

De Tweede Kamer der Staten-Generaal
t.a.v. Bureau Woordvoering Kabinetsformatie
Aan informateur dhr. S. van Haersma Buma
Postbus 20018
2500 EA Den Haag



Den Haag, 27 november 2025

Geachte heer Van Haersma Buma,

Voor grote groepen kiezers was de wooncrisis het belangrijkste verkiezingsthema. Niet alleen moeten er de komende jaren honderdduizenden woningen worden gebouwd, er ligt ook een grote opgave op het gebied van leefbaarheid in onze wijken, verduurzaming van woningen en de betaalbaarheid voor huurders. Woningcorporaties werken iedere dag aan die opgaven en bieden miljoenen huishoudens een betaalbare huur. Tegelijkertijd is de overheid verantwoordelijk voor de bestaanszekerheid voor alle Nederlanders, die onmogelijk alleen via het huurbeleid kan worden geborgd. Daar is meer voor nodig.

Om invulling te geven aan een gematigde huurverhoging voor onze huurders, in combinatie met voldoende investeringszekerheid voor woningcorporaties, hebben de Woonbond en Aedes afspraken gemaakt over lange termijn zekerheid voor huurders en verhuurders. In deze brief lichten wij deze afspraken toe.

Daarnaast vragen wij uw aandacht voor de haalbaarheid van de Nationale Prestatieafspraken die eind 2024 door het Rijk, gemeenten en corporaties zijn gesloten. Door economische tegenwind zijn deze afspraken financieel onhoudbaar geworden. Om de noodzakelijke investeringen in nieuwbouw, verduurzaming, betaalbaarheid en leefbaarheid te kunnen voortzetten moet een komend kabinet de investeringsruimte van woningcorporaties vergroten. Verderop leest u hier meer over.

Wij roepen de formerende partijen daarom op drie punten integraal op te nemen in een toekomstig coalitieakkoord:

1. Verzeker huurders en verhuurders van een stabiele en voorspelbare maximale huursomverhoging op basis van het driejaarsgemiddelde van de inflatie met een plafond van 4%;
2. Stop met het heffen van winstbelasting bij woningcorporaties;
3. Blijf huurders in de middenhuur beschermen, doe geen afbreuk aan de Wet Betaalbare Huur en zorg dat corporaties een volwaardige rol kunnen spelen in het middensegment.

Ad 1. Een stabiel huurbeleid biedt zekerheid voor huurders en corporaties

Huurders en verhuurders snakken naar voorspelbaar overheidsbeleid. Het voorstel van de Woonbond en Aedes draagt positief bij aan zowel de bestaanszekerheid voor huurders als de investeringszekerheid voor woningcorporaties. In de bijlage vindt u de concrete afspraken op een rijtje.

Door het driejaarsgemiddelde van de inflatie wettelijk in te voeren als basis voor de maximale huursomverhoging en deze te koppelen aan een plafond van 4%, brengen we rust in het huurbeleid. Dit dempt pieken en dalen in de huur, waardoor huurders gematigde verhogingen krijgen en

corporaties kunnen plannen op basis van voorspelbare inkomsten. Een plafond van 4% is nodig om in tijden van extreme inflatie te waarborgen dat de huurverhoging voor huurders betaalbaar blijft. In het onverwachte scenario dat het driejaarsgemiddelde van inflatie toch hoger is dan 4%, hebben we afgesproken om gezamenlijk het gesprek met het Rijk aan te gaan om te zorgen dat de investeringscapaciteit van woningcorporaties en de volkshuisvestelijke opgaven weer in balans zijn. Deze systematiek past goed in het wetsvoorstel 'Wijziging Woningwet n.a.v. de Nationale Prestatieafspraken 2025-2035' dat zeer recent in consultatie is geweest. Door de afspraken in het coalitieakkoord op dit te nemen, draagt u bij aan voor huurders en verhuurders hoogstnodige wetgeving. Vooruitlopend op dit wetstraject verzoeken wij u om deze systematiek voor de vaststelling van de maximale huursomverhoging in 2026 al toe te passen.

Ad 2 Winstbelasting corporaties is belemmering voor investeringen in volkshuisvesting

Huurinkomsten die woningcorporaties ontvangen, zijn geen winst. Elke euro aan huur vloeit direct terug naar de volkshuisvesting: naar onderhoud, duurzaamheid, leefbaarheid en nieuwbouw. De vennootschapsbelasting (VPB) en ATAD voor woningcorporaties zijn onterechte afdrachten, die juist hard nodig zijn als noodzakelijke investeringen in de volkshuisvesting. Hiermee kunnen corporaties tientallen miljarden aan volkshuisvestelijke investeringen realiseren.

De Nationale Prestatieafspraken 2025-2035 die tussen corporaties, gemeenten en Rijk zijn gesloten, bevatten grote ambities: 30.000 sociale huurwoningen per jaar, versnelde verduurzaming van sociale huurwoningen en betaalbare huren voor huurders. De afgelopen jaren hebben corporaties laten zien dat zij bereid én in staat zijn om hun investeringen op te voeren, zo blijkt ook uit de Aedes Benchmark¹. Het volkshuisvestelijke belang om betaalbare huren te bieden, de woningbouw te versnellen en energiearmoede aan te pakken wegen daarbij zwaar. Momenteel actualiseren het Rijk, de VNG en Aedes de doorrekeningen van de NPA. De voorlopige inschatting is dat er een tekort ontstaat van ca. 20 mld.² op de huidige Nationale Prestatieafspraken, als gevolg van de economische tegenwind (stijging reële rente), fors hogere bouwkosten en de toegenomen investeringen door corporaties. Dit staat nog los van de opgave die de komende kabinetsperiode moet worden ingevuld.

Door de VPB-last en ATAD lopen corporaties op korte termijn tegen de financiële grenzen aan. De investeringsmotor die nu op gang is gekomen, valt dan grotendeels stil. Daarmee raakt de totale nieuwbouwoelstelling van 100.000 woningen per jaar snel uit zicht. Immers, veel nieuwbouwprojecten bevatten zowel sociale huur, middenhuur, vrije huur en koop. Afschaffing levert ca. 40 miljard euro aan investeringsruimte op.

Ad 3. Behoud Wet Betaalbare Huur en middenhuur door woningcorporaties

De Wet Betaalbare Huur is belangrijk voor de bescherming van huurders in het middensegment. Door deze wet krijgen honderdduizenden huurders bescherming tegen excessieve huren. De huurprijs wordt bepaald door de kwaliteit van de woning, niet door schaarste. Dit is een verworvenheid die wij willen behouden. We verzoeken de onderhandelende partijen om nu geen versoepelingen in deze wet door te voeren en te wachten op de evaluatie van de wet. Uiteraard staan wij open voor voorstellen die niet leiden tot hogere huren, maar wel tot meer aanbod in het gereguleerde middensegment.

¹ <https://aedes.nl/aedes-benchmark/fors-meer-nieuwbouw-door-corporaties>

² Het betreft een voorlopige uitkomst, de bandbreedte van de mogelijke uitkomsten wordt geschat op +/- 5 mrd

Voor particuliere verhuurders wier rendementen onder druk staan, zijn andere oplossingen in de fiscale sfeer denkbaar.

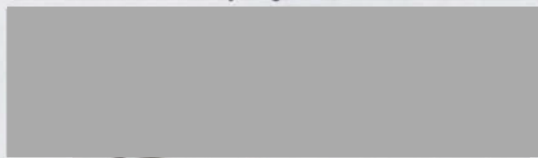
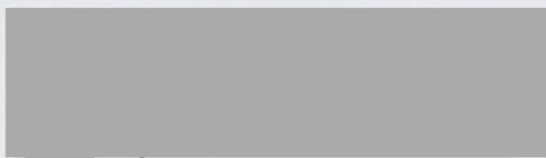
Tegelijkertijd vragen middeninkomens – leraren, verpleegkundigen, agenten, en andere essentiële beroepsgroepen – om voldoende betaalbare woningen. Zij verdienen teveel om in aanmerking te komen voor een sociale huurwoning, maar kunnen een huurwoning in de vrije sector of een koopwoning vaak niet betalen. We hebben daarom alle partijen- woningcorporaties en bijvoorbeeld ook institutionele beleggers- nodig om te zorgen voor voldoende betaalbare middenhuurwoningen. Woningcorporaties kunnen deze rol het beste vervullen als zij geborgde financiering voor middenhuur aan kunnen trekken. Alleen dan kunnen zij het in de NPA vastgelegde aantal van 5000 middenhuur woningen per jaar financieren. De nieuwe staatssteunregels vanuit de Europese Commissie bieden ruimte om dit op korte termijn mogelijk te maken.

Een roep om daadkracht

De door ons aangedragen drie punten zijn geen luxe, maar noodzaak. Zonder voorspelbare huurverhogingen blijven huurders in onzekerheid zitten over hun huur. Zonder voldoende investeringscapaciteit en belastingverlichting voor corporaties komt de bouw van nieuwe woningen tot stilstand en groeien de wachtlijsten. Zonder sterke corporaties verdwijnt een cruciaal instrument voor betaalbare volkshuisvesting. Door deze punten op te nemen in een toekomstig coalitieakkoord biedt het nieuwe kabinet de juridische en financiële basis om de wooncrisis werkelijk aan te pakken. Niet symbolisch, maar effectief. Miljoenen huurders, woningzoekenden en werkende gezinnen vragen om duidelijkheid.

Dit is het moment om de wooncrisis aan te pakken.

Met vriendelijke groet,


Zeno Winkels, Directeur Woonbond
Liesbeth Spies, Voorzitter Aedes

Bijlage: Afspraken Woonbond en Aedes over huurbeleid

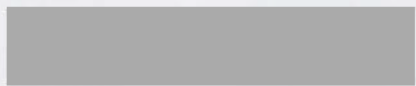
Noodzaak voor lange termijn zekerheid voor huurders en verhuurders.

Woonbond en Aedes zijn op basis van de twee onderstaande uitgangspunten de hierna genoemde zaken overeengekomen:

- a. De systematiek moet een extra waarborg bieden voor het voorkomen van extreme pieken in de jaarlijkse huurverhoging;
- b. De systematiek moet waarborgen dat de investeringsruimte voor woningcorporaties overeind blijft.

Afspraken

1. De basis voor de toekomstige maximale huursomverhoging is het wettelijk verankerde driejaarsgemiddelde van de inflatie. Deze methodiek zorgt voor een belangrijke demping van pieken en dalen door het gebruik van het driejaarsgemiddelde. Hierdoor zullen uitschieters worden voorkomen.
2. We spreken af / leggen vast in diezelfde wet dat dit driejaarsgemiddelde een plafond van 4% huursomverhoging krijgt. Als het driejaarsgemiddelde onverhoopt hierboven uitkomt is een oplossing vanuit het Rijk noodzakelijk.
3. Als onderdeel van dit pakket spreken we ook af dat we de differentiatie ruimte binnen de huursom vergroten van 0,5 procentpunt naar 1 procentpunt, zonder dat hierdoor particuliere sociale huurders een hogere huurverhoging krijgen. Hiermee verdubbelen we de ruimte om, in overleg met huurdersorganisaties, lokaal de huurverhoging beter aan te laten sluiten bij de gewenste situatie. Dit kan door de huursombenadering ook open te stellen voor private verhuurders en de differentiatieruimte afhankelijk te maken van het al dan niet hanteren van een huursombenadering door verhuurders. Voor private verhuurders die ervoor kiezen geen huursombenadering te hanteren is dan immers ook geen differentiatieruimte nodig. Het maximale percentage voor de huursom geldt voor de verhuurders als maximale individuele huurstijging. Dit zorgt voor een gelijkere behandeling van verhuurders en verhuurders.
4. Daarnaast is ook onderdeel van deze afspraken dat we aanvullend op de verhoging van de aftoppingsgrens voor woningen met label A+ of beter van 25 euro (prijsspeil 2024) ook een opslag van 10 euro (prijsspeil 2025) afspreken voor woningen met een A label. Dit biedt meer mogelijkheden om verschillende huren voor verschillende kwaliteit woningen te vragen. Ook is dit in lijn met een iets hogere huur voor een hogere kwaliteit.
5. Deze afspraken evalueren we uiterlijk over 5 jaar.
6. Vanwege de stabiliteit willen we deze systematiek zo snel mogelijk invoeren. Dat betekent dat deze afspraken zo veel mogelijk al in 2026 worden toegepast, mocht het hierboven genoemde wetsvoorstel later in werking treden.
7. Woonbond en Aedes steunen tevens de andere voorstellen uit de internetconsultatie: Verplichting gebruik format bij lokale prestatieafspraken, Afschaffing onderscheid inkomensgrenzen bij passend toewijzen AOW / niet-AOW, Huurgrens verhoging voor energiezuinige woningen (A⁺-label.) & Schrappen van lokale afwijkingsbevoegdheid voor huursomstijging.
8. De afspraken raken aan landelijke maximum grenzen voor de huurverhoging. Het lokale overleg over het huurbeleid conform de overlegwet over de huur(som)stijging blijft overeind.



RC100 - #X830X0X#00#0000#

Tweede kamer der Staten-Generaal
t.a.v. Bureau Woordvoering Kabinetsformatie
aan Informatie dhr. S. van Haersma Buma
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Bureau Kabinetsformatie
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Woonbond /Aedes



Kenmerk: 202500551


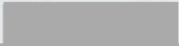
Den Haag, 4 december 2025


Geachte 

Dank voor de brief die ik van u mocht ontvangen.

In het kader van mijn werkzaamheden ontvang ik veel brieven, nota's en verzoeken. Ik verricht mijn werkzaamheden op basis van een door de Tweede Kamer geformuleerde opdracht en de daarvoor gestelde termijn. Dat maakt dat ik helaas niet zelf inhoudelijk op uw schrijven kan reageren. Ik vraag hiervoor uw begrip.

Uw brief zal ook in de volgende fase van de kabinetsformatie beschikbaar blijven voor degenen die daarbij zijn betrokken.


Hoogachtend, 



Sybrand Buma
Informatieur

Ter attentie van de informateur S. van Haersma Buma
p/a Tweede Kamer
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

20250552

Datum: 28 november 2025
Betreft: de positie van vrouwen

Geachte heer Van Haersma Buma,

Vrouwen hebben in Nederland nog altijd minder kansen dan mannen. Vrouwen verdienen minder dan mannen, kunnen niet rekenen op goede gezondheidszorg, zijn vaker financieel afhankelijk en worden in extreme gevallen zelfs vermoord omdat ze vrouw zijn.

Er valt veel te winnen met gendergelijkheid voor Nederland. Een gelijke positie op de arbeidsmarkt versterkt niet alleen de financiële onafhankelijkheid van vrouwen, maar kan volgens McKinsey de hele samenleving tot wel 100 miljard euro opleveren. En recent onderzoek laat zien dat er in de gezondheidszorg in Nederland alleen al door tijdige herkenning en adequate behandeling van slechts 4 aandoeningen van vrouwen al 7,6 miljard euro per jaar te besparen is.

De WOMEN Inc. campagne *Maak er een Punt van* riep politieke partijen in verkiezingstijd op om een punt te maken van de positie van vrouwen en maakte door middel van een kieswijzer inzichtelijk welke plannen hiervoor in de verkiezingsprogramma's stonden. De campagne en bijbehorende Kieswijzer werden door miljoenen mensen bekeken.

