Bijlage 2 - Overzicht opvolging SER-aanbevelingen uit het rapport 'Arbeidsmigratie naar waarde' (2025)

Aanbeveling	Status
Verbetering positie laagbetaalde arbeidsmigranten en tegengaan oneerlijke concurrentie	
1. **Versterk de afschrikwekkende werking van boetes en sancties bij overtredingen van de Arbowet, Arbeidstijdenwet, Wav en WML om naleving te bevorderen.** De SER onderschrijft het Kabinetsbesluit om de boetes voor bedrijven die arbeidswetten overtreden fors te verhogen en jaarlijks te indexeren. De SER stelt in aanvulling daarop dat de hoogte van boetes aan bedrijfsomzet (in plaats van het aantal werknemers/zelfstandigen) gekoppeld zou moeten worden. Maak daarnaast duidelijk dat het wettelijke begrip 'ernstig gevaar' in art. 28 Arbowet ook geldt voor onderbetaling, zodat de Arbeidsinspectie de sanctie stillegging van het werk eenvoudiger kan opleggen.	**Status: wordt aan gewerkt** Gelijktijdig met deze brief kondigt het kabinet in een brief aan om met ingang van 1 juli 2027 de boetenormbedragen van de arbeidswetten opnieuw worden vastgesteld vanwege achtergebleven indexatie. Dit betreft een eenmalige verhoging van 21,7%. Daarnaast worden de boetenormbedragen vanaf 1 januari 2028 jaarlijks geïndexeerd.[1] Er komt geen omzet gerelateerde boete. *Wettelijk begrip 'ernstig gevaar' bij onderbetaling* Aan deze aanbeveling is invulling gegeven met de Kamerbrief van 11 februari 2025. Daarin is toegelicht dat artikel 28 van de Arbowet, dat stillegging mogelijk maakt bij ernstig gevaar, ook een grondslag biedt om het werk stil te leggen bij een combinatie van ernstige arbeidsmisstanden, waaronder heel weinig loon krijgen. Het begrip 'ernstig gevaar' wordt daarmee ruimer uitgelegd dan tot nu toe gebruikelijk was.
2. **Er is meer capaciteit voor handhaving en een effectievere inzet van het toezicht nodig om misstanden tegen te gaan.** Strengere boetes en sancties alleen zijn niet voldoende. De SER pleit voor meer capaciteit en een effectievere inzet van toezicht en samenwerking op het terrein van gegevensuitwisseling.	**Status: wordt (deels) aan gewerkt** Het kabinet deelt de analyse van de SER dat hogere boetes en sancties alleen niet volstaan voor effectief toezicht. Daarom is de capaciteit van de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) de afgelopen jaren structureel uitgebreid, onder meer voor het toezicht op de Wtta en de aanpak van arbeidsuitbuiting en het nieuwe delict ernstige benadeling. De NLA heeft een nieuwe strategische risico-analyse uitgevoerd. Dit leidt tot een scherpere prioritering en deels nieuwe programma's en werkwijzen. De taakstellingen van de kabinetten Schoof en Jetten zijn hierin meegenomen. De uitkomst staat in het Meerjarenplan 2027-2030, die in november aan de Kamers wordt gezonden. In dat plan zijn ook de lessen van het huidige meerjarenplan betrokken. Daarnaast is het beeld van de NLA dat de samenwerking en gegevensuitwisseling met

[1] Voor de Wml, Wav, WagwEU, Arbowet en ATW worden de boetenormbedragen per 1 juli 2027 met 21,7% verhoogd. De Waadi wordt hierin niet meegenomen, nu deze wet wordt gewijzigd door de Wtta en hiermee de boetenormbedragen opnieuw zullen worden vastgesteld. De jaarlijkse indexatie vanaf 1 januari 2028 zal eveneens gaan gelden voor de Waadi.

	andere organisaties over het algemeen goed gaat. Daar waar dat voor specifieke thema's en/of organisaties niet zo is, wordt dat gezamenlijk opgepakt.
3. **Zet als Arbeidsinspectie in op effectieve nabetaling van achterstallig loon.** Na inspectie en een aangetoonde overtreding, kan de overtreder de mogelijkheid worden geboden om achterstallig loon te betalen. De overtreder heeft twee weken de tijd om een betalingsbewijs te overleggen. Indien dit bewijs binnen deze termijn wordt aangeleverd, komt de boete te vervallen.	**Status: wordt aan gewerkt** Het kabinet zet zich in om nabetaling van achterstallig loon te verbeteren. Daarom werkt het kabinet aan een wetsvoorstel om een rechtsvermoeden in de Wml te introduceren waarbij wordt uitgegaan van een voltijdsdienstverband van 6 maanden. De verwachting is dat het vervallen van de boete indien binnen twee weken achterstallig loon wordt nabetaald, leidt tot verkeerde prikkels voor kwaadwillende werkgevers. Het rechtsvermoeden wordt daarom als effectievere maatregel gezien om nabetaling van loon te verbeteren.
