

# DELTAPLAN

Grip op Arbeidsmigratie

16 januari 2024



# Inleiding

Er is in Nederland, vanwege de vergrijzing en ontgroening (afnemend aandeel jongeren in de totale bevolking), meer werk dan er mensen zijn om dat werk te doen. Naast innovatie en activering van mensen die nu nog niet of nauwelijks werken, is arbeidsmigratie een van de oplossingen om dat werk gedaan te krijgen. Zo houden we onze samenleving leefbaar, zorgzaam, duurzaam, productief en welvarend. Maar arbeidsmigratie kent in haar huidige vorm ook schaduwkanten bij onder meer de behandeling, beloning en huisvesting van arbeidsmigranten. Ze is nog te weinig gereguleerd – we hebben er nog veel te weinig grip op – en is daarom politiek en maatschappelijk ook onderwerp van intens debat.

Het grootste deel van de momenteel in ons land werkzame arbeidsmigranten is afkomstig uit andere EU-lidstaten. Het gaat dan vooral om praktische beroepen. Vanwege het vrije verkeer van arbeid in de EU bestaan er voor hen geen belemmeringen om hier te werken.<sup>1</sup> Waar het bij deze groep op aankomt, zijn goede arbeidsomstandigheden, fatsoenlijke huisvesting en eerlijke beloning. Een kleinere groep is afkomstig van buiten de EU. Hier gaat het vooral om kennismigranten en internationale vakkrachten. Bij hen komt het erop aan dat hun aanwezigheid hier aantoonbaar noodzakelijk is, aan de juiste voorwaarden wordt verbonden en dat op naleving daarvan wordt toegezien.

Arbeidsmigratie in Nederland kent een aantal knelpunten. Er is nog steeds sprake van misstanden en de handhaving van regels en de borging van goede leef- en werkomstandigheden schieten tekort. Daarnaast laat nadere regelgeving die deze misstanden moet tegengaan – zoals de invoering van het toelatingsstelsel voor uitzenders – te lang op zich wachten. Ook is goede huisvesting voor arbeidsmigranten in sommige gemeenten onvoldoende aanwezig. Door het tekort aan voldoende kwalitatieve huisvesting en terughoudendheid bij gemeenten om initiatieven voor nieuwe huisvestingslocaties te faciliteren, worden arbeidsmigranten ondermaats gehuisvest of in de armen van huisjesmelkers gedreven. En politiek is er nog geen eenduidig antwoord op de vraag of al het werk dat nu in Nederland – onder andere door arbeidsmigranten – gedaan wordt ook echt nodig en gewenst is. We hebben nu meer werk dan mensen, maar we hebben als land in sommige sectoren misschien ook wel te veel banen. Door dit alles staat de maatschappelijke en politieke acceptatie van arbeidsmigratie als zodanig onder druk.

---

<sup>1</sup> In het dagelijks taalgebruik wordt de term arbeidsmigranten zowel gebruikt voor arbeidsmigranten uit EU-lidstaten als voor arbeidsmigranten van buiten de EU. Strikt juridisch is dit echter niet correct. Vanwege het recht op verblijf en op het zoeken naar werk in een andere lidstaat, dat geldt voor alle EU-burgers, geldt voor EU-burgers immers een andere situatie dan voor arbeidsmigranten van buiten de EU. EU-burgers, burgers van de overige landen van de Europese Economische Ruimte (Noorwegen, IJsland en Liechtenstein) en burgers van Zwitserland hebben vrije toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt, met de aantekening dat ze dienen te voorzien in eigen onderhoud tijdens het verblijf. Om deze vorm van arbeidsmigratie binnen de EU te benoemen wordt vaak de term “intra-EU mobiliteit op de arbeidsmarkt” gebruikt. Arbeidsmigranten uit alle andere (zogenaamde derde) landen hebben naast een verblijfsvergunning in beginsel ook een tewerkstellingsvergunning nodig om in Nederland te kunnen werken. In deze ‘engere’ definitie van arbeidsmigranten zou het bij arbeidsmigratie aldus alleen gaan om mensen van buiten de EU die naar Nederland komen om hier te werken. Bron: Cremers, J. (2021). INT-AR Paper 1 – Definitie arbeidsmigrant.

Tegelijkertijd worden we geconfronteerd met een sterk groeiend aantal vacatures in cruciale sectoren zoals de zorg, techniek en bij grote opgaven zoals de energietransitie. Door de vergrijzing en ontgroening in Nederland én in andere Europese landen, zijn we voor dergelijke functies nu en in de toekomst in toenemende mate aangewezen op arbeidsmigratie van buiten de EU. Maar daar kan alleen sprake van zijn als we de komst van deze internationale vakkrachten reguleren, daar heldere voorwaarden aan stellen en eindelijk echt werk maken van het uitbannen van misstanden.

De hoogste tijd dus voor het **Deltaplan: Grip op Arbeidsmigratie**. Hierin staan voorstellen die misstanden tegengaan, de problemen rond huisvesting oplossen en een duurzame, houdbare vorm van – **gereguleerde, functionele en tijdelijke** – arbeidsmigratie van buiten de EU mogelijk maakt door middel van een zogeheten ‘oranje kaart’. Zo wordt arbeidsmigratie niet langer iets wat ons overkomt, maar krijgen we er grip op en wordt de – gereguleerde en tijdelijke – komst van internationale vakkrachten het gevolg van bewuste en doordachte keuzes.

Het Deltaplan begint met de hoofdlijnen van het plan en een toelichting op de belangrijkste voorstellen in het eerste hoofdstuk. Daarna volgen drie hoofdstukken waarin wordt ingegaan op respectievelijk de tekorten op onze arbeidsmarkt en de gevolgen ervan, de scenario’s om daarmee om te gaan en de antwoorden op de belangrijkste kritische vragen over arbeidsmigratie.

## 1. Hoofdpijnen van het Deltaplan en belangrijkste aanbevelingen voor gereguleerde, functionele, tijdelijke arbeidsmigratie

Er is in Nederland meer werk dan er mensen zijn om dit werk te doen. Als we niets doen, vallen veel vitale sectoren in onze samenleving stil.<sup>2</sup> Denk bijvoorbeeld aan de zorg waar een groot tekort is aan handen aan het bed en waar dat tekort de komende decennia alleen maar verder oploopt.<sup>3</sup> Met grote gevolgen voor mensen die die zorg nodig hebben. Ook de energietransitie heeft veel meer technici nodig dan Nederland nu zelf beschikbaar heeft. En hierbij staat één van de grootste opgaven van ons land op het spel.<sup>4</sup> Met alleen innovatie en behoud- en activering van mensen die nog langs de kant staan, redden we het niet. Om te voorkomen dat Nederland stilvalt, hebben we ook arbeidsmigranten uit het buitenland nodig.

Omdat heel Europa vergrijst – het Oosten nog sterker dan het Westen – zullen die internationale vakkrachten nu in toenemende mate ook buiten de Europese Unie (EU) gevonden moeten worden. Maar arbeidsmigratie van zowel binnen als buiten de EU kan alleen onder goede voorwaarden plaatsvinden en moet dus **gereguleerd** worden. Zo is de huisvesting van arbeidsmigranten, door het tekort aan woningen, vaak een probleem. Ook zijn er malafide bedrijven<sup>5</sup>, uitzenders en huisvesters die kwetsbare mensen uitbuiten. Arbeidsmigranten verdienen echter een eerlijke beloning, fatsoenlijke huisvesting en een volwaardige plaats in onze samenleving. Daarom is betere regulering nodig.

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

Bij het langdurige maar wel tijdelijke probleem van vergrijzing past een tijdelijke oplossing in de vorm van **tijdelijke** arbeidsmigratie. Dat vraagt om de bewuste keus om internationale vakkrachten na – zoals in dit voorstel – maximaal vijf jaar weer te laten terugkeren naar het land van herkomst. Terwijl niet-gereguleerde, permanente arbeidsmigratie in de landen van herkomst vaak tot een ‘braindrain’ leidt, kan gereguleerde, tijdelijke arbeidsmigratie daar juist tot een ‘braingain’ leiden doordat de vakkrachten de opgedane kennis en inkomsten mee terug nemen naar hun herkomstland.<sup>6</sup> Dat heeft voordelen voor alle betrokkenen.

---

<sup>2</sup> In Nederland geldt geen vastomlijnde definitie van ‘vitale sectoren’. In omliggende landen is dat wel het geval. Zo wordt in België tweemaal per jaar een lijst met actuele tekortberoepen gedefinieerd.

<sup>3</sup> ABF Research (2023). Arbeidsmarktprognoses zorg en welzijn vernieuwd.

<sup>4</sup> Planbureau voor de Leefomgeving (2022, 12 september). PBL en ROA brengen in beeld waar arbeidsmarkttekorten klimaatdoel kunnen belemmeren.

