

Vergaderjaar 2023–2024

21 501-31

**Raad voor de Werkgelegenheid, Sociaal Beleid,
Volksgezondheid en Consumentenzaken**

Nr. 741

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 12 maart 2024

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 27 februari 2024 over de Geannoteerde Agenda Formele Raad WSB van 11–12 maart 2024 (Kamerstuk 21 501-31, nr. 739).

De vragen en opmerkingen zijn op 29 februari 2024 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 4 maart 2024 zijn de vragen die betrekking hebben op de geannoteerde agenda Formele Raad WSB van 11–12 maart 2024 beantwoord (Kamerstuk 21 501-31, nr. 739). Bij brief van 12 maart 2024 zijn de vragen die betrekking hebben op de EU Talent Pool beantwoord.

De fungerend voorzitter van de commissie,
Léon de Jong

De Adjunct-griffier van de commissie,
Van den Broek

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van GroenLinks/PvdA

De leden van de GroenLinks/PvdA fractie lezen in het Fiche verordening EU-talentenpool dat zij arbeidsmigratie uit derde landen zien als sluitstuk voor het oplossen van arbeidsmarkt-krapte in Europa en Nederland. Het kabinet ziet, net zoals de genoemde leden, ook de schaduwkant van arbeidsmigratie en de kwetsbare positie van in het bijzonder arbeidsmigranten uit derde landen. De leden van de GroenLinks/PvdA fractie delen dan ook de serieuze bezwaren die het kabinet ziet. Met name dat ook intermediairs en uitzendbureaus in lidstaten zouden kunnen deelnemen aan de EU-talentenpool. Deze leden lezen dat het kabinet er belang aan hecht dat er eerst sprake is van een vacature alvorens een werknemer kan werven via de EU-talentenpool. Wat betreft de leden van de GroenLinks/PvdA fractie worden deze vacatures zelfs beperkt tot vacatures voor posities in vitale sectoren, en worden deze overeengekomen met sociale partners. Hoe kijkt de Minister hiernaar? Is zij het eens met deze inperking?

In het voorstel van de Europese Commissie is toegang tot de Talentenpool reeds beperkt tot vacatures voor knelpuntberoepen of beroepen die bijdragen aan de groene en digitale transitie. De Commissie heeft daartoe een lijst met 42 beroepen in de EU opgesteld. Om snel te kunnen inspelen op de veranderende behoeften van de arbeidsmarkt, stelt de Commissie voor de lijst per gedelegeerde handeling te kunnen wijzigen. De lidstaten kunnen bovendien zelf bepalen of ze op het platform specifieke knelpuntberoepen willen toevoegen of schrappen op basis van de eigen arbeidsmarktbehoeften. Het staat lidstaten ook vrij om daar sociale partners bij te betrekken. Het kabinet is van mening dat deze flexibiliteit voor de hand ligt, aangezien de nationale arbeidsmarktbehoefte verschilt per lidstaat en bovendien niet statisch is. Het kabinet laat een besluit over mogelijke deelname van Nederland aan de EU-talentenpool, en daarmee de eventuele inrichting van het proces rond het vormgeven van de nationale lijst tekortberoepen, aan een volgend kabinet.

Ook onderschrijven de leden van de GroenLinks/PvdA fractie de opvatting van het kabinet dat als een lidstaat besluit niet deel te nemen aan de EU-talentenpool het initiatief toch impact kan hebben op deze lidstaat. Wat deze leden betreft is een dergelijk platform daarom alleen mogelijk als alle arbeidsmigranten uit derde landen rechtstreeks in dienst worden genomen door hun de facto werkgever, zodat zij niet kunnen worden gedetacheerd naar Nederland. Kan de Minister op dit voorstel reflecteren? Hoe gaat de Minister in de onderhandelingen hierop aandringen en duidelijk maken dat ook een vrijwillige tool een enorme impact kan hebben op lidstaten die er niet voor kiezen deel te nemen? Is de Minister het met de leden van de GroenLinks/PvdA fractie eens dat Nederland niet kan instemmen met een EU-talentpool waarbij uitzendbureaus toegang krijgen, en niet geborgd wordt dat arbeidsmigranten rechtstreeks in dienst komen?

Ik ben het eens met de leden van de GroenLinks/PvdA fractie dat ook een vrijwillige tool impact kan hebben op lidstaten die er niet voor kiezen deel te nemen.

Derdelanders die door werkgevers uit lidstaten die wél deelnemen worden gerekruteerd via het online portaal, kunnen immers op grond van het vrij verkeer van diensten worden gedetacheerd naar een andere lidstaat. Het is onwenselijk als de EU-talentenpool werkgevers de mogelijkheid biedt om te werven voor het verrichten van werkzaamheden op detachingsbasis in een andere EU-lidstaat dan waarin de werkgever

gevestigd is. Het kabinet zet zich er daarom in de onderhandelingen voor in om de mogelijkheid tot werving en plaatsing te beperken tot functies in de lidstaat waarin de werkgever gevestigd is. Het kabinet erkent dat het vervolgens nog steeds mogelijk is dat een derdelander op een later moment alsnog gedetacheerd wordt naar een andere EU-lidstaat onder het vrij verkeer van diensten. Het kabinet zet zich er daarnaast voor in om alle private intermediairs en uitzendbureaus aan de voorkant uit te sluiten van de EU-talentenpool.

In de praktijk is immers gebleken dat rekrutering door private intermediairs en uitzendbureaus regelmatig tot situaties van uitbuiting en andere arbeidsmisstanden van arbeidsmigranten heeft geleid. Ook zet het kabinet zich ervoor in dat er daadwerkelijk sprake moet zijn van een concrete vacature alvorens een werkgever een werknemer kan werven via de EU-talentenpool.

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van VVD

Ten aanzien van de Europese «Talent Pool» hebben de leden van de VVD-fractie op enkele punten zorgen. Zij sluiten zich aan bij de stellingname van het kabinet dat arbeidsmigratie van buiten de EU ten allen tijde een sluitstuk van beleid zou moeten zijn. Ten aanzien van de bezwaren die het kabinet bij het Europese voorstel aantekent, vragen voorgenoemde leden of het kabinet nader in kan gaan op de kwestie rondom detachering van arbeidsmigranten van buiten de EU naar een ander land, de zogeheten A1-detachering. Deze leden maken zich ernstige zorgen om de blijvende problematiek rondom rekrutering door intermediairs en uitzendbureaus van deze groep arbeidsmigranten waarbij uitbuiting en misstanden op de loer liggen. Kan de regering een overzicht geven van de huidige situatie, door de volgende gegevens te verschaffen:

- Hoeveel A1-gedetacheerden zijn er op dit moment actief in Nederland en uit welke landen worden zij uitgeleend?**
- Welk deel van de A1-gedetacheerden is afkomstig uit een land buiten de EU? Om welke nationaliteiten gaat het dan?**

Laat ik vooropstellen dat ik de zorgen van de leden van de VVD deel. Hoewel arbeidsmigratie in sommige gevallen een oplossing kan zijn voor de krapte op de arbeidsmarkt, kan arbeidsmigratie er ook toe leiden dat de noodzaak voor bedrijven om te investeren in innovatie afneemt en er onwenselijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden plaatsvindt, wat de arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten niet ten goede komt en een gelijk speelveld belemmert. Arbeidsmigratie van buiten de EU (met uitzondering van kennismigratie) is het sluitstuk in de aanpak van tekorten op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn gedetacheerde derdelanders extra kwetsbaar voor misstanden zoals arbeidsuitbuiting. Om een goed beeld te verschaffen is het belangrijk om de verschillende juridische kaders uiteen te zetten die relevant zijn voor detacheringen binnen de EU. Onder de volgende vraag zal dieper worden ingegaan op de juridische kaders. Helderheid over de relevante begrippen is ook van belang voor een juiste (kwantitatieve) presentatie van de huidige situatie.