4. **Verbeter veilig en eerlijk werken in de keten en achterhalen achterstallig loon.** De SER (2025c) herhaalt zijn oproep aan de overheid om te verkennen of een bestuursrechtelijke ketenaansprakelijkheid voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden kan bijdragen aan een verbetering van de arbeidsomstandigheden voor kwetsbare groepen, waaronder ook laagbetaalde arbeidsmigranten vallen. Ten aanzien van achterstallig loon moet de wettelijke termijn waarbinnen loon op de hoofdinlener of -aannemer kan worden verhaald substantieel worden verkort. De SER denkt daarvoor bijvoorbeeld aan een verruiming van de doelgroep zoals gedefinieerd in art. 7:616b lid 5 BW. Het risico blijft primair bij werkgevers en de directe opdrachtgever. Daarnaast wordt vastgelegd dat de hoofdinlener of -aannemer inzicht in de keten verstrekt. Dit om te borgen dat de arbeidskracht de verantwoordelijke partij kan aanspreken.	**Status: wordt (deels) aan gewerkt** *Bestuursrechtelijke ketenaansprakelijkheid* In de verkenning naar een bestuursrechtelijke ketenaanpak (Kamerbrief van 5 december 2025) zijn twee opties voor bestuursrechtelijke ketenaansprakelijkheid onderzocht. Beide zijn juridisch niet haalbaar en voor de toezichthouder niet uitvoerbaar. Een opdrachtgever kan niet publiekrechtelijk medeverantwoordelijk worden gehouden voor de naleving van de arboregelgeving in de hele keten. Binnen de Arbovisie 2040 brengt het project Ketenverantwoordelijkheid daarom in kaart welke behoeften en mogelijkheden er zijn om partijen in de keten hun verantwoordelijkheid te laten nemen. Zoals gemeld in de Kamerbrief van 8 juni 2026, richt de eerste fase zich op de bouw en het transport, waar relatief veel dodelijke arbeidsongevallen plaatsvinden. Daar worden behoeften en best practices opgehaald als input om verantwoord opdrachtgeverschap verder te stimuleren. Daarnaast worden gefaseerd andere opties verkend om de rol en verantwoordelijkheden van de opdrachtgever te verstevigen, bijvoorbeeld door die verantwoordelijkheden beter te omschrijven in de arboregelgeving. Daarbij wordt rekening gehouden met de uitvoerbaarheid en de juridische haalbaarheid. *Verkorting termijn hoofdelijke aansprakelijkheid* Een verkorting van de termijn voor hoofdelijke aansprakelijkheid is een goed initiatief om de ketenverantwoordelijkheid voor juiste betaling te versterken. Tegelijkertijd is er niet de verwachting dat hier nu veel effect mee wordt bereikt. In de praktijk wordt niet veel gebruik gemaakt van de mogelijkheid van ketenaansprakelijkheid, behalve door vakbonden (aantallen rechtszaken zijn erg

	laag). Ook gezien de beperkte effectiviteit zien we dit niet los van de andere maatregelen. Dit najaar spreken we met verschillende stakeholders. De Tweede Kamer zal voor het einde van dit jaar over de uitkomsten van dit gesprek worden geïnformeerd.
5. **Pak misbruik van uitzendconstructies aan.** De SER onderschrijft de noodzaak tot de Wtta en meent dat een toelatingsstelsel helpt om misbruik van uitzending tegen te gaan. De SER adviseert de regering om in de Wtta de voorwaarden voor het verkrijgen van een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aan te scherpen. Natuurlijke personen die in de drie jaar voorafgaand aan de aanvraag als bestuurder betrokken waren bij een faillissement van een uitzendbureau moeten gedurende die periode geen VOG kunnen verkrijgen voor activiteiten in de uitzendsector. Verder roept de SER het kabinet op na te gaan of bepaalde voorwaarden uit de Wtta ook kunnen gelden voor zzp-bemiddelaars, met het doel een waterbed tegen te gaan.	**Status: wordt (deels) aan gewerkt en deels niet mogelijk om uit te werken** De Wtta is aangenomen in de EK en treedt op 1 januari 2027 inwerking. Het kabinet acht het niet wenselijk om de voorwaarden uit de Wtta ook te laten gelden voor zzp-bemiddelaars. Het normenkader ziet primair op het waarborgen van het goed werkgeverschap. De bemiddelaar is geen werkgever, er is geen gezagsverhouding. Ook heeft de bemiddelaar geen betalingsverantwoordelijkheid, waar het uitzendbureau dat verantwoordelijk is voor de loondoorbetaling. Het stellen van financiële zekerheid in de vorm van een waarborgsom heeft dan ook geen toegevoegde waarde. Het is wel mogelijk dat bij zzp-bemiddeling eigenlijk sprake is van schijnzelfstandigheid. Dat is bijvoorbeeld het geval als de zzp-bemiddelaar op papier werkt met een zzp-constructie, terwijl in de praktijk sprake is van werk onder gezag van de zzp-bemiddelaar of de inlener. In dat geval zal echter in veel gevallen sprake zijn van een uitzendovereenkomst, waardoor de Wtta integraal van toepassing is.
6. **Voer een wettelijke inkomensgarantie in voor arbeidskrachten die voor het eerst naar Nederland komen en via een uitzendonderneming bij een derde worden tewerkgesteld.** De inkomensgarantie moet regelen dat deze arbeidskrachten gedurende twee maanden ten minste recht hebben op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimumloon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren. In het geval van seizoenswerk korter dan twee maanden kan worden afgeweken van deze bepaling, mits in het contract de contractduur duidelijk is overeengekomen en ten minste het voltijdsminimumloon wordt verdiend.	**Status: wordt aan gewerkt** Deze garantie maakt al onderdeel uit van de uitzend-cao, maar in hoeverre een wettelijke verankering mogelijk en wenselijk is, wordt uitgewerkt. Bekeken wordt momenteel of de maatregel juridisch te onderbouwen is. Vervolgens zal gekeken worden hoe wettelijke verankering uitvoerbaar gemaakt kan worden.
