

# Voor grip op arbeidsmigratie

*Voor veilige, georganiseerde en  
tijdelijke arbeidsmigratie*

Kamerlid Maarten Groothuizen

**D66**

**Voor de toekomst**

# Grip op arbeidsmigratie: veilige, georganiseerde en tijdelijke arbeidsmigratie

## Inleiding

Migratie is één van de grote vraagstukken van onze tijd. Een nuchtere en realistische benadering van dit verschijnsel begint met de erkenning dat migratie van alle tijden is en dat de oorzaken, gevolgen en intensiteit van migratiebewegingen continue veranderen. Migratie is geen natuurkracht, maar een menselijk fenomeen dat – tot op zekere hoogte – in goede banen kan worden geleid. De behoefte om grip te krijgen op migratiestromen leeft breed, maar er wordt door politici weinig aandacht besteed aan de vraag hoe we dat kunnen doen. D66 wil bijdragen aan die discussie door concrete voorstellen te doen, waardoor we migratie beter in goede banen kunnen leiden. Dat begint met het verzamelen, bij elkaar brengen, analyseren en gebruiken van relevante gegevens en mondt uit in voorspelbare en beheersbare migratie. Ons uitgangspunt daarbij is dat we zorgen voor veilige en menswaardige migratieroutes en tegelijkertijd bijdragen aan de toekomstbestendigheid van onze welvaart.

Het is aannemelijk dat mensen in de komende jaren zullen blijven migreren naar Europa. De redenen hiervoor zijn divers. Sommige mensen vluchten voor oorlog of geweld, anderen migreren om bij hun partner of familie te zijn. Een deel van de migranten vertrekt uit hun land op zoek naar werk.<sup>1</sup> Een land met een hoog inkomen als Nederland is voor migranten op zoek naar werk extra aantrekkelijk.<sup>2</sup> Deze notitie richt zich op arbeidsmigranten.

Migreren vanuit ontwikkelings- of lagelonenlanden is niet eenvoudig. Door visavereisten en grensbewaking is het voor mensen die in Europa willen werken niet gemakkelijk ons continent te bereiken. Een van de gevolgen hiervan is dat mensen op irreguliere en vaak gevaarlijke wijze Europa proberen te bereiken. Deze irreguliere migratie heeft geleid tot verwerpelijke verdienmodel voor mensensmokkelaars. Het leidt ook tot tragedies, zoals verdrinkingen op de Middellandse Zee<sup>3</sup>, moderne slavernij en inhumane detentieomstandigheden. Een deel van deze migranten doet in Europa een asielverzoek, terwijl zij daarvoor niet in aanmerking komen. Het draagvlak voor ons asielsysteem kan daardoor onder druk komen te staan.

Tegelijkertijd kampt het bedrijfsleven in Nederland met krapte op de arbeidsmarkt. Bedrijven hebben moeite om hun vacatures te vervullen. Nu al trekken veel hoogopgeleide kenniswerkers naar Nederland. Met hun talenten, vaardigheden en inzet dragen ze bij aan onze welvaart. Onze samenleving kampt ook met vergrijzing, waardoor in de toekomst steeds minder mensen een groeiende groep ouderen moet ondersteunen. In 2012 waren er nog vier potentieel werkenden op elke oudere, in 2040 is dit afgenomen naar ongeveer twee potentieel werkenden voor iedere 65-plusser.<sup>4</sup> En hoewel arbeidsmigratie zeker niet de enige manier is om toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt op te vangen, is het wel één van de mogelijkheden die we serieus moeten overwegen.<sup>5</sup>

## Legale migratieroutes

Het is daarom logisch om te kijken naar legale migratieroutes. Legale migratieroutes kunnen voorkomen dat mensen een gevaarlijke reis moeten ondernemen, kunnen de druk op het

---

<sup>1</sup> In de praktijk is het niet altijd goed mogelijk om politieke, economische en andere motieven van elkaar te scheiden.

<sup>2</sup> Op weg naar 2030, Migratie: een toekomstverkenning, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, 2018, p. 29.

<sup>3</sup> Niet alleen de overtocht op zee is dodelijk, maar ook de reis over land. Land migration in Africa twice as deadly as Mediterranean, says UNHCR, Deutsche Welle, 3 November 2019.

