

Vergaderjaar 2025–2026

22 112

Nieuwe Commissievoorstellen en initiatieven van de lidstaten van de Europese Unie

Nr. 4299

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 maart 2026

Overeenkomstig de bestaande afspraken ontvangt u hierbij 1 fiche die werd opgesteld door de werkgroep Beoordeling Nieuwe Commissie voorstellen (BNC).

Fiche: Aanbeveling aantrekken van talent voor innovatie.

De Minister van Buitenlandse Zaken,
T.B.W. Berendsen

Fiche: Aanbeveling aantrekken van talent voor innovatie

1. Algemene gegevens

- a) *Titel voorstel*
Aanbeveling van de Europese Commissie betreffende het aantrekken van talent voor innovatie
- b) *Datum ontvangst Commissiedocument*
29 januari 2026
- c) *Nr. Commissiedocument*
COM (2026) 462
- d) *EUR-Lex*
<https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/2026/311/oj/>
- e) *Nr. impact assessment Commissie en Opinie*
Niet van toepassing
- f) *Behandelingstraject Raad*
Raad Justitie en Binnenlandse Zaken
- g) *Eerstverantwoordelijk ministerie*
Ministerie van Justitie en Veiligheid in nauwe samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

2. Essentie voorstel

De Europese Commissie (hierna: Commissie) heeft op 29 januari 2026 een aanbeveling gepubliceerd om de Europese Unie (hierna: EU) aantrekkelijker te maken voor internationaal talent in innovatie-intensieve sectoren. De aanbeveling richt zich op het aantrekken en behouden van derdelanders met gespecialiseerde vaardigheden (hoger- en beroepsonderwijs) of een sterk innovatiepotentieel, waaronder onderzoekers, internationale studenten en afgestudeerden in STEM-sectoren, hooggekwalificeerde werknemers, startupoprichters en innovatieve ondernemers. Het doel is om structurele arbeids- en vaardighedentekorten te verlichten en het concurrentievermogen en de strategische autonomie van de EU te versterken, waarbij internationaal talent een belangrijke randvoorwaarde is voor sterke Europese innovatie-ecosystemen en strategische industriële sectoren. Prioritaire domeinen zijn onder andere ICT, schone en hernieuwbare technologieën (inclusief nucleaire energie), biotechnologie en cybersecurity. De aanbeveling sluit aan bij bestaande EU-initiatieven zoals het Asiel- en Migratiepact, de EU Talent Pool, Talent Partnerships en innovatieprogramma's. De aanbeveling sluit ook aan bij de Asiel- en Migratiestrategie en bouwt voort op meerdere richtlijnen, waaronder de Studenten- en Onderzoekersrichtlijn, de kennismigrantenrichtlijn (beter bekend als de Europese blauwe kaart), de Gezinsherenigingsrichtlijn en de Richtlijn Langdurig Ingezetenen.

Van aantrekken naar behouden

De Commissie stelt in de aanbeveling dat lange procedures, beperkte consulaire toegang en versnipperde nationale regelingen – vooral voor startups – de aantrekkelijkheid en effectiviteit van het aantrekken van talent naar de EU ondermijnen. De Commissie beveelt derhalve aan om te investeren in eenvoudige, snelle, transparante en gedigitaliseerde toelatingsprocessen voor verblijven van meer dan 90 dagen in EU-lidstaten en heeft daar in totaal 38 suggesties voor – die worden hieronder beknopt opgesomd.

Volgens de Commissie dienen lidstaten online indiening van een aanvraag tot verblijf in de EU toe te staan en fysieke afspraken te beperken tot strikt noodzakelijke gevallen zoals biometrie. Online systemen moeten gebruiksvriendelijk en «interoperabel» zijn en

