

Bijlage 1

Huidige regels voor arbeidsmigratie van buiten de EU

ADVIESRAPPORT AFGEWOGEN ARBEIDSMIGRATIE. GERICHT
ARBEIDSMIGRATIEBELEID VOOR BREDE WELVAART

In deze bijlage geven we een overzicht van de huidige regels voor arbeidsmigratie van buiten de EU.¹ In het eerste deel van de bijlage schetsen we de huidige regelgeving² op hoofdlijnen. Het tweede deel van de bijlage bevat overzichtstabellen van de huidige regelingen.

1. Huidige regels arbeidsmigratie op hoofdlijnen

EU-wetgeving vormt het kader van het Nederlandse beleid ten aanzien van arbeidsmigratie van buiten de EU. Lidstaten zijn daarbinnen vrij om het aantal toe te laten arbeidsmigranten van buiten de EU te bepalen.³ De nationale toelatingsprocedures moeten dus passen binnen de geldende EU-wetgeving. EU-wetgeving is volop in ontwikkeling: er zijn diverse richtlijnen tot stand gekomen waarvan sommige alweer zijn herzien. Naast de totstandbrenging van wetgeving neemt de Europese Commissie ook andere initiatieven rond arbeidsmigratie.⁴ De Eén-procedure-richtlijn (*single permit directive*) van de EU bevat het algemene kader voor procedures voor toelating van arbeidsmigranten.⁵ Nationale regelingen moeten binnen dit kader passen. Daarnaast zijn er EU-richtlijnen voor toelating van specifieke groepen arbeidsmigranten: hooggekwalificeerde werknemers (Blue Card)⁶, Onderzoekers⁷, Overplaatsing binnen een onderneming (Intra-Corporate Transfer ICT)⁸, Grensoverschrijdende dienstverlening⁹ en Seizoensarbeid¹⁰. Lidstaten zijn verplicht om regelingen op te zetten voor deze doelgroepen op basis van de kaders in de betreffende richtlijnen. Recentelijk is een voorstel voor een verordening voor het oprichten van een EU *talent pool* gepubliceerd om het vinden van arbeidskrachten van buiten de EU te vergemakkelijken. Dit betreft het opzetten van een IT Platform waarin de vraag van werkgevers in de EU en het aanbod van werkzoekenden van buiten de EU bij elkaar worden gebracht en kunnen worden vergeleken. Werkzoekenden kunnen zich registreren op dit platform en werkgevers kunnen vacatures plaatsen, mits die op een lijst staan van tekortberoepen en beroepen die bijdragen aan de

¹ Als we schrijven over burgers van buiten de EU dan bedoelen we EU en EFTA.

² Regelgeving is aan wijziging onderhevig. De links naar de regelgeving in deze bijlage zijn geconsulteerd op 12 augustus 2024.

³ In artikel 79 van artikel van het [Verdrag omtrent de werking van de EU](#) is vastgelegd dat de Unie een gemeenschappelijk immigratiebeleid ten aanzien van burgers van buiten de EU ontwikkelt waarbij de lidstaten wel zelf bepalen hoeveel migranten ze toelaten voor werk (lid 5).

⁴ Zie bijvoorbeeld het [Skills and Talent Mobility Package](#) (2023). De Europese Commissie zet onder meer in op *Talent Partnerships* met herkomstlanden.

⁵ [Richtlijn 2011/98/EU](#) VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven. De richtlijn is inmiddels herzien en moet uiterlijk in mei 2026 zijn geïmplementeerd. Zie [Richtlijn \(EU\) 2024/1233](#) VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven.

⁶ [Richtlijn \(EU\) 2021/1883](#) van het Europees Parlement en de Raad betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan, en tot intrekking van Richtlijn 2009/50/EG ("herziene Blauwe Kaart Richtlijn").

⁷ [Richtlijn \(EU\) 2016/801](#) van het Europees Parlement en de Raad betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten.

⁸ [Richtlijn 2014/66/EU](#) van het Europees Parlement en de Raad betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming.

⁹ Deze vorm van arbeidsmigratie kent geen eigen richtlijn maar vloeit voort uit het vrij verkeer van diensten in de EU.

¹⁰ [Richtlijn 2014/36/EU](#) van het Europees Parlement en de Raad betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider

groene en digitale transitie.¹¹ Lidstaten zullen echter niet worden verplicht om van dit systeem gebruik te maken.

Burgers van buiten de EU die een aanbod hebben van een werkgever om in Nederland in loondienst te komen werken, hebben in principe twee routes op basis van nationale regelgeving (naast de EU-routes voor specifieke doelgroepen op basis van EU-wetgeving): de standaardprocedure waarbij getoetst wordt aan de bepalingen in de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) en de kennismigrantenregeling. De standaardprocedure geeft uitdrukking aan een restrictief toelatingsbeleid (nee, tenzij) terwijl de kennismigrantenregeling een meer uitnodigend karakter heeft. Hierna laten we zien hoe deze twee nationale routes en de Europese routes werken. Vervolgens gaan we in op de rechtspositie van de arbeidsmigrant (geldigheidsduur van de verblijfsvergunning en recht op gezinshereniging).

Een verblijfsvergunning is gekoppeld aan een bepaalde verblijfsgrond.¹² Er bestaan in totaal elf verschillende arbeidsgerelateerde verblijfsgronden.¹³ Elke verblijfsgrond oftewel verblijfsdoel kent eigen toetsingscriteria waarbij binnen een verblijfsgrond soms weer uitzonderingen mogelijk zijn voor bepaalde criteria. Ook verschilt het verblijfsrecht per verblijfsgrond (geldigheidsduur van de verblijfsvergunning en de mogelijkheid voor verlenging). Aan het eind van deze bijlage zijn overzichtstabellen te vinden met de toetsingscriteria (tabel 1) en het verblijfsrecht (tabel 2).

De huidige regelingen

De standaardprocedure voor een verblijfsvergunning voor werk in loondienst bij een werkgever (toetsing aan de Wav)

Als men naar Nederland wil komen voor werk in loondienst van een werkgever wordt bij de aanvraag van een verblijfsvergunning de arbeidsovereenkomst getoetst door het UWV aan de criteria die zijn vastgelegd in de Wet arbeid vreemdelingen.¹⁴ Het UWV brengt hierover advies uit aan de IND; de IND beslist daarna over de aanvraag voor de verblijfsvergunning.¹⁵ Het UWV kijkt bij de toetsing aan de Wav naar de volgende punten:

1. de aanwezigheid van prioriteitgenietend 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;
4. de arbeidsvoorwaarden;
5. aanwezigheid van passende huisvesting;
6. eerdere overtredingen/misstanden bij de werkgever

De eerste drie punten worden gezamenlijk ook wel de arbeidsmarkttoets genoemd.

¹¹ [Regulation establishing an EU Talent Pool - European Commission \(europa.eu\)](#)

¹² In het Vreemdelingenbesluit worden de gronden aangeduid als 'beperkingen'. Deze term geeft aan dat de verblijfsvergunning uitsluitend wordt verleend op die specifieke grond en dat als de vreemdeling op basis van een andere grond zijn/haar verblijf in Nederland wil voortzetten daarvoor een aanvraag 'wijziging beperking' moet worden ingediend.