<sup>5</sup> Cijfers van de Arbeidsinspectie tonen dat tussen 2020 en 2022 1.304 uitzendbureaus en inleners zijn gecontroleerd, waarbij bij 873 werkgevers een overtreding werd geconstateerd en 274 boetebeschikkingen zijn opgesteld. De meest voorkomende overtredingen zijn het niet vaststellen van de identiteit van werknemers en onderbetaling van uitzendkrachten. (Arbeidsinspectie (2023). Programma-rapportage Uitzendbureaus 2020-2022)

<sup>6</sup> Papakonstantinou, M.A. (2017). Understanding the Effects of Human Capital on Economic Growth.

Het is tijd om samen te werken aan de oplossing van ons arbeidsmarkttekort en de soms ondermaatse behandeling van arbeidsmigranten in Nederland. Tijd om niet langer weg te kijken van de mogelijkheden die arbeidsmigranten Nederland bieden, en van hun bijdrage aan de uitdagingen waar Nederland voor staat. We moeten daarom naar **gereguleerde, functionele, tijdelijke arbeidsmigratie**. Alleen zo krijgen we **grip op arbeidsmigratie**.

## Vier voorstellen voor Grip op Arbeidsmigratie

### 1. Bestrijd malafide bedrijven met betere regelgeving en handhaving

Wie hard werkt, hoort er gewoon bij. Dat betekent dat ook internationale vakkrachten recht hebben op een goed salaris en fatsoenlijke huisvesting. En dit zien we nu nog te vaak misgaan. Malafide uitzenders en bedrijven maken gebruik van kwetsbare mensen en dat mag nooit gebeuren. Het is tijd om strengere regels te maken, strenger te handhaven en de invoering van het toelatingsstelsel voor uitzendbureaus te versnellen. Bedrijven die medewerkers onder het WML (Wet Minimum Loon) betalen, werknemers onder slechte werkomstandigheden laten werken en/of slecht huisvesten moeten keihard worden aangepakt. Op overtredingen moeten hoge boetes komen, vergelijkbaar met het tewerkstellen van mensen zonder verblijfsvergunning (€8.000,- per persoon). Bij recidive moet dit bedrag verdubbelen en/of moeten vergunningen en het predicaat erkend referent - in het geval van vakkrachten van buiten de EU - worden ingetrokken. Het predicaat 'erkend referent' is hierbij vergelijkbaar met de huidige invulling bij de kennismigrantenregeling, waarbij een bedrijf alleen erkend referent kan worden wanneer aan bepaalde criteria wordt voldaan (zoals borging van continuïteit en solvabiliteit en bewezen betrouwbaarheid van bestuurders en andere betrokken rechtspersonen). Zo voorkomen we dat de goeden onder de kwaden leiden. Maar nog belangrijker, zo zorgen we goed voor de hardwerkende vakkrachten die naar Nederland komen en beschermen we de kwetsbaren in de Nederlandse samenleving.

## Maatregelen

- De **versnelde invoering van het toelatingsstelsel voor uitzendbureaus**.
- Verhogen van boetes, vergelijkbaar met illegale tewerkstelling, bij niet naleving arbeidswetten, betaling onder WML en/of slechte huisvesting.
- Trek bij hardnekkige misstanden de vergunning en/of het erkend referent schap in.
- Versterk de handhaving van de scheiding tussen werken en wonen, zodat de arbeidsmigrant voor wonen niet afhankelijk is van de werkgever.

## 2. Tijdelijke arbeidsmigratie: introductie ‘oranje kaart’

Binnen de EU kunnen mensen met een Europese nationaliteit overal aan de slag, maar dit lost onvoldoende de tekorten in cruciale sectoren zoals in de zorg en techniek op. Bovendien vergrijst heel Europa (en Oost-Europa in het bijzonder<sup>7</sup>) en groeit in de hele EU het tekort aan specifieke vakkrachten. Daarom is een **vakkrachtenregeling** nodig (naast de regeling voor kennismigranten) voor mensen van buiten de EU.

Dit voorstel verplicht vakkrachten buiten de EU om te beschikken over een ‘**oranje kaart**’. Deze gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid in Nederland (o.b.v. minimaal vergelijkbare arbeidsvoorwaarden) kan een uitkomst bieden voor tekorten in de eerdergenoemde cruciale sectoren. Zo krijgen we grip op wie hier mogen wonen en werken en zorgen we ervoor dat arbeidsmigratie een tijdelijk karakter krijgt. De ‘oranje kaart’ zorgt voor gereguleerde, functionele en tijdelijke arbeidsmigratie van buiten de EU.

**Gereguleerd:** Om een ‘oranje kaart’ te verkrijgen moeten vakkrachten de Nederlandse of de Engelse taal machtig zijn, gekwalificeerd zijn voor hun vak, huisvesting hebben en vast werk (een contract voor de duur van de ‘oranje kaart’). Voor deze vakkrachten van buiten de EU moeten uitzendconstructies worden uitgesloten. De vakkracht treedt direct in dienst bij de uiteindelijke werkgever.

Om misstanden te voorkomen moeten bedrijven – die met oranje-kaart-houders willen werken – gecertificeerd worden als erkend referent, vergelijkbaar met de kennismigrantenregeling. Een bedrijf kan alleen erkend referent worden als continuïteit en solvabiliteit voldoende zijn gewaarborgd, er geen uitstel van betaling is en het bedrijf, de bestuurders en andere betrokken rechtspersonen betrouwbaar zijn. Bedrijven krijgen daarnaast een helder omschreven zorgplicht. Bij hardnekkige misstanden wordt die certificering ingetrokken en dient een boete te worden opgelegd. Ook moet de werving ethisch zijn<sup>8</sup>, dus alleen vanuit landen waar een arbeidsoverschot is. Daarnaast kan Nederland met de landen van herkomst afspraken maken (in zogenaamde ‘associatieakkoorden’) over werving, behandeling en beloning van vakkrachten uit het betreffende land. Voor werving in de zorgsector is hiervoor een gedragscode (*‘code of conduct’*) door de World Health Organization (WHO) ontwikkeld.<sup>9</sup>

Er dient ook te worden tegengegaan dat arbeidsmigranten een vergoeding moeten betalen voor rekrutering, bedrijfsspecifieke opleidingen of -trainingen en bedrijven dienen te worden verplicht om arbeidsmigranten grondig te informeren over hun rechten en plichten bij het werken in Nederland. Ten slotte moet het voor de vakkracht met een ‘oranje kaart’ mogelijk zijn over te stappen naar een andere werkgever, mits de nieuwe werkgever ook gecertificeerd is als erkend referent. In dat geval dienen de wervings- en opleidingskosten naar rato te worden verdeeld tussen de oude en nieuwe werkgever.

---

<sup>7</sup> Europese Commissie (2023). Population projections in the EU.

<sup>8</sup> Zie hiervoor ook de ‘fair recruitmentcode’ van de International Labor Organization (ILO). Bron: ILO (2019). General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs.

<sup>9</sup> WHO (2010). Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel.

**Functioneel:** De ‘oranje kaart’ wordt verleend wanneer vakkrachten aan de slag gaan in belangrijke sectoren en waar personeelstekorten niet binnen Nederland (of de EU) kunnen worden opgelost. Dan gaat het om aangewezen kraptesectoren en daarbinnen specifieke kraptefuncties met het oog op bijvoorbeeld de zorg, energietransitie en techniek. Naast de tekorten in de zorg, die hierna nog in meer detail zullen worden belicht, zijn de tekorten in de technieksector zorgwekkend. Sinds het eerste kwartaal van 2020 is het aantal vacatures voor technische beroepen toegenomen van 44.000 naar 82.800 in het tweede kwartaal van 2023.<sup>10</sup> Bovendien wordt 32% van de openstaande vacatures pas na meer dan een half jaar ingevuld en bij 11% duurt dit zelfs meer dan een jaar.<sup>11</sup>

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

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

**Tijdelijk:** De geldigheid van de ‘oranje kaart’ hangt af van de functie en is maximaal vijf jaar. Na afloop van die periode keert de internationale vakkracht terug naar diens eigen land. De vakkracht investeert daarmee de opgedane kennis en kunde, het verdiende salaris en het opgebouwde pensioen terug in het land van herkomst. Daarmee komt deze nieuwe vorm van arbeidsmigratie ten goede aan de werknemer (met werk, inkomen, huisvesting en ervaring), de Nederlandse samenleving (omdat het noodzakelijke werk nu wel wordt gedaan) en het land van herkomst (met inkomen en kennis van de teruggekeerde vakkracht). Deze combinatie van voordelen wordt wel een ‘triple win’ genoemd en benadrukt het belang van het circulaire karakter van deze vorm van arbeidsmigratie.

---

<sup>10</sup> UWV (2023). Dashboard Vacaturemarkt.

