



Groslijst maatregelen migratiestromen

t.b.v. overleg brede migratieagenda 6 april 2023



Inhoud

1 Het grotere geheel

2 Groslijst

3 Maatregelen per
migratiestroom

Bijlagen:

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



Het grotere geheel





Groslijst 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 |



| 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 |
|--|--|---|--|--|
| Capaciteitsmaatregelen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Numerus fixus (NF) alleen op engstalige tracks ▪ capaciteitsfixus voor niet-EER binnen de opleiding of traject ▪ noodcapaciteitsfixus niet-EER | - - - | MLT | Implementatie wet: sept. 2024 Effect per studiejaar: 2026-2027 | Wetswijziging |
| Taalmaatregelen <ul style="list-style-type: none"> ▪ meer Nederlandse (of meertalige) opleidingen ▪ het bevorderen van NL uitdrukkingsvaardigheden bij internationale studenten | - - | MLT | Implementatie wet: sept. 2024 Effect per studiejaar: 2026-2027 | wetswijziging |
| Bestuursafspraken <ul style="list-style-type: none"> ▪ Terughoudendheid op werving internationale studenten ▪ Nadere invulling inzake wering voor tekortsectoren en krimpregio's ▪ Inzet op begeleiding naar arbeidsmarkt ▪ Stoppen met voorbereidend jaar voor aankomend internationale studenten zonder vo-diploma; ▪ Bestuurstaal NI of meertalig ▪ Verantwoordelijkheid instelling inzake goede voorlichting studentenhuisvesting (overleg met gemeente en alleen gericht bij voldoende huisvesting) | - | KT | Streven is Addendum op Bestuursakkoord hoger onderwijs & wetenschap voor zomer 2023 | Bestuursakkoord OCW met VH/UNL |
| Centrale regievoering indien ontwikkelingen rondom internationalisering het stelsel in gevaar dreigen te brengen nieuwe bevoegdheid om in te kunnen grijpen (ter voorkoming van de ongewenste gevolgen van internationalisering) | - | KT (bestuursafspraken) MLT (wetgeving) | Bestuursafspraken: voor zomer '23 Implementatie wet: sept 2024 | Bestuursakkoord OCW met VH/UNL Wetswijziging |
| Collegegeld <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verhoging collegegeld voor niet-EER ▪ Wettelijk collegegeld voor vluchteling-studenten | - Nnb | Wetswijziging niet voorzien - | | Wetswijziging |
| Herintroduktie Basisbeurs + verlagen 56 uren norm migrerend werknemerschap voor EER-studenten | Mogelijk + | KT | Per 1 september 2023 komt basisbeurs terug | Wetstraject loopt |



| 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 |
|---|---|---|---|--|
| Gezinsmigratie: maatregelen op gebied van m.n. arbeidsmigratie heeft ook effect op instroom op gezinsmigratie | Voor elke kennismigrant komt gemiddeld 1 gezinslid mee. Voor een (lager opgeleide) arbeidsmigrant komt 0,6 gezinslid mee. | Afhankelijk van eventuele maatregelen op andere vormen van migratie | n.v.t. | Maatregelen op gebied van arbeidsmigratie |
| Gezinsmigratie: optimaliseren van IND-uitvoeringspraktijk t.a.v. behandeling van aanvragen om gezinsmigratie (zaakgericht beslissen) waarmee de IND de uitvoering kan stroomlijnen, mogelijkheden tot stapelen van procedures weg te nemen en meer duidelijkheid vooraf te bieden aan potentiële gezinsmigranten. | Neutraal i.r.t. instroom, verwachting is dat migranten minder procedures stapelen, minder kansloze aanvragen ingediend worden en uitvoeringslasten IND afnemen. | Middellange termijn | Ambtelijke verkenning uitvoerbaarheid loopt, bij politiek besluit kan implementatie medio 2024 gerealiseerd zijn. | Aanpassingen in lagere regelgeving en II-systemen IND |



| 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 wetwijziging - Besluit, van: MR/bwp/? - Inzet in EU |
|---|--|---|--|---|
| Loslaten éénstatusstelsel | - | Middellange termijn | Zeker twee jaar | Wetsaanpassing (stelselwijziging) |
| Afschaffen asiolvergunning voor onbepaalde tijd | 0/- | Middellange termijn | Twee jaar | Wetsaanpassing |
| Gemeenschappelijk EU asielstelsel en grensbeheer | - | Middellange termijn | Kan geleidelijk in EU-verband | Overeenstemming over Pact |
| Veilig derde land (externalisering) | -- | Lange termijn | Nog onbepaald | EU-inzet en vinden derde-landen. |
| Aanpassing nareis | - | Korte en lange termijn | Deels snel, deels na twee jaar | Lagere regelgeving en wetgeving |
| Aanpassen bewijslastverdeling | - | (Middel)lange termijn | ntb | Nog te bepalen, brede inzet nodig |
| Opvang versoberen voor kansarmen en voor niet-kansarmen verrijken ihkv taal en werk | - | Korte termijn | Kan snel als locaties beschikbaar zijn | Vergt gemeenten die bereid zijn |
| Aanpassing juridisch kader MTV-controles | - | Middellange termijn | Kan bij besluit direct in gang gezet worden | Wetsaanpassing en besluit SJenV |
| Beter verankeren van de mogelijke inzet van FX personeel in Nederland | - | Middellange termijn | Afhankelijk van voortgang in EU verband | Wetsaanpassing en besluit SJenV en MDEF |
| Inzetten op fysieke grensinfrastructuur en innovatieve middelen (drones) aan buiten- en binnengrenzen | - | Korte/middellange termijn | Afhankelijk van voortgang in EU-verband | Besluit SJenV en MDEF |
| Barrièremodel (cascademodel) grensbeheer | - | Korte/middellange termijn | Kan bij besluit direct in gang gezet worden | Besluit SJenV en MDEF |



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 gelijker 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

PM

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 detacheringbureaus 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



Studie



Maatregel: Capaciteitsmaatregelen

Beschrijving

Wettelijke maatregelen gericht op capaciteit zoals:

- Numerus fixus op trajecten binnen Nederlandstalige opleidingen
- Een capaciteitsfixus voor niet-EER studenten (maximum) binnen een reguliere fixus
- Noodcapaciteitsfixus voor niet-EER studenten bij een plotselinge toename aanmeldingen waardoor capaciteitstekort dreigt
- Al wettelijk mogelijk maar nog niet ingezet: MOCW kan bij regeling arbeidsmarktfixus vaststellen voor de twee komende studiejaar: als het aanbod van afgestudeerden van een bepaalde opleiding de behoefte op de arbeidsmarkt aanmerkelijk overtreft. Kan via ministeriële regeling en geldt voor de betreffende opleiding aan alle universiteiten of hogescholen waarbij een verdeling kan worden gemaakt over elk van de instellingen

Effect

Wat is het verwachte effect van inzet van/draaien aan deze knop? **Indien mogelijk ook duiding effect in cijfers**

- Numerus fixus op alleen (Engelstalig) traject laat de capaciteit en daarmee de toegankelijkheid voor de andere (Nederlandstalige) trajecten zo groot mogelijk.
- Capaciteitsmaatregelen gericht op niet-EER studenten hebben een beperkt effect; 2/3^e van de internationale studenten komt uit de EER.
- Een capaciteitsfixus voor alleen niet-EER studenten mag vanwege het verschil in verantwoordelijkheid voor EER vs niet-EER studenten maar mag alleen binnen een situatie van (dreigend) capaciteitstekort

Juridische haalbaarheid

Vergelijking met andere EU LS

Er mag geen onderscheid gemaakt worden tussen NL en overige EER-studenten. Dit betekent dat binnen de (beperkte) capaciteit van Engelstalige opleidingen en trajecten, eventuele selectie van NL en overige EER-studenten op dezelfde gronden moet gebeuren.

Overige relevante informatie

- Samenhangend pakket nodig:
- Sturing op onderwijstaal en Nederlandse uitdrukingsvaardigheid
 - Concrete bestuurlijke afspraken met de instellingen over terughoudendheid werving en inzet op blijfkans
 - Op onderdelen meer centrale regie voor beheersing internationale studentenstromen

Tijdsindicatie

Op welke termijn heeft deze maatregel effect?

- Korte termijn
- Middellange termijn: effect p studiejr 26/27
- Lange termijn

Benodigd

Wat is nodig om deze maatregel te effectueren?

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

Implementatie

Vereist wetgeving. Gelet op termijnen wetgevingstraject én het feit dat een numerus fixus voor studenten altijd voor 1 oktober voor het opvolgende studiejaar bekend gemaakt moet worden, zou de maatregelen kunnen ingaan per sept. 2024, worden geïmplementeerd tijdens studiejaar 2024-2025 en effect hebben tijdens de selectieprocedure in jaar 2026 voor studiejaar 2026-2027



Maatregel: Taalmaatregelen

Beschrijving

Wettelijke maatregelen gericht op de onderwijstaal en Nederlandse uitdrukkingsvaardigheid

- Brede steun in TK voor vergroten Nederlandse uitdrukkingsvaardigheid, zowel voor Nederlandse studenten (om niveau omhoog te brengen) als voor internationale studenten (vergroot de blijfkans, betere integratie) door verplicht binnen/buiten curriculum Nederlandse onderdelen te introduceren voor alle studenten.
- Onderwijstaal:
 - op korte termijn i.o.m. inspectie om mogelijkheden voor toezicht te verbeteren: nadere toelichting opstellen op de huidige wettelijke bepalingen inzake uitdrukkingsvaardigheid in het Nederlands en de taal van de opleiding,
 - accreditatiekader NVAO: instellingen moeten keuze onderwijstaal duidelijker verantwoorden
 - Uitwerken toets vooraf bij anderstaligheid voor nieuwe opleidingen

Effect

- Meer Nederlandstalige of meertalige opleidingen heeft waarschijnlijk veel effect op de instroom van internationale studenten (en de blijfkans van degenen die wel komen).
- De onderwijstaal is een van de weinige knoppen die ook voor EER-studenten effect heeft (hoewel niet direct in te zetten als sturingsinstrument)
- In IBO internationalisering onderwijs uit 2019 al aangegeven dat versterken NL uitdrukkingsvaardigheid internationale studenten bijdraagt aan blijfkans voor NL arbeidsmarkt

Juridische haalbaarheid

Vergelijking met andere EU LS

EC: taal mag niet worden ingezet als instrument om instroom internationale studenten te beperken. Lidstaat mag wel zelf bepalen hoeveel hoger onderwijs in eigen taal of anderstalig is, *vanuit belang behoud NL als onderwijs en wetenschapstaal*. DK heeft recentelijk switch gemaakt v onderwijstaal Engels naar Deens

Overige relevante informatie

Samenhangend pakket noodzakelijk:
-Sturing op onderwijstaal en Nederlandse uitdrukkingsvaardigheid
-capaciteitsmaatregelen voor instellingen
-Concrete bestuurlijke afspraken met de instellingen over terughoudendheid werving en inzet op blijfkans
-Op onderdelen meer centrale regie op beheersing internationale studentenstromen

Tijdsindicatie

Op welke termijn heeft deze maatregel effect?