7. **Verduidelijk in Nederlandse wetgeving dat een buitenlands uitzendbureau dat arbeidskrachten naar Nederland uitzendt, aantoonbaar substantiële uitzendactiviteiten moet verrichten in het land van vestiging.** Deze eis dient (ook) als voorwaarde voor het recht om arbeidskrachten naar Nederland te detacheren onder de zogeheten A1-verklaring. Ga in het verlengde hiervan na of deze eis ook kan gelden voor buitenlandse bemiddelingsbureaus die zzp'ers in Nederland tewerkstellen.	**Status: (nog) niet uitgewerkt** Het is al een harde eis dat ook uitzendbureaus substantiële activiteiten moeten hebben in het land van vestiging (BagwEU, artikel 6). De NLA heeft hier succesvolle zaken op gedraaid. Het kabinet ziet wel dat het begrip duidelijker kan en wil verkennen of dit begrip kan worden verduidelijkt. Het kabinet geeft op dit moment de prioriteit aan andere concepten. Daarin kan ook het voorstel over buitenlandse bemiddelingsbureaus worden meegenomen.
8. **Vergroot de verantwoordelijkheid van werkgevers (niet alleen uitzendbureaus) voor een concrete registratie.**	**Status: wordt (deels) aan gewerkt** *Verantwoordelijkheid werkgever* SZW werkt aan het vergroten van de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Registratie in de Basisregistratie Personen (BRP) vormt de eerste stap om het werk- en integratieperspectief van laagbetaalde arbeidsmigranten te vergroten. Gemeenten krijgen hiermee inzicht in welke arbeidskrachten er voor langere tijd (langer dan 4 maanden) in hun gemeente verblijven. Het zorgt voor zichtbaarheid, betere toegang tot voorzieningen en ontmoedigt misbruik. Ook werkgevers hebben hierbij een rol en verantwoordelijkheid. Gedacht kan worden aan een wettelijke bevorderings- en vergewisplicht voor alle werkgevers, aan de plicht een QR-code op te nemen op de loonstrook met een link naar Work in NL (WIN), of een combinatie van beiden. Voor zzp'ers ligt het voor de hand de voorwaarden voor inschrijving bij de KvK aan te scherpen: wanneer het vestigingsadres in Nederland ligt, wordt inschrijving in de BRP een expliciete voorwaarde voor inschrijving in het Handelsregister. Dit sluit aan bij het doel van zichtbaarheid en helpt misbruik en schijnzelfstandigheid te voorkomen.	Daarbij richten we ons op de uitleners, omdat de onjuist geregistreerde arbeidsmigranten grotendeels bij een uitlener werkzaam is. Vorig jaar is een zorgplicht die bestaat uit een bevorderings- en vergewis- en optionele meldplicht aangenomen in de Tweede Kamer. Dit wordt geregeld in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Er wordt nu gewerkt aan de verdere uitwerking van dit wetsvoorstel in het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Baadi). Dit voorjaar lag de zorgplicht voor ter internetconsultatie en ligt nu voor bij de Raad van State. Het streven is dat de zorgplicht in 2027 in werking treedt. *QR-code loonstrook* Het kabinet zet in op informatievoorziening, hulp en dienstverlening via het project Work in NL. Het staat werkgevers vrij om hierover ook op het loonstrookje informatie te geven. Sommige werkgevers doen dit al. Dit wil het kabinet niet verplichten, o.m. vanwege de uitvoerbaarheid en afbakening van de maatregel. Dit is ook toegelicht in een eerdere Kamerbrief hierover: Kamerbrief | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl. *Voorwaarden inschrijving ZZP'ers* Het weigeren van een inschrijving als zzp'er in de KVK van een niet-ingezetene is niet verenigbaar met het vrij verkeer van vestiging. Ook niet-ingezetenen hebben het recht om zich te vestigen als zzp'er in Nederland. Als tijdens de inschrijving blijkt dat er mogelijke risico's zijn op malafide handelen binnen het werkingsgebied van de Opsporingsdienst wordt dit als een risicosignaal doorgegeven aan de NLA. Ook is KVK bezig met het versterken van haar Poortwachtersrol.
9. **Bied arbeidskrachten die tijdelijk in Nederland zijn adequate huurbescherming.** De SER roept de minister op voor deze groep een doelgroepencontract uit te werken. Een doelgroepencontract is een vast huurcontract waarbij de verhuurder de huur kan beëindigen als de huurder niet meer onder de doelgroep van de woning valt. Hierbij moet sprake zijn van een redelijke opzegtermijn, zodat de arbeidskracht voldoende tijd heeft om ander werk of alternatieve huisvesting te vinden. Ook is van belang dat de woonruimte voldoet aan normen voor fatsoenlijke huisvesting, waarbij de afspraken uit het WIN-convenant een goede basis vormen. Daarbij is het cruciaal dat er voldoende huisvesting beschikbaar is om deze regeling effectief te kunnen toepassen. Gemeenten, sectoren en werkgevers dragen hierin een	**Status: wordt (deels) aan gewerkt** In navolging van de aanbevelingen van het Aanjaagteam, werkt de minister van VRO aan een wetsvoorstel om te zorgen voor betere huur(prijs)bescherming voor arbeidsmigranten. Bij de uitwerking van dit wetsvoorstel hebben we ook aandacht voor het stimuleren van fatsoenlijke huisvesting, die voldoet aan kwaliteitsnormen. Het wetsvoorstel is in de zomer van 2026 in internetconsultatie geweest. Kern van het voorstel is dat korte-termijn-verhuur (short-stay) wordt beperkt tot maximaal 30 nachten en dat arbeidsmigranten die langer een woning huren een passend huurcontract met huurbescherming moeten krijgen. Het streven is dat de wet op 1 juli 2028 in werking treedt. Daarnaast zet het kabinet zich met verschillende maatregelen in voor meer

gezamenlijke verantwoordelijkheid, waarbij kan worden gedacht aan het opstellen van een actieplan dat voorziet in voldoende, tijdelijke en kwalitatief verantwoorde woonruimte voor deze arbeidskrachten.	huisvesting voor arbeidsmigranten en het verbeteren van de kwaliteit van de huisvesting, een aantal initiatieven en financiële stimuleringsregelingen om meer huisvesting te realiseren en het samen met de private keurmerken aanscherpen van de kwaliteitsnormen.
