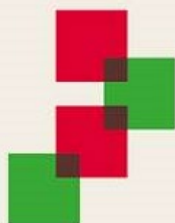


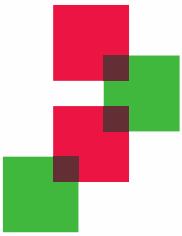
# Een rechtvaardig arbeidsmigratiebeleid

Startnotitie voor de  
GroenLinksGesprekken over  
arbeidsmigratie



WETENSCHAPPELIJK  
BUREAU GROENLINKS





## Inleiding

Wat is een rechtvaardig arbeidsmigratiebeleid? Moet het bestaande arbeidsmigratiebeleid worden aangepast? En zo ja, hoe zou een nieuw arbeidsmigratiebeleid er dan uit moeten zien? Deze – en andere – vragen staan centraal in de komende GroenLinks Gesprekken over arbeidsmigratie. Deze notitie is bedoeld ter ondersteuning van deze gesprekken.

Wanneer we het hebben over het Nederlandse arbeidsmigratiebeleid is het belangrijk onderscheid te maken tussen arbeidsmigratie binnen en van buiten de Europese Unie (EU). Binnen de EU geldt een vrij verkeer van werknemers. Dit betekent dat EU-burgers als zij dat willen gewoon in Nederland mogen werken.

Voor arbeidsmigranten van buiten de EU gelden strengere regels. Voor een kleine groep 'kennismigranten' – ook wel *expats* genoemd – wordt een uitnodigend beleid gevoerd, maar voor 'overige arbeidsmigranten' geldt een restrictief beleid.

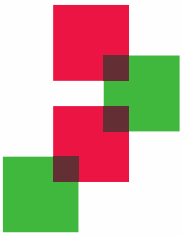
Wanneer een werkgever iemand naar Nederland wil halen, die niet voldoet aan de eisen voor kennismigranten (zie tabel hieronder), moet worden aangetoond dat voldoende inspanning is geleverd om in Nederland/de EU mensen op te leiden en te werven. Pas wanneer het UWV concludeert dat voor de betreffende vacature geen enkele Nederlandse of Europese kandidaat beschikbaar is – de zogenaamde 'toets prioriteitgenietend aanbod' – kan een werkgever een vergunning aanvragen. Deze procedure kan vervolgens tot wel tien maanden in beslag nemen en een vergunning is maximaal één jaar geldig, waarna opnieuw wordt getoetst op prioriteitgenietend aanbod.<sup>ii</sup> In de praktijk leiden deze eisen ertoe dat werkgevers voor lager geschoolde banen amper buiten de EU werven.

### *Belangrijkste toegangseisen voor arbeidsmigranten van buiten de EU*

Kennismigranten	Overige arbeidsmigranten
<ul style="list-style-type: none"><li>- Arbeidscontract van een erkende referent</li><li>- Inkomenseis (in 2020 € 4.612 bruto per maand &gt;30 jaar; € 3.381 bruto per maand &lt;30 jaar)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 'Toets prioriteitgenietend aanbod'</li><li>- Werkgever heeft voldaan aan wervings- en opleidingsinspanningen</li><li>- Minimaal minimumloon</li><li>- Adequate huisvesting</li></ul>

De afgelopen maanden is vooral het beleid voor arbeidsmigratie van binnen de EU fel bekritiseerd. Hoewel EU-arbeidsmigranten een belangrijke bijdrage leveren aan de Nederlandse economie,<sup>iii</sup> gaat grootschalige arbeidsmigratie uit Midden- en Oost-Europa (MOE-landen) ook gepaard met uitbuiting, schijnconstructies, overtreding van wetgeving en ondermijning van cao-afspraken.<sup>iv</sup> Uit een recente studie blijkt dat slechts 31 procent van de Nederlanders positief is over EU-arbeidsmigratie naar Nederland.<sup>v</sup> Ook in de Nederlandse politiek groeit de kritiek op het vrij verkeer van werknemers.

Hoewel het beleid voor arbeidsmigranten van buiten de EU minder politieke aandacht krijgt, zijn er verschillende redenen om het strenge beleid voor 'niet-kennismigranten' kritisch te bekijken.



Zolang er wereldwijd grote welvaartsverschillen bestaan, leidt een restrictief migratiebeleid tot een 'geboorteloterij', waarbij de levenskansen van een individu in sterke mate worden bepaald door zijn/haar geboorteplaats.<sup>vi</sup> Dit is in strijd met de principes van universele menselijke gelijkwaardigheid en internationale solidariteit.<sup>vii</sup> Arbeidsmigratie biedt mensen de kans om op zoek te gaan naar een beter leven, of – bij tijdelijke arbeidsmigratie – nieuwe inkomsten, kennis, en vaardigheden op te doen. Ook kan arbeidsmigratie – mits in goede banen geleid – een belangrijke bijdrage leveren aan ontwikkeling in landen van herkomst.

Naast dit ethische argument, is er steeds meer bewijs dat het creëren van mogelijkheden voor gereguleerde arbeidsmigratie kan helpen om irreguliere migratie en kansarme asielaanvragen te verminderen.<sup>viii</sup>

Ten slotte kan arbeidsmigratie helpen bij het oplossen van groeiende tekorten op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2018 constateerde het UWV dat het tekort aan arbeidskrachten bij één op de vijf werkgevers voor productiebelemmeringen zorgde.<sup>ix</sup> In mei 2019 meldde het CBS dat met gemiddeld 88 vacatures per 100 werklozen, de spanning op de Nederlandse arbeidsmarkt een nieuw hoogtepunt had bereikt.<sup>x</sup> Deze tekorten beperken zich niet tot hoger opgeleide arbeidsmigranten.<sup>xi</sup>

## Het GroenLinks standpunt

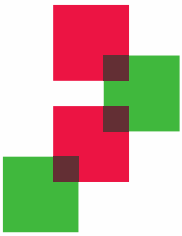
GroenLinks ziet het vrij verkeer van werknemers binnen de EU als een belangrijke verworvenheid. De partij ziet een belangrijke rol voor EU-arbeidsmigranten bij het opvullen van tekorten op de Nederlandse arbeidsmarkt. Tegelijkertijd benadrukt GroenLinks dat misstanden met EU-arbeidsmigratie moeten worden aangepakt: 'Migranten mogen niet worden onderbetaald, worden uitgebuit of slecht worden gehuisvest'; 'Werkgevers die de regels aan hun laars lappen, moeten worden bestraft'; en 'Overlast moet worden aangepakt'.<sup>xii</sup>

In het verkiezingsprogramma voor de laatste Tweede Kamerverkiezingen pleit GroenLinks voor een versoepeling van het arbeidsmigratiebeleid voor migranten van buiten de EU: 'Tijdelijke arbeidsmigranten kunnen makkelijker in Europa werken en weer terugkeren met speciale visa'.<sup>xiii</sup> Het Europese verkiezingsprogramma pleit ook voor meer mogelijkheden voor legale arbeidsmigratie:

**ARBEIDSMIGRATIEBELEID** Arbeidsmigratie uit landen van buiten de EU wordt beter gereguleerd. Om mensensmokkel en onveilige migratie te ontmoedigen wordt in de landen van herkomst geselecteerd wie voor werk in de EU in aanmerking komt. Geselecteerde arbeidsmigranten krijgen een tijdelijke verblijfs- en werkvergunning en kunnen hun opgebouwde sociale rechten bij terugkeer meenemen naar hun land van herkomst. Alle voor EU werknemers geldende arbeidsvoorwaarden zijn ook van toepassing op werknemers van buiten de EU: gelijk loon voor gelijk werk.

xiv

Hiernaast pleit het EU-verkiezingsprogramma voor een versoepeling van visumregelingen om terugkeer te stimuleren. Ten slotte wordt benadrukt dat arbeidsmigranten geen tweederangsburgers mogen worden. Dit betekent onder andere dat migranten na vijf jaar vrij in Europa moeten kunnen wonen en werken.