<sup>11</sup> ROVC (2021). Technische bedrijven werven ondanks coronacrisis onverminderd door. *Gebrek aan aanwas en onbekwame sollicitanten grootste uitdagingen op personeelsgebied.*

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

## Maatregelen

- **Introductie van de ‘oranje kaart’** als vakkrachtenregeling (voor vakkrachten van buiten de EU) voor Nederland door middel van wetgeving en uitvoering door UWV, waaronder wettelijke beperking van de duur dat internationale vakkrachten in Nederland mogen werken tot 5 jaar. Bestuurlijk kader voor vaststellen cruciale sectoren/beroepen waar tijdelijke arbeidsmigratie mogelijk is. Organisaties maken aanspraak op erkend referentschap bij aantonen van voldoende wervingsinspanningen en arbeidsmarkttoets vervalt bij individuele aanvraag van de ‘oranje kaart’.
- **Certificering van bemiddelaars en werkgevers** met een zorgplicht van hen voor vakkrachten van buiten de EU op het terrein van huisvesting, loondienst en gelijke behandeling met andere werknemers (conform commissie-Roemer).
- **Verbod op uitzendconstructies** in het gebruik van de ‘oranje kaart’, zodat de internationale vakkracht direct in dienst treedt bij de werkgever.
- Leg in **associatieakkoorden** vast onder welke voorwaarden deze tijdelijke arbeidsmigratie mogelijk is, zoals met betrekking tot huisvesting, arbeidsvoorwaarden, ethische werving en diplomawaardering.

### 3. Meer gekwalificeerde zorgprofessionals voor goede zorg

Een sector waar de tekorten zeer urgent zijn en de ‘oranje kaart’ al op korte termijn uitkomst kan bieden, is de zorg. Ondanks de stappen die ondernomen worden, lopen we tegen een personeelstekort aan van zo’n 150.000 mensen in 2031.<sup>12</sup> Dit tekort blijft groeien tot aan 2050. De wachtlijsten voor ziekenhuizen en verpleeghuizen lopen op. Met alle gevolgen van dien. De werkdruk voor het huidige zorgpersoneel wordt steeds hoger, met als gevolg uitval en vertrek van deskundig personeel.<sup>13</sup> Ziekenhuizen benutten hun capaciteit niet ten volle en sluiting van (kleinere) ziekenhuizen (in de regio) wordt steeds reëler. En ouderen moeten vanwege de oplopende tekorten in de langdurige zorg noodgedwongen thuis blijven wonen terwijl ze niet meer voor zichzelf kunnen zorgen.

Om de zorg voor iedereen toegankelijk en op kwalitatief niveau te houden, is een combinatie van oplossingen noodzakelijk. Naast bijvoorbeeld technologische innovatie en het verminderen van uitstroom van personeel, dient te worden ingezet op de tijdelijke inzet van gekwalificeerde buitenlandse zorgprofessionals die de Nederlandse taal goed beheersen. De komst van zorgmedewerkers van buiten de EU is uiteraard nooit de eerste te nemen maatregel tegen het personeelstekort in de zorg. Eerst moeten zorginstellingen aantoonbaar werk maken van innovatie, het aanbieden van passende zorg en van goed personeelsbeleid waardoor de zorg een aantrekkelijke werkgever wordt. Het Zorginstituut ziet daarop toe. Alleen daarna zijn vakkrachten van elders een welkome aanvulling op het huidige personeel in de zorg.

Werving binnen de Europese Unie is daarbij niet wenselijk vanwege de tekorten die ook andere EU-lidstaten hebben. Werving daar zou rechtstreeks ten koste gaan van de zorg in die landen. Door invoering van de ‘**oranje kaart**’ wordt het mogelijk om tijdelijk mensen uit landen met een overschot in zorgpersoneel en dus van buiten de EU in de Nederlandse zorg te laten werken.

Knelpunt hierbij is de eis dat verplegend personeel in alle zorgdomeinen BIG-geregistreerd moet zijn voordat ze zelfstandig mogen werken. De huidige BIG-registratie kan ertoe leiden dat een kundige verpleegkundige pas aan het werk kan in een ziekenhuis als die eerst vier maanden in de ouderenzorg stage heeft gelopen. Dat is een schaarse stageplaats voor een verpleegkundige die daarna nooit meer in een verpleeghuis gaat werken. Voor **aanpassing van de BIG-registratie** kunnen we een voorbeeld nemen aan Duitsland waar zorgmedewerkers alleen worden geregistreerd voor het zorgdomein waarin ze ook daadwerkelijk gaan werken.

#### Maatregelen

- **Garandeer ethische werving** in landen met een overschot aan zorgpersoneel op grond van internationale WHO-richtlijnen.
- **Laat het Zorginstituut voorwaarden opstellen** waaronder tijdelijke arbeidsmigratie in de zorg toegestaan wordt, bijvoorbeeld als zorginstellingen zich voldoende hebben ingezet voor het bieden van passende zorg en implementeren van (technologische) innovaties.
- **Pas de BIG-registratie voor buitenlandse zorgprofessionals aan** zodat hun registratie alleen gericht is op het zorgdomein waarin ze daadwerkelijk werkzaam gaan zijn.

#### 4. Een oplossing voor het tekort aan huisvestinglocaties voor arbeidsmigranten

Het grootste probleem van arbeidsmigratie is vaak de huisvesting van buitenlandse vakkrachten. Het tekort is groot, de woonomstandigheden van arbeidsmigranten zijn soms schrijnend en de druk op de samenleving is veelal groot. Het tekort aan passende woonruimte voor arbeidsmigranten wordt geschat op zo'n 150.000 woonplekken. Het Expertisecentrum Flexwonen berekende daarbij dat een sprong naar de gewenste kwaliteit van huisvesting – waarin 1 persoon per kamer wordt gehuisvest – betekent dat er naast dat bestaande tekort nog zo'n 160.000 woonplekken bij moeten komen.<sup>14</sup> Door dit huisvestingstekort worden veel startershuizen opgekocht en verkamerd. Op basis van cijfers van Stichting Normering Flexwonen (SNF) is berekend dat er minimaal 45.000 verkamerde woningen in gebruik zijn voor arbeidsmigranten. Dat leidt in sommige gevallen tot onmenselijke en dus onwenselijke situaties, zoals tientallen arbeidsmigranten die allemaal in slecht onderhouden huizen moeten leven en daar ook nog eens veel te veel voor moeten betalen. Bovendien gaat bestaande wooncapaciteit zo ten koste van starters, studenten, spoedzoekers en statushouders. Dus ook als de woonruimte voor arbeidsmigranten wel op orde is, verergert het gebrek aan woonruimte de krapte om de woningmarkt. En dat terwijl er nu al een tekort is van maar liefst 390.000 woningen.<sup>15</sup>

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

Verder is het zaak om de aanbeveling van de commissie-Roemer – de scheiding tussen wonen en werken – strenger te handhaven. Er zijn volgens een schatting van RTL Nieuws minstens 6.000 arbeidsmigranten die dakloos zijn geworden nadat ze hun baan kwijtraakten.<sup>16</sup> Alle reden om echt werk te gaan maken van fatsoenlijke huisvesting en behandeling van mensen die hier komen werken.

De realisatie van nieuwe bedrijvigheid, zoals de vestiging van een distributiecentrum, wordt door veel gemeenten omarmd. Toch worden zelden vooraf afspraken gemaakt over de huisvesting van arbeidsmigranten die daar vaak komen te werken<sup>17</sup>, terwijl arbeidsmigranten door het tekort aan huisvesting nog te vaak onder erbarmelijke omstandigheden wonen.

---

<sup>14</sup> Expertisecentrum Flexwonen (2023). Effecten van de kwaliteitsverbetering in de huisvesting van arbeidsmigranten.

<sup>15</sup> ABF Research (2023). Primos-prognose 2023. Prognose van bevolking, huishoudens en woningbehoefte.

<sup>16</sup> RTL Nieuws (2023, 4 december). Veel meer dakloze arbeidsmigranten dan gedacht: zeker 6000.

<sup>17</sup> Pointer – KRO-NCRV (2022). Minister De Jonge: neem huisvesting arbeidsmigranten mee in vestigingsbeleid bedrijven.

Om de potentiële gevolgen van nieuwe bedrijvigheid vroegtijdig in kaart te brengen en hierop te acteren, wordt gepleit voor **een sociaaleffectrapportage** voor arbeidsmigratie in relatie tot lokale bedrijvigheid.<sup>18</sup> De effectrapportage dient de te verwachten sociale effecten van nieuwe of grotere bedrijvigheid en de daarmee (mogelijk) gepaard gaande toename van arbeidsmigratie in beeld te brengen. Het gaat bijvoorbeeld om de gevolgen voor huisvesting, sociale voorzieningen, zorg, maar ook de sociale cohesie van de directe woonomgeving. Huisvesting verdient hierbij speciale aandacht en de rapportage moet aangeven hoe werkgevers en overheden in die verwachte huisvestingsbehoefte willen gaan voorzien.

## Maatregelen

- Geef gemeenten een taakstellende opdracht om binnen de arbeidsmarktregio voor tenminste 70% van de in die regio werkzame arbeidsmigranten **adequate tijdelijke huisvesting** te laten organiseren door gespecialiseerde marktpartijen.
- Door tijdelijke huisvesting met **snelle vergunningprocedures** in de nabijheid van bedrijven of bijvoorbeeld zorginstellingen te stimuleren wordt voorkomen dat concurrentie ontstaat met andere doelgroepen die last hebben van de problemen op de woningmarkt.
- Breng – voorafgaand aan vergunningverlening voor nieuwe bedrijvigheid en de komst van arbeidsmigranten – met een **sociaaleffectrapportage** de sociale gevolgen voor de gemeenschap en de arbeidsmigranten in kaart.

