Tweede Kamer
DER STATEN-GENERAAL

Grip op arbeidsmigratie

Een literatuuronderzoek naar maatregelen in Europese landen

Versienummer	1.0
Datum	3 september 2026

Samenvatting

Een van de kennisthema's van de commissie SZW is arbeidsmigratie. In dat kader heeft de staf een literatuuronderzoek verricht naar mogelijkheden voor Nederland om binnen de Europese Unie grip te krijgen op arbeidsmigratie en de huisvesting van arbeidsmigranten.

Probleemstelling

Hoe kan Nederland binnen de Europese Unie grip krijgen op arbeidsmigratie en de huisvesting van arbeidsmigranten (in den brede, ook derdelanders)?

Onderzoeksvragen

1. Hoe voeren andere Europese landen restrictief arbeidsmigratiebeleid uit (met name ten aanzien van de detacheringsrichtlijn) binnen de Europese wet- en regelgeving? Wat kan Nederland daarvan leren?
2. Hoe ziet in andere Europese landen het huisvestingsbeleid van arbeidsmigranten eruit en wat kan Nederland hiervan leren?

Met name de verslagen van de Europese Commissie over de toepassing en uitvoering van de seizoensarbeidsrichtlijn en de implementatie van de detacheringsrichtlijn in de Europese Unie bieden voorbeelden van andere landen waar Nederland van kan leren. Dat zit met name op de volgende onderwerpen, die in dit rapport nader worden uitgewerkt:

1. Strengere toelating derdelanders en sturing van seizoensarbeid.
2. Meer controle op werkgevers en arbeidsvoorwaarden.
3. Ketenaansprakelijkheid en beperken onderaannemingsketens.
4. Regels voor huisvesting van seizoensarbeiders.
5. Regulering van detachering/maatregelen rond intra-Europese arbeidsmobiliteit.
6. Digitalisering en informatievoorziening.

De geformuleerde lessen in dit rapport zijn niet getoetst aan haalbaarheid voor Nederland. De staf adviseert dan ook om meerdere deskundigen te laten reflecteren op mogelijke lessen. Dit kan bijvoorbeeld door een rondetafelgesprek te organiseren, waarbij eventueel de resultaten vooraf gedeeld worden met de genodigden. Ook zou de commissie kunnen overwegen om op werkbezoek te gaan in een (buur)land, zoals België of Duitsland. Bovendien zou een gesprek met de SER geïnitieerd kunnen worden over het nog in het najaar te ontvangen vervolgadvies op het eerdere briefadvies *Arbeidsmigratie naar waarde*, waarin zij een aantal adviezen uit het eerdere briefadvies verder zullen hebben uitgewerkt.

Inhoudsopgave

Samenvatting **1**

Inhoudsopgave **2**

Inleiding **3**

1 Europees beleid rondom arbeidsmigratie **4**

2 Nederlands beleid rondom arbeidsmigratie **6**

3 Restrictief arbeidsmigratiebeleid door EU-lidstaten **10**

4 Lessen Nederland **15**
4.1 Strengere toelating derdelanders en sturing van seizoensarbeid 16
4.2 Meer controle op werkgevers en arbeidsvoorwaarden 17
4.3 Ketenaansprakelijkheid en beperken onderaannemingsketens 17
4.4 Regels voor huisvesting van seizoensarbeiders 18
4.5 Regulering van detachering/maatregelen rond intra-Europese arbeidsmobiliteit 18
4.6 Digitalisering en informatievoorziening 19

Literatuurlijst **20**

Inleiding

In de procedurevergadering van 19 mei 2026 heeft de commissie SZW ingestemd met het voorstel van de voorbereidingsgroep van het kennisthema arbeidsmigratie, bestaande uit de leden Ceulemans (JA21), Van Houwelingen (FVD) en Patijn (GroenLinks-PvdA). De staf heeft vervolgens op basis van het voorstel een literatuuronderzoek verricht naar mogelijkheden voor Nederland om binnen de Europese Unie grip te krijgen op arbeidsmigratie en de huisvesting van arbeidsmigranten. Daarbij stonden de volgende vragen centraal:

Probleemstelling

Hoe kan Nederland binnen de Europese Unie grip krijgen op arbeidsmigratie en de huisvesting van arbeidsmigranten (in den brede, ook derdelanders)?

Onderzoeksvragen

1. Hoe voeren andere Europese landen restrictief arbeidsmigratiebeleid uit (met name ten aanzien van de detacheringsrichtlijn) binnen de Europese wet- en regelgeving? Wat kan Nederland daarvan leren?
2. Hoe ziet in andere Europese landen het huisvestingsbeleid van arbeidsmigranten eruit en wat kan Nederland hiervan leren?

Het onderzoek richt zich met name op laagbetaalde arbeidsmigranten, zoals seizoensarbeiders en niet op kennismigranten/vakkrachten voor tekortsectoren die nodig zijn voor de toekomstige welvaart. Wel is informatie over derdelanders opgenomen wat tevens kennismigranten/vakkrachten kunnen zijn.

Aanpak

De staf heeft in de zomer relevante Kamerbrieven en (Europese) literatuur verzameld en op basis daarvan een eerste verkenning gedaan naar mogelijke maatregelen om grip op arbeidsmigratie te krijgen. Uit die verkenning bleek dat er geen specifieke literatuur bestaat waarin grip op arbeidsmigratie centraal staat, maar wel literatuur over de de toepassing en uitvoering van Europese richtlijnen op het gebied van gedetacheerden en seizoensarbeiders in diverse Europese lidstaten wat daaraan raakt. Ook is informatie over derdelanders (doordetacheringen) van bijvoorbeeld de European Labour Authority (ELA) meegenomen. Verder bevat het IBO Arbeidsmigratie uit 2025 een fiche met mogelijke maatregelen. Daarnaast heeft de staf een ambtelijk gesprek gevoerd met de Sociaal Economische Raad (SER) die ook met dit onderwerp bezig zijn. Bijgaand treft u de resultaten aan van het literatuuronderzoek van de staf.

1 Europees beleid rondom arbeidsmigratie

Vrij personen-/werknemersverkeer behoort tot de kernwaarden van de EU. Het is één van de vier basisvrijheden in de EU (vrij verkeer van personen, goederen, diensten en kapitaal). Het rust onder meer op artikel 45 van Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VwEU) dat in de twee eerste leden stelt: *"Het verkeer van werknemers binnen de Unie is vrij"*, en: *"Dit houdt de afschaffing in van elke discriminatie op grond van de nationaliteit tussen de werknemers der lidstaten, wat betreft de werkgelegenheid, de beloning en de overige arbeidsvoorwaarden"*. Dit recht is uitgewerkt in Verordening 492/2011 *"betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie"*, die meer concrete bepalingen bevat die discriminatie op grond van nationaliteit tussen EU-werknemers verbieden. En dan met name voor wat betreft:

- toegang tot werk, zoals assistentie van de werkzoekende door arbeidsbureaus;
- arbeidsvoorwaarden, zoals beloning, ontslag, wederinschakeling in het beroep of wedertewerkstelling;
- toegang tot scholing, zoals vakscholen en herscholingscentra.