¹³ Zie artikel 3.4 lid 1c-l,n van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#)

¹⁴ Zie artikel 8 en 9 van de [Wet arbeid vreemdelingen \(Wav\)](#)

¹⁵ Dit is de procedure voor een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (GVVA) voor verblijf langer dan 3 maanden. Migranten die voor een ander doel dan werk (gezin, studie, asiel) naar Nederland komen of minder dan 3 maanden in Nederland verblijven, hebben een Tewerkstellingsvergunning (TWV) nodig om aan de slag te kunnen bij een werkgever waarbij de toetsing aan de Wav identiek is als de toetsing tijdens de GVVA procedure. Er kunnen uitzonderingen gelden.

Het gehele traject duurt ongeveer zes maanden. De IND heeft een wettelijke beslistermijn van 90 dagen (oftewel drie maanden). IND streeft echter naar een kortere beslistermijn van zeven weken (inclusief vijf weken voor het UWV om advies uit te brengen).¹⁶ Daarvóór moet de werkgever al verplicht drie maanden hebben geworven onder prioriteitgenietend aanbod, ook als bij voorbaat duidelijk is dat het aanbod er waarschijnlijk niet is. Bij positief besluit van de IND wordt een tijdelijke verblijfsvergunning afgegeven voor de duur van het arbeidscontract maar nooit langer dan twee jaar. De vergunning kan wel verlengd worden, maar dit vereist opnieuw dezelfde toetsing waarvan de uitkomst niet gegarandeerd positief is.

Nederland kent naast het bovenstaande een groot aantal regelingen waarbij men gedeeltelijk¹⁷ of volledig is vrijgesteld van de toetsing op de criteria in de Wav. Dit varieert van het leren werken met machines, regelingen voor artiesten, profvoetballers en koks in de Aziatische horeca (inmiddels afgeschaft), werknemers die langdurig hebben gewerkt op een mijnbouwinstallatie op het continentaal plat of op een Nederlands zeeschip tot geestelijk bedienaren en nog vele andere groepen. Het gaat bij de vrijstellingsregelingen met name om het faciliteren van stages, incidentele werkzaamheden, buitenlandse betrekkingen, internationaal handelsverkeer, internationale culturele contacten en uitoefenen van godsdienst. Deze vrijstellingen vloeien deels voort uit internationale overeenkomsten en deels uit nationale keuzes. Het werken met speciale regelingen voor specifieke doelgroepen kent een lange geschiedenis en veel regelingen zijn ook weer afgeschaft.¹⁸

Als men valt onder een (gedeeltelijke) vrijstelling, vindt er nog wel een minimale toetsing van de arbeidsovereenkomst aan de arbeidsvoorwaarden plaats. Het afgesproken loon moet minimaal het minimumloon bedragen en marktconform zijn. In aanvulling daarop gelden er specifieke toegangseisen per regeling. Zo hebben bijvoorbeeld geestelijk bedienaren een erkend referent nodig en zijn ze verplicht om eerst een inburgeringsexamen af te leggen. Bij een gedeeltelijke of volledige vrijstelling van de toetsing aan de Wav verloopt de procedure veel sneller doordat de verplichte drie maanden van werving onder prioriteitgenietend aanbod achterwege kan blijven. Bij volledige vrijstelling is advies vragen aan het UWV niet verplicht maar optioneel, waardoor de procedure weer vijf weken korter kan worden. Als men volledig is vrijgesteld, is de verblijfsvergunning ook langer geldig: maximaal drie in plaats van maximaal twee jaar.

Het UWV heeft in 2023 totaal 4.090 positieve adviezen afgegeven na toetsing aan de criteria in de Wav om langer dan drie maanden in Nederland te werken.¹⁹ Bij het overgrote deel van die positieve adviezen (2.720) is niet getoetst op prioriteitgenietend aanbod omdat men viel onder een vrijstellingsregeling. Van de resterende minderheid waarbij wel is getoetst op prioriteitgenietend aanbod, viel het overgrote deel onder de overgangsregeling voor Aziatische horeca, waarbij ook geen volledige arbeidsmarkttoets heeft plaatsgevonden. Resteren maximaal 500 adviezen waarbij geen enkele uitzonderingsregeling van toepassing was.²⁰ Het aantal afgegeven eerste verblijfsvergunningen is overigens aanzienlijk lager dan het aantal

¹⁶ Zie [De Staat van de Migratie 2023, p35](#)

¹⁷ Het gaat dan om het meest wezenlijke element van de toetsing: de arbeidsmarkttoets

¹⁸ Zie onder meer het proefschrift van T de Lange (2007), [Staat, markt en migrant. De regulering van arbeidsmigratie naar Nederland 1945-2006](#)

¹⁹ Zie [De Staat van de Migratie 2024](#), p. 44

²⁰ Presentatie UWV tijdens Kennissessie Radboud Universiteit op 1 maart 2024

positieve adviezen, doordat de cijfers over positieve adviezen ook verlengingsaanvragen bevatten. Zo werden in 2023 2.540 verblijfsvergunningen afgegeven voor een verblijfsdoel (arbeid in loondienst en werkend leren) waarbij de standaardprocedure moet worden gevolgd met toetsing aan de criteria in de Wav.²¹

Kortom, er komen maar weinig mensen die niet onder een specifieke regeling vallen, succesvol door de standaardprocedure. Het gebruik van een uitzonderingsregel is veelal de regel. Dit duidt erop dat bijna niemand volledig aan alle criteria kan voldoen, ondanks grote arbeidsmarkttekorten in bepaalde beroepsgroepen. Het relatief geringe aantal procedures in verhouding tot de omvang van de tekorten op de arbeidsmarkt en in verhouding tot andere arbeidsmigratieroutes (zie volgende alinea's) duidt er mogelijk ook op dat de procedure werkgevers afschrikt. De lange procedure (ongeveer zes maanden voor het gehele traject) met een ongewis resultaat in combinatie met de korte geldigheidsduur van de vergunning maakt deze niet erg aantrekkelijk.

De kennismigrantenregeling

De andere nationale route voor burgers van buiten de EU om naar Nederland te komen voor werk in loondienst bij een werkgever is de kennismigrantenregeling. Daarvan wordt veel meer gebruikgemaakt dan van de hierboven beschreven standaardprocedure. Zo werden in 2023 ruim 14.870 verblijfsvergunningen afgegeven aan kennismigranten,²² vele malen meer dan voor arbeid in loondienst via de standaardprocedure.

Een vreemdeling komt in aanmerking voor een verblijfsvergunning als kennismigrant als de arbeidsovereenkomst aan de volgende voorwaarden voldoet:²³

- het overeengekomen loon bedraagt ten minste € 3.909 (bij een leeftijd jonger dan 30 jaar) of ten minste € 5.331 (bij een leeftijd van 30 jaar en ouder) per maand;²⁴
- het overeengekomen loon is marktconform;
- de werkgever is erkend referent.