gegevensuitwisseling faciliteren. Waar capaciteit beperkt is, wordt pooling van consulaire middelen en gezamenlijke loketten in derde landen aangemoedigd, eventueel met EU-delegaties en innovatieagentschappen, en, bij afwezigheid van vertegenwoordiging, via online indiening of vertegenwoordigingsovereenkomsten. De Commissie stelt ook dat procedures voor documentatie sneller en efficiënter kunnen door regimes voor erkenning en goedkeuring te ontwikkelen voor onderzoeksorganisaties, instellingen voor hbo- en wo-onderwijs en erkende werkgevers. Lidstaten zouden daarbij moeten afzien van bevestiging van eerder geverifieerde stukken en geen adresvereiste bij aanvraag moeten stellen. De EU blauwe kaart¹ moet toegankelijker worden, door lagere salarisdrempels in te stellen voor tekortberoepen en voor recent afgestudeerden binnen de marges van de richtlijn, én door relevante beroepservaring in strategische innovatiesectoren ook buiten ICT als alternatief voor formele kwalificaties te accepteren. Voor oprichters van start-ups en innovatieve ondernemers worden versnelde procedures aanbevolen, met prioriteit voor deelnemers aan nationaal en EU gesteunde innovatieprogramma's (o.a. Horizon Europe). Beoogd is een besluittermijn van bij voorkeur 30 dagen voor aanvragen en verlengingen van visa en verblijfsvergunningen voor studenten, onderzoekers, hooggekwalficeerden en innovatieve ondernemers, inclusief EU-gefinancierde mobiliteit (Erasmus+, MSCA, ERC) en de tijdige afgifte van het inreisvisum, indien de verblijfsvergunning pas in het land kan worden verstrekt. Dubbele documentopvraging dient te worden vermeden en stukken in andere EU-talen of ten minste het Engels te worden geaccepteerd. Studenten moeten procedures kunnen starten vóór volledige betaling van collegegelden, mits het bewijs uiterlijk bij afgifte wordt getoond. De Commissie beveelt aan om arbeidsmarkttoetsen bij voorkeur niet toe te passen op onderzoekers en hooggekwalficeerden en, indien toch, dan snel, proportioneel en transparant. Voor behoud van talent helpt het als afgestudeerden en onderzoekers actief worden geïnformeerd over de mogelijkheid om minimaal negen maanden te blijven voor baanzoektocht of ondernemerschapsplannen. Begunstigden van een Europese blauwe kaart zouden nevenactiviteiten moeten kunnen ontplooiën die complementair zijn aan hun hoofdfunctie om ondernemerschap en innovatie te stimuleren. De Commissie raadt aan lidstaten de betrokkenen breed en actief ondersteunen en noemt daarbij als voorbeelden «mentorschap», loopbaan- en plaatsingsdiensten, ondernemerschapseducatie, *up-* en *reskilling*, hulp bij het vinden van huisvesting en bij de taal, evenals hulp bij administratieve formaliteiten. Voor het aantrekken en behoud van talent is het raadzaam om ook partners en gezinnen van de primair begunstigde actief te ondersteunen: gedacht kan worden aan hulp bij het vinden van een plek op de arbeidsmarkt in een EU-lidstaat, hulp bij taal, kinderopvang, schoolinschrijving en erkenning van eerder onderwijs. De toegang tot de EU-verblijfsvergunning voor langdurig ingezetenen kan worden verbeterd via duidelijke informatie, eenvoudige verificatie van voorwaarden en cumulatie van verblijfsperioden voor houders van de Europese blauwe kaart. De Commissie geeft de overweging mee om verblijf voor studiedoeleinden daarbij deels mee te tellen. Gezinsleden van onderzoekers en hooggekwalficeerden moeten gelijktijdig een verblijfsaanvraag kunnen indienen, met een beoogde verwerkingstermijn van 30 dagen en goede voorlichting over hun rechten.

¹ Een Europese blauwe kaart is een gecombineerde werk- en verblijfsvergunning voor hoogopgeleide werknemers van buiten de Europese Unie (EU), EER of Zwitserland. Het stelt talent in staat om in de meeste EU-landen te wonen en werken, met als doel de Europese arbeidsmarkt aantrekkelijker te maken voor internationaal toptalent.

Daarnaast richt de Commissie zich op het investeren in veiligheidswaarborgen, mede in het licht van aandacht binnen de EU voor economische veiligheid en bescherming van strategische technologieën en kennis. Hierbij noemt de Commissie onder andere controle van «gast»-instellingen en andere werkgevers die talent willen aantrekken en specifiek ook op aanvragers die zogenoemde «strategische domeinen» (de Commissie noemt hier als strategische sectoren o.a. defensie, nucleaire energie en inlichtingen) betreden. Ook stelt de Commissie betere monitoring voor na binnenkomst om misbruik van opgedane kennis en zogenoemde «technologische lekkage» te voorkomen. Capaciteit en deskundigheid van consulaire en administratieve diensten kunnen volgens de Commissie worden versterkt met steun van EU-middelen vanuit het Asiel-, Migratie- en Integratiefonds (AMIF), terwijl middelen vanuit Horizon Europe kunnen worden gebruikt voor dataverzameling en onderzoek. Toegankelijke, meertalige, centrale online portalen met interactieve begeleiding en functionaliteit die aanvragen verwerken moeten informatievoorziening en voorspelbaarheid vergroten en koppelen aan bestaande EU-tools, met nauwere coördinatie tussen migratie en arbeidsautoriteiten en *host* en *supportentiteiten* via vaste contactpunten. Op EU-niveau richt de Commissie een «*Talent for Innovation Attraction Platform*» op om migratie, werk, onderwijs en innovatie te verbinden en de uitvoering te monitoren. Lidstaten zouden de Commissie in 2026 en daarna periodiek moeten informeren over initiatieven en cijfers zodat zo nodig gerichte wetgevende aanpassingen kunnen worden overwogen. Waar deze aanbeveling zich richt op verblijven langer dan 90 dagen, stelt de Commissie aanvullend voor dat lidstaten desgewenst elementen kunnen toepassen op kort verblijf binnen de kaders van de Visumcode.

