

## Arbeidsmarktcrisis.

### Toelichting

- 5.1.2e wil vanwege tekorten op de arbeidsmarkt dat meer mensen van buiten de EU makkelijker naar Nederland kunnen komen om die tekorten op te lossen.
- De laatste tijd ontvangen we vaker vragen (met name vanuit de zorgsector) over meer mogelijkheden voor arbeidsmigratie om tekorten op te vullen. Het wettelijke kader voor toelating van arbeidsmigranten van buiten de EU is echter restrictief. De hoofdregel is dat er alleen een vergunning kan worden verleend als er geen aanbod binnen Nederland of de EER aanwezig is.
- Meer in het bijzonder wil de 5.1.2e vanwege de tekorten in de zorg 200 Filipijnse ic-specialisten naar Nederland halen via een versnelde procedure.
- In verband met het versnellen van de BIG-registratie voor deze Filipijnse IC-specialisten heeft Otto Workforce ook VWS benaderd.<sup>1</sup>
- VWS heeft aan Otto Workforce laten weten dat zij niets voelen voor het versnellen van de BIG-procedure, aangezien zij het aantrekken van buitenlandse zorgverleners niet zien als een oplossing voor de tekorten in de zorg gedurende de COVID-19 pandemie.
- De ervaring is dat er eerst moet worden geïnvesteerd in opleiding en begeleiding van buitenlandse zorgverleners voordat zij kunnen worden ingezet in de Nederlandse gezondheidszorg. Zo is er gemiddeld 6 tot 12 maanden aanvullende opleiding nodig.
- Ook geeft de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) aan dat de Nederlandse cultuur en taal vaak barrières zijn voor buitenlandse zorgverleners. De ervaring is dat zij meestal enthousiast beginnen, maar dat de Nederlandse taal en de Nederlandse normen, waarden en omgangsvormen een goede samenwerking met hun Nederlandse collega's in de weg staan.
- Zulke investeringen in opleiding en begeleiding zijn op korte termijn en ten tijde van crisis niet realiseerbaar. Vooral niet voor ic-verpleegkundigen, aangezien die kennis en kunde te specialistisch is om snel aan te leren en goede communicatie hierbij cruciaal is.
- Daarnaast kleven er ethische bezwaren aan het werven van zorgpersoneel in het buitenland. In World Health Organization verband is de afspraak gemaakt dat er geen zorgpersoneel uit landen wordt geworven als dit leidt tot een personeelstekort in het land van herkomst (brain-drain).
- SZW en VWS werken op het gebied van arbeidsmigratie goed samen en hanteren dezelfde lijn: Het staat zorgorganisaties vrij om op grond van de geldende (restrictieve) wettelijke kaders een tewerkstellingsvergunning (bij verblijf tot 3 maanden) of gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (bij verblijf langer dan 3 maanden) aan te vragen. Wel geldt dat zij alleen voor een vergunning in aanmerking komen als er geen prioriteitgenietend aanbod aanwezig is in Nederland of de EER en zij voldoen aan de BIG-registratie en taaleis.

### Reactie:

- U kunt opmerken dat u zich bewust bent van het feit dat er in de zorg (als ook in andere sectoren) sprake is van krapte op de arbeidsmarkt.
- Het ministerie van VWS zet zich sterk in om tekorten in de zorg op te lossen. Zo hebben zij het actieprogramma 'Werken in de zorg'. Hierbij zetten zij vooral in op een regionale aanpak, het behoud van personeel, verhogen van de instroom en wordt er gekeken naar hoe zorg anders georganiseerd kan worden. Hierbij kunt u tevens aangeven dat de ervaring is van ziekenhuizen dat het inzetten van buitenlandse zorgverleners vaak investeringen vraagt in opleiding en begeleiding. Zulke investeringen in opleiding en begeleiding zijn op korte termijn en ten tijde van crisis niet realiseerbaar.
- U kunt aangeven dat het huidige wettelijke kader t.a.v. het verkrijgen van een reguliere tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid restrictief is. Wanneer er prioriteitgenietend aanbod aanwezig is in Nederland of de EER, wordt geen vergunning afgegeven. Daarnaast moet de werkgever de vacature vijf weken voor de aanvraag melden bij UWV en moet hij aantonen dat hij voldoende wervingsinspanningen heeft gepleegd. Hier wordt per individuele aanvraag aan getoetst.
- Het staat Otto Workforce vrij om per individueel geval een aanvraag in te dienen voor een werkvergunning.

<sup>1</sup> Het doel van de wet BIG is om de kwaliteit van de beroepsuitoefening in de individuele gezondheidszorg te waarborgen.

- Deze aanvragen zullen conform de geldende wet- en regelgeving individueel worden beoordeeld.
- U kunt aangeven dat daarbij de gebruikelijke beslistermijnen van toepassing zijn (een versnelde procedure is niet mogelijk). Voor een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid geldt een beslistermijn van 90 dagen en een streeftermijn van 7 weken. Voor een tewerkstellingsvergunning geldt een beslistermijn van 5 weken.
- Mocht het verzoek zijn om ook een versoepelde toets toe te passen, dan kunt u aangeven dat het huidige wettelijke kader (Wet arbeid vreemdelingen en onderliggende regelgeving) daar op dit moment geen ruimte voor biedt.
- Het faciliteren van een versoepelde toets vergt aanpassing van regelgeving. Het is aan een nieuw kabinet om daar besluiten over te nemen.