WOMEN Inc. roept de formerende partijen op om werk te maken van ons Puntenplan voor de Positie van Vrouwen. Op basis van de verkiezingsprogramma's hebben wij geconstateerd dat er over de volgende punten consensus is tussen D66 en het CDA. Wij pleiten er dan ook voor dat minimaal deze punten worden opgenomen in het regeerakkoord. Dit zullen wij ook delen met de miljoenen mensen die onze campagne bekeken. De dag na de publicatie van het regeerakkoord laten we met hen van ons horen: ofwel om te vieren, ofwel om te protesteren.

De volgende punten zouden minimaal in het regeerakkoord opgenomen moeten worden om de positie van vrouwen in Nederland te verbeteren:

1. Een **Nationale Strategie Vrouwengezondheid** die zich richt op zowel vrouwspecifieke als vrouwsensitieve gezondheid met een startbudget van minimaal 10 miljoen, een looptijd van minimaal 10 jaar, waarin financiële middelen worden vrijgemaakt voor maatregelen die nodig zijn, een gedegen consultatie bij het veld en bij vrouwen zelf en een strategisch partnerschap waarin het ministerie van VWS samenwerkt met relevante partijen in het veld en andere ministeries.

- De gemiddelde diagnosetijd voor endometriose ligt nog altijd op 7 tot 10 jaar
- Het percentage meiden op de middelbare school met mentale problemen is ruim drie keer zo hoog als jongens, te weten 42%
- Vrouwen melden 50% meer bijwerkingen van medicijnen dan mannen en worden 33% keer vaker opgenomen in het ziekenhuis vanwege bijwerkingen

2. **Goede, (zo goed als gratis) kinderopvang, zonder toeslagen, met een vorm van prijsregulering zodat ouders met een laag inkomen er niet op achteruit gaan en op**

termijn toewerkend naar beschikbaarheid voor alle kinderen voor minimaal 2 dagdelen per week.

- Vrouwen besteden 1,5 keer meer tijd aan onbetaalde zorgtaken dan mannen
- Maar liefst 80% van de ouders heeft te maken met een correctie van de kinderopvangtoeslag
- Kinderopvang is momenteel buitengewoon complex en volgens het IMF 'notoir duur'

3. Ruimere verlofregelingen bij de geboorte van een kind, transitieverlof en landelijk mantelzorgverlof door uitbreiding van de duur van partnerverlof en ouderschapsverlof, een hogere vergoeding, wettelijk transitieverlof en mantelzorgverlof ongeacht waar je woont.

- Terwijl de helft van de stellen werk en zorg het liefst gelijk zou verdelen, lukt dit slechts 9%
- Met name vrouwen verliezen inkomen als ze gaan mantelzorgen, terwijl mannen er vaak een beetje uurloon bij krijgen als ze gaan mantelzorgen
- De belangrijkste redenen die worden gegeven om geen partnerverlof op te nemen zijn financieel of werkgerelateerd

4. Meer uren werken moet meer lonen en het moet duidelijker zijn wat meer uren werken oplevert door een eenvoudiger belasting- en toeslagenstelsel en een transparanter loonstrookje.

- 41% van de Nederlandse vrouwen is financieel afhankelijk van hun partner of de overheid
- Binnen de groep eenoudergezinnen met jonge kinderen ligt het armoedecijfer bij vrouwen aanzienlijk hoger dan bij mannen
- Na een scheiding daalt de koopkracht van vrouwen gemiddeld met 24%, terwijl die van mannen vrijwel gelijk blijft

5. Een Nationaal Actieplan Stop Geweld tegen Vrouwen, waarin bestaande programma's samenkomen en geïntensiveerd worden, er speciale aandacht is voor samenwerking en coördinatie tussen hulpverlenende organisaties, justitie en tussen ministeries, met een looptijd van 10 jaar en een budget van 70 miljoen.

- In Nederland wordt er gemiddeld elke 8 dagen een vrouw vermoord
- Maar liefst 41% van de vrouwen heeft te maken gehad met fysiek geweld, dreigingen en/of seksueel geweld (11% meer dan het Europese gemiddelde)
- 1 op de 10 mannen vindt het prima als een man soms zijn vrouw of vriendin slaat

6. Volledige en tijdige implementatie van de Wet Loontransparantie, waarbij bedrijven actief ondersteund worden door de overheid bij de uitvoering van die wet. Een grotere rol en duidelijke sturing vanuit de overheid voor de integratie van verschillende maatregelen rondom gendergelijkheid (zoals ook de quotaregeling, veiligheid op de werkvloer, tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie) bij grote bedrijven, bijvoorbeeld via het SER Diversiteitsportaal.

- Vrouwen verdienen gemiddeld 10,5 % minder salaris per uur dan mannen
- Driekwart van de werkgevers denkt dat de loonkloof in hun organisatie niet voorkomt
- 43% van de zwangere vrouwen maakt zwangerschapsdiscriminatie op de werkvloer mee

7. **Meer aandacht voor de effecten van beleid op de positie van vrouwen.** Door intensivering van de ondersteuning van ambtenaren op dit vlak, zodat zij makkelijker in kaart kunnen brengen wat de effecten van beleid en hervormingen zijn op de positie van vrouwen (de gendertoets uit het IAK), zoals bijvoorbeeld bij de hervorming van het toeslagenstelsel of het pensioenstelsel. Zodat op termijn ieder beleid rekening houdt met de consequenties voor de positie van vrouwen.

- Het College voor de Rechten van de Mens geeft aan dat de hervorming van het Nederlandse pensioenstelsel discriminerend uitpakt voor vrouwen
- Nederland bungelt als het gaat om gender budgeting onderaan de lijstjes van OESO landen.
- Uit onderzoek van Movisie blijkt dat steun vanuit politiek en management cruciaal zijn bij het beter uitvoeren van de gendertoets

Ook verschillen tussen vrouwen krijgen nog onvoldoende aandacht. Naast gender spelen factoren als migratieachtergrond, etniciteit, seksuele oriëntatie en/of iemands sociaal-economische positie een grote rol bij de kansen die iemand krijgt. Het is belangrijk om intersectionele data te verkrijgen, zodat gerichte oplossingen ontwikkeld kunnen worden voor alle vrouwen.

We wensen u veel succes met deze taak en horen graag van u als er nadere vragen zijn.

Met vriendelijke groet,

Marieke van Schaik, interim directeur WOMEN Inc.



Bureau Kabinetsformatie
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Women Inc.

Kenmerk: 202500553

Den Haag, 4 december 2025

Geachte (

Dank voor de brief die ik van u mocht ontvangen.

In het kader van mijn werkzaamheden ontvang ik veel brieven, nota's en verzoeken. Ik verricht mijn werkzaamheden op basis van een door de Tweede Kamer geformuleerde opdracht en de daarvoor gestelde termijn. Dat maakt dat ik helaas niet zelf inhoudelijk op uw schrijven kan reageren. Ik vraag hiervoor uw begrip.

Uw brief zal ook in de volgende fase van de kabinetsformatie beschikbaar blijven voor degenen die daarbij zijn betrokken.

Hogachtend,

Sybrand Buma
Informatieur

Bureau Kabinetsformatie
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Huis voor Klokkenluiders

Kenmerk: 202500557

Den Haag, 4 december 2025

Geachte

Dank voor de brief die ik van u mocht ontvangen.

In het kader van mijn werkzaamheden ontvang ik veel brieven, nota's en verzoeken. Ik verricht mijn werkzaamheden op basis van een door de Tweede Kamer geformuleerde opdracht en de daarvoor gestelde termijn. Dat maakt dat ik helaas niet zelf inhoudelijk op uw schrijven kan reageren. Ik vraag hiervoor uw begrip.

Uw brief zal ook in de volgende fase van de kabinetsformatie beschikbaar blijven voor degenen die daarbij zijn betrokken.

Hoogachtend,

Sybrand Buma
Informatieur

202500550



OTTO Work Force
Keizersveld 51 • 5803 AP Venray
PO Box 5145 • 5800 GC Venray
T + 31 478 529 999
info@ottoworkforce.eu
www.ottoworkforce.com

Aan de informateur, de heer Sybrand Buma

De Tweede Kamer
T.a.v. Bureau Woordvoering Kabinetsformatie
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Geachte heer Buma,

U voert nu gesprekken met de fractievoorzitters van D66 en CDA over de grote uitdagingen waar Nederland zich voor geplaatst weet. Dan gaat het onder meer over migratie, wonen, stikstof, economie en klimaat. Verschillende van deze uitdagingen waarover u nu spreekt zijn onderling nauw verbonden en hebben met hardnekkige personeelstekorten te kampen. Daardoor dreigt Nederland stil te vallen.

Om dat te voorkomen, geef ik u en de onderhandelende partijen graag **het voorstel voor een vakkrachtenregeling** in overweging. Dit sluit aan bij recente adviezen van de SER en de WRR hierover.

Door vele tienduizenden structureel onvervulbare vacatures dreigt de energietransitie te stokken, moeten bedrijven jaren wachten op een stroomaansluiting, daalt de nieuwbouw van huizen en komt de zorg onder druk te staan. Dat raakt het hart van onze samenleving en onze economie.

Inzetten op innovatie, automatisering en activering van onbenut arbeidspotentieel is noodzakelijk maar zal niet toereikend zijn. Bovendien biedt de traditionele werving van arbeidskrachten binnen de EU steeds minder soelaas omdat vrijwel alle lidstaten – vooral in Oost- en Zuid-Europa – nog sneller vergrijzen dan Nederland en met vergelijkbare tekorten kampen.

Het voorstel dat ik u en de onderhandelende partijen in overweging geef is een **strikt gereguleerde, tijdelijke vakkrachtenregeling** voor arbeidskrachten van buiten de EU voor vitale sectoren in ons land. Dit is een nadere uitwerking van voorstellen die de SER en de WRR recent hebben gedaan. Voor tijdelijke uitdagingen – een energietransitie van 15 jaar en een piek in de zorgvraag – kan deze tijdelijke regeling, naast andere maatregelen, een oplossing zijn die ons echt verder helpt.

Dit vraagt wel om **heldere en strikte voorwaarden**: een werkvergunning van maximaal vijf jaar, alleen voor krapteberoepen in vitale sectoren (zoals de zorg en energietransitie/techniek), met een sectoraal- of functiegebonden quotum, ethische werving, goede huisvesting, gelijke behandeling met andere werknemers (conform commissie-Roemer) en een begeleide terugkeer naar het land van herkomst.

Zo houden we vitale sectoren draaiend, voorkomen we misstanden én behouden we grip op aantallen en voorwaarden. En doordat het om een tijdelijke vergunning gaat en vakkrachten na maximaal vijf jaar terugkeren, leidt dit ook niet tot structureel hogere migratie.

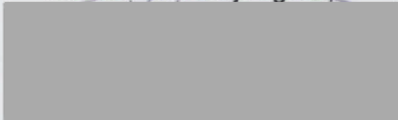


Daarbij is het van belang om **misstanden rond arbeidsmigratie strenger aan te pakken**. Zo dient er **beter zicht op internationale medewerkers** te komen met een registratieplicht en koppeling van de gegevens bij de Belastingdienst en de basisadministratie. Daarnaast dient de handhaving verbeterd te worden door **vergroting van de capaciteit van de Arbeidsinspectie en verdere verhoging van boetes**, vergelijkbaar met illegale tewerkstelling, bij niet naleving arbeidswetten, betaling onder WML en/of slechte huisvesting.

Tot slot helpt een verbod op de doordetachering van internationale medewerkers van buiten de EU met behulp van dubieuze constructies via andere EU-landen. Dat kan door middel van een **wettelijk verbod op de A1-constructie** wanneer internationale medewerkers worden verloond onder 125% van het minimumloon, of wanneer zij korter dan 3 maanden voorafgaand aan hun uitzending in het zendende land hebben gewerkt.

Ik stuur u hierbij ook het Deltaplan toe waarin een nadere onderbouwing en uitwerking van de bovengenoemde voorstellen staat. Ik wens u inspirerende gesprekken toe en een goed verder verloop van deze fase van de formatie.

Met een vriendelijke groet,



Raymond Púts



Deltaplan 'Voorkomen dat Nederland vastloopt'

*Internationale medewerkers
als helpende handen*

We hebben mensen nodig. Vakmensen. Aanpakkers. Zonder hen komt onze vooruitgang tot stilstand. Wachtlijden lopen op, bouwprojecten stagneren, en de energietransitie – onze route naar een duurzame toekomst – dreigt te ontsporen. De gevolgen raken ons allemaal: in de wachtkamer, op de werkvloer en in onze portemonnee.

Als CEO van OTTO Work Force zie ik dagelijks hoe internationale medewerkers het verschil maken. Zij zijn geen tijdelijke invallers, maar een onmisbare kracht achter de volle schappen in onze supermarkten, de bezorging van pakketjes, de techniek en de handen aan het bed. Zonder hen zou iedere Nederlander een halve dag per week extra moeten werken om het tekort op te vangen. Dat is geen bijzaak, dat is essentieel.

Met dit Deltaplan doen we een oproep tot actie. Onze arbeidsmarkt is te belangrijk om over te laten aan toeval. We moeten kiezen voor grip op de kwaliteit en kwantiteit van de arbeidsmigratie die nodig is. Misstanden moeten harder worden aangepakt om zowel de internationale medewerker als de Nederlandse arbeidsmarkt te beschermen. Door zicht te krijgen op wie hier woont en werkt, en onder welke omstandigheden.

We moeten kiezen voor regie, voor menselijkheid en voor een systeem dat

werkt voor iedereen. Tegelijkertijd moeten we ruimhartiger zijn voor de cruciale sectoren, met duidelijke kaders voor de manier waarop. Geen onbegrensde instroom, maar een regeling voor de tijdelijke inzet van vakkrachten van buiten de EU, eerder door OTTO Work Force gelanceerd als de 'Orange Card'.

De tolerantie voor ongereguleerde migratie en voor een inhumane behandeling van internationale medewerkers is snel afgenomen. En terecht. Goed gereguleerde migratie daarentegen maakt Nederland sterker. Van vakkrachten tot expats: zij hebben steeds gebouwd aan onze welvaart, infrastructuur en zorg.

Dit plan biedt richting. Niet door problemen te verbloemen, maar door ze onder ogen te zien. Niet door te polariseren, maar door samen te bouwen aan oplossingen. Het is een uitnodiging aan politiek, polder en samenleving om verantwoordelijkheid te nemen. Om te zorgen dat Nederland blijft draaien: eerlijker, slimmer en menselijker. Want alleen samen kunnen we voorkomen dat Nederland vastloopt en zorgen dat Nederland blijft werken.

Raymond Puts
CEO OTTO Work Force

Samenvatting

We willen allemaal dat er goede zorg is, dat er nieuwe huizen worden gebouwd, dat de winkels bevoorrad worden, onze bestellingen aankomen en dat er stroom uit de muur komt. Maar belangrijke delen van onze samenleving lopen nu snel en hard tegen hun grenzen aan vanwege een steeds nijpender personeelstekort. En dat heeft grote gevolgen voor de leefbaarheid van onze samenleving en de vitaliteit van onze economie.