---

<sup>18</sup> De Lange, T., Böcker, A. & Beckers P. (2023). Stel rapportage naar sociaal effect van arbeidsmigratie verplicht.

## 2. De grote gevolgen van het tekort aan mensen voor onze zorg en energievoorziening

Arbeidsmigratie is het gevolg van grote krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt. Een belangrijke reden voor die krapte is de voorlopig aanhoudende vergrijzing en ontgroening. Vooral buiten de Randstad is er sprake van sterke vergrijzing en op termijn dus ook een groter tekort aan werknemers.<sup>19</sup> Toenemende vergrijzing zorgt voor een verder krimpende beroepsbevolking in Nederland. Waar in 1980 tegenover iedere 65-plusser vijf werkenden stonden, is die verhouding nu één tegenover drie en zal in 2060 zelfs één 65-plusser tegenover twee werkenden staan.<sup>20</sup> Behalve dat het de betaalbaarheid van ons pensioenstelsel en sociale voorzieningen raakt, heeft deze scheve verhouding grote gevolgen voor belangrijke maatschappelijke sectoren zoals de zorg, techniek en onze energievoorziening.

Niet alleen Nederland, maar ook andere EU-lidstaten kampen met toenemende vergrijzing en ontgroening, waardoor het personeelsaanbod afneemt. Bovendien neemt de welvaart in traditionele migratielanden binnen de EU relatief sterk toe, waardoor de prikkel om elders te werken afneemt. Het aanbod van werknemers uit andere lidstaten neemt daardoor af en naar verwachting zal dit de komende jaren doorzetten.<sup>21</sup> Vergrijzing is een wereldwijde trend, maar treft met name de hoge en hoge-midden inkomenslanden.<sup>22</sup>

Het is de legitieme vraag of al het werk dat nu in ons land wordt verricht ook hier verricht moet blijven worden. Die vraag is een maatschappelijk en politiek debat waard. Tegelijk zijn er juist ook grote tekorten in sectoren waarbij grote consensus bestaat over het belang ervan. Dan gaat het over de eerdergenoemde zorg, techniek en energievoorziening en -transitie. Daar richt dit plan zich dan ook op.

### Grote gevolgen voor de zorg

In alle vooruitzichten voor de komende decennia blijven de zorguitgaven stijgen<sup>23</sup>, wat gelijk opgaat met een stijgende zorgvraag.<sup>24</sup> Tot 2050 groeit het aantal 80-plussers van 600.000 naar bijna 2 miljoen.<sup>25</sup>

De algemene ontwikkeling van vergrijzing slaat extra hard toe in de zorg. Eind 2022 werkten circa 1,6 miljoen werknemers in de gezondheidszorg en welzijn.<sup>26</sup> Volgens

---

<sup>19</sup> Volgens prognoses blijven de randgebieden van Nederland ook de komende jaren het meest vergrijsd. In 2035 zal ruim 24% van de bevolking 65 jaar of ouder zijn, terwijl dat nu nog op 20 % ligt. De vier grote steden zijn momenteel minder vergrijsd dan de kleinere gemeenten, maar ook hier neemt de vergrijzing de komende jaren naar verwachting toe van 14% 65-plussers naar 19% in 2035. Het verschil in vergrijzing tussen stad en platteland groeit hierdoor. Bron: Planbureau voor de Leefomgeving (2022, 6 juli). Prognose: in 2035 vooral meer inwoners in en om grotere gemeenten.

<sup>20</sup> Centraal Bureau voor de Statistiek (2021, 16 december). Prognose: bevolkingsgroei trekt weer aan.

<sup>21</sup> Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020). Samenleven in verscheidenheid. *Beleid voor de migratiesamenleving*.

<sup>22</sup> Verenigde Naties (2019), World Population Prospects 2019.

<sup>23</sup> De zorguitgaven stijgen naar verwachting door tot 2060. Bij ongewijzigd beleid zullen de kosten jaarlijks met gemiddeld 2,8% toenemen waardoor de totale zorgkosten oplopen tot €291 miljard in 2060. Bron: RIVM (2020). Toekomstverkenning zorguitgaven 2015-2060. *Kwantitatief vooronderzoek in opdracht van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Deel 1: toekomstprojecties*

<sup>24</sup> Zie: WRR, *Kiezen voor Houdbare Zorg. Mensen, middelen en maatschappelijk draagvlak* (rapport nr. 104, 2021).

<sup>25</sup> Centraal Bureau voor de Statistiek (2021, 13 april). In 2050 zijn er twee tot drie keer zoveel 80-plussers als nu.

<sup>26</sup> Centraal Bureau voor de Statistiek (2023). Arbeidsmarkt zorg en welzijn.

het Ministerie van VWS blijft het personeelstekort de komende tien jaar onverminderd groot en zal deze vooral ná 2026 verder toenemen. Het verwachte tekort wordt in 2031 geschat op bijna 150.000 werknemers.<sup>27</sup> Het personeelstekort speelt over de hele linie, maar vooral de beroepsgroepen verzorgenden, verpleegkundigen, ouderengeneeskunde en arts verstandelijk gehandicapten.<sup>28</sup>

De personeelstekorten dreigen verder op te lopen doordat huidig zorgpersoneel zich steeds vaker als zzp'er laat inhuren. Door het hogere uurtarief lopen de loonkosten in de zorg verder op. En door de daling van het aantal zorgmedewerkers in vaste dienst wordt de poule van medewerkers die minder aantrekkelijke roosters willen draaien steeds kleiner. Met alle gevolgen voor de werkdruk en de aantrekkingskracht van de zorg op bestaande- en nieuwe medewerkers. Een vicieuze cirkel met steeds meer druk op steeds minder zorgmedewerkers dreigt, waardoor steeds meer medewerkers de zorg verlaten.<sup>29</sup>

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

Ook andere EU-landen kampen met tekorten aan zorgpersoneel, met name in de verpleegkundige en verzorgende beroepen.<sup>30</sup> Er blijkt dan ook nauwelijks overaanbod in de andere lidstaten voor beroepen in de zorg waarvoor in Nederland veel vacatures zijn<sup>31</sup>, waardoor moet worden geconcludeerd dat het erg moeilijk zal zijn om in deze landen medewerkers voor de zorg te werven. Ook Nederlandse werkgevers in de zorg geven aan dat er binnen de EU nauwelijks zorgpersoneel te vinden is.<sup>32</sup> Nog afgezien van het feit dat het weinig ethisch is om te werven in landen waar ook sprake is van oplopende tekorten.

### **Dreigend zorginfarct**

Ondertussen vormen die personeelstekorten een groeiend risico op alle kernwaarden in de zorg. De toegankelijkheid, betaalbaarheid én kwaliteit van de zorg voor alle Nederlanders zal steeds meer onder druk komen te staan. Vooral in de langdurige zorg zullen de tekorten zich doen voelen in een gebrek aan zorg voor ouderen, langere wachtlijsten voor verpleeghuizen, onveilige situaties bij ouderen thuis en groeiende druk op mantelzorgers. Maar ook wachtlijsten van ziekenhuizen zullen

---

<sup>27</sup> ABF Research (2023). Arbeidsmarktprognoses zorg en welzijn vernieuwd.

<sup>28</sup> ABF Research (2023). Arbeidsmarktprognoses zorg en welzijn vernieuwd.

<sup>29</sup> In het tweede kwartaal van 2022 vond 50% van alle werknemers in de zorg en welzijn hun werkdruk (veel) te hoog. De ervaren werkdruk is ook gestegen ten opzichte van eerdere metingen eind 2021 (44%) en medio 2021 (42%). Naast de ervaren werkdruk, ervaren zorgmedewerkers hun werk ook als 'stressvol' door de hoge taakeisen en beperkte mate van autonomie. In 2021 stelde 26% van de zorgwerknemers te maken te hebben met stressvol werk. Dat is ruim boven het gemiddelde van alle werknemers (18%) en de gezondheidszorg volgt daarmee op plek twee ná de horeca (30%). Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek (2022, 17 november). Helft zorgwerknemers vindt werkdruk te hoog.

Bovendien stelt 43% van de werknemers in de gezondheidszorg dat de huidige arbo-maatregelen onvoldoende zijn en dat aanvullende maatregelen nodig zijn om de werkdruk en werkstress aan te pakken. Bron: TNO (2021). Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2021.

<sup>30</sup> European Labour Authority (2021). Report on Labour Shortages and Surpluses November 2021.

<sup>31</sup> Cörvers, F., Reinold, J., Chakkar, S., Bolzonella, F., & Ronda, V. (2021). Literature review labour migration. ROA. ROA Technical Reports No. 005ROA External Reports Vol. WODC rapport No. 3248.