- Korte termijn
- Middellange termijn (in werking 1/9/2024)
- Lange termijn

Benodigd

Wat is nodig om deze maatregel te effectueren?

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

Implementatie

Inwerkingtreding wet september 2024. Deel van de maatregelen zal per direct in werking kunnen treden (geldt voor de nieuwe opleidingen); de implementatie bij bestaande opleidingen zal gefaseerd ingevoerd kunnen worden.



Maatregel: Bestuursafspraken

Beschrijving

Aanvullende afspraken op Bestuursakkoord. Huidige bestuursakkoord bevat afspraken met universiteiten op thema internationalisering, over o.a. terughoudendheid op werving en ruimte maken voor meertaligheid. Aanvullende afspraken:

- ook met Vereniging hogescholen
- nadere invulling geven van werving (alleen) voor tekortsectoren en krimpregio's
- ingaan op blijfkans: inzet instellingen bij begeleiding naar arbeidsmarkt
- Stoppen met het voorbereidend jaar voor aankomend internationale studenten zonder vo-diploma op het juiste niveau
- Bestuurstaal in instellingen Nederlands of meertalig
- Verantwoordelijkheid instellingen goede voorlichting studentenhuisvesting, overleg met gemeenten en alleen gericht werven bij voldoende huisvesting

Effect

Afhankelijk van overeenstemming koepels. Afspraken huidige Bestuursakkoord worden jaarlijks gemonitord op instellingsniveau, UNL doet verslag.

Juridische haalbaarheid

Wat zijn de juridische mogelijkheden en risico's?

Vergelijking met andere EU LS

nvt

Overige relevante informatie

Samenhangend pakket noodzakelijk:

- Sturing op onderwijstaal en Nederlandse uitdrukkingsvaardigheid
- capaciteitsmaatregelen voor instellingen
- Concrete bestuurlijke afspraken met de instellingen over terughoudendheid werving en inzet op blijfkans
- Op onderdelen meer centrale regie op beheersing internationale studentenstromen

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: Bestuursakk OCW met VH/UNL
- EU inzet: ...

Implementatie

Quick win, deel afspraken zou eventueel kunnen worden ingezet als overbrugging totdat nieuwe wettelijke maatregelen van kracht zijn



Maatregel: Centrale regievoering

Beschrijving

Centrale regievoering: op stelselniveau balans kunnen bewaken tussen de positieve en negatieve effecten van internationalisering, waaronder de druk op de onderwijsfaciliteiten, de woningmarkt, en bovenal de algemene betaalbaarheid van het hoger onderwijsstelsel. Nog verschillende vormen van regievoering denkbaar: gebaseerd op wetgeving of op bestuurlijke afspraken; door instellingen gezamenlijk – door separate commissie – door minister. Wordt richting wetgeving uitgewerkt. Bij wetwijziging verankeren regie-orgaan en doorzettingsmacht. Vooruitlopend daarop via aanvullende bestuurlijke afspraken.

Effect

Indien blijkt dat ontwikkelingen rondom internationalisering het onderwijsstelsel in gevaar dreigen te brengen, vanuit stelselverantwoordelijkheid de mogelijkheden om in te grijpen en op die manier ongewenste gevolgen van internationalisering tegengaan. De komende periode wordt verder nagedacht over nader invulling.

Juridische haalbaarheid

Vergelijking met andere EU LS

Nederland is land met grootste disbalans inkomende en uitgaande mobiliteit van EU. Algemene inzet EC is vergroten internationale samenwerking waaronder mobiliteit. NL eerder bij EC punt disbalans aangekaart. Nederland wordt gewezen op grote aanbod Engelstalig onderwijs als oorzaak.

Overige relevante informatie

Samenhangend pakket noodzakelijk:
-Sturing op onderwijstaal en Nederlandse uitdrukkingsvaardigheid
-capaciteitsmaatregelen voor instellingen
-Concrete bestuurlijke afspraken met de instellingen over terughoudendheid werving en inzet op blijfkans

Tijdsindicatie

Op welke termijn heeft deze maatregel effect?

- Korte termijn (obv bestuursafspraken)
- Middellange termijn (obv wet)
- Lange termijn

Benodigd

Wat is nodig om deze maatregel te effectueren?

- Wetswijziging
- Besluit, van: bestuursakk OCW, VH/UNL
- EU inzet: ...

Implementatie

Doorlooptijd gekoppeld aan zowel bestuurlijke afspraken als wetstraject.



Maatregel: Collegegeld

Beschrijving

Verhogen instellingscollegegeld(tarief) voor niet-EER

- NL en EER studenten betalen wettelijk collegegeld. Voor niet-EER studenten zou het instellingscollegegeld (verder) kunnen verhoogd via een minimumtarief (of juist verlaagd naar niveau wettelijk collegegeld).
- Dit was een maatregel uit de WTT. In nieuwe pakket niet voorzien.

Casus: aangehouden motie Westerveld (GroenLinks) regeling wettelijk collegegeld voor asielzoekers-studenten en jongeren zonder verblijfspapieren

- Toegezegd is dit vraagstuk mee te nemen in het BWO migratie
- Motie vraagt voor deze doelgroep een regeling te treffen waardoor standaard het wettelijk collegegeld wordt gevraagd (i.p.v. het hogere instellingscollegegeld).

Effect

- Conform de huidige wetgeving (WHW) mogen de instellingen het instellingscollegegeldtarief verlagen voor sommige (groepen) niet-EER studenten. Zij ontvangen daarvoor van OCW geen compensatie.
- Hogescholen en universiteiten hebben het tarief verlaagd voor ontheemden uit Oekraïne en doen dit in de praktijk ook voor andere reguliere asielzoekers.

N.B.: Statushouders hebben dezelfde rechten als Nederlandse studenten en betalen wettelijk collegegeld. Jongeren zonder verblijfspapieren mogen niet worden ingeschreven bij een instelling voor hoger onderwijs.

Juridische haalbaarheid

Wat zijn de juridische mogelijkheden en risico's?

Vergelijking met andere EU LS

Valt binnen eigen bevoegdheid LS

Overige relevante informatie

Samenhangend pakket noodzakelijk:
-Sturing op onderwijstaal en Nederlandse uitdrukkingsvaardigheid
-capaciteitsmaatregelen voor instellingen
-Concrete bestuurlijke afspraken met de instellingen over terughoudendheid werving en inzet op blijfkans
-Op onderdelen meer centrale regie tbv beheersint internationale studentenstromen

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

Structureel bekostigen of anderszins compenseren voor asielzoekers/studenten heeft wetswijziging. Hier zou dan ook dekking voor gevonden moeten worden.



Maatregel: Studiefinanciering

Beschrijving

Herinstructie basisbeurs

- Per 1 september 2023 komt de basisbeurs terug voor studenten in het hoger onderwijs
- Ook EER-studenten (en studenten uit Zwitserland) kunnen hier aanspraak op maken als ze voldoen aan de vereisten van 'migrerend werknemerschap'. Het gaat daarbij om 'reële en daadwerkelijke arbeid, die niet louter marginaal is' (Europese regels).
- Aansluitend bij de Vreemdelingencirculaire wordt nu de norm van 56 uur per maand gehanteerd. Als men minder uren werkt, moet gekeken worden naar de persoonlijke situatie. Gelet op gerechtelijke uitspraken, zal deze individuele situatie nu nadrukkelijker meegewogen worden. Dit is een wijziging van uitvoeringsbeleid van DUO.

Verdere verlaging van 56-uurs norm

- PvdA heeft eerder gevraagd om een verkenning naar de 56-urennorm met als insteek een verlaging. Verwachting is dat een verlaging een aanzuigende werking kan hebben.

Effect

- Nog onduidelijk is wat het effect gaat zijn op de toestroom van EER-studenten als gevolg van de herinstructie van de basisbeurs. Aangenomen motie in de Tweede Kamer om effect daarvan te monitoren en de Kamer te informeren in september 2024.
- Goed om te realiseren dat de invoering van het leenstelsel geen dempend effect op de instroom heeft gehad.
- Verwachting is dat verdere verlaging van 56-uurs norm mogelijk aanzuigende werking kan hebben op de komst van EER-studenten en studenten uit Zwitserland.

Juridische haalbaarheid

Voor wat betreft de herinvoering van de basisbeurs loopt al een wetstraject. Gelet op de gerechtelijke uitspraken lijkt het niet haalbaar om een strengere eis voor migrerend werknemerschap te stellen. Eventuele versoepelingen behoren wel tot de mogelijkheden.