Voor bepaalde groepen geldt een lager salariscriterium: bij recent afgestudeerden moet het overeengekomen loon ten minste € 2.801 bedragen. Vreemdelingen die komen werken als wetenschappelijk onderzoeker, gastdocent aan een instelling voor hoger onderwijs of als artsen in opleiding zijn vrijgesteld van het looncriterium.

Doordat gewerkt wordt met een systeem van erkend referentschap en doordat alleen het loon hoeft te worden getoetst, duurt de procedure heel kort: twee weken.²⁵ Wel moet de werkgever eerst eenmalig een procedure hebben doorlopen voor het verkrijgen van de status als erkend referent. De snelheid van de procedure is een groot voordeel voor werkgevers en migranten. Er worden echter ook kritische noten bij de kennismigrantenregeling geplaatst (zie hoofdstuk 1).

Net als bij de standaardprocedure is de initiële verblijfsvergunning tijdelijk en verlengbaar. De tijdelijke verblijfsvergunning is wel langer geldig dan bij de standaardprocedure: maximaal vijf

²¹ Het gaat om 2.000 vergunningen voor arbeid in loondienst en 540 vergunningen voor lerend werken. Zie [De Staat van de Migratie 2024](#), p. 45. Een deel betreft personen die volledig zijn vrijgesteld van toetsing aan de criteria van de Wav en dus niet zijn meegeteld in die 4.090 positieve adviezen.

²² Zie [De Staat van de Migratie 2024](#), p. 46

²³ Zie artikel 3.30a van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#) en artikel 2.1 van het [Besluit Uitvoering Wet Arbeid Vreemdelingen 2022](#)

²⁴ Deze bedragen worden jaarlijks aangepast op basis van het CBS indexcijfer voor CAO lonen. Zie artikel 2.1 lid 5 van het [Besluit Uitvoering Wet Arbeid Vreemdelingen 2022](#).

²⁵ Zie [De Staat van de Migratie 2023](#), p. 34

jaar. De uitkomst van de verlengingsaanvraag is beter voorspelbaar, doordat alleen hoeft te worden aangetoond dat men nog steeds aan de voorwaarden van verblijf als kennismigrant voldoet.

Kortom, de cijfers over de standaardprocedure en de kennismigrantenregeling laten zien dat het huidige Nederlandse systeem ervoor zorgt dat voornamelijk hoogbetaalde werknemers en een aantal heel specifieke groepen van buiten de EU naar Nederland komen voor werk in dienst van een werkgever. Middelbaar geschoolde vakkrachten, die niet onder een specifieke uitzonderingsgrond vallen, komen maar mondjesmaat binnen.²⁶

Vergunningen zonder concreet arbeidsaanbod: ZZP en zoekjaar

Er zijn twee arbeidsgerelateerde verblijfsgronden waarbij er geen sprake is van een concreet arbeidsaanbod: arbeid als zelfstandige en zoekjaar hoogopgeleiden.

Voor de toelating van zelfstandigen wordt gebruik gemaakt van een puntenstelsel waarbij wordt gekeken naar persoonlijke ervaring, ondernemingsplan en toegevoegde waarde voor de Nederlandse economie. Innovatieve startups zijn hiervan vrijgesteld: dan geldt het beschikken over een deskundige begeleider als voorwaarde. Op basis van een positieve verklaring van de begeleider kan men vervolgens na een jaar een reguliere vergunning als zelfstandige verkrijgen. Een reguliere vergunning als zelfstandig ondernemer is maximaal vijf jaar geldig. In 2023 zijn 930 vergunningen afgegeven voor het verblijfsdoel arbeid als zelfstandige.²⁷

Pas afgestudeerden aan een Nederlandse instelling voor hoger onderwijs of personen die in Nederland wetenschappelijk onderzoek hebben verricht, mogen een jaar zoeken naar werk en kunnen vervolgens via een verlaagd salaris criterium een verblijfsvergunning als kennismigrant krijgen. Ook afgestudeerden/gepromoveerden aan buitenlandse top-200 universiteiten komen voor deze regeling in aanmerking. Op grond van de Onderzoekers en Studentenrichtlijn is Nederland verplicht om onderzoekers en studenten na voltooiing van een onderzoek of studie nog ten minste negen maanden te laten verblijven om werk te zoeken of om een bedrijf op te richten. Nederland heeft voor een ruimere implementatie gekozen. In 2023 zijn 1.710 vergunningen afgegeven voor een zoekjaar als hoogopgeleide.²⁸

Arbeidsmigratieroutes voor specifieke doelgroepen op basis van EU-richtlijnen

Voor specifieke doelgroepen zijn er arbeidsmigratieroutes op grond van enkele EU-richtlijnen. De Europese Blauwe Kaart (EBK, *Blue Card*) richt zich net als de nationale kennismigrantenregeling op hooggekwalificeerde werknemers. Er wordt tot nu toe weinig van deze EBK-route gebruik gemaakt om naar Nederland te komen (210 afgegeven verblijfsvergunningen in 2023²⁹). Deze Europese kennismigrantenregeling is tot nu toe veel minder populair gebleken dan de nationale regeling doordat de inkomenseisen hoger zijn met minder uitzonderingsmogelijkheden en omdat er aanvullend ook een diploma-eis wordt gesteld. De vergunning is ook iets korter geldig: maximaal vier jaar (verlengbaar). Daarentegen bouwt men wel Europese mobiliteitsrechten op. De EBK-richtlijn is eind 2021 herzien om het aantrekken van hooggekwalificeerde werknemers verder te harmoniseren en te versterken. De herziene richtlijn voorziet daartoe in snellere procedures, soepelere toelatingscriteria en uitgebreidere rechten voor houders van de Europese Blauwe Kaart. De

²⁶ Zie onder andere eerdere publicaties van de adviesraad: [Naar een brede welvaartsbenadering in het arbeidsmigratiebeleid](#) (2021), [zorgvuldig arbeidsmigratiebeleid](#) (2022) en [realisme rond richtgetallen](#) (2022).

²⁷ Zie [De Staat van de Migratie 2024](#), p. 46

²⁸ Idem

²⁹ Zie [De Staat van de Migratie 2024](#), p. 46

richtlijn is recentelijk (juni 2024) geïmplementeerd door Nederland.³⁰ Een aantal voorwaarden zijn gelijkgetrokken met de nationale kennismigrantenregeling, zoals de algemene salarismnorm en de geldigheidsduur van de verblijfsvergunning. Behalve de salarismnorm is ook het toelatingscriterium van hooggekwalificeerde werknemer versoepeld. Hooggekwalificeerd hoeft niet langer te worden aangetoond met een onderwijskwalificatie; maar kan ook worden aangetoond met door beroepservaring opgedane vaardigheden. Door deze wijzigingen zal naar verwachting de EBK-route meer worden gebruikt in de toekomst dan nu het geval is. Maar nog steeds zal niet iedereen die nu aan de salarismnorm van de nationale kennismigrantenregeling voldoet, ook in aanmerking komen voor de EBK. Daar waar de nationale kennismigrantenregeling voorziet in verlaagde salarismnormen voor bepaalde groepen waaronder vreemdelingen onder 30 jaar is dat niet mogelijk onder de herziene EBK-richtlijn. Voor recent afgestudeerden is de salarismnorm weliswaar verlaagd, maar de EBK-richtlijn bood geen ruimte om die norm te verlagen tot de norm in de nationale regeling. Voor die groepen blijft de EBK-route geen optie. Nederland heeft geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een lagere salarismnorm te gaan hanteren voor tekortberoepen. Het optionele gebruik van erkend referentschap blijft gehandhaafd.