10. Zorg voor goed werkgever- en opdrachtgeverschap als het gaat om de inzet van laagbetaalde arbeidsmigranten als uitzendkracht, werknemer dan wel zzp'er. De SER komt met een raamovereenkomst voor een Gedragscode. Hierin maken sociale partners afspraken over onderwerpen zoals een zorgvuldige en eerlijke werving in het herkomstland, minimale duur arbeidscontract en fatsoenlijke roosters, percentage flexwerkers, kwalitatieve goede huisvesting, en begeleiding bij vertrek of werkverlies. Uitgangspunt is dat de laagbetaalde arbeidsmigrant met het overeengekomen werk en het aantal gewerkte uren ten minste een inkomen verdient waarmee hij/zij in Nederland in het eigen levensonderhoud kan voorzien. Deze raamovereenkomst dient vervolgens een nadere uitwerking en navolging te krijgen in sectoren waar bovenmatig veel laagbetaalde arbeidsmigranten werkzaam zijn. De SER ontwikkelt een strategie om ervoor te zorgen dat de uitgewerkte Gedragscode in deze sectoren en de bijbehorende productieketen breed wordt ondertekend en nageleefd. Onderdeel daarvan is dat in cao's van zowel werkgevers als opdrachtgevers wordt afgesproken dat vakbonden toegang krijgen tot de werkvloer.	**Status: wordt aan gewerkt** De SER-gedragscode goed werk- en opdrachtgeverschap richt zich voornamelijk op sectoren waarin veel laagbetaalde arbeidsmigranten werkzaam zijn. Daarbij staat een ketenbenadering centraal. De gedragscode richt zich dus niet alleen tot werkgevers en andere ondernemingen die rechtstreeks met laagbetaalde arbeidsmigranten werken, maar ook tot opdrachtgevers en afnemers binnen de keten. Ook van hen wordt verwacht dat zij de gedragscode onderschrijven en binnen hun invloedssfeer bijdragen aan de naleving daarvan. De normen die in de gedragscode zijn opgenomen gaan over de onderwerpen: registratie, eerlijke en transparante werving, tewerkstelling en inkomenszekerheid, transparantie in de keten, eerlijke loonbetaling, goede en zekere huisvesting, taal en scholing, gezond en veilig werken, investeren in arbeidsbesparende technologie, benutten van nationaal arbeidspotentieel en toegankelijke informatie en ondersteuning. Verder is het uitgangspunt dat structureel werk in principe wordt georganiseerd met de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De SER geeft vier routes aan voor de juridische en organisatorische inbedding en uitvoering van de gedragscode. Belangrijk is in hoeverre dit verder wordt opgepakt. *Toegang vakbonden tot de werkvloer* Op 3 juli 2025 is een brief naar de TK gestuurd waarin SZW wijst op de ruimte voor verbetering en verbreding van cao-afspraken over het faciliteren van vakbondswerk. Zowel SZW als de Stichting van de Arbeid heeft cao-partijen opgeroepen afspraken te maken om vakbonden toegang te verlenen tot de werkvloer. Gegeven de looptijd van cao’s en omdat het maken van afspraken tijd kost, zal SZW de stand van zaken eind 2027 opmaken. In de tussentijd krijgt het onderwerp aandacht in de gesprekken die SZW en de StvdA voeren over het onderhoud van het cao/avv-stelsel De genoemde onderwerpen lenen zich lastig voor wetgeving. Het is goed dat sociale partners hier zelf afspraken over willen maken. Het is daarbij goed te noteren dat bestaande wettelijke verplichtingen zich niet lenen voor een dergelijke code, daar dit al bestaande verplichtingen zijn die bedrijven na dienen te komen. Vergelijkbare afspraken, maar gericht

	op het creëren van publiek-private ondersteuning van arbeidsmigranten, zijn in juni 2025 vastgelegd in het 'Convenant publiek-private ondersteuning EU-arbeidsmigranten.' Zie: Alliantie Work in NL | Rijksoverheid.nl
Bevorderen van investeringen in arbeidsbesparende technologie	
11. **Stel sectorale innovatieconvenanten op die gericht zijn op het verminderen van intensieve, laagbetaalde arbeid en het bevorderen van technologisering en sociale innovatie.** De SER roept de overheid op afspraken te maken met sectoren om enerzijds de inzet van arbeidsmigratie te verlagen en anderzijds de ontwikkeling en toepassing van arbeidsbesparende technologie en sociale innovatie te stimuleren. Deze moeten gericht zijn op sectoren waarin relatief veel laagbetaalde arbeidsmigranten werken (<130% WML). Stel daarbij duidelijke streefcijfers op en zoek de brede samenwerking met de regionale kennishubs. Kijk daarbij ook naar mogelijkheden om (deel)activiteiten onder goede voorwaarden naar het buitenland te verplaatsen.	**Status: wordt aan gewerkt** In het kader van de pilot vakkrachten wil het kabinet verkennen welke mogelijkheden er zijn om met sectorpartijen convenanten te sluiten, waarin afspraken worden vastgelegd over de uitvoering van de pilot. Deze afspraken zouden betrekking kunnen hebben op onder meer goed werkgeverschap, passende huisvesting, investeringen in taal en integratie, ethische werving, waaronder de inzet van bemiddelingsbureaus.[2] Zoals toegezegd aan de Tweede Kamer, wordt onderzocht of er in de convenanten kan worden vastgelegd dat de betrokken partijen blijven investeren in het opleiden en omscholen van binnenlands arbeidspotentieel en arbeidsbesparende innovatie[3]. Daarnaast hecht het kabinet er waarde aan dat kennis en goede voorbeelden kunnen worden gedeeld.