De verordening laat toe dat een zeker niveau van talenkennis vereist is voor een baan, maar taalvereisten moeten redelijk zijn en noodzakelijk voor de baan. Omdat niet de overheid maar de werkgever de vereiste kwalificaties bepaalt voor een baan, is dit een bepaling die in de praktijk niet veel impact heeft. Het enige 'harde' onderscheid dat de EU-verordening toestaat, betreft banen die zien op de uitoefening van openbaar gezag en op het veiligstellen van algemene belangen van de staat.

Voor **sociale rechten** van werknemers geldt Verordening 883 coördinatie sociale zekerheid. Voor zover de burger in de lidstaat van herkomst sociale zekerheidsrechten heeft opgebouwd (bv. WW-rechten), regelt deze verordening dat die rechten bij het opnemen van werk in een andere lidstaat niet verloren gaan. De verordening ziet op een brede waaier aan sociale rechten op het vlak van bijvoorbeeld werkloosheid, ouderschap, invaliditeit en gezinstoeslagen.

Het hierboven vermelde heeft betrekking op burgers die *op eigen initiatief* voor werk naar een andere lidstaat komen. Een speciaal geval betreft burgers die dat (tijdelijk) doen *op initiatief van hun werkgever*. Dan is sprake van **detachering** waarbij de werknemer op de loonlijst blijft staan van de zendende onderneming en onder de sociale zekerheid en premieplicht blijft vallen van de zendende lidstaat. Wel heeft een gedetacheerde werknemer voor wat betreft de 'harde kern' van de arbeidsvoorwaarden (o.a. loon, verlof) recht op hetgeen hiervoor geldt in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd. Zodoende heeft een Roemeense lasser die op een werf in Rotterdam is gedetacheerd, voor de duur van de detachering recht op hetzelfde loon en verlof als een Nederlandse werknemer die daar vergelijkbaar werk verricht.

Voor detacheringen geldt de Europese detacheringsrichtlijn (2018/957/EG). De richtlijn uit 1996 (96/71/EG) is in 2018 gewijzigd en heeft als doel de rechten van gedetacheerde werknemers beter te beschermen en tegelijkertijd een gelijker speelveld voor bedrijven binnen de EU te creëren. De kern is: betere bescherming van gedetacheerde

werknemers; gelijkere concurrentievoorwaarden tussen bedrijven; gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plaats; en meer rechten bij langdurige detachering (>12 maanden).

Een speciaal geval betreft tenslotte de **doordetachering van derdelanders**. De detacheringsregels gelden – onder voorwaarden - ook voor uitzendbureaus. Voorheen leidde dit onder meer tot detachering van Oost-Europese werknemers door uitzendbureaus in bijvoorbeeld Polen of Litouwen naar andere Europese landen, waaronder Nederland. Sinds enige jaren is ook een beduidende trend te zien dat bedrijven elders in Europa ook *derdelanders* (bijvoorbeeld arbeidsmigranten uit Oezbekistan of Bangladesh) naar onder meer Nederland zenden. Wettelijk is dat - onder voorwaarden - toegestaan.

Om arbeidstekorten tegen te gaan wordt er binnen de EU ingezet op **gerichte arbeidsmigratie.** Via de EU Talent Pool komt er een *matchingportal* waarop werkgevers die opereren in sectoren waar arbeidsmarkttekorten bestaan, gericht in contact kunnen komen met gekwalificeerde werknemers uit derde landen. De *EU Talent Pool* wijzigt niet de toelatingsregels voor werknemers uit derde landen, dat is een nationale competentie. Het maakt het wel eenvoudiger voor werkgevers en werknemers om met elkaar in contact te komen.

Binnen Europa bestaat er **geen specifiek huisvestingsbeleid** voor arbeidsmigranten. Wel zijn er verschillende Europese regels die direct of indirect eisen stellen aan de huisvesting van bepaalde categorieën arbeidsmigranten. Dit betreft vooral seizoensarbeid. De EU-richtlijn voor seizoenarbeiders (2014/36/EU) verplicht werkgevers ervoor te zorgen dat werknemers toegang hebben tot adequate huisvesting en lidstaten moeten misstanden voorkomen door toezicht, inspecties en klachtenmechanismen. Specifiek bepaalt de richtlijn dat:

- werkgevers moeten aantonen dat passende huisvesting beschikbaar is;
- de huisvesting een behoorlijke levensstandaard moet waarborgen;
- de huur niet buitensporig mag zijn ten opzichte van het loon;
- werknemers een schriftelijke beschrijving van de huisvesting moeten krijgen;
- lidstaten toezicht moeten houden op de naleving.

Andere richtlijnen die indirect een rol spelen bij de huisvesting zijn de richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (2019/1152), de Uitzendrichtlijn (2008/104/EG) en de detacheringsrichtlijn (2018/957/EG). Zo moet een gedetacheerde werknemer dezelfde bescherming krijgen als nationale werknemers voor zover het gaat om nationale regels of algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen over werkgevershuisvesting. Die zijn in de regel echter beperkt. En dit zal dus verschillen per land.

Naast de regelgeving speelt het Europees Sociaal Handvest (Raad van Europa) een belangrijke rol. Het Europees Comité voor Sociale Rechten heeft meermalen uitgesproken dat ook migrerende werknemers recht hebben op behoorlijke huisvesting en bescherming tegen mensonwaardige woonomstandigheden. Tijdens de coronapandemie is de aandacht voor huisvesting van arbeidsmigranten sterk toegenomen.

2 Nederlands beleid rondom arbeidsmigratie

Nederlandse vertaling Europese detacheringsrichtlijn

In Nederland is de detacheringsrichtlijn verwerkt in onder meer de *Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU).* Hierdoor moeten buitenlandse werkgevers die werknemers tijdelijk in Nederland laten werken voldoen aan de Nederlandse regels over onder andere loon, arbeidsomstandigheden en meldingsplichten. De wet trad op 30 juli 2020 in werking. In de memorie van toelichting en brief met de reactie op de motie over arbeidsconstructies van 12 december 2019 staan de veranderingen voor Nederland beschreven:

1. Gelijke beloning
Voorheen hadden gedetacheerde werknemers recht op de Nederlandse minimumarbeidsvoorwaarden. Sinds de implementatie van Richtlijn 2018/957 geldt dat zij recht hebben op de volledige beloning die volgt uit wettelijke regels en algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen. Dit sluit aan bij het Europese uitgangspunt: "gelijke beloning voor hetzelfde werk op dezelfde plaats".