3. Nederlandse positie ten aanzien van het voorstel

a) Essentie Nederlands beleid op dit terrein

Het kabinet wil grip krijgen op alle vormen van asiel- en arbeidsmigratie. Daar hoort ook de vraag bij wat Nederland nodig heeft en aan kan. In het coalitieakkoord «Aan de Slag»² heeft het kabinet een duidelijke lijn uitgezet voor het versterken van het verdienvermogen van Nederland door te investeren in innovatie, digitalisering, technologie en een aantrekkelijk vestigingsklimaat voor bedrijven. Zo wil het kabinet van Nederland een koploper maken in verantwoorde innovatie met sterke ecosystemen van kennis, investeringen en ondernemerschap. Om dat mogelijk te maken, is het nodig om het juiste talent te selecteren en te behouden, zoals vakmensen in de sectoren waar de uitdagingen het grootst zijn en wetenschappelijk toptalent voor baanbrekend onderzoek en innovaties. Ook wil het kabinet een Talentstrategie ontwikkelen, met scherpe keuzes, om ervoor te zorgen dat het juiste talent gericht wordt geselecteerd en behouden. Deze interdepartementale strategie richt zich op het vergroten van het verdienvermogen en de maatschappelijke opgaven waar Nederland voor staat. Met de Talentstrategie is het kabinet voornemens om instrumenten op onderwijs, arbeidsmarkt, arbeidsmigratie, productiviteit en fiscaliteit in samenhang sterker te richten op die opgaven en sectoren die hard nodig zijn voor de toekomst van Nederland. Aanvullend investeert het kabinet in een AI-rekenkrachtplan, een «AI-fabriek», Europese autonome datacentra en versnelde procedures voor digitale infrastructuur. Aantrekken van (digitaal) talent gaat hand in hand met kennisveiligheid: zo komt er ook een screeningswet kennisvei-

² Aan de slag. Bouwen aan een beter Nederland. Coalitieakkoord 2026–2030 (D66, VVD, CDA) 2026.

ligheid die mogelijk maakt onderzoekers binnen de kennissectoren te screenen waar dat nodig is.

Om deze ontwikkeling van de Nederlandse economie mogelijk te maken, ziet het kabinet ook dat niet alleen actief moet worden geïnvesteerd in scholing en expertise van talent dat al in Nederland of de EU aanwezig is, maar dat kennis en talent van buiten de EU ook van grote waarde is voor de Nederlandse economie. Het kabinet vaart hier een gebalanceerde koers, die is gevoed door meerdere rapporten die raken aan de demografische en economische ontwikkeling van Nederland, waaronder het SER-advies «Arbeidsmigratie naar Waarde» en het rapport «De Route naar Toekomstige Welvaart», opgesteld onder leiding van Peter Wennink.³ Daarnaast zijn er voorstellen gedaan betreffende de (nationale) kennismigrantenregeling en het erkend referentschap om deze op een aantal punten aan te scherpen, te blijven inzetten op adequate handhaving en toezicht alsook op het beter behouden en gericht aantrekken van talent. Zo blijft de regeling toegankelijk voor talenten die bijdragen aan de innovatie, het concurrentievermogen van Nederland en de realisatie van brede welvaart, zowel nu als in de toekomst.⁴ Deze voorstellen worden momenteel uitgewerkt, samen met de uitvoering, het bedrijfsleven, sociale partners en andere belanghebbenden. Het kabinet betreft hierbij de motie Neijenhuis/Martens-America, die vraagt om een slimmere aanscherping dan alleen een verhoging van het salariscriterium, en de motie Martens-America/Neijenhuis, die vraagt om deze verhoging opnieuw te bezien. Hier zal de Kamer nader over worden geïnformeerd (Kamerstuk 29 861, nr. 172).

Aan de ene kant wil het kabinet meer ruimte creëren om waar nodig gericht talent van buiten de EU aan te trekken. Dat wil het kabinet op gecontroleerde wijze doen, o.a. door een pilot te starten van drie jaar voor een programma dat gericht is op het, onder strenge voorwaarden, actief en gericht naar Nederland halen van goed geschoolde krachten die hier toegevoegde waarde in vooraf afgebakende sectoren hebben. Onderdeel van deze voorwaarden zijn een salariseis en huisvestingseis. De hoofdlijnen voor de uitwerking van deze plannen worden in het voorjaar van 2026 gepresenteerd.

Aan de andere kant mag volgens het kabinet arbeidsmigratie niet samengaan met uitbuiting en misstanden zoals die nu voorkomen in Nederland. Het kabinet voert de adviezen van de Commissie-Roemer en het eerder genoemde SER-advies uit en wil malafide uitleners weren, de positie van werknemers beschermen en misstanden tegengaan. Daarbij legt het kabinet een grotere verantwoordelijkheid neer bij werkgevers om te zorgen voor adequate registratie en huisvesting van arbeidsmigranten. Het kabinet zet tot slot in op het aanpakken van onrechtmatige detachering van werknemers uit derde landen en versterking van de Europese arbeidsautoriteit.

a) Beoordeling + inzet ten aanzien van dit voorstel

Het kabinet erkent het belang van een aantrekkelijk en concurrerend Europees vestigingsklimaat voor internationaal talent. De aanbeveling sluit, voor zover deze zich richt op het aantrekken en behouden van talent dat bijdraagt aan de Europese innovatiekracht en het duurzame verdien-

³ *Gematigde Groei*, Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 (2025); *Arbeidsmigratie naar waarde. Minder waar het kan, beter waar het moet*, SER (2025); *Met de mondiale demografie mee. Anticiperen op krimpend arbeidsaanbod in het buitenland*, WRR (2025); *De route naar toekomstige welvaart. Een sterk Nederland in een relevant Europa* (2025).