Op grond van de EU-Onderzoekers- en Studentenrichtlijn bestaat er een regeling om naar Nederland te komen voor wetenschappelijk onderzoek. Bij deze procedure is erkend referentschap verplicht. De vergunning wordt afgegeven voor maximaal vijf jaar (verlengbaar). In 2023 werden er 3.510³¹ verblijfsvergunningen afgegeven voor het doen van onderzoek waarbij men voldeed aan de voorwaarden uit de EU-Onderzoekers- en Studentenrichtlijn.

Er bestaat een regeling voor overplaatsing binnen een onderneming die uit de Intra-Corporate Transfer (ICT) richtlijn voortvloeit. Een vergunning voor dat verblijfsdoel is geldig voor maximaal drie jaar (niet-verlengbaar). In 2023 werden 3.820³² vergunningen afgegeven voor overplaatsing binnen een onderneming op basis van de ICT-richtlijn.

Op grond van het vrij verkeer van diensten in de EU kan iemand die onder contract staat bij een buitenlandse werkgever in Nederland werkzaamheden verrichten (grensoverschrijdende dienstverlening). Deze vergunning wordt afgegeven voor maximaal twee jaar (niet-verlengbaar). In 2023 werden er 1.140³³ vergunningen afgegeven voor dit verblijfsdoel. Dat is echter maar het topje van de ijsberg, want alleen al het aantal meldingen van gedetacheerde werknemers van burgers van buiten de EU betrof in 2023 23.510 personen.³⁴

Er zijn nog geen aanvragen binnengekomen voor het verrichten van seizoensarbeid in het kader van de regeling die is opgezet voor de implementatie van de seizoensarbeidsrichtlijn.

Naast de totstandbrenging van wetgeving neemt de Europese Commissie ook andere initiatieven rond arbeidsmigratie. Zo zet de Commissie onder meer in op afspraken met herkomstlanden om arbeidsmigratie te faciliteren in het kader van een breder pakket aan afspraken (Talent Partnerships). Nederland heeft er echter tot toe nu voor gekozen om niet

³⁰ Zie [Staatsblad 2024, 150](#); [Staatscourant 2024, 20721](#); [Staatscourant 2024, 13732](#)

³¹ Zie [De Staat van de Migratie 2024](#), p. 46

³² Idem p. 46

³³ Idem p. 45

³⁴ Zie [De Staat van de Migratie 2024](#), p. 60

deel te nemen aan deze initiatieven om extra arbeidsmigratie te faciliteren.³⁵ Het is nog niet bekend of Nederland zal gaan deelnemen aan de EU-*talent pool*.

Geldigheidsduur verblijfsvergunningen en verblijfsrecht

In Nederland krijgt iedereen die voor werk naar Nederland komt, initieel een tijdelijke verblijfsvergunning. Hierboven hebben we laten zien dat de geldigheidsduur van de tijdelijke verblijfsvergunning verschilt per regeling; vijf jaar is het maximum. Ook de mogelijkheid voor verlenging verschilt per regeling. Bij een verlengingsaanvraag worden dezelfde toetsingscriteria gehanteerd als bij de beoordeling van de eerste aanvraag. Na vijf jaar onafgebroken verblijf voor een niet-tijdelijk doel³⁶ komt men in aanmerking voor een vergunning voor onbepaalde tijd. In principe geldt er een verplichting tot slagen voor het inburgeringsexamen om in aanmerking te komen voor een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd. Vreemdelingen die voor werk naar Nederland zijn gekomen, zijn echter vrijgesteld van deze verplichting.

Een tijdelijke verblijfsvergunning voor werk in dienst van een werkgever is gekoppeld aan het arbeidscontract bij een specifieke werkgever.³⁷ De geldigheidsduur van de verblijfsvergunning zal daarom nooit langer zijn dan de duur van het arbeidscontract. Wisselen van werkgever kan niet zomaar. Dan vervalt de vergunning en moet een nieuwe vergunning worden aangevraagd en moet opnieuw worden getoetst aan de voorwaarden voor die betreffende vergunning. Deze koppeling van het verblijfsrecht aan een specifieke werkgever zal deels moeten worden losgelaten bij implementatie van de herziene Eén-procedure-richtlijn (uiterlijk in mei 2026). Daarin is namelijk opgenomen dat een vergunninghouder moet worden toegestaan om van werkgever te veranderen.³⁸ Daarbij mogen lidstaten wel bepaalde voorwaarden stellen: kennisgevingsplicht, arbeidsmarkttoets en een minimumperiode van maximaal zes maanden die bij de eerste werkgever is gewerkt.

Gezinsleden

Alle arbeidsmigranten mogen gezinsleden meenemen of laten overkomen, behalve als ze zijn gekomen voor seizoensarbeid of lerend werken. Het verblijfsrecht van het gezinslid is gekoppeld aan het verblijfsrecht van de arbeidsmigrant (hierna: de hoofdpersoon). Dit betekent dat de geldigheidsduur van de tijdelijke verblijfsvergunning van het gezinslid gelijk is aan die van de hoofdpersoon. Ook de toegang tot de arbeidsmarkt van het gezinslid is gekoppeld aan de toegang tot de arbeidsmarkt van de hoofdpersoon (identiek). Dit houdt in dat er een TWV-plicht geldt (toetsing van de arbeidsovereenkomst aan de Wav) voor een gezinslid van een hoofdpersoon die via de standaardroute van toetsing aan de Wav naar Nederland is gekomen. Die identieke toegang tot de arbeidsmarkt betekent ook dat een gezinslid van een hoofdpersoon die een vergunning heeft voor zoeken naar werk (zoekjaar hoogopgeleiden) volledig vrij is op de arbeidsmarkt (geen TWV plicht). Ook houdt dit in dat

³⁵ Zie waardering van het EC voorstel in een BNC-Fiche van het kabinet, 27 april 2022, www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2022/04/27/def-bnc-fiche-4-mededeling-aantrekken-van-vaardigheden-en-talent-naar-de-eu.

³⁶ Alle arbeidsgelateerde verblijfsvergunningen zijn bestempeld als niet-tijdelijk met uitzondering van seizoensarbeid, lerend werken en grensoverschrijdende dienstverlening, overplaatsing binnen een onderneming en zoekjaar. Zie artikel 3.5 van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#)

³⁷ Dit geldt uiteraard niet voor de twee arbeidsgelateerde verblijfsgronden waarbij er geen sprake is van concreet arbeidsaanbod: arbeid als zelfstandige en zoekjaar hoogopgeleiden.