2. Langdurige detachering
Als een werknemer langer dan 12 maanden in Nederland is gedetacheerd, geldt een uitgebreid pakket Nederlandse arbeidsvoorwaarden. De werkgever kan deze termijn met een gemotiveerde melding verlengen tot 18 maanden.

3. Vergoedingen voor kosten
Vergoedingen voor reis-, verblijf- en maaltijdkosten mogen niet als loon worden aangemerkt wanneer zij bedoeld zijn als kostenvergoeding.

4. Uitzendkrachten
Gedetacheerde uitzendkrachten moeten dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als uitzendkrachten die in Nederland werkzaam zijn.

5. Cao-bepalingen
Nederland heeft gekozen om aan te sluiten bij algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen (avv-cao's). Hierdoor kunnen buitenlandse werkgevers verplicht zijn om relevante Nederlandse cao-bepalingen toe te passen op hun gedetacheerde werknemers.

Nederlandse vertaling Europese richtlijn voor seizoensarbeid

In Nederland is de Seizoenarbeidersrichtlijn (2014/36/EU) verwerkt in de Wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav), de Vreemdelingenwet 2000 en het Vreemdelingenbesluit 2000. De wet trad op 1 juli 2017 in werking. In de memorie van toelichting staan de veranderingen voor Nederland beschreven. Daaruit blijkt dat het restrictieve toelatingsbeleid onveranderd bleef met onder meer met de strikte arbeidsmarkttoets en de maximale arbeidsduur van 24 weken. Bovendien beperkte Nederland de regeling tot land- en tuinbouwactiviteiten.
Daarnaast zijn aanvullende voorwaarden voor werkgevers in de wet vastgelegd en zijn de rechten van seizoensarbeiders versterkt in aanvulling op de Wet aanpak schijnconstructies (WAS) die op 1 juli 2015 is ingevoerd.

Nederlands huisvestingbeleid arbeidsmigranten

Nederland heeft de huisvesting van arbeidsmigranten de afgelopen jaren vooral vormgegeven via een combinatie van:

1. publiekrechtelijke regels (Wet goed verhuurderschap 2023);
2. gemeentelijke bevoegdheden;
3. private keurmerken (vooral Stichting Normering Flexwonen (SNF)).

Hoewel inhoudingen op het Wettelijk minimumloon (Wml) in beginsel verboden zijn, is met de WAS een uitzondering gemaakt voor inhoudingen voor huisvesting en zorg, zij het onder duidelijke voorwaarden. De werkgever zorgt ervoor dat de arbeidsmigrant woonruimte krijgt en aangemeld wordt bij een zorgverzekeraar. Hiervoor mag de werkgever (een deel van) de kosten inhouden op het minimumloon. Volgens artikel 2a van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag mogen werkgevers onder voorwaarden huisvestingskosten inhouden op het minimumloon, tot maximaal 25% van het minimumloon.

Op 6 februari 2025 kondigde de toenmalige minister van SZW, Van Hijum, aan dat deze mogelijkheid vanaf 2026 stapsgewijs zou worden afgebouwd en per 2030 zou vervallen, omdat uit de meegezonden verkenning naar voren kwam dat werkgevers de regeling soms als verdienmodel gebruiken en het de afhankelijkheid van de arbeidsmigrant aan de werkgever vergroot.

Op 30 oktober 2025 liet zijn opvolger, minister Paul, in een brief weten dat die afbouw niet doorgaat, omdat het risico bestaat dat de afbouw van de inhouding op dit moment meer nadelen dan voordelen voor de arbeidsmigrant heeft. In de brief wordt onder andere verwezen naar het wetsvoorstel Passende huurcontracten van de minister van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening (VRO), dat in consultatie is. Minister Vijlbrief heeft in het debat over arbeidsmigratie van 3 juni 2026 toegezegd de Kamer kort na de zomer een brief te sturen over de samenloop tussen de Wet huurbescherming en de inhouding op het minimumloon, inclusief een tijdpad. Deze brief is nog niet ontvangen.

Zorgen over doordetacheren van derdelanders

Bij het tegengaan van misstanden rond arbeidsmigratie hebben afgelopen kabinetten herhaaldelijk hun zorg uitgesproken richting Brussel over het doordetacheren van derdelanders**.**

Het vorige kabinet heeft met andere lidstaten herhaaldelijk gepleit voor het ophelderen van het EU juridisch kader. Zo dient de gedetacheerde volgens EU-regelgeving "rechtmatig en gewoonlijk werkzaam" te zijn in de zendende lidstaat maar is die bepaling in de praktijk door de Arbeidsinspecties in de lidstaten moeilijk te hanteren. In de Voortgangsbrief arbeidsmigratiebeleid van 3 februari 2026 wordt, met een verwijzing naar het eerdere pleidooi, aangegeven dat het kabinet inzet op intensievere samenwerking met autoriteiten in andere lidstaten via de ELA om grensoverschrijdende handhaving te bevorderen en blijft detachering van derdelanderwerknemers hoog op de Europese agenda te zetten (p.8).

In de Verkenning aanpak onrechtmatige detachering derdelanderwerknemers van 1 juli 2025 heeft het vorige kabinet aangegeven dat het mogelijkheden ziet om werknemers pas in Nederland te laten werken nadat zij bijvoorbeeld drie maanden hebben gewerkt in het land waarvoor de vergunning is afgegeven. Er wordt uitgewerkt hoe lang iemand in de zendende lidstaat moet hebben gewerkt voordat detachering naar Nederland mogelijk is. Het kabinet wil daarnaast ook dat derdelanders een werk- en verblijfsvergunning hebben in de zendende lidstaat, voor het soort werk dat ze in Nederland gaan doen. In de Voortgangsbrief arbeidsmigratiebeleid van 3 februari 2026 wordt daarover geen nadere informatie gegeven (p.8).