⁴ Kamerstukken II, 2025–2026, 29 861, nr. 187.

vermogen, in belangrijke mate aan bij het Nederlandse beleid om studenten, onderzoekers, hooggekwalificeerde werknemers en innovatieve ondernemers aan te trekken en te behouden ter versterking van de kenniseconomie, innovatiekracht en het duurzame verdienvermogen.

Vergemakkelijken van toegang tot de Europese Unie en lidstaten en stroomlijnen van aanvraagprocedures voor talent.

Het kabinet deelt de opvatting dat eenvoudige, snelle en transparante procedures, ondersteund door verdere digitalisering, bijdragen aan een efficiënter toelatingsstelsel en een betere dienstverlening aan aanvragers en referenten, waarbij tevens wordt ingezet op de rol van betrokken organisaties bij de waardering en erkenning van buitenlandse diploma's en kwalificaties. Tegelijkertijd moeten oneigenlijk gebruik en misbruik van regelingen voorkomen worden. Het kabinet merkt op dat de in de overkoepelende Asiel- en Migratiestrategie genoemde voornemens ter voorkoming van uitbuiting en misstanden onder arbeidsmigranten in deze Commissieaanbeveling niet nader uitgewerkt worden. Daar zal derhalve het kabinet in Brussel aandacht voor vragen.

Het kabinet onderschrijft het belang van heldere informatievoorziening, betere ketensamenwerking tussen migratie-, arbeidsmarkt- en onderwijsautoriteiten en het beperken van onnodige administratieve lasten, bijvoorbeeld door hergebruik van reeds geverifieerde gegevens. Ook de nadruk op erkennings- en goedkeuringsprocedures voor betrouwbare instellingen en werkgevers sluit aan bij bestaande Nederlandse praktijken, waarbij deze in veel gevallen al erkenning als referent kunnen aanvragen. Aanvragen ingediend door erkende referenten worden sneller behandeld en er hoeven minder bewijsstukken te worden meegestuurd. Sinds de inwerkingtreding van de Wet Modern Migratiebeleid in 2013 kent Nederland een systematiek waarin bedrijven en instellingen voor onderwijs, onderzoek en culturele uitwisseling door de IND als referent erkend kunnen worden.

Voor een nadere toelichting op deze systematiek verwijst het kabinet naar de Staat van Migratie⁵. Het kabinet zal deze bestaande werkwijze blijven ondersteunen en bevorderen dat door erkende referenten of bevoegde autoriteiten reeds geverifieerde documenten zoveel mogelijk worden hergebruikt en niet opnieuw worden opgevraagd, mits de betrouwbaarheid voldoende is geborgd.

Maatregelen om toelatingsvoorwaarden te vereenvoudigen.

Ten aanzien van toelatingsvoorwaarden deelt het kabinet de ambitie om administratieve lasten te beperken en dubbele documentverzoeken te voorkomen. Bij de invoering van de Wet Modern Migratiebeleid is uitvoerig stilgestaan bij het uitvragen en delen van gegevens.⁶ De kaders zijn sindsdien op wettelijk niveau verankerd, de eenmalige gegevensuitvraag bijvoorbeeld in artikel 24a van de Vreemdelingenwet 2000, en in lagere regelgeving nader uitgewerkt. Het kabinet blijft erop toezien dat informatie- en administratieplichten niet verder gaan dan noodzakelijk is voor de beoordeling van het verblijfsrecht van de vreemdeling en het toezicht op de referent. Tegelijkertijd acht het kabinet het van belang dat bestaande uitvoeringspraktijken, zoals de rol van Hogeronderwijsinstellingen bij het indienen van aanvragen voor een verblijfsvergunning en, indien van toepassing, een machtiging tot voorlopig verblijf voor

⁵ De Staat van Migratie 2025 | Rapport | Rijksoverheid.nl

⁶ Zie bijvoorbeeld de memorie van toelichting: Kamerstuk 32052, nr. 3 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen

inkomende studenten, behouden blijven. Het rechtstreeks bij de student beleggen van deze procedure kan leiden tot hogere administratieve lasten voor studenten en kan het voor instellingen lastiger maken om toezicht te houden op een correcte en volledige doorloop van de procedure. Het kabinet merkt op dat hogeronderwijsinstellingen reeds actief communiceren over de beperkte beschikbaarheid van studentenhuysvesting. Vanuit dit perspectief is het kabinet terughoudend voor wat betreft de maatregel om bij de visumaanvraag van studenten geen (toekomstig) adres meer op te mogen vragen. Het kunnen aantonen van huysvesting kan juist bijdragen aan een zorgvuldige instroom van internationale.