<sup>4</sup> Zorgen om Morgen, Centraal Planbureau, 2019, p. 22.

<sup>5</sup> Legale kanalen voor arbeidsmigranten, De Internationale, Europese en Nationale context, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, 2019, p. 19.

asielsysteem verlichten en dragen bij aan het in goede banen leiden van migratiestromen. Goede op onze behoefte afgestemde arbeidsmigratie draagt ook bij aan onze welvaart.<sup>6</sup>

Ook internationaal wordt het belang van legale migratieroutes erkend. Het Migratiepact van Marrakesh dat ook door Nederland is ondersteund, spoort landen aan werk te maken van mogelijkheden tot legale migratie.<sup>7</sup> Ook de Europese Unie (EU) is voorstander van legale migratieroutes.<sup>8</sup> In het programma van de nieuwe president van de Europese Commissie, Ursula von der Leyen, wordt het creëren van legale migratieroutes expliciet genoemd.<sup>9</sup> De liberale fractie in het Europees Parlement, Renew Europe, pleit ook voor meer en betere legal pathways.<sup>10</sup>

Het is moeilijk om een direct causaal verband te leggen tussen het bestaan van legale migratieroutes en het afnemen van irreguliere migratie. Wel is er onderzoek dat erop duidt dat het afsluiten van legale routes leidt tot een verschuiving naar andere routes, waaronder irreguliere routes.<sup>11</sup> Kijkend bijvoorbeeld naar Afrika is in de periode 2010-2016 het aantal verstrekte visa vanuit de EU met 90.000 afgiftes teruggelopen. In diezelfde periode is het aantal irreguliere oversteken vanuit Afrika richting de EU toegenomen van 10.000 in 2010 naar 100.000 in 2016. Wanneer wordt ingezoomd op West-Afrika, zien we dat het aantal visa toegekend aan West-Afrikaanse landen op het totaal aantal toegekende visa in Afrika, van één derde in 2010 naar één vierde in 2016 is afgenomen. In grofweg diezelfde periode is het aandeel in het aantal oversteken vanuit West-Afrika van één derde naar twee derde toegenomen.<sup>12</sup>

Dichterbij huis, in Duitsland, zien we ook aanwijzingen dat het openen van legale migratieroutes andere kanalen laat afnemen. Duitsland heeft in 2016, om kansloze asielaanvragen te voorkomen, legale migratieroutes geopend voor migranten uit veilige landen van herkomst, waaronder voor zes landen uit de Westelijke Balkan. Het aantal (kansloze) asiolverzoeken uit deze landen is in Duitsland nadien procentueel gezien harder gedaald dan in de EU en in Nederland.<sup>13</sup> Het creëren van legale migratieroutes is dan ook een mogelijk manier om bij te dragen aan beter gereguleerde migratie.

## Tijdelijke arbeidsmigratie

Hoewel er veel arbeidsmigranten uit EU-lidstaten in Nederland werken en er ook relatief veel hoog opgeleide kenniswerkers uit niet EU-lidstaten in ons land zijn, wordt er nog onvoldoende werk gemaakt van tijdelijke arbeidsmigratie voor niet-kenniswerkers uit niet EU-lidstaten.<sup>14</sup> Europese richtlijnen zoals de Blauwe kaart-richtlijn<sup>15</sup> en de richtlijn seizoenarbeiders worden

---

<sup>6</sup> Afrika Strategie Nederlands Bedrijfsleven, MKB Nederland en VNO NCW, 2019, p. 7.

<sup>7</sup> In het bijzonder doelstelling 5. Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration, Verenigde Naties, 2018.

<sup>8</sup> Zie bijvoorbeeld Enhancing legal pathways to Europe: an indispensable part of a balanced and comprehensive migration policy, (COM2018(635)), Europese Commissie, 2018.

<sup>9</sup> [A Union that strives for more, my agenda for Europe](#), Von der Leyen, U., 2019 p. 16.

<sup>10</sup> Zie: A renew Europe vision for a European Pact on Migration and Asylum, p. 3, 10-11.