Kabinetsvoornemens grip op arbeidsmigratie

In het coalitieakkoord wordt als hoofdinzet op het vlak van arbeidsmigratie aangegeven: *"We willen serieus **grip krijgen** op asiel- en arbeidsmigratie, door onszelf de vraag te stellen wat ons land aankan en nodig heeft, en daar ook naar te handelen"* (p.2).
Voor de uitwerking daarvan is een **Ministeriële Taskforce Asiel en Migratie** ingesteld. In de opdracht voor de Taskforce Asiel en Migratie worden de coördinerend minister van AenM en de ministers van Financiën, BZK, VRO, JenV, SZW, WenP (Werk en Participatie) en LZJS (Langdurige Zorg, Jeugd en Sport) onder meer gevraagd om, in navolging van hetgeen in het coalitieakkoord staat, in gezamenlijkheid te werken aan *"**Sturen op gerichte arbeidsmigratie die onze economie versterkt en misstanden aanpakken**. We nemen maatregelen om grip te krijgen op arbeidsmigratie en misstanden tegen te gaan. We voeren de adviezen van de commissie-Roemer en de SER uit om uitbuiting aan te pakken. Daarnaast starten we een driejarige pilot om onder strenge voorwaarden (waaronder salaris- en huisvestingseis) actief maar gericht goed geschoolde krachten naar Nederland te halen voor strategische sectoren. De hoofdlijnen voor de uitwerking van deze plannen worden in het voorjaar van 2026 gepresenteerd"* (opdrachtbrief p.1).
Deze zijn nog niet verschenen. In de Beleidsbrief Asiel en Migratie van 24 april 2026 wordt de Taskforce benoemd, inclusief de opdracht, maar zonder een stand van zaken. Wel is op 5 juni 2026 de Kamerbrief Aanpak Werk en Meedoen Nieuwkomers verschenen, gericht op asielzoekers en statushouders. Op 10 juli 2026 is de Talentstrategie naar de Kamer gestuurd, vanuit de Taskforce Toekomstige Welvaart en Vestigingsklimaat. De strategie kiest voor gerichte, hoogproductieve arbeidsmigratie en het afremmen van laagbetaalde arbeidsmigratie. Zij richt zich op digitalisering en AI, veiligheid en weerbaarheid, energie- en klimaattechnologie en life sciences en biotechnologie.
De uitwerking van de vakkrachtenpilot wordt dit najaar verwacht. Daarmee wil het kabinet actief, onder strenge voorwaarden, goed geschoolde krachten met toegevoegde waarde in vooraf afgebakende sectoren naar Nederland halen. Onderdeel van deze voorwaarden zijn een salaris- en huisvestingseis met een maximale termijn van drie jaar. Voor deze pilot komen in ieder geval kandidaat EU-lidstaten in aanmerking. Het is de vraag hoe dit pilot-plan zich zal verhouden tot het Europese *Talent Pool*-initiatief.
Voor huisvesting bevat de VRO-beleidsbrief van 24 april deelvoornemens: gemeentelijke bedrijfseffectrapportages, verantwoordelijkheid van werkgevers wanneer regionale huisvesting ontbreekt en betere huurbescherming. De juridische uitwerking van de bedrijfseffectrapportage volgt volgens de brief in het najaar.
Bovendien heeft de Kamer via de aangenomen motie-Ceder vóór het herfstreces een brede beleidsbrief over de toekomst van arbeidsmigratie gevraagd.

Coalitieakkoord Aan de Slag: fatsoenlijke regels voor Arbeidsmigratie en misstanden aanpakken

"Arbeidsmigratie kan waardevol zijn voor onze economie, maar mag niet samengaan met uitbuiting en misstanden zoals die nu voorkomen in Nederland. Dit willen we doen:

- Door de adviezen van de commissie-Roemer en het SER-advies 'Arbeidsmigratie naar waarde' uit te voeren, weren we malafide uitleners, beschermen we de positie van werknemers en gaan we misstanden zoals onderbetaling en slechte huisvesting tegen.
- Omdat individuele registratie van arbeidsmigranten in de praktijk ingewikkeld blijkt, betrekken we werkgevers nadrukkelijk bij deze taak, zodat toezicht en handhaving vanaf het begin op orde zijn.
- We leggen meer verantwoordelijkheid bij werkgevers om te zorgen voor voldoende huisvesting en we maken een einde aan de afhankelijkheidsrelatie. waarbij een arbeidsmigrant op straat komt te staan als het werk ophoudt.
- Als stok achter de deur zetten we uitzendverboden in als in sectoren misstanden met tijdelijke, laagbetaalde arbeidsmigranten hardnekkig blijven bestaan.
- Met ruimtelijke ordeningsinstrumenten en gemeentelijke bedrijfseffectrapportages zorgen we dat huisvesting, voorzieningen en leefbaarheid op orde zijn voordat extra werknemers worden aangetrokken. Dit moet ook worden vastgelegd in een provinciale RO-verordening.
- We starten een pilot 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. Voor deze pilot komen in ieder geval kandidaat EU lidstaten in aanmerking." (Bron: coalitieakkoord Aan de Slag, p.38).

3 Restrictief arbeidsmigratiebeleid door EU-lidstaten

De detacheringsrichtlijn geeft lidstaten slechts beperkte ruimte om arbeidsmigratie via detachering te beperken. Het vrije verkeer van diensten blijft een fundamenteel uitgangspunt van de Europese Unie. Lidstaten mogen daarom geen algemene werkvergunningsplicht of quota invoeren voor gedetacheerde werknemers uit andere EU-lidstaten. Wel kunnen zij binnen het Europese kader strikte eisen stellen aan meldingen, arbeidsvoorwaarden, ketenaansprakelijkheid, loonbetaling, informatieverstrekking en handhaving.

In 2024 heeft de Europese Commissie een verslag gepubliceerd over de implementatie en toepassing van de detacheringsrichtlijn (EU) 2018/957 in de Europese lidstaten (COM(2024) 320 final). In het verslag stelt de Commissie vast dat de omzetting van de richtlijn door alle lidstaten de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van gedetacheerde werknemers heeft verbeterd, vooral wat betreft hun beloning, de gelijke behandeling van gedetacheerde uitzendkrachten en de vergoeding van de kosten die zijn gemaakt als gevolg van de detachering (bv. reis-, maaltijd- en verblijfkosten). Het rapport toont ook aan dat de wetgeving van lidstaten grotendeels voldoet aan de Richtlijn en waar dat niet zo is zal de Commissie, met steun van de European Labour Authority (ELA) samen met de lidstaten blijven werken aan een correcte omzetting en toepassing van de richtlijn.[1]

De Europese Commissie heeft op 8 mei 2026 ook een verslag gepubliceerd over de implementatie en toepassing van de Richtlijn seizoenarbeiders (2014/36/EU) gepubliceerd (COM(2026) 261 final). In dat verslag wordt ook ingegaan op huisvestingsbeleid.

De Commissie constateert dat in vergelijking met de gefragmenteerde situatie van vóór 2014 de richtlijn en de uitvoering ervan geleid heeft tot meer gestroomlijnde trajecten voor arbeidsmobiliteit, waardoor de stimulansen voor illegale arbeid en zwartwerk zijn verminderd. De richtlijn heeft ook de rechtspositie van seizoenarbeiders versterkt, onder meer door middel van het recht om van werkgever te veranderen, bepalingen inzake gelijke behandeling, waarborgen voor huisvesting, informatieverplichtingen, klachten- en verhaalmechanismen, beter toezicht en strengere sancties.
Desondanks dreigen hardnekkige lacunes in de praktische uitvoering in verschillende lidstaten zowel de arbeidstrajecten als de doeltreffende bescherming van werknemers te ondermijnen. De tekortkomingen komen het duidelijkst tot uiting in praktische moeilijkheden om voor het einde van een seizoen snel van werkgever te veranderen, de kwaliteit en toegankelijkheid van informatie, de doeltreffendheid van inspecties en sancties, de toegang tot klachten- en verhaalmechanismen (ook vanuit het land van herkomst), de beschikbaarheid en gepastheid van huisvesting, vergoedingsmechanismen, toegang tot bepaalde takken van sociale zekerheid en de overdraagbaarheid van rechten. De prioriteit voor de Commissie is te zorgen voor de volledige, consistente en doeltreffende toepassing en handhaving van de bestaande verplichtingen, ondersteund door betere governance, operationele capaciteit en vergelijkbare gegevens.[2]

[1] Rapport over de richtlijn over het plaatsen van werknemers gepubliceerd - Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie, COM (2024) 320 final, p.13.
[2] COM(2026) 261 final.