Vergelijking met andere EU LS

Verplichting rond migrerend werknemerschap en de gevolgen die dat heeft voor de toegang tot sociale voorzieningen zoals studiefinanciering volgt uit EU-recht. Of er sprake is van migrerend werknemerschap moet door de nationale rechter worden bepaald.

Overige relevante informatie

Samenhangend pakket noodzakelijk:
- Sturing op onderwijstaal en Nederlandse uitdrucksvaardigheid
- capaciteitsmaatregelen voor instellingen
- Concrete bestuurlijke afspraken met de instellingen over terughoudendheid werving en inzet op blijfkans
- Op onderdelen meer centrale regie

Tijdsindicatie

Op welke termijn heeft deze maatregel effect?

- Korte termijn
- Middellange termijn
- Lange termijn

Benodigd

Wat is nodig om deze maatregel te effectueren?

- Wetswijziging (loopt al)
- Besluit, van: MR / bwp / ?
- EU inzet: ...

Implementatie

Wetswijziging voor Herinstructie basisbeurs per 1 september 2023 loopt reeds. Het wijzigen van de norm voor migrerend werknemerschap (56-urennorm) is een beleidsregel.



Gezin



Maatregel: Optimaliseren IND-uitvoeringspraktijk t.a.v. aanvragen reguliere gezinsmigratie

Beschrijving

Optimaliseren van IND-uitvoeringspraktijk t.a.v. behandeling van aanvragen om gezinsmigratie (zaaksgericht beslissen). IND kan hiermee de uitvoering stroomlijnen, mogelijkheden tot stapelen van procedures weg te nemen en meer duidelijkheid vooraf te bieden aan potentiële gezinsmigranten door nog maar 1 aanvraagprocedure in te stellen voor gezinsmigranten

Momenteel bestaan er verschillende verblijfsvergunningen voor verblijf bij familie- of gezinslid. Voor een migrant is vaak onduidelijk voor welke specifieke vergunning zij in aanmerking komen, vooral bij gezinsleden die geen onderdeel uitmaken van het kerngezin. Dit leidt ertoe dat een klein deel van de aanvragen (ca. 5%) een groot deel van uitvoeringslasten voor de IND in kader van gezinsmigratie vormt,

Effect

Neutraal w.b. instroom

Het verwachte effect is het verminderen van uitvoeringslasten bij de IND, minder aanvraagprocedures en een afname van bezwaar- en beroepsprocedures.

Dit voorstel leidt naar verwachting niet tot meer of minder gezinsmigranten, maar het vermindert het aantal af te handelen aanvragen en dus procedures. Het neemt mogelijkheden tot stapelen van procedures door migranten weg. Het geeft migranten meer duidelijkheid vooraf over hun aanvraag en kan daarmee aantal kansloze aanvragen doen afnemen. Het zal bovendien leiden tot minder bezwaar- en beroepsprocedures.

Juridische haalbaarheid

Haalbaar.

Vergelijking met andere EU LS

Onbekend.

Overige relevante informatie

N.v.t.

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 staatssecretaris JenV
- EU inzet: ...

Implementatie

Kan medio 2024 gerealiseerd zijn.

Enkel aanpassing lagere regelgeving. Implementatie vergt vooral aanpassing in de uitvoering: aanpassing IT-systemen, opleiding medewerkers



Asiel



Maatregel: Loslaten éénstatusstelsel

Beschrijving

Het éénstatusstelsel regelt dat vluchtelingen en subsidiair beschermden dezelfde rechten hebben. Deze keus is bewust gemaakt om te voorkomen dat een vreemdeling die een subsidiaire beschermingsstatus krijgt, gaat doorprocederen tegen de weigering om hem vluchtelingstatus te verlenen. Omdat aan beide statussen dezelfde rechten zijn verbonden, heeft een vreemdeling hier geen belang bij. Doorprocederen brengt hoge kosten met zich mee en betekent een belasting voor de uitvoering en de rechtelijke macht. Het internationaal en Europees asielrecht verplicht Nederland niet tot een éénstatusstelsel. Nederland is hierin ook uniek binnen de EU. Het loslaten ervan stelt Nederland in staat te differentiëren tussen deze twee statussen ten aanzien van o.a. gezinshereniging, en in lichtere mate op het gebied van intrekkingen, duur van de vergunning, integratievoorzieningen en sociale bijstand.

Effect

Voor subsidiair beschermden schrijft de gezinsherenigingsrichtlijn niet de meest gunstige voorwaarden voor. Zonder deze gunstiger voorwaarden is het recht op gezinsleven voor subsidiair beschermden er ook (artikel 8 EVRM) maar kunnen (binnen redelijke grenzen) extra voorwaarden gesteld worden, in het bijzonder betreft dit een wachttijd, het verwerven van eigen inkomen, huisvesting en integratievoorwaarden. Door de eis van huisvesting te stellen, hoeven gezinsleden ook niet meer naar de COA-opvang. Dit vermindert de druk op de opvang. Dit zou daarnaast Nederland wellicht minder aantrekkelijk kunnen maken als bestemmingsland. Daar staat tegenover een relevant grotere werklast voor IND, rechtspraak en gefinancierde rechtsbijstand.

Juridische haalbaarheid

Haalbaar.
Het staat niet vast hoe ver het beperken van de nareismogelijkheden voor subsidiair beschermden mag gaan. Het ligt voor de hand om aan te nemen dat subsidiair beschermden niet slechter mogen worden behandeld dan reguliere vreemdelingen.

Vergelijking met andere EU LS

Nederland lijkt de enige lidstaat dat op deze wijze een éénstatusstelsel hanteert.

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

Grote wetswijziging (stelselwijziging). Zeker 2 jaar, mogelijk langer. Huidige druk op de IND maakt ruimte voor implementatie extra lastig.



Maatregel: Afschaffen asiolvergunning voor onbepaalde tijd

Beschrijving

Asielzoekers die in aanmerking komen voor vluchtelingenstatus of subsidiaire bescherming krijgen in Nederland eerst een asiolvergunning voor bepaalde tijd (vijf jaar). Gedurende die vijf jaar kan de vergunning worden ingetrokken wanneer de asiestatushouder niet langer internationale bescherming nodig heeft. Na vijf jaar kan de statushouder in aanmerking komen voor een asiolvergunning voor onbepaalde tijd (met inburgering als voorwaarde). Als de asiolvergunning voor onbepaalde tijd eenmaal is verkregen, kan deze niet langer worden ingetrokken wanneer de gronden voor de oorspronkelijke asiolverlening zijn komen te vervallen. Dit beleid is ruimhartiger dan noodzakelijk volgens de Europese Kwalificatierichtlijn. In die richtlijn is zelfs vastgesteld dat statussen moeten worden ingetrokken indien de houder niet meer voldoet aan de daarvoor gestelde voorwaarden.

Effect

Het is de niet zeker dat deze maatregel effect zal hebben op de instroom naar Nederland.

Voor de zekerheid van langdurig verblijf kan de statushouder na vijf jaar en zolang hij in het bezit is van de asiolvergunning zich richten op de (EU) status van langdurig ingezetene.

Hiervoor geldt naast het inburgeringsvereiste ook het middelenvereiste.

Asiolvergunninghouders worden daarmee maximaal gestimuleerd tot participatie en betaalde arbeid.

Omdat langdurig verblijf minder snel zeker gesteld kan worden in dit model, zal vaker verlenging van tijdelijk verblijf verzocht worden. Dit leidt tot meer procedures voor de IND.

Juridische haalbaarheid

Haalbaar, past in EU-regelgeving

Vergelijking met andere EU LS

Het beeld is niet geheel eenduidig, maar het systeem dat NL heeft wijkt in belangrijke mate af.

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

Na ongeveer 2 jaar, waarschijnlijk met een overgangsregeling voor bestaande vergunninghouders.



Maatregel: Gemeenschappelijk EU asielstelsel en grensbeheer

Beschrijving

Het Asiel- en Migratiepact bestaat uit een set wetgevende voorstellen die toewerkt naar snellere en efficiëntere procedures aan de buitengrenzen van de EU, bestaand uit screening, registratie, een snelle asielprocedure en, indien van toepassing, een direct aansluitende terugkeerprocedure. Daarnaast wordt een solidariteitsmechanisme voorgesteld om lidstaten onder druk te ontlasten.

De 'knoppen' waaraan gedraaid kan worden zijn beperkt, omdat sprake is van een sterk verdeeld Europees krachtenveld. De Nederlandse inzet kan wel op verschillende ambitieniveaus worden ingestoken. In algemene zin geldt dat het binnen bereik brengen van een ambitieus resultaat op de grensprocedures sterk afhangt van het ambitieniveau op een herplaatsingsmechanisme en vice versa, en het best bereikt kan worden met een akkoord tussen alle Europese lidstaten.

Effect

Wanneer asielgrensprocedures daadwerkelijk worden uitgevoerd, is een stevige vermindering van secundaire migratie van andere EU-lidstaten naar Nederland een waarschijnlijk effect.

Juridische haalbaarheid

Juridisch haalbaar indien hierover binnen de EU overeenstemming wordt bereikt en (met EP) tot regelgeving wordt gekomen.

Vergelijking met andere EU LS

nvt

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

Geleidelijk kan worden gestart binnen de huidige EU-afspraken/regelgeving. Vervolgens kan verder worden uitgebouwd als overeenstemming over een nieuw pact wordt bereikt.