³⁸ Zie artikel 11 lid 2 en 3 van de herziene [Eénprocedure-richtlijn](#)

een gezinslid van een hoofdpersoon die naar Nederland is gekomen voor grensoverschrijdende dienstverlening - net als de hoofdpersoon zelf - een TWV nodig heeft om ander werk te mogen doen. Gezinsleden van hoofdpersonen die als kennismigrant, zelfstandige, essentieel personeel van een innovatieve startende onderneming, niet-geprivilegieerd militair of niet-geprivilegieerd burgerpersoneel, houder van een Europese Blauwe Kaart, onderzoeker of in het kader van overplaatsing binnen een onderneming naar Nederland zijn gekomen, vallen onder een gunstiger regime dan de hoofdpersonen zelf. Zij kunnen aan het werk zonder enige restricties (geen TWV nodig).³⁹

Overzichtstabellen van regelingen in het arbeidsmigratiebeleid

Tabel 1: Toetsingscriteria voor het verlenen van een verblijfsvergunning

Verblijfsdoel	Toetsingscriteria
Arbeid als zelfstandige	<p><i>Algemeen</i> Werkzaamheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> dienen een wezenlijk Nederlands belang zorgen voor het verwerven van duurzaam en zelfstandig voldoende middelen van bestaan voldoen aan de bevoegdheidseisen voor de uitoefening van die arbeid en aan de vereisten voor het uitoefenen voor het desbetreffende bedrijf.⁴⁰ <p>De beoordeling van het wezenlijk Nederlands belang geschiedt aan de hand van een puntenstelsel.⁴¹ In dit puntenstelsel wordt gekeken naar de volgende elementen⁴²:</p> <ul style="list-style-type: none"> Persoonlijke ervaring (opleiding, ondernemerschapservaring, werkervaring, inkomen, ervaring met Nederland) Ondernemingsplan (marktpotentie, organisatie, financiering) Toegevoegde waarde voor de Nederlandse economie (innovativiteit, arbeidscreatie, investeringen) <p>Er kunnen per element maximaal 100 punten worden verdiend. Een minimum score van 30 punten voor elk afzonderlijk element is vereist voor een positief advies. Ook volstaat minimaal 45 punten voor zowel het element persoonlijke ervaring als het element ondernemingsplan; dan zijn geen 30 punten nodig voor het element toegevoegde waarde. Middelen van bestaan uit arbeid als zelfstandige worden als duurzaam beschouwd indien zij gedurende ten minste anderhalf jaar zijn verworven en nog een jaar beschikbaar zijn.⁴³</p> <p><i>Startende ondernemers</i> Er bestaat een aparte regeling voor innovatieve startups. Een vreemdeling die een innovatieve onderneming opricht hoeft nog niet te voldoen aan bovenstaande eisen maar moet aannemelijk maken daar wel binnen een jaar aan te voldoen en duurzaam beschikken over voldoende middelen van bestaan.⁴⁴ Middelen van bestaan worden als duurzaam beschouwd indien deze voor een jaar beschikbaar zijn.⁴⁵ Het beschikken over een betrouwbare deskundige begeleider wordt als voorwaarde gesteld om voor de startup regeling in aanmerking te komen.</p>

³⁹ Zie hoofdstuk B7 artikel 4 van de [Vreemdelingscirculaire 2000](#)

⁴⁰ Zie artikel 3.30 lid 1 van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#)

⁴¹ Zie artikel 3.30 lid 2 van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#)

⁴² Zie artikel 3.20a een bijlage 8a van het [Voorschrift Vreemdelingen 2000](#)

⁴³ Zie artikel 3.20 van het [Voorschrift Vreemdelingen 2000](#)

⁴⁴ Zie artikel 3.30 lid 6 van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#)

⁴⁵ Zie artikel 3.20b lid 4 van het [Voorschrift Vreemdelingen 2000](#)

	<p>Dit wordt beoordeeld aan de hand van de volgende criteria⁴⁶:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begeleider: inschrijving KvK, deskundigheid, betrouwbaarheid • Startende ondernemer: inschrijving KvK, stappenplan, overeenkomst met begeleider <p>De startende ondernemersvergunning is een jaar geldig en daarna komt men aanmerking voor de reguliere verblijfsvergunning als zelfstandige zonder dat via het puntenstelsel hoeft te worden getoetst op wezenlijk Nederlands belang. Een verklaring van de deskundige begeleider die de startende ondernemer minimaal drie maanden heeft begeleid, waaruit blijkt dat het begeleidingstraject positief is afgelegd, volstaat.⁴⁷</p>
Arbeid als kennismigrant	<p>Arbeidsovereenkomst moeten aan de volgende voorwaarden voldoen⁴⁸:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het overeengekomen loon bedraagt ten minste € 3.909 (bij leeftijd jonger dan 30 jaar) / € 5.331 (bij leeftijd ouder dan 30 jaar) per maand⁴⁹ • het overeengekomen loon is marktconform • de werkgever is erkend referent <p>Uitzonderingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verlaagd salariscriterium van € 2.801 voor vreemdelingen die een verblijfsvergunning hebben onder de beperking "het zoeken naar en verrichten van arbeid al dan niet in loondienst" (zoekjaar hoogopgeleiden). • Volledige vrijstelling van het looncriterium voor vreemdelingen die willen werken als wetenschappelijk onderzoeker, als gastdocent aan een instelling voor hoger onderwijs of als arts in opleiding <p>Een werkgever moet eerst worden erkend als referent om een verblijfsvergunning voor arbeid als kennismigrant te kunnen aanvragen. Daarvoor dient een procedure te worden gevolgd waarin wordt getoetst af aan de volgende voorwaarden is voldaan⁵⁰:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de aanvrager, voor zover vereist op grond van de Handelsregisterwet 2007, is ingeschreven in het handelsregister • de continuïteit en solvabiliteit van de aanvrager is gewaarborgd • de aanvrager is betrouwbaar <p>Eenmaal erkend heeft de referent ook een aantal verplichtingen. Zo moet men de IND informeren over wijzigingen en een administratie bijhouden.⁵¹ Ook geldt er een zorgplicht jegens de vreemdeling die inhoudt dat de vreemdeling bij de werving en selectie op de hoogte wordt gesteld van de relevante regelgeving.⁵²</p>
Verblijf als houder van de Europese blauwe kaart	<p>Arbeidsovereenkomst moet voldoen aan volgende voorwaarden⁵³:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de werknemer beschikt over relevante hogere beroepskwalificaties • de werknemer ontvangt van de werkgever een vast brutoloon van ten minste € 5.331 per maand⁵⁴ • het overeengekomen loon is marktconform <p>Uitzonderingen:</p>

⁴⁶ Zie artikel 3.20b lid 1 en bijlage 8b van het [Voorschrift Vreemdelingen 2000](#)

⁴⁷ Zie artikel bijlage 8a van het [Voorschrift Vreemdelingen 2000](#)

⁴⁸ Zie artikel 3.30a van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#) en artikel 2.1 van het [Besluit Uitvoering Wet Arbeid Vreemdelingen 2022](#)

⁴⁹ Deze bedragen worden jaarlijks aangepast op basis van het CBS indexcijfer voor CAO lonen. Zie artikel 2.1 lid 5 van het [Besluit Uitvoering Wet Arbeid Vreemdelingen 2022](#)

⁵⁰ Zie artikel 2e van de [Vreemdelingenwet 2000](#) en artikel 1.9 en 1.18-1.19 van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#)

⁵¹ Zie artikel 1.4 het [Voorschrift Vreemdelingen 2000](#)

⁵² Zie artikel 4.17-4.18, 4.23, 4.27 en 4.35 van het [Voorschrift Vreemdelingen 2000](#)

⁵³ Zie artikel 3.30b van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#) en artikel 2.2 van het [Besluit Uitvoering Wet Arbeid Vreemdelingen 2022](#)

⁵⁴ Deze bedragen worden jaarlijks aangepast op basis van het CBS indexcijfer voor CAO lonen. artikel 2.2 lid 7 van het [Besluit Uitvoering Wet Arbeid Vreemdelingen 2022](#).