12. **Stimuleer de inzet van arbeidsbesparende technologie via aanbestedingstrajecten.** De overheid kan invulling geven aan goed opdrachtgeverschap door in aanbestedingsprocedures voor bedrijven criteria op te nemen ten aanzien van de inzet van arbeidsbesparende technologie en sociale innovatie, met behoud van kwalitatief goed werk. Deze criteria dienen nadrukkelijk te worden meegewogen in de keuzes bij toewijzing van opdrachten.	**Status: (nog) niet uitgewerkt** Momenteel worden op EU-niveau de Europese publieke aanbestedingsregels herzien. Een voorstel hiertoe is recent gepubliceerd.[4] Hierbij is het streven van SZW om ook de (on)mogelijkheden over het opnemen van sociale criteria bij aanbestedingen te verduidelijken. Verder kan de SER-gedragscode 'Goed werkgever- en werknemerschap' worden betrokken bij (lokale) aanbestedingen en inkooptrajecten van (semi)publieke instellingen.
13. **Verplicht effectrapportages voor grootschalige nieuwe of uitbreidende bedrijvigheid.** De SER adviseert gemeenten om bij nieuwe of uitbreidende grootschalige bedrijvigheid waarbij sprake is van een substantiële inzet van internationale arbeidskrachten, een verplichte effectrapportage in te voeren. Dit maakt een bredere en zorgvuldige afweging mogelijk bij het verlenen van vergunningen, waarbij niet alleen wordt gekeken naar de beschikbaarheid van huisvesting, maar ook naar bredere maatschappelijke effecten. Naast de huisvestingsopgave kunnen criteria worden meegenomen zoals arbeidsbesparende investeringen, ruimtelijke ordening, zorg en welzijn. Op deze manier wordt de inzet van internationale arbeidskrachten bewuster en beter afgestemd op de lokale context. Er kan vooraf worden vastgesteld of de benodigde	**Status: wordt (deels) aan gewerkt** Op dit moment kunnen gemeenten gebruik maken van de effectrapportage bij nieuwe bedrijvigheid. Dit instrument helpt hen inzicht te krijgen in de huisvestingsbehoefte van arbeidsmigranten bij de vestiging van nieuwe bedrijvigheid en ondersteunt gesprekken met bedrijven hierover. De effectrapportage is nu niet verplicht en niet randvoorwaardelijk. Ook is de effectrapportage alleen gericht op de huisvestingsbehoefte die voortkomt uit nieuwe bedrijvigheid en niet op uitbreidende bedrijvigheid en de vraag naar andere (publieke) voorzieningen of de mogelijkheden voor arbeidsbesparende investeringen, zoals de SER voorstelt. In het coalitieakkoord is opgenomen dat werkgevers die arbeidsmigranten willen inzetten rekening moeten houden met de beschikbaarheid van woonvoorzieningen in de regio. Als deze niet

[2] Zie ook Fair Recruitment Initiative | International Labour Organization.
[3] Toezegging aan Kamerlid Ceder tijdens het commissiedebat Arbeidsmigratie d.d. 3 juni 2026; TZ202606-077.
[4] Proposal for a regulation on public contracts and concessions – 9 september 2026.

randvoorwaarden – zoals kwalitatief goede huisvesting en voorzieningen – aanwezig zijn, en waar nodig kunnen afspraken worden gemaakt over verantwoorde inzet. Om dit effectief toe te passen, is juridische verankering nodig zodat de effectrapportage als formele randvoorwaarde kan gelden binnen vergunningsprocedures.	aanwezig zijn, is de werkgever zelf verantwoordelijk voor het treffen van deze voorzieningen. Daarnaast is opgenomen dat het kabinet met ruimtelijke ordeningsinstrumenten en gemeentelijke bedrijfseffectrapportages wil zorgen dat huisvesting, voorzieningen en leefbaarheid op orde zijn voordat extra werknemers worden aangetrokken. Bij de uitwerking van deze voornemens nemen we de aanbeveling van de SER mee.