Maatregel: Veilig derde land (externalisering)

Beschrijving

Huidige regelgeving kent de mogelijkheid om een asielverzoek niet-ontvankelijk te verklaren indien er een veilig derde land is waar de persoon bescherming kan krijgen. Voorwaarden zijn dat de asielzoeker een band heeft met dat land en tot dat land wordt toegelaten. Vanwege die voorwaarden wordt het concept in de praktijk weinig toegepast. Lopende inzet is de bandenvoorwaarden in de nieuwe EU-regelgeving te schrappen. Concept vraagt ook bereidheid van derde land(en) om afspraken met de EU/bilateraal over (weder)toelating te maken. Concept vereist verregaande ondersteuning, en naar verwachting compensatie in financiën en aanpalende of andere beleidsterreinen. Voorbeeld zijn de EU-Turkije afspraken. Andere genoemde varianten zijn ontschepingsplatforms (voor personen die nog niet de EU hebben bereikt) en uitbesteden van de asielprocedure aan een derde land, hetgeen niet mogelijk lijkt binnen het geldende Unierecht. Vb: VK-Rwanda-afspraken.

Effect

In de veronderstelling van een functionerende en effectieve procedure en samenwerking met een derde land die de rechterlijke toets doorstaan, **kan effect aanzienlijk zijn in termen van zowel vermindering van instroom als verhoging van uitstroom.**

Juridische haalbaarheid

Zeer complex. Haalbaar op onderdelen als de EU-regelgeving wordt aangepast. Op onderdelen zal de haalbaarheid onzeker zijn en in de praktijk getoetst moeten worden.

Vergelijking met andere EU LS

Vergt EU inzet. Denemarken zoekt samenwerkingen om dergelijke concepten vaker toe te passen.

Overige relevante informatie

Huidig coalitieakkoord bevat geen inzet op 'veilig derde land' of terugkeer naar de regio. Wel inzet op migratiepartnerschappen met vermindering van instroom en verbetering van terugkeer. Door TK zijn moties aangenomen met strekking vaker het veilig derde land of aanverwanten toe te passen.

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

Er moet rekening gehouden worden met zeker enkele jaren. Kleine stapjes zijn wellicht mogelijk binnen partnerschapafspraken.



Maatregel: Aanpassing nareis

Beschrijving

Het nareisbeleid zou gebaat kunnen zijn bij een versimpeling van de doelgroep: het kerngezin. Daaronder zou worden verstaan: gehuwde of ongehuwde partners en hun minderjarige (adoptie-) kinderen.

Momenteel is de doelgroep breder. Versimpeling zou gepaard moeten gaan met **afschaffing van nareisbeleid voor pleegkinderen en/of jongvolwassenen**.

Minderjarige broers en zussen van een minderjarige referent komen momenteel formeel niet voor nareis in aanmerking. **Toevoeging van minderjarige broers en zussen** aan de doelgroep zou recht doen aan de notie van het kerngezin.

Na beperking van het nareiskader is voor de betreffende personen nog wel een aanvraag mogelijk in het kader van artikel 8 EVRM.

Effect

Afschaffing en uitbreiding van nareiskaders hoeft geen direct significant dempend effect op instroom of capaciteit te hebben, omdat het recht op gezinshereniging ook in het kader van artikel 8 EVRM moet worden geborgd. Daarnaast gaat het hier over beperkte groepen binnen de nareisinstroom.

Toetsing in dat kader biedt wel mogelijkheid voor uitgebreidere weging (bijvoorbeeld het economisch belang van huisvesting of druk op ziektekosten, etc). Toetsing in 8 EVRM kader gaat gepaard met leges heffing, dat kan enige drempel opwerpen.

Aandeel bij ruwe benadering van groepen in de totale nareisvoorraad:

- Jongvolwassenen: 10% van de totale nareisvoorraad, ongeveer de helft wordt ingewilligd.
- Pleegkinderen: 0,5% van de nareisvoorraad, laag inwilligingspercentage

Juridische haalbaarheid

Deze beperkte maatregelen lijken haalbaar binnen de bestaande (EU) kaders.

Vergelijking met andere EU LS

Beleidskader zijn erg specifiek en lastig tot onderlinge vergelijking te komen. NL invulling gaat hier verder dan de EU-norm uit de gezinsherenigingsrichtlijn.

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

Aanpassing nodig van lagere regelgeving en voor een deel (in elk geval pleegkinderen) van de Vreemdelingenwet.

Deels (beleid jongvolwassenen) kan vrij snel tot implementatie worden overgegaan.



Maatregel: Bewijslastverdeling

Beschrijving

Een conclusie van de analyse over het Nederlands inwilligingspercentage is dat, mede als gevolg van jurisprudentie, de bewijslast lijkt te verschuiven van de vreemdeling die aannemelijk moet maken dat hij bij terugkeer te vrezen heeft, naar de IND die aannemelijk moet maken dat de vreemdeling bij terugkeer niet te vrezen heeft.

Deze verschoven bewijslast vindt vooral plaats bij groepen die zijn aangewezen in het landenbeleid, omdat daarvan al is vastgesteld dat die groep in het land van herkomst een hoger risico loopt op vervolging en/of ernstige schade.

Dit is aanleiding om te onderzoeken in welke mate deze ontwikkeling in Nederland anders is geweest dan andere landen en in hoeverre het hier Europese jurisprudentie betreft en in welke mate het specifiek Nederlands (Raad van State is). Daaruit kan actie volgen.

Effect

Een verschuiving (terug) van de bewijslastverdeling zou betekenis hebben voor het inwilligingspercentage en dat zou een effect kunnen hebben op de instroom.

Juridische haalbaarheid

Onderwerp van onderzoek

Vergelijking met andere EU LS

Onderwerp van onderzoek

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
- Nieuwe werkwijze binnen juridische ruimte
- EU inzet: ...

Implementatie

ntb



Maatregel: Opvang versoberen voor kansarmen en voor niet-kansarmen verrijken ihkv taal en werk

Beschrijving

Al langere tijd bestaat het beleidsuitgangspunt dat personen met een kansarme asielaanvraag sober opgevangen dienen te worden. Het lukt nog niet goed om dit uitgangspunt te implementeren aangezien gemeenten niet staan te springen deze sobere opvangen binnen de eigen gemeentegrenzen te hebben. Er zou met nog meer kracht hierop ingezet kunnen worden als onderdeel van de bredere opvanginzet richting gemeenten en parallel aan de andere trajecten zoals de 'Spreidingswet'.

Om meer begrip en draagvlak voor die versobering te vinden en vanuit de menselijke maat zou de opvang voor niet-kansarmen verrijkt kunnen worden door meer en eerder in te zetten op Nederlandse taal en (vrijwilligers)werk.

Effect

Versobering van de opvang, zeker wanneer voorzieningen in natura worden geboden en niet in cash, lijkt een gunstig effect te hebben op de (on)aantrekkelijkheid van de asielpcedure voor de kansarme groep.

Het verrijken van de voorzieningen voor niet-kansarmen op het terrein van taal en werk is goed voor de leefbaarheid op de centra en dat is gunstig voor de uitvoering en het draagvlak. Dit vindt ook een basis in het Coalitieakkoord. Zeker nu de procedures bij de IND voor deze groep nog enige tijd langer duurt dan gewenst is het daarnaast belangrijk mensen tijdig te activeren. Dat helpt latere participatie als vergunningverlening volgt. Regioplan heeft onderzoek gedaan naar werken door asielzoekers. Hierover zal binnenkort de Kamer geïnformeerd moeten worden.

Juridische haalbaarheid

Haalbaar

Vergelijking met andere EU LS

Te zeer stelsel-specifiek om goed tot vergelijking te kunnen komen.

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

Vergt gemeenten die open staan voor een sobere opvanglocatie.



Maatregel: Aanpassing juridisch kader MTV-controles

Beschrijving

In artikel 4.17a en 4.17b Vreemdelingenbesluit 2000 is het kader bepaald voor de mobiel toezicht veiligheidscontroles van de KMar in de binnengrenszone. Deze controles zijn in duur en frequentie beperkt. In 4.17b is de mogelijkheid gecreëerd dat duur en frequentie worden verruimd als er mogelijk sprake is van een verhoogde instroom. Gelet op de huidige situatie is het wenselijk om dit kader aan te passen. Hiervoor zijn er twee optie voor aanpassing van 4.17b.
Optie I: aanpassen van de duur en frequentie
Optie II: schrappen van de duur en frequentie.

Effect

Wijzigen van juridisch kader kan preventieve werking hebben op de instroom danwel buigen van de migratiestroom naar NL.

Juridische haalbaarheid

Haalbaar

Vergelijking met andere EU LS

Andere LS, zoals DUI en BEL hebben in hun regelgeving de duur en frequentie van controles in de binnengrenszone in de regelgeving niet beperkt.

Overige relevante informatie

De ruimte om het juridisch kader aan te passen en duur en frequentie in het geel te schrappen is vanwege arrest Adil (19 juli 2012) beperkt.

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 / Stas JenV
- EU inzet: ...

Implementatie

Op grond van deze maatregel kunnen meer controles uitgevoerd. Dit betekent dat er meer personeel en financiële middelen nodig zijn.



Maatregel: Beter verankeren van de mogelijke inzet van FX personeel in Nederland

Beschrijving

In de FX verordening is bepaald dat FX personeel uit het standing corps ingezet kan worden ter ondersteuning van het uitvoeren van het grenstoezicht in de EU-Lidstaten. In NL is onderzocht wat er precies nodig is om FX personeel effectief te kunnen inzetten in Nederland. In dat verband is het wenselijk dat FX personeel gelijkgesteld wordt aan burgers die onder adoptief aan de grens (ADG) vallen, en net als de ADG kunnen acteren in het grenstoezichtproces in NL.

Effect

Meer capaciteit om controles in NL uit te voeren.

Juridische haalbaarheid

Haalbaar

Vergelijking met andere EU LS

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: bwp / Min DEF, JenV, Stas JenV
- EU inzet: ...

Implementatie

Overleg met KMar, veiligheidsdiensten tbv implementatie en DWJZ tav wetgevingstraject noodzakelijk.