Op dit moment heeft twee derde van de Nederlandse ondernemers te maken met een personeelstekort.¹ Die is het meest nijpend in de bouw, maar ook in de zakelijke dienstverlening en logistiek. In de technieksector en bij de energietransitie komen we als land tienduizenden vakmensen tekort. Momenteel zijn er 60.000 structureel onvervulbare vacatures in de techniek². Volgens Techniek Nederland gaat het hier om momenteel 40% van alle vacatures in de energietransitie.

Dat tekort aan technische vakmensen laat zich voelen. In delen van Nederland moeten nieuwe huizen en bedrijven twee tot drie jaar wachten voordat ze een nieuwe stroomafsluiting kunnen krijgen. Met grote gevolgen voor mensen die op een nieuw huis wachten en voor onze economie en werkgelegenheid. De financiële schade van deze netcongestie kan naar schatting oplopen tot 40 miljard per jaar.³

In de zorg kan het tekort aan zorgpersoneel naar schatting in 2034 oplopen tot 266.000 mensen.⁴ Dat is nog zonder de tekorten die we ook hebben in de kinderopvang, een tekort dat een verder remmend effect heeft op een toch al krappe arbeidsmarkt. Het tekort in de zorg zal leiden tot sluiting van (delen van) ziekenhuizen en tot langere wachtlijsten voor de ouderenzorg. Cruciale zorg is straks niet meer voor iedereen beschikbaar. En dat zullen we op een pijnlijke manier gaan voelen.

1 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/22/twee-derde-van-de-ondernemers-ervaart-personeelstekort>

2 Techniek Nederland, Aanvalsplan Bouw, Techniek & Energie

3 <https://demakersvanmorgen.com/netcongestie-kost-tot-e-40-miljard-per-jaar-sleutelrol-voor-installateurs/>

4 ABF Research (2024). Arbeidsmarktprognoses zorg en welzijn vernieuwd.

Het tekort aan werknemers is zowel voor de energietransitie als de zorg een tijdelijk probleem. De vergrijzing en ontgroening – meer ouderen en minder jongeren – zullen nog 15 jaar toenemen en vanaf 2040 afnemen. Het tekort aan zorgpersoneel houdt naar schatting tot 2050 aan. De energietransitie is een grootschalige verbouwing van Nederland die zo'n 15 jaar duurt. Dit grote, maar tegelijk ook tijdelijke probleem vraagt om een tijdelijke regeling. Dit Deltaplan doet daar een voorstel voor.

We kunnen 'code zwart' in sectoren als de zorg, bouw, logistiek, techniek en energievoorziening alleen voorkomen als er voldoende werkenden zijn. Allereerst zullen we volop moeten inzetten op innovatie, automatisering en het beter benutten van het arbeidspotentieel dat in Nederland beschikbaar is. Denk aan technologische oplossingen die werk efficiënter maken, en het opleiden en activeren van mensen die nu nog aan de zijlijn staan, zoals statushouders, mensen in de bijstand en parttimers die meer uren zouden kunnen werken. Maar zelfs als alle voorgestelde maatregelen om de personeelstekorten tegen te gaan succesvol zijn, zullen we nog altijd mensen tekortkomen. Voor een deel zullen we die nog steeds elders in Europa kunnen vinden. Nederland is voor veel andere Europeanen nog steeds een aantrekkelijk land om te werken. En ze hebben daar alle vrijheid voor. Maar die optie wordt wel

steeds problematischer omdat inmiddels alle EU-landen in toenemende mate met dezelfde tekorten kampen. En daarbij vergrijzen het Oosten en Zuiden van Europa sneller dan West-Europa. Daarom zullen we niet zonder de helpende handen van buiten de EU kunnen.

Zonder de tijdelijke inzet van internationale medewerkers van buiten de EU zullen we het de komende 25 jaar in belangrijke sectoren niet redden. Dat is het eerlijke verhaal. Maar dat kan alleen onder duidelijke voorwaarden: eerlijke beloning, fatsoenlijke huisvesting en een goede regeling voor terugkeer naar het land van herkomst. Want het gaat om de tijdelijke inzet van internationale medewerkers. Na maximaal vijf jaar gaan zij – met opgedane kennis, kunde en verdiensten – weer terug naar een baan in hun land van herkomst.

De inzet van internationale medewerkers vraagt om betere regulering dan er nu bij arbeidsmigratie plaatsvindt. Want nog altijd – soms door dubieus gebruik van deze constructies ('A1') – worden sommige internationale medewerkers onderbetaald en worden kosten van arbeidsmigratie op de samenleving afgewenteld. Internationale medewerkers die hun baan verliezen, verliezen soms nog steeds daarna ook direct huisvesting. Daardoor zijn er nog steeds internationale medewerkers die dakloos worden. Dat is onaanvaardbaar.

Om de tijdelijke inzet van vakmensen op een verantwoorde manier mogelijk te maken, zijn gerichte maatregelen nodig:

1. Betere bestrijding van misstanden bij arbeidsmigratie

- Zorg voor zicht op internationale medewerkers: introduceer een registratieplicht en koppel de gegevens bij de Belastingdienst en de basisadministratie.
- Verbied de doordetachering van internationale medewerkers van buiten de EU door middel van dubieuze constructies via andere EU-landen.
- Stel een wettelijk verbod in op de A1-constructie wanneer internationale medewerkers worden verloon onder 125% van het minimumloon, of wanneer zij korter dan 3 maanden voorafgaand aan hun uitzending in het zendende land hebben gewerkt.
- Leg de wildgroei aan uitzendbureaus aan banden, zorg voor een vergunningplicht en kom tot een snellere invoering van de WTTA (Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten).
- Versterk de handhaving door de arbeidsinspectie, hanteer de boetes zoals bij tewerkstelling van illegalen en trek vergunningen in bij voortdurende misstanden.

2. Introduceer een vakkrachtenregeling voor vitale sectoren

- Kom met een regeling voor de inzet van internationale medewerkers in cruciale sectoren met aantoonbare tekorten zoals de zorg, techniek en de energietransitie. Met de mogelijkheid voor tijdelijke en gereguleerde inzet van vakmensen van buiten de EU. Dit voorkomt de bureaucratische procedure per individuele medewerker van buiten de EU.
- Stel bij de uitgiften van deze vergunningen per sector een quotum van een maximaantal vast en bepaal de duur van de vergunning tot maximaal vijf jaar. De begrenzing in tijd en aantal geeft maximale grip op deze vorm van migratie.

- Hanteer strikte voorwaarden: ethische werving (die de landen van herkomst geen schade berokkent), een werkvergunning van maximaal vijf jaar, goede huisvesting, een baangarantie en een begeleide terugkeer naar het land van herkomst.
- Leg de voorwaarden over goede arbeids- en leefomstandigheden en terugkeer na vijf jaar vast in samenwerkingsakkoorden met de landen van herkomst.

3. Goede huisvesting voor vakmensen van buiten Nederland

- Geen internationale medewerkers in een gemeente zonder goede huisvesting. Gemeenten moeten daarom zorgen voor gecertificeerde huisvesting voor minstens 70% van de internationale medewerkers die in hun gemeente werken. De overige 30% is een regionale verantwoordelijkheid.
- Ga verkamering van woningen tegen en verlicht de druk op de woningmarkt. Sta de ontwikkeling van grote huisvestingslocaties toe tot maximaal 1000 bewoners. Locaties vanaf 250 medewerkers moeten 24/7 beheerd worden. Gemeenten kunnen de Verhuurvergunning op basis van Wet goed verhuurderschap inzetten om ongewenste verkamering tegen te gaan. Door dit te koppelen aan de groei van locaties voor internationale medewerkers, komen meer woningen beschikbaar voor de reguliere woningmarkt.
- Huurbescherming en duidelijke regels: Internationale medewerkers krijgen een huurovereenkomst in overeenstemming met de Wet goed verhuurderschap. Tijdelijke huur 'naar aard van korte duur' mag maximaal 1 jaar duren en mag niet tussentijds worden opgezegd door de verhuurder. Bij huurachterstand kan na 4 weken de toegang worden ontzegd. Huurprijzen volgen het prijswaliteitsysteem uit de CAO voor uitzendkrachten.
- Voorkom dakloosheid onder internationale medewerkers. Werkgevers bevorderen de inschrijving in de Basisregistratie Personen (BRP). De landelijke overheid kan relevante overheidsbestanden koppelen, zoals die van de Belastingdienst. En zorg dat in elke arbeidsmarktregio een loket komt dat internationale medewerkers helpt bij het vinden van nieuwe huisvesting, werk of bij terugkeer.

1. Nederland heeft een probleem

Een tekort aan mensen die de handen uit de mouwen steken

Arbeidsmigratie is het gevolg van grote en toenemende krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt. Op dit moment heeft twee derde van de Nederlandse ondernemers te maken met een personeelstekort.⁵ Die is het meest nijpend in de bouw, maar ook in de zakelijke dienstverlening en logistiek. Een belangrijke reden voor die krapte is de voorlopig aanhoudende vergrijzing en ontgroening. Vooral buiten de Randstad is er sprake van sterke vergrijzing en op termijn dus een groter tekort aan werknemers.⁶

Toenemende vergrijzing zorgt voor een verder krimpende beroepsbevolking in Nederland. Waar in 1980 tegenover iedere 65-plusser vijf werkenden stonden, is die verhouding nu één tegenover drie. Volgens prognoses zal dit in 2060 verder afnemen tot slechts twee werkenden per 65-plusser.⁷ Behalve dat het de betaalbaarheid van ons pensioenstelsel en sociale voorzieningen raakt, heeft deze scheve verhouding grote gevolgen voor cruciale maatschappelijke sectoren zoals de zorg, techniek en onze energievoorziening. En een tekort aan bijvoorbeeld medewerkers in de kinderopvang remt de participatie van jonge ouders op de arbeidsmarkt en vergroot het probleem dat we al hebben.

Tot nu toe hebben we als land veel tekorten in veel sectoren kunnen opvangen met arbeidsmigranten vanuit Oost-Europa. Vanwege het vrije verkeer van mensen binnen de Europese Unie (EU) hebben zij ook alle vrijheid om in Nederland aan de slag te gaan. Maar omdat ook andere EU-lidstaten met toenemende vergrijzing en ontgroening kampen, zal arbeidsmigratie binnen de EU steeds minder een antwoord zijn op onze tekorten aan werknemers. Bovendien vergrijzen de traditionele migratielanden in Oost-Europa nog sterker dan West-Europese landen. Het aanbod van werknemers uit andere lidstaten neemt daardoor af en naar verwachting zal dit de komende jaren doorzetten.⁸

⁵ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/22/twee-derde-van-de-ondernemers-ervaart-personeelstekort>

⁶ Volgens prognoses blijven de randgebieden van Nederland ook de komende jaren het meest vergrijsd. In 2035 zal ruim 24% van de bevolking 65 jaar of ouder zijn, terwijl dat nu nog op 20 % ligt. De vier grote steden zijn momenteel minder vergrijsd dan de kleinere gemeenten, maar ook hier neemt de vergrijzing de komende jaren naar verwachting toe van 14% 65-plussers naar 19% in 2035. Het verschil in vergrijzing tussen stad en platteland groeit hierdoor. Bron: Planbureau voor de Leefomgeving (2022, 6 juli). Prognose: in 2035 vooral meer inwoners in en om grotere gemeenten.

⁷ Centraal Bureau voor de Statistiek (2021, 16 december). Prognose: bevolkingsgroei trekt weer aan.

⁸ Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020). Samenleven in verscheidenheid. Beleid voor de migratiesamenleving.

Bij die krapte elders is het aantrekken van bijvoorbeeld technisch geschoold en zorgpersoneel niet alleen moeilijker, maar ook ethisch problematisch. Want hoe sterker wij gaan concurreren op beloning, hoe groter de tekorten worden in de zorg en techniek elders in Europa

Dreigend zorginfarct

In alle vooruitzichten voor de komende decennia blijven de zorguitgaven stijgen⁹, wat gelijk opgaat met een stijgende zorgvraag.¹⁰ Tot 2050 groeit het aantal 80-plussers van 600.000 naar bijna 2 miljoen.¹¹

De algemene ontwikkeling van vergrijzing slaat extra hard toe in de zorg. Eind 2024 werkten circa 1,7 miljoen werknemers in de gezondheidszorg en welzijn.¹² Volgens het Ministerie van VWS blijft het personeelstekort de komende tien jaar onverminderd groot en zal deze vooral ná 2026 verder toenemen. Het verwachte tekort wordt in 2034 geschat op bijna 266.000 werknemers.¹³

Het ministerie van VWS geeft aan dat maximaal 1 op de 6 Nederlanders werkzaam kan zijn in de zorg. Maar bij ongewijzigd beleid zal in 2060 1 op de 3 Nederlanders nodig zijn in de zorg. Er is brede consensus dat dit niet alleen onhaalbaar is, maar ook niet wenselijk, gezien het andere werk dat in ons land nog gedaan moet worden.

9 De zorguitgaven stijgen naar verwachting door tot 2060. Bij ongewijzigd beleid zullen de kosten jaarlijks met gemiddeld 2,8% toenemen waardoor de totale zorgkosten oplopen tot €291 miljard in 2060. Bron: RIVM (2020). Toekomstverkenning zorguitgaven 2015-2060. Kwantitatief vooronderzoek in opdracht van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Deel 1: toekomstprojecties

10 Zie: WRR, Kiezen voor Houdbare Zorg. Mensen, middelen en maatschappelijk draagvlak (rapport nr. 104, 2021).

11 Centraal Bureau voor de Statistiek (2021, 13 april). In 2050 zijn er twee tot drie keer zoveel 80-plussers als nu.

12 Centraal Bureau voor de Statistiek (2024). Arbeidsmarkt zorg en welzijn.

13 ABF Research (2024). Arbeidsmarktprognoses zorg en welzijn vernieuwd.

Ook andere EU-landen kampen met tekorten aan zorgpersoneel, met name in de verpleegkundige en verzorgende beroepen.¹⁴ Er blijkt dan ook nauwelijks overaanbod in de andere lidstaten voor beroepen in de zorg waarvoor in Nederland veel vacatures zijn¹⁵, waardoor moet worden geconcludeerd dat het erg moeilijk zal zijn om in deze landen medewerkers voor de zorg te werven. Ook Nederlandse werkgevers in de zorg geven aan dat er binnen de EU nauwelijks zorgpersoneel te vinden is.¹⁶ Nog afgezien van het feit dat het onethisch is om te werven in landen waar ook sprake is van oplopende tekorten.

Ondertussen vormen die personeelstekorten een groeiend risico voor de toegankelijkheid, betaalbaarheid én kwaliteit van de zorg voor alle Nederlanders. De wachtlijsten zullen groeien, zeker ook in de ouderenzorg, operaties zullen worden uitgesteld en niet iedereen zal op tijd de zorg kunnen krijgen die nodig is. Het personeelstekort raakt ook de financiële positie van onder meer ziekenhuizen.¹⁷ Dat raakt de levensvatbaarheid van veel ziekenhuizen. En zeker als die een belangrijke rol speelt in een grotere regio dan staat ook daar de toegankelijkheid van de zorg op het spel. Kortom, wat dreigt is een zorginfarct.