<sup>11</sup> Legale kanalen voor arbeidsmigranten, De Internationale, Europese en Nationale context, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, 2019, p. 10.

<sup>12</sup> Can regular replace irregular migration across the Mediterranean? Barslund, M., Di Salvo, M., & Ludolph, L., 2019, p. 5

<sup>13</sup> Met uitzondering van Kosovaren, waarvan de eerste asielaanvragen in de EU en in NL ook zijn gedaald. Legale kanalen voor arbeidsmigranten, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, 2019, p. 49-50.

<sup>14</sup> Overigens heeft Nederland in vergelijking met andere Europese landen relatief weinig internationale kenniswerkers. Zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/07/in-vergelijking-met-eu-landen-relatief-weinig-internationale-kenniswerkers>

<sup>15</sup> <https://www.eubluecard.nl/eu-blue-card>

niet of nauwelijks gebruikt door Nederland.<sup>16</sup> Er zijn hooguit enkele tientallen Blauwe Kaart vergunningen verleend.<sup>17</sup> Ook is er nog weinig aandacht voor legale arbeidsmigratie als alternatief voor irreguliere migratie.<sup>18</sup> In de Integrale Migratieagenda van het kabinet is het bevorderen van legale migratieroutes weliswaar één van de zes pijlers, maar het meest recente voortgangsverslag richt zich vooral op hoog opgeleide kenniswerkers en hervestiging.<sup>19</sup>

D66 vindt dat een gemiste kans. In deze notitie doen we daarom voorstellen om meer werk te maken van tijdelijke arbeidsmigratie. Goed gereguleerde tijdelijke arbeidsmigratie kan tot een positieve uitkomst voor alle betrokken partijen leiden. We kijken daarbij met nadruk naar het middensegment van de arbeidsmarkt. Het Nederlandse bedrijfsleven heeft namelijk niet alleen behoefte aan hoogopgeleide kenniswerkers, maar vooral ook aan vakmensen.

Bij tijdelijke arbeidsmigratie werkt de arbeidsmigrant een aantal jaren in Nederland om vervolgens terug te keren naar zijn of haar land van herkomst. Tijdelijke arbeidsmigratie biedt een aantal belangrijke voordelen. Voor de arbeidsmigrant. Voor het land van herkomst. En voor het land van bestemming. Zo doet de arbeidsmigrant nieuwe kennis en vaardigheden op die hij of zij na terugkeer kan benutten. Voor het land van herkomst heeft tijdelijke arbeidsmigratie het voordeel dat arbeidskrachten vaak geld overmaken naar hun thuisland en zo bijdragen aan de economie.<sup>20</sup> De kennis en vaardigheden die zij opdoen zijn ook nuttig. In plaats van een brain drain<sup>21</sup> kan er sprake zijn van een brain gain. Bij tijdelijke migratie keren arbeidsmigranten na verloop van enige jaren immers terug naar hun land, gewapend met nieuwe kennis en vaardigheden. Vanuit Nederlands perspectief geeft de tijdelijkheid de mogelijkheid om de arbeidsmigratie af te stemmen op de actuele arbeidsbehoefte.<sup>22</sup> Tijdelijke arbeidsmigratie kan tenslotte ook worden benut om tot betere afspraken te komen met landen over terugkeer en overname van migranten.<sup>23</sup>

In deze notitie pleit D66 er daarom voor om meer werk te maken van tijdelijke arbeidsmigratie als legale migratieroute. Het voorstel geeft een uitwerking aan het Regeerakkoord dat als ambitie heeft voor Nederland gunstige arbeidsmigratie te faciliteren, een positief legaal migratiebeleid te voeren en vermenging van asielmigratie en economische migratie tegen te gaan.<sup>24</sup>

Concreet stelt D66 voor:

1. Stel een commissie voor arbeidsmigratie in.
2. Formuleer de voorwaarden voor tijdelijke arbeidsmigratie.
3. Neem deel aan Europese pilots.

---

<sup>16</sup> Zie Legale kanalen voor arbeidsmigranten, De Internationale, Europese en Nationale context, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, 2019, p. 60, figuur 13.