Deze notitie dient als startpunt voor het GroenLinks gesprek over arbeidsmigratie, waarbij zowel wordt gekeken naar EU-arbeidsmigratie als arbeidsmigratie van buiten de EU. Omdat het belangrijk is dat het gesprek zoveel mogelijk op basis van feiten wordt gevoerd, bespreken we voor een aantal centrale thema's allereerst de belangrijkste inzichten uit de literatuur. Vervolgens bekijken we concrete opties voor een mogelijke herziening van het arbeidsmigratiebeleid. We sluiten de notitie af met een aantal vragen, die als startpunt dienen voor het gesprek.

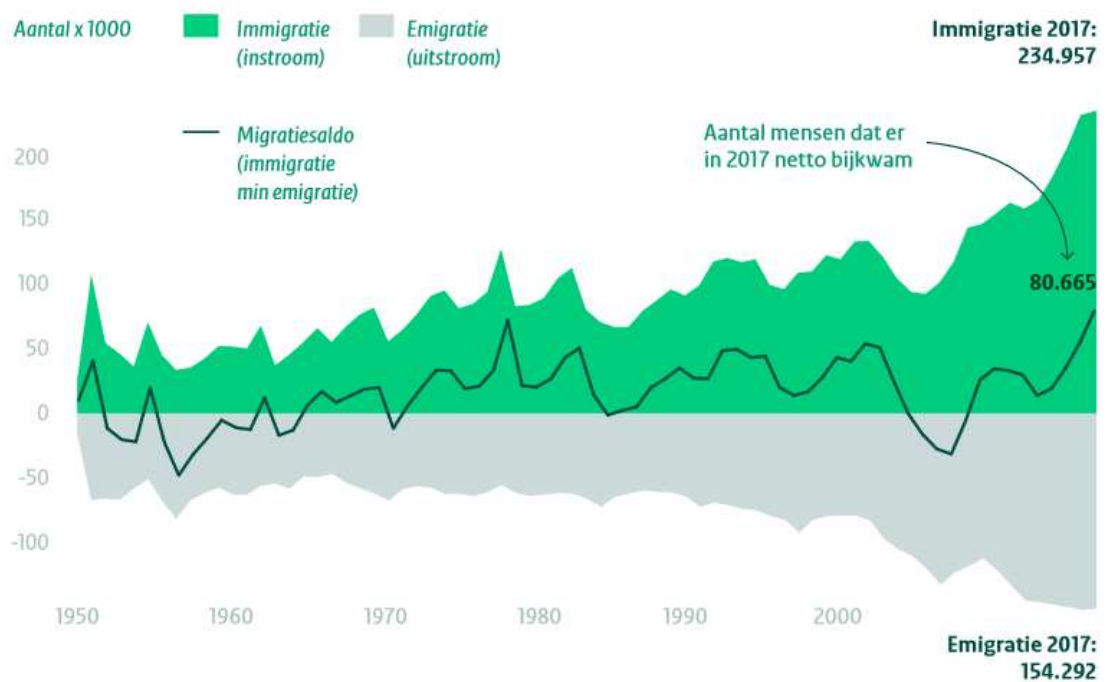
## Mythes en feiten over arbeidsmigratie

Omdat bij het formuleren van arbeidsmigratiebeleid complexe belangenafwegingen moeten worden gemaakt, is het van groot belang dat keuzes worden gebaseerd op de beschikbare kennis over arbeidsmigratie. Over wie hebben we het wanneer we spreken over arbeidsmigratie naar Nederland? En wat weten we over de kansen en risico's van arbeidsmigratie?

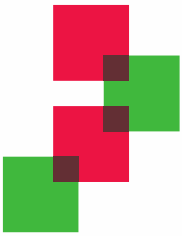
### Arbeidsmigratie naar Nederland

Hoeveel arbeidsmigranten zijn er in Nederland? Uit welke landen komen deze arbeidsmigranten? Waar gaan ze aan het werk? En hoe lang blijft een arbeidsmigrant gemiddeld in Nederland? Het Nederlandse migratiesaldo (het verschil tussen immigratie en emigratie) is al jaren positief. In 2017 resulteerde dit positieve saldo in een bevolkingsgroei van 80.665 mensen.

*In 2017 leidde een positief migratiesaldo tot een bevolkingsgroei van meer dan 80.000 mensen*



xv



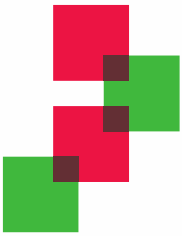
Dit positieve migratiesaldo wordt grotendeels veroorzaakt door gezinsmigratie. In 2016 kwam 40 procent van de migranten naar Nederland in het kader van gezinshereniging. Asielmigratie en arbeidsmigratie staan (met allebei 23 procent) op een gedeelde tweede plek. De overige 15 procent bestaat uit studiemigranten. In 2016 was 23 procent van de arbeidsmigranten 'kennismigrant', terwijl 77 procent tot de groep 'overige arbeidsmigranten' behoorde. Sinds 2010 komt het merendeel van de arbeidsmigranten van binnen de EU.

*Een groeiend aantal arbeidsmigranten komt van binnen de EU*



xvi

In 2017 kwam de grootste groep EU-arbeidsmigranten uit Polen (180.000), gevolgd door Duitsland (46.000), België (28.000), Roemenië (23.400), het Verenigd Koninkrijk (21.400), Italië (15.500), Hongarije (12.700), Bulgarije (12.100), Spanje (11.900) en Frankrijk (11.600).<sup>xvii</sup> Kennismigranten werken vooral in de specialistische zakelijke dienstverlening, handel en IT. EU-arbeidsmigranten werken voornamelijk in de landbouw, de uitzendsector en de overige zakelijke dienstverlening. Onderzoek van het CBS laat zien dat van de arbeidsmigranten die in 2011 naar Nederland kwamen, in 2016 bijna 60% weer was vertrokken. Kennismigranten van buiten de EU vertrekken het snelst, terwijl overige arbeidsmigranten uit de EU vaker langdurig in Nederland verblijven.