Grote gevolgen voor onze energievoorziening

Nederland wil zijn eigen, schone energie kunnen opwekken en moet daarom vaart maken met de energietransitie. De komende decennia moet ons land op de schop om de overgang te kunnen maken van energieopwekking uit fossiele brandstoffen naar energieopwekking uit duurzame bronnen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het verzwaren en uitbreiden van het elektriciteitsnet, het aanleggen van warmtenetten of het ombouwen en verwijderen van het gasnet. Netbeheerders willen jaarlijks gemiddeld €8 miljard investeren, cumulatief €60 miljard tot en met 2030 voor de realisatie van een duurzaam energiesysteem. Een 'enorme en cruciale opgave', aldus Netbeheer Nederland.

Bij de grote verbouwing van ons energiesysteem komen we als land nu al

14 European Labour Authority (2021). Report on Labour Shortages and Surpluses November 2021.

15 Cörvers, F., Reinold, J., Chakkar, S., Bolzonella, F., & Ronda, V. (2021). Literature review labour migration. ROA. ROA Technical Reports No. 005ROA External Reports Vol. WODC rapport No. 3248.

16 Adviesraad Migratie (2022). Adviesrapport 'Zorgvuldig arbeidsmigratiebeleid. Hoe de langdurige zorg profijt kan hebben van vakmigranten'.

17 ABN-AMRO (2022). Zorg stevent af op groot tekort operatiecapaciteit.

tienduizenden vakmensen tekort. Momenteel zijn er 60.000 structureel onvervulbare vacatures in de techniek¹⁸; 40% van de vacatures in de energietransities kunnen niet worden ingevuld¹⁹. Daardoor moeten nieuwe huizen en bedrijven bijvoorbeeld nog twee tot drie jaar wachten voordat ze een stroomafsluiting kunnen krijgen. Met grote gevolgen voor mensen die op een nieuw huis wachten en voor onze economie en werkgelegenheid. Bedrijven zien af van uitbreiding en wijken soms uit naar andere landen. De economische schade van deze netcongestie kan naar schatting oplopen tot 40 miljard per jaar.²⁰

Ondertussen willen we nog steeds de gestelde doelen met betrekking tot klimaatbeleid en energietransitie behalen. Daarvoor zijn vakkrachten onontbeerlijk. Door het tekort daaraan is er een substantieel risico dat we als land onze doelen niet halen.²¹

Om deze personeelstekorten te verkleinen en de energiedoelstellingen alsnog te halen, werkt het ministerie van Klimaat en Groene Groei aan het zogenaamde 'Actieplan Groene en Digitale banen'²². Dit actieplan omvat een pakket aan maatregelen gericht op het aanpakken van de arbeidsmarktcrisps in de energie- en digitale transitie, waarbij onder meer wordt ingezet op verhogen van instroom van studenten, behouden en vergroten van (zij-)instroom en productiviteitsgroei door (proces)innovaties. Ook VNO-NCW, MKB-Nederland en FME pakken deze handschoenen op en lanceren met hun 'Aanvalsplan Techniek' een actieplan gericht op het verdubbelen van de instroom van technici en het minimaliseren van de uitstroom.²³ Maar zelfs als alle maatregelen slagen, zullen er nog steeds tekorten zijn.²⁴

Hoewel de arbeidscrisps in de hele economie speelt, blijkt de crisps voor beroepen gerelateerd aan de energietransitie bovengemiddeld.²⁵ Bovendien lijkt het einde

18 Techniek Nederland (2022), Aanvalsplan Bouw, Techniek & Energie

19 Techniek Nederland (2025), Doekle Terpstra.

20 Boston Consulting Group (augustus 2025), 'Haal de Kink uit de Kabel'.

21 Planbureau voor de Leefomgeving (2022). PBL en ROA brengen in beeld waar arbeidsmarkttekorten klimaatdoel kunnen belemmeren.

22 Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (2023). Kamerbrief met Actieplan groene en digitale banen.

23 FME (2023). Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten. Techniek, Bouw en Energie.

24 Techniek Nederland (2022). Aanvalsplan arbeidsmarkttekorten techniek, bouw en energie.

25 ABN-AMRO (2022). [Personeelstekort energietransitie rond recordniveau.](#)

nog niet in zicht, want instroom van nieuwe medewerkers, voornamelijk de vmbo-opleidingen, schiet tekort bij de groeiende vraag. Kortom, ook voor techniek, onze energievoorziening en de ook eerdergenoemde bouw is het evident dat we mensen tekortkomen en er meer zal meer moeten gebeuren dan we nu doen.

Misstanden bij arbeidsmigratie

Er is – begrijpelijk en terecht – veel aandacht voor de schaduwkanten van arbeidsmigratie. Uit cijfers van de Arbeidsinspectie blijkt dat tussen 2020 en 2022 in totaal 1.304 uitzendbureaus en hun inleners zijn gecontroleerd, waarbij 873 werkgevers in overtreding waren en er 274 boetebeschikkingen zijn opgesteld. De meest voorkomende overtredingen zijn het niet vaststellen van de identiteit van hun werknemers en onderbetaling.²⁶

Er zijn ook nog steeds werkgevers en uitzenders die door middel van de zogeheten A1-constructie werknemers onderbetalen en geen sociale premies afdragen. Ze halen mensen van buiten de EU naar een EU-lidstaat met lage sociale premies en detacheren die werknemers dan door naar Nederland. Daarmee krijgen internationale medewerkers minder betaald en wordt het betalen van sociale premies in Nederland ontdoken. Dat is een ongewenste constructie en marktversturende werking waar een einde aan moet komen.

De Arbeidsinspectie stelt in haar jaarrapportage dan ook: “Er is onvoldoende grip op de uitzendbranche. Zo bestaan er vele mogelijkheden voor lucratieve verdienmodellen en malafide constructies, waarvan een deel de Nederlandse grenzen overschrijdt. Ook neemt het aantal ernstige ongevallen bij uitzendkrachten toe.”²⁷

Ook vakbond CNV en het Leger des Heils luiden de noodklok over misstanden. Zij constateren dat 60% van de daklozen inmiddels arbeidsmigranten zijn. Zo’n 6000 in totaal.²⁸ Dat zijn pijnlijke cijfers waarachter veel leed en onrecht schuilgaat. Alsof deze

26 Arbeidsinspectie (2023). Programma-rapportage Uitzendbureaus 2020-2022.

27 Arbeidsinspectie (2023). Programma-rapportage Uitzendbureaus 2020-2022

28 <https://www.cnv.nl/persberichten/groeiende-dakloosheid-arbeidsmigranten-moet-stoppen/>

werknemers na gedane arbeid afgedankt kunnen worden, terwijl ook zij recht hebben op humane leefomstandigheden.

Tekort aan huisvesting van internationale medewerkers

Naast het probleem van dakloosheid is er sowieso een groot tekort aan passende woonruimte voor arbeidsmigranten. Dat tekort wordt geschat op zo'n 150.000 woonplekken. Het Expertisecentrum Flexwonen berekende daarbij dat de sprong naar de gewenste kwaliteit van huisvesting – waarin 1 persoon per kamer wordt gehuisvest – betekent dat er naast dat bestaande tekort nog zo'n 160.000 woonplekken bij moeten komen.²⁹ Door dit huisvestingstekort worden veel startershuizen opgekocht en verkamerd. Op basis van cijfers van Stichting Normering Flexwonen (SNF) is berekend dat er minimaal 45.000 verkamerde woningen in gebruik zijn voor arbeidsmigranten.

Dit alles leidt op verschillende plekken tot onmenselijke en dus onwenselijke situaties, zoals tientallen arbeidsmigranten die samen in slecht onderhouden huizen moeten leven en daar ook nog eens veel te veel voor moeten betalen. Ook zijn er in veel grotere steden klachten over de leefbaarheid van buurten met een grote concentratie van arbeidsmigranten in deze verkamerde woningen.

Bovendien gaat met de 'verkamering' van woningen de bestaande wooncapaciteit ten koste van starters, studenten, spoedzoekers en statushouders. Dus ook als de woonruimte voor internationale vakkrachten wel op orde is, verergert het gebrek aan woonruimte de krapte om de woningmarkt. En dat terwijl er nu al een tekort is van maar liefst 396.000 woningen.³⁰

Conclusie

We hebben in belangrijke sectoren van onze samenleving een steeds groter probleem waar we steeds minder antwoord op hebben. We komen nog decennia mensen tekort om cruciaal werk in de zorg, techniek en onze energievoorziening te verrichten. Het is wel een tijdelijk probleem. De energietransitie is een verbouwing van ons land die nog zo'n 15 jaar duurt. De vergrijzing houdt iets langer aan dan die 15 jaar, maar daarvan is het einde goed te voorspellen. Daarom bepleit dit plan

²⁹ Expertisecentrum Flexwonen (2023). Effecten van de kwaliteitsverbetering in de huisvesting van arbeidsmigranten.

³⁰ ABF Research (2025). Primos-prognose 2025. Prognose van bevolking, huishoudens en woningbehoefte.

voor dit tijdelijke probleem ook een tijdelijke oplossing.

Daarnaast zijn er hardnekkige misstanden bij de huidige vorm van arbeidsmigratie. Nog altijd is het in ons land mogelijk om internationale medewerkers onder te betalen en na beëindiging van het contract op straat te zetten. En er is een nijpend tekort aan goede huisvesting. Het zijn problemen die om stevige maatregelen vragen.

2. Scenario's voor een Nederland dat blijft werken

Nederland heeft meer werk te doen dan mensen beschikbaar zijn. De tekorten hebben grote gevolgen voor het welzijn, de leefbaarheid, de zorg en de welvaart van ons land. Tegelijk is de omvang van migratie naar Nederland – mede als gevolg van arbeidsmigratie – dusdanig groot dat de maatschappelijke acceptatie snel afneemt en de snelheid waarmee kabinetten daarover struikelen toeneemt.

Als samenleving hebben we een aantal opties om hiermee om te gaan. In een escalatie van maatregelen kunnen verschillende noodzakelijke stappen worden gezet.

1. **Activeer mensen om (meer of langer) te gaan werken.** Veel statushouders werken nog niet en kunnen nog veel beter aan de slag worden geholpen. Speciale aandacht vragen ook mensen in de bijstand. En daarnaast zijn er mensen die nu parttime werken die meer uren zouden kunnen werken. Goede beloning en werkomstandigheden zijn dan belangrijk.

Deze stappen zullen zeker helpen, maar deze zullen gezien de eerder geschetste tekorten, de toenemende vergrijzing en de nu al relatief hoge arbeidsparticipatie bij lange na niet afdoende zijn. Een aanvullende optie die de Adviesraad Migratie in dit kader recent noemde, is de verdere verhoging van de AOW-leeftijd naar 69 jaar. Maar dat zal maatschappelijk en politiek geen populaire optie zijn.

2. **Reduceer het werk door innovatie.** Door verdere toepassing van technologische vooruitgang kunnen we mensen werk uit handen nemen. Dat geldt voor een groot aantal sectoren, waaronder de zorg en techniek. Maar gezien de voorlopig nog aanhoudende vergrijzing, de groeiende zorgvraag en het structurele personeelstekort zal dit zeker niet het hele probleem oplossen.
3. **Maak scherpere economische keuzes.** Nederland heeft niet alleen te weinig mensen voor het werk dat er is, maar wellicht ook te veel banen voor het aantal mensen dat hier woont. Naast noodzakelijk en goed werk is er ook werk dat prima elders verricht kan worden. Het oordeel daarover is uiteindelijk een politiek oordeel, maar het beëindigen van bepaald werk in bepaalde sectoren zal de vraag naar arbeidskrachten doen verminderen. Maar het zal wel onze welvaart raken. En dat laat zien dat dit maatschappelijk en politiek geen eenvoudige keus is. Maar wel een waarover het debat in de polder en de politiek gevoerd zal moeten worden.
4. **Werving op de arbeidsmarkt van de EU.** Europa is een Unie waarbinnen voor EU-burgers de vrijheid bestaat om overal te kunnen werken. En zoals het evident is dat Nederlandse werknemers tegen een goed loon en onder goede arbeidsomstandigheden moeten kunnen werken, geldt dat ook voor werknemers uit andere EU-landen. En onder die omstandigheden biedt de Europese arbeidsmarkt voor een deel nog steeds uitkomst bij nijpende Nationale tekorten. Daarbij is het essentieel dat er goede, adequate huisvesting voor deze werknemers is dichtbij het werk.
5. **Tijdelijk inzet van internationale medewerkers van buiten de EU** als antwoord op het onbehagen over misstanden, als oplossing voor blijvende tekorten in cruciale sectoren als zorg en energievoorziening én als antwoord op zorgen over een gebrek aan grip op migratie. Let wel: dit is een fundamenteel ander antwoord dan ongereguleerde, onbeperkte en permanente arbeidsmigratie. Met een vakkrachtenregeling en werkvergunningen creëren we de randvoorwaarden om arbeidsmigratie daadwerkelijk te reguleren. We maken het mogelijk om deze inzet tijdelijk te houden en krijgen zo eindelijk grip op arbeidsmigratie.

Omliggende landen kiezen voor selectieve arbeidsmigratie

De grote maatschappelijke en politieke opgave is nu hoe we aan de ene kant het zeer problematische tekort aan vakkrachten oplossen én met een vertrouwenwekkende reactie komen op de grote bedenkingen bij de huidige vormgeving van arbeidsmigratie. In landen om ons heen, zoals Duitsland, België en Frankrijk, wordt al volop werk gemaakt van – wat de Adviesraad Migratie noemde – selectieve arbeidsmigratie.

Duitsland

Nederland en Duitsland kampen beide met een krappe arbeidsmarkt. In beide landen wordt gezocht naar oplossingen, waarbij Duitsland meer open staat voor arbeidsmigratie (van buiten de EU) en sterker inzet op permanente arbeidsmigratie, terwijl migratie in Nederland als ‘sluitstuk’ worden gezien van de krapteaanpak. Zo heeft Duitsland om de tekorten aan arbeidskrachten tegen te gaan, ‘skills mobility partnerships’ gesloten met niet-EU-landen en is in 2020 een ‘Vakkrachtenimmigratiewet’ ingevoerd om meer geschoolde vakkrachten uit derde landen aan te trekken.³¹

Met de nieuwe wet wordt een nieuwe Europese Blauwe Kaart opgenomen in de nationale wetgeving. Tegelijkertijd worden wijzigingen doorgevoerd die het eenvoudiger maken om vakkrachten van buiten de EU te werven. Deze maatregelen bieden hun bovendien beter perspectief op een duurzaam verblijf in Duitsland. Daarmee kiest Duitsland nadrukkelijk voor een beleid dat relatief sterk inzet op permanente arbeidsmigratie, en slechts beperkt op tijdelijke inzet.³²

31 Onder ‘derde landen’ vallen alle landen buiten de Europese Unie, met uitzondering van landen die wel onderdeel zijn van de EER (Noorwegen, IJsland en Liechtenstein).