<sup>17</sup> Legale kanalen voor arbeidsmigranten, De Internationale, Europese en Nationale context, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, 2019, p. 40

<sup>18</sup> Legale kanalen voor arbeidsmigranten, De Internationale, Europese en Nationale context, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, 2019, p. 5.

<sup>19</sup> Voortgang Integrale Migratieagenda, Kamerstuknummer 196372535, pp. 7-8; Integrale migratieagenda, 29 maart 2018, p. 11.

<sup>20</sup> Het Pact van Marrakesh heeft overigens als één van zijn doelstellingen het sneller, veiliger en goedkoper maken van het overboeken van Remittances. Zie doelstelling 20.

<sup>21</sup> Van een 'brain drain' is sprake als een relatief groot deel van de groep hoogopgeleide mensen uit een land vertrekt naar een land waar het voor hen aantrekkelijker is om te werken. Bij 'brain gain' gaat het om de winst die een land of landen boeken als gevolg van migratie.

<sup>22</sup> Overigens is veel arbeidsmigratie nu al tijdelijk. Bijna 60 procent arbeidsmigranten binnen zes jaar weg, Centraal Bureau voor de Statistiek, 4 november 2019.

<sup>23</sup> Integrale migratieagenda, 29 maart 2018, p. 11.

<sup>24</sup> Vertrouwen in de toekomst, Regeerakkoord 2017-2021 VVD, CDA, D66 en ChristenUnie, 2017, p. 54.

## Stel een commissie voor arbeidsmigratie in

De werkloosheid in de EU bevindt zich op het laagste punt sinds 2000. In Nederland zijn circa 264.000 vacatures niet te vervullen.<sup>25</sup> Uit een UWV-enquête onder werkgevers bleek dat in maar liefst 46% van de vacatures in Nederland inmiddels moeilijk is te voorzien.<sup>26</sup> Ons bedrijfsleven heeft momenteel dus een groot gebrek aan werknemers.

Ook voor de langere termijn zijn er door de vergrijzing zorgen over een afname van de beroepsgeschikte bevolking. Nu zijn er nog ongeveer 3 mensen op werkzame leeftijd per 65-plusser, maar in 2050 is die verhouding gedaald naar net iets meer dan twee per 65-plusser.<sup>27</sup> Dat betekent dat steeds minder mensen de kosten voor een steeds grotere groep moeten dragen. Tot 2030 draagt de factor arbeid in Nederland gemiddeld negatief bij aan de economische groei, vooral door demografische ontwikkelingen zoals vergrijzing.<sup>28</sup> De economie profiteert ervan als we een deel van de vergrijzing weten op te vangen, bijvoorbeeld door arbeidsmigratie.<sup>29</sup> Deze ontwikkeling speelt niet alleen in Nederland. In Duitsland zijn tot 2060 circa 260 000 arbeidsmigranten nodig zijn om de actieve beroepsbevolking op peil te houden.<sup>30</sup>

Juist het Midden- en Kleinbedrijf (MKB) en praktische beroepen verdienen aandacht. Wat betreft tekorten aan mensen met specifieke kennis en vaardigheden gaat het bij ruim de helft van de gevallen om beroepen waarvoor vakmensen met een middelbare beroepsopleiding worden gevraagd. Eén op de vier werkgevers heeft productiebelemmeringen als gevolg van het tekort aan arbeidskrachten.<sup>31</sup> Een voorbeeld is de bouwsector, waar op dit moment een enorme bouwopgave ligt. Bouwbedrijf BMN De Klerk maakt al gebruik van statushouders om arbeidstekorten op te vullen en is erg positief over die ervaring.

Om tijdelijke arbeidsmigratie mogelijk te maken, is het uiteraard belangrijk dat bekend is welke arbeidsvraag er is in Nederland. Op dit moment zijn er veel verschillende instanties (werkgevers, vakbonden, planbureaus, ministeries) met informatie, maar is er geen totaalbeeld van deze vraag. Daarom adviseerde de Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ) al in 2009<sup>32</sup> om een 'arbeidsmigratie planningscommissie' in te stellen, die op basis van arbeidsmarktanalyses voorstellen doet. In een verkenning over legale kanalen voor arbeidsmigranten uit juni 2019 herhaalt de ACVZ dit voorstel.<sup>33</sup>

D66 ondersteunt deze gedachte en stelt voor zo spoedig mogelijk een commissie voor arbeidsmigratie op te richten.<sup>34</sup>

---

<sup>25</sup> Spanningen arbeidsmarkt naar nieuw hoogtepunt, Centraal Bureau voor de Statistiek, 14 februari 2019.