Maatregel: Inzetten op fysieke grensinfrastructuur en innovatieve middelen (drones) aan buiten- en binnengrenzen

Beschrijving

Op basis van het huidige wetgevend kader (Schengengrenscodex) mogen lidstaten gebruik maken van fysieke grensinfrastructuur en innovatieve middelen om de instroom te beperken en secundaire migratie tegen te gaan.

Effect

Het bouwen van een hekwerk aan de buitengrenzen van de EU kan een positief effect op de instroom naar NL hebben. Extra barrière voor migranten om illegaal de EU grenzen te overschrijden

Juridische haalbaarheid

Haalbaar

Vergelijking met andere EU LS

Andere LS zetten al in op gebruik van innovatieve instrumenten om instroom te beperken en secundaire migratie tegen te gaan.

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: bwp / Min DEF, JenV, Stas JenV
- EU inzet: ...

Implementatie

Inzet van innovatieve middelen dienen i.o.m. uitvoeringsorganisaties nader worden bepaald.



Maatregel: Barrièremodel (cascademodel) grensbeheer

Beschrijving

In NL kan meer gedaan worden aan het verstevigen v/d eigen informatiepositie en meer gerichte interventies langs de reisroutes. Het huidige dashboard v/h MDT bevat geaggregeerde informatie over de routes waarlangs migranten/asielzoekers Nederland bereiken, zowel buiten als binnen de EU. Op basis van dit beeld kunnen interventies worden uitgevoerd. Dit nationale beeld kan verder verrijkt met informatie van de IND uit de gehoren o.a. over reisroutes. Op dit moment is het van vanwege AVG niet gemakkelijk om alle relevante informatie van de IND te ontsluiten uit het systeem van de IND en daarnaast om de relevante informatie op te nemen in het dashboard. Inzet op registratie van deze informatie en ontsluiting via datasystemen t.b.v. analyse zou een belangrijke stap voorwaarts zijn. Daarnaast is het ook van belang dat er voldoende analysecapaciteit is bij de verschillende ketenpartners. Aan de hand van deze data zouden interventies langs reisroutes (land van herkomst/transit/schengengebied en NL) gericht kunnen worden.

Effect

Interventies langs de reisroutes (land van herkomst/transit/schengengebied/NL) kunnen gericht worden uitgevoerd.

Juridische haalbaarheid

Haalbaar

Vergelijking met andere EU LS

.

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: bwp / Min DEF, JenV, Stas JenV
- EU inzet: ...

Implementatie

i.o.m. uitvoeringsorganisaties nader worden bepaald.



Bijlage 1

Oplegger: arbeidsmarkttekorten en arbeidsmigratie in breder perspectief

- Personeelstekorten zijn momenteel in bijna alle sectoren hoog. Ook voor de langere termijn verwachten we dat de tekorten in bijvoorbeeld de zorg, het onderwijs, techniek en de ICT aan blijven houden.
- Deze tekorten vormen belangrijke belemmeringen voor transitie op het gebied van klimaat en energie, digitalisering en sleuteltechnologieën, en de circulaire economie.
- Om de arbeidsmarktcrisp aan te pakken heeft het kabinet 1) een overkoepelend plan, dat zich nadrukkelijk richt op zowel het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag en 2) een Actieplan Groene en Digitale Banen naar de Kamer gestuurd. De voorgestelde maatregelen zullen echter pas op middellange en lange termijn een effect hebben op het grote tekort aan schaars (technisch) personeel.
- In de krapteaanpak is arbeidsmigratie als sluitstuk geformuleerd. Dit houdt in dat het uitgangspunt van de aanpak is dat werkgevers in eerste instantie het binnenlands onbenut potentieel dienen aan te spreken: de deeltijdwerkers, ouderen, mensen met een beperking. Ook kunnen werkgevers additioneel personeel aantrekken middels het verbeteren van hun arbeidsvoorwaarden of meer mensen opleiden. Als werkgevers makkelijker en goedkoper personeel uit het buitenland kunnen halen, kan dit de druk op werkgevers verlagen om inspanningen voor het onbenut binnenlands personeel te plegen, o.a.:
 - salarissen te verhogen;
 - secundaire arbeidsvoorwaarden te verbeteren;
 - mensen te stimuleren om meer uren te werken;
 - andere wervingsopties te verkennen om het onbenut arbeidspotentieel in Nederland aan te boren (o.a. deeltijdwerkers, statushouders, bijstandsgerechtigden, ouderen).
- Het is echter de vraag in hoeverre er nog sprake is van onbenut arbeidspotentieel, gezien de huidige krapte, lage werkloosheid en relatief weinig mensen in de bijstand. Er is een recordaantal mensen in Nederland momenteel aan het werk. Het is daarmee niet aannemelijk dat er voldoende binnenlands potentieel is om te voorzien in de behoefte aan ICT- en technisch geschoold personeel dat nodig is voor de groene en digitale transitie.
- Tegelijk kan arbeidsmigratie nooit de enige oplossing zijn: het is evenmin aannemelijk dat een stroom aan extra arbeidsmigranten de vraag van deze sectoren op lange termijn kan bijbenen.
- Het aantrekken van arbeidsmigranten kent daarnaast ook risico's:
 - Nog te vaak is er sprake van ernstige misstanden rondom de rechten en arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten met een zwakke arbeidsmarktpositie.
 - Het kan leiden tot toenemende druk op voorzieningen die toch al schaars zijn, zoals huisvesting, onderwijs en zorg.
 - Het verlaagt de druk om na te denken over de fundamentele keuzes over welke economie en arbeidsmarkt we willen hebben.
 - Een sectorspecifieke regeling zal maatschappelijk vragen oproepen waarom er een uitzondering wordt gemaakt, terwijl personeelstekorten op dit moment (en in de afzienbare toekomst) breder leven.
 - Daarnaast bestaat het risico van braindrain: ook de herkomstlanden van de arbeidsmigranten hebben arbeidsaanbod nodig voor hun transitie. Als andere landen niet kunnen voldoen aan de benodigde maatschappelijke transitie (zoals de klimaatopgave), heeft dat ook een effect op Nederland.
- Een eventuele pilot, als invulling van het sluitstuk voor specifiek de technieksector, vraagt daarom een goede afweging van de risico's en voorwaarden, waaronder tijdelijkheid en de druk op overige voorzieningen. Parallel daaraan zouden meer werknemers in de techniek moeten worden opgeleid. Daarnaast kan, vanuit het streven naar meer grip op migratie, een ruimere regeling voor een sector betekenen dat (arbeids)migratie elders moet worden ingeperkt.

Bijlage 2

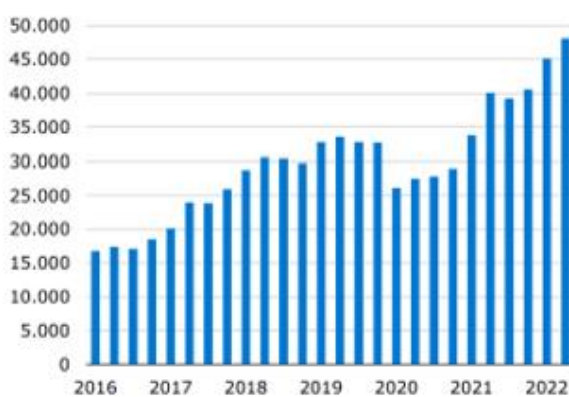
Migratie en de tekorten aan technisch personeel

Versie 4 april 2023

- Deze notitie is gemaakt t.b.v. het vraagstuk in hoeverre arbeidsmigratie een bijdrage kan leveren aan de behoefte van de arbeidsmarkt, met name voor de groene en digitale transitie. De notitie gaat hierbij niet in op de verwachte ontwikkeling van de verschillende krapte sectoren of op de andere mogelijkheden die er zijn om de krapte aan te pakken. Ter illustratie voor deze mogelijke bijdrage wordt hieronder de arbeidsvraag en -aanbod in de techniek en ict, en meer specifiek de energietransitie, inzichtelijk gemaakt.
- O.b.v. diverse bronnen wordt voorspeld dat de vraag naar technici de komende jaren fors toeneemt. Zelfs als het volledige arbeidsaanbod van geregistreerde werkzoekenden, gekoppeld wordt aan de vraag, dan nog worden niet alle vacatures vervuld.
- Een zorgwekkende trend daarbij is dat het aantal vakmensen afneemt en ook de nieuwe aanwas geen groei laat zien. Krapte in o.a. de technieksector speelt breder binnen de EU. Het is de verwachting dat we niet voldoende technisch geschoold personeel uit andere EU landen kunnen halen. Een vakkrachtenregeling die arbeidsmigratie buiten de EU mogelijk maakt, kan positief bijdragen aan het tegengaan van krapte binnen de EU.
- Voor de energietransitie zijn nu al bijna 50 duizend vacatures; om dit nog wat concreter te maken, wordt ingezoomd op de casus van windturbines op land. 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).