Uit de genoemde verslagen komen met name de volgende maatregelen naar voren die Europese landen inzetten om meer grip te krijgen op arbeidsmigratie:

1. Sturen van instroom via quota derdelanders en bilaterale overeenkomsten.
2. Versterken van arbeidsinspecties en sancties.
3. Aanscherpen van regels voor uitzend- en onderaannemingsconstructies.
4. Verbeteren en reguleren van huisvesting.
5. Versterken van rechten en gelijke behandeling van arbeidsmigranten.
6. Digitalisering van toelating, registratie en toezicht.
7. Meer samenwerking tussen migratie-, inspectie- en handhavingsdiensten, ook grensoverschrijdend.

Onderstaande tabel geeft een geclusterd overzicht en voorbeelden weer.

Grip op arbeidsmigratie in diverse EU-lidstaten

Maatregelen	Voorbeelden landen	Toelichting
1. Strengere toelating derdelanders en sturing van seizoensarbeid		
Arbeidsquota derdelanders en sectorsturing	• Oostenrijk • Spanje • Italië • Roemenië	Deze lidstaten werken met hogere toelatingsquota voor seizoensarbeiders uit derde landen COM (2026) 261 final, p.6).
Snellere en gerichte toelatingsprocedures derdelanders	• Griekenland • Spanje • Frankrijk	Deze lidstaten hebben procedures vereenvoudigd om legale arbeidsmigratie aantrekkelijker te maken. Zij hebben toelatingsprocedures gestroomlijnd om sneller arbeidskrachten te kunnen aantrekken voor piekperioden (COM (2026) 261 final, p.6).
Bilaterale arbeidsmigratieovereenkomsten met derdelanders	• Spanje met Marokko, Mauritanië, Gambia en Senegal. • Frankrijk met Marokko en Tunesië. • Griekenland met Egypte en Bangladesh. • Duitsland met Georgië en Moldavië. • Italië met Marokko. • Portugal met India, Marokko en Portugeestalige landen	Steeds meer landen sluiten afspraken met herkomstlanden om arbeidsmigratie gecontroleerd te organiseren. Doel hiervan is om legale migratieroutes te creëren en afhankelijkheid van informele of illegale arbeidsmigratie te verminderen (COM (2026) 261 final, p.13).
2. Meer controle op werkgevers en arbeidsvoorwaarden		
Versterkte inspecties	• Italië voerde in 2024 bijna 9.000 inspecties uit in de landbouwsector.	Verschillende landen zetten sterker in op arbeidsinspecties in risicosectoren zoals landbouw en

Maatregelen	Voorbeelden landen	Toelichting
	• Bulgarije verrichtte jaarlijks circa 4.000 inspecties. • Spanje voert gerichte inspectiecampagnes uit in landbouw en hospitality	horeca (COM (2026) 261 final, p.17).
Hogere sancties	• Oostenrijk en Duitsland behoren tot de lidstaten met de meest afschrikwekkende sanctiestelsels voor overtredingen van arbeids- en detacheringsregels. Duitsland combineert hoge boetemaxima tot €500.000 met uitsluiting van overheidsopdrachten, terwijl Oostenrijk bekendstaat om zijn intensieve inspecties en omvangrijke sancties tegen loon- en sociale dumping.	De Europese Commissie ziet effectieve sancties als essentieel om misbruik en oneerlijke concurrentie tegen te gaan. Landen hanteren uiteenlopende boetes voor overtredingen bij detachering (COM (2024) 320 final, p.11).
3. Ketenaansprakelijkheid en beperken van onderaannemingsketens bij detacheringen		
Ketenaansprakelijkheid	• België • Bulgarije • Frankrijk • Italië • Litouwen • Luxemburg • Nederland • Oostenrijk • Polen • Spanje	Deze tien lidstaten, waaronder Nederland, hebben een systeem van volledige ketenaansprakelijkheid ingevoerd. Hierdoor kan aansprakelijkheid verder in de keten worden gelegd wanneer arbeidsvoorwaarden worden overtreden (COM (2024) 320 final, p.11).
Beperken van onderaannemingsketens	• België • Frankrijk • Italië • Spanje	Deze landen gaan een stap verder en hebben maatregelen genomen om het aantal schakels in onderaannemingsketens te beperken. Dit vermindert de ondoorzichtigheid van constructies en maakt handhaving makkelijker (COM (2024) 320 final, p.11).
4. Regels voor huisvesting van seizoensarbeiders		
Wettelijke normen	• België • Duistland • Frankrijk • Italië	Veel lidstaten hebben gepaste accommodatie gedefinieerd in de nationale wetgeving, maar met een zeer uiteenlopende mate van nauwkeurigheid: sommige

Maatregelen	Voorbeelden landen	Toelichting
	• Spanje • Finland • Estland • Letland • Bulgarije • Litouwen • Luxemburg • Oostenrijk • Cyprus • Tsjechië • Kroatië • Luxemburg • Malta • Portugal • Slovenië • Slowakije • Zweden	hebben bindende normen vastgesteld met specifieke bepalingen op het gebied van ruimte, sanitaire voorzieningen, nutsvoorzieningen, apparatuur en, in bepaalde gevallen, de toegankelijkheid van vervoer en vereisten voor afzonderlijke voorzieningen voor mannen en vrouwen. Andere landen maken hiervoor gebruik van algemene wetgeving inzake huisvesting of veiligheid op het werk, zoals Griekenland, Hongarije en Polen (COM (2026) 261 final, p.20).
Maximering van huurkosten	• Duitsland • Italië • Litouwen • Malta	Deze landen hebben concrete drempels ingevoerd, zoals het instellen van een huurplafond op ongeveer een derde van het loon of het vaststellen van maximaal toelaatbare inhoudingen, wat zowel de duidelijkheid als de afdwingbaarheid vergroot (COM (2026) 261 final, p.20). Nederland kent een vorm van maximering van huisvestingskosten doordat werkgevers die huisvesting aanbieden onder voorwaarden maximaal 25% van het wettelijk minimumloon mogen inhouden voor huisvesting. Daarmee wordt een bovengrens gesteld aan de kosten die op het loon kunnen worden verhaald (zie hoofdstuk 2).
Actief huisvestingsbeleid	• Italië	Italië valt op door investeringen in huisvesting voor arbeidsmigranten, onder meer via: • hergebruik van geconfisqueerd vastgoed; • opvang- en huisvestingsprojecten; • een investeringsprogramma van €200 miljoen voor het