	<ul style="list-style-type: none"> • Verlaagd salariscriterium van € 4.265 voor een vreemdeling die niet meer dan drie jaar voor de aanvraag voor een Europese blauwe kaart, een getuigschrift van hoger onderwijs heeft behaald <p>Dit is zijn de voorwaarden die gelden sinds juni 2024 na implementatie van de in 2021 herziene Blauwe Kaart Richtlijn. Tot juni 2024 golden de volgende voorwaarden⁵⁵:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de werknemer heeft een geaccrediteerde opleiding aan een instelling voor hoger onderwijs in Nederland of een vergelijkbare opleiding aan een buitenlandse hogeronderwijsinstelling is met goed gevolg afgerond • de werknemer ontvangt van de werkgever een vast brutoloon van ten minste € 6.245 per maand
Seizoenarbeid	<p>Arbeidsovereenkomst moeten voldoen aan de volgende voorwaarden⁵⁶:</p> <ul style="list-style-type: none"> • uit de arbeidsovereenkomst blijkt dat het om seizoenarbeid gaat zoals bedoeld in de Seizoenarbeidersrichtlijn⁵⁷ van de EU • Positief arbeidsmarktadvies van het UWV na toetsing op artikel 8 en 9 van de Wav • Geen risico op illegale migratie
Overplaatsing binnen een onderneming	<p>De overplaatsing moet vallen onder de reikwijdte van de ICT Richtlijn van de EU⁵⁸ en aan de volgende voorwaarden voldoen⁵⁹:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaat om tijdelijke overplaatsing van beroepsactiviteiten binnen een onderneming naar een entiteit in Nederland van een buiten de EU gevestigde onderneming • Het gaat om een functie als leidinggevende, specialist of trainee-werknemer • De vreemdeling is al minimaal 3 maanden in dienst van de onderneming • Geldige arbeidsovereenkomst/opdrachtbrief met daarin <ul style="list-style-type: none"> - informatie over de duur van overplaatsing en plaats van de entiteit - gegevens die aantonen dat de vreemdeling één van bovenstaande functies gaat vervullen - bezoldiging en overige arbeidsvoorwaarden tijdens de overplaatsing • Gegevens die aantonen dat de vreemdeling na het einde van de overplaatsing kan worden overgeplaatst naar een entiteit buiten de EU • Vreemdeling bezit de juiste kwalificaties, werkervaring en opleiding • de arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen of arbeidsomstandigheden liggen ten minste op het niveau dat wettelijk is vereist en in de desbetreffende bedrijfstak gebruikelijk is; • de entiteit is niet opgericht met als belangrijkste doel de binnenkomst van binnen een onderneming overgeplaatste personen te vergemakkelijken; • Nederland is de lidstaat waar over het geheel genomen het langst durende verblijf tijdens de overplaatsing zal plaatsvinden

⁵⁵ Zie voor een overzicht aan wijzigingen na implementatie van de herziene EBK-richtlijn in juni 2024: [Staatsblad 2024, 150](#); [Staatscourant 2024, 20721](#); [Staatscourant 2024, 13732](#)

⁵⁶ Zie artikel 3.30c van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#)

⁵⁷ [RICHTLIJN 2014/36/EU](#) VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider

⁵⁸ [Richtlijn 2014/66/EU](#) van het Europees Parlement en de Raad betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming

⁵⁹ Zie artikel 3.30d van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#)

	<ul style="list-style-type: none"> • Er zijn geen sancties opgelegd aan de onderneming wegens overtreding van de WAV • Er vindt daadwerkelijk economische activiteit plaats • De vreemdeling heeft in de zes voorafgaande maanden niet in Nederland verbleven voor een eerdere overplaatsing binnen een onderneming
Arbeid in loondienst	<p>Dit is standaardprocedure om naar Nederland te komen voor werk bij een in Nederland gevestigde werkgever valt onder de verblijfsbeperking arbeid in loondienst tenzij men in aanmerking komt voor een speciale regeling onder één van de andere verblijfsbeperkingen.</p> <p>De arbeidsovereenkomst moet aan de volgende voorwaarde voldoen:⁶⁰</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positief arbeidsmarktadvies van het UWV na toetsing op artikel 8 en 9 van de Wav <p>Er bestaan een groot aantal speciale regelingen bestaan waardoor sommige functies gedeeltelijk of geheel vrijgesteld zijn van toetsing aan artikel 8 en 9 van de Wav.⁶¹ Wel moet de arbeidsovereenkomst dan voldoen aan de volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de desbetreffende functie wordt daadwerkelijk uitgeoefend • het minimumloon wordt betaald <p>Er bestaan een zevental regelingen voor arbeid in loondienst waarin met afwijkende criteria wordt getoetst.⁶²</p> <p><i>Arbeid verrichten voor een religieuze of levensbeschouwelijke organisatie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Positief arbeidsmarktadvies van het UWV na toetsing op artikel 8 en 9 van de Wav • Referent getoetst op inschrijving in het handelsregister, solvabiliteit, continuïteit en betrouwbaarheid.⁶³ • Behalen van het basisexamen inburgering in het buitenland.⁶⁴ <p><i>Voor werkzaamheden in het kader van de regeling internationaal handelsverkeer</i> hoeft niet getoetst te worden aan de Wav, maar wel getoetst worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • of de werkzaamheden passen bij een toegelaten traject en een melding bij het UWV worden gemaakt.⁶⁵ <p>In het kader van de <i>pilot startende innovatieve onderneming</i> kan een onderneming vrijstelling krijgen van de toetsing aan de Wav voor maximaal 5 vreemdelingen als essentieel personeel mits:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het salaris minimaal € 2.801 per maand bedraagt • er sprake is medewerkersparticipatie.⁶⁶ <p>Op grond van een zetelovereenkomst kunnen bepaalde <i>werkzaamheden voor het Internationaal Gerechtshof en het Speciale Tribunaal voor Libanon</i> worden vrijgesteld van de toetsing aan de Wav en toetsing aan over het beschikken over voldoende middelen van bestaan.⁶⁷</p> <p><i>Werknemers die langdurig hebben gewerkt op een mijnbouwinstallatie op het continentaal plat of op een Nederlands zeeschip</i> komen in</p>