32 Böcker, A.G.M. (2023). Het Duitse vakkrachtenimmigratiebeleid. Radboud University Nijmegen.

Frankrijk

Frankrijk zet al enige tijd in op tijdelijke migratie en seizoensmigratie. Migranten van buiten de EU mogen momenteel minimaal drie en maximaal zes maanden per jaar in Frankrijk komen werken. De komst van deze migranten vindt plaats op verzoek van Franse werkgevers die zich hiervoor dienen te wenden tot de Franse immigratiedienst (OFII), welke ook de komst van de arbeidsmigrant controleert. Na het seizoenswerk moeten de arbeidsmigranten het land weer verlaten. Dit vertrek wordt gecontroleerd door de Franse immigratiedienst en terug in hun vaderland zijn ze verplicht om bij een lokaal kantoor van de OFII hun papieren te laten afstempelen. Daarmee is officieel vastgesteld dat ze ook echt zijn teruggekeerd en alleen met dat officiële stempel mogen ze het jaar erna weer naar Frankrijk komen, om opnieuw maximaal zes maanden seizoensarbeid te doen.³³

Vorig jaar kwamen er via dit systeem bijna 20.000 migranten van buiten de EU naar Frankrijk en in 2023 zijn er al zo'n 30.000 aanvragen gedaan voor tijdelijke migratie. Deze migranten werken vooral in de landbouw, horeca of bouw.³⁴

België

Binnen het Belgische migratiebeleid mogen arbeidsmigranten alleen in België werken als ze daar vooraf 'een toelating tot arbeid' voor hebben. Werkgevers kunnen deze 'toelating tot arbeid' voor toekomstige werknemers aanvragen en verkrijgen (o.b.v. een gecombineerde vergunning van bepaalde duur) wanneer het werk dat de arbeidsmigrant vervult behoort tot één van de door de overheid gedefinieerde categorieën. De lijst met knelpuntberoepen wordt tweemaal per jaar geactualiseerd. De werving van arbeidsmigranten is hierdoor alleen mogelijk wanneer de werkgever kan aantonen dat er op de huidige arbeidsmarkt binnen een redelijke tijd geen geschikte werknemer gevonden kan worden. Als het beroep van de toekomstige werknemer op deze lijst met knelpuntberoepen voorkomt, hoeft de werkgever niet meer te bewijzen dat er een structureel tekort aan geschikte werknemers op de arbeidsmarkt bestaat.³⁵

³³ Europese Commissie (2023). EU Immigration Portal – France – Seasonal worker.

³⁴ NOS (30 mei 2023). Migranten die komen werken en weer gaan; 'circulaire migratie' in Frankrijk werkt.

³⁵ Europese Commissie (2023). EU Immigration Portal – Belgium – Employed worker. En website Vlaamse Overheid (2023). Geraadpleegd op 12 december 2023 via <https://www.vlaanderen.be/werken/in-vlaanderen-komen-werken>.

Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050

De staatscommissie die zich onder leiding van Richard van Zwol boog over migratie en de demografische ontwikkelingen kwam recent tot belangrijke aanbevelingen. De meeste partijen in de Tweede Kamer hebben de bevindingen en adviezen van deze commissie overgenomen. Het is enerzijds de erkenning dat ongereguleerde en onbegrensde migratie grote sociale gevolgen hebben. Anderzijds bevat het rapport de erkenning dat gematigde bevolkingsgroei gewenst is en dat migratie daar een onderdeel van is.

De belangrijkste aanbevelingen zijn:

1. Kies voor gematigde bevolkingsgroei tot maximaal 19 tot 20 miljoen inwoners in 2050
2. Stel langjarige afspraken over migratie vast met heldere politieke kaders en een migratiesaldo tussen 40.000 en 60.000 per jaar.
3. Kom tot regelmatige monitoring van onze demografische ontwikkelingen, zodat er politiek en maatschappelijk bijgestuurd kan worden.
4. Gematigde groei zorgt voor het behoud van brede welvaart en sociale samenhang, doordat er sprake blijft van economische productiviteit, toegankelijkheid van zorg, onderwijs en wonen.

3. Nieuwe grip op arbeidsmigratie

Als we niets doen, vallen veel belangrijke sectoren in onze samenleving stil. Het gaat dan om onder meer de zorg, de bouw, onze energievoorziening, de energietransitie, detailhandel, logistiek en techniek. Met alleen innovatie en behoud- en activering van mensen die nog langs de kant staan, redden we het niet. Om te voorkomen dat Nederland stilvalt, hebben we internationale medewerkers nog steeds nodig.

Omdat heel Europa vergrijst – het Oosten nog sterker dan het Westen – zullen die internationale vakkrachten nu in toenemende mate ook buiten de Europese Unie (EU) gevonden moeten worden. Maar arbeidsmigratie van zowel binnen als buiten de EU kan alleen onder goede voorwaarden plaatsvinden en moet dus gereguleerd worden. Mensen die van elders hier komen werken verdienen echter een eerlijke beloning, fatsoenlijke huisvesting en een volwaardige plaats in onze samenleving. Daarom is betere regulering nodig.

De inzet van medewerkers van buiten de EU is alleen gewenst als deze vakkrachten werk doen dat ook echt noodzakelijk is voor ons land. Deze functionele arbeidsmigratie helpt dus bij tekorten in het werk in sectoren dat wij in Nederland zelf willen blijven uitvoeren.

Bij het langdurige maar wel tijdelijke probleem van vergrijzing past een tijdelijke oplossing in de vorm van tijdelijke arbeidsmigratie. Dat vraagt om de bewuste keus om een gemaximeerd aantal internationale vakkrachten na – zoals in dit voorstel – maximaal vijf jaar weer te laten terugkeren naar het land van herkomst. Terwijl niet-gereguleerde, permanente arbeidsmigratie in de landen van herkomst vaak tot een 'braindrain' leidt, kan gereguleerde, tijdelijke arbeidsmigratie daar juist tot een 'braingain' leiden doordat de vakkrachten de opgedane kennis en inkomsten mee terug nemen naar hun herkomstland.³⁶ Dat heeft voordelen voor alle betrokkenen.

³⁶ Papakonstantinou, M.A. (2017). Understanding the Effects of Human Capital on Economic Growth.

Het is tijd om samen te werken aan de oplossing voor ons arbeidsmarkttekort en de soms ondermaatse behandeling van internationale medewerkers in Nederland. Tijd om niet langer weg te kijken van de mogelijkheden die internationale medewerkers Nederland bieden, en van hun bijdrage aan de uitdagingen waar Nederland voor staat. Maar daarvoor is belangrijk dat de politiek en de polder samen het heft in handen nemen en heldere voorwaarden afspreken. Drie voorstellen voor Grip op Arbeidsmigratie:

1. Betere bestrijding van misstanden bij de huidige arbeidsmigratie

Wie hard werkt, hoort er gewoon bij. Daarvoor is het allereerst van belang dat de overheid eindelijk goed zicht krijgt op de internationale medewerkers die in Nederland wonen en werken. Daar schort het nog veel te veel aan. Mede doordat er binnen de EU nog steeds dubieuze constructies mogelijk zijn waarbij internationale medewerkers doorgedetacheerd worden en daarmee onderbetaald worden.

Dat ze er hier gewoon bij horen, betekent ook dat internationale medewerkers recht hebben op een goed salaris en fatsoenlijke huisvesting. En dit zien we nu nog te vaak misgaan. Malafide uitzenders en bedrijven maken gebruik van kwetsbare mensen en dat mag nooit gebeuren. Het is tijd om strengere regels te maken, strenger te handhaven en de vergunning voor uitzendbureaus verplicht te stellen.

Bedrijven die medewerkers onderbetalen, werknemers onder slechte werkomstandigheden laten werken en/of slecht huisvesten moeten hard worden aangepakt. Op overtredingen moeten hoge boetes komen, vergelijkbaar met het tewerkstellen van mensen zonder verblijfsvergunning. Bij recidive moet dit bedrag flink verhoogd worden en vergunningen en het predicaat erkend referent ingetrokken kunnen worden. Het predicaat 'erkend referent' is hierbij vergelijkbaar met de huidige invulling bij de kennismigrantenregeling, waarbij een bedrijf alleen erkend referent kan worden wanneer aan bepaalde criteria wordt voldaan (zoals borging van continuïteit en solvabiliteit en bewezen betrouwbaarheid van bestuurders). Zo zorgen we ook goed voor de hardwerkende vakkrachten die naar Nederland komen en beschermen we de kwetsbaren in de Nederlandse samenleving.

Maatregelen:

- Zorg voor zicht op internationale medewerkers: introduceer een registratieplicht en koppel de gegevens bij de Belastingdienst en de basisadministratie.
- Versnelde herinvoering van de vergunningplicht voor uitzendbureaus (Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten).
- Versterk de handhaving door vergroting van de capaciteit van de Arbeidsinspectie
- Verhogen van boetes, vergelijkbaar met illegale tewerkstelling, bij niet naleving arbeidswetten, betaling onder WML en/of slechte huisvesting.
- Trek bij hardnekkige misstanden de vergunning en/of het erkend referentschap in.
- Verbied de doordetachering van internationale medewerkers van buiten de EU met behulp van dubieuze constructies via andere EU-landen. Stel een wettelijk verbod in op de A1-constructie wanneer internationale medewerkers worden verloon onder 125% van het minimumloon, of wanneer zij korter dan 3 maanden voorafgaand aan hun uitzending in het zendende land hebben gewerkt.

2. Introduceer een vakkrachtenregeling voor cruciale sectoren

Binnen de EU kunnen mensen met een Europese nationaliteit overal aan de slag, maar dit lost onvoldoende de tekorten in cruciale sectoren zoals in de zorg en techniek op. Bovendien vergrijst heel Europa (en Oost-Europa in het bijzonder³⁷) en groeit in de hele EU het tekort aan specifieke vakkrachten. Daarom is een vakkrachtenregeling nodig (naast de regeling voor kennismigranten) voor internationale medewerkers van buiten de EU.

37 Europese Commissie (2023). Population projections in the EU.

Dit voorstel verplicht medewerkers van buiten de EU om te beschikken over een vergunning van maximaal vijf jaar. Deze gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid in Nederland (o.b.v. minimaal vergelijkbare arbeidsvoorwaarden) kan een uitkomst bieden voor tekorten in cruciale sectoren.

Zo krijgen we grip op wie hier mogen wonen en werken en zorgen we ervoor dat deze vorm van arbeidsmigratie een tijdelijk karakter krijgt. De vakkrachtenregeling met een gelimiteerd aantal werkvergunningen zorgt voor gereguleerde, functionele en tijdelijke arbeidsmigratie van buiten de EU.

Gereguleerd: Om een vergunning te verkrijgen moeten vakkrachten de Nederlandse of de Engelse taal machtig zijn, gekwalificeerd zijn voor hun vak, huisvesting hebben en vast werk (een contract voor de duur van de vergunning). Deze vakkrachten van buiten de EU hebben – gedurende de vijf jaar dat ze hier mogen werken – recht op een baangarantie van de werkgever of uitzender.

Om misstanden te voorkomen moeten bedrijven – die gebruik willen maken van de vakkrachtenregeling – gecertificeerd worden als erkend referent, vergelijkbaar met de kennismigrantenregeling. Een bedrijf kan alleen erkend referent worden als continuïteit en solvabiliteit voldoende zijn gewaarborgd, er geen uitstel van betaling is en het bedrijf, de bestuurders betrouwbaar zijn. Bedrijven krijgen daarnaast een helder omschreven zorgplicht. Bij hardnekkige misstanden wordt die certificering ingetrokken en dient een boete te worden opgelegd. Ook moet de werving ethisch zijn³⁸, dus alleen vanuit landen waar een aantoonbaar arbeidsoverschot is. Daarnaast kan Nederland met de landen van herkomst afspraken maken (in zogenaamde 'associatieakkoorden') over werving, behandeling en beloning van vakkrachten uit het betreffende land. Voor werving in de zorgsector is hiervoor een gedragscode ('code of conduct') door de World Health Organization (WHO) ontwikkeld.³⁹

38 Zie hiervoor ook de 'fair recruitmentcode' van de International Labor Organization (ILO). Bron: ILO (2019). General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs.

39 WHO (2010). Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel.

Werkgevers dienen te worden verplicht om internationale medewerkers grondig te informeren over hun rechten en plichten bij het werken in Nederland. Ten slotte moet het voor de vakkracht met een werkvergunning mogelijk zijn over te stappen naar een andere werkgever, mits de nieuwe werkgever ook gecertificeerd is als erkend referent. In dat geval dienen de wervings- en opleidingskosten naar rato te worden verdeeld tussen de oude en nieuwe werkgever.

Functioneel: De werkvergunning wordt verleend wanneer vakkrachten aan de slag gaan in belangrijke sectoren en waar personeelstekorten niet binnen Nederland (of de EU) kunnen worden opgelost. Dan gaat het om aangewezen kraptesectoren en daarbinnen specifieke kraptefuncties met het oog op bijvoorbeeld de zorg, de bouw, energietransitie en techniek. Met een quotum komt er ook grip op het aantal internationale medewerkers van buiten de EU dat zich in Nederland bevindt.

Bij de vaststelling van kraptesectoren en -functies laat de politiek zich adviseren door de SER en kan zij de uitvoering in handen leggen van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Het UWV houdt de hand aan het aantal vergunningen dat jaarlijks verstrekt mag worden. Op deze manier kan worden bepaald dat tijdelijke arbeidsmigratie pas een oplossing voor krapte is wanneer we hebben vastgesteld dat het om werk gaat dat essentieel is voor ons land en dus een 'wezenlijk Nederlands belang' dient. De komst van internationale medewerkers kan ook alleen pas een oplossing zijn als werkgevers hebben aangetoond wat ze konden doen aan innovatie, adequate beloning van werknemers en activering van mensen, zoals statushouders, die nu nog langs de kant staan.

Het UWV is daarmee complementair aan de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND). De IND beoordeelt immers de aanvragen van 'vreemdelingen' (waaronder internationale medewerkers) die in Nederland willen verblijven of Nederlander willen worden. De IND is verantwoordelijk voor de verblijfsvergunning en verblijf in Nederland en borgt dat de arbeidsmigrant na afloop van de periode van diens vergunning weer teruggaat naar het land van herkomst.

Tijdelijk: De duur van de vergunning hangt af van de functie en is maximaal vijf jaar. Na afloop van die periode keert de internationale vakkracht terug naar diens eigen land. De vakkracht investeert daarmee de opgedane kennis en kunde, het verdiende salaris en het opgebouwde pensioen terug in het land van

herkomst. Daarmee komt deze nieuwe vorm van arbeidsmigratie ten goede aan de werknemer (met werk, inkomen, huisvesting en ervaring), de Nederlandse samenleving (omdat het noodzakelijke werk nu wel wordt gedaan) en het land van herkomst (met inkomen en kennis van de teruggekeerde vakkracht). Deze combinatie van voordelen wordt wel een 'triple win' genoemd en benadrukt het belang van het circulaire karakter van deze vorm van arbeidsmigratie.