Vacatures techniek en ict, verdrievoudiging bij energie

In het derde kwartaal van 2022 waren er ongeveer 116.000 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. Uit cijfers van het UWV blijkt dat het aantal openstaande vacatures in de afgelopen 6 jaar verdrievoudigd is:



| Selectie van beroepen met meer dan 1.000 vacatures | Aantal |
|--|--------|
| Ontwerpers, architecten en analisten ICT-systemen | 6.100 |
| Elektriciens/installatiemonteurs E | 3.400 |
| Werkvoorbereiders en calculatoren bouw en installatie | 2.900 |
| Medewerkers technische dienst (elektrotechnisch) | 2.400 |
| Netwerkspecialisten ICT | 2.200 |
| Projectleiders, adviseurs, ontwerpers en constructeurs grond-, weg- en waterbouw | 1.600 |
| Tekenaars bouwkunde en BIM modelleurs | 1.500 |
| Assemblagemonteurs | 1.100 |
| Ontwerpers en engineers elektrotechnische installaties | 1.100 |
| Beleidsadviseurs ruimtelijke ordening / planologie | 1.000 |

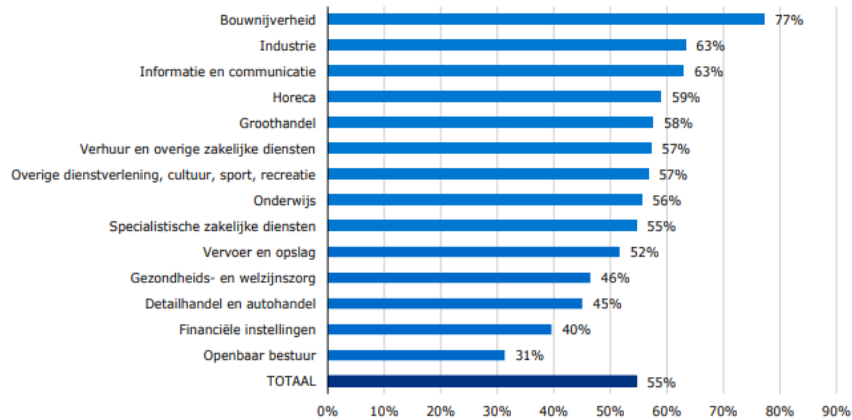
¹ ROA hanteert de volgende definitie: "De totale vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt, zoals deze is bepaald door de werkgelegenheids groei (positieve uitbreidingsvraag) en de vervangingsvraag."

Tabel 1: Aantal openstaande vacatures voor de relevante beroepen in het Energiesysteem 2016 – 2022 (per kwartaal) en aantal vacatures 2022 2^e kwartaal

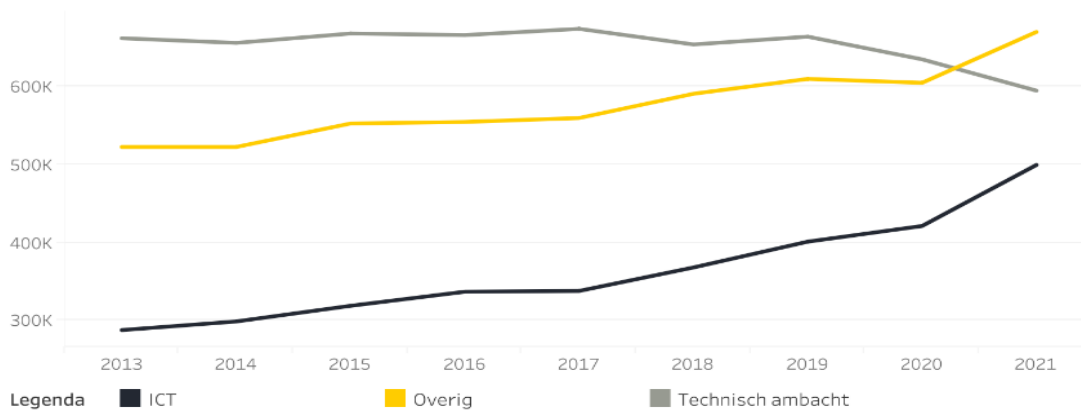
Moeilijk vervulbare vraag

Op dit moment is er in elke sector krapte. Tabel 2 geeft aan hoeveel procent van de vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Daarbij is te zien dat het ook met name technische en ict beroepen zijn waarvoor de mensen moeilijk te vinden zijn.

Ook op de langere termijn lijkt er een grote vraag te blijven naar technische en ICT beroepen, naast het zorg en onderwijs. Het aantal personen met een technisch ambachtelijk beroep is lang stabiel gebleven, maar is sinds 2019 aan het dalen (figuur 1). Het aandeel in de ict is daarentegen wel aan het groeien, maar daarvan zien we dat de groei niet opweegt tegen de groei in de vraag.



Tabel 2: % moeilijk vervulbare vacatures



TECHNIEKPACT

Figuur 1: Ontwikkeling aantal personen naar type technisch beroep

Groei arbeidsvraag verwacht door groene transitie

Er zijn twee onderzoeken naar de arbeidsmarkteffecten van de 'groene' investeringen voor de klimaattransitie. De eerste is van TNO (2019)² en de tweede is van Ecorys (2021)³. Die laatste is gebruikt bij het Actieplan Groene en Digitale Banen.

- 1) TNO gaat uit van een jaarlijkse banencreatie tussen 42.000 en 78.000 fte afhankelijk van de hoeveelheid investeringen.
- 2) Ecorys zet de banencreatie af tegen de wenselijke hoeveelheid CO₂-reductie in 2030. Zij verwachten jaarlijkse groei van 28.000 fte bij 55% reductie en 30.000 fte bij 60% reductie.

In beide onderzoeken wordt geen uitsplitsing gemaakt naar functie en/of opleidingsniveau. Beide onderzoeken geven aan dat het lastig is een goed beeld te geven en verwijzen daarbij naar de afhankelijkheid van de mate en het type van investeringen.

Casestudy: arbeidsvraag bij windturbines

Het UWV heeft voor de transitie in de energiesystemen inzichtelijk gemaakt welke type functie en opleidingsniveau nodig is. Voor dit specifieke verzoek hebben we ingezoomd op het voorbeeld van de bouw van windturbine op land. Bij windturbines komen de gevraagde technici op alle niveaus

² TNO, 'Verkenning werkgelegenheidseffecten van klimaatmaatregelen', 2019.

³ Ecorys, 'Arbeidsmarkt en energietransitie', 2021.

voor: wo (o.a. milieutechnologen, aardwetenschappers), hbo (o.a. ICT, GEO/GIS-specialisten), mbo-4 (o.a. diverse middenkader functies als vaklieden grond, weg en waterbouw, elektriciteitsnetten), mbo-3 (betonwerkers en kraanmachinist) en mbo-2 (grondwerk en aanleg kabels). In totaal zijn er bij de bouw van een windturbine ten minste 49 verschillende disciplines (beroepen) nodig waarvan meer dan de helft (26) uit technisch geschoold mbo-personeel (vakkrachten):

Windturbines op land

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek elektriciteitsnet en locatie • Ontwerp windpark • Ruimtelijke inpassing en vergunning • Aanleg/aanpassing wegen en kraanopstelplaatsen • Bouw fundering (heien, wapening aanbrengen) • Leggen van elektriciteitskabels • Opbouw van de windturbine • Aansluiten op het elektriciteitsnet • Afwerking en in werking stellen windturbine • Projectleiding, werkvoorbereiding, uitvoering en controle • ICT | <ul style="list-style-type: none"> • Beleidsadviseurs ruimtelijke ordening en milieu, milieukundig onderzoekers en adviseurs, milieutechnologen, aardwetenschappers (hydrologen en geologen) • Engineers, constructeurs en onderzoekers elektrotechniek • Projectleiders grond-, weg- en waterbouw, engineers en adviseurs installatietechniek • Landschapsarchitecten, planologen, beleidsadviseurs ruimtelijke ordening en milieu • Landmeters, landmeetkundigen, vaklieden grond- weg- en waterbouw, grondverzet- en wegenbouwmachinisten • Heimachinisten, betonwerkers • Monteurs elektriciteitsnetten (laag-, midden- en hoogspanning), kabelwerkers en monteurs datacommunicatie, gespecialiseerde lassers • Kraanmachinisten, uitvoerders, (gespecialiseerde) lassers, windturbine monteurs (monteurs elektro, mechatronica of werktuigbouwkundige installaties) • Monteurs elektriciteitsnetten (laag-, midden- en hoogspanning) • Elektriciens/installatiemonteurs E, medewerkers technische dienst elektrotechnisch • Opzichters en beheerders grond- weg- en waterbouw, inspecteurs elektrische installaties • Projectleiders, GEO/GIS-specialisten, engineers, adviseurs, calculatoren, werkvoorbereiders, tekenaars (BIM modelleurs), uitvoerders • Security specialisten, ontwerpers/architecten en analisten, netwerkbeheerders en -specialisten ICT |
|--|---|

Huidige arbeidsvraag en -aanbod voor windturbines

In de eerder aangehaalde onderzoeken naar de groene transitie (TNO en Ecorys) is gekeken naar de arbeidsvraag, maar er wordt niet duidelijk hoeveel mensen van welke type achtergrond nodig zijn. Hoewel we dus geen uitspraken of exacte cijfers kunnen aangeven over de groei van het aantal benodigde mensen, kunnen we de huidige geregistreerde vacatures en werkzoekenden bij het UWV wel inzichtelijk maken. Bedrijven zijn niet verplicht hun vacatures te registreren bij het UWV. Het huidige aantal vacatures ligt daarom waarschijnlijk nog hoger.

Er is voor het doel van deze discussie 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 aan de kennismigrant dat die een salaris betaald wordt conform het salariscriterium. Er zijn geen opleidingsvereisten, maar in de praktijk komt het mbo-personeel niet in aanmerking voor deze regeling.

| | Vraag | Aanbod | Vershil |
|-------------------------------------|-------|--------|---------|
| Elektriciens en electronicamonteurs | 8.535 | 2.282 | -6.253 |
| Technici bouwkunde en natuur | 3.090 | 1.916 | -1.174 |
| Bedieners mobiele machines | 1.400 | 4.073 | 2.673 |
| Ruwbouw | 35 | 1.814 | 1.779 |
| Ingenieurs (geen elektrotechniek) | 1.659 | 204 | -1.455 |
| Lassers en plaatwerkers | 2.061 | 1.959 | -102 |
| Machinemonteurs | 3.010 | 1.712 | -1.298 |
| Productieleiders industrie en bouw | 5.979 | 1.630 | -4.349 |

| | | | |
|---------------|---------------|---------------|-----|
| ICT beroepen | 732 | 1.204 | 472 |
| Totaal | 26.501 | 16.794 | |

Werkgevers: migratie als oplossing

In Europa neemt de strijd om talent dat nodig is voor de transitie toe. Ieder land is zich bewust van de noodzaak van de groene transitie om de klimaatverandering tegen te gaan. Het Aanvalsplan Techniek, Bouw en Energie pleit daarom voor een vakkrachtenregeling naar voorbeeld van de kennismigrantenregeling (bijlage 1). Zij geven aan dat de kennismigrantenregeling een te hoge salariseis bevat voor de gevraagde functies. Het gaat dan met name om technisch vakpersoneel met een afgeronde mbo-opleiding (niveau 2-4). Met een vakkrachtenregeling kunnen 10.000 van de meest urgente vacatures worden ingevuld, aldus de werkgevers. Om welke banen dit gaat en of dit een bijdrage levert aan de energietransitie wordt o.b.v. het plan niet duidelijk.