Maatregelen om ondernemerschap en duurzame werkgelegenheid te bevorderen.

Met betrekking tot de Europese blauwe kaart onderschrijft het kabinet het belang van een aantrekkelijk instrument voor (innovatief) talent. Bij de implementatie van de herziene richtlijn is daarom gekozen om, voor zover de richtlijn dat toelaat, aansluiting te zoeken bij de nationale kennisimigrantenregeling. In dat kader is ook gebruik gemaakt van de mogelijkheid om voor pas afgestudeerden een lager looncriterium in te voeren, optioneel werkervaring mee te wegen, nevenactiviteiten als zelfstandige toe te staan (mits aan alle voorwaarden voldaan blijft worden) en om verblijf als kenniswerker in andere lidstaten onder voorwaarden mee te tellen bij de benodigde termijn voor het verwerven van de EU-verblijfsvergunning voor langdurig ingezetenen.⁷

Tegelijkertijd is het kabinet terughoudend ten aanzien van suggesties in de aanbeveling die mogelijk raken aan de noodzakelijke waarborgen voor openbare orde, nationale veiligheid en de integriteit van het toelatingsstelsel. Versnelling en vereenvoudiging mogen niet ten koste gaan van effectieve controles, met name in sectoren met een strategisch of veiligheidsgevoelig karakter, waar risico's bestaan op misbruik, fraude of ongewenste kennis- en technologieoverdracht. Lidstaten moeten voldoende ruimte behouden om op basis van een risicogerichte benadering aanvullende controles uit te voeren.

Maatregelen om de doorlooptijden van procedures te verkorten.

Het kabinet onderschrijft de ambitie om procedures waar mogelijk binnen 30 dagen af te ronden, maar plaatst kanttekeningen bij een generieke toepassing van deze termijn. In de praktijk geldt reeds dat in veel gevallen een streeftermijn van circa twee weken wordt gehanteerd, bijvoorbeeld bij aanvragen ingediend door een erkend referent. Tegelijkertijd bedraagt de wettelijke beslistermijn momenteel 90 dagen, en voor aanvragen voor studie en onderzoek 60 dagen, om voldoende ruimte te bieden voor een zorgvuldige beoordeling. De haalbaarheid is afhankelijk van beschikbare capaciteit, seizoensgebonden piekbelasting (zoals voorafgaand aan het academisch jaar), de noodzaak van zorgvuldige veiligheids- en integriteitscontroles en de complexiteit van individuele dossiers. Het kabinet acht het daarom niet wenselijk om de wettelijke beslistermijn generiek te verkorten naar 30 dagen. Een dergelijke termijn kan hoogstens als richtinggevende streefwaarde worden beschouwd. Daarnaast merkt het kabinet op dat de uitvoerbaarheid mede afhankelijk is van de beschikbare capaciteit bij de betrokken uitvoeringsorganisaties en het postennet. In dit verband wijst het kabinet erop dat in het kader van de door het vorige kabinet ingezette rijksbrede bezuinigingen ook bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken een besparing van circa 10% wordt doorgevoerd, die gepaard gaat met herprioritering binnen het postennet. Dit betekent dat een toenemende

⁷ Zie verder de nota van toelichting in het Stb. 2024, nr. 150.

consulaire werklast met minder capaciteit zal moeten worden opgevangen. Bij verdere digitalisering en interoperabiliteit acht het kabinet een zorgvuldige uitwerking noodzakelijk, met nadrukkelijke aandacht voor gegevensbescherming, digitale veiligheid en duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling.

Ondersteuning en governance door de Europese Commissie.

Het kabinet staat positief tegenover het voorstel, mits het zodanig wordt vormgegeven dat uitvoeringsorganisaties, zoals de Immigratie- en Naturalisatiedienst, RVO en UWV, maar ook de posten van het Ministerie van Buitenlandse Zaken, daadwerkelijk gebruik kunnen maken van de beschikbare financiering. Dit sluit beter aan bij het beoogde doel om procedures voor lang verblijf en bijbehorende verblijfsvergunningen te ondersteunen en te versnellen. Tevens past dit binnen de doelstellingen van de IND op het gebied van dienstverlening en modernisering, zoals vastgelegd in de Ambitie 2028⁸.

Maatregelen om de indiening en beoordeling van aanvragen voor visa voor lang verblijf en verblijfsvergunningen te vergemakkelijken.

Waar het gaat om het vergemakkelijken van toegang en het stroomlijnen van aanvraagprocedures zal het kabinet inzetten op verdere digitalisering van de aanvraagketen, met name bij arbeid al dan niet in loondienst en machtiging tot voorlopig verblijfprocedures. Daarbij wordt gedacht aan volledige online indiening, betere digitale communicatie en transparante statusinformatie voor aanvragers en referenten. Heldere en centraal toegankelijke informatie over vereisten en termijnen is essentieel om onvolledige aanvragen en vertraging te voorkomen. Daarbij dient er echter rekening mee te worden gehouden dat bepaalde voorwaarden of stappen in de procedure ook fysieke verschijning kunnen vereisen. Op grond van de huidige wetgeving is bijvoorbeeld voor visum- en machtiging tot voorlopig verblijf (mvv)-procedures een (eenmalige) fysieke verschijning voor het afnemen van biometrische gegevens en identiteitsvaststelling noodzakelijk. Dit betekent dat de afgifte van een mvv momenteel niet kan worden uitbesteed aan een derde partij zonder aanwezigheid van een medewerker van het Ministerie van Buitenlandse Zaken. Het kan zinvol zijn om te bezien of op termijn modernisering van deze werkwijze mogelijk is, met behoud van de vereiste waarborgen.