Ondernemingen uit lidstaten van de EU, EER of uit Zwitserland kunnen in het kader van het vrij verkeer van diensten werknemers tijdelijk ter beschikking stellen in Nederland voor de uitvoering van een transnationale dienst. Dit wordt detachering genoemd. Ook zelfstandige ondernemers kunnen in het kader van het vrij verkeer van diensten een opdracht in Nederland uitvoeren.

Derdelanders die rechtmatig werken en verblijven in een andere lidstaat kunnen ook naar Nederland worden gedetacheerd. Als zij langer dan drie maanden in Nederland willen werken en verblijven, moet voor hen een verblijfsvergunning (VVR) voor bepaalde tijd worden aangevraagd.

Daarbij merk ik op dat een A1-verklaring een bewijsstuk is waarmee werknemers binnen de EU kunnen aantonen in welke lidstaat ze sociaal verzekerd zijn. Een werknemer is normaal gesproken sociaal verzekerd in het werkland. Maar als een werknemer gedetacheerd is dan kan het zo zijn dat de werknemer verzekerd blijft in de lidstaat van waaruit hij gedetacheerd wordt. Dit is vastgelegd in Verordening 883/2004 inzake de coördinatie van sociale zekerheidsstelsels. Als werknemers van buiten de EU legaal in Europa verblijven en werken, kunnen zij ook onder deze verordening vallen. Net als EU-onderdanen kunnen zij dan voor de duur van hun detachering onderworpen blijven aan de sociale zekerheidswetgeving van de lidstaat waarvandaan zij worden gedetacheerd. Om dit te bevestigen kan de laatstgenoemde lidstaat een A1-verklaring afgeven. In dit opzicht wordt er dus niet gesproken van een A1-detachering maar van een gedetacheerde werknemer die een A1-verklaring aan kan vragen om aan te tonen in welk land hij sociaal verzekerd is.

Sinds 1 maart 2020 moeten buitenlandse dienstverrichters hun komst, de aard en duur van de werkzaamheden die zij in Nederland verrichten, de dienstontvanger en de gedetacheerde werknemers melden in het online meldloket dat te bereiken is via www.postedworkers.nl. Tevens moeten zelfstandigen zich melden als zij in Nederland een dienst gaan verrichten in bepaalde sectoren. Deze meldplicht komt voort uit de EU-Handhavingsrichtlijn (2014/67) die toezichthoudende instanties instrumenten biedt om deze kwetsbare groep arbeidsmigranten beter te beschermen.

In 2023 zijn bij het nationale loket in totaal 96.290 unieke werknemers gemeld. Dit is exclusief meldingen voor detacheringen in het wegvervoer (zie hieronder). Daarvan hadden 23.509 werknemers een nationaliteit van buiten de EU, EER of Zwitserland en 72.781 een EU-nationaliteit. Zelfstandigen zijn niet meegenomen in deze cijfers. De gedetacheerde werknemers komen voornamelijk uit Polen, Duitsland, Litouwen en België. In de cijfers valt op dat een aanzienlijk deel van de gemelde werknemers personen met een niet-EU nationaliteit betreft, vooral door in Polen en Litouwen gevestigde bedrijven. Het betreft voor beide EU-lidstaten voornamelijk personen met de Oekraïense of Wit-Russische nationaliteit.

Hoewel er in vergelijking met 2022 in 2023 meer gedetacheerde werknemers zijn gemeld kan er nog steeds sprake zijn van ondermelding. Ook is van belang om op te merken dat het om gegevens gaat die de dienstverrichters en dienstontvangers zelf hebben verstrekt. De cijfers moeten dus met de nodige voorzichtigheid worden gezien. Om de datakwaliteit en naleving te verbeteren wordt het meldloket steeds doorontwikkeld. Ook wordt er continu geïnvesteerd in voorlichting. In 2023 hebben 6.364 zelfstandigen een of meerdere meldingen gedaan. Een zelfstandige kan meerdere meldingen per jaar doen. In totaal zijn er 14.751 meldingen ingediend door zelfstandigen¹.

Meldingen in de wegvervoersector

Detacheringen in de wegvervoersector kunnen sinds 2 februari 2022 in het Europese meldloket voor detacheringsverklaringen in het wegvervoer, het zogenaamde IMI-loket ingediend worden. Vanaf 1 juni 2023 is dit verplicht.

¹ Bron: SZW

Het gaat om chauffeurs die tijdelijk werkzaam zijn in Nederland en terugkeren naar het land van vestiging van de onderneming. Vanwege het zeer mobiele karakter van het wegvervoer worden de cijfers omtrent het wegvervoer separaat gepresenteerd ten opzichte van de overige gedetacheerden. Op dit moment zijn cijfers beschikbaar over het aantal bestuurders die gemeld worden en het zendende land maar niet over de nationaliteit van de bestuurders. De cijfers zijn een indicatie dat de chauffeurs in Nederland zijn gedetacheerd. Dit kan voor enkele maanden zijn of voor enkele dagen of uren. Het is van belang om op te merken dat het ook hier gaat om gegevens die de vervoersondernemingen zelf hebben verstrekt en dat er sprake is van overmelding omdat het makkelijk is om een melding in te dienen. Veel transportondernemingen dienen daarom een melding in voor alle landen waar de chauffeur mogelijk doorheen zal rijden, ook als de chauffeur er uiteindelijk toch niet doorheen rijdt of daar niet gedetacheerd is. In 2023 zijn er ongeveer 6.5 miljoen meldingen gedaan van gedetacheerde bestuurders in de sector wegtransport die mogelijk in Nederland waren.²

– Hoe heeft dit aantal zich in de afgelopen jaren ontwikkeld?

Het totale aantal unieke gemelde werknemers van februari 2020 tot en met december 2020 betrof 315.230 inclusief de wegvervoersector.³ Daarvan hadden in de wegvervoersector 83.094 werknemers een nationaliteit van buiten de EU, EER of Zwitserland en 181.476 een EU-nationaliteit. In de overige sectoren hadden 14.093 werknemers een nationaliteit van buiten de EU, EER of Zwitserland en 40.801 een EU-nationaliteit.⁴ Tussen 1 februari 2020 en 31 december 2020 hebben 6.896 zelfstandigen een of meerdere meldingen gedaan.⁵

Het totale aantal unieke gemelde werknemers in 2021 betrof 365.510 inclusief de wegvervoersector.⁶ Daarvan hadden in de wegvervoersector 110.598 werknemers een nationaliteit van buiten de EU, EER of Zwitserland en 178.755 een EU-nationaliteit. In de overige sectoren hadden 17.234 werknemers een nationaliteit van de buiten de EU, EER of Zwitserland en 58.921 een EU-nationaliteit.⁷ In 2021 hebben 7.070 zelfstandigen een of meerdere meldingen gedaan.⁸ Deze aantallen lagen dus hoger dan het jaar ervoor, maar het is niet duidelijk in hoeverre dit een daadwerkelijke stijging betreft, en in hoeverre het te maken heeft met betere bekendheid van de meldplicht.