<sup>32</sup> Adviesraad Migratie (2022). Adviesrapport 'Zorgvuldig arbeidsmigratiebeleid. Hoe de langdurige zorg profijt kan hebben van vakmigranten'.

groeien, operaties zullen worden uitgesteld en niet iedereen zal op tijd de zorg kunnen krijgen die nodig is. Met gevaar voor levens. En met als risico dat zorg een luxe wordt die alleen nog toegankelijk en betaalbaar wordt voor mensen met geld.

Het personeelstekort raakt ook de financiële positie van onder meer ziekenhuizen. Nu al blijft een fors deel van hun zorgcapaciteit onbenut en lopen ziekenhuizen daardoor ook inkomsten mis.<sup>33</sup> Dat raakt de levensvatbaarheid van veel ziekenhuizen. En zeker als die een belangrijke rol speelt in een grotere regio dan staat ook daar de toegankelijkheid van de zorg op het spel.

Al deze ontwikkelingen laten zien dat een zorginfarct dreigt. Marjan Kaljouw, voormalig bestuursvoorzitter van de Nederlandse Zorgautoriteit, waarschuwde bij haar afscheid in maart 2023 zelfs dat een radicale verandering van de zorg essentieel is om een zorginfarct te voorkomen. Kortom: dit is het moment om met nieuwe antwoorden te komen.

### **Grote gevolgen voor onze energievoorziening**

Nederland wil zijn eigen, schone energie kunnen opwekken en moet daarom vaart maken met de energietransitie. De komende decennia moet ons land op de schop om de overgang te kunnen maken van energieopwekking uit fossiele brandstoffen naar energieopwekking uit duurzame bronnen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het verzwaren en uitbreiden van het elektriciteitsnet, het aanleggen van warmtenetten of het ombouwen en verwijderen van het gasnet. Vanaf 2025 investeren de netbeheerders jaarlijks gemiddeld €8 miljard, cumulatief €60 miljard tot en met 2030 voor de realisatie van een duurzaam energiesysteem. Een 'enorme en cruciale opgave', aldus Netbeheer Nederland.

Een belangrijke randvoorwaarde voor het behalen van de energiedoelstellingen is dat er voldoende geschikte arbeidskrachten beschikbaar zijn om het benodigde werk uit te voeren. Er moeten steeds meer zonnepanelen, windparken, laadpalen, energiezuinige apparaten en installaties worden neergezet. Daarvoor zijn vakkrachten onontbeerlijk. Door het tekort aan machinemonteurs, metaalbewerkers, constructiewerkers en ingenieurs is er een substantieel risico dat we als land onze energiedoelen niet halen.<sup>34</sup>

### **Alle hens aan dek**

Om deze personeelstekorten te behalen en de energiedoelstellingen alsnog te halen, werkt het ministerie van Economische Zaken aan het zogenaamde 'Actieplan Groene en Digitale banen'<sup>35</sup>. Dit actieplan omvat een pakket aan maatregelen gericht op het aanpakken van de arbeidsmarktkrapte in de energie- en digitale transitie, waarbij onder meer wordt ingezet op verhogen van instroom van studenten, behouden en vergroten van (zij-)instroom en productiviteitsgroei door (proces)innovaties. Ook VNO-NCW, MKB-Nederland en FME pakken deze handschoen op en lanceren met hun 'Aanvalsplan Techniek' een actieplan gericht op het verdubbelen van de

---

<sup>33</sup> ABN-AMRO (2022). Zorg stevent af op groot tekort operatiecapaciteit.

<sup>34</sup> Planbureau voor de Leefomgeving (2022). PBL en ROA brengen in beeld waar arbeidsmarkttekorten klimaatdoel kunnen belemmeren.

<sup>35</sup> Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (2023). Kamerbrief met Actieplan groene en digitale banen.

instroom van technici en het minimaliseren van de uitstroom.<sup>36</sup> Maar het is niet waarschijnlijk dat deze inspanningen voldoende zullen zijn.

Techniek Nederland schatte in 2022 nog in dat er zo'n 60.000 onvervulde vacatures zijn voor technische beroepen.<sup>37</sup> Het aantal vacatures voor technische beroepen is in 2023 al opgelopen naar 82.800.<sup>38</sup> Bovendien wordt ruim 30% van de openstaande vacatures pas na een half jaar ingevuld en bij 11% duurt dit zelfs meer dan een jaar.<sup>39</sup> Hoewel de arbeidskrapte in de hele economie speelt, blijkt de krapte voor beroepen gerelateerd aan de energietransitie groter dan het gemiddelde.<sup>40</sup> Bovendien lijkt het einde nog niet in zicht, want de instroom van nieuwe medewerkers, voornamelijk de vmbo-opleidingen, schiet tekort bij de vraag. In 2022 bedraagt het tekort aan instromers al 2.600 en dat loopt op tot 3.275 in 2025. Deze tekorten dreigen de spelbreker te worden voor de energietransitie. Ook voor techniek en onze energievoorziening is het evident dat we mensen tekortkomen en dat er meer zal meer moeten gebeuren dan we nu doen.

---

<sup>36</sup> FME (2023). Aanvalsplan Arbeidsmarkttekort. Techniek, Bouw en Energie.

<sup>37</sup> Techniek Nederland (2022). Aanvalsplan arbeidsmarkttekort techniek, bouw en energie.

<sup>38</sup> UWV (2023). Dashboard Vacaturemarkt.

<sup>39</sup> ROVC (2021). Technische bedrijven werven ondanks coronacrisis onverminderd door. Gebrek aan aanwas en onbekwame sollicitanten grootste uitdagingen op personeelsgebied.

<sup>40</sup> [ABN-AMRO \(2022\). Personeelstekort energietransitie rond recordniveau.](#)

### 3. Scenario's: hoe om te gaan met het tekort aan menskracht

Nederland heeft meer werk dan mensen. De tekorten in cruciale, vitale sectoren hebben grote gevolgen voor het welzijn, de leefbaarheid, de zorg en de welvaart van ons land. Als samenleving hebben we een aantal opties om hiermee om te gaan. In een escalatie van maatregelen kunnen verschillende noodzakelijke stappen worden gezet, met gereguleerde, functionele, tijdelijke arbeidsmigratie van buiten de EU als sluitstuk op deze maatregelen.

- 1. Activeer mensen om (meer of langer) te gaan werken.** Veel statushouders werken nog niet en kunnen nog veel beter aan de slag worden geholpen. Speciale aandacht vragen ook mensen in de bijstand. En daarnaast zijn er mensen die nu parttime werken die meer uren zouden kunnen werken. Goede beloning en werkomstandigheden zijn dan belangrijk. Deze stappen zullen zeker helpen, maar deze zullen gezien de eerder geschetste tekorten, de toenemende vergrijzing en de reeds relatief hoge arbeidsparticipatie bij lange na niet afdoende zijn. Een aanvullende optie die de Adviesraad Migratie in dit kader recent noemde, is de verdere verhoging van de AOW-leeftijd naar 69 jaar. Maar dat zal maatschappelijk geen populaire optie zijn.
- 2. Reduceer het werk door innovatie.** Door verdere toepassing van technologische vooruitgang kunnen we mensen werk uit handen nemen. Dat geldt voor een groot aantal sectoren, waaronder de zorg en techniek. Specifiek in de zorg wordt voorgesteld dat de Zorgautoriteit en/of het Zorginstituut alle zorginstellingen beoordelen op de mate van innovatie en het aanbieden van passende zorg. Maar gezien de zorgvraag en het sterk stijgende personeelstekort zal dit bij lange na niet het hele probleem oplossen.
- 3. Maak scherpere economische keuzes.** Nederland heeft niet alleen te weinig mensen voor het werk dat er is, maar wellicht ook te veel banen voor het aantal mensen dat hier woont. Het oordeel daarover is uiteindelijk een politiek oordeel, maar het beëindigen van bepaald werk in bepaalde sectoren zal de vraag naar arbeidskrachten doen verminderen. Maar het zal ook de welvaart verlagen. En dat laat zien dat dit maatschappelijk en politiek geen eenvoudige keus is. Maar wel een waarover het debat in de Polder en de politiek gevoerd zal moeten worden.
- 4. Gereguleerde, functionele, tijdelijke arbeidsmigratie** als antwoord op het onbehagen over misstanden, als oplossing voor blijvende tekorten in cruciale sectoren als zorg en energievoorziening én als antwoord op zorgen over een gebrek aan grip op migratie. Let wel, dat is dus een ander antwoord dan ongereguleerde, onbepaalde en permanente arbeidsmigratie. En met een 'oranje kaart' geven we onszelf de mogelijkheid om arbeidsmigratie daadwerkelijk te gaan reguleren en tijdelijk te maken en om zo eindelijk grip op arbeidsmigratie te krijgen.

## Leren van eerdere arbeidsmigratie

In het verleden was grootschalige arbeidsmigratie steeds het logische antwoord op grote tekorten aan arbeidskrachten. Zuid-Europese, Turkse en Marokkaanse gastarbeiders gingen vanaf de jaren zeventig werk doen waar geen Nederlanders toe bereid of beschikbaar voor waren. Het leidde in veel gevallen tot permanente vestiging in Nederland. Dit kwam hoofdzakelijk voort uit een beleidswijziging van het toenmalige kabinet-den Uyl. Waar arbeidsmigranten voorheen jaarlijks naar huis gingen, werd na de economische teruggang het beleid ingezet dat arbeidsmigranten hun vergunning zouden verliezen als ze terug naar huis gingen. Arbeidsmigranten gingen daardoor in grote mate niet meer terug naar huis en lieten hun gezin overkomen naar Nederland.