14. **Licht fiscale- en/of investeringsregelingen door om technologisering en sociale innovatie in arbeidsintensieve sectoren te stimuleren.** De overheid moet de drempel voor de inzet van arbeidsmigratie verhogen door bestaande regelingen en subsidies gerichter in te zetten ten behoeve van innovatie en arbeidsbesparing.	**Status: wordt aan gewerkt** Zoals aangekondigd in de Talentstrategie, gaat het kabinet komend halfjaar in alle ministeries het beleid doorlichten om te zien op welke wijze er slimmer gewerkt kan worden en beter kan worden omgegaan met schaarste aan arbeid. Daarbij wordt ook het beleid wat ieder ministerie samen met de sectoren ontwikkelt, doorgelicht. Sectoren hebben daarbij zelf een eigen verantwoordelijkheid om, samen in hun keten, werk slimmer te organiseren. Dit is een belangrijke toevoeging op de jaarlijkse productiviteitsagenda, waarmee het kabinet innovatie en de opschaling van nieuwe technologieën stimuleert, en is mede ingegeven door het SER-advies ‘’Samenwerken voor arbeidsproductiviteitsgroei’’. Hier bovenop zijn maatregelen nodig om meer bewuste keuzes te maken in de ondersteuning van (migratie-intensieve) sectoren. Het IBO arbeidsmigratie biedt hier handvatten voor.
15. **Zet in op samenwerking tussen kennisinstellingen en branches gericht op opschaling van arbeidsbesparende technologie.** De SER meent dat sectoren, sociale partners en kennisinstellingen gezamenlijk productiviteitspaden moeten ontwikkelen voor het opschalen van technologisering. Voor zover er niet kan worden aangesloten bij bestaande kennishubs, kan dit gepaard gaan met de oprichting van sectorale kenniscentra die kennisdeling en opschaling van technologisering ondersteunen. Naast het (door)ontwikkelen van technologie moet er aandacht zijn voor sociale innovatie (incl. scholing) en de kwaliteit van werk. Faciliteer als overheid kennisdiffusie naar het mkb, bijvoorbeeld via innovatievouchers.	**Status: wordt (deels) aan gewerkt** De ministers van EZK, OCW en SZW en de staatssecretaris van KSO hebben in juli 2026 de tweede productiviteitsagenda gepresenteerd. Deze agenda bevat maatregelen, verkenningen en voorstellen op onder meer het terrein van digitalisering, innovatie, onderwijs, arbeidsmarkt en economische dynamiek die bijdragen aan het versterken van de arbeidsproductiviteitsgroei. Ook heeft het kabinet de Productiviteitsraad opgericht. De Productiviteitsraad is in augustus 2026 gestart en heeft als taak om tenminste jaarlijks concrete beleidsaanbevelingen aan het kabinet te doen om de productiviteitsgroei te bevorderen.
Investeren in het beschikbare arbeidspotentieel	
16. **Zet in op opschaling van initiatieven in het kader van de arbeidstoeleiding van specifieke groepen met een migratieverleden.** Overheid en branches moeten met elkaar afspraken maken over de financiering per arbeidsmarktregio van voorschakeltrajecten voor anderstalige groepen. Voorwaarde hiervoor is de inrichting van een herkenbare publieke infrastructuur voor de begeleiding naar werk van anderstalige groepen waarvoor nu onvoldoende aandacht is. Dit geldt voor	**Status: wordt aan gewerkt** Met de aanpak ‘Werk & Meedoen Nieuwkomers wordt gewerkt om nieuwkomers (asielzoekers en statushouders) meer en sneller toe te leiden naar de arbeidsmarkt. Zo breidt het kabinet in 2027 de startbanen uit naar meer gemeenten en arbeidsmarktregio’s. Daarnaast maakt het kabinet met werkgevers afspraken over het creëren van meer werkplekken voor nieuwkomers. Van daaruit kunnen zij zich verder ontwikkelen naar werk dat aansluit bij hun talenten en vaardigheden. Voor de zomer

ontheemden, asielzoekers en partners van internationale arbeidskrachten (in het bijzonder kenniswerkers).	is de Tweede Kamer geïnformeerd over de hoofdlijnen van deze aanpak.
17. **Zet in op de activering van het beschikbare arbeidspotentieel via integraal SROI-beleid bij publieke aanbestedingen.** De SER adviseert om SROI-beleid meer uniform te maken en de belemmeringen hiervoor weg te nemen, met als doel het stimuleren van duurzaam en waardig werk voor het beschikbare potentieel in regio's en gemeenten.	**Status: wordt aan gewerkt** Er wordt verkend wat nodig is om het SROI-beleid beter te laten aansluiten op de behoeften van werkgevers.
18. **Zorg voor structurele financiering voor de blijvende inzetbaarheid van werk- en dakloze EU-arbeidskrachten en – als dat niet realistisch is – begeleide (vrijwillige) terugkeer van deze groep naar hun herkomstland.** Zowel overheid als betrokken werk- en opdrachtgevers hebben hier een rol in te spelen. De pilots in zes gemeenten op dit gebied moeten dienen als basis voor opschaling en meer generiek beleid.	**Status: wordt aan gewerkt** Het vorige kabinet heeft besloten om de opvang voor niet-rechthebbende EU-burgers voort te zetten en heeft financiering voor de jaren 2026 t/m 2028 vastgelegd via de voorjaarsnota 2025. Daarmee wordt deze vorm van opvang voortgezet en uitgebreid van 6 naar 17 steden/regio's. Er is nog geen besluit over de situatie na 2028. Om besluitvorming voor te bereiden is een onderzoek gestart waarin gekeken wordt naar de inrichting en resultaten van de opvangvoorziening. Daarnaast worden de maatschappelijke kosten en baten in dit onderzoek in kaart gebracht.