Het totale aantal unieke gemelde werknemers in 2022 betrof 89.630. Dit is exclusief meldingen voor detacheringen in het wegvervoer omdat die sinds februari 2022 in het IMI-loket gemeld worden. Daarvan hadden 22.440 werknemers een nationaliteit van buiten de EU, EER of Zwitserland en 67.190 een EU-nationaliteit. In 2022 hebben 5.500 zelfstandigen een of meerdere meldingen gedaan.⁹ In 2022 zijn er ongeveer 4.5 miljoen meldingen gedaan in de wegvervoersector. Dit is lager dan de eerdergenoemde 6.5 miljoen meldingen in 2023, maar zoals hierboven beschreven bestaat het vermoeden dat er voor beide jaren (sinds de overgang van deze meldingen van het nationale meldloket naar het IMI-loket) sprake is

² Bron: het Europese meldloket voor detacheringsverklaringen in het wegvervoer

³ Bron Staat van Migratie 2021

⁴ Bron: SZW

⁵ Bron Staat van Migratie 2021

⁶ Bron: Staat van Migratie 2022

⁷ Bron: SZW

⁸ Bron: Staat van Migratie 2022

⁹ Bron: Staat van Migratie 2023. Het aantal meldingen in het Nederlandse meldloket is lager dan in 2021 omdat detacheringen in het wegtransport sinds februari 2022 in het Europese loket worden gemeld.

van zeer significante overmelding en dat het bij een detachering in het wegvervoer kan gaan om slechts enkele uren.¹⁰

Ook in 2020, 2021 en 2022 komen de gemelde werknemers exclusief wegvervoer voornamelijk uit Polen, Duitsland, Litouwen en België. Voor het wegvervoer zijn dit Polen, Litouwen, Spanje en Roemenië.

In de cijfers van 2020, 2021 en 2022 valt net als in 2023 op dat een aanzienlijk deel van de gemelde werknemers personen met een niet-EU nationaliteit betreft, vooral door in Polen en Litouwen gevestigde bedrijven.

Het betreft voor beide EU-lidstaten voornamelijk personen met de Oekraïense of Wit-Russische nationaliteit.

In welke sectoren zijn verhoudingsgewijs het meeste A1-gedetacheerden en het meeste A1-gedetacheerden afkomstig uit een land buiten de EU actief?

In 2023 werkten zowel gedetacheerde werknemers met een EU-nationaliteit als met een nationaliteit van de buiten de EU, EER of Zwitserland naast in het wegvervoer met name in de bouwnijverheid en de industrie.

De leden van de VVD-fractie menen dat het een oplossing zou kunnen bieden voor de genoemde problematiek om het gebruik van A1-detachering met inwoners van buiten de EU aan strengere voorwaarden te laten voldoen. Kan de regering in dit verband het (Europeesrechtelijke) juridische kader schetsen? Welke mogelijkheden zijn er binnen de EU-verdragen om in de groep A1-uitgeleenden onderscheid te maken op basis van nationaliteit binnen of buiten de EU?

Zoals hierboven reeds vermeld is de detachering van derdelanders een effect van het vrij verkeer van diensten. Derdelanders die rechtmatig werken en verblijven in een andere lidstaat kunnen in Nederland worden gedetacheerd, ook door uitzendbureaus. Zo'n dertig jaar geleden oordeelde het Europees Hof van Justitie in het arrest Vander Elst (9 augustus 1994, C-43/93) namelijk dat een lidstaat van de EER géén tewerkstellingsvergunningsplicht mag opleggen aan derdelanders die gedetacheerd worden door een werkgever die in de Europese Unie gevestigd is, zolang zij rechtmatig werken en verblijven in die lidstaat. In de Europese Unie geldt namelijk het vrij verkeer van diensten en het opleggen van een dergelijke vergunning werd als een belemmering gezien. In het arrest Essent (C-91/13) verduidelijkte het Europees Hof dat het principe ook geldt voor het ter beschikking stellen van uitzendkrachten.

Er kan dus niet op die manier een onderscheid gemaakt worden op basis van nationaliteit. Als gedetacheerde derdelanders langer dan drie maanden in Nederland willen werken en verblijven, moet voor hen wel een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd worden aangevraagd.

De detachering van derdelanders is dus een legale route. In de praktijk blijkt echter dat er soms sprake is van oneigenlijke detachering of schijnconstructies. Bij schijnconstructies wijkt de werkelijke situatie af van de situatie die wordt voorgespiegeld. Werkgevers gebruiken verschillende constructies om de wet- en regelgeving te omzeilen of te ontduiken. Dit zijn constructies, al dan niet grensoverschrijdend, waarmee deze

¹⁰ Bron: het Europese meldloket voor detacheringsverklaringen in het wegvervoer

werkgevers de randen van de wet opzoeken of er ook overheen gaan. De feitelijke situatie wijkt bij schijnconstructies af van de (papieren) situatie zoals die wordt voorgespiegeld met als doel het oneigenlijk concurreren op arbeidsvoorwaarden. Deze constructies zijn onwenselijk omdat werknemers in een slechtere positie worden gebracht dan zonder de constructie. Bovendien leiden deze constructies tot oneerlijke concurrentie tussen bedrijven. Dergelijke detachingsconstructies, die langs of over de randen van de wet scheren, zijn zeer ongewenst. Als betaling beneden het wettelijk minimumloon, illegale tewerkstelling of veel te lange werktijden worden aangetoond, treedt de Arbeidsinspectie op.

Ik benut elke gelegenheid om mijn zorgen over de uitdagingen rond de detachering van derdelanders te uiten, mede gezien hun kwetsbare positie. Ik heb dit op verschillende momenten gedaan en blijf dit doen, zowel richting de Europese Commissie als in mijn bilaterale contacten met andere lidstaten om zo de uitdagingen hoog op de Europese agenda te krijgen. Ik heb hiervoor bijvoorbeeld aandacht gevraagd tijdens de conferentie «Fair mobility in the EU and the role of the European Labour Authority» die door het Belgisch voorzitterschap werd georganiseerd in januari 2024. Begin december 2023 heb ik, samen met de ELA en de Arbeidsinspectie, een bijeenkomst georganiseerd waarin aan de hand van concrete casussen is besproken wat er nodig is om de grensoverschrijdende handhaving bij de detachering van derdelanders te verbeteren. Bij dit evenement waren experts op het gebied van beleid, handhaving en sociale zekerheid uit verschillende lidstaten aanwezig. Het evenement maakte duidelijk dat de uitdagingen rond de detachering van derdelanders gedeelde uitdagingen zijn die het belang van helderheid over het juridische kader ten behoeve van de aanpak van schijnconstructies aantonen. De ELA organiseert verder workshops over de detachering van derdelanders waarin wordt voortgeborduurd op de aanpak van het event dat Nederland in december organiseerde. Tot slot komt de Europese Commissie in de tweede helft van 2024 met een evaluatie van de ELA en een mogelijke herziening van het mandaat van de ELA. Ik pleit onder andere voor een stevige verankering van de aanpak van uitdagingen rond detachering van derdelanders in het mandaat van de ELA. In de Geannoteerde Agenda van de Informele Raad van 10-12 januari jl. heb ik uw Kamer geïnformeerd over de Nederlandse inzet ten aanzien van de ELA-evaluatie, als onderdeel van de bredere inzet richting de in 2024 inkomende Commissie.¹¹

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van D66

De leden van de D66-fractie betreuren de gereserveerde houding die het kabinet aanneemt ten aanzien van de Talent Pool. Gerichte arbeidsmigratie voor sectoren met een grote maatschappelijke waarde is noodzakelijk om tekorten in die sectoren te bestrijden. Uiteraard is de vormgeving van de regeling cruciaal, maar gegeven het grote maatschappelijke belang van gerichte arbeidsmigratie zien de leden van de D66-fractie liever een constructieve houding dan een gereserveerde houding. Deelt de Minister deze mening?