Bijlage 1: Factsheet kennismigrantenregeling

- Onder kennismigranten worden arbeidsmigranten verstaan die een inkomen conform het IND-salariscriterium verdienen en via de kennismigrantenregeling naar Nederland komen.
- In 2022 hebben 33.000 kennismigranten gebruik gemaakt van de kennismigrantenregeling, ongeveer 11.000 meer dan in 2021.
- Voor wetenschappers en startup-ondernemers, start-up personeel en personen overgeplaatst binnen een onderneming zijn er aparte regelingen.

Instream 'kennis en talent'

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|
| Beslissingen | 33.080 | 21.580 | 13.760 | 21.390 |
| Inwilligingen | 94% | 94% | 91% | 94% |

- De kennismigrantenregeling is de belangrijkste regeling die de instroom van internationaal talent (kennismigranten) faciliteert. De regeling is in het leven geroepen om het voor Nederlandse werkgevers gemakkelijker te maken om kennismigranten van buiten de Europese Unie (derdelanders) aan te trekken.
- Werkgevers met de status van 'erkend referentschap' kunnen kennismigranten van buiten de EU/EER aantrekken, mits ze de werknemer een salaris betalen conform een minimum salariscriterium. Hiervoor kunnen bedrijven zich aanmelden bij de IND voor de regeling, ook als er nog geen zicht is op het direct werven van een kennismigrant. Wanneer sprake is van een daadwerkelijke aanvraag geeft de IND binnen twee weken (de streeftijd) een verblijfsvergunning af voor de kennismigrant en eventuele gezinsleden, indien aan alle voorwaarden wordt voldaan.
- Het startpunt van de instroom begint bij de arbeidsvraag van werkgevers en dus is de hoeveelheid kennismigranten het resultaat van de vraag van Nederlandse werkgevers naar talent. Deze systematiek is succesvol gebleken in het aantrekken van hoogwaardige kenniswerkers uit het buitenland en levert daarmee een belangrijke bijdrage aan de innovatiekracht van Nederland en het groeipotentieel van de economie door de circulatie van kennis en een betere toegang tot nieuwe technologieën.
- De kennismigrantenregeling is in werking getreden per 1 oktober 2004 en is juridisch verankerd in de Wet arbeid (Wav) en het Vreemdelingenbesluit.
- Doel van de regeling is het aantrekken van hooggekwalificeerde arbeids- en kennismigranten buiten de EU ter stimulering van de Nederlandse kenniseconomie.
- Om in aanmerking te komen voor deze regeling is opleiding niet van belang – in de praktijk zijn vrijwel alle kennismigranten hoogopgeleid.
- Bij de inwerkingtreding van de Kennismigrantenregeling heeft het kabinet aangegeven het stimuleren van de kenniseconomie in brede zin op te vatten. Het gaat om de ontwikkeling van de Nederlandse economie in zijn geheel. Het salaris van de arbeidsmigrant weerspiegelt daarbij zijn waarde op de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor kennismigranten jonger dan 30 geldt een lager salariscriterium, voor onlangs afgestudeerden een nog verder verlaagd criterium. Onderzoekers en artsen en opleiding kennen weer andere criteria.

Voorwaarden voor kennismigrantenregeling

Arbeidsmigranten met een nationaliteit van buiten een EU-, EER-land of Zwitserland kunnen voor de kennismigrantenregeling in aanmerking komen, indien zij voldoen aan onderstaande voorwaarden en looncriteria:

- Geldig paspoort of ander reisdocument
- Antecedentenverklaring
- Arbeids- of gastovereenkomst tussen werkgever en kennismigrant
- Salariscriterium 2023
 - Kennismigrant 30 jaar of ouder € 5.008,00
 - Kennismigrant jonger dan 30 jaar € 3.672,00
 - Verlaagd salariscriterium⁴ € 2.631,00
 - Europese blauwe kaart (EU Blue Card) € 5.867,00

⁴ Recent in Nederland afgestuurde studenten (hoogopgeleide zoekjaarders), onderzoekers en essentieel startup personeel

Bijlage 3

Cijfers Statushouders en Werk

Arbeidsparticipatie statushouders verloopt stroef

Statushouders starten stroef op de arbeidsmarkt o.a. door het niet beheersen van de Nederlandse taal, problemen rondom de diplomawaardering en trauma's. M.b.t. hun arbeidsparticipatie geldt:

- Na **vijf jaar** is de arbeidsparticipatie van het *cohort 2014 statushouders* **45%**.
- Van de werkende statushouders die na 2014 een vergunning kregen, werkt **73% in deeltijd** en **84% met een tijdelijk contract** (cijfers 1e helft 2020) (CBS 2021).
- Van het vergunningscohort 2019 bestonden de banen voor **86 procent** uit een baan in deeltijd en voor **92 procent** uit een tijdelijk contract.
- Het aandeel werkende statushouders met een fulltime baan in de totale groep werkenden is toegenomen van **39,7%** eind 2019 naar **48,8%** eind 2020.¹
- **Een op de drie** werkende statushouders is een jaar lang iedere maand aan het werk; er is sprake van kortdurende dienstverbanden en daardoor van frequente baanwisselingen.²
- Binnen de groep mensen (met ouders) geboren in een vluchtelingenland hebben personen met *Afghaanse en Iraanse herkomst* in 2020 het vaakst inkomen uit werk: nl. **56,1 en 55,2 procent** (mannen), en **35,5 en 46,0 procent** (vrouwen).
- De *Syrische en Eritrese herkomstgroepen*, die vooral in de periode 2014–2016 naar Nederland kwamen, hebben minder vaak werk (zie figuur 1).
- Zowel voor de Afghaanse, Iraanse, Syrische en Eritrese herkomstgroepen geldt dat vergelijkbare participatiecijfers voor de 2^e generatie niet beschikbaar zijn. Dit komt vooral door hun relatief korte verblijfsduur.
- Bedacht moet worden dat de hierboven besproken verschillen naar geboorteland en herkomstland samen kunnen hangen met een andere samenstelling van deze groepen naar achtergrondkenmerken, zoals geslacht, leeftijd en onderwijsniveau. Vooral leeftijd en opleidingsniveau zijn belangrijke factoren.

In 2020 heeft zo'n **70%** van de 15 t/m 64-jarige Nederlanders inkomsten uit arbeid; in 2010 was dat nog 63,5% (figuur 1). Het laagste percentage arbeidsparticipatie zien we bij de groepen met een Syrische achtergrond (**21,1%**) en Eritrese achtergrond (**26,6%**).

In Figuur 1 is de ontwikkeling van een groot aantal landen opgenomen. Ter verduidelijking van de participatiegraad per land is in onderstaande tabel de stand voor 2021 weergegeven.

Tabel (behorend bij figuur 1); Percentage 15 t/m 64 jarigen met inkomsten uit arbeid

| Land | Percentage | Land | Percentage |
|--------------------------|------------|---------------------------|------------|
| Geen migratieachtergrond | 71,7 | NLD Cariben | 55,6 |
| Bulgarije | 55,3 | Iran | 47,7 |
| Polen | 73,0 | Irak | 38,8 |
| Roemenië | 63,1 | Somalië | 30,9 |
| Oekraïne | 57,2 | Eritrea | 27,4 |
| Overig Europa | 62,5 | Syrië | 21,3 |
| Turkije | 52,0 | Afghanistan | 45,2 |
| Marokko | 45,1 | Overig America en Oceanië | 57,8 |
| Suriname | 60,6 | Overig Afrika | 50,1 |
| Indonesië | 68,9 | Overig Azië | 62,7 |

Werkloosheid

¹ Divosa; Factsheet statushouders: jaarrapportage werk, onderwijs en inburgering 2020.

² Dieleman et al. 2021.

- De werkloosheid is in de periode 2006-2021 het hoogst onder de burgers met een eerste generatie buiten-Europese migratieachtergrond (CBS, 2021). In 2021 bedroeg de werkloosheid onder deze groep **8,4%** ten opzichte van **4,0%** voor de gehele bevolking.
- Burgers met een eerste generatie buiten-Europese migratieachtergrond hebben een significant *lagere kans* om van WW naar werk te stromen en een hogere kans om van WW naar bijstand te stromen in vergelijking met burgers zonder migratieachtergrond.
- Deze cijfers hebben betrekking op de gehele groep en niet alleen maar op statushouders.

Bijstandsafhankelijkheid

Vluchtelingen zijn de eerste jaren na aankomst vaak afhankelijk van bijstand (bijlage 1 figuur 2).

- 1,5 jaar na het verkrijgen van de verblijfsvergunning, ontvangt **90%** van de 18- tot 65-jarigen die in 2014 een vergunning hebben gekregen, een uitkering.
- 3 jaar later – 4,5 half jaar na het verkrijgen van een vergunning – is dit **51%**.
- Na 5 jaar ontvangt **42%** van het cohort een uitkering. Dit kunnen ook statushouders met een (deeltijd)baan zijn.