Vanaf 2004 gingen de grenzen binnen de EU verder open en werden honderdduizenden Oost-Europeanen door werk, beter inkomen en ontplooiing in West-Europa aangetrokken. Naast meer welvaart heeft het in gevallen ook tot sociale spanningen geleid en was er een gebrek aan regulering waar arbeidsmigranten en hun omgeving een soms veel te hoge prijs voor hebben betaald.

Nu hebben we opnieuw meer werk dan mensen en ook nu is arbeidsmigratie een mogelijke en zelfs voor de hand liggende oplossing. Alleen gaat het – vanwege de vergrijzing en welvaartsconvergentie binnen Europa – in afnemende mate om arbeidsmigranten van binnen de EU en in toenemende mate om internationale vakkrachten van buiten de EU. De keus die nu voorligt gaat over de omvang, regulering en mogelijke gevolgen van arbeidsmigratie van buiten de EU.

## Arbeidsmigratie als heet hangijzer

Arbeidsmigratie is van alle tijden. Alleen zijn de schaal en gevolgen ervan veranderd. Vooral de laatste decennia is er veel debat over de sociale en culturele gevolgen van (arbeids)migratie. Paul Scheffer schreef er in 'Het multiculturele drama' indringend over.<sup>41</sup>

Recent leidde de omvang van migratie naar Nederland – zowel vanwege asiel-, studie- als arbeidsmigratie – tot de val van het kabinet-Rutte-4. Nationaal spreken grote partijen zich uit voor migratiequota's of zelfs een migratiestop. Ondertussen zijn er internationaal voortgaande gesprekken over Europese migratieakkoorden waarbij irreguliere migratie moet worden afgeremd en legale migratieroutes voor arbeidsmigranten kunnen worden geopend.

De directeur van het Centraal Planbureau (CPB), Pieter Hasekamp, noemde arbeidsmigratie recent een schijnoplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt. Vakkrachten uit het buitenland doen op de korte termijn het werk dat gedaan moet worden, maar hebben op de lange termijn ook woningen en zorg nodig. Daar zouden dan weer nieuwe migranten voor moeten worden aangetrokken.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Scheffer, P. (29 januari 2000). Het multiculturele drama. *NRC Handelsblad*.

<sup>42</sup> Elsevier Weekblad (26 juni 2023). EW Economie-lezing Pieter Hasekamp: Van investeren én verdelen komt de winst.

Er is – begrijpelijk en terecht – veel aandacht voor de schaduwkanten van arbeidsmigratie. Uit cijfers van de Arbeidsinspectie blijkt dat tussen 2020 en 2022 in totaal 1.304 uitzendbureaus en hun inleners zijn gecontroleerd, waarbij bij 873 werkgevers een overtreding werd geconstateerd en er 274 boetebeschikkingen zijn opgesteld. De meest voorkomende overtredingen zijn het niet vaststellen van de identiteit van hun werknemers en onderbetaling.<sup>43</sup>

De Arbeidsinspectie stelt in haar jaarrapportage: “Er is onvoldoende grip op de uitzendbranche. Zo bestaan er vele mogelijkheden voor lucratieve verdienmodellen en malafide constructies, waarvan een deel de Nederlandse grenzen overschrijdt. Ook neemt het aantal ernstige ongevallen bij uitzendkrachten toe.”<sup>44</sup>

### **Het risico van een braindrain**

Oost-Europese landen hebben jongeren en mensen uit de middenklasse zien verhuizen en daarmee een onevenwichtige bevolkingssamenstelling gekregen. In sommige lagelonenlanden is er specifieke kennis en kunde – bijvoorbeeld in de zorg – weggevoerd als gevolg van arbeidsmigratie. Met soms grote gevolgen. Dat wordt ook wel een ‘braindrain’ genoemd.

In het kader van de zorg is ook de term ‘care drain’ gemunt. Hiermee wordt bedoeld op de combinatie van verlies aan zorgpersoneel in het zendende land én het idee dat (vrouwelijke) arbeidsmigranten met hun vertrek naar het buitenland een gat creëren waarin kinderen, ouderen en andere hulpbehoevenden niet langer de zorg krijgen die zij eerst wel ontvingen. Het gaat hier dus niet alleen om verlies van arbeidskrachten in de professionele zorg, maar ook om de gevolgen voor informele zorg.

Tegenover deze zorg staat dat emigratie de vorming van menselijk kapitaal in het thuisland soms juist bevordert. Dan is er sprake van een zogenoemde ‘braingain’. Deze wordt bijvoorbeeld veroorzaakt doordat migranten terugkeren, met kennis en ervaring uit het gastland; doordat migranten geld overmaken naar hun thuisland dat (deels) aan betere scholing wordt besteed; en doordat migranten een rolmodel zijn voor de thuisblijvers, die daardoor meer scholing gaan volgen.<sup>45</sup>

### **Omliggende landen kiezen voor selectieve arbeidsmigratie**

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

---

<sup>43</sup> Arbeidsinspectie (2023). Programma-rapportage Uitzendbureaus 2020-2022.

<sup>44</sup> Arbeidsinspectie (2023). Programma-rapportage Uitzendbureaus 2020-2022

<sup>45</sup> Papakonstantinou, M.A. (2017). Understanding the Effects of Human Capital on Economic Growth.

## Duitsland

Nederland en Duitsland kampen beide met een krappe arbeidsmarkt, onder meer in de zorg en techniek. In beide landen wordt gezocht naar oplossingen, waarbij Duitsland relatief meer open staat voor arbeidsmigratie (van buiten de EU) en relatief sterk inzet op permanente arbeidsmigratie, terwijl migratie in Nederland als 'sluitstuk' worden gezien van de krapteaanpak. Zo heeft Duitsland om de tekorten aan arbeidskrachten tegen te gaan, '*skills mobility partnerships*' gesloten met niet-EU-landen en is in 2020 een 'Vakkrachtenimmigratiewet' ingevoerd om meer geschoolde vakkrachten uit derde landen aan te trekken.<sup>46</sup>

De huidige regering wil het toelatingsbeleid voor vakkrachten verder versoepelen. Met de nieuwe wet wordt een nieuwe Europese Blauwe Kaart in de nationale wetgeving geïmplementeerd en worden wijzigingen geïntroduceerd die ervoor moeten zorgen dat vakkrachten van buiten de EU eenvoudiger geworven kunnen worden en beter perspectief krijgen op verduurzaming van hun verblijf in Duitsland. Met deze aanpak richt Duitsland zich aldus relatief sterk op permanente arbeidsmigratie en relatief weinig op tijdelijke arbeidsmigratie.<sup>47</sup>

## Frankrijk

Frankrijk zet al enige tijd in op tijdelijke migratie en seizoensmigratie. Migranten van buiten de EU mogen momenteel minimaal drie en maximaal zes maanden per jaar in Frankrijk komen werken. De komst van deze migranten vindt plaats op verzoek van Franse werkgevers die zich hiervoor dienen te wenden tot de Franse immigratiedienst (OFII), welke ook de komst van de arbeidsmigrant controleert. Na het seizoenswerk moeten de arbeidsmigranten het land weer verlaten. Dit vertrek wordt gecontroleerd door de Franse immigratiedienst en terug in hun vaderland zijn ze verplicht om bij een lokaal kantoor van de OFII hun papieren te laten afstempelen. Daarmee is officieel vastgesteld dat ze ook echt zijn teruggekeerd en alleen met dat officiële stempel mogen ze het jaar erna weer naar Frankrijk komen, om opnieuw maximaal zes maanden seizoensarbeid te doen.<sup>48</sup> Vorig jaar kwamen er via dit systeem bijna 20.000 migranten van buiten de EU naar Frankrijk en in 2023 zijn er al zo'n 30.000 aanvragen gedaan voor tijdelijke migratie. Deze migranten werken vooral in de landbouw, horeca of bouw.<sup>49</sup>

## België

Binnen het Belgische migratiebeleid mogen arbeidsmigranten alleen in België werken als ze daar vooraf 'een toelating tot arbeid' voor hebben. Werkgevers kunnen deze 'toelating tot arbeid' voor toekomstige werknemers aanvragen en verkrijgen (o.b.v. een gecombineerde vergunning van bepaalde duur) wanneer het werk dat de arbeidsmigrant vervult behoort tot één van de door de overheid gedefinieerde categorieën. De lijst met knelpuntberoepen wordt tweemaal per jaar geactualiseerd. De werving van arbeidsmigranten is hierdoor alleen mogelijk wanneer de werkgever kan aantonen dat er op de huidige arbeidsmarkt binnen een redelijke tijd geen

---

<sup>46</sup> Onder 'derde landen' vallen alle landen buiten de Europese Unie, met uitzondering van landen die wel onderdeel zijn van de EER (Noorwegen, IJsland en Liechtenstein).