## Arbeidsmigratie als oplossing voor tekorten op de arbeidsmarkt

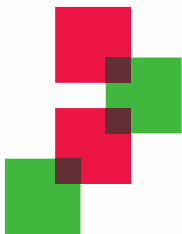
Biedt arbeidsmigratie een oplossing voor de groeiende tekorten op de Nederlandse arbeidsmarkt? Hoewel bestaande tekorten deels kunnen worden opgelost door het verhogen van binnenlandse arbeidsparticipatie en -productiviteit, het verbeteren van arbeidsvoorwaarden in tekortsectoren, en andere aanpassingsmechanismes (zoals automatisering, *outsourcing*, *offshoring*), is er consensus dat (tijdelijke) arbeidsmigratie (zeker bij aanhoudende economische groei) op de korte(re) termijn een belangrijk onderdeel uitmaakt van de oplossing voor de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatiegraad bevindt zich al op een historisch hoogtepunt. Automatisering en robotisering kunnen (praktijkgeschoolde) arbeid op den duur vervangen, maar dit zal de komende jaren nog niet op grote schaal gebeuren.<sup>xviii</sup> Offshoring is geen optie voor sectoren als de zorg, het onderwijs, de bouw, de dienstverlening en de horeca. En hoewel het essentieel is dat arbeidsvoorwaarden aan de onderkant van de arbeidsmarkt worden verbeterd, is de verwachting dat er ook onder goede arbeidsomstandigheden tekorten zullen blijven bestaan.<sup>xix</sup>

## Verdringing

Het beschikbare onderzoek<sup>xx</sup> vindt geen bewijs voor *grootschalige, langdurige* verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt als gevolg van arbeidsmigratie. Een recente studie door Berkhout e.a. (2014) laat zien dat gedurende de periode 2001-2011 Nederlandse werknemers in sectoren met een sterke toestroom van arbeidsmigranten niet vaker in de WW of de bijstand terechtkwamen dan werknemers in sectoren zonder een sterke toename in arbeidsmigranten. Wel wisselden werknemers in deze sectoren vaker van sector dan werknemers in andere sectoren. Gemiddeld genomen gingen zij er bij deze wisseling van sector in loon op vooruit.

Hoewel er geen bewijs is voor structurele verdringing, vinden onderzoekers op de korte termijn wél een lichte daling in de arbeidsparticipatie van specifieke groepen (Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond, jongeren en laagopgeleiden) in sectorsegmenten met een toename in arbeidsmigranten. Tegelijkertijd benadrukken zij dat het onduidelijk is of deze trend het gevolg is van arbeidsmigratie of (ook) van andere ontwikkelingen, zoals conjuncturele schommelingen, automatisering of flexibilisering van de arbeidsmarkt.

Ondanks het gebrek aan bewijs voor grootschalige verdringing, blijkt uit een recente studie dat meer dan 40% van de respondenten met een vmbo-opleiding denkt dat het vrij verkeer van werknemers hun kans op werk verkleint.



### Ervaren druk op de eigen arbeidsmarktpositie als gevolg van migranten en open grenzen, bevolking van 16-67 jaar naar opleidingsniveau, 2017 (in procenten)

	basis- onderwijs	vmbo	havo/ vwo	mbo	hbo	wo	totaal
<b>Ik heb minder kans op werk door de komst van migranten.</b>							
oneens	45	43	63	58	79	88	66
niet mee eens/oneens	26	22	20	19	14	8	16
eens	29	35	18	23	8	4	17
<b>Wat vindt u ervan als door de komst van immigranten andere mensen minder kans op werk hebben?</b>							
geen probleem	14	9	15	9	14	18	12
matig probleem	58	40	56	53	59	65	55
groot probleem	28	50	29	39	26	17	33
<b>Ik heb minder kans op werk door open grenzen in Europa.</b>							
oneens	39	33	64	50	72	79	59
niet mee eens/oneens	20	23	15	20	16	13	18
eens	41	44	20	29	13	8	23
<b>Wat vindt u ervan als er minder werk voor mensen in Nederland is als gevolg van open grenzen?</b>							
geen probleem	17	9	12	8	13	22	12
matig probleem	42	44	51	49	58	56	52
groot probleem	42	47	36	43	29	22	36

Bron: SCP (LISS'17)

xxi

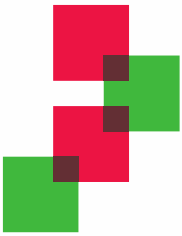
## Kostenpost

Zijn arbeidsmigranten een fiscale last? In 2003 berekende het CPB dat een migrant de schatkist tijdens haar/zijn leven gemiddeld 43.000 euro aan zorg, onderwijs, pensioenen en sociale zekerheid kost.<sup>xxii</sup> In 2010 kwam het Nyfer instituut voor een gemiddelde 'niet-westerse immigrant' uit op een kostenplaatje van tussen de 40.000 en 50.000 euro.<sup>xxiii</sup> Deze studies maken echter geen onderscheid tussen vluchtelingen, gezinsmigranten en arbeidsmigranten.<sup>xxiv</sup> Omdat de fiscale bijdrage van arbeidsmigranten aanzienlijk hoger, en hun beroep op sociale zekerheid aanzienlijk lager is dan voor andere groepen, gaat dit algemene plaatje voor arbeidsmigranten niet op. Ook kijken de meeste berekeningen niet naar de btw-bijdrage van migranten of hun invloed op bredere economische groei.<sup>xxv</sup>

Recent onderzoek laat zien dat de huidige generatie arbeidsmigranten een belangrijke bijdrage levert aan de Nederlandse economie. In 2012 berekenden Berkhout en Hof dat iedere arbeidsmigrant uit MOE Nederland jaarlijks 1800 euro oplevert. Ook maakt deze groep migranten weinig gebruik van sociale zekerheid.<sup>xxvi</sup> In 2016 droegen de 371 duizend arbeidsmigranten uit MOE-landen 11 miljard euro bij aan het Nederlandse BNI. Na aftrek van beloning bleef hier 5 miljard euro van over. De belangrijkste kosten worden gemaakt op het gebied van gezondheidszorg, sociale zekerheid, huisvesting en integratie.<sup>xxvii</sup>

## Bedreiging voor de verzorgingsstaat

Vormen arbeidsmigranten een bedreiging voor de Nederlandse verzorgingsstaat? Zoals we hierboven hebben besproken is er geen bewijs dat de huidige generatie arbeidsmigranten de *financiële*



*duurzaamheid* van de verzorgingsstaat onder druk zet. Een ander argument is dat migranten het *draagvlak* voor de verzorgingsstaat zouden ondermijnen.<sup>xxviii</sup> Hoewel migratie niet leidt tot een afname van het draagvlak voor de verzorgingsstaat op zich, is er wel bewijs voor een toename in 'verzorgingsstaatchauvinisme'; het idee dat 'eigen mensen' meer recht hebben op de verzorgingsstaat en/of dat migranten pas recht hebben op sociale voorzieningen wanneer zij eerst voor een langere tijd premies hebben betaald.<sup>xxix</sup> Wanneer migranten werken, belasting betalen, weinig beroep doen op uitkeringen en goed zijn ingeburgerd worden migranten niet als een probleem gezien.<sup>xxx</sup> Omdat arbeidsmigranten komen om te werken, vormen zij slechts een beperkte bedreiging voor het draagvlak voor de verzorgingsstaat.<sup>xxxi</sup> Wel is goede integratie van arbeidsmigranten van groot belang.

*Box: Export-WW/uitkeringstoerisme'*

Voor EU-arbeidsmigranten bestaan er zorgen over de export WW-regeling. Op dit moment kunnen EU-arbeidsmigranten hun WW maximaal drie maanden meenemen naar hun thuisland. In Brussel ligt een voorstel om deze periode naar 6 maanden te verlengen.<sup>xxxii</sup> Dit voorstel leidde in de Tweede Kamer tot grote verontwaardiging. De maatregel zou 'uitkeringstoerisme' en 'WW-vakanties' in de hand werken.

Het klopt dat slechts een klein percentage van de MOE-landers tijdens hun WW-periode nieuw werk vindt. In maart 2019 berichtte Nieuwsuur dat slechts 1% van teruggekeerde Polen binnen drie maanden weer aan het werk gaat. De belangrijkste oorzaak ligt bij de lage lonen in Polen, waardoor werken minder oplevert dan een Nederlandse WW-uitkering. Ook controleert het Poolse arbeidsbureau onvoldoende of aan de sollicitatieplicht wordt voldaan.