<sup>26</sup> De arbeidsmarkt in 2019: Een korte terugblik op 2018 en verwachtingen van UWV en werkgevers voor 2019, UWV, 29 januari 2019, p. 1.

<sup>27</sup> Het raderwerk, Column Mathijs Bouman, Financieel Dagblad, 18 januari 2020.

<sup>28</sup> Het groeipotentieel van de Nederlandse economie tot 2030, Rabobank, 21 oktober 2019, pp. 2-3.

<sup>29</sup> Legale kanalen voor arbeidsmigranten: De Internationale, Europese en Nationale context, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, 2019, pp. 19, 22, 55; Het groeipotentieel van de Nederlandse economie tot 2030, Rabobank, 21 oktober 2019, pp. 2-3.

<sup>30</sup> Zuwanderung und Digitalisierung: Wie viel Migration aus Drittstaaten benötigt der deutsche Arbeitsmarkt künftig, Bertelsmann-Stiftung, 2019, pp. 70-72.

<sup>31</sup> Moeilijk vervulbare vacatures in 2019, Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), 2019, p. 3.

<sup>32</sup> Tijdelijke arbeidsmigratie 2015-2035, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, 2009, p. 20.

<sup>33</sup> Legale kanalen voor arbeidsmigranten: De Internationale, Europese en Nationale context, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, 2019, pp.55-56.

<sup>34</sup> Dit hoeft niet per se een nieuw instituut te zijn. Combinatie met een bestaande instantie, zoals de Sociaal-Economische Raad (SER) is mogelijk.

Deze commissie moet concrete behoefte-ramingen maken voor de arbeidsmarkt. Deze ramingen richten zich op de korte, middellange en lange termijn. Uiteraard houdt de commissie rekening met andere (economische) ontwikkelingen, zoals robotisering, automatisering en hun effect op de arbeidsproductiviteit.<sup>35</sup> De commissie houdt ook rekening met het vrij verkeer van personen binnen de EU. Al deze factoren hebben immers invloed op onze arbeidsbehoefte.

Het is belangrijk dat deze commissie een samenwerkingsverband is tussen alle betrokken instanties, publiek en privaat. Werkgevers leveren hun bijdrage door helder en transparant aan te geven waar en in welke sectoren tekorten op de arbeidsmarkt zijn. Dit voorkomt verdringing en concurrentie met binnenlandse werknemers.<sup>36</sup> Op basis van deze behoefte-ramingen kan het kabinet besluiten nemen over arbeidsmigratie.

Het Verenigd Koninkrijk<sup>37</sup> heeft al ervaringen met een dergelijke commissie. De 'Migration Advisory Committee' (MAC)<sup>38</sup> adviseert de overheid over bestaande en toekomstige arbeidstekorten en hoe deze door arbeidsmigratie kan worden opgevuld. Daarnaast stellen ze een 'Shortage Occupations List' op met beroepen waar op dat moment veel vraag naar is.

## Formuleer de voorwaarden voor tijdelijke arbeidsmigratie

Succesvolle tijdelijke arbeidsmigratie valt of staat bij succesvolle terugkeer.<sup>39</sup> Als mensen alleen maar komen en niet vertrekken, worden de voordelen die we eerder noemden niet of onvoldoende verwezenlijkt. Om ervoor te zorgen dat arbeidsmigranten na hun contractperiode daadwerkelijk terugkeren, moet tijdelijke arbeidsmigratie aan een aantal randvoorwaarden voldoen. D66 pleit voor een slimme mix van positieve en negatieve prikkels. Ook moet er veel aandacht zijn voor arbeidsvoorwaarden, fatsoenlijke huisvesting en het voorkomen van uitbuiting.