<sup>47</sup> Böcker, A.G.M. (2023). Het Duitse vakkrachtenimmigratiebeleid. Radboud University Nijmegen.

<sup>48</sup> Europese Commissie (2023). EU Immigration Portal – France – Seasonal worker.

<sup>49</sup> [NOS \(30 mei 2023\)](#). Migranten die komen werken en weer gaan; 'circulaire migratie' in Frankrijk werkt.

geschikte werknemer gevonden kan worden. Als het beroep van de toekomstige werknemer op deze lijst met knelpuntberoepen voorkomt, hoeft de werkgever niet meer te bewijzen dat er een structureel tekort aan geschikte werknemers op de arbeidsmarkt bestaat.<sup>50</sup>

### **Vier scenario's voor de toekomst van arbeidsmigratie in Nederland**

In het rapport '*Migratie als motor – Hoe Nederland migratie kan inzetten als drijvende kracht*' verkent de denktank DenkWerk verschillende scenario's voor ons land.<sup>51</sup> Het beschouwt migratie tegelijkertijd als een oplossing en als een uitdaging. Want migratie is enerzijds nodig als antwoord op de krapte op de arbeidsmarkt, terwijl het anderzijds druk legt op bijvoorbeeld de woningmarkt en de publieke voorzieningen. Migratie fungeert daarmee als maatschappelijke en politieke splijtzwam.

Het rapport hekelt het gebrek aan integraal migratiebeleid in Nederland, de fixatie op het asielvraagstuk en het overheersende kortetermijndenken. Dit alles leidt ertoe dat Nederland geen grip krijgt op migratie, terwijl een groot deel van de bevolking dat wel wenst.

Het rapport schetst vervolgens vier scenario's voor de omgang met onder meer arbeidsmigratie in relatie tot de Nederlandse bevolkingsontwikkeling tot 2070. Voor ieder scenario wordt uitgewerkt welke impact een bepaalde keus zou hebben op het gebied van de publieke voorzieningen, economische ontwikkeling, fysieke leefomgeving en sociale samenhang.

Toegepast op arbeidsmigratie betekent dit:

- Scenario 1: **Minimaliseren** van arbeidsmigratie met als doel: stabiele totale bevolking.
- Scenario 2: **Limiteren** van arbeidsmigratie met als doel: stabiele werkzame bevolking in gewenste sectoren
- Scenario 3: **Stimuleren** van arbeidsmigratie met als doel: voldoende werkenden voor de publieke arbeidsvraag zoals de zorg
- Scenario 4: **Maximaliseren** van arbeidsmigratie met als doel: stabiele verhouding aandeel werkenden t.o.v. niet-werkenden ongeacht de aard van het werk

---

<sup>50</sup> [Europese Commissie \(2023\)](#). EU Immigration Portal – Belgium – Employed worker. En website Vlaamse Overheid (2023). Geraadpleegd op 12 december 2023 via <https://www.vlaanderen.be/werken/in-vlaanderen-komen-werken>.

<sup>51</sup> DenkWerk (2023). Migratie als motor. Hoe Nederland migratie kan inzetten als drijvende kracht.

In een overzicht van voor- en nadelen ziet dat er als volgt uit:

|                                                                                                                              | Minimaliseren | Limiteren         | Stimuleren | Maximaliseren |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------|------------|---------------|
| <b>Publieke voorzieningen</b><br>Kan de publieke sector de vraag naar voorzieningen aan, zijn er genoeg mensen voor de zorg? | ✗             | ⚖️ <sup>(1)</sup> | ✓          | ⚖️            |
| <b>Economie</b><br>Kan de economie blijven draaien, zijn er genoeg mensen voor de private sector?                            | ✗             | ⚖️ <sup>(1)</sup> | ✓          | ✓             |
| <b>Infrastructuur</b><br>Kan Nederland op tijd infrastructurele keuzes maken (woningen, energie, mobiliteit)?                | ✓             | ⚖️                | ✗          | ✗             |
| <b>Sociale samenhang</b><br>Kunnen Nederlandse inwoners op een goede manier met elkaar samenleven?                           | ✓             | ✓                 | ⚖️         | ⚖️            |
| <b>Kunnen de aantallen?</b><br>Is het mogelijk om de benodigde immigratie aantallen te bewerkstelligen?                      | ⚖️            | ✓                 | ✓          | ⚖️            |

Bron: DenkWerk (2023, p.39). Migratie als motor. Hoe Nederland migratie kan inzetten als drijvende kracht.

Inzetten op arbeidsmigratie – ‘stimuleren’ – draagt dus bij aan de houdbaarheid van de zorg en welvaart, maar daarbij staan er echter wel grote vraagtekens bij de fysieke en sociale draagkracht die hiervoor benodigd zijn. En dat vraagt dan weer om ‘limiteren’. Dat doet de vraag rijzen of we alles wat we nu doen in dit land wel moeten blijven doen. Bij zorg en techniek is het evident dat het om cruciale sectoren gaat, maar dat geldt zeker niet voor alle banen in alle sectoren.

Bovendien kan arbeidsmigratie alleen een oplossing zijn als het aanbod van mensen die hier nu nog langs de kant staan – zoals mensen in de bijstand en statushouders waarvan na vijf jaar nog geen 50% aan het werk is<sup>52</sup> – of recent zijn afgehaakt ook echt is aanvaard. Via om- en bijscholing kunnen veel mensen weer aanhaken. Arbeidsmigratie mag namelijk niet tot verdringing leiden van mensen die hier al zijn en ook willen en kunnen werken. In de zorg is het cruciaal dat zorgpersoneel het werkplezier terugkrijgt en voor de zorg behouden blijven. Dat zorginstellingen innoveren en passende zorg aanbieden. Dat we als samenleving meer ruimte bieden aan onderlinge zorg – zoals de befaamde ‘Knarrenhokjes’ voor ouderen – en mantelzorg. Arbeidsmigratie mag niet het snelste en makkelijkste antwoord op problemen zijn.

<sup>52</sup> SER (2023). Werkwijzer Vluchtelingen. Feiten en cijfers vluchtelingen op de arbeidsmarkt. Geraadpleegd op 13 december 2023 via <https://www.ser.nl/nl/thema/werkwijzer-vluchtelingen/feiten-en-cijfers/arbeidsmarkt>

In een duurzaam scenario is er ruimte voor gereguleerde arbeidsmigratie. Dat is een scenario van 'limiteren' door middel van:

- de tijdelijke komst van vakkrachten van buiten de EU,
- voor cruciale sectoren,
- waar geen Nederlandse vakkrachten voor beschikbaar of op te leiden zijn,
- onder fatsoenlijke voorwaarden ten aanzien van beloning, aard en duur van het contract, huisvesting en terugkeer.

Dit scenario kan alleen werken als er vertrouwenwekkende antwoorden komen op de legitieme, kritische vragen over en de bezwaren tegen arbeidsmigratie. **Met gereguleerde, functionele en tijdelijke arbeidsmigratie is er een model dat die antwoorden biedt.**

## 4. Gereguleerde, functionele, tijdelijke arbeidsmigratie als een duurzaam antwoord

### Antwoord op onbehagen over misstanden: *gereguleerde arbeidsmigratie*

Misstanden met arbeidsmigratie – slechte huisvesting, uitbuiting, onderbetaling – hebben duidelijk gemaakt dat regulering en handhaving onontbeerlijk zijn. Er kan nu al een begin mee worden gemaakt door:

- De versnelde invoering van het toelatingsstelsel voor uitzendbureaus, zodat het bemiddelen van werknemers alleen voorbehouden is aan bedrijven die aan de hoogste standaarden voldoen.
- Beëindiging van dubieuze constructies – zoals bijvoorbeeld de A1-constructie of verpleegkundigen met een studentenvisum – die ten koste gaan van het welzijn van arbeidsmigranten.
- Versterking van de capaciteit van de Arbeidsinspectie zodat er effectief kan worden opgetreden tegen misstanden, met verhoging van boetes en de mogelijkheid om uitzendvergunningen in te trekken.
- Een huisvestingsnorm voor gemeenten die hen verplicht om minimaal 70% van de arbeidsmigranten in de gemeente waar ze werkzaam zijn ook te huisvesten, waardoor de woningmarkt in grote centrumgemeenten ontlast wordt.
- Meer ruimte aan tijdelijke huisvesting voor tijdelijke arbeidsmigranten, waarmee huisvesting vrijkomt voor starters, spoedzoekers, studenten en statushouders. Deze tijdelijke huisvesting kan overigens ook mede voor deze doelgroepen bestemd worden.

