



Internationale medewerkers

Het aantal internationale medewerkers - arbeidsmigranten én expats- is de afgelopen jaren sterk gestegen. In de periode 2006 – 2021 is het aantal verviervoudigd naar minimaal 735 duizend (SEO, 2023). Maatschappelijk levert dit de nodige vraagstukken op en ook politiek gezien is deze groep een heet hangijzer geworden. VNO-NCW Brabant Zeeland wil dat het nieuwe kabinet actief beleid ontwikkelt op het aantrekken van mensen die we nodig hebben voor een gezonde en welvarende toekomst, met oog voor het realiseren van onze maatschappelijke opgaven.

Maatschappelijke opgaven

Veel bedrijven zijn afhankelijk van internationale medewerkers om hun diensten en producten aan te kunnen bieden. Een belangrijke oorzaak hiervan is het personeelstekort. In Nederland zijn voor veel beroepen nauwelijks gekwalificeerde mensen te vinden (spanningsindicator UWV, 2023). Deze tekorten zullen de komende periode nog aanhouden, zo stellen verschillende onderzoeken. Dat is problematisch als we kijken naar grote maatschappelijke opgaven waar Nederland voor staat. Neem bijvoorbeeld de woningbouwopgave. Het kabinet Rutte IV heeft bepaald dat er voor 2030 in totaal 900.000 extra woningen moeten worden gebouwd om ons woningtekort aan te pakken. Of de energietransitie: we hebben monteurs nodig die ons stroomnet verzwaren zodat bedrijven kunnen elektrificeren. En wat te denken van de zorg? Door de vergrijzing neemt de (al grote) zorgvraag toe en zal het bestaande tekort aan zorgmedewerkers alleen maar verder oplopen (naar verwachting een tekort van 155.000 werknemers in 2032).

Keuzes maken voor gezonde toekomst

Het aantrekken van medewerkers buiten Nederland is één van de oplossingen om het werk in cruciale sectoren gedaan te krijgen en onze samenleving leefbaar, zorgzaam, duurzaam, productief en welvarend te houden. We willen daarom dat het kabinet gericht beleid ontwikkelt op het aantrekken van medewerkers die we nodig hebben voor een gezonde toekomst. Wat heeft

onze maatschappij nodig? Daarbij moeten we onze demografische ontwikkelingen, zoals vergrijzing en ontgroening, maar ook druk op voorzieningen en leefbaarheid meenemen. Onze visie sluit hiermee goed aan op het rapport 'Gematigde Groei' van de Staatscommissie Demografische Ontwikkeling (januari 2024). Hierin wordt geadviseerd om keuzes te maken over migratie en daarin de kwaliteit van de economie en sociale samenhang voorop stellen. Om dit te realiseren stellen we gerichte maatregelen voor om meer regie te voeren op de instroom van praktisch geschoolde vakkrachten, hoger opgeleide kennismigranten én internationale studenten.

Introduceer vakkrachtenregeling

Ten eerste de praktisch geschoolde vakkrachten. Hiervoor onderschrijven we de beleidsaanbevelingen in het recent verschenen 'Deltaplan Arbeidsmigratie' (2023). In dit plan waarin wordt gepleit voor een vakkrachtenregeling die medewerkers van buiten de EU verplicht om te beschikken over een 'oranje kaart'. De 'oranje kaart' wordt verleend wanneer arbeidsmigranten 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 om specifieke kraptefuncties met het oog op bijvoorbeeld de zorg, energietransitie en techniek. Deze vergunning voor Nederland kan een uitkomst bieden voor de grote tekorten in de cruciale sectoren. Zo krijgen we grip op wie hier

mogen wonen en werken en zorgen we ervoor dat arbeidsmigratie een tijdelijk karakter krijgt.

In het verlengde daarvan moet er een achterstand worden ingehaald in het realiseren van tijdelijke woonvoorzieningen voor de groep vakkrachten. Dit is noodzakelijk om ervoor te zorgen dat deze groep minder druk legt op de reguliere woningvoorraad. Op dit moment bestaat er een tekort aan 120.000 slaapplekken (expertisecentrum Flexwonen, 2023). Gemeenten hebben een eerste verantwoordelijkheid om tijdelijke huisvesting mogelijk te maken, maar zijn vaak terughoudend in het verlenen van vergunningen. We vragen de landelijke politiek dan ook dringend om gemeenten te helpen met het oplossen van dit tekort. Dat kan bijvoorbeeld door het opleggen van regionale targets.

Behoud kennismigrantenregeling en 30%-regeling

Daarnaast moeten we als Nederland aantrekkelijk blijven internationale medewerkers met een hoger opleidingsniveau. Het is daarom van belang dat de kennismigrantenregeling behouden blijft. Daarnaast zou het afschaffen van de 30%-regeling een serieuze belemmering kunnen vormen voor de komst van kennismigranten naar Nederland. Werkgevers kunnen hun medewerkers op die manier tegemoetkomen in de extra kosten die de zij maken voor bijvoorbeeld internationale scholen en (dubbele) woonlasten. Vooral in technische sectoren wordt hier veel gebruik van gemaakt. Eind 2023 nam de Tweede Kamer een amendement aan dat de regeling met een derde versobert. Nieuwe expats krijgen vanaf volgend jaar nog maar twintig maanden die 30 procent belastingkorting. Daarna is de korting twintig maanden 20 procent en tot slot nog twintig maanden 10 procent. We willen verdere versoering van deze regeling zodat het voor

hoogopgeleid talent van buiten de EU interessant blijft om tijdelijk in Nederland komen werken.

Beheers instroom studenten per sector

Tot slot vinden we het belangrijk dat we als Nederland internationaal talent aan onze bedrijven kunnen blijven verbinden. Studenten kunnen immers zeer waardevolle werknemers zijn indien zij besluiten om na hun studie (tijdelijk) in Nederland aan de slag te gaan. Op dit moment worden er echter maatregelen overwogen om de stroom internationale studenten die naar Nederland komt in te perken. Studenten die studiefinanciering ontvangen, collegebanken bezet houden en woonruimten claimen, gaan volgens de minister te vaak terug naar hun thuisland en leveren dus geen bijdrage aan onze maatschappij. Natuurlijk sluiten wij onze ogen niet voor deze problemen, maar we willen wél dat problematiek sectoraal wordt bekeken en aangepakt. Zo blijven technische studenten van buiten de EU véél vaker na hun studie in Nederland werken dan bijvoorbeeld psychologiestudenten uit Duitsland (terwijl die laatste groep ook nog financiële voordelen geniet). Wij denken dat we via beleid een beter onderscheid moeten maken tussen de internationals die we als samenleving wel of niet aan onze arbeidsmarkt willen binden, waarbij studiekeuze en kosten een zwaarwegende factor zou moeten zijn. Een generieke maatregel - zoals een Nederlandse taaleis - past daar volgens ons niet bij.

Vragen?

Neem contact op met Anne Deelen, Belangenbehartiger arbeidsmarkt en onderwijs
deelen@vnoncwbrabantzeeland.nl
(06) 24 35 91 80



Internationale medewerkers, over wie hebben we het eigenlijk?

In het politieke debat gaat dit nog wel eens mis: groepen zonder Nederlandse nationaliteit worden door elkaar gebruikt of zelfs op één hoop geveegd. Onder internationale medewerkers verstaan we tijdelijke arbeidskrachten met een andere nationaliteit van binnen én buiten de EU. Hieronder vallen arbeidsmigranten en kenniswerkers (die beiden als primair doel hebben om in Nederland te werken) en niet asielzoekers of statushouders (die als primair doel hebben om in Nederland te wonen).