In een overeenkomst tussen Nederland en de andere betreffende landen kunnen de goede zorg voor de vakkrachten bij de komst naar hier en de terugkeer naar daar worden vastgelegd. En omdat we bij deze tijdelijke vorm van arbeidsmigratie weten wanneer het verblijf van een buitenlandse vakkracht begint en weer eindigt, en precies weten hoeveel vergunningen er verstrekt zijn, krijgen we ook weer grip op arbeidsmigratie. Bij deze tijdelijke vorm van arbeidsmigratie past geen gezinshereniging (uiteraard wel bezoek op basis van een toeristenvisum), maar wel de mogelijkheid om – na een tussenpauze van bijvoorbeeld minimaal 12 maanden – een nieuwe vergunning aan te vragen en te verkrijgen.

Maatregelen:

- Introductie van een vakkrachtenregeling (voor vakkrachten van buiten de EU) voor Nederland door middel van wetgeving en uitvoering door UWV, introductie van een quotum en een wettelijke beperking van de duur dat internationale medewerkers in Nederland mogen werken tot 5 jaar. Er komt een bestuurlijk kader voor het vaststellen van cruciale sectoren/beroepen waar tijdelijke arbeidsmigratie mogelijk is.
- Certificering van bemiddelaars en werkgevers met een zorgplicht van hen voor vakkrachten van buiten de EU op het terrein van huisvesting, loondienst en gelijke behandeling met andere werknemers (conform commissie-Roemer).
- Leg in associatieakkoorden vast onder welke voorwaarden deze tijdelijke arbeidsmigratie mogelijk is, zoals met betrekking tot huisvesting, arbeidsvoorwaarden, het verlenen van een baangarantie, ethische werving en diplomawaardering.

3. Zorg voor goede huisvesting voor internationale medewerkers

Een van de meest in het oog springende problemen van arbeidsmigratie is vaak de huisvesting van buitenlandse vakkrachten. Het tekort is groot, de woonomstandigheden van internationale medewerkers zijn soms schrijnend en de druk op de samenleving is veelal groot. Als internationale medewerkers in groten getale in verkamerde woningen worden gehuisvest, is de kwaliteit van de huisvesting vaak ondermaats, wordt huisvesting onttrokken aan de reguliere woningmarkt en is de sociale impact op buurten groot.

De realisatie van nieuwe bedrijvigheid, zoals de vestiging van een distributiecentrum, wordt door veel gemeenten omarmd. Toch worden zelden vooraf afspraken gemaakt over de huisvesting van internationale medewerkers die daar vaak komen te werken⁴⁰. En dat leidt in veel verschillende gevallen tot de genoemde misstanden rond huisvesting.

Het moet daarom eenvoudiger en sneller mogelijk worden om tijdelijke woonruimte te realiseren voor internationale medewerkers die hier tijdelijk verblijven. Daarom zou iedere gemeente voor minimaal 70% van de internationale medewerkers die in die gemeente werkzaam zijn woonruimte moeten realiseren. Met deze taakstelling wordt afwenteling van het woonprobleem op andere steden (in de Randstad bijvoorbeeld Rotterdam en Den Haag) tegengegaan en wordt voorkomen dat buitenlandse vakkrachten iedere dag lange afstanden moeten afleggen tussen de plek waar ze wonen en daar waar ze werken.

Om de druk op de woningmarkt te verlichten, is het belangrijk om verkamering van woningen tegen te gaan. Gemeenten kunnen hiervoor gebruikmaken van de Verhuurvergunning op basis van de Wet goed verhuurderschap. Tegelijkertijd kan de ontwikkeling van grootschalige huisvestingslocaties voor internationale medewerkers worden toegestaan, met een maximum van 1000 bewoners per locatie. Voor locaties met 250 of meer medewerkers is 24/7 beheer vereist.

⁴⁰ Pointer – KRO-NCRV (2022). Minister De Jonge: neem huisvesting arbeidsmigranten mee in vestigingsbeleid bedrijven.

Deze locaties moeten van goede kwaliteit zijn en voldoen aan erkende certificeringsnormen. Door deze aanpak te koppelen aan het terugdringen van ongewenste verkamering, komen er meer woningen beschikbaar voor de reguliere woningmarkt.

Maatregelen:

- Geef gemeenten een taakstellende opdracht om binnen de arbeidsmarktregio voor tenminste 70% van de in die regio werkzame internationale medewerkers adequate tijdelijke huisvesting te laten organiseren. De overige 30% is een regionale verantwoordelijkheid.
- Ga verkamering van woningen tegen en verlicht de druk op de woningmarkt. Sta de ontwikkeling van grote huisvestingslocaties toe tot maximaal 1000 bewoners. Locaties vanaf 250 medewerkers moeten 24/7 beheerd worden. Gemeenten kunnen de Verhuurvergunning op basis van Wet goed verhuurderschap inzetten om ongewenste verkamering tegen te gaan. Door dit te koppelen aan de groei van locaties voor internationale medewerkers, komen meer woningen beschikbaar voor de reguliere woningmarkt.
- Huurbescherming en duidelijke regels: Internationale medewerkers krijgen een huurovereenkomst in overeenstemming met de Wet goed verhuurderschap. Tijdelijke huur 'naar aard van korte duur' mag maximaal 1 jaar duren en mag niet tussentijds worden opgezegd door de verhuurder. Bij huurachterstand kan na 4 weken de toegang worden ontzegd.
- Voorkom dakloosheid bij internationale medewerkers: Werkgevers bevorderen de inschrijving in de Basisregistratie Personen (BRP). De landelijke overheid kan relevante overheidsbestanden koppelen, zoals die van de Belastingdienst. En zorg dat in elke arbeidsmarktregio een loket komt dat internationale medewerkers helpt bij het vinden van nieuwe huisvesting, werk of bij terugkeer.

Bureau Kabinetsformatie
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

OTTO Work Force

Kenmerk: 202500559

Den Haag, 4 december 2025

Geachte

Dank voor de brief die ik van u mocht ontvangen.

In het kader van mijn werkzaamheden ontvang ik veel brieven, nota's en verzoeken. Ik verricht mijn werkzaamheden op basis van een door de Tweede Kamer geformuleerde opdracht en de daarvoor gestelde termijn. Dat maakt dat ik helaas niet zelf inhoudelijk op uw schrijven kan reageren. Ik vraag hiervoor uw begrip.

Uw brief zal ook in de volgende fase van de kabinetsformatie beschikbaar blijven voor degenen die daarbij zijn betrokken.

Hoogachtend,

Sybrand Buma
Informatieur

De Tweede Kamer t.a.v. de informateur
mr. S. van Haersma Buma
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

202500560

Human Rights in Finance.EU
Postbus 15673
1001 ND Amsterdam

29 november 2025

Betreft: Positieve agenda voor grondrechten, contant geld en soeverein betalingsverkeer

Geachte heer van Haersma Buma,

Graag breng ik namens de Stichting Human Rights in Finance.EU (HRIF.EU) een positief visiestuk onder uw aandacht, waarvan wij menen dat het de uit de hand gelopen witwasaanpak in Nederland stapsgewijs kan verbeteren. De maatregelen zijn bedoeld om in een regeerakkoord opgenomen te worden.

Het rapport 'Blind voor mens en recht' is ook op de financiële sector van toepassing

Onze brief is bedoeld als tegenwicht. Wij realiseren ons dat u vanuit organisaties als de Nederlandse Vereniging van Banken en VNO-NCW brieven zult ontvangen die het oude bestuurlijke paradigma van "law and order" en massasurveillance zullen uitdragen. Wij verwoorden echter het geluid van risico-, compliance- en privacy officers binnen banken zélf. Wij zijn de insiders die zien waar het mis gaat.

HRIF.EU: de organisatie die effectief bijdroeg aan het stoppen van overmatige witwasmonitoring

Een belangrijke mijlpaal voor HRIF.EU in 2024 was onze interventie rond het gezamenlijke bancaire transactiemonitoring-sleepnet (TMNL). In dat systeem werden op grote schaal betaalgegevens van gewone Nederlanders en Europese burgers geanalyseerd, zonder dat zij daarvan wisten en zonder een solide wettelijke basis. Wij legden de buitenlandse technische aanbieder uit – met een juridische onderbouwing door advocaten van Prakken D'Oliveira – dat ook zij het strafrecht overtraden. Kort daarna was het sleepnet stilgezet, precies binnen de tijdlijnen die wij neergelegd hadden.

Een positieve agenda: rechtsbescherming, minder monitoring en de Soevereine Overheids Kassier (SOK)

In de bijlage vindt u een analyse van relevante markt-ontwikkelingen, gevolgd door diverse concrete voorstellen. Eén daarvan is de oprichting van een **Soevereine Overheids Kassier (SOK)**, bedoeld om vanuit de overheid de nationale soevereiniteit in het betalingsverkeer te borgen. De SOK zou bij uitstek kunnen helpen als geopolitiek robuuste en efficiënte oplossing rond contant geldverkeer.

Wij lichten onze visie graag verder toe in nader overleg, technische briefing of een hoorzitting. Kernpunt is dat het in de toekomst, gezien de geopolitieke situatie, cruciaal is dat publieke taken en publieke belangen niet (langer) als automatisme bij marktpartijen neergelegd worden, maar bij publieke actoren.

Met vriendelijke groet,

Simon Lelieveldt
Voorzitter

Bijlage 1: Zevenpuntsagenda HRIF.EU voor bescherming grondrechten

Bijlage 1: Zevenpuntsagenda HRIF.EU voor bescherming grondrechten in financieel verkeer/toezicht

1. Over de stichting HRIF.EU: beschermer van grondrechten in het economisch transactieverkeer

Human Rights in Finance.EU is in 2023 opgericht door insiders uit het bankwezen die weten dat de werkwijze in de financiële sector, bij banken en bij toezichthouder een stuk efficiënter én rechtmatiger kan. Er wordt in Nederland onnodig veel tijd en geld besteed aan een kierenjacht die vooral de gewone burgers en ondernemers raakt en die leidt tot grootschalige monitoring, privacy-inbreuken, bankblokkades, criminalisering van contant geld en een uitsluiting van vele personen uit het financieel en maatschappelijk verkeer. Dit is precies ook wat bij belastingdienst al jaren foutging rond kindertoeslagen.

Om de grondrechten in het financieel verkeer goed te beschermen, komen wij voor een toekomstige overheid tot de volgende aanbevelingen, die zich prima lenen voor opname in het regeringsbeleid.

Zevenpunts-agenda van HRIF.EU rond grondrechtenbescherming in economisch verkeer

1. Versterk de Europese soevereiniteit in het betalingsverkeer

Beperk de afhankelijkheid van niet-Europese cloud- en platformaanbieders bij banken en financieel toezicht en kies – in lijn met het DNB/AFM advies - voor oplossingen die volledig in EU-jurisdictie en EU-clouds draaien, zonder dat sprake is van interfererende Amerikaanse jurisdicties

2. Herstel een evenwichtige bestuurscultuur bij banken met respect voor de wet

Erken dat het klassieke Rijnlandse model is verlaten en borg door strakker toezicht van DNB zélf dat banken een volwaardige Chief Legal Officer op bestuursniveau hebben, zodat grondrechten en rechtsstatelijke normen structureel beter en intrinsieker worden meegewogen.

3. Verplicht een ex ante-grondrechtentoets en leg Rechtsbescherming bij een Minister

Neem als parlement geen wetsvoorstellen op het terrein van financieel toezicht in behandeling zonder expliciete grondrechtentoets en zonder toets op soevereiniteitsimpact, zowel bij wetgever als toezichthouders. Laat een Minister voor Rechtsbescherming hier actief op toezien.

4. Stap zo snel mogelijk in 2026 over op meldsysteem voor alleen verdachte transacties

Voer het Europese model van melden van uitsluitend verdachte transacties in en beëindig de huidige kierenjacht op “ongebruikelijke” transacties. Ga van een situatie van 3,5 miljoen naar 50.000 verdachte transactiemeldingen en bespaar tenminste tussen 200-300 miljoen euro.

5. Zorg voor dataminimalisatie en Europese hosting bij FIU-gegevens, nu en in de toekomst

Beperk de gegevens over meldende instellingen en betrokken personen tot het strikt noodzakelijke uit de wet en zorg dat verdachte EU-transacties niet in Amerikaanse systemen worden opgeslagen, maar in Europese infrastructuur met passende waarborgen.

6. Richt een Soevereine Overheids Kassier (SOK) op, omwille van de publieke belangen

Organiseer een publieke kassiersfunctie die contant geld (en ook: een basisbetaalrekening en betalingsverkeer) voor overheid en burgers kan faciliteren, met oplaadbare cash-kaarten en infrastructuur op Europese techniek, zodat inclusiviteit en continuïteit beter worden geborgd.

7. Versterk de rol van de Autoriteit Persoonsgegevens tegenover banken met extra budget

Vraag de AP om feitelijk, actief en zichtbaar te handhaven op grootschalige monitoring, AI-profilering en sleepnetconstructies in het bankwezen, zodat grondrechten in de praktijk worden beschermd en niet alleen op papier bestaan c.q. gedoogd worden.

2. Er wordt richting parlement nogal eens wat onder de pet gehouden – dat is zorgelijk!

Naar het parlement is jarenlang gedaan alsof er rond transactiemonitoring alleen maar een pilot bestond met alleen bedrijfsinformatie. Financiën, DNB, NVB en banken hielden dat verhaal. De realiteit bleek anders. Die pilot omvatte miljarden betalingen en bijzondere persoonsgegevens van particulieren: alle Europeanen/Nederlanders die tussen 2021-2024 overboekten naar zakelijke klanten van ING, ABN AMRO, Rabo, Triodos of Volksbank. Juist de grote bedrijven, de grote vissen, met omzet van meer dan 250 miljoen, bleven bij die monitoring buiten beeld.

Onze organisatie is in 2023 mede opgericht omdat wij als insiders wisten dat de Tweede Kamer werd voorgelogen over de omvang en werkwijze van het gezamenlijke bancaire sleepnet dat banken met Transactie Monitoring Nederland hadden opgericht. En nadat wij beleefd alle maatschappelijke stakeholders vroegen per brief om te stoppen (wat ze niet deden) hebben wij in juni 2024 – met een uitleg dat de monitoring in strijd met het strafrecht was – de Amerikaanse aanbieder overtuigd dat de stekker eruit moest.

Dit voorbeeld toont de tunnelvisie van nationale beleidsmakers, toezichthouders, banken en NVB en het nogal doorgeslagen witwasbeleid. Tot op de dag van vandaag worden alle Woo-verzoeken en rechtszaken getemporiseerd om te voorkomen dat het publiek zicht krijgt op de manier waarop het Ministerie van Financiën, De Nederlandsche Bank en De Nederlandse Vereniging van Banken zélf – ongewild wellicht – mede de oorzaak zijn van overmatige monitoring in het bankwezen, discriminatie, criminalisering van cash en uitsluiting van betalingsverkeer.

3. Analyse: herken verloop in markt- en overheidsrollen en risico's in bankieren en betalingsverkeer

De ontwikkelingen in het financiële landschap in de afgelopen veertig jaar laten zien dat na de privatisering van de overheidsdienst betalingsverkeer een verregaande consolidatie en internationalisering heeft plaatsgevonden. Europese regelgeving werd van toepassing en het nationale betalingsverkeer werd op Europese regels en technisch geschoeid. In de kern van de zaak is dat lange tijd goed gegaan. Er was geen reden om aan te nemen dat commerciële banken niet in staat zouden zijn een publieke functie als betalingsverkeer ook ter hand te nemen.