Met betrekking tot versnelde procedures en capaciteitsversterking ziet het kabinet vooral meerwaarde in investeringen in uitvoeringscapaciteit en het bevorderen van deskundigheid gericht op betere dienstverlening en versterkte samenwerking tussen het Ministerie van Buitenlandse Zaken en de Immigratie- en Naturalisatiedienst. Ook kennisuitwisseling met andere lidstaten kan nuttig zijn, met name ten aanzien van het signaleren en voorkomen van oneigenlijk gebruik van verblijfsvergunningen. Het ontwikkelen en delen van indicatoren voor misbruik kan bijdragen aan efficiëntere besluitvorming en het voorkomen van onnodige vertraging van aanvraagprocedures, met name bij studiezaken waarbij extra onderzoek tot gevolg kan hebben dat studenten niet op tijd kunnen starten. Een zorgvuldige werving en selectie door (onderwijs-)instellingen en werkgevers die erkend referent zijn is eveneens van belang om oneigenlijk gebruik te voorkomen.

⁸ Jaarplan IND 2026, pagina 9.

Maatregelen om talent te behouden.

Met betrekking tot retentie van talent ondersteunt het kabinet duidelijke informatie over verblijfsrechten, mogelijkheden tot arbeidsdeelname en voorwaarden voor langdurig ingezetenschap. Het kabinet onderschrijft het belang van het zoekjaar voor afgestudeerden en onderzoekers en zal bezien in hoeverre de bestaande mogelijkheden voldoende aansluiten bij het doel om talent voor Nederland aan te trekken en te behouden. Een recente doorlichting van de zoekjaarvergunning biedt daarvoor bruikbare aanbevelingen en aanknopingspunten.⁹ Daarnaast zet het kabinet in op maatregelen die de kans dat internationaal talent behouden blijft vergroten, waaronder het stimuleren van het leren van de Nederlandse taal, bijvoorbeeld via de zorgplicht van hogeronderwijsinstellingen. Ook de Taalunie speelt met haar inzet op het versterken van Neerlandistiek in het buitenland een belangrijke rol in het vergroten van de blijfkans van studenten in Nederland. Tevens wordt onderkend dat cumulatie van verblijfsperioden binnen de EU en een zorgvuldige toepassing van de regels rond langdurig ingezetenschap kunnen bijdragen aan rechtszekerheid en mobiliteit, binnen de kaders van de geldende richtlijnen en nationale integratievereisten. Het kabinet wijst erop dat Nederland reeds gebruik maakt van de mogelijkheid om verblijf als studiedoeleinden voor de helft mee te tellen bij de benodigde termijn voor het verweven van de status van EU-langdurig ingezetene.

Internationale studenten worden daarnaast onder meer via het Netherlands Point of Entry, onderdeel van RVO, geïnformeerd over mogelijkheden om na hun studie in Nederland te werken. Verdere maatregelen gericht op het versterken van talentretentie zullen worden uitgewerkt in de bredere talentstrategie van het kabinet.

Maatregelen om intra-EU-mobiliteit te bevorderen.

Ten aanzien van intra-EU-mobiliteit onderschrijft het kabinet het doel van vereenvoudiging en proportionele notificatieprocedures, mits adequate informatie-uitwisseling, toezicht en handhaving gewaarborgd blijven. Tegelijkertijd hecht het kabinet eraan voldoende regie te behouden over de instroom van internationale studenten en onderzoekers. Vanuit dat perspectief staat het kabinet terughoudend tegenover voorstellen die mobiliteit mogelijk maken zonder dat studenten, onderzoekers of betrokken instellingen de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaten informeren. Een dergelijke notificatie kan van belang zijn voor het behouden van inzicht in mobiliteitsstromen en voor een zorgvuldige uitvoering en handhaving. Het kabinet staat daarentegen positief tegenover het voorstel om houders van een Europese blauwe kaart tijdens kortdurende intra-EU-mobiliteit aanvullende activiteiten te laten verrichten, zoals deelname aan innovatieprojecten, kennisdeling, ondernemersactiviteiten of tijdelijke onderwijs- en onderzoeksopdrachten. Dit kan bijdragen aan kennisuitwisseling en samenwerking binnen de Europese onderzoeks- en innovatiegemeenschap. De mogelijkheid voor wetenschappers om tijdens intra-EU-mobiliteit activiteiten op het gebied van innovatie, onderwijs en kennisoverdracht te ontplooiën sluit bovendien aan bij het landelijke programma Erkennen & Waarderen, dat toewerkt naar een academische cultuur waarin verschillende taken binnen de wetenschap en uiteenlopende talenten van wetenschappers meer worden gewaardeerd. Documenten in gangbare Unietalen, waaronder het Engels, kunnen waar passend worden geaccepteerd, met behoud van rechtszekerheid.