D66 stelt voor dat aan tijdelijke arbeidsmigratie een maximale termijn van vier jaar wordt gekoppeld. Vier jaar is lang genoeg voor werkgevers om de investering terug te verdienen, maar niet lang genoeg om volledig geworteld te raken in Nederland.<sup>40</sup> Een duidelijke einddatum biedt arbeidsmigranten helderheid. Voor werkgevers is vier jaar ook een geschikte periode, omdat zij eerst moeten investeren in werknemers en het even duurt voordat deze investering is terugverdiend. Er moet worden nagedacht over de vraag onder welke voorwaarden gezinsleden kunnen meereizen. Maatwerk staat daarbij voorop.

D66 stelt voor om opgebouwde pensioen- en AOW-rechten te laten uitbetalen in de vorm van een lump sum. Ook dit kan eraan bijdragen om terugkeer zo aantrekkelijk mogelijk te maken.<sup>41</sup>

---

<sup>35</sup> Economie kan niet alleen op migratie drijven, Het Financieele Dagblad, 15 januari 2020.

<sup>36</sup> Overigens is er op dit moment nauwelijks sprake van verdringing, aldus het SCP. Het SCP concludeerde in oktober 2018: "De meeste wetenschappelijke literatuur over migratie laat zien dat door arbeidsmigratie geen verdringing plaatsvindt. Uit deze studies blijkt dat instroom van migranten zelden negatieve gevolgen heeft voor de werkgelegenheid en lonen van ingezetenen, en dat de effecten soms zelfs positief zijn." Verdringing op de arbeidsmarkt, Sociaal Cultureel Planbureau, 2018, p. 9.

<sup>37</sup> Het Verenigd Koninkrijk heeft een Migration Advisory committee. "They (...) provide independent, transparent, and evidence-based advice to government on where labour market shortages exist that can sensibly be filled by migration". Zie Tijdelijke arbeidsmigratie 2015-2035, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, 2009, p. 48; Legale kanalen voor arbeidsmigranten: De Internationale, Europese en Nationale context, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, 2019, p. 55.

<sup>38</sup> <https://www.gov.uk/government/organisations/migration-advisory-committee>

<sup>39</sup> Zo hebben Frankrijk en Tunesië een programma, waarbij migranten uit Tunesië tijdelijk in Frankrijk mogen werken. Terugkeer is een aandachtspunt. Zie: Verslag van een werkbezoek aan Tunesië en Libië door een delegatie van de vaste commissie voor Justitie en Veiligheid, Kamerstuknummer 35176-1.

<sup>40</sup> Bovendien kunnen mensen na 5 jaar verblijf een aanvraag gaan doen tot long term residence en tot Nederlanderschap.

<sup>41</sup> Tijdelijke arbeidsmigratie 2015-2035, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, 2009, p. 26.

Een stap verder zou kunnen zijn om opgebouwde rechten alleen te laten uitbetalen in het land van herkomst. Dat stimuleert niet alleen terugkeer, maar draagt ook bij aan de zekerheid van achterblijvers, de lokale economie en levert baankansen op voor voornamelijk jonge mensen.<sup>42</sup>

43

D66 vindt dat werkgevers en de overheid een gedeelde verantwoordelijkheid hebben voor werving, huisvesting en scholing. Werkgevers profiteren direct van tijdelijke arbeidsmigratie en moeten daarom zorgen voor fatsoenlijke huisvesting en eventuele (bij)scholing. Een basiscursus Nederlands moet in ieder geval onderdeel van die scholing zijn. Voor de overheid is een belangrijke rol weggelegd bij het voorkomen van uitbuiting en onderbetaling. De overheid moet werkgevers faciliteren bij het proces van het werven van arbeidsmigranten. Zeker voor kleine en middelgrote bedrijven zal het ondoenlijk zijn om het hele proces van selectie en papierwerk zelf uit te voeren.

Ook terugkeer is een gedeeltelijke verantwoordelijkheid van werkgevers en de overheid. Het aanbod aan illegale werkmogelijkheden moet worden geminimaliseerd, zodat er zo min mogelijk alternatieven zijn om na vier jaar nog aan ander werk te komen. Werkgevers kunnen worden verplicht te melden wanneer een dienstverband ten einde is gekomen en wanneer de werknemer niet vertrekt na de maximale termijn. Werkgevers worden uitgesloten van de mogelijkheid om arbeidsmigranten in te huren, als ze zich niet aan afspraken houden.