Bij de financiële crisis werd echter duidelijk dat overheidsorganisaties bij Landsbanki hadden gebankierd en publiek geld ten onrechte vastzat in een privaat faillissement. In vervolg hierop werd het privaat schatkist-bankieren na de crisis teruggebracht naar het Ministerie van Financiën. Deze interventie laat zien dat marktontwikkelingen aanleiding kunnen zijn om de balans privaat en publiek te heroverwegen.

Met de verdere opkomst van internetplatforms en internationalisering is een steeds verdergaande invloed van de VS en grote techspelers op de Europese markt zichtbaar geworden. Hierdoor zijn inmiddels de infrastructuur, data en functies in het bankwezen in hoge mate op VS-spelers en -techniek zijn gebaseerd. Tegelijkertijd is er een groeiende Aziatische aanwezigheid en een wijziging van technologische dominantie die grote gevolgen heeft.

Private bigtech-partijen hebben feitelijk de fysieke controle over grote delen van het betalingsverkeer, terwijl de VS met eigen sanctieregels het betaalverkeer (kunnen) ontregelen. Meest duidelijke risico was te zien toen er bij de ATB Bank, zonder op de sanctielijst te staan, toch door VS-aanbieders de stekker uit systemen werd getrokken. Daarom hebben DNB en AFM opgeroepen dat banken in Europa hun soevereiniteit beter moeten bewaken en borgen. Er is hier dus positieve actie nodig, niet een voortzetting van de oude weg.

Bij de gewijzigde geopolitieke realiteit past ook dat we durven inzien en durven terugkomen op oude paradigma's die niet langer nuttig zijn. Eén van die paradigma's is dat private partijen allerlei feitelijk publieke taken op zich nemen rond opsporing en surveillance. Zeker nu de politie binnen 10 seconden alle bankrekeninginformatie kan zien die ze wilt is dat niet meer nodig. Een herijking is dus op zijn plaats.

4. Positieve agenda vooruit rond grondrechten en geldwezen

Hieronder leggen wij de hoofdlijnen uit en praktische suggesties rond een nieuwe agenda in financieel verkeer en toezicht. Kernpunt is dat we de risico's goed onderkennen, zorgen dat we gaan bouwen in Nederland aan de eigen agenda en soevereiniteit en dat we grondrechten-bescherming in beleid en uitvoering juist zien als ankerpunten die een grote efficiencywinst kunnen opleveren.

a. Erken (de risico's van) de grote discontinuïteit in de geopolitieke wereldorde

Op tal van beleidsterreinen is de discontinuïteit in de geopolitieke wereldorde relevant. De centrale gebruikelijke aanname dat Nederland met haar beleid kan aanhaken op de visie van de VS moet met spoed verlaten worden. Dit geldt voor de oriëntatie op techniek (het werken in Amerikaanse clouds) maar ook de oriëntatie op regelgeving (het werken volgens de door de Amerikanen gedomineerde Financial Action Task Force opgestelde adviezen).

Met name op het vlak van AI, cloudverwerking en big-tech platformen dient er gewaakt te worden om via de achterdeur de Europese soevereiniteit weg te geven bij aanbestedingstrajecten. De overheid en financiële instellingen kunnen nationale veiligheidsgronden gebruiken om aanbestedingen te beperken tot aanbieders die garanderen via uitsluitend EU clouds en zonder buitenlandse surveillance-mogelijkheid te werken (en die garanties bieden rond het niet alsnogin buitenlandse handen komen).

b. Herstel een evenwichtige bestuurscultuur bij banken met respect voor de wet

De klassieke poldercultuur met overleg tussen banken en overheid en een Rijnlandse opstelling over governance is – bij het huidige tijdsgewricht - uit de mode en achterhaald. Er is een nieuwe generatie bestuurders en bestuurscultuur bij banken in Nederland aan het roer, met steeds meer buitenlanders die zich niet bekommeren om nationale binding en belangen. Het is deze generatie die nu de bezuinigingen invoert en meer Angelsaksisch dan Rijnlands is georiënteerd. Maar ook de oude generatie is al van het Rijnlands model afgestapt. De recente boete van DNB aan ABN AMRO laat zien dat ook een respectabele Nederlandse bank met respectabele Raad van Toezicht met zoveel woorden 'contra legem' handelde.

In het management van de Nederlandse banken is te zien dat de harde juridische expertise afwezig is en weggezet naar lagere management niveaus. Er ontbreekt een Chief Legal Officer terwijl onder bankregelgeving een evenwichtige bestuur inrichting ertoe zou leiden dat zo'n rol er wél is, in de Raad van Bestuur zélf. Het gebrek hieraan betekent dat banken in hun bestuur/beleid onvoldoende aandacht hebben voor normen. De discriminatie door banken, het gebrek aan respect voor privacy, het recht op eigendom en het recht om onschuldig te zijn hebben hieronder te leiden. Banken laten zich ten onrechte tot instrument van surveillerende law-en-order overheid maken.

Op dit moment verkeren de huidige beleidsmakers bij het Ministerie van Financiën, DNB en de Autoriteit Persoonsgegevens nog in een fase van ontkenning over de veranderende aard van de banken. Men handelt en denkt nog steeds Rijnlands, terwijl banken in Anglosaxische modus de wet ontduiken. De tijd van afspraken maken en overtredingen door banken gedogen is echter voorbij. Juist gezien de toekomst van AI-monitoring dient met name de Autoriteit Persoonsgegevens veel strakker en handhavender op te treden tegen banken, ter borging van de grondrechten. De AP vergoelijkt tot op dit moment namelijk nog steeds de overtredingen van banken in het bancaire sleepnet en HRIF moest dit sleepnet stoppen omdat de AP nog ten onrechte in het Rijnlandse model aan het overleggen was.

c. Verplicht een ex ante-grondrechtentoets en leg Rechtsbescherming bij een Minister

Wij onderschrijven de suggestie van het College van de Rechten van de Mens om een Rechtsbescherming bij een Minister te beleggen. Daarnaast adviseren wij dat het parlement weigert om wetsvoorstellen rond financieel toezicht in behandeling te nemen als daarin een passende grondrechten toets en toets op soevereiniteits-impact ontbreekt. Dit voorkomt latere schade.

d. Ga per uiterlijk begin 2026 over op monitoren en melden van alleen verdachte transacties !

Sinds 2022 ligt er een DNB advies om, ter wille van de efficiency, zo snel mogelijk over te gaan op het nieuwe Europese model van melden van verdachte transacties in plaats van ongebruikelijke transacties. Het verschil is significant en kan een duidelijke winst betekenen. We melden nu namelijk 3,5 miljoen ongebruikelijke transacties per jaar en zijn op kierenjacht naar ongebruikelijkheid. De wet vergt alleen melding naar ongebruikelijke transacties en die kierenjacht is helemaal niet nodig. Als we de EU regels volgen zouden we in Nederland nog maar 50.000 transacties overhouden.

HRIF.EU bepleit al sinds haar oprichting deze overgang en heeft de AmvB waarmee deze winst geboekt kan worden gewoon aan de Minister van Financiën gestuurd. Die weigert echter om deze efficiencywinst te boeken met argumenten die de geopolitieke realiteit miskennen. Feit is namelijk dat die hele database in de VS ligt bij Amerikaanse aanbieders en je wilt daar gewoon niet zoveel data hebben liggen. Onze suggestie blijft dat **de Nederlandse overheid per ommegaande – 2026 - de banken verplichten tot alleen inzenden van verdachte transacties.** Andersluidende berichten vanuit banken, NVB dat dit zo moeilijk zou zijn hoeft u niet te geloven. Het is eenvoudig in te voeren en wij als compliance experts leggen – als u wilt - graag de drogredeneringen en onjuiste argumenten bloot.

e. Sla ongebruikelijke en verdachte EU transacties niet langer op in VS-databases bij VS providers

In juni 2026 voert HRIF.EU een proces tegen de Financial Intelligence Unit omdat de FIU de persoonlijke informatie van alle compliance officers van Nederland in het operationele systeem van monitoring ongebruikelijke transacties heeft zitten, zonder dat dit nodig is en er een wet voor is. Het zijn namelijk niet de personen die meldingen moeten doen, maar hun organisaties, dus het organisatie-ID is genoeg. De FIU geeft geen gehoor aan verwijderverzoeken en de vraag bij de Rechter is of het verwijderd kan worden.

Een complicerende factor is dat het beheer en de werking van het systeem niet in handen van de FIU is. De FIU koopt het in bij UNOCD, een organisatie die juridisch immuun is. En wat ook niet handig is, is dat het UNOCD systeem Oracle in Amerika draait. Daarbij komt dat al die ongebruikelijke transacties ook nog eens tot automatisch profilering (zonder menselijke tussenkomst) en upgrade leiden bij een match met het CJIB of als een nieuw BlueView record over een persoon wordt opgemaakt. De Autoriteit Persoonsgegevens weet (ook) dit, maar handhaaft hier niet op. Maar intussen ligt al die informatie gewoon in de VS. Dat is simpelweg geen goede zaak. Niet nu en niet in een Europese toekomst.

De Nederlandse overheid moet zo snel mogelijk banken verplichten tot dataminimalisatie bij de verdacht-meldingen en borgen dat de toekomstige Europese databases rond misdaadbestrijding niet op VS-gebaseerde systemen draaien, maar in de Europese cloud. Europa maakt zich anders onnodig kwetsbaar en beschermt haar eigen cruciale data van burgers, bedrijven en banken dan onvoldoende.

f. Bouw aan een Soevereine Overheids Kassier om (contant) geldverkeer en betaalrekening te faciliteren

Voor burger en bedrijven leidt de verdere overgang van contant geld naar girale betalingen tot een criminaliseren van contant geld. De overheid verplicht de banken hierbij telkens om meer en beter met contant geld om te gaan. De overheid zelf zou echter als publieke entiteit hier een stap naar voren moeten doen en ook het recht op een bankrekening kunnen gaan borgen door die zelf aan te bieden.

De overheid moet zélf met technische oplossingen en een eigen nieuw op te richten Soevereine Overheids Kassier (SOK), gewoon weer contant geld als betaalmiddel accepteren voor iedereen die de overheid of belastingdienst wil betalen. Ze kan oplaadbare cash-kaarten uitgeven zodat mensen bij gemeentes hun contant geld kunnen omzetten naar een oplaadbare kaart die bij winkeliers te gebruiken is, zodat de winkeliers geen veiligheidsrisico's meer lopen. De techniek is er én de noodzaak om dit in Nederland zélf, met louter Europese techniek en regels te organiseren. Dit zou ook uitgebouwd kunnen worden naar de digitale euro, het giraal betalingsverkeer en uitbetalingen van overheid aan burgers.

5. Samenvatting en uitnodiging tot verdere gedachtewisseling

Met onze analyse en agenda beoogt HRIF.EU niet om toezicht, witwasbestrijding of banken in diskrediet te brengen. Ons doel is om de nu bestaande structurele ontsporingen te corrigeren en publieke waarden weer centraal te stellen. Wij combineren praktijkkennis uit de financiële sector met juridische en mensenrechtelijke expertise en leggen op basis daarvan concrete, uitvoerbare voorstellen op tafel.

HRIF.EU pretendeert ook niet alle antwoorden te hebben, maar wil als onafhankelijke waakhond en gesprekspartner bijdragen aan een eerlijker en beter functionerend financieel stelsel. We zijn uiteraard graag bereid om de technische en juridische uitwerking, evenals de ervaringen uit de praktijk van risico-, compliance- en privacyofficers binnen banken, nader met u te bespreken.

Zevenpunts-agenda van HRIF.EU rond grondrechtenbescherming in economisch verkeer

1. Versterk de Europese soevereiniteit in het betalingsverkeer

Beperk de afhankelijkheid van niet-Europese cloud- en platformaanbieders bij banken en financieel toezicht en kies – in lijn met het DNB/AFM advies - voor oplossingen die volledig in EU-jurisdictie en EU-clouds draaien, zonder dat sprake is van interfererende Amerikaanse jurisdicties

2. Herstel een evenwichtige bestuurscultuur bij banken met respect voor de wet

Erken dat het klassieke Rijnlandse model is verlaten en borg door strakker toezicht van DNB zélf dat banken een volwaardige Chief Legal Officer op bestuursniveau hebben, zodat grondrechten en rechtsstatelijke normen structureel beter en intrinsieker worden meegewogen.

3. Verplicht een ex ante-grondrechtentoets en leg Rechtsbescherming bij een Minister

Neem als parlement geen wetsvoorstellen op het terrein van financieel toezicht in behandeling zonder expliciete grondrechtentoets en zonder toets op soevereiniteitsimpact, zowel bij wetgever als toezichthouders. Laat een Minister voor Rechtsbescherming hier actief op toezien.

4. Stap zo snel mogelijk in 2026 over op meldsysteem voor alleen verdachte transacties

Voer het Europese model van melden van uitsluitend verdachte transacties in en beëindig de huidige kierenjacht op “ongebruikelijke” transacties. Ga van een situatie van 3,5 miljoen naar 50.000 verdachte transactiemeldingen en bespaar tenminste tussen 200-300 miljoen euro.

5. Zorg voor dataminimalisatie en Europese hosting bij FIU-gegevens, nu en in de toekomst

Beperk de gegevens over meldende instellingen en betrokken personen tot het strikt noodzakelijke uit de wet en zorg dat verdachte EU-transacties niet in Amerikaanse systemen worden opgeslagen, maar in Europese infrastructuur met passende waarborgen.

6. Richt een Soevereine Overheids Kassier (SOK) op, omwille van de publieke belangen

Organiseer een publieke kassiersfunctie die contant geld (en ook: een basisbetaalrekening en betalingsverkeer) voor overheid en burgers kan faciliteren, met oplaadbare cash-kaarten en infrastructuur op Europese techniek, zodat inclusiviteit en continuïteit beter worden geborgd.

7. Versterk de rol van de Autoriteit Persoonsgegevens tegenover banken met extra budget

Vraag de AP om feitelijk, actief en zichtbaar te handhaven op grootschalige monitoring, AI-profilering en sleepnetconstructies in het bankwezen, zodat grondrechten in de praktijk worden beschermd en niet alleen op papier bestaan c.q. gedoogd worden.

*

Bureau Kabinetsformatie
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Human Rights in Finance.EU

Kenmerk: 202500561

Den Haag, 4 december 2025

Geachte [REDACTED],

Dank voor de brief die ik van u mocht ontvangen.

In het kader van mijn werkzaamheden ontvang ik veel brieven, nota's en verzoeken. Ik verricht mijn werkzaamheden op basis van een door de Tweede Kamer geformuleerde opdracht en de daarvoor gestelde termijn. Dat maakt dat ik helaas niet zelf inhoudelijk op uw schrijven kan reageren. Ik vraag hiervoor uw begrip.

Uw brief zal ook in de volgende fase van de kabinetsformatie beschikbaar blijven voor degenen die daarbij zijn betrokken.

Hoogachtend, [REDACTED]

Sybrand Buma
Informatieur

Voeding biedt de grootste kans om de gezondheid te verbeteren van mensen, dieren en de planeet.