Maatregelen	Voorbeelden landen	Toelichting
		bestrijden van informele woonlocaties (COM (2026) 261 final, p.20)
5. Regulering van detachering/maatregelen rond intra-Europese arbeidsmobiliteit		
Gelijke beloning	• Vrijwel alle lidstaten hebben het principe ingevoerd dat gedetacheerde werknemers recht hebben op dezelfde beloningselementen als nationale werknemers	
Regels voor langdurige detachering	• Vrijwel alle lidstaten passen extra arbeidsrechten toe als detacheringen langer duren dan 12 maanden (eventueel verlengbaar tot 18 maanden)	
Controle op ketendetachering	• Hongarije en Slowakije staan niet toe dat inlenende ondernemingen uitzendkrachten aan een andere werkgever ter beschikking stellen. • Hongarije staat geen dubbele of ketendetachering toe als het de lidstaat is waar het uitzendbureau is gevestigd. Slowakije laat dit slechts beperkt toe.	Hongarije en Slowakije hebben de strengste nationale barrières opgeworpen. In veruit de meeste lidstaten (zoals Nederland, België, Duitsland en Frankrijk) is dubbele detachering onder strikte voorwaarden technisch wel toegestaan, maar zijn er zware barrières ingebouwd (COM (2024)320 final). België controleert zeer intensief via de Wet tot bestrijding van loon- en sociale dumping. Oostenrijk hanteert via de *LSD-BG* (de wet tegen loondumping) een verplicht registratiesysteem (2024.44 - Posted Workers - Compilation of answers.pdf)
6. Digitalisering en informatievoorziening		
	• Luxemburg • Letland • Malta • Nederland • Portugal • Zweden	Steeds meer landen, waaronder Nederland, ontwikkelen: • digitale vergunningprocedures; • online informatieportalen; • meertalige websites voor arbeidsmigranten; • meldpunten voor klachten

4 Lessen Nederland

Het kabinet heeft in het coalitieakkoord aangegeven de adviezen van de commissie-Roemer (30 oktober 2020) en het SER-briefadvies Arbeidsmigratie naar waarde (6 oktober 2025) uit te voeren. Daarin zitten maatregelen die helpen meer grip te krijgen op arbeidsmigratie en de huisvesting van arbeidsmigranten. Daarnaast is het advies van de Adviesraad Migratie (13 maart 2024) relevant voor de problemen met (door)detacheringen. Ook is in 2025 de IBO Arbeidsmigratie (11 juli 2025) verschenen, met als bijlage een fiche met mogelijke beleidsopties om grip te krijgen op arbeidsmigratie.

Aanbevelingen commissie-Roemer geen tweederangsburger
De commissie deed ongeveer 50 aanbevelingen op een viertal terreinen:

1. Loskoppeling van werk en woning (zodat verlies van baan niet direct leidt tot verlies van huisvesting).
2. Aanpak van malafide uitzendbureaus via strengere registratie en handhaving.
3. Verbetering van de kwaliteit van de huisvesting (recht op een eigen kamer).
4. Betere toegang tot de arbeidsinspectie, zorg en het recht

Aanbevelingen SER-briefadvies Arbeidsmigratie naar waarde

1. Verbetering positie laagbetaalde arbeidsmigranten en tegengaan oneerlijke concurrentie
2. Bevorderen van investeringen in arbeidsbesparende technologie
3. Investeren in het beschikbare arbeidspotentieel
4. Directe beïnvloeding van instroom arbeidskrachten uit derde landen

Aanbevelingen Adviesraad migratie Geen derderangsburgers

1. Rem de race naar de bodem af door flexibilisering arbeidsmarkt intensiever aan te pakken. Sluit flexibele arbeidsovereenkomsten - zoals detachering van arbeidsmigranten - uit in sectoren waar veel misstanden voorkomen;
2. Pak malafide werkgevers harder aan en intensiveer de handhaving. Zorg dat er grote consequenties zijn voor werkgevers die gedetacheerde arbeidsmigranten benadelen zoals hogere boetes;
3. Versterk de positie van gedetacheerde arbeidsmigranten. Breid de wettelijke ketenaansprakelijkheid uit naar alle arbeidsomstandigheden;
4. Maak betere afspraken in Europa én bilateraal met andere lidstaten. Dring er bij de Europese Commissie op aan om een nieuwe EU-richtlijn voor gedetacheerde arbeidsmigranten van buiten de EU.

IBO Arbeidsmigratie

1. Minder vraag naar laagbetaalde arbeid
2. Realiseren van maatschappelijke transities
3. Bewustere keuzes in de ondersteuning van sectoren
4. Eerlijke verdeling kosten en baten van arbeidsmigratie
5. Meer zicht op arbeidsmigratie.

Een deel van de aanbevelingen uit de adviezen zijn intussen opgepakt. Zo is er belangrijke wetgeving rond uitzendbureaus en verhuur tot stand gekomen, zoals de *Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta)* en de *Wet goed verhuurderschap*. Registratie, toezicht, huisvesting en vermindering van afhankelijkheidsrelaties tussen werkgever en arbeidsmigrant en misstanden blijven echter grote aandachtspunten.
Uit de bestudeerde Europese literatuur vallen vooral België, Oostenrijk, Duitsland, Frankrijk en in sommige opzichten Spanje op als landen die in de EU relatief succesvol zijn in het beheersen van de risico's van arbeidsmigratie. Geen van deze landen heeft de arbeidsmigratie volledig onder controle, maar zij gebruiken instrumenten waarvan Nederland kan leren.

4.1 Strengere toelating derdelanders en sturing van seizoensarbeid

Nederland kan binnen de EU slechts beperkt eenzijdig sturen op arbeidsmigratie, omdat het vrij verkeer van werknemers en diensten een kernonderdeel is van de interne markt. Wel zijn er verschillende mogelijkheden om via EU-regelgeving, nationale uitvoering en handhaving meer grip te krijgen op zowel arbeidsmigratie als de huisvesting van arbeidsmigranten.

Voer arbeidsquota in en sectorsturing
Oostenrijk hanteert voor arbeidsmigranten buiten Europa quota en faciliteiten voor circulaire migratie.

Lessen voor Nederland
Voor derdelanders zou Nederland:

- sectorale quota kunnen gebruiken.
- sterker kunnen sturen op tekortenberoepen.
- tijdelijke migratieprogramma's kunnen opzetten met duidelijke terugkeerregelingen.

Werk meer met bilaterale arbeidsmigratieafspraken met derde landen
Spanje, Frankrijk, Griekenland, Duitsland, Italië en Portugal werken met afspraken met herkomstlanden over werving, terugkeer, opleiding en arbeidsvoorwaarden. Spanje geldt daarbij vaak als voorbeeld. Via het GECCO-programma worden werknemers geworven in landen als Marokko, waarbij afspraken bestaan over selectie, contracten en terugkeer. Hiermee ontstaat meer grip op de instroom dan bij volledig vraaggestuurde arbeidsmigratie.