19. **Garandeer taalonderwijs en loopbaanontwikkeling onder werktijd voor arbeidskrachten die langer dan een jaar in Nederland verblijven en maak hierover concrete afspraken in cao's.** Daarbij wordt geadviseerd dat de overheid met de Stichting van de Arbeid in gesprek gaat over de verdere invulling van deze voorzieningen.	**Status: ligt bij de sociale partners** Er is begin 2026 overleg geweest tussen SZW en de Stichting over deze aanbeveling en het belang van taalonderwijs van arbeidskrachten die langer dan een jaar in Nederland zijn. In juni heeft de Stichting hierover gesproken met de Stichting Lezen en Schrijven. Zij werken aan het project Taal werkt! (Aan de slag met Taal werkt! | Stichting Lezen en Schrijven) waarbij ze ruim zeventig werkgevers begeleiden om taalonderwijs voor hun medewerkers te realiseren. De Stichting van de Arbeid is voornemens hierover ook een cao-aanbeveling op te stellen.
20. **Benut de wachttijd van asielzoekers in procedure beter om hen alvast voor te bereiden op deelname aan de Nederlandse samenleving.** Zowel het toegankelijk maken van NT2 taalonderwijs en vakopleidingen op alle locaties, een groter aanbod van vrijwillige activiteiten als het eerder dan na zes maanden mogen werken kunnen hier deel vanuit maken. De initiatiefnota Meedoen vanaf dag één biedt hier goede handvatten voor. Ook dient er meer duidelijkheid te komen over de verantwoordelijkheid voor de begeleiding van asielzoekers naar betaald werk. De SER stelt voor om gemeenten hierin met voldoende middelen een structurele rol te geven, bijvoorbeeld via de regionale Werkcentra.	**Status: wordt aan gewerkt** Zoals aangegeven in de Kamerbrief van 5 juni gaat het kabinet bezien hoe asielzoekers ondersteuning naar werk kunnen krijgen. De minister van Werk en Participatie is met gemeenten in gesprek over een wettelijke taak hierop en het organiseren van samenwerking met de overige partijen binnen het Werkcentrum. Zo komt er aansluiting op de bestaande arbeidsmarktinfrastructuur. Bij voorkeur zal de uitvoering van deze taken plaatsvinden in de opvang. Ook verkent de minister van Werk en Participatie welke acties nodig zijn om nieuwkomers zo snel mogelijk na hun aankomst op het azc te laten starten met het leren van de taal en het verwerven van kennis van de Nederlandse maatschappij en de arbeidsmarkt. Met een doorlopende leerlijn

	willen we nieuwkomers ondersteunen om hun taalniveau gedurende hun verblijf in het azc te onderhouden en verder te versterken.
Directe beïnvloeding van instroom arbeidskrachten uit derde landen	
21**. Behoud de aantrekkelijkheid van de kennismigrantenregeling en pak oneigenlijk gebruik aan.** De SER onderstreept het belang van de kennismigrantenregeling voor het toekomstig verdienvermogen en de Nederlandse concurrentiepositie. Tegelijkertijd is het noodzakelijk om oneigenlijk gebruik van deze regeling aan te pakken. Het demissionair kabinet is voornemens deze regeling aan te passen. De SER pleit daarnaast voor effectievere handhaving en risicogestuurde controles. Maatregelen zoals hogere boetes en het intrekken van erkend referentschap bij herhaalde overtredingen maken hier onderdeel van uit. Ook is meer inzicht nodig in de aard en omvang van oneigenlijk gebruik. Ga als overheid periodiek in gesprek met uitvoeringsinstanties om het mandaat en de onderlinge rolverdeling te regelen.	**Status: wordt aan gewerkt** Op 4 juli 2025 is de Tweede Kamer door het vorige kabinet geïnformeerd over voorstellen[5] om de (nationale) kennismigrantenregeling op een aantal punten aan te scherpen, in te blijven zetten op adequate handhaving en toezicht alsook op het beter behouden en gerichter aantrekken van internationaal talent. Deze voorstellen worden momenteel uitgewerkt, samen met de uitvoering, het bedrijfsleven, sociale partners en andere belanghebbenden. Het kabinet betrekt hierbij de motie Neijenhuis/Martens-America, die vraagt om een slimmere aanscherping dan alleen een verhoging van het salariscriterium, en de motie Martens-America/Neijenhuis, die vraagt om deze verhoging opnieuw te bezien. Hier zal de Tweede Kamer nader over worden geïnformeerd.
