eerdere ervaring met Nederland speelt een belangrijke rol in de besluitvorming van internationaal talent om wel of niet voor Nederland te kiezen. Uit onderzoek blijkt dat zo'n 56% al eerder in NL is geweest voor bijvoorbeeld werk, studie, of stage. Behoud van internationale studenten is daarom wenselijk, zeker bij studies waar NL een tekort op de arbeidsmarkt heeft.</p>

2.6 Maatregel: Bedrijfseffectrapportage (randvoorwaardelijk maken)

Beschrijving	Met een bedrijfseffectrapportage kan de huisvestingsvraag bij een nieuwe economische activiteit (bijv. een fabriek of distributiecentrum) door gemeenten en provincies in kaart worden gebracht om misstanden bij arbeidsmigranten te voorkomen.
Beoogd effect	<ul style="list-style-type: none">• Dit voorstel neemt een voorschot op besluitvorming. Hoe een bedrijfseffectrapportage vorm moet krijgen en wat de consequenties hiervan zijn moet eerst goed onderzocht worden, voordat hier op bwp niveau besluitvorming gewenst is. Op voorhand kunnen we al stellen dat dit een afremmend effect zal hebben op het vestigingsklimaat en ondernemerschap. EZK vindt dit onwenselijk.• 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. De drempel voor bedrijven die zich in Nederland willen vestigen wordt door de bedrijfseffectrapportage verhoogd.

2.7 Wettelijke maatregelen gericht op de onderwijstaal en Nederlandse uitdrukingsvaardigheid

Beschrijving	De voorgenomen verplichting voor een Nederlandstalige component in het curriculum van anderstalige opleidingen voor technisch geschoold personeel is zeer onwenselijk. De instelwaarden en uitwerking van de maatregel mag geen schade toebrengen aan het open, internationaal georiënteerde karakter van onze kenniseconomie. Daarnaast is het voor EZK van groot belang dat bedrijven in tekortsectoren, zoals in de ICT en techniek, hier geen last van ondervinden.
Beoogd effect	<ul style="list-style-type: none">• Voor de Nederlandse (kennis)economie en grote bedrijven zoals ASML, Philips, Adyen, Booking, alsook in Nederland gevestigde internationale IT- en energiebedrijven en internationaal georiënteerde startups, is het van groot belang om internationaal talent en een internationaal studieklimaat te behouden.• Een goed geschoolde 'talentpool' draagt bij aan de innovatie- en concurrentiekracht van Nederland en het realiseren van belangrijke innovaties en transitie, waaronder digitalisering en de energietransitie. Tevens draagt de aanwezigheid van voldoende talent en kennis bij aan de aantrekkingskracht van het Nederlandse vestigingsklimaat. Een verplichte Nederlandstalige component staat hiermee op gespannen voet. Eventueel Nederlandse cultuur wel opnemen in curriculum.