Tegelijkertijd is er geen bewijs voor een zogenaamde 'bijstandsmagneet'; het idee dat migranten hun bestemming kiezen op basis van de ruimhartigheid van het socialezekerheidsstelsel<sup>xxxiii</sup>. Migratiepatronen worden vooral verklaard door de kans op werk.

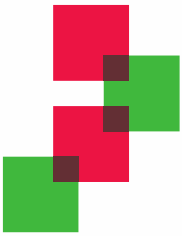
Bij een uitbreiding van het recht op export-WW naar 6 maanden worden de kosten jaarlijks geschat op 16 miljoen euro<sup>xxxiv</sup> (op een totaal van 3,6 miljard aan WW-uitgaven). Deze kosten vallen in het niet bij de economische bijdrage van arbeidsmigranten uit MOE-landen. Ten slotte moet niet worden vergeten dat ook Nederlandse arbeidsmigranten die in een andere EU-lidstaat werkloos worden van de export WW-regeling profiteren.

FNV stelt dat de kosten van de export-WW het beste kunnen worden teruggebracht door ervoor te zorgen dat voor structureel werk vaste contracten worden geboden. Dit kan onder andere door flexibele contracten duurder te maken dan vaste dienstverbanden.

## Leegloop

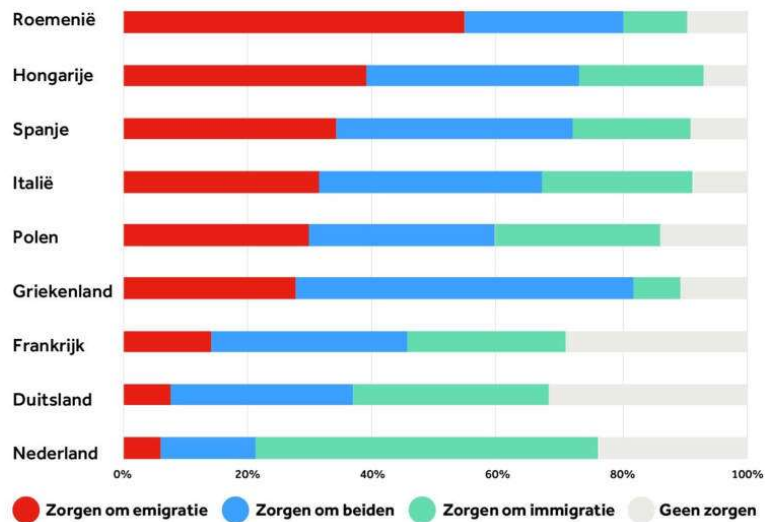
Leidt EU-arbeidsmigratie tot leegloop en braindrain in MOE-landen? Sinds de openstelling van de Europese arbeidsmarkt voor arbeidsmigranten uit MOE-landen, is het aantal arbeidsmigranten uit deze landen in rap tempo gestegen (zie grafiek op pagina 5). Tegelijkertijd voorspellen sommige onderzoekers dat het aantal Oost-Europese arbeidsmigranten in de nabije toekomst snel zal afnemen. De belangrijkste reden hiervoor is de loonstijging in MOE-landen (de afgelopen vier jaar





steeg het minimumloon in Polen met 40%, in Bulgarije met 65% en in Roemenië met 140%).<sup>xxxv</sup> Een recente peiling laat zien dat burgers in landen met een hoog emigratiecijfer bezorgd zijn over emigratie.

### Zorgen van EU-burgers over migratie



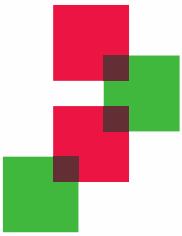
xxxvi

In 2019 stelde het IMF dat de huidige grootschalige emigratie uit MOE-landen negatieve gevolgen zal hebben voor economische groei en welvaart in deze landen.<sup>xxxvii</sup> Instituties als de Wereldbank en de EU zien arbeidsmigratie juist als een belangrijk instrument in de strijd tegen armoede en ongelijkheid. De EU wil leegloop tegengaan door financiële ondersteuning en programma's gericht op socio-economische ontwikkeling en goed bestuur in landen van herkomst. Een andere optie is het stimuleren van een EU-breed minimumloon.

## Afname van sociale cohesie

In 2019 noemde de Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ) het risico op een verdieping van de scheidslijnen in de samenleving als één van de mogelijke gevolgen van een toename in migratie.<sup>xxxviii</sup> In 2018 concludeerde de WRR dat inwoners van meer diverse buurten een zwakkere buurtcohesie ervaren en zich minder thuis en vaker onveilig voelen. Tegelijkertijd werd geen invloed gevonden op algemeen vertrouwen en burgerparticipatie.<sup>xxxix</sup> In een reactie op het WRR-rapport stelden andere onderzoekers dat *correlatie* niet per se betekent dat diversiteit lagere solidariteit *veroorzaakt*. Andere factoren, waaronder individuele kenmerken van bewoners, de sociaaleconomische status van de buurt, en de specifieke kenmerken van grote steden, spelen ook een rol.<sup>xl</sup>

Of arbeidsmigranten een bedreiging vormen voor de nationale identiteit, de Nederlandse cultuur of sociale cohesie is afhankelijk van onze definitie van deze termen.<sup>xli</sup> Het huidige politieke debat voedt het idee dat de Nederlandse cultuur en identiteit zijn gebaseerd op vaststaande normen, waarden en tradities.<sup>xlii</sup> Het gevolg is dat sociale cohesie alleen mogelijk is bij assimilatie van nieuwkomers. Historisch onderzoek laat echter duidelijk zien dat de Nederlandse cultuur door de eeuwen heen altijd aan verandering onderhevig is geweest, mede als gevolg van de komst van migranten.<sup>xliii</sup> Sommige



onderzoekers pleiten dan ook voor een nieuw concept van sociale cohesie, waarbij de capaciteit van mensen om verschillen en spanningen op een positieve en succesvolle manier op te lossen centraal staat.<sup>xliiv</sup>

Andere onderzoekers stellen dat niet migratie zelf, maar het voeden van de angst voor migratie de grootste bedreiging is voor sociale cohesie.<sup>xliv</sup> Steeds meer politici 'framen' algemene onvrede in de samenleving als bezorgdheid over de Nederlandse identiteit, die door de komst van migranten zou worden bedreigd. Hierdoor wordt de suggestie gewekt dat de onvrede van burgers het gevolg is van migratie<sup>xlvi</sup>. Deze onvrede komt echter ook voort uit groeiende ongelijkheid en socio-economische deprivatie, die het resultaat is van bredere processen van individualisering, globalisering, neoliberal beleid en de gerelateerde afbraak van sociale voorzieningen en flexibilisering van arbeidsmarkt.<sup>xlvii</sup>

## Beleidsopties

Welke opties zijn er voor een aanpassing van het bestaande arbeidsmigratiebeleid? En wat zijn de voor- en nadelen van deze opties?

### Arbeidsmigratie binnen de EU

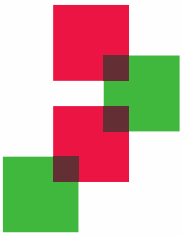
Wanneer we kijken naar arbeidsmigratie binnen de EU zijn partijen als de SP, CU, PVV en ook vakbond CNV voor een inperking van het vrij verkeer van werknemers. Andere politieke partijen, alsook de FNV, zijn van mening dat moet worden ingezet op een eerlijke arbeidsmarkt.