Arbeidsmigranten die zich niet aan de afspraken houden komen niet meer in aanmerking voor een (tijdelijke) baan. Omgekeerd kunnen migranten die zich wél aan de afspraken houden juist worden beloond met de mogelijkheid om later nogmaals in aanmerking te komen voor een tijdelijk arbeidsverblijf.<sup>44</sup>

Om terugkeer aantrekkelijk en succesvol te maken is goede re-integratie bij terugkeer naar het herkomstland belangrijk. Een essentieel onderdeel van re-integratie, is het hebben van werk. Daarom wil D66 dat onderzocht wordt of het mogelijk is om bij terugkeer een tijdelijke werkplek voor één jaar aan te bieden, bijvoorbeeld bij een vestiging van het bedrijf waar de migrant in Nederland werkzaam was.<sup>45</sup> In het Verenigd Koninkrijk wordt hiermee al gewerkt en dat lijkt redelijk positief uit te pakken.<sup>46</sup>

Ook herkomstlanden spelen een essentiële rol om tijdelijke arbeidsmigratie succesvol te maken. D66 stelt voor om afspraken over tijdelijke arbeidsmigratie te koppelen aan afspraken over het terugnemen van eigen onderdanen.<sup>47</sup> Terugkeer van mensen zonder verblijfsrecht is al jaren

---

<sup>42</sup> Sending Money Home: Contributing to the SDGs, one family at a time, International Fund for Agricultural Development, 2017, pp. 7.

<sup>43</sup> Het is bij de uitvoering belangrijk rekening te houden met mogelijke keerzijden. De bedragen zijn meestal (relatief) hoog in vergelijking met de maatstaven van herkomstlanden. Sommige studies wijzen er op dat dit soort bedragen de lokale economie kunnen verstoren en dat het kan leiden tot ontevredenheid bij degenen die achterblijven. Er kan worden overwogen de bedragen in fases uit te keren. Daarnaast zou het verstandig zijn te monitoren of er effecten meetbaar zijn in gemeenschappen en lokale economieën waar de betrokken migranten vandaan komen. Tevens zou als alternatief de optie geboden kunnen worden om de waarde van de opgebouwde rechten in natura uit te keren, in een vorm die direct bijdraagt aan het opbouwen van een duurzaam bestaan in het land van herkomst.

<sup>44</sup> Ondanks dat terugkeer een hardnekkig probleem blijft in het migratievraagstuk, blijkt uit recente cijfers van het CBS dat door de meestal tijdelijke aard van arbeidsmigratie, na vijf jaar zes van de tien arbeidsmigranten weer te zijn vertrokken, ondanks het ontbreken van een plicht tot terugkeer. Bijna 60 procent arbeidsmigranten binnen zes jaar weg, Centraal Bureau voor de Statistiek, 4 november 2019.

<sup>45</sup> Hierbij moet wel rekening gehouden worden met het type bedrijf. Een multinational als Philips heeft vestigingen in vele landen en kan dus ook makkelijker werkplekken bieden. Dit is een andere situatie bij MKB's die vaak alleen maar een vestiging in Nederland hebben.

<sup>46</sup> Tijdelijke arbeidsmigratie 2015-2035, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, 2009, p. 33.

<sup>47</sup> Zoals bijvoorbeeld recent is gedaan in nieuwe afspraken tussen de EU en Marokko, waarbij de mogelijkheden voor legale migratie ruimer worden, maar daar tegenover staat dat Marokko haar mensen terugneemt die zonder

lastig.<sup>48</sup> Afspraken met landen van herkomst zijn cruciaal om hier meer resultaten te boeken.<sup>49</sup> Eventueel kunnen de afspraken ook nog gecombineerd worden met afspraken op andere domeinen, bijvoorbeeld over onderwijs of economische investeringen. Uiteindelijk kan men dan op een soort 'package deal' uitkomen met afspraken over legale migratie, het terugnemen van onderdanen, investeringen in onderwijs, economie, handel en aandacht voor mensenrechten.<sup>50</sup>

## Neem deel aan Europese pilots

Om in de praktijk uit te proberen wat werkt en wat niet, pleit D66 voor het uitvoeren van pilots met betrekking tot tijdelijke arbeidsmigratie. Op die manier kan worden uitgeprobeerd welke vraagstukken zich voordoen en welke voorwaarden werken en welke niet. Daarbij kan aansluiting worden gezocht bij pilots van de Europese Commissie.<sup>51</sup> Er is een aantal EU-lidstaten dat zich hiervoor al heeft aangemeld, maar Nederland hoort daar helaas nog niet bij.