Zoals het kabinet in het BNC-fiche heeft aangegeven, heeft het kabinet verschillende serieuze bezwaren en vragen bij het voorstel voor een EU-Talentenpool. Zo is voor het kabinet bijvoorbeeld niet helder welke concrete waarborgen het voorstel bevat om misstanden te voorkomen. In dit verband is voor het kabinet in het bijzonder onwenselijk dat in het voorstel ook intermediairs en uitzendbureaus in lidstaten die deelnemen

¹¹ Geannoteerde Agenda Informele Raad WSBVC van 10–12 januari 2024, Kamerstukken II, 2023/24, 21 501-31, nr. 732.

aan de EU-talentenpool gebruik kunnen maken van het online portaal. In de praktijk is gebleken dat rekrutering door private intermediairs en uitzendbureaus regelmatig tot situaties van uitbuiting en andere arbeidsmisstanden van arbeidsmigranten heeft geleid. In de onderhandelingen zet het kabinet zich actief in om het instrument zo vorm te geven dat de bezwaren en vragen zo goed als mogelijk worden geadresseerd. Daarbij benadrukt het kabinet het belang van eerlijke werving en het voorkomen van misbruik en uitbuiting van arbeidsmigranten. Zo zet het kabinet zich ervoor in om private intermediairs en uitzendbureaus aan de voorkant uit te sluiten van de EU-talentenpool. Het kabinet laat een besluit over mogelijke deelname van Nederland aan de EU-talentenpool aan een volgend kabinet.

Kan de Minister uit de eerste besprekingen in Brussel een indruk geven van hoe andere lidstaten tegen het Talent Pool voorstel aankijken? Worden de Nederlandse bezwaren gedeeld? Is er iets te zeggen over het krachtenveld?

Sinds de publicatie van het voorstel op 15 november 2023 hebben er vier Raadswerkgroepen plaatsgevonden waarin de lidstaten met elkaar van gedachten hebben gewisseld over het voorstel. De laatste Raadswerkgroep vond op 8 maart jl. plaats. De meeste lidstaten hebben het voorstel voorzichtig positief ontvangen en de vrijwillige deelname eraan benadrukt, maar tegelijk ook vaak een studievoorbehoud geplaatst. Naarmate meer in detail over het voorstel wordt gesproken, komen meer vragen en bezwaren over de werking van de tool boven tafel. Dit betreft onder meer vraagstukken als hoe voldoende waarborgen kunnen worden ingebouwd ten aanzien van het voorkomen van misstanden, hoe kan worden voorzien in een goede match tussen werkgever en werkzoekende uit een derde land (inclusief het voldoende kunnen controleren van de vaardigheden en kwalificaties van werkzoekenden), en hoe voldoende zicht kan worden gehouden op welke personen het grondgebied van de EU-lidstaten betreden. Nederland staat daarmee niet alleen in de vragen en bezwaren die het op tafel legt. Het Europees parlement zal tijdens de huidige, aflopende legislatuur geen positie meer bepalen op dit dossier.

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van BBB

In de beantwoording van een eerder schriftelijk overleg van 11 januari 2024 op pagina 11 schrijft de Minister het volgende over arbeidstekorten:

«Het kabinet is, anders dan de Commissie, van mening dat er nog aanzienlijk binnenlands en EU-potentieel bestaat om aan te boren bij het oplossen van de arbeidsmarktkrapte.»

De leden willen de Minister bedanken voor de ruime beantwoording van de bijbehorende vraag. Klopt het dat de commissie de werkloze populatie helemaal niet ziet als arbeidspotentieel? Kan de Minister aangeven welk argument de commissie daarvoor gebruikt?

De Commissie stelt in haar Mededeling Talentmobiliteitspakket¹² dat de kern van het arbeidsmarktbeleid van de EU bestaat uit maatregelen om de binnenlandse beroepsbevolking om te scholen en bij te scholen, groepen met een lagere arbeidsmarktparticipatie te activeren met gerichte steun aan regio's die te maken hebben met een sterke afname van de bevolking en tekorten aan vaardigheden, en om mobiliteit binnen de EU te bevorderen. De Commissiemededeling verwijst in dat kader naar verschillende acties op zowel nationaal als Europees niveau, zoals initiatieven om de

¹² COM(2023) 715.

erkenning van kwalificaties en de validatie van vaardigheden te bevorderen en aanbevelingen gericht op het vergroten van de mobiliteit van lerenden. De Commissie stelt dat deze acties alleen echter niet voldoende zijn om aan de arbeidsvraag te voldoen. Nu vaardigheden wereldwijd van groot belang zijn, is de Commissie van mening dat het toekomstige concurrentievermogen van de EU wordt beïnvloed door haar vermogen om mondiaal talent aan te trekken en om mensen van alle vaardigheidsniveaus naar Europa te halen.

Zijn de 400.000 bijstandsgerechtigden in Nederland niet het ultieme bewijs dat lidstaten nog over voldoende arbeidspotentieel beschikken volgens de Minister?

Dit kabinet zet in op verhoging van het arbeidsaanbod als onderdeel van de krapteaanpak, door meer mensen te stimuleren (meer uren) te gaan werken. Ook het stimuleren van uitstroom naar duurzaam werk onder bijstandsgerechtigden kan hieraan een bijdrage leveren. De mate waarin deze doelgroep een oplossing biedt voor de heersende arbeidsmarktkrapte is op korte termijn echter beperkt.

De bijstandspopulatie kent een groot aandeel personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt, die niet in alle gevallen de stap naar (betaald) werk kunnen maken. De doelgroep wordt gekenmerkt door een groot aandeel langdurig bijstandsgerechtigden. Zo ontving 72% van de bijstandsgerechtigden eind juni 2023 langer dan twee jaar aaneengesloten bijstand en ontving 49% van de bijstandsgerechtigden langer dan vijf jaar achtereenvolgende bijstand.¹³ De doelgroep kampt vaak met multiproblematiek¹⁴ – zoals schulden of medische problemen – die een snelle uitstroom naar duurzaam werk in de weg staat.