De Tweede Kamer der Staten-Generaal
t.a.v. Bureau Woordvoering Kabinetsformatie
Postbus 20018 2500 EA Den Haag

202500562

Amsterdam, 23 november 2025

Geachte informateurs, beste onderhandelaars,

Namens een [brede maatschappelijke coalitie](#) van boeren, artsen, chefs, leraren, politieke partijen en milieu-, natuur- en gezondheidsorganisaties vragen wij u om in te zetten op een [planeetaardig en dierwaardig voedselsysteem](#). Voeding biedt de grootste kans om de gezondheid te verbeteren van mensen, dieren en de planeet. De overheid speelt hierin een sleutelrol.

Al jaren praat men over meer preventie in de zorg en over het halen van milieu, klimaat en stikstofdoelen. Maar al die doelen zijn momenteel uit zicht, terwijl de planeet en bevolking steeds ongezonder worden. Door te investeren in een gezond voedselsysteem, vallen meerdere slagen in één klap te halen. Bovendien levert het op termijn de maatschappij meer welvaart en welzijn.

De Caring Movement is al aan de slag met de voedseltransitie. Onze boeren laten zien dat duurzaam produceren kan en zwingelen de maatschappelijke discussie aan. Onze dokters overtuigen samen met diëtisten en chefs al vele ziekenhuizen en zorginstellingen dat plantaardig eten nodig is en lekker. En onze dierenartsen werken samen met de diergeneeskunde opleiding aan een nieuwe lichter veeartsen met oog voor dierwaardigheid. Samen bundelen we de krachten.

Maar zonder overheid komen we er niet. Daarom vragen wij met klem om over de volgende zaken afspraken te maken in het regeerakkoord:

1. Meer vaart maken met het eigen [preventieakkoord](#) uit 2019 dat o.a. tot doel heeft om obesitas tegen te gaan.
2. Prijsprikkels om de consument te helpen bij gezondere keuzes:
 - o Groenten, fruit en biologische producten BTW vrij.
 - o Een heffing op vlees, zuivel, suiker en vet.
 - o De gemiste overheidsinkomsten door BTW-vrije gezonde producten worden gecompenseerd door de inkomsten van de heffingen (zie [Tapp coalitie](#)) en zorgen op termijn voor lagere zorgkosten.
 - o Geen reclame meer voor ongezonde producten. Kijk naar de campagne [Stop EetDrammen](#) van het Voedingscentrum.
3. Dwingende afspraken met supermarkten en (andere grote afnemers) voor de eiwittransitie: naar een verhouding van 60/40 plantaardig/dierlijk in 2030 en 80/20 in 2035.

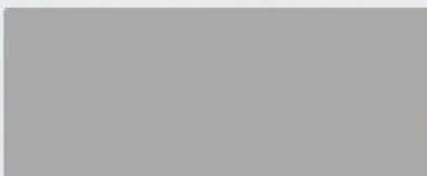
Voeding biedt de grootste kans om de gezondheid te verbeteren van mensen, dieren en de planeet.



4. Dwingende afspraken met supermarkten en andere grote afnemers over een groeiend marktaandeel biologische producten (15% in 2030, groeiend naar 50% in 2035).
5. Vol inzetten op groenten tijdens de lunch!
 - o Op scholen. "Als Nederland €1 miljard per jaar investeert in een nationaal programma van gezonde schoollunches, kan dat op de lange termijn tot €5 miljard per jaar opleveren", [onderzoek Deloitte](#).
 - o Op werk: uit [MKBA van de Nieuwe Lunchcultuur](#) blijkt dat een gezonde lunch met meer groenten de maatschappij 9 tot 11,5 miljard per jaar kan opleveren.
6. Boeren helpen met omschakelen naar een natuurinclusieve bedrijfsvoering. Een landbouw met minder pesticiden en kunstmest draagt bij aan gezonde mensen, schoon water en gezonde lucht. Kijk ter inspiratie naar het 7-vinkjes plan van Urgenda ([7-vinkjes.nl](#)) en het rapport Landinzicht voor manieren om boeren te helpen om de transitie te maken.
7. Zo snel mogelijk naar een dierwaardige en grondgebonden veehouderij die van eigen bodem gevoed kan worden. Dit is een grote dure opgave maar levert uiteindelijk geld en brede welvaart op, zo blijkt uit [onderzoek](#) van Caring Farmers en de Dierenbescherming. Dit vergt een grote investering, maar behoudt meer boeren dan huidig beleid, en levert de maatschappij geld op.
8. Gezondheid krijgt een belangrijkere plek in alle ministeries: geen nieuwe vergunningen voor vervuilende bedrijven. De gezondheid van mens, dier en planeet telt zwaarder mee.

De transitie naar een planeetaardig en dierwaardig voedselsysteem is niet makkelijk en vraagt om flinke investeringen van alle ministeries. Maar het is wel noodzakelijk en het zal uiteindelijk meer welvaart en welzijn brengen. Durft u te investeren?

Wij gaan graag het gesprek met u aan,
namens de Caring Movement,



Hanneke van Ormondt



NKB Nederlandse Kermisbond

202500563

[REDACTED]
Bureau Kabinetsformatie
Pb 20018
2500 EA Den Haag

[REDACTED] 28 november 2025

Beste informateur,

Hartelijk Dank voor Uw antwoord.

Begrijpelijk dat U niet kan reageren, daarom vragen wij U het volgende.

Wij hopen wanneer in de volgende kabinetsformatie tijd is wij als NKB aan tafel kunnen voor degenen die betrokken zijn, wanneer er onderwerpen zijn die onze bond en branche aangaat.

Mvg,

Marc van Niekerk-Thie

Bureau Kabinetsformatie
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

NKB Nederlandse kermisbond

Kenmerk: 202500564

Den Haag, 4 december 2025



Geachte 

Dank voor de brief die ik van u mocht ontvangen.

In het kader van mijn werkzaamheden ontvang ik veel brieven, nota's en verzoeken. Ik verricht mijn werkzaamheden op basis van een door de Tweede Kamer geformuleerde opdracht en de daarvoor gestelde termijn. Dat maakt dat ik helaas niet zelf inhoudelijk op uw schrijven kan reageren. Ik vraag hiervoor uw begrip.

Uw brief zal ook in de volgende fase van de kabinetsformatie beschikbaar blijven voor degenen die daarbij zijn betrokken.


Hoogachtend, 


Sybrand Buma
Informatieur 

SLAPPE BODEM

sterke samenwerking

Platform Slappe Bodem
p.a. Regio Midden-Holland
Postbus 305
2800 AH Gouda

De Tweede Kamer
t.a.v. Bureau woordvoering Kabinetsformatie
Postbus 20018
2800 AA DEN HAAG

202500565

Datum 27 november 2025

Contactpersoon

Telefoonnummer

Uw kenmerk -

Ons kenmerk 148-MH

Bijlage(n) 1

Onderwerp Laat Nederland niet zakken!

Geachte heer Buma,

In ons mooie maar laaggelegen Nederland hebben wij vele uitdagingen voor de toekomst. Daarover zullen u vele brieven bereiken. Graag willen wij een punt specifiek onder de aandacht brengen bij u om mee te nemen tijdens de besprekingen.

Dat gaat over bodemdaling en de daarbij behorende vraagstukken.

Zo'n 9 miljoen mensen in West- en Noord-Nederland hebben te maken met de gevolgen van bodemdaling: verzakkende wegen en stoepen, water op straat en in huizen, funderingsproblemen, uitstoot van broeikasgassen en verlies van landbouwgronden. Dit leidt tot veel overlast maar ook hoge kosten voor overheden, woningeigenaren en bedrijven.

Het Platform Slappe Bodem is de samenwerking van 35 gemeenten, 7 waterschappen en 3 provincies die met de gevolgen van bodemdaling te maken hebben er hieraan iets willen doen. Met het Rijk worden op een aantal terreinen al stappen gezet om de gevolgen van bodemdaling hanteerbaar en betaalbaar te maken. Ook met de nieuwe Tweede Kamer en een nieuw kabinet willen we dit graag voorzetten.

Onder de titel 'Laat Nederland niet zakken' heeft het Platform Slappe Bodem daarom de bijgevoegde oproep aan u en de formerende partijen opgesteld en gepresenteerd tijdens ons drukbezochte Nationaal Congres Bodemdaling op 20 november. Ik verzoek u om onze oproep mee te nemen in de besprekingen rond de vorming van een nieuw kabinet.

Bij voorbaat hartelijk dank voor uw aandacht en succes gewenst met uw opdracht.

Met vriendelijke groet,

Jesse Luyendijk
voorzitter Platform Slappe Bodem
wethouder van Almere

LAAT NEDERLAND NIET ZAKKEN!

Het Platform Slappe Bodem roept de informateurs en aanstaande coalitiepartijen op om de aanpak van bodemdaling en funderingsproblematiek te intensiveren:

- Organiseer een programma en middelen voor de lange termijn om te voorkomen dat 425.000 woningen in Nederland verloren gaan door funderingsproblemen, infrastructuur en openbare ruimte wegzakt en landbouwgrond onbruikbaar wordt.
- Voorkom dat de bewoners van 425.000 woningen met funderingsproblemen in problemen raken door te investeren in behoud en vernieuwing van deze broodnodige bestaande woningvoorraad.
- Zorg voor voldoende middelen voor gemeenten, waterschappen en provincies en investeer mee in een gezonde leefomgeving door infrastructuur en openbare ruimte op hoogte te houden met innovatieve methoden en het watersysteem toekomstbestendig te maken.
- Voorkom problemen voor toekomstige generaties door bodemdalingbestendige nieuwbouw landelijk te verplichten en daar randvoorwaarden voor te scheppen.
- Maak het tegengaan van bodemdaling tot een van de speerpunten in de gebiedsprocessen in de landelijke veen- en kleigebieden

De gemeenten, waterschappen en provincies van het Platform Slappe Bodem staan klaar om dit met het Rijk aan te pakken.

Zo laten we Nederland niet zakken!

Jesse Luijendijk
Voorzitter

Klazien Hartog
Vicevoorzitter



SLAppE BODEM
sterke samenwerking

Bureau Kabinetsformatie
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Platform Slappe bodem



Kenmerk: 202500566

Den Haag, 4 december 2025

Geachte 

Dank voor de brief die ik van u mocht ontvangen.

In het kader van mijn werkzaamheden ontvang ik veel brieven, nota's en verzoeken. Ik verricht mijn werkzaamheden op basis van een door de Tweede Kamer geformuleerde opdracht en de daarvoor gestelde termijn. Dat maakt dat ik helaas niet zelf inhoudelijk op uw schrijven kan reageren. Ik vraag hiervoor uw begrip.

Uw brief zal ook in de volgende fase van de kabinetsformatie beschikbaar blijven voor degenen die daarbij zijn betrokken.

Hoogachtend,



Sybrand Buma
Informatieur

202500572

Strategische prioriteit Einstein Telescope in de Euregio Maas-Rijn



Geachte heer Buma, heer Jetten en heer Bontenbal,

Nederland staat voor een unieke kans. Als het lukt om de Einstein Telescope (ET) naar de Euregio Maas-Rijn te halen, positioneert Nederland zich als koploper in technologie, wetenschap en Europese strategische autonomie. De Einstein Telescope is niet alleen een wetenschappelijke revolutie, het is ook een CERN-moment voor Nederland: een motor voor onze economische groei, onze kennispositie en onze talent pool. Dan moeten we wel de strijd tegen Italië, die de Einstein Telescope op Sardinië willen bouwen, in ons voordeel beslechten.

Onze oproep

Wij vragen het nieuwe kabinet:

1. *Vergroot en veranker de bestaande reservering van €870 miljoen voor de Einstein Telescope in het nieuwe regeerakkoord.* Dat is een duidelijk signaal naar onze consortiumpartners Duitsland en België dat ons commitment ijzersterk is. Het vergroten van de incidentele bijdrage aan de constructiekosten zal onze kandidatuur aantrekkelijker maken in Europa.
2. *Versterk de gezamenlijke kandidatuur met België en Noordrijn-Westfalen* om de Einstein Telescope naar onze regio te halen.
3. *Verleng en versterk het huidige valorisatieprogramma*, zodat bedrijven en kennisinstellingen kunnen blijven investeren in ET-gerelateerde technologie en daarmee in het toekomstige verdienvermogen van Nederland.

Waarom nu handelen?


De Einstein Telescope is door voorgaande kabinetten erkend als nationale prioriteit. Het project sluit naadloos aan bij ambities zoals het 3%-R&D-actieplan, het nieuwe Industriebeleid en het versterken van Europese strategische autonomie. De bouw van ET vraagt om doorbraaktechnologie in domeinen waarin Nederland uitblinkt: cryotechnologie, ultrahoog vacuüm, optica en sensortechnologie. Deze innovaties creëren nieuwe waardeketens en hoogwaardige werkgelegenheid in sectoren zoals semicon, ruimtevaart, defensie, medtech en quantum.

Wat levert het ons op?

- *Economisch:* ET genereert een multipliereffect vergelijkbaar met CERN en ESO, met spin-offs voor industrie en kennisinstellingen.
- *Strategisch:* Het project versterkt onze autonomie in sleuteltechnologieën en vergroot het verdienvermogen van Nederland.
- *Regionaal:* Limburg en de Euregio MaasRijn worden een hub voor deeptech en internationale samenwerking.
- *Wetenschappelijk:* Een revolutie in het veld van de zwaartekrachtsgolven.

Als Adviesraad Valorisatie ET en vertegenwoordigers van het Nederlandse hightech ecosysteem staan wij klaar om deze ambitie samen met u waar te maken. De Einstein Telescope is méér dan topwetenschap; het is een strategische investering in innovatiekracht, economische weerbaarheid en internationale positie.



Dennis Schipper, CEO Demcon,
vz. Adviesraad Valorisatie 



Hamed Sadeghian, CEO
Nearfield Instruments



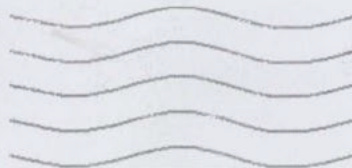
Geert Jakobs, CEO VDL ETG



Robbert Koldenhof, directeur
LIOF, namens ROM NL

LIOF

Voor ondernemend en
innovatief Limburg



De Tweede Kamer

t.a.v. Bureau Woordvoering Kabinetsformatie

Postbus 20018

2500 EA Den Haag

HS1CC - #X830XDX#DD#DDDD#



Bureau Kabinetsformatie
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

LIOF

Kenmerk: 202500573

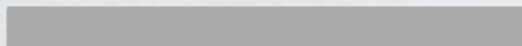
Den Haag, 4 december 2025


Geachte 

Dank voor de brief die ik van u mocht ontvangen.

In het kader van mijn werkzaamheden ontvang ik veel brieven, nota's en verzoeken. Ik verricht mijn werkzaamheden op basis van een door de Tweede Kamer geformuleerde opdracht en de daarvoor gestelde termijn. Dat maakt dat ik helaas niet zelf inhoudelijk op uw schrijven kan reageren. Ik vraag hiervoor uw begrip.

Uw brief zal ook in de volgende fase van de kabinetsformatie beschikbaar blijven voor degenen die daarbij zijn betrokken.

Hoogachtend, 


Sybrand Buma
Informatieur