#### Inperken vrij verkeer van werknemers

In hun recente initiatiefnota over arbeidsmigratie<sup>xlviii</sup> pleiten de SP en CU ervoor arbeidsmigratie binnen de EU aan banden te leggen. Zij zien hiervoor drie mogelijkheden:

- (1) Het Hof van Justitie van de EU om toestemming vragen om inbreuk te mogen maken op het vrij verkeer van werknemers op grond van 'dwingende redenen van algemeen belang', waarbij wordt gewezen op de noodzaak arbeidsomstandigheden te verbeteren.
- (2) Het onderhandelen van bilaterale arbeidsmigratiepacten met andere EU-lidstaten, waarin afspraken kunnen worden gemaakt over de omvang en duur van arbeidsmigratie, toegang tot sociale voorzieningen en investeringen in landen van herkomst.
- (3) Het invoeren van een vergunningensysteem zoals nu voor arbeidsmigranten van buiten de EU bestaat. Vergunningen zouden alleen moeten worden verstrekt als in een sector: sprake is van minimaal 50 openstaande vacatures op 1000 banen; vacatures minimaal 5 weken open staan; werkgevers breed binnen Nederland hebben gezocht; en de loongroei de afgelopen drie jaar minimaal boven de inflatie lag.

Het belangrijkste probleem is dat deze voorstellen indruisen tegen het vrij verkeer van werknemers dat geldt als een fundamenteel recht en is vastgelegd in artikel 45 van het VwEU. Een ander probleem is dat deze maatregel niet alleen gevolgen heeft voor malafide werkgevers, maar ook leidt tot een inperking van vrijheden voor EU-burgers die juist het slachtoffer zijn van uitbuiting. Ten slotte

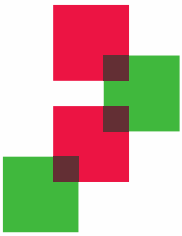


biedt een vergunningenstelsel geen garantie dat uitbuiting vermindert. Doordat een vergunningensysteem de afhankelijkheid van werkgevers enkel vergroot, bestaat het risico dat uitbuiting juist toeneemt.

### Inzetten op een eerlijke arbeidsmarkt

Een andere optie is om uitbuiting en oneerlijke concurrentie tegen te gaan door in te zetten op een eerlijke arbeidsmarkt.<sup>xlix</sup> Deze aanpak biedt voordelen voor Nederlanders én arbeidsmigranten. Om tot een eerlijke arbeidsmarkt te komen is een breed pakket aan beleidsmaatregelen nodig.<sup>1</sup> Hierbij kan onder andere worden gedacht aan:

- Garanderen van goede arbeidsvoorwaarden die gelden voor Nederlanders én arbeidsmigranten:
  - o Hoger minimumloon, menselijker arbeidstijden
  - o Gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek
  - o Terugdringen flexibilisering van de arbeidsmarkt
  
- Inzetten op strenge handhaving:
  - o Grotere capaciteit arbeidsinspectie en betere samenwerking met andere instanties
  - o Onaangekondigde inspecties en risicodragende sancties
  - o Vergroten van de kans op rapportage van misstanden en beschermen van slachtoffers
  
- Aanpakken van regelgeving die uitbuiting in de hand werkt:
  - o Betere regels voor nevenvestigingen en vennootschappen, uitzendbureaus en de bredere industrie rondom arbeidsmigratie (facilitaire diensten, huisvesting). Onder andere:
    - Detachering alleen toestaan als een onderneming kan bewijzen dat het grootste deel van de activiteiten in het vestigingsland plaatsvindt én werknemers eerst voor een langdurige periode in het vestigingsland hebben gewerkt en daar premies hebben afgedragen
    - Koppeling van contracten (arbeidsovereenkomst, huisvesting, transport etc.) verbieden
  
  - o Aanpassen van regelingen die worden misbruikt om lonen laag te houden (wat resulteert in uitbuiting en oneerlijke concurrentie). Onder andere:
    - *De A1-regeling*: Deze regeling maakt het voor werkgevers mogelijk om (voor tijdelijke arbeidsmigranten) sociale premies af te dragen in het thuisland van de migrant. Hoewel de regeling is bedoeld om een versnippering van sociale zekerheid te voorkomen, biedt deze regeling ook ruimte voor schijnconstructies waarbij werkgevers ten onrechte de verplichting ontduiken om op Nederlands niveau premies af te dragen.



- De ‘*Extraterritoriale kosten*’ (ET) - *regeling*: Onder deze regeling kunnen tijdelijke arbeidsmigranten een belastingvrije vergoeding krijgen voor dubbel gemaakte kosten (huisvesting, vervoer etc.). Doordat het is toegestaan om deze vergoeding van het brutoloon af te trekken en onbelast weer bij het nettoloon op te tellen, kunnen werkgevers uitzendkrachten minder betalen dan hun Nederlandse collega’s.

## Arbeidsmigratie van buiten de EU

Voor een opener arbeidsmigratiebeleid voor migranten van buiten de EU zijn verschillende opties. Een aantal van de belangrijkste worden hieronder besproken.

### Het Nederlandse model – maar dan mét uitzonderingen voor tekortsectoren

Allereerst kan ervoor worden gekozen om het bestaande beleid grotendeels te handhaven, maar voor sectoren/beroepen met aangetoonde tekorten een uitzondering te maken op de ‘toets prioriteitgenietend aanbod’.

#### Voordelen

- Ruimere mogelijkheden voor lager opgeleide migranten
- Werkgevers kunnen tekorten sneller opvullen, terwijl het risico op verdringing nog steeds klein is

#### Nadelen

- Tekortlijsten moeten op regelmatige basis worden herzien om een juiste afspiegeling te geven van de arbeidsmarkt.
- Er moeten maatregelen worden genomen om terugkeer na verlies van werk te bevorderen

### Het Duitse model – meer mogelijkheden voor vakkrachten

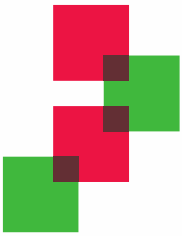
In maart 2020 wordt in Duitsland een nieuw arbeidsmigratiebeleid ingevoerd. Het belangrijkste verschil met het Nederlandse beleid is dat niet wordt getoetst of ‘prioriteitgenietend aanbod’ aanwezig is. Wanneer iemand een arbeidscontract, een erkend diploma (in de ICT-sector is werkervaring voldoende) en basiskennis van de Duitse taal heeft kan een vergunning worden aangevraagd. De duur van de verblijfsvergunning is afhankelijk van de duur van het arbeidscontract.

#### Voordelen

- Mogelijkheden voor arbeidsmigranten met een beroepsopleiding
- Antwoord op het groeiende tekort aan praktisch geschoolde arbeidskrachten

#### Nadelen

- In de praktijk nog steeds erg restrictief (taaleis, erkenning diploma’s)
  - o Geen oplossing voor arbeidsmarkttekorten
  - o Beperkte kansen voor lager opgeleide arbeidsmigranten (dit vergroot de kans op ongereguleerde migratie/kansarme asielaanvragen)



## Het Zweedse model – een open arbeidsmigratiebeleid

Zweden heeft het meest open arbeidsmigratiebeleid van Europa. Het land stelt geen eisen op het gebied van salaris, opleiding of taalkennis. Ook is er geen 'toets prioriteitgenietend aanbod'. De belangrijkste eis is dat arbeidsmigranten een arbeidscontract met cao-conforme arbeidsvoorwaarden (deze worden door de vakbond gecontroleerd) hebben. De vergunningsduur is gekoppeld aan de duur van het arbeidscontract.

