

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1564

Vragen van het lid **Tijs van den Brink** (CDA) aan de Ministers van Werk en Participatie en van Asiel en Migratie over *het bericht «Strengere regels arbeidsmigratie Vlaanderen zijn effectief»* (ingezonden 12 maart 2026).

Antwoord van Minister **Vijlbrief** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 9 april 2026).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Strengere regels arbeidsmigratie Vlaanderen zijn effectief»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Hoe beoordeelt u het dat Vlaanderen per 1 januari 2026 de regels voor gecombineerde werk- en verblijfsvergunningen heeft aangescherpt, onder meer door de toegang voor laaggeschoolde arbeid te beperken en de lijst met beroepen voor een versnelde procedure te verkorten? Is dat een route die u ook voor Nederland wenselijk acht?

Antwoord 2

Lidstaten maken hun eigen afwegingen in het arbeidsmigratiebeleid dat gaat over werknemers van buiten de Europese Unie, afhankelijk van hun arbeidsmarkt, demografie en maatschappelijke context.

In Nederland geldt, op basis van de Wet Arbeid Vreemdelingen (Wav), dat voor alle beroepen waarvoor werkgevers een reguliere tewerkstellingsvergunning (twv) of een reguliere gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (gvva) willen aanvragen, eerst drie maanden gezocht moeten worden naar arbeidsaanbod op de Nederlandse en Europese arbeidsmarkt. Dit is onderdeel van de arbeidsmarkttoets die UWV uitvoert. Het nieuwe beleid in Vlaanderen rondom gecombineerde werk- en verblijfsvergunningen voor niet-EU-werknemers is, ook na aanscherping, soepeler dan in Nederland. Vlaanderen werkt met een beroepenlijst waarvoor een versnelde procedure geldt. Vlaanderen heeft sinds dit jaar het aantal beroepen op de beroepenlijst

¹ Financiële Dagblad, 9 maart 2026, «Strengere regels arbeidsmigratie Vlaanderen zijn effectief» (<https://fd.nl/politiek/1588554/strengere-regels-arbeidsmigratie-vlaanderen-zijn-effectief>).

ingekort. Voor beroepen die niet op de lijst staan, geldt dat werkgevers eerst negen weken moeten zoeken naar arbeidsaanbod op de Belgische en Europese arbeidsmarkt. Het Nederlandse beleid is dus strenger dan het beleid dat Vlaanderen voert. Voor kennismigranten past Nederland wel uitnodigender beleid toe.

Verder is in deze context relevant dat in het Coalitieakkoord is aangekondigd dat Nederland een pilot zal starten van drie jaar voor een programma dat gericht is op het, onder strenge voorwaarden, actief en gericht naar Nederland halen van goed geschoolde krachten die hier toegevoegde waarde in vooraf afgebakende sectoren hebben. Onderdeel van deze voorwaarden zijn een salariseis en huisvestingseis en een maximale termijn van drie jaar.

Vraag 3

Beschikt u over signalen dat aanscherping van toelatingsvoorwaarden voor arbeidsmigratie, zoals in Vlaanderen, kan bijdragen aan het terugdringen van misstanden, fraude en oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt?

Antwoord 3

Het doel van het Nederlandse arbeidsmigratiebeleid in de Wet arbeid vreemdelingen is dat arbeidsmigratie aansluit op de concrete behoefte op de arbeidsmarkt en de hier geldende arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden. Door de toepassing van een arbeidsmarkttoets conform de Wav kunnen werkgevers over de benodigde werknemers beschikken terwijl Nederlandse en Europese werknemers niet worden verdrongen. De toelatingsvoorwaarden dragen bij aan het terugdringen van misstanden, fraude en oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt. Zo toetst het UWV bij de aanvraag van een twv of gvva of de werkgever zich houdt aan de arbeidsvoorwaarden, zoals de betaling van marktconform loon, en of de werkgever de arbeidswetgeving eerder niet heeft overtreden. Als dit niet in orde is, wordt geen werkvergunning afgegeven.

Een kanttekening hierbij is dat op het moment dat de toelatingsvoorwaarden voor werknemers van buiten de Europese Unie strikt zijn, werkgevers op andere manieren proberen mensen van buiten de Europese Unie naar Nederland te halen. Een route hiervoor is via detachering vanuit andere EU lidstaten. Werkgevers hoeven dan geen werkvergunning aan te vragen waardoor UWV geen controle vooraf kan uitvoeren op de arbeidsvoorwaarden. Om die reden zet het kabinet in op de verduidelijking van de nationale en Europese regels voor de detachering van werknemers van buiten de EU, zodat werkgevers beter kunnen weten wat wel en niet is toegestaan en ook beter toezicht mogelijk is.

Vraag 4

Bent u bereid te onderzoeken in hoeverre in Nederland, mede in het licht van de krapte op de arbeidsmarkt, eerst zwaarder moet worden ingezet op activering van het binnenlands en Europees arbeidsaanbod voordat werkgevers werknemers van buiten de Europese Unie kunnen aantrekken?

Antwoord 4

Het uitgangspunt van het Nederlandse beleid is reeds dat werkgevers eerst moeten inzetten op activering van het binnenlands en Europees arbeidsaanbod, voordat zij werknemers van buiten de Europese Unie kunnen aantrekken. Dit gebeurt door middel van de onder vraag 2 genoemde arbeidsmarkttoets. Hierbij toetst het UWV een aanvraag op de volgende drie punten: 1. De aanwezigheid van prioriteit genietend aanbod (Nederlanders, overige EU-burgers en derdelanders die mogen werken zonder werkvergunning); 2. tijdige melding van de vacature; 3. de wervingsinspanningen om prioriteitgenietend aanbod te vinden.

Bij laaggeschoolde arbeid concludeert UWV in de praktijk dat er in Nederland prioriteit genietend aanbod is, dus wordt geen werkvergunning afgegeven.

Vraag 5

Hoe verhoudt de Vlaamse aanpak zich volgens u tot de Nederlandse inzet om grip te krijgen op arbeidsmigratie en misstanden tegen te gaan?

Antwoord 5

De Vlaamse aanpak lijkt met de aanpassing van de regelgeving iets meer in lijn te komen met de Nederlandse inzet. De Nederlandse inzet is op dit punt nog wel restrictiever.

Vraag 6

Ziet u aanleiding om, mede naar aanleiding van de ervaringen in Vlaanderen, te bezien of de Nederlandse systematiek voor arbeidsmigratie van buiten de Europese Unie verder moet worden aangescherpt, juist waar het gaat om laagbetaald werk, huisvesting, registratie en de maatschappelijke draagkracht in regio's en gemeenten?

Antwoord 6

Met de Wav voert Nederland reeds beleid welke mee ademt met de behoefte op de arbeidsmarkt. Alleen als een werkgever voor de aanvraag van een reguliere twv of gvva kan aantonen echt personeel nodig te hebben van buiten de EU, én als dat personeel niet reeds binnen Nederland en de EU beschikbaar is, is dit mogelijk. Voor laagbetaalde arbeid geldt dat er geen twv's of gvva's worden verstrekt, vanuit het uitgangspunt dat hiervoor prioriteitgenietend aanbod in Nederland en/of de EU aanwezig is. Het kabinet is zich goed bewust van de risico's die er zijn op misstanden voor arbeidsmigranten in laagbetaalde arbeid. En ook van de druk op huisvesting, problemen rondom registratie, en het belang van maatschappelijke draagkracht in de regio's en gemeenten.