⁶⁰ Zie artikel 3.31 lid 1 van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#)

⁶¹ Voor een overzicht van alle specifieke beroepen die geheel of gedeeltelijk zijn uitgezonderd van toetsing door het UWV aan artikel 8 en 9 van de WAV zie hoofdstuk 2, 4 en 5 [Besluit Uitvoering Wet Arbeid Vreemdelingen 2022](#) en bijlage I van de [Regeling Uitvoering Wet Arbeid Vreemdelingen](#)

⁶² Zie artikel 3.31 lid 2-6 van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#) en hoofdstuk B5 paragraaf 2.1 van de [Vreemdelingencirculaire 2000](#)

⁶³ Zie artikel 3.31 lid 2 van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#)

⁶⁴ Zie hoofdstuk B5 paragraaf 2.1.4 van de [Vreemdelingencirculaire 2000](#)

⁶⁵ Zie hoofdstuk B5 paragraaf 2.1.5 van de [Vreemdelingencirculaire 2000](#)

artikel 5.2 van het [Besluit Uitvoering Wet Arbeid Vreemdelingen 2022](#)

⁶⁶ Zie artikel 3.31 lid 6 van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#), hoofdstuk B5 paragraaf 2.1.6 van de [Vreemdelingencirculaire 2000](#) en artikel 2.7 van het [Besluit Uitvoering Wet Arbeid Vreemdelingen 2022](#)

⁶⁷ Zie hoofdstuk B5 paragraaf 2.1.2 van de [Vreemdelingencirculaire 2000](#)

	<p>aanmerking voor een verblijfsvergunning voor arbeid in loondienst om te wachten op het herstel en hervatting van de werkzaamheden in loondienst, voor het doorbrengen van verlof in Nederland na werkzaamheden en voor het zoeken van arbeid in loondienst in die sectoren.⁶⁸</p> <p>Er is een speciale regeling voor <i>intra-concern uitzendingen waarbij de werkgever de vreemdeling tijdelijk overplaatst van een buitenlandse vestiging naar een vestiging in Nederland die niet valt onder de ICT richtlijn van de EU</i>. Er vindt geen toetsing plaats op voldoende middelen van bestaan als aan de volgende voorwaarden is voldaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positief arbeidsmarktadvies van het UWV na toetsing op artikel 8 en 9 van de Wet Arbeid Vreemdelingen • Moet gaan om leidinggevenden, trainers, trainees of specialisten.⁶⁹ <p><i>Vreemdelingen waarvan het verblijfsrecht als gezinslid is geëindigd</i>. IND kan afzien van het aanvragen van een individueel arbeidsmarktadvies bij het UWV als de IND op basis van een algemeen arbeidsmarktadvies van het UWV kan beoordelen of aan de voorwaarden van de Wav is voldaan.⁷⁰</p>
Grensoverschrijdende dienstverlening	<p>De grensoverschrijdende dienstverlening moet aan de volgende voorwaarden voldoen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er moet een melding van de werkzaamheden worden gedaan bij het online meldloket bij de SVB.⁷¹ • Het gaat dan om een vreemdeling die in het kader van grensoverschrijdende dienstverlening tijdelijk in Nederland arbeid verricht in dienst van een werkgever die buiten Nederland is gevestigd in een andere lidstaat van de EU/EFTA. Daarbij moet wel aan de volgende voorwaarden worden voldaan⁷²: <ul style="list-style-type: none"> ○ de vreemdeling voldoet aan alle voorschriften inzake verblijf, werkvergunning en sociale zekerheid om als werknemer van de werkgever arbeid te verrichten in het land waar de werkgever gevestigd is; ○ de vreemdeling verricht arbeid die gelijksoortig is aan de arbeid waartoe de vreemdeling gerechtigd is in het land waar de werkgever gevestigd is; ○ de totale duur van de overeengekomen dienstverrichting wordt niet overschreden indien de vreemdeling een andere vreemdeling die gelijksoortige arbeid heeft verricht vervangt; en ○ de werkgever verricht daadwerkelijk substantiële activiteiten als bedoeld in artikel 6, derde lid, onder a, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.
Onderzoek in de zin van richtlijn (EU) 2016/801	<p>De onderzoeker moet aan de volgende voorwaarden voldoen⁷³:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In bezit zijn van een diploma van hoger onderwijs dat toegang geeft tot doctoraatprogramma's • Gastovereenkomst hebben met een onderzoeksinstelling • De onderzoeksinstelling moet als referent erkend zijn • De arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen of arbeidsomstandigheden moeten ten minste liggen op het niveau

⁶⁸ Zie artikel 3.31 lid 4 van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#) en hoofdstuk B5 paragraaf 2.1.1 van de [Vreemdelingencirculaire 2000](#)

⁶⁹ Zie hoofdstuk B5 paragraaf 2.1.3 van de [Vreemdelingencirculaire 2000](#)

⁷⁰ Zie hoofdstuk B5 paragraaf 2.1.7 van de [Vreemdelingencirculaire 2000](#)

⁷¹ Zie artikel 3.31a van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#) en hoofdstuk B5 paragraaf 3.1 van de [Vreemdelingencirculaire 2000](#)

⁷² artikel 4.6 van het [Besluit Uitvoering Wet Arbeid Vreemdelingen 2022](#)

⁷³ Zie artikel 3.33 van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#)

	<p>dat wettelijk is vereist en in de desbetreffende bedrijfstak gebruikelijk is</p> <p>Uit een gastovereenkomst moet blijken dat aan alle volgende voorwaarden wordt voldaan⁷⁴:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het onderzoeksproject is goedgekeurd door de onderzoeksinstelling; • de vreemdeling beschikt over een passend diploma van hoger onderwijs waarmee toegang bestaat tot een doctoraatprogramma • de rechtsbetrekking en de arbeidsvoorwaarden van de vreemdeling zijn opgenomen in de gastovereenkomst. <p>Ook promovendi en onbezoldigd onderzoekers komen in aanmerking voor de vergunning als onderzoeker.⁷⁵</p> <p>Net als bij de kennismigrantenregeling moet de onderzoeksinstelling als referent erkend zijn.</p>
Lerend werken	<p>Lerend werkend moet voldoen aan de volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vreemdeling die in Nederland relevante werkervaring verwerft of wil verwerven in het kader van diens arbeid of studie buiten Nederland. • positief arbeidsmarktadvies van het UWV na toetsing van de afwijzingsgronden in artikel 8 en 9 van de Wav • geen aanwijzingen dat het verblijf andere doelen dient of zou dienen dan lerend werken.⁷⁶ <p>Wanneer het lerend werken plaatsvindt in het kader van een actieprogramma van de Europese Unie dan kan toetsing aan de WAV achterwege blijven.⁷⁷</p>
Arbeid als niet-geprivilegieerd militair of niet-geprivilegieerd burgerpersoneel	<p>Militairen en burgerpersoneel die in Nederland woonachtig zijn en in dienst zijn van een krijgsmacht of van een internationaal militair hoofdkwartier in de volgende situaties⁷⁸:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de militair die in Nederland woonachtig is en die niet behoort tot een in Nederland gelegerde of op doortocht zijnde krijgsmacht en evenmin verbonden is aan een hier te lande gevestigd internationaal militair hoofdkwartier en niet geprivilegieerd is; • de vreemdeling die behoort tot het burgerpersoneel, die in Nederland woont en die in dienst is van een krijgsmacht of van een internationaal militair hoofdkwartier.
Het zoeken naar en verrichten van arbeid al dan niet in loondienst (in het spraakgebruik vaak betiteld als 'zoekjaar hoogopgeleiden')	<p>Een vreemdeling die in de <u>drie</u> voorafgaande jaren⁷⁹:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Met goed gevolg een bachelor- of masteropleiding aan een Nederlandse instelling voor hoger onderwijs heeft afgerond • wetenschappelijk onderzoek heeft verricht op basis van een verblijfsvergunning onder de beperking onderzoek in de zin van richtlijn (EU) 2016/801 of onder de beperking arbeid als kennismigrant • in Nederland een postdoctorale opleiding van ten minste twaalf maanden heeft afgerond • een opleiding heeft afgerond in het kader van de Wet op het specifiek cultuurbeleid of een opleiding die wordt verzorgd in het kader van het ontwikkelingssamenwerkingsbeleid van het Ministerie van Buitenlandse Zaken of een Erasmus Mundus Masters Course heeft afgerond • aan een buitenlandse onderwijsinstelling een masteropleiding of een postdoctorale opleiding van ten minste twaalf maanden heeft afgerond of is gepromoveerd. Engelse taalvaardigheid