### Voordelen

- Kansen voor ongeschoolde migranten
- Simpele/snelle procedure

### Nadelen

- In de praktijk blijkt dat arbeidsmigranten vaak aan het werk gaan in sectoren zonder een tekort aan werknemers en slachtoffer worden van uitbuiting
- Om uitbuiting en verdringing te voorkomen moet flink worden geïnvesteerd in arbeidsinspectie

## Het Canadese model – een puntensysteem

Eens in de zoveel tijd klinkt de roep om een Canadees (of Australisch) migratiebeleid. De Canadese overheid stelt periodiek een streefgetal vast voor het aantal permanente verblijfsvergunningen dat per jaar kan worden vergeven. Voor 2020 gaat dit om 341,000 vergunningen. Hiervan is zo'n 58% gereserveerd voor economische migranten, 27% voor gezinsmigranten en circa 14% voor vluchtelingen en andere humanitaire migranten. Voor tijdelijke arbeidsmigranten en studiemigranten kunnen buiten dit quotum om nog extra vergunningen worden afgegeven.

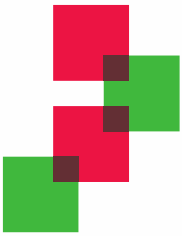
Om als economische migrant een verblijfsvergunning te krijgen moeten binnen het *Comprehensive Ranking System* minimaal 67 uit 100 punten worden verdiend. Punten worden onder andere toegekend voor opleiding, taalkennis, werkervaring, en leeftijd. Het hebben van een arbeidscontract is geen vereiste.

### Voordelen

- De overheid heeft regie: mogelijkheid om lange termijn gevolgen mee te wegen
- Transparantie en flexibiliteit: de overheid kan criteria aanpassen op veranderingen op de arbeidsmarkt en informatie over de integratie van migranten
- Door permanente vergunning en vrijheid op de arbeidsmarkt klein risico op uitbuiting

### Nadelen

- Niet één op één toepasbaar in Europa; door haar geografische ligging heeft Canada nagenoeg niet te maken met ongereguleerde migratie
- Vereist nieuwe instituties en expertise (initieel hoge kosten)
- Weinig mogelijkheden voor lager geschoolde migranten
- Risico op *deskilling*/verdringing



Sinds 2015 maakt Canada naast dit algemene puntensysteem gebruik van het *Express Entry* systeem. Binnen dit systeem maakt de overheid op basis van een puntensysteem een eerste selectie van geschikte kandidaten voor één van de bestaande arbeidsmigratieprogramma's. Waar migranten in het algemene systeem bij een minimaal aantal punten direct een verblijfsvergunning kunnen aanvragen, moeten kandidaten in dit systeem eerst door een provinciale overheid of werkgever worden geselecteerd.

### Migratiepartnerschappen

Ten slotte kan ervoor worden gekozen om arbeidsmigratie binnen migratiepartnerschappen met specifieke partnerlanden te organiseren.

#### Voordelen

- Mogelijkheid om duidelijke afspraken te maken, die zijn afgestemd op de belangen van alle betrokkenen

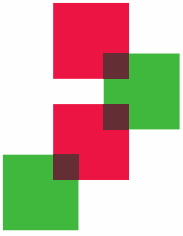
#### Nadelen

- Succes afhankelijk van goede samenwerkingsrelatie met en capaciteit van het partnerland
- Geen vanzelfsprekende match tussen vraag en aanbod
- Door de lagere onderwijskwaliteit kunnen diploma's niet altijd worden erkend<sup>ii</sup>
- Wanneer de vraag naar arbeidsmigranten kan dit gevolgen hebben voor overige diplomatieke betrekkingen

Migratiepartnerschappen kunnen op verschillende manieren worden vormgegeven. Op dit moment onderzoekt de Nederlandse regering of gereguleerde arbeidsmigratie kan worden ingezet als 'ruilmiddel' voor terugnameovereenkomsten en/of bredere inzet op het gebied van migratiemanagement. Een voordeel is het relatief grote politiek draagvlak. Tegelijkertijd ontstaat het risico dat de belangen van arbeidsmigranten, werkgevers en het ontvangende land ondergeschikt worden gemaakt aan de wens om ongereguleerde migratie terug te dringen.<sup>iii</sup>

Een andere optie is om wervingsprogramma's op te zetten met landen waarmee een goede match bestaat tussen de arbeidsvraag in Nederland en het arbeidsaanbod in het land van herkomst. Spanje, Italië en Frankrijk maken gebruik van dit model. Partnerlanden kunnen een gezamenlijk informatiesysteem opzetten waarin informatie over openstaande vacatures wordt gedeeld. Ook kunnen gecertificeerde wervingsbureaus in partnerlanden worden opgezet.<sup>iiii</sup>

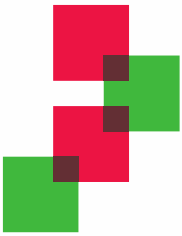
Een derde mogelijkheid is het opzetten van 'Global Skills Partnerships'.<sup>iv</sup> Hierbij werken werkgevers samen met lokale opleidingsinstituten om potentiële arbeidsmigranten op te leiden voor tekortberoepen in het land van aankomst.<sup>iv</sup> Hoewel er een aantal succesverhalen zijn (zie bijvoorbeeld het Duitse 'Triple Win' project voor de werving van verpleegpersoneel uit Servië, Bosnië, de Filipijnen en Tunesië (2012-18) en het gecombineerde werk-leertraject voor Marokkaanse jongeren in de Duitse horecasector (2016-heden))<sup>vi</sup>, komen veel projecten niet voorbij de pilot-fase. De verdeling van de (vaak aanzienlijke) kosten is een van de belangrijkste redenen.



## Discussievragen

Hoe ziet een rechtvaardig Nederlands arbeidsmigratiebeleid eruit?

- Dient arbeidsmigratiebeleid primair een humanitair (geboorteloterij) of een economisch (opvullen arbeidsmarkttekorten) belang?
- Zijn misstanden – uitbuiting en oneerlijke concurrentie – rondom EU-arbeidsmigratie reden om het vrij verkeer van werknemers ter discussie te stellen?
- Moet Nederland ruimere mogelijkheden creëren voor 'niet-kennismigranten' van buiten de EU?
- Zit er een grens aan het aantal migranten dat Nederland kan opnemen (bevolkingsgroei, sociale voorzieningen, ecologische impact, sociale cohesie etc.) en wat betekent dit voor het arbeidsmigratiebeleid?



## Literatuursuggesties voor verdere verdieping

Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ). *Tijdelijke arbeidsmigratie 2015-2035* (Den Haag, 2009)

ACVZ. *Op weg naar 2030 Migratie: een toekomstverkenning* (Den Haag, 2018)

ACVZ, *Legale kanalen voor arbeidsmigranten: De internationale, Europese en nationale context* (Den Haag, 2019).

Berkhout, Ernest en Bert Hof, *De economische bijdrage van tijdelijke arbeidsmigranten. Een realistisch beeld.* (Amsterdam 2012).

Berkhout, Ernest, Arjan Heyma en Siemen van der Werff, *De economische impact van arbeidsmigratie: verdringingseffecten 1999-2008* (Amsterdam 2011).

Heyma, Arjan, Paul Bisschop en Cindy Biesenbeek, *De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland* (Amsterdam 2018).