⁹ Zie STEMTALENT4NL - IOM Nederland.

Versterken van capaciteit en toegang tot informatie en bevorderen van coördinatiemechanismen.

Het kabinet acht een gerichte versterking van administratieve capaciteit, informatievoorziening en coördinatie essentieel. Bevoegde autoriteiten, waaronder de Immigratie- en Naturalisatiedienst en diplomatieke posten, dienen te beschikken over voldoende en goed opgeleid personeel, adequate middelen en moderne digitale systemen om aanvragen tijdig en zorgvuldig te behandelen, ook bij piekbelasting. Training van medewerkers en kennisuitwisseling met andere lidstaten kunnen bijdragen aan een uniforme en efficiënte uitvoering.

Maatregelen om de toegang tot informatie te verbeteren.

Heldere, centraal toegankelijke en actuele informatie voor aanvragers en referenten is essentieel om onvolledige aanvragen en vertraging te voorkomen. Het kabinet ondersteunt het gebruik van bestaande nationale en Europese informatiekanalen en zal bezien hoe aansluiting op EU-brede instrumenten en initiatieven kan bijdragen aan betere informatievoorziening en synergie. In Nederland bestaan reeds diverse voorzieningen binnen de hbo- en wo-sector die hieraan bijdragen. Zo biedt de IND online informatie over de geldende voorwaarden voor verblijf, de aanvraagprocedure en de rechten en plichten van de vreemdeling en de erkende referent. Daarnaast is het voor de meeste erkende referenten mogelijk om een aanvraag in te dienen en te volgen via een online portaal, zijn er vaste relatiemanagers beschikbaar om vragen te beantwoorden en worden er regelmatig voorlichtings- en themabijeenkomsten georganiseerd voor erkende referenten en hun gemachtigden. Ook zijn er verschillende expatcentra die kennismigranten helpen bij hun komst naar en verblijf in Nederland. Ook beschikken hogeronderwijsinstellingen doorgaans over «international offices» die internationale studenten ondersteunen bij toelating, visa, huisvesting en mobiliteit, en over servicepunten voor internationale medewerkers die onderzoekers en hun families begeleiden bij praktische zaken zoals visa, belastingen, sociale zekerheid of carrières voor partners.

Maatregelen om de coördinatie te versterken.

Tot slot onderschrijft het kabinet het belang van effectieve samenwerking tussen migratieautoriteiten, arbeidsmarktinstaties, onderwijs- en onderzoeksinstituten, innovatie-actoren en diplomatieke posten, evenals kennisuitwisseling tussen lidstaten. Deelname aan Europese overlegstructuren gericht op talent voor innovatie kan bijdragen aan wederzijds leren, monitoring en verdere verbetering van procedures, alsook andere kabinetsprioriteiten, zoals het tegengaan van misstanden en van misbruik en oneigenlijk gebruik van verblijfsregelingen. Het kabinet wil zich hier actief voor inzetten.

b) Eerste inschatting van krachtenveld

De noodzaak tot het aantrekken van talent van buiten de EU wordt door een brede groep EU-lidstaten ondersteund. Dat blijkt onder meer uit een grote meerderheid van lidstaten die de afgelopen jaren zich positief heeft uitgelaten over en/of ingestemd heeft met voorstellen vanuit de Commissie die het aantrekken van talent van buiten de EU moeten bevorderen, zoals de *EU Talent Pool*. In hoeverre lidstaten ook de specifieke voorstellen voor het versnellen en versimpelen van procedures ondersteunen – en welke – zal blijken uit eventuele uitwerking van de voorstellen uit de aanbeveling. De positie van het Europees Parlement is niet bekend.

4. Grondhouding ten aanzien van bevoegdheid, subsidiariteit, proportionaliteit, financiële gevolgen en gevolgen voor regeldruk, concurrentiekracht en geopolitieke aspecten

a) Bevoegdheid

De grondhouding van het kabinet ten aanzien van de aanbeveling is positief. De aanbeveling is gebaseerd op artikel 292 VWEU, dat de Commissie de bevoegdheid geeft om aanbevelingen vast te stellen op de gebieden waarvoor de Unie bevoegd is. De aanbeveling heeft betrekking op het terrein van de ruimte van vrijheid, veiligheid en recht, evenals de interne markt, en specifiek op het terrein van legale migratie, toelatingsprocedures voor derdelanders voor studie, onderzoek en hooggekwalificeerde arbeid, alsmede op aspecten van de interne markt en intra-EU mobiliteit. Op het terrein van de ruimte van vrijheid, veiligheid en recht en de interne markt is sprake van een gedeelde bevoegdheid tussen de Unie en de lidstaten (artikel 4, tweede lid, onder a en j, VWEU).