22. **Ga onrechtmatige detachering van derdelanders tegen.** De SER benadrukt de noodzaak om onrechtmatige detachering van derdelanders tegen te gaan. Dit kan door het juridisch kader rond detachering te preciseren, zoals op nationaal niveau voor de gedetacheerde uitzendkracht een minimaal gewerkte periode in de zendstaat te vereisen en op te nemen dat een buitenlands uitzendbureau substantiële uitzendactiviteiten in het herkomstland dient te verrichten (zie ook aanbeveling 7), en daarnaast op EU-niveau termen in de Handhavingsrichtlijn te verduidelijken.43 Daarnaast moet Nederland zich sterk maken om op EU-niveau de inzet van (gedetacheerde) derdelanders beter te reguleren; de SER denkt vooral aan richtlijnen voor eerlijke werving van derdelanders (conform ILO-verdragen) en EU-regels t.a.v. buitenlandse uitzenders. Verder kan grensoverschrijdend toezicht en handhaving via de European Labour Authority (ELA) worden versterkt.	**Status: wordt aan gewerkt** Het kabinet verduidelijkt het nationale juridisch kader door het grijze gebied tussen rechtmatige en onrechtmatige detachering te verkleinen. Dit doet het kabinet door de begrippen tijdelijk en hoofdactiviteit verder te verduidelijken. Zo wordt één van de elementen waarop een rechtmatige detachering wordt vastgesteld dat er een periode van 3 maanden voorafgaand aan de tewerkstelling wordt gevraagd. Dit geldt niet alleen voor uitzendkrachten maar voor alle gedetacheerde (derdelander)werknemers. De besluitwijzigingen worden binnenkort ter internetconsultatie voorgelegd. Ook zet het kabinet zich in EU-verband in op verduidelijking van het juridisch kader rondom detachering van derdelanders en versterking van het ELA-mandaat.
23. **Investeer in het vestigingsklimaat door talent (incl. studenten) beter te behouden en te ontwikkelen.** Nederland kan zich sterker profileren als bestemmingsland voor kennis. Als onderdeel hiervan moet de overheid meer investeren in het (beroeps)onderwijs. Het (door)ontwikkelen van talent draagt bij aan de maatschappelijke transities en kan knelpunten wegnemen voor ondernemers. Ook moeten studenten van buiten de EU die al in Nederland zijn, beter behouden en ontwikkeld worden. Dit kan door	**Status: (nog) niet uitgewerkt** In het vervolgonderwijs wil het kabinet de instroom in opleidingen voor de cruciale opgaven verhogen. In het kader van de Talentstrategie krijgen universiteiten en hogescholen meer mogelijkheden om internationaal toptalent aan te trekken. Het kabinet maakt de komende tijd bestuurlijke afspraken met instellingen over internationale studenten. In het najaar wordt de Tweede Kamer hierover nader geïnformeerd. Er zijn geen voornemens om de twv-eis in het

[5] Kamerstukken II, 2024/2025 29 861, nr. 163.

het versoepelen van de TWV-eis in het studentenvisum, waarbij andere voorwaarden blijven gelden. Verder kunnen overheid en sociale partners meer structurele ondersteuning bieden voor studenten, waaronder toeleiding naar (nieuw) werk, begeleiding bij taal en huisvesting (ook bij baanverlies) en informatievoorziening.	studentenvisum te versoepelen. Buitenlandse studenten met een verblijfsvergunning om hier te studeren dienen een voltijdse studie te volgen. Daarom geldt de regel dat zij slechts zestien uur naast hun studie mogen werken. Dit stelt hen in staat om hun studie te kunnen afronden.
24**. Zorg voor betere voorlichting en begeleiding van werkgevers bij het benutten van mogelijkheden binnen de Wav.** De SER stelt dat de mogelijkheden binnen het huidige arbeidsmigratiebeleid niet optimaal worden benut. De overheid moet betere voorlichting en begeleiding bieden voor werkgevers die gebruik willen maken van de Wav. Investeer in maatwerktrajecten door UWV waarin werkgevers worden begeleid bij de werving en bemiddeling van personeel, dit vraagt ook om voldoende organisatorische capaciteit. Daarnaast kan worden ingezet op een duidelijkere informatievoorziening en meer gerichte advisering via het Werkgeversservicepunt (WSP).	**Status: (nog) niet uitgewerkt** Volgens het IBO Arbeidsmigratie is het verstandig om bestaande mogelijkheden binnen de Wav beter te benutten. Voor de door het IBO beoogde extra intensivering van voorlichting en ondersteuning en meer proactieve dienstverlening richting werkgevers is vooralsnog geen budget beschikbaar. Dit laat onverlet dat UWV binnen haar mogelijkheden werkgevers zo goed mogelijk van informatie voorziet en adviseert bij vragen.
25. **Ga na onder welke mogelijkheden vakkrachten gericht en onder goede voorwaarden kunnen worden aangetrokken.** De SER onderstreept het belang van vakkrachten voor het realiseren van de transities en wijst op de aanhoudende tekorten. Daarom gaat de SER met sectoren onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om het aantrekken van vakkrachten onder goede voorwaarden te faciliteren. Daarbij wordt onder meer gedacht aan een (vitale) tekortberoepenlijst. Dit gebeurt gericht, kleinschalig en onder goede voorwaarden; voor beroepen met urgente en structurele tekorten die noodzakelijk zijn voor het realiseren van de maatschappelijke transities, waarbij werknemers direct in dienst treden bij werkgevers waar het werk wordt uitgevoerd. Parallel hieraan worden sociale partners aangemoedigd om op sectorniveau afspraken te maken over investeringen in arbeidsbesparing en het beschikbare arbeidspotentieel in Nederland.	**Status: (nog) niet uitgewerkt** Vakkrachten kunnen helpen bij het realiseren van transities. Er zijn echter ook zorgen/aandachtspunten hierbij. Zo moet voorkomen worden dat een eenvoudigere toegang tot de arbeidsmarkt voor vakkrachten uit derde landen misstanden en uitbuiting in de hand werkt. Daarbij kan een vakkrachtenregeling de druk op werkgevers verlagen om lonen te verhogen, onbenut arbeidspotentieel te benutten, werknemers bij te scholen en te innoveren en automatiseren.