Een voorbeeld van een pilot die nu wordt uitgevoerd is die tussen België en Marokko, met als doel migratie van Marokko naar België beter te reguleren. In deze pilot worden arbeidstekorten in België aangepakt door Marokkaanse ICT'ers tijdelijk in België te laten werken. Wanneer deze migranten terugkeren naar Marokko, nemen zij kennis op het gebied van ICT mee, wat hun inzetbaarheid op de Marokkaanse arbeidsmarkt verhoogt. Op deze manier ontstaat een win-win situatie voor beide landen. Een belangrijk onderdeel van de pilot is bovendien de re-integratie fase, waarin ondersteuning is voor de migranten die terugkeren om te zorgen dat zij weer goed terechtkomen in hun herkomstland en hun opgedane ervaring ook daadwerkelijk kunnen gaan inzetten.<sup>52</sup>

Er kan ook worden geleerd van eerdere good practices in Nederland. Het succesvolle convenant voor Aziatische horeca<sup>53</sup> dat inmiddels is omgezet naar een structurele regeling is hier een voorbeeld van.<sup>54</sup> Aziatische restaurants committeren zich door Aziatische koks op te leiden of in dienst te nemen en het afgesproken loon te betalen.

D66 stelt voor om zo snel mogelijk deel te gaan nemen aan Europese pilots.

Arbeidsmarktbeleid valt nu nog grotendeels binnen de competentie van de afzonderlijke lidstaten. We werken daarom vanuit een nationaal perspectief met als stip aan de horizon een gecoördineerd en geharmoniseerd Europees beleid.

12 februari 2020  
Maarten Groothuizen

---

toestemming in Europa verblijven. Zie ook: EU en Marokko werken aan nauwere samenwerking, Europa Nu, 27 juni 2019.

<sup>48</sup> Daarbij valt aan te tekenen dat veel Europese landen worstelen met dit probleem en Nederland het, in vergelijkend perspectief, vrij goed doet. Zie Rapport Onderzoekscommissie langdurig verblijvende vreemdelingen zonder bestendig verblijfsrecht (Commissie Van Zwol), p. 52. Zie ook Kamerbrief van de Staatssecretaris van Justitie van 15 november 2019 Reactie rapport Onderzoekscommissie 'Langdurig verblijvende vreemdelingen zonder bestendig verblijfsrecht, p. 2.

<sup>49</sup> Ook de Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken pleit voor bredere samenwerking met landen van herkomst om terugkeer te bevorderen. Zie Secundaire migratie van asielzoekers in de EU, ACVZ november 2019, p. 36.

<sup>50</sup> Dit sluit ook aan op de gedachte uit het Regeerakkoord van more for more, less for less. Zie Vertrouwen in de toekomst, Regeerakkoord 2017-2021 VVD, CDA, D66 en ChristenUnie, 2017, p. 52.

<sup>51</sup> XZie COM(2018)635

<sup>52</sup> Pilot Project between Belgium (ENABEL) and Morocco: Pilot Project Addressing Labour Shortages through Innovative Labour Migration Models (PALIM). Zie ook Legale kanalen voor arbeidsmigranten: De Internationale, Europese en Nationale context, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, 2019, p. 42.

<sup>53</sup> Arbeid in Aziatische horeca (GVVA), zie: <https://ind.nl/werk/werken-in-Nederland/Paginas/Werknemer-Aziatische-horeca.aspx>.

<sup>54</sup> Nieuwe regeling en verruiming quotumjaar drie Aziatische horeca, Kamerstuknummer 29544-910.