Heyma, Arjan, Jelle Zwetsloot en Pieter Gautier, *Verschuivingen, concurrentie en verdringing. Een economische verkenning* (Amsterdam 2019).

Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), *Staat van eerlijk werk 2019 'Risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt'* (Den Haag 2019).

Kremer, Monique, *Vreemden in de verzorgingsstaat. Hoe arbeidsmigratie en sociale zekerheid te combineren* (Den Haag 2013).

Kremer, Monique, 'Sociale zekerheid 'migratie-proof'', in: P. van Lieshout (red.), *Sociale (on)-zekerheid* (Amsterdam 2016), p. 133-161.

Lucassen, Leo, 'Naar een duurzaam migratiebeleid: lessen uit het verleden', in WRR (red.), *Regie over migratie: naar een strategische agenda* (Den Haag 2018) p. 13-56.

Lucassen, Leo en Jan Lucassen, *Vijf eeuwen migratie. Een verhaal van winnaars en verliezers* (Amsterdam 2018).

Oomes, Nienke e.a., Dutch labour market shortages and potential labour supply from Africa and the Middle East: Is there a Match? (Amsterdam 2019).

Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), *Recruiting Immigrant Workers. The Netherlands*, (Parijs 2016).

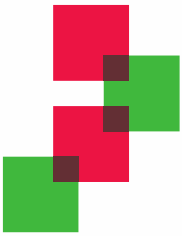
Pas, G., L. Michon en Harry van den Berg, 'Arbeidsmigratie: bestrijden of reguleren?', *Wetenschappelijk Bureau GroenLinks*, 21 juli 2011  
<https://wetenschappelijkbureaugroenlinks.nl/artikel/groenlinks-en-de-immigratiediscussie> [01/01/2019].

Postmes, T., E. e.a., *Draagvlak migratiebeleid* (Den Haag 2017).

Ruhs, Martin, *The price of rights: Regulating international labor migration* (Princeton 2013).

Sargentini, Judith, 'Making the most of labour migration', in: Heinrich Böll Stiftung (red.), *The Class of 2009. Green visions for Europe* (Brussel 2009) p. 32-37.





Staes, Bart en Judith Sargentini, *Migratie, het eerlijke verhaal. Over de Europese Unie, migranten uit en ontwikkeling in West-Afrika* (Brussel 2018).

Van Gardingen, Imke 'Derdelanders in de EU; Waar ligt de grens?', *Casestudy van internationale werving, in- en doorleenconstructies in de transportsector, Beleidspaper voor de NL arbeidsmarktdag 2019* (Utrecht 2019).

Van den Berge, Wiljan e.a., *Verdringing op de arbeidsmarkt. Beschrijving en beleving* (Den Haag 2018).

---

<sup>i</sup> Onder het Nederlandse migratiebeleid vallen verschillende vormen van migratie, waaronder arbeidsmigratie, asielmigratie en gezinsmigratie. Dit GroenLinks gesprek gaat over arbeidsmigratie.

<sup>ii</sup> ACVZ, *Legale kanalen voor arbeidsmigranten: De internationale, Europese en nationale context* (Den Haag, 2019), 59-63.

<sup>iii</sup> Ernest Berkhout en Bert Hof, *De economische bijdrage van tijdelijke arbeidsmigranten: Een realistisch beeld* (Amsterdam 2012).

<sup>iv</sup> SER, *Arbeidsmigratie* (Den Haag 2014), p. 101.

<sup>v</sup> Tom Postmes e.a., *Draagvlak migratiebeleid* (Den Haag 2017), p. 56, 94.

<sup>vi</sup> Ayelet Shachar, *The birthright lottery: Citizenship and global inequality* (Cambridge, Massachusetts 2009); Judith Sargentini, 'Making the most of labour migration', in: Heinrich Böll Stiftung (red.), *The Class of 2009. Green visions for Europe* (Brussel 2009) p. 32-37, 32.

<sup>vii</sup> Henk van Houtum en Ton Van Naerssen, 'Bordering, ordering and othering', *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*, jaargang 93 (2002) nr. 2, p. 125-136.

<sup>viii</sup> Europese Commissie, *Mededeling Meer legale mogelijkheden voor migratie naar Europa – Bijdrage aan de bijeenkomst van leiders* (Brussel 2018); Mathias Czaika en Mogens Hobolth, 'Do restrictive asylum and visa policies increase irregular migration into Europe?', *European Union Politics*, jaargang 17 (2016) nr. 3, p. 345-365; ACVZ, *Legale kanalen voor arbeidsmigranten*, p. 5, 10.

<sup>ix</sup> UWV, *Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen* (Amsterdam 2018).

<sup>x</sup> CBS, 'Krapte arbeidsmarkt neemt verder toe', CBS, 15 mei 2019.

<sup>xi</sup> UWV, *Moeilijk vervulbare vacatures*.

<sup>xii</sup> GroenLinks, *Standpunten: Vrij verkeer van werknemers*. <https://groenlinks.nl/standpunten/vrij-verkeer-van-werknemers> [20-01-2020].

<sup>xiii</sup> GroenLinks, *Tijd voor verandering. Verkiezingsprogramma GroenLinks 2017-2021* (Utrecht 2017), p. 72.

<sup>xiv</sup> GroenLinks, *Voor verandering. Verkiezingsprogramma Europese verkiezingen 2019* (Utrecht 2019), p. 71-72.

<sup>xv</sup> WODC, *Migratie in beeld* (Den Haag 2018).

<sup>xvi</sup> Ibidem.

<sup>xvii</sup> 'CBS-cijfers over arbeidsmigranten; Polen de grootste groep', *Flexmarkt*, 8 april 2019.

<sup>xviii</sup> Ewald Engelen, 'How to combine openness and protection? Citizenship, migration, and welfare regimes', *Politics & Society*, jaargang 31 (2003) nr. 4, p. 503-536; Rob Euwals en Kees Folmer, 'Arbeidsaanbod en gewerkte uren tot 2050: een beleidsneutraal scenario', *CPB memorandum 225* (Den Haag 2009); Ernest Berkhout en Emina van den Berg, *Bridging the gap: International Database on Employment and Adaptable Labour* (Amsterdam 2010).

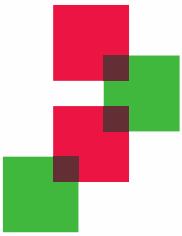
<sup>xix</sup> Leo Lucassen, Imke van Gardingen, Alfred Kleinknecht en Linda Vermeulen, 'Pak schijnconstructies bij arbeidsmigratie aan', *De Volkskrant*, 15 mei 2019; Neuteboom, Nora e.a., 'Oost west, thuis best', *Special: Arbeidsmigratie* (Amsterdam 2019).

<sup>xx</sup> Ernest Berkhout, Paul Bisschop en Maikel Volkerink, *Grensoverschrijdend aanbod van personeel: verschuivingen in nationaliteit en contractvormen op de Nederlandse arbeidsmarkt 2001-2011*. (Amsterdam 2014); Van den Berge e.a., *Verdringing op de arbeidsmarkt*; Rob Euwals en Gerdien Meijerink, *Inclusieve globalisering* (Den Haag 2018); Arjan Heyma, Jelle Zwetsloot en Pieter Gautier, *Verschuivingen, concurrentie en verdringing. Een economische verkenning* (Amsterdam 2019), p. 27.

