

Bram van Melle

Prioriteitgenietend aanbod van arbeid aanwezig?

Vreemdelingenrecht is bijna geheel Unierecht, schreven Van Riel en Groenendijk al in 2017.¹ Alleen bij (derdelander) arbeidsmigranten hebben lidstaten nog grote vrijheid om een eigen toelatingsbeleid te voeren. Het segment van hooggekwaliificeerde en goedbetaalde arbeid is wel geharmoniseerd en wordt ruimschoots bediend met de Blauwe Kaart Richtlijn (2021/1883/EU) en ICT-richtlijn voor overplaatsingen binnen onderneming (2014/66/EU). Ook is er een grote groep die uit hoofde van een niet aan arbeid gerelateerde vergunning toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt heeft, zoals statushouders, of houders van een vergunning voor verblijf bij een gezinslid. De allergrootste groep arbeidsmigranten bestaat uit de Unieburgers, maar die blijft voor de meeste vreemdelingenrechtadvocaten – in elk geval voor zaken als toelating tot de arbeidsmarkt – goeddeels uit beeld.

Voor theoretisch geschoolden zijn er in Nederland dus volop kansen, maar voor meer praktisch opgeleiden zit Nederland al lange tijd behoorlijk op slot. Nederlandse werkgevers die proberen werknemers voor ‘blue collar’-werk naar Nederland te laten komen, stranden bij de aanvraag voor een Gecombineerde Vergunning voor Verblijf en Arbeid (GVVA) veelal op de zeer rigide arbeidsmarkttoets. Deze toets vereist sinds de forse aanscherping van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) in 2014² dat wordt aangetoond dat prioriteitgenietend aanbod (‘pga’) voor de arbeidsplaats niet *aanwezig* is, waarvoorheen de toets was dat het niet *beschikbaar* is. Je moet eigenlijk kunnen aantonen dat niemand in de EU aanwezig is om dat werk te doen. Een vrijwel onneembare horde dus, al zijn er in sectoren van extreme tekorten op

de arbeidsmarkt, zoals in de zorg, inmiddels wel wat mogelijkheden (maar is er vanuit de sector zelf ook tegenstand). Omdat het UWV geen informatie vooraf verstrekt over hoe het oordeelt over aanwezigheid van ‘pga’, is de GVVA een weinig voorspelbare en daarmee hoogst onaantrekkelijke optie voor werkgevers geworden.

Dit beeld wordt bevestigd door de cijfers die ik onlangs na een Woo-verzoek van het UWV ontving:³ Tussen januari 2023 en maart 2025 verstrekte het UWV gemiddeld slechts 134 positieve en 62 negatieve arbeidsmarktadviezen per maand. (In maart 2025: 30 positieve en 35 negatieve adviezen.)

Het regeerprogramma van het inmiddels demissionaire kabinet-Schoof stelde over arbeidsmarktkrapte droogjes dat ‘Nederland te maken [heeft] met een dubbele vergrijzing en in de nabije toekomst een stagnerend arbeidsaanbod.’ Maar, het concludeerde direct daarop: ‘Immigratie biedt hiervoor geen structurele oplossing.’⁴ En dat kabinet zou ook niets hebben willen verruimen, nu ze geen van de aanbevelingen daartoe uit de evaluatie van de wijzigingen van de Wav in 2022 wilde opvolgen.⁵ Daarom is het jammer dat de recente herschikking van de GVVA-richtlijn (2024/1233) vooral procedurele rechten oplevert en de lidstaten ruimte laat om een volledige arbeidsmarkttoets in stand te houden, zelfs bij overstap van werkgevers. Het kabinet-Schoof zou deze richtlijn zo minimalistisch mogelijk hebben omgezet.

Me dunkt dat ook voor dit kabinet behoorlijk prioriteitgenietend aanbod aanwezig en beschikbaar is.

1 A&MR 2017-9.
2 Stb. 2013, 499.

3 Besluit 23 mei, kenmerk 2025045; UWV.nl, <https://ap.lc/fjhpN>.
4 Hoofdstuk 10b, Arbeidsmarktkrapte, Rijksoverheid.nl, <https://ap.lc/iKYPR>.
5 Evaluatie wijzigingen Wav in 2022, Kamerstukken II 2025/26, 35680, nr. 24.