Lessen voor Nederland

- Werving in landen van herkomst.
- Meer gerichte afspraken met landen van herkomst, bijvoorbeeld over contracten en garanties voor terugkeer.
- Koppeling van arbeidsmigratie aan sectorspecifieke tekorten.
- Herhaalde deelname van betrouwbare werknemers.
- Betere controle op wervingsbureaus in herkomstlanden.

4.2 Meer controle op werkgevers en arbeidsvoorwaarden

Hogere sancties én uitsluiting
De Europese Commissie geeft aan dat afschrikwekkende sancties essentieel zijn voor effectieve handhaving. Zo hanteren Oostenrijk en Duitsland hoge boetes en kunnen overtreders worden uitgesloten van aanbestedingen van overheidsopdrachten.

Lessen voor Nederland

- Voer hogere (bestuurlijke) boetes in en indexeer die jaarlijks. Bijvoorbeeld boetes bij niet-gemelde detacheringen en schijnconstructies.
- Uitsluiting van aanbestedingen.
- Tijdelijke sluiting van ondernemingen.
- Openbaarheid van ondernemingen die vaak in de fout gaan (naming en shaming).

Versterkte inspecties in risicosectoren
Landen zoals Italië, Spanje en Bulgarije voeren omvangrijke inspectieprogramma's uit in sectoren met hoge risico's op uitbuiting. Italië combineert arbeidsinspectie, belastingcontrole, politie en sociale inspecties. Ook worden gerichte acties uitgevoerd tegen illegale tussenpersonen ("caporalato").

Lessen voor Nederland

- Meer gezamenlijke controles door Arbeidsinspectie, Belastingdienst, gemeenten en IND.
- Meer inspecties tijdens piekperiodes.
- Langdurige inspectieprogramma's voor specifieke sectoren opzetten.
- Versterking grensoverschrijdende inspecties via de Europese Arbeidsautoriteit en nationale inspecties.

Met de aangenomen Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) kunnen, vergelijkbaar met vergunning- en toelatingsstelsels in landen als België en Duitsland malafide uitzendbureaus niet alleen achteraf worden bestraft, maar vooraf van de markt worden geweerd. Dat is in lijn met een van de belangrijkste aanbevelingen van de commissie-Roemer: malafide uitzendbureaus vooraf van de markt weren in plaats van uitsluitend achteraf te handhaven.
Het is de vraag of de Wtta ook voldoende grip biedt op grensoverschrijdende detachering, ketendetachering en buitenlandse uitzendconstructies, waar veel risico's op misstanden blijven bestaan.

4.3 Ketenaansprakelijkheid en beperken onderaannemingsketens

Nederland kan de EU-detacheringsrichtlijn scherper implementeren in Nederlandse wetgeving. Zo kent Nederland al ketenaansprakelijkheid, maar landen als België, Frankrijk, Italië en Spanje gaan verder door ook het aantal niveaus in onderaannemingsketens te beperken. Hierdoor wordt het moeilijker om verantwoordelijkheid weg te organiseren via opeenvolgende tussenpersonen.

De Europese Commissie noemt België als een van de lidstaten die volledige ketenaansprakelijkheid heeft ingevoerd en daarnaast aanvullende maatregelen kent om de transparantie in ketens te vergroten. Frankrijk combineert arbeidsinspecties met wettelijke grenzen aan uitbesteding.

Lessen voor Nederland

- Volledige ketenaansprakelijkheid in onderaannemingsketens.
- Stel een maximum aan het aantal schakels in een keten in risicosectoren.
- Maak hoofdaannemers verantwoordelijk voor naleving van arbeidsvoorwaarden in de hele keten.
- Richt inspecties expliciet op complexe constructies.
- Hoge bestuurlijke boetes (zie ook 4.2)

Dit sluit aan bij Nederlandse zorgen over arbeidsmigranten in distributiecentra, land- en tuinbouw en vleesverwerking.

Ook de fichebundel van de IBO Arbeidsmigratie biedt handvatten. Zo gaat fiche 1.1. in op de beperking van onrechtmatige detachering van derdelanders.

4.4 Regels voor huisvesting van seizoensarbeiders

Voer strengere regels voor huisvesting en huurinhoudingen in
Duitsland, Italië, Litouwen en Malta hebben expliciete normen voor maximale huur of looninhoudingen voor huisvesting van seizoensarbeiders.

Lessen voor Nederland

- Wettelijke begrenzing van huurinhoudingen via werkgevers.
- Intensievere inspecties van huisvesting gekoppeld aan arbeidsinspecties.

Actief uniform huisvestingsbeleid
Italië investeert bijvoorbeeld in nieuwe huisvesting, hergebruik van gebouwen en het terugdringen van informele woonlocaties voor arbeidsmigranten. Hiervoor worden ook Europese middelen ingezet.

Nederland heeft de afgelopen jaren vooral ingezet op de versterking van de rechtspositie van arbeidsmigranten, maar er is nog geen uniform nationaal stelsel van wettelijke huisvestingsnormen.

Lessen voor Nederland

- Landelijke minimumnormen voor woonkwaliteit.
- Verplichte inspecties van huisvesting, niet alleen certificering.
- Strengere sancties bij ondermaatse huisvesting, bijvoorbeeld gekoppeld aan vergunningen of het recht om arbeidsmigranten te huisvesten.
- Meer regie vanuit Rijk en gemeenten op huisvestingscapaciteit.

4.5 Regulering van detachering/maatregelen rond intra-Europese arbeidsmobiliteit

Controle op ketendetachering
In veruit de meeste lidstaten (zoals Nederland, België, Duitsland en Frankrijk) is dubbele detachering onder strikte voorwaarden technisch wel toegestaan, maar zijn er zware barrières ingebouwd. België controleert zeer intensief via de Wet tot bestrijding van loon- en sociale dumping. Oostenrijk hanteert via de *LSD-BG* (de wet tegen loondumping) een verplicht registratiesysteem. Hongarije en Slowakije staan niet toe dat inlenende ondernemingen uitzendkrachten aan een andere werkgever ter beschikking stellen.

Nederland heeft in dit kader navolging van Duitsland op 3 juli 2026 aangekondigd een uitzendverbod in te voeren voor de vleessector die per 1 maart 2028 moet ingaan. Daarmee wordt uitvoering gegeven aan een van de maatregelen uit het coalitieakkoord *Aan de Slag*.

Lessen voor Nederland
- Uitzendverboden voor sectoren waar misstanden met tijdelijke, laagbetaalde arbeidsmigranten hardnekkig blijven bestaan.
- Zie verder 4.3.