In haar visiebrief Participatiewet in Balans¹⁵ geeft het kabinet dan ook aan dat de focus op werk voor een groot deel van deze groep te eenzijdig is. Daarnaast biedt de huidige krapte op de arbeidsmarkt (en daarmee de relatief grotere baanvindkans) een indicatie dat de groep bijstandsgerechtigden een niet makkelijk overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt heeft.¹⁶ Een reden kan zijn dat de vaardigheden van deze groep niet direct aansluiten bij wat de arbeidsmarkt vraagt. Dit betekent overigens niet dat extra inzet op activerend arbeidsmarktbeleid voor bijstandsgerechtigden niet relevant is. Zo zijn in 2022 ruim 60 duizend mensen vanuit de bijstand gestart met een baan. Waarvan 23% voorafgaand aan werk meer dan vijf jaar bijstand ontving. Daarnaast is blijvende inzet op re-integratie en participatie niet alleen voor het individu van belang, maar gaat dit ook gepaard met bredere maatschappelijke baten, zoals sociale cohesie, vermindering van armoede onder kinderen en besparingen op de zorg.¹⁷ Naast bijstandsgerechtigden zijn er in december 2023 in Nederland 144.000 personen die een WW-uitkering ontvangen en 792.630 personen die in juni 2023 een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen (waarvan 167.680 een WAO-uitkering, 241.310 een WGA-uitkering, 164.350 een IVA-uitkering, 5.490 een WAZ-uitkering en 225.200 een Wajong-uitkering). Op de huidige krappe arbeidsmarkt is het ook van belang dat we de talenten van deze groepen benutten en hen waar mogelijk stimuleren om (weer) aan het werk te gaan. Tegelijkertijd is een aanzienlijk deel van deze groepen niet (meer) in staat om de arbeidsmarkt te betreden. Naast groepen uit de verschillende sociale zekerheidsregelingen, biedt de groep

¹³ <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/publicaties/2024/01/31/factsheet-participatiewet-cijfermatig-beeld>

¹⁴ SCP (2023) Een brede blik op bijstand

¹⁵ Kamerstukken II, 34 352, nr. 283

¹⁶ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/02/20/spiegel-bestaanszekerheid-2022>

¹⁷ De brede baten van werk (cpb.nl)

niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) ook onbenut arbeidspotentieel. Daarnaast is er specifieke aandacht voor benutting van het onbenut potentieel onder statushouders, via het plan van aanpak «Statushouders aan het werk», en zet het kabinet door middel van de Seniorenkansenvisie in op een hogere arbeidsparticipatie onder ouderen.

Tot slot kent Nederland reeds een zeer hoge arbeidsparticipatie (gemeten in personen in Q3 2023 op basis van OESO-data zelfs de hoogste ter wereld),¹⁸ hoewel Nederlandse werkenden internationaal vergeleken weinig uren per week werken. Blijvende inzet op stimulering van extra arbeidsaanbod is cruciaal, maar deze aanpak kan op zichzelf tekorten op de arbeidsmarkt niet volledig oplossen. Daarom zal naast inzet op extra arbeidsaanbod ook moeten worden gekeken naar een vermindering van de arbeidsvraag.¹⁹ Investerings in arbeidsbesparende innovatie en automatisering, bijvoorbeeld via trends op het gebied van robotisering en kunstmatige intelligentie, dragen bij aan het verminderen van de vraag naar arbeid. Hierbij past ook een bewustere prioritering tussen maatschappelijke doelen en het maken van bewuste keuzes over welke arbeidsvraag we aan willen moedigen via beleid. Ook de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050²⁰ adviseert om scherpere keuzes te maken over wat voor economie en type banen we in Nederland willen.

Daarnaast hebben de leden nog een vraag over de EU Talentpool. De leden zijn blij met de opstelling van het kabinet om terughoudend te zijn met deze ontwikkeling. De leden vragen zich af of de commissie beoogt te werken met targets/aantallen. Hoeveel arbeidsmigranten wil zij concreet via de talentpool werven?

De Commissie noemt in haar voorstel voor de EU-Talentenpool geen targets/aantallen voor het werven van arbeidsmigranten. In algemene zin kan worden opgemerkt dat de bereidheid van lidstaten om deel te nemen aan het instrument, in combinatie met de bereidheid van zowel werkgevers om vacatures te plaatsen op het portaal als werkzoekenden uit derde landen om deel te nemen aan het portaal zal bepalen in welke mate er gebruik zal worden gemaakt van de mogelijkheden tot werving via de EU-Talentenpool.

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van Volt

Fiche: Verordening EU-talentenpool

De leden van de Volt-fractie hebben kennisgenomen van de positie van het kabinet over de EU-talentenpool en de Nederlandse inzet op dit voorstel. Zij hebben daarover nog enkele vragen.

De leden van de Volt-fractie merkt op dat het kabinet erop inzet alleen om alleen een uitzondering te maken voor kennismigranten. Zij vragen zich specifiek af welke definitie het kabinet hanteert van kennismigranten?

Het kabinet gebruikt de definitie voor kennismigranten zoals is aangegeven in het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen. Een kennismigrant is een migrant die naar Nederland komt om op basis van een arbeidsovereenkomst of een ambtelijke aanstelling arbeid te verrichten tegen een bruto maandinkomen van ten minste € 5.331, of, indien zij jonger zijn dan 30 jaar ten minste € 3.909, of, indien zij voldoen aan de voorwaarden voor de vergunning zoekjaar hoogopgeleiden ten minste € 2.801. Dit loon dient marktconform te zijn. Daarnaast kunnen ook

¹⁸ Employment database – Employment indicators – OECD

¹⁹ Beschouwing Centraal Economisch Plan 2024 (cpb.nl)

²⁰ <https://www.staatscommissie2050.nl/documenten/rapporten/2024/01/15/index>

gastdocenten, wetenschappelijk onderzoekers of artsen in opleiding als kennismigrant in Nederland werken. Voor hen gelden de hierboven genoemde looncriteria niet.

De Minister geeft aan dat op dit moment zo'n 95% van de kennismigranten op dit moment hoogopgeleid is, terwijl de Europese economie juist ook een grote nood heeft aan mensen uit het beroepsonderwijs. Hierbij stelt de Minister dat het voorstel hierin verder gaat dan noodzakelijk. Er wordt echter niet aangegeven welke alternatieven het kabinet aandraagt om ervoor te zorgen dat deze banen worden ingevuld? Hoe realistisch is het dat mensen meer uren gaan werken? Zijn alle mensen die nu aan de kant staan voldoende om het huidige tekort op de arbeidsmarkt op te vullen, en zo ja, op welke termijn? Zijn deze mensen ook bereid om zich te laten omscholen? Hoeveel van het arbeids-tekort kan worden opgevangen door innovatie en automatisering in de ogen van het kabinet?

Het kabinet ziet arbeidsmigratie van buiten de EU als een sluitstuk in de aanpak van arbeidsmarktkrapte.

In de aanpak van arbeidsmarktkrapte richt het kabinet zich hoofdzakelijk op drie kanalen: (1) verhogen arbeidsaanbod via arbeidsparticipatie en arbeidsuren; (2) het verminderen van de vraag naar arbeid; en (3) en het verbeteren van de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid.²¹

Stimulering van het arbeidsaanbod ziet onder meer toe op het financieel aantrekkelijker maken van werken. Zo heeft de regering de arbeidskorting en het minimumloon in 2023 verhoogd om werken financieel aantrekkelijker te maken. Vanaf 1 januari 2024 heeft de regering het minimum-uurloon ingevoerd en de arbeidskorting voor werkenden met een inkomen rond minimumloon verhoogd. Daarnaast wordt op verzoek van de Tweede Kamer, na de behandeling van het wetsvoorstel, het minimumloon per 1 juli 2024 verder verhoogd.