De bijstandsverschillen tussen groepen mensen zijn groot. Het gemiddelde percentage voor de gehele Nederlandse bevolking lag in 2020 op 3,7%, maar onder mensen met een Syrische achtergrond is het met 49,8% veel hoger. Ook onder mensen met een Somalische (33,1%) en Eritrese achtergrond (33%) is het hoog

Sectoren³

- Van de werkende migranten werkten er in 2021 meer dan gemiddeld in **technische beroepen**: **17%**, tegen 14% gemiddeld (bijlage, tabel 2). Dat is tevens vaker dan de 2^e generatie (12%).
- Migrantten werken vaker in dienstverlenende beroepen, maar minder vaak dan gemiddeld in commerciële beroepen.
- Werkenden van Nederlandse herkomst werkten naar verhouding vaker in zorg en welzijn beroepen dan migrantten en de tweede generatie.
- Top 5 beroepen van migrantten zijn Productiemachinebedieners, Schoonmakers, Koks, Hulpkrachten bouw en Hulpkrachten industrie.

Monitor inburgering

In het monitoring- en evaluatieplan voor de Wi2021 is veel aandacht voor duale trajecten:

- Via de Statistiek Wet Inburgering van het CBS wordt de arbeidsparticipatie van individuele inburgeraars onder de Wi2021 gevolgd vanaf het moment dat zij een verblijfsvergunning krijgen tot ruim na het voldoen aan de inburgeringsplicht
- In de reeds gestarte monitor naar de marktwerking wordt gevolgd in hoeverre gemeenten duale trajecten inkopen
- In het deelonderzoek naar de ervaringen van inburgeraars zal aan inburgeraars gevraagd worden hoe en wanneer in de inburgeringstrajecten de taalcursussen gecombineerd worden met participatie-onderdelen of activiteiten gericht op meedoen in de maatschappij en in hoeverre dit aansluit bij de behoeften van de inburgeraars. Dit onderzoek start in maart 2023.
- Tot slot is een apart deelonderzoek gepland naar de dualiteit van het stelsel: het combineren van het leren van de taal en participeren.

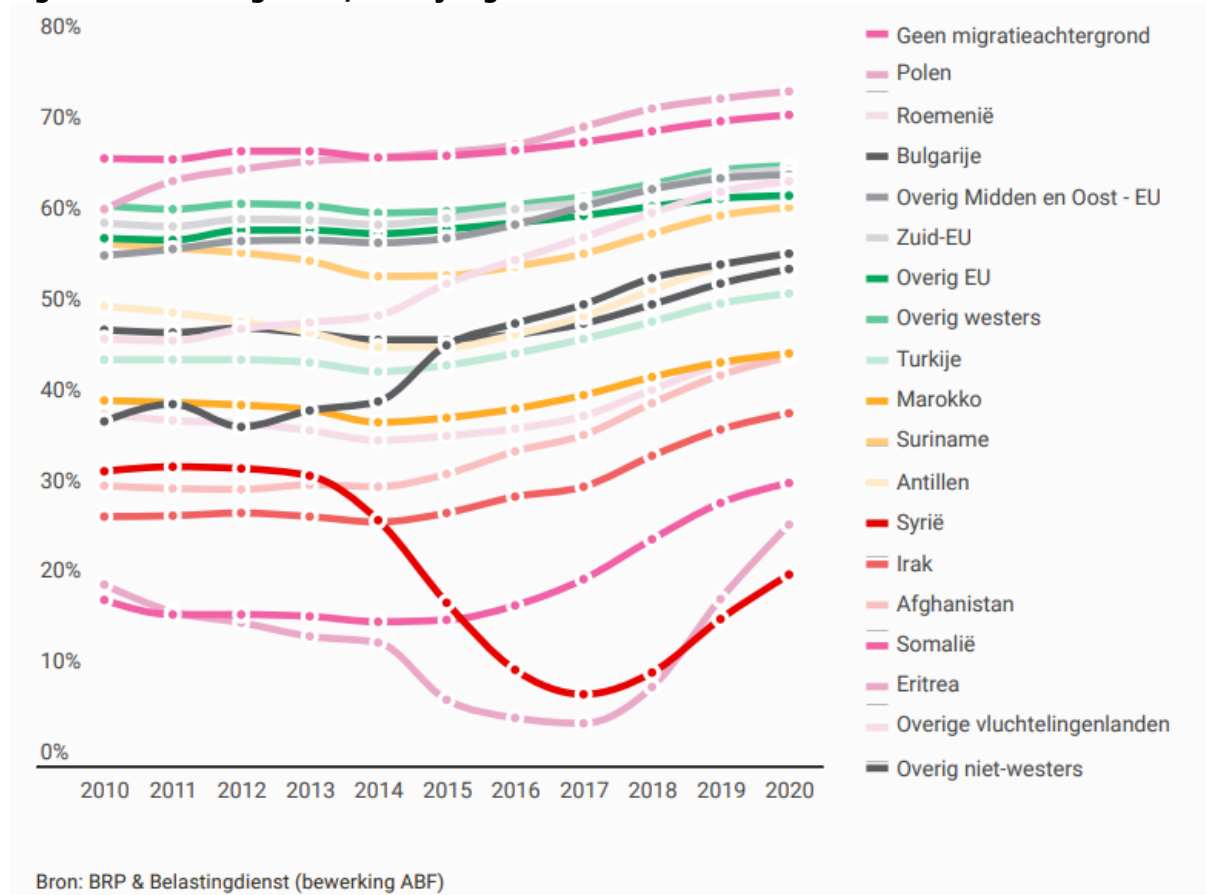
Naast deze deelonderzoeken in het kader van het monitoring- en evaluatieplan, zal met de jaarlijkse monitor van gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding en inburgering statushouders van het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) gevolgd worden hoeveel gemeenten een duaal aanbod

³ CBS, Integratie en Samenleven 2022.

hebben voor inburgeraars, welk aandeel van de inburgeraars een duaal traject volgen en hoeveel werkervaringsplekken en stages gemeenten hebben ingekocht of zijn toegezegd voor statushouders.

Bijlage 1

Figuur 1 Percentage 15 t/m 64 jarigen met inkomsten uit arbeid 2010-2020 - Nederland



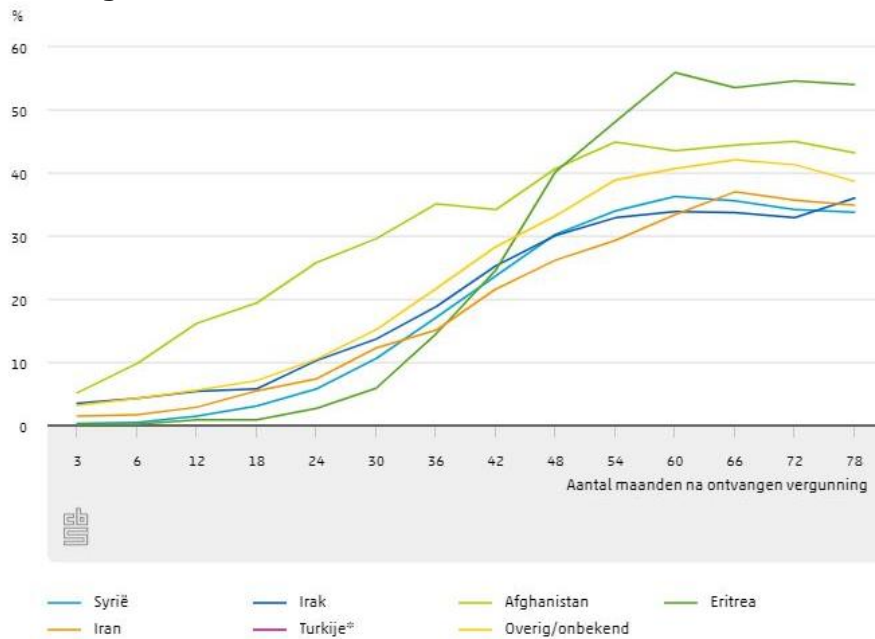
Tabel 2 Beroepsklasse naar herkomst, 2021

| Beroepsklasse | % 15- tot 75-jarige werkzame beroepsbevolking | | | |
|---|---|-----|-----|-----|
| | Totaal | (2) | (3) | 4 |
| Pedagogische beroepen | 7 | 8 | 8 | 6 |
| Creatieve en taalkundige beroepen | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Commerciële beroepen | 11 | 11 | 14 | 9 |
| Bedrijfseconomische en administratieve beroepen | 19 | 20 | 20 | 17 |
| Managers | 5 | 5 | 5 | 4 |
| Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen | 4 | 4 | 4 | 3 |
| Technische beroepen | 14 | 13 | 12 | 17 |
| ICT beroepen | 5 | 5 | 5 | 7 |
| Agrarische beroepen | 2 | 2 | 0 | 1 |
| Zorg en welzijn beroepen | 14 | 15 | 13 | 12 |
| Dienstverlenende beroepen | 7 | 7 | 6 | 12 |
| Transport en logistiek beroepen | 7 | 7 | 9 | 7 |
| Overig | 2 | 1 | 1 | 3 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 | 100 |

Kolom 2 is Geboren in Nederland, 2 ouders geboren in Nederland;

Kolom 3 is Geboren in Nederland, 1 of 2 ouders geboren in Nederland;
 Kolom 4 is Geboren in buitenland
 Bron; CBS Integratie en Samenleven 2022

Figuur 2 Aandeel werkenden onder 18- tot 65 jarigen die in 2014 verblijfsvergunning asiel kregen



* Vanwege kleine aantallen geven de gegevens voor Turkije een vertekend beeld. Deze nationaliteit is daarom in deze figuur weggelaten. In het dashboard vindt u wel de cijfers voor Turkije.