Deze aanbeveling doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om het aantal onderdanen van derde landen dat voor arbeidsdoeleinden wordt toegelaten, vast te stellen overeenkomstig artikel 79, lid 5 VWEU.

b) Subsidiariteit

De grondhouding van het kabinet ten aanzien van de subsidiariteit is positief. De aanbeveling heeft tot doel het aantrekken en behouden van internationaal talent binnen de Unie en het verbeteren van procedures hiervoor die mede zijn gebaseerd op bestaande EU-richtlijnen. Gezien de grensoverschrijdende aard hiervan en dat verschillen tussen lidstaten leiden tot fragmentatie en verminderde aantrekkelijkheid van de Unie als geheel, kan dit onvoldoende door lidstaten op centraal, regionaal of lokaal niveau worden verwezenlijkt. Daarom is een EU-aanpak nodig. Door op EU-niveau samenwerking, uitwisseling van goede praktijken en verdere afstemming te bevorderen, kan beter worden bijgedragen aan een gelijkere speelveld en een meer samenhangende benadering. Europees optreden heeft daarmee toegevoegde waarde, met behoud van nationale beoordelingsruimte bij toelating en uitvoering.

Om die redenen is optreden op het niveau van de EU gerechtvaardigd.

c) Proportionaliteit

De grondhouding van het kabinet ten aanzien van de proportionaliteit is positief. De aanbeveling heeft tot doel het aantrekken en behouden van internationaal talent binnen de Unie en het verbeteren van procedures hiervoor die mede zijn gebaseerd op bestaande EU-richtlijnen. Het voorgestelde optreden is geschikt om deze doelstelling te bereiken, nu de voorgestelde maatregelen, zoals digitalisering van aanvraagprocedures, het beperken van dubbele documentverzoeken en het versterken van administratieve capaciteit, wezenlijk bijdragen aan het doel om een aantrekkelijker en efficiënter toelatingstelsel te bereiken.

Het optreden gaat daarbij bovendien niet verder dan noodzakelijk, nu lidstaten ruimte behouden om maatregelen in te passen binnen hun nationale stelsel en om noodzakelijke waarborgen voor openbare orde, nationale veiligheid en integriteit van het toelatingssysteem te handhaven. Ook blijft ruimte bestaan voor een risicogerichte benadering en voor gemotiveerde afwijking van indicatieve termijnen waar dat noodzakelijk is.

d) Financiële gevolgen

De aanbeveling heeft geen directe gevolgen voor de Nederlandse begroting, aangezien het een niet-bindend instrument betreft. De uitvoering van onderdelen van de aanbeveling, zoals verdere digitalisering, capaciteitsversterking en opleiding van personeel, kan op termijn financiële consequenties hebben voor betrokken uitvoeringsorganisaties. Deze financiële consequenties worden in dat geval ingepast op de begroting van het/de beleidsverantwoordelijk(e) departement(en), conform de regels van de budgetdiscipline. De aanbeveling verwijst naar mogelijke inzet van bestaande EU-instrumenten, waaronder het *Asylum, Migration and Integration Fund* (AMIF), het *Technical Support Instrument* (TSI), ter ondersteuning van capaciteitsopbouw en Horizon Europe ter ondersteuning van kennisontwikkeling. Het kabinet acht het daarbij van belang dat deze instrumenten worden ingezet conform hun oorspronkelijke doelstellingen en binnen de bestaande regelgeving, en dat middelen niet voor andere doeleinden worden aangewend. Indien er gevolgen zijn voor de EU-begroting, is Nederland van mening dat de benodigde EU-middelen gevonden dienen te worden binnen de in de Raad afgesproken financiële kaders van de EU-begroting 2021–2027 en dat deze moeten passen bij een prudente ontwikkeling van de jaarbegroting.

e) Gevolgen voor regeldruk, concurrentiekracht en geopolitieke aspecten

De aanbeveling heeft naar verwachting geen directe toename van regeldruk tot gevolg en kan op termijn zelfs bijdragen aan een vermindering van administratieve lasten voor burgers, onderwijs- en onderzoeksinstellingen en werkgevers. Maatregelen zoals digitalisering, hergebruik van reeds geverifieerde documenten en heldere informatievoorziening kunnen leiden tot efficiëntere procedures en minder administratieve handelingen. De implementatie van bepaalde maatregelen kan in eerste instantie extra inspanningen vergen, bijvoorbeeld op het gebied van ICT-aanpassingen en training van personeel, maar deze kunnen op termijn bijdragen aan efficiëntere uitvoering. Ten aanzien van de concurrentiekracht beschouwt het kabinet de mogelijke effecten als positief. Het verbeteren en versnellen van toelatingsprocedures en het vergroten van de voorspelbaarheid en transparantie van het systeem kunnen bijdragen aan de aantrekkelijkheid van de EU als vestigingsplaats voor internationaal talent. Dit kan het innovatievermogen en de strategische sectoren binnen de Unie versterken en daarmee bijdragen aan het concurrentievermogen van de EU in mondiale concurrentie om talent.