Nederland kent een groot aantal deeltijdwerkers, waarvan een deel ook aangeeft meer uren te willen werken. Om hen te stimuleren aan het werk te gaan, helpt het als ze er ook duidelijk merkbaar op vooruitgaan in hun besteedbaar inkomen. Om meer werken lonender te maken, moeten aanpassingen in de fiscaliteit, toeslagen en het minimumloon in samenhang worden gezien. Het recent verschenen rapport «Toekomst Toeslagenstelsel» en het rapport «Belastingen in maatschappelijk perspectief» stellen het volgende kabinet in staat om vervolgstappen te zetten. Daarnaast heeft de regering de bouwstenen voor een nieuw financieringsstelsel voor de kinderopvang uitgewerkt. Ook hier kan een volgend kabinet verdere stappen in zetten. Vooruitlopend op de aanpassing van het ontwerpbesluit Kinderopvangtoeslag (KOT) heeft het kabinet per 1 januari 2024 de maximumuurprijs structureel met € 508 mln. verhoogd, naar aanleiding van het amendement Van der Lee c.s. Het doel hiervan is om de kinderopvangtoeslag die ouders ontvangen beter aan te laten sluiten bij de daadwerkelijke kosten voor kinderopvang die zij maken. Ook deze beleidsaanpassing draagt mogelijk bij aan het financieel aantrekkelijker maken van werken. Welk bedrag bij huishoudens terecht komt, hangt overigens wel af van de mate waarin kinderopvangorganisaties de hogere maximumuurprijzen doorrekenen in hun nieuwe tarieven.

Daarnaast is inzet op een hogere arbeidsparticipatie onder de groep die nu nog langs de kant van de arbeidsmarkt staat voor zowel het individu

²¹ Kamerstukken II 2021/22, 29 544, nr. 1115.

als voor de samenleving van groot belang. Hierbij kan onder meer gekeken worden naar het onbenut potentieel onder bijstandsgerechtigden, WW-gerechtigden en personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Verder wijst de lage arbeidsparticipatie onder statushouders op aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder deze groep. Het initiatief «Statushouders aan het werk» is gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie onder deze groep. Ook zet het kabinet via de Seniorenkansenvisie in op een hogere participatie onder ouderen. Verhoging van het arbeidsaanbod alleen zal de huidige tekorten niet kunnen oplossen.

Hoewel Nederlandse werkenden internationaal vergeleken weinig uren per week werken, kent Nederland wel al een zeer hoge arbeidsparticipatie. Inzet op uitbreiding van het arbeidsaanbod zal daarmee onvoldoende zijn om de krapte op te lossen. Zo kent de bijstandspopulatie een groot aandeel personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt, die niet in alle gevallen de stap naar (betaald) werk kunnen maken. Een groot aandeel van de bijstandsgerechtigden zit langdurig in de bijstand (circa de helft van de bijstandspopulatie ontvangt langer dan 5 jaar achtereenvolgens bijstand) en heeft te maken met multiproblematiek.²²

Aanvullend is het nodig om in te zetten op het verbeteren van de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Inzet op een leven lang ontwikkelen draagt bij aan een verbetering van deze match. Hier ligt onder meer een belangrijke verantwoordelijkheid voor werkgevers. Het kabinet heeft hiervoor het Programma Leercultuur gelanceerd, gericht op het versterken van de leercultuur binnen organisaties. De overheid draagt hier verder aan bij via het opzetten van sectorale ontwikkelpaden, om kwetsbare doelgroepen te ondersteunen in de overgang naar ander werk. Daarnaast heeft de Minister van OCW de afgelopen periode maatregelen genomen om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren, zoals het versterken van de loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) met arbeidsmarktinformatie (mbo), het verbeteren van studiekeuzeinformatie (mbo en hoger onderwijs), het meer richten van subsidies op tekortsectoren (mbo), en extra investeren in opleidingen voor tekortsectoren (hbo). Ook de hervorming van de arbeidsmarktinfrastuur, waardoor werkzoekenden, werkenden en werkgevers beter ondersteund worden in het matchingproces, draagt eraan bij dat vraag en aanbod elkaar beter zullen vinden op de arbeidsmarkt.

Daarnaast is het verhogen van onze arbeidsproductiviteit essentieel voor het verlagen van de arbeidsvraag. De groei hiervan is namelijk gestagneerd, terwijl Nederland moet streven naar een innovatieve economie met voldoende hoogwaardige banen. Om deze verhoging te bewerkstelligen is goed werkgeverschap cruciaal. Dat gaat over investeren in de vaardigheden van mensen, om hen toekomstperspectief te bieden, en over innovatieve vormen van samenwerking, bijvoorbeeld via zelfsturende teams of grip op werk sessies. Om zo de talenten van alle werkenden te benutten en te helpen ontplooien. Dat borgt ook hun duurzame inzetbaarheid. Hiermee draagt goed werkgeverschap eveneens bij aan het verminderen van verzuim en verloop op de werkvloer. Naast deze en andere vormen van sociale innovatie, is het ook belangrijk om in te zetten op de kansen van technologie en kunstmatige intelligentie. Kunstmatige intelligentie kan werkenden ondersteunen in hun dagelijkse bezigheden. Wat hun werkplezier kan vergroten, en hun efficiëntie kan vergroten. Juist ook in publieke sectoren liggen hier kansen die we moeten benutten.

²² SCP (2023). Een brede blik op bijstand.

Tegelijkertijd is het relevant om te benadrukken dat tekorten geen absoluut en onomstotelijk gegeven zijn. Tekorten gaan ook over de verwachtingen en doelstellingen die werkgevers hebben over welke mensen zij aan kunnen trekken. Bovendien zal op de langere termijn de arbeidsvraag zich via het loonmechanisme aanpassen aan het arbeidsaanbod, wat leidt tot een afname van krapte. Ook ondanks dit aanpassingsproces en bovenstaande inzet op de aanpak van krapte zullen knelpunten blijven ontstaan bij het realiseren van maatschappelijke doeleinden. Daarom is nodig om bij de aanpak van maatschappelijke opgaven arbeid als schaars te behandelen. Als er onvoldoende arbeidsaanbod beschikbaar is om maatschappelijke opgaven te realiseren, is prioritering nodig. Ook de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 adviseert om scherpere keuzes te maken over wat voor economie en type banen we in Nederland willen. Vanuit dit perspectief kan ook scherper worden gekeken naar welke arbeidsvraag en bedrijfsactiviteiten worden aangejaagd via overheidsbeleid, daarbij rekening houdend met korte- en langetermijneffecten van arbeidsmigratie op tal van beleidsterreinen en publieke voorzieningen, zoals de effecten op huisvesting, zorg, onderwijs, openbare orde en veiligheid, en ook op sociale cohesie in wijken en buurten.

In het voorstel van de talentenpool en het mobility package wordt het voor derdelanders mogelijk makkelijker gemaakt om opgedane skills te verifiëren zonder diploma. Zo kunnen mensen met de juiste skills maar misschien niet de juiste diploma's toch aan het werk in sectoren waar nu grote tekorten zijn. De Minister geeft echter aan dat het op dit moment verplicht is in Nederland voor werkgevers om deze documenten wel te overleggen. Is het kabinet bereid om de Nederlandse wetgeving aan te passen, zodat arbeiders met bewezen skills ook toegang krijgen tot de arbeidsmarkt?