⁷⁴ Zie hoofdstuk B6 paragraaf 2.4 van de [Vreemdelingencirculaire 2000](#)

⁷⁵ Zie hoofdstuk B6 paragraaf 2.4 van de [Vreemdelingencirculaire 2000](#)

⁷⁶ Zie artikel 3.39 van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#)

⁷⁷ Zie hoofdstuk B4 paragraaf 2.1 van de [Vreemdelingencirculaire 2000](#)

⁷⁸ Zie artikel 3.40 van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#)

⁷⁹ Zie artikel 3.41 van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#)

	<p>moet worden aangetoond. De onderwijsinstelling moet in de top 200⁸⁰ van ten minste twee van afzonderlijke uitgevers afkomstige algemene ranglijsten of beschikbare ranglijsten per faculteit en vakgebied vermeld staan van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ de Times Higher Education World University Rankings; ○ de QS World University Rankings; ○ de Academic Ranking of World Universities.
--	---

Tabel 2: geldigheidsduur en verlengbaarheid van de verblijfsvergunning⁸¹

Verblijfsdoel	Geldigheidsduur	Verlengbaar	Verblijfsrecht⁸²
Arbeid als zelfstandige	Ten hoogste twee jaar of voor ten hoogste één jaar indien de verblijfsvergunning is voor het oprichten van innovatieve onderneming	Telkens met ten hoogste vijf jaar, maar niet verlengbaar na één jaar bij innovatieve startup regeling	Niet-tijdelijk
Arbeid als kennismigrant	De duur van de arbeidsovereenkomst, aanstelling, gastovereenkomst of werkzaamheden, maar niet langer dan vijf jaar	Telkens met ten hoogste vijf jaar	Niet-tijdelijk
Verblijf als houder van de Europese blauwe kaart	De duur van de arbeidsovereenkomst aangevuld met drie maanden, maar tezamen niet langer dan vijf jaar ⁸³	Telkens met ten hoogste vijf jaar ⁸⁴	Niet-tijdelijk
Seizoenarbeid	Ten hoogste 24 weken	Niet verlengbaar na 24 weken	Tijdelijk
Overplaatsing binnen een onderneming	Ten hoogste drie jaar in geval van een leidinggevende of specialist en ten hoogste een jaar in geval van een trainee-werknemer, met aftrek van eerder verblijf in andere lidstaten in geval van mobiliteit	Niet verlengbaar na drie jaar in geval van een leidinggevende of specialist en niet verlengbaar na één jaar in geval van een trainee-werknemer, met aftrek van eerder verblijf in andere lidstaten in geval van mobiliteit	Tijdelijk
Arbeid in loondienst	Ten hoogste: – drie jaar (twee jaar bij volledige arbeidsmarktoets ⁸⁵), of	Telkens verlengbaar voor ten hoogste: – drie jaar, of	Niet-tijdelijk

⁸⁰ Zie artikel 3.23 van het [Voorschrift Vreemdelingen 2000](#)

⁸¹ Zie artikel 3.58 van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#)

⁸² Zie artikel 3.5 van het [Vreemdelingenbesluit 2000](#)

⁸³ Tot de implementatie van de herziene EBK-richtlijn in juni 2024 gold een termijn van vier jaar. Zie voor een overzicht aan wijzigingen na implementatie van de herziene EBK-richtlijn in juni 2024: [Staatsblad 2024, 150](#); [Staatscourant 2024, 20721](#); [Staatscourant 2024, 13732](#)

⁸⁴ Idem

⁸⁵ Artikel 11 lid 1 van de [Wet Arbeid Vreemdelingen](#) bepaalt dat een TWV voor ten hoogste drie jaar wordt verleend. Artikel 9.1 van het [Besluit Uitvoering Wet Arbeid Vreemdelingen 2022](#) bepaalt dat bij

	- vijf jaar, indien de vreemdeling gedurende een ononderbroken tijdvak van vijf jaar heeft beschikt over een voor het verrichten van arbeid geldige verblijfsvergunning	- vijf jaar, indien de vreemdeling vrij is op de arbeidsmarkt of een verdrag daartoe verplicht	
Grensoverschrijdende dienstverlening	De duur van de werkzaamheden als vermeld in de door de dienstverrichter verstrekte verklaring, met een maximum van twee jaar	Niet verlengbaar na twee jaar	Tijdelijk
Onderzoek in de zin van richtlijn (EU) 2016/801	De duur van de arbeidsovereenkomst, aanstelling, gastovereenkomst of werkzaamheden, maar niet langer dan vijf jaar	Telkens met ten hoogste vijf jaar	Niet-tijdelijk
Lerend werken	Ten hoogste één jaar	Niet verlengbaar na één jaar	Tijdelijk
Arbeid als niet-geprivilegieerd militair of niet-geprivilegieerd burgerpersoneel	De duur van de arbeidsovereenkomst, aanstelling, gastovereenkomst of werkzaamheden, maar niet langer dan vijf jaar	Telkens met ten hoogste vijf jaar	Niet-tijdelijk
Het zoeken naar en verrichten van arbeid al dan niet in loondienst	Ten hoogste één jaar	Niet verlengbaar na één jaar	Tijdelijk

een volledige arbeidsmarkttoets de TWV voor ten hoogste twee jaar wordt verleend. Voor vreemdelingen die met hun werkaanbod een volledige arbeidsmarkt toets moeten doorlopen is hun verblijfsvergunning derhalve maximaal 2 jaar geldig.