Op *de langere termijn* kan regulering plaatsvinden door middel van de in dit Deltaplan voorgestelde oranje-kaart procedure, waarbij geldt:

- Vakkrachten van buiten de EU kunnen voor een afgebakende periode in bepaalde sectoren in Nederland werken, mits gekwalificeerd.
- De politiek bepaalt de kaders en het UWV voert uit.
- Er worden alleen vergunningen verleend als de betreffende werkgever volgens een escalatieladder eerst heeft gewerkt aan activering van mensen die in Nederland nu nog langs de kant staan, aan innovatie, waarbij de uitnodiging aan vakkrachten van buiten de EU de hoogste trede van die ladder is. Erkende scheidsrechters in de verschillende sectoren – en overkoepelend de SER – beoordelen of de noodzakelijke inspanningen geleverd zijn.
- Er moet sprake zijn van ethische werving volgens de standaarden van ILO en WHO, zodat bijvoorbeeld niet de zorg in landen van herkomst onder druk komt te staan. Er mogen ook geen vergoedingen ('fees') worden gevraagd van vakkrachten voor hun werving en training.
- In associatieakkoorden worden afspraken vastgelegd over onder andere ethische werving, eerlijke beloning, fatsoenlijke huisvesting.
- Vakkrachten van buiten de EU die tijdelijk in Nederland komen werken, komen in loondienst bij hun werkgever en worden niet in uitzendconstructies geplaatst.

## **Antwoord op het groeiend en blijvend tekort aan mensen in cruciale sectoren: functionele arbeidsmigratie**

Alle analyses van de Nederlandse arbeidsmarkt laten zien dat ons land nog decennia te kampen heeft met een tekort aan personeel. Dat vraagt om activering van mensen die kunnen werken of meer zouden willen werken, maar dat nu nog niet doen. Het vraagt ook om innovatie, zodat we meer werk met minder mensen kunnen doen. Maar zelfs als dat allemaal succesvol is, blijven de tekorten in onder meer de zorg en techniek groot en zijn ook de gevolgen daarvan voor mensen, onze samenleving en economie groot.

Vergrijzing is nog enige decennia een probleem, maar daarmee ook een tijdelijk probleem. Tijdelijke arbeidsmigratie is één van de oplossingen voor dat tijdelijke probleem. Maar dat moet dan wel *functionele* of – in de woorden van de Adviesraad Migratie – ‘selectieve’ arbeidsmigratie zijn. Niet al het werk dat nu in Nederland gedaan wordt, hoeft per se in Nederland gedaan te worden. Maar voor het werk waarvan het evident is dat het hier gedaan moet worden is de tijdelijke komst van vakkrachten van buiten de EU een behulpzame optie.

Het is nodig dat er een maatschappelijk en politiek debat wordt gevoerd over wat voor samenleving en economie wij willen zijn en welke sectoren daarvoor cruciaal zijn. Hiervoor is advisering van onder andere de SER, de WRR en Planbureaus gewenst en is uiteindelijk een heldere politieke keus nodig. Op basis daarvan kan een lijst met tekortberoepen en -sectoren worden opgesteld. Het is evident dat de zorg, energietransitie en bouw in ieder geval gekwalificeerde mensen tekortkomt. De aard van ieder tekortberoep bepaalt vervolgens welke kwalificaties en welke taal nodig zijn.

Het verkrijgen van de juiste kwalificaties en het leren van taal kunnen grotendeels buiten Nederland plaatsvinden. Maar vervolgens moet wel toetsbaar zijn dat de vakkrachten van buiten de EU ook in Nederland op niveau aan de slag kunnen. Functionele arbeidsmigratie kan alleen een oplossing zijn als de functies nodig zijn en kwalitatief goed worden vervuld.

## Antwoord op groeiende zorg over gevolgen van migratie: *tijdelijke arbeidsmigratie*

De vergrijzing en ontgroening van Nederland is een tijdelijk probleem dat een tijdelijke oplossing vraagt. Het circulair maken van arbeidsmigratie – waarbij de ‘oranje kaart’ bepaalt dat de vakkracht na verloop van tijd (en maximaal vijf jaar) weer terugkeert naar het land van herkomst – is die tijdelijke oplossing voor een tijdelijk probleem. Dat heeft een aantal belangrijke voordelen.

Migratie is ook in Nederland een gevoelig maatschappelijk en politiek onderwerp. Migratie heeft grote sociale en culturele gevolgen en draagt bij aan een tekort aan woningen en druk op publieke voorzieningen. Vandaar dat er een groeiende politieke wens is om grip op migratie te krijgen. Migratie zou ons niet langer moeten overkomen, maar de uitkomst moeten zijn van bewuste en doordachte politieke keuzes. Omdat het grootste deel van migratie naar Nederland arbeidsmigratie is, is het van belang dat er nu ook daarop grip komt. Met tijdelijke arbeidsmigratie kan die grip worden verkregen.

De ‘oranje kaart’ kan een belangrijke bijdrage leveren aan het krijgen van grip op arbeidsmigratie. Daarvoor is het essentieel dat deze ‘oranje kaart’ een tijdelijke vergunning is die maximaal vijf jaar geldig is. Daarmee is gegarandeerd dat het verblijf van de vakkracht van buiten de EU tijdelijk is, zodat het aantal vakkrachten steeds gereguleerd kan worden. Het UWV weet dan precies wie hoe lang in Nederland is en welke werving van vakkrachten van buiten de EU hoe lang nog nodig is gezien de tekorten in een bepaalde sector.

Het voordeel van deze ‘vertijdelijking’ van arbeidsmigratie is dat daarmee ook bezwaren tegen permanente vestiging – zoals de tegenwerping dat deze nieuwe Nederlanders ook weer huizen, zorg en andere publieke voorzieningen nodig hebben – worden ondervangen.

Een minstens zo groot voordeel van het tijdelijke, circulaire karakter van arbeidsmigratie is dat dit niet langer voor een braindrain zorgt, maar juist voor een braingain. Bij deze vorm van arbeidsmigratie profiteert het land van herkomst door de inkomsten, opleiding en werkervaring van de vakkrachten. Een voorbeeld hiervan is de Indiase deelstaat Kerala, welke sterk heeft geprofiteerd van de positieve effecten van circulaire arbeidsmigratie. Hoewel deze deelstaat ‘slechts’ 3% van alle Indiase inwoners herbergt, komt liefst 21% van alle arbeidsmigranten uit deze deelstaat. Arbeidsmigratie heeft een grote toegevoegde waarde voor deze regio, want de totale inkomsten uit geldovermakingen (*‘remittances’*) van arbeidsmigranten zijn de afgelopen 20 jaar met ruim 700% gestegen. Onderzoek van UNCTAD toont dan ook dat geldovermakingen een belangrijke rol hebben gespeeld in de positieve economische ontwikkelingen van Kerala door het inkomen per hoofd van de bevolking en de investeringen te verhogen.<sup>53</sup> Naast deze economische groei heeft ook de brede welvaart (gemeten in o.a. analfabetisme, vruchtbaarheidsgraad,

---

<sup>53</sup> United Nations Conference on Trade and Development (2011). Impact of remittances on poverty in developing countries.

kindersterfte en inkomen per capita) zich in deze regio bovengemiddeld ontwikkeld ten opzichte van de rest van India.<sup>54</sup>

Bij deze arbeidsmigratie in de vorm van een 'oranje kaart' past geen gezinshereniging. Wel kan iemand – bij wederzijds goedvinden – na bijvoorbeeld een jaar opnieuw een aanvraag indienen. De genoemde maximumtermijn van vijf jaar kan uiteraard ook korter zijn. In het geval van seizoenswerk kan een vergunning voor een aantal maanden worden afgegeven.

**Gezien de personeelstekorten waar we als samenleving mee te kampen hebben en het onbehagen over de huidige vorm van arbeidsmigratie, kan de 'oranje kaart' een belangrijk onderdeel zijn van een nieuw sociaal akkoord tussen overheid, samenleving en sociale partners dat leidt tot een gezonde samenleving, een gezonde economie en grip op arbeidsmigratie.**

---

<sup>54</sup> Kannan, K.P. & Hari, K.S. (2020). Revisiting Kerala's Gulf Connection: Half a Century of Emigration, Remittances and Their Macroeconomic Impact, 1972–2020.

## Totstandkoming Deltaplan

Dit Deltaplan komt voort uit een vraag van Frank van Gool, oprichter van OTTO Work Force. Gert-Jan Segers heeft vervolgens de pen opgepakt en het Deltaplan opgesteld. Dit mede op basis van veel gesprekken met werknemers, ondernemers, wetenschappers, politici, vertegenwoordigers van vakbonden, werkgevers, adviesraden en maatschappelijke organisaties.

Het Deltaplan is een bijdrage aan het maatschappelijke debat over arbeidsmigratie. Daarnaast wil dit Deltaplan behulpzaam zijn aan politici die nu in een nieuwe kabinetsperiode, nieuwe keuzes moeten maken die leiden tot grip op arbeidsmigratie en tot een gezonde samenleving, een bloeiende economie en welzijn van iedereen die daar een bijdrage aan levert.

Meer informatie over het *Deltaplan 'Grip op Arbeidsmigratie'* vindt u op [www.gripoparbeidsmigratie.nl](http://www.gripoparbeidsmigratie.nl).

# BIJLAGE

## Infographic Oranje kaart

# TOEKENNING ORANJE KAART