4.6 Digitalisering en informatievoorziening

Verbeter registratie en toezicht op ketens, huisvesting en werkgevers
De Europese Commissie constateert dat veel landen onvoldoende zicht hebben op:

- Aantallen arbeidsmigranten;
- Huisvesting;
- Inspectieresultaten;
- Misstanden;
- Onderaannemingsketens.

Voor wat betreft informatievoorziening noemt de Europese Commissie onder meer Finland en Zweden als voorbeelden van gebruiksvriendelijke systemen voor informatievoorziening en klachtenafhandeling.
Nederland heeft met de *Wet goed verhuurderschap* al een stap gezet, maar kan de informatievoorziening verder versterken door één centraal meertalig loket, regionale informatiepunten en actieve voorlichting bij aankomst te organiseren.

Lessen voor Nederland
- Koppel gegevens van BRP, UWV, arbeidsinspectie en huisvestingsregistraties beter aan elkaar.
- Maak risicoanalyses mogelijk op bedrijfs- en sectorniveau.
- Vergroot inzicht in tijdelijke en circulaire arbeidsmigratie.
- Betere informatievoorziening over onder meer rechten, huurprijzen en waar misstanden melden.

Literatuurlijst

Adviesraad Migratie (maart 2024). Geen derderangsburgers. De risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving. Den Haag: Adviesraad Migratie.

European Labour Authority (ELA) (2025). Posting of third-country nationals: contracting chains, recruitment patterns, and enforcement issues. Luxemburg: ELA.

European Labour Authoriyt (ELA) (2023). Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals. Luxemburg: ELA.

European Migration Network (EMN) (2024). Ad-Hoc Query on 2024.44 Posted Workers.

European Parliament's Policy Department for Transport, Employment and Social Affairs (maart 2026). Factsheet. Posting of workers. Geraadpleegd op 1 sept. 2026, https://www.europarl.europa.eu/erpl-app-public/factsheets/pdf/en/FTU_2.1.13.pdf

Europese Commissie (8 mei 2026). Verslag van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad overeenkomstig artikel 27 van Richtlijn 2014/36/EU betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het. oog op tewerkstelling als seizoenarbeider, COM(2026) 261 final.

Europese Commissie (30 april 2024). Verslag van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité over de toepassing en uitvoering van Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, COM(2024) 320 final.

Europese Commissie (30 april 2024). Report on Directive on posting of workers published. Geraadpleegd 2 september 2026. Report on Directive on posting of workers published - Employment, Social Affairs and Inclusion

Europese Commissie (15 nov. 2023). Commission proposes new measures on skills and talent to help address critical labour shortages. Geraadpleegd op 2 sept. 2026. Commission proposes new measures on skills and talent.

Houwerzijl, M. (2024). The working conditions of cross-border temporary agency workers on paper and in reality. European Labour Law Journal, 15, pp. 50–67.

Houwerzijl, M. & Gardingen, I. van (2025). Strengthening the rights of posted third-country nationals in their EU Member State of residence and employment. European Review of Labour and Research, 31, pp. 89-103.

Kamerstuk II 2025/26, 36848, nr. 106. Brief van de minister van Algemene Zaken. Afschrift van de opdrachtbrieven van de Ministeriële Taskforces.

Kamerstuk II 2025/26, 36848, nr. 31. Brief van de informateur mw. R.M. Letschert ter aanbieding van het coalitieakkoord 2026-2030 'Aan de slag. Bouwen aan een beter Nederland'. Bijlage: 'Aan de slag. Bouwen aan een beter Nederland'. Coalitieakkoord 2026-2030 D66, VVD en CDA.

Kamerstuk II 2025/26, 36800-XXII, nr. 45. Brief van de minister van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening. Beleidsbrief Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening.

Kamerstuk II 2025/26, 36630, nr. 4. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, minister van Economische Zaken en Klimaat en de minister van Werk en Participatie. Talentstrategie.

Kamerstuk II 2025/26, 32824, nr. 511. Brief van de minister van Werk en Participatie en de minister van Asiel en Migratie. Aanpak Werk en Meedoen Nieuwkomers.

Kamerstuk II 2025/26, 29861, nr. 217. Verslag van een commissiedebat, gehouden op 3 juni 2026, over Arbeidsmigratie.

Kamerstuk II 2025/26, 29861, nr. 191. Motie van het lid Ceder over een uiteenzetting van de toekomst op arbeidsmigratie langs de lijnen van het rapport van de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen.

Kamerstuk II 2025/26, 29861, nr. 187. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Voortgang arbeidsmigratiebeleid en reactie op het IBO, SER-advies en OVV-rapport.

Kamerstuk II 2025/26, 29861, nr. 170. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Stand van zaken Bouwplaats-ID en inhoudingen op het minimumloon.

Kamerstuk II 2024/25, 29861, nr. 164. Brief van de minister van minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. IBO Arbeidsmigratie. Bijlage: Wat werkt voor de toekomst. IBO Arbeidsmigratie en bijlage: Fichebundel.

Kamerstuk II 2024/25, 29861, nr. 162. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Verkenning aanpak onrechtmatige detachering derdelanderwerknemers. Bijlage: Verkenning aanpak onrechtmatige detachering derdelanderwerknemers.

Kamerstuk II 2024/25, 29861, nr. 158. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Europese papers over detachering van derdelanders en herziening van EU-Verordening 883/2004 inzake de coördinatie van sociale zekerheidsstelsels. Bijlage: Position paper posting of thirdcountry nationals.

Kamerstuk II 2024/245, 29861, nr. 156. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Verkenning inhoudingen op het minimumloon ten behoeve van huisvesting en zorg.

Kamerstuk II 2020/21, 29861, nr. 53. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tweede advies Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten. Bijlage: Geen tweederangs burgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan.

Kamerstuk II 2019/20, 35358, nr. 5. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Reactie op de motie van de leden Bruins en Jasper van Dijk over arbeidsconstructies die wel en niet meer zijn toegestaan in kaart brengen (Kamerstuk 35000-XV-67).

Kamerstuk II 2019/20, 35358, nr. 3. Implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn.

Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (Voor de EER relevante tekst) (PbEU 2018, L 173).

Sociaal Economische Raad (SER) (2025). Arbeidsmigratie naar waarde. Minder waar het kan, beter waar het moet. Den Haag: SER. Stb. 2015, 233 Wet aanpak schijnconstructies.

Verordening (EU) Nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie (PbEU 2011, L 141).

Verordening (EG) Nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (Voor de EER en Zwitserland relevante tekst) (PbEU 2004, L 166)

WNL (2 dec. 2024). Podcast Haagse lobby. 'Arbeidsmigratie heeft geen toekomst meer in Nederland'. Geraadpleegd op 1 september 2026, WNL Haagse Lobby - Beluister 'Arbeidsmigratie heeft geen toekomst meer in Nederland' (2 december 2024) | Podcasts | NPO Radio 1