Het kabinet is niet voornemens om de wetgeving aan te passen om arbeiders met bepaalde vaardigheden maar zonder de bijbehorende diploma's, toegang te geven tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor het toetsen van de aanvraag van een werkvergunning voor geschoolde beroepen is het van belang dat diploma's, certificaten en cv's overlegd kunnen worden, aan de hand waarvan objectief aangetoond kan worden of aan de vereiste kwalificaties van de vacature wordt voldaan. Om de match tussen werkgevers en werkzoekenden te verbeteren, zet het kabinet in op de ontwikkeling van een nationale vaardighedentaal (CompetentNL) die compatibel is met de Europese vaardighedentaal (ESCO).

Verder geeft de Minister aan ten aanzien van de specifieke doelgroep kennismigranten uitnodigend beleid te voeren, maar dat 95% hiervan momenteel hoogopgeleid is. Welke stappen gaat het kabinet nemen om ook vakmigranten aan te trekken?

Het kabinet ziet arbeidsmigratie van buiten de EU, met uitzondering van kennismigratie, als sluitstuk voor de aanpak van tekorten op de arbeidsmarkt. Bij de aanpak van krapte richt het kabinet zich eerst op andere maatregelen, zoals het stimuleren van technologische en procesinnovatie, het vergroten van het arbeidsaanbod, het verbeteren van de match tussen vraag en aanbod, mensen stimuleren om meer uren te werken, het stimuleren van een leven lang ontwikkelen, en het verbeteren van de aansluiting tussen initieel onderwijs en de arbeidsmarkt. Daarnaast is de huidige inzet van het kabinet erop gericht de positie van arbeidsmigranten die al in Nederland zijn te verbeteren en misstanden te voorkomen. Werkgevers in Nederland kunnen arbeidsmigranten van buiten Europa werven, wanneer zij voldoen aan de voorwaarden van de Wet arbeid

vreemdelingen (Wav) en kunnen aantonen eerst te hebben gezocht naar personeel binnen Nederland, de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland. Het UWV toetst per individuele aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning of dit aanbod aanwezig is. Eventuele keuzes voor het verruimen of beperken van arbeidsmigratie voor bepaalde beroepsgroepen zijn aan een volgend kabinet.

Verder delen de leden van de Volt-fractie de zorgen van de Minister omtrent het effect van arbeidsmigratie op de samenleving en erkennen zij de specifieke kwetsbare positie van arbeidsmigranten, zowel binnen de EU als van derde landen. Zij delen echter de mening van het kabinet niet dat de talentpool de arbeids- en leefomstandigheden zal verslechteren, omdat deze louter optreedt als een matchingstool, waarna het sollicitatieproces nog moet beginnen. Bovendien blijven de lidstaten soeverein in het uitdelen van visa. Door flankerend beleid, zoals het uitvoeren van de aanbevelingen van commissie Roemer, kunnen misstanden en misbruik worden aangepakt. Dit geldt eveneens voor het aanpakken van o.a. malafide uitzendbureaus. Bovendien zou de talentenpool ook inzicht moeten verschaffen in de rechten van arbeidsmigranten, zodat zij betere kennis van hun rechten hebben. Zij vragen daarom de Minister of de Minister het eens is met de leden van de Volt-fractie dat de zorgen van de Minister opgelost kunnen worden door flankerend beleid? Bovendien vragen zij welke aanleiding de Minister heeft om te denken dat de talentenpool zal leiden tot een verhoging van misstanden m.b.t. arbeidsmigranten?

Ik onderschrijf dat flankerend beleid kan helpen om misstanden en misbruik in Nederland tegen te gaan. Om die reden voert het kabinet de aanbevelingen uit het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (commissie-Roemer) onverkort en met urgentie uit. Het kabinet vindt het echter van belang om ook in Europees verband aandacht te vragen voor de uitdagingen rondom grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit. Zo speelt de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) een belangrijke rol in het bevorderen van eerlijke arbeidsmobiliteit. In het kader van de aankomende evaluatie van de ELA in 2024, zet het kabinet in op een verdere versterking van de activiteiten en het mandaat van de ELA. Ook werkt het kabinet actief samen met landen van herkomst op het gebied van informatievoorziening, het tegengaan van postbusconstructies, en grensoverschrijdende handhaving.

Toegang tot arbeidsmigratie kan de prikkel voor werkgevers verminderen om te innoveren, het binnenlandse potentieel van de beroepsbevolking te activeren en om te investeren in arbeidsbesparende innovatie en verbeteringen van arbeidsvoorwaarden. Hoewel het Commissievoorstel voor een EU-Talentenpool nationale (juridische) kaders met betrekking tot arbeidsmigratie intact laat, kan de Talentenpool werkgevers wel aanmoedigen eerder over te gaan tot de werving van arbeidsmigranten. Het kabinet vindt het in dit verband bijzonder onwenselijk dat ook intermediairs en uitzendbureaus in lidstaten die deelnemen aan de EU-Talentenpool gebruik kunnen maken van het online portaal. In de praktijk is gebleken dat werving door intermediairs en uitzendbureaus regelmatig heeft geleid tot situaties van uitbuiting en misbruik van arbeidsmigranten. De mate van vluchtigheid onder malafide uitleners versterkt deze problematiek en maakt het lastig om hen van de markt te weren en misstanden te bestrijden. Vooraf is lastig vast te stellen welke uitleners betrouwbaar zijn. Daarom werkt Nederland op nationaal niveau aan de Wet toelating ter beschikkingstelling van arbeidskrachten. In de

onderhandelingen over de EU-Talentenpool zet het kabinet zich ervoor in dat alle private intermediairs en uitzendbureaus aan de voorkant worden uitgesloten van deelname aan de EU-Talentenpool.

Als laatste baart het de leden van de Volt-fractie grote zorgen dat het kabinet de talentenpool wil koppelen aan bilaterale samenwerking met derde landen en terugkeer. De talentenpool is een matchingstool, waarbij vacatures van bedrijven voor individuen worden opgezet en beide partijen kunnen zien of ze mogelijk een goede match zijn voor een specifieke vacature. Het is daarom onduidelijk waarom het kabinet terugkeer naar landen van herkomst koppelt aan het gebruik van de matchingstool voor individuen. De leden van de Volt-fractie vragen daarom om een reflectie van de Minister hierop.

Bovendien zien de leden van de Volt-fractie in deze benadering ook een risico tot discriminatie en verdere vervreemding van mensen in derde landen. Hierop vragen zij ook een reflectie van de Minister.

Het kabinet is niet voornemens om de EU-Talentenpool te koppelen aan de eigen bilaterale samenwerking met derde landen en terugkeer. Wat betreft de EU-Talentpartnerschappen, een ander initiatief van de Commissie, heeft het kabinet nog geen besluit genomen over deelname. Dit is aan een nieuw kabinet. Wel neemt het kabinet als *observer* deel aan ronde tafels over partnerschappen met Tunesië, Marokko en Egypte.

Fiche: Mededeling Talent Mobility Package

De leden van de Volt-fractie hebben kennisgenomen van de positie van het kabinet over de EU-talentenpool en de Nederlandse inzet op dit voorstel. Zij hebben daarover nog enkele vragen. De Minister verwijst in het fiche met name naar de bezwaren tegen de EU-talentenpool als hét belangrijkste element van het Talent Mobility Package. Zoals de Minister eerder aangeeft in het Fiche bestaat het pakket juist uit verschillende voorstellen, waarin ook andere elementen zoals leermobiliteit en betere erkenning van kwalificaties zowel op de interne markt als daarbuiten worden meegenomen. Juist deze voorstellen komen tegemoet aan de wens van het kabinet om binnenlandse arbeidskrachten te mobiliseren. De leden van de Volt-fractie vragen daarom om een reflectie van de Staatssecretaris over of deze voorstellen voldoende bijdragen aan het mobiliseren van arbeidskrachten op de binnenlandse markt en daarbij ook de redenen geven waarom deze voorstellen wel of niet voldoende bijdragen? Bovendien vragen de leden van de Volt-fractie dat, indien het kabinet deze voorstellen onvoldoende vindt, welke voorstellen zij wel verwachten en welke concrete stappen Nederland zet om dit wel voor elkaar te krijgen?