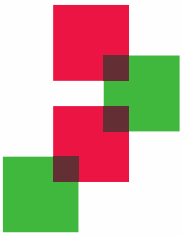
<sup>xxi</sup> Van den Berge e.a., *Verdringing op de arbeidsmarkt*.

<sup>xxii</sup> Hans Roodenburg, Rob Euwals en Harry ter Rele, *Immigration and the Dutch Economy* (Den Haag 2003).

<sup>xxiii</sup> Leo van der Geest en A. Dietvorst, *Budgettaire Effecten van Immigratie van Niet-Westerse Allochtonen* (Utrecht 2010).



- xxiv Ronald Dekker, 'Macro-economische effecten van migratie', *INT-AR Paper 7* (Tilburg 2016).
- xxv Monique Kremer, *Vreemden in de verzorgingsstaat. Hoe arbeidsmigratie en sociale zekerheid te combineren* (Den Haag 2013).
- xxvi Berkhout en Hof, *De economische bijdrage van tijdelijke arbeidsmigranten*.
- xxvii Arjan Heyma, Paul Bisschop en Cindy Biesenbeek, *De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland* (Amsterdam 2018), p. i.
- xxviii Monique Kremer, 'Sociale zekerheid 'migratie-proof'', in: P. van Lieshout (red.), *Sociale (on)-zekerheid* (Amsterdam 2016), p. 133-161.
- xxix Markus M. L. Crepaz, *Trust Beyond Borders: Immigration, the Welfare State, and Identity in Modern Societies* (Ann Harbor 2008); Kremer, *Vreemden in de verzorgingsstaat*.
- xxx Brian Burgoon, 'Immigration, Integration, and Support for Redistribution in Europe', *World Politics* jaargang 66 (2014) nr. 3, p. 365-40.
- xxxi Kremer, *Vreemden in de verzorgingsstaat*; Kremer 'Sociale zekerheid 'migratie-proof''.
- xxxii Onderdeel van breder pakket aan maatregelen om de sociale zekerheid in de EU-lidstaten op elkaar af te stemmen.
- xxxiii Corrado Giuliatti, 'The welfare magnet hypothesis and the welfare take-up of migrants. Welfare benefits are not a key determinant of migration', *IZA World of Labor* (2014) nr. 37; Lucia Kureková, 'Welfare Systems as Emigration Factor: Evidence from the New Accession States', *Journal of Common Market Studies* jaargang 51 (2013) nr. 4, p. 721-739.; Mathias Czaika, 'Migration and economic prospects', *Journal of Ethnic and Migration Studies* jaargang 4 (2015) nr. 1, p. 58-82; Philippe Legrain, *Is free migration compatible with a European-style welfare state?* (Stockholm 2008); Owen Corrigan, 'Migrants, welfare systems and social citizenship in Ireland and Britain: users or abusers?', *Journal of Social Policy* jaargang 39 (2010) nr. 3, p. 415-437.
- xxxiv *Handelingen van de Tweede Kamer 2018-2019*, 21501-31 nr. 498.
- xxxv Nora Neuteboom e.a. *Economische groei Oost-Europa heeft gevolgen voor Nederlandse arbeidsmarkt* (2019). <https://insights.abnamro.nl/2019/06/special-arbeidsmigratie-oost-west-thuis-best/> [21-01-2020]
- xxxvi Margot Oosterwechel, 'Arbeidsmigratie in EU: van 'De deur staat open' tot 'Kom alsjeblieft terug!'' , NOS, 2 mei 2019.
- xxxvii Cristina Batog e.a., *Demographic Headwinds in Central and Eastern Europe* (Washington 2019).
- xxxviii ACVZ, *Legale kanalen voor arbeidsmigranten*, p. 4.
- xxxix Roel Jennissen, Godfried Engbersen, Meike Bokhorst en Mark Bovens, *De nieuwe verscheidenheid. Toenemende diversiteit naar herkomst in Nederland* (Den Haag 2018).
- xl Jochem Tolsma en Tom van der Meer, 'Waarom de samenhang in gemengde buurten lager is: Het ligt aan je burens', *Stuk Rood Vlees*, 7 juni 2018.
- xli Martin Ruhs Martin en Ha-Joon Chang, 'The ethics of labor immigration policy', *International Organization*, jaargang 58 (2004) nr 1, p. 69-102.
- xlii Shamit Saggur, Will Somerville, Rob Ford en Maria Sobolewska, *The impacts of migration on social cohesion and integration* (2012).
- xliiii Isabel Hoving, Hester Dibbitts en Marlou Schrover (red.), *Cultuur en migratie in Nederland. Veranderingen van het alledaagse 1950-2000* (Den Haag 2005).
- xliiii Mary J. Hickman, Nicola Mai en Helen Crowley, *Migration and Social Cohesion in the UK* (New York 2012).
- xlv Karel Smouter, 'Drie knuppels in het hoenderhok van het migratiedebat', *De Correspondent*, 27 juni 2014; Peter Giesen, 'Opvang in de regio: cruciaal of onmenselijk', *De Volkskrant*, 1 maart 2019.
- xlvi Hans Siebers, 'Dat de 'Nederlandse identiteit wordt bedreigd' is gevaarlijk en tendentius', *Sociale Vraagstukken*, 1 april 2017.
- xlvii Saggur e.a., *The impacts of migration on social cohesion and integration*.
- xlviii SP en CU, *Actieplan arbeidsmigratie. Initiatiefnota ChristenUnie en SP*. [https://www.sp.nl/sites/default/files/actieplan\\_arbeidsmigratie.pdf](https://www.sp.nl/sites/default/files/actieplan_arbeidsmigratie.pdf) [21-01-2020].
- xlix Dit voorstel maakt (naast een inperking van het vrij verkeer van werknemers) ook onderdeel uit van het actieplan van de SP en CU.
- <sup>1</sup> Zie o.a. Imke van Gardingen, Imke en Monica Buiks-Bota, 'Grensoverschrijdende verdienmodellen; waar ligt de grens? Een casestudy van vier verdienmodellen in een juridische schemerzone', *Beleidsrapport voor NL arbeidsmarktdag 2017: uitwerking van vier casussen* (Utrecht 2017); SER, *Arbeidsmigratie*.
- <sup>ii</sup> Nienke Oomes e.a., *Dutch labour market shortages and potential labour supply from Africa and the Middle East: Is there a Match?* (Amsterdam 2019).
- <sup>iii</sup> Elizabeth Collett en Aliyyah Ahad, *EU Migration Partnerships: A Work in Progress* (Brussel 2017), p. 5.



---

<sup>liii</sup> Iván Martín en Alessandra Venturini, A Comprehensive Labour Market Approach to EU Labour Migration Policy' *Migration Policy Centre Policy Brief* (2015) nr. 7, p. 1-12; Staes, Bart en Judith Sargentini, *Migratie, het eerlijke verhaal. Over de Europese Unie, migranten uit en ontwikkeling in West-Afrika* (Brussel 2018).

<sup>liiv</sup> Kate Hooper, *Exploring New Legal Migration Pathways: Lessons from Pilot Projects* (Washington 2009), p. 12.

<sup>liv</sup> Michael Clemens, 'Global Skill Partnerships: a proposal for technical training in a mobile world', *IZA Journal of Labor Policy* jaargang 4 (2015), p. 1-18.

<sup>livi</sup> Steffen Angenendt, Jessica Bither en Astrid Ziebarth, *Creating a triple-win through labor migration policy? Lessons from Germany* (2015), p. 18-19; Oomes e.a., Dutch labour market shortages and potential labour supply from Africa and the Middle East.