Ten aanzien van de verschillende voorstellen uit het Talentmobiliteitspakket, waaronder de elementen rond leermobiliteit en betere erkenning van beroepskwalificaties, heeft het kabinet de voorstellen geapprecieerd middels separate BNC-fiches.²³ Het kabinet steunt het bevorderen van leermobiliteit binnen de EU en gelooft in de waarde van internationale leerervaringen voor leerlingen, studenten, docenten, personeel, jeugdwerkers en sportstaf voor zowel persoonlijke als professionele ontwikkeling. Leermobiliteit stimuleert de opwaartse convergentie binnen de EU en kan als middel worden ingezet om kansenongelijkheid te bestrijden.

²³ Kamerstukken II, 2023/24, 22 112, nr. 3857, en Kamerstukken II, 2023/24, 22 112, 3858.

Ook kan het een positieve invloed hebben op het ontwikkelen van vaardigheden voor de digitale en groene transitie. Om de match tussen vraag en aanbod van vaardigheden te verbeteren, zet het kabinet in op de ontwikkeling van een nationale vaardigheidentaal (CompetentNL) die compatibel is met de Europese vaardigheidentaal (ESCO).

Ten aanzien van de erkenning van beroepskwalificaties ziet het kabinet dat de niet-bindende aanbevelingen een positief effect kunnen hebben op lidstaten die meer arbeidskrachten van buiten de Unie willen aantrekken voor het oplossen van arbeidsmarkttekorten, maar waar bijvoorbeeld informatie over de erkenning van kwalificaties en vaardigheden onvoldoende toegankelijk is voor derdelanders. Het kabinet is echter kritisch op het merendeel van de aanbevelingen in het voorstel en de toepasbaarheid daarvan op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Zoals hierboven geschetst, werkt het kabinet op dit moment aan verschillende mogelijkheden om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken via drie pijlers: het vergroten van het arbeidsaanbod, het verminderen van de vraag naar arbeid en het verbeteren van de match tussen vraag en aanbod. Het kabinet zet daarbij in op zes gebieden om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken: het stimuleren van technologie- en procesinnovatie, het vergroten van het arbeidsaanbod, het verbeteren van de match, mensen stimuleren om meer uren te werken, het stimuleren van een leven lang ontwikkelen, en het verbeteren van de aansluiting tussen initieel onderwijs en de arbeidsmarkt.

Bovendien geeft de Minister aan dat het kabinet arbeidsmigratie van buiten de EU, met uitzondering van kennismigratie, als sluitstuk voor de aanpak van tekorten op de arbeidsmarkt ziet. Ondanks dat de leden van de Volt-fractie de mening van het kabinet delen dat er ook op de interne markt nog vele belangrijke stappen te zetten zijn, zoals het gelijktrekken van sociale standaarden op Europees niveau, EU-brede herkenning van kwalificaties, re- en upskilling, zien zij ook dat binnen de Europese Unie onvoldoende aanwas is van kennis- en vakmigranten en dat, zoals de Europese Commissie ook aangeeft, talent van buiten de EU nodig is. De verbetering van de arbeidsomstandigheden en het aanboren van het arbeidspotentieel op de Europese markt sluit het aantrekken van arbeidsmigranten uit derde landen daarom niet uit. De leden van de Volt-fractie zien die als een essentiële aanvulling. Dit wordt ook vaak benadrukt door bedrijven, die te maken hebben met grote arbeidstekorten. Daarom vragen de leden van de Volt-fractie aan de Minister: welke feedback hebben bedrijven gegeven aan de Minister over de EU-talentenpool? Erkent de Minister dat ook wanneer het Europese arbeidspotentieel beter aangeboord zal worden er alsnog tekorten zullen optreden? Deelt de Minister de mening van de leden van de Volt-fractie dat het eerst oplossen van alle problemen op de interne markt leidt tot een vertraging die de Europese economie zich niet kan veroorloven? Zo nee, welke oplossingen ziet de Minister dan voor het oplossen van arbeidstekorten en het aantrekken van talenten en op welke termijn zal het bedrijfsleven hier de consequenties van zien?

In algemene zin hebben werkgevers aangegeven dat zij het belangrijk vinden dat Nederland aantrekkelijk blijft voor arbeidsmigranten van buiten de EU om de tekorten op de arbeidsmarkt tegen te gaan. In dat kader hebben werkgevers genoemd het initiatief van de EU van belang te vinden en daarbij te hopen op een actieve bijdrage van het kabinet.

Het kabinet is van mening dat er nog aanzienlijk binnenlands en EU-potentieel bestaat om aan te boren bij het oplossen van de arbeidsmarktkrapte. De hoge prevalentie van deeltijdwerkers in tekortsectoren, zoals het onderwijs, is hier een sterke indicatie van. Het kabinet ziet arbeidsmigratie van buiten de EU, met uitzondering van kennismigratie, als sluitstuk in de aanpak van arbeidsmarktkrapte. Op de langere termijn zorgt extra arbeidsmigratie voor meer bedrijvigheid en daarmee ook meer arbeidsvraag. Daarnaast kan meer toegang tot arbeidsmigratie de effectiviteit van de bestaande kraptekanalen verzwakken, doordat arbeidsmigratie afdoet aan de prikkel voor werkgevers om te investeren in arbeidsbesparende innovatie en verbeteringen van arbeidsvoorwaarden (om bestaand en toekomstig binnenlands potentieel aan te trekken). Ook de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 ziet arbeidsmigratie niet als structurele oplossing voor arbeidsmarktkrapte.

Zoals hierboven reeds aangegeven, zet het kabinet in haar krapteaanpak in op het vergroten van het binnenlandse arbeidsaanbod. Het is van groot belang om blijvend in te zetten op de participatie van mensen die nu aan de kant staan. Dit is namelijk zowel waardevol voor hen als voor de samenleving.

Ook zet dit kabinet in op het verbeteren van de match tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid. Daarom hervormen we de arbeidsmarktinfrastuctuur en richten we onder meer ontwikkelpaden richting kraptesectoren in. Om de arbeidsvraag te verlagen is het daarnaast van belang om onze arbeidsproductiviteit te verhogen.

Daarnaast is het verhogen van onze arbeidsproductiviteit essentieel voor het verlagen van de arbeidsvraag. Dit vereist dat we investeren in zowel nieuwe (arbeidsbesparende) technologieën en innovaties als in goed, modern en aantrekkelijk werkgeverschap. Desondanks blijven er knelpunten bestaan in de realisatie van maatschappelijke doelstellingen. Dit vergt dat we arbeid beschouwen als schaars goed. Hierbij past bijvoorbeeld het maken van een bewustere prioritering tussen maatschappelijke doelen en het maken van bewuste keuzes over welke arbeidsvraag we aan wensen te moedigen via beleid. Het is aan een volgend kabinet om hier vervolgstappen in te zetten.