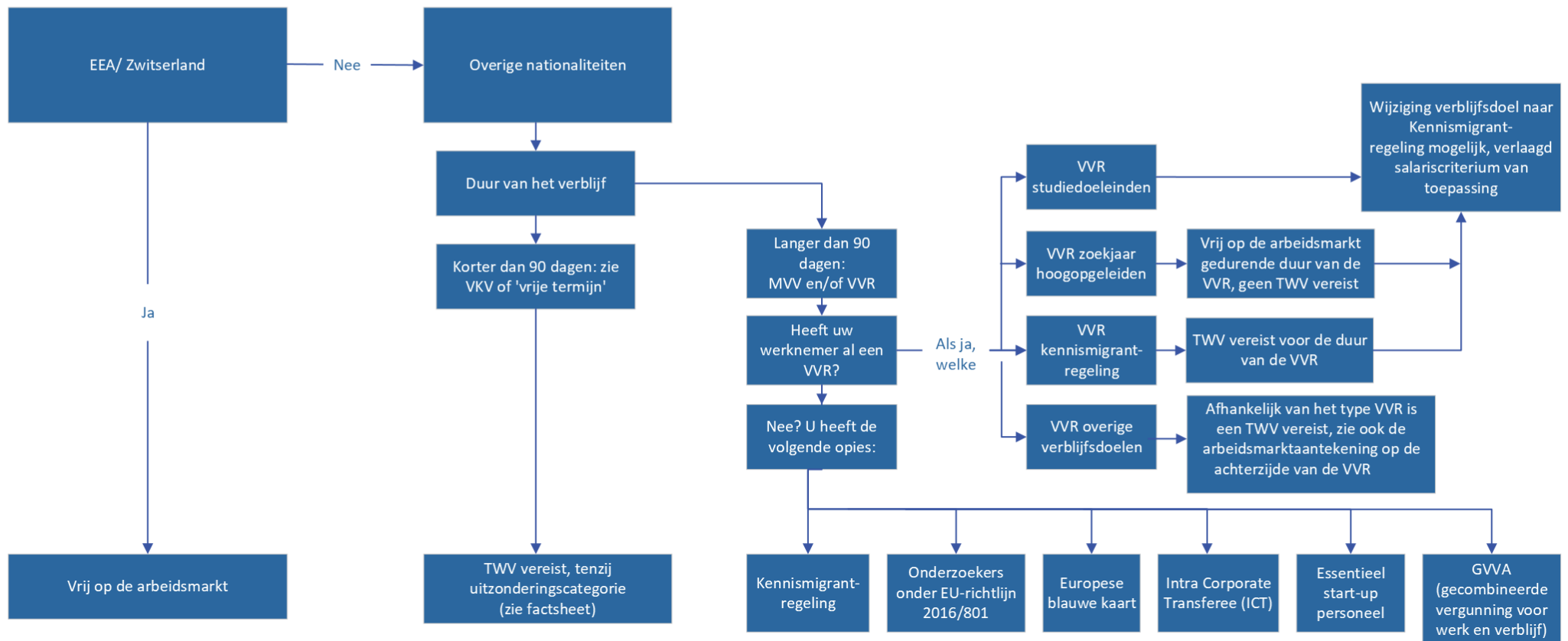


HOE NEEMT U EEN HOOGOPGELEIDE INTERNATIONALE WERKNEMER IN DIENST? **VISA WIZARD**



Deze factsheet bevat informatie voor werkgevers die internationale werknemers in dienst willen nemen. Hierin leest u o.a. welke mogelijkheden er zijn met betrekking tot de immigratieregelgeving. Het stroomschema helpt u om te bepalen welke regelingen in uw geval van toepassing zijn. Dit hangt voornamelijk af van de nationaliteit van uw gast, de duur en het doel van het verblijf. Bovendien zijn er ook andere praktische zaken waar u aan moet denken na de aankomst van uw gast.

VKV= Visum Kort Verblijf
 VVR= Verblijfsvergunning Regulier
 MVV= Machtiging tot Voorlopig Verblijf
 TWV= Tewerkstellingsvergunning
 GVVA= Gecombineerde werk en verblijf



Welke regeling moet ik kiezen?

Het stroomschema laat zien welke vergunningen u nodig heeft voor uw internationale werknemer. Meer informatie over de specifieke regelingen kunt u hieronder terugvinden. Welke procedure van toepassing is, hangt voornamelijk af van de nationaliteit van uw gast, de duur en het doel van het verblijf.

Nationaliteit

Burgers uit de EER (EU, IJsland, Noorwegen en Liechtenstein) en Zwitserland kunnen in Nederland wonen en werken zonder de verplichting een tewerkstellingsvergunning (TWV) of een verblijfsvergunning (VVR) te hebben.

Als u een werknemer van buiten de EU/EER of Zwitserland in dienst wilt nemen, is doorgaans een verblijfsvergunning (VVR) en, afhankelijk van de nationaliteit, een inreisvisum (MVV) vereist, evenals een tewerkstellingsvergunning (TWV). De nationaliteit van uw beoogde werknemer, de duur van het verblijf en de aard van de werkzaamheden bepalen echter wat u dient te regelen. Als uw werknemer al een verblijfsvergunning heeft (bijvoorbeeld gekoppeld aan het verblijf van de partner), is het heel goed mogelijk dat deze de vermelding '*arbeid vrij toegestaan*' bevat. Dan hoeft u geen tewerkstellingsvergunning of verblijfsvergunning aan te vragen.

Duur van het verblijf

Kort verblijf; visum en tewerkstellingsvergunning?

Als uw non-EU werknemer voor een korte periode naar Nederland wil komen, d.w.z. voor een verblijf van maximaal 90 dagen binnen een periode van 180 dagen, dan is het afhankelijk van de nationaliteit van uw gast of een visum kort verblijf verplicht (VKV) is. In het overzicht '[immigratieprocedures naar nationaliteit](#)' kunt u opzoeken of uw werknemer een visum kort verblijf nodig heeft. U kunt ook de [IND-website](#) raadplegen. Werknemers vragen zelf een visum kort verblijf aan, via de Nederlandse vertegenwoordiging in hun eigen land. Wie geen visum kort verblijf nodig heeft, mag in een periode van 180 dagen 90 dagen in Nederland verblijven, ook wel de vrije termijn genoemd. Wel gelden er algemene eisen zoals het bezit van een geldig paspoort en zorgverzekering. Meer informatie over de vereisten kunt u vinden op de [IND-website](#). Ook de website [Nederland Wereldwijd](#) biedt uitgebreide informatie voor uw werknemer.

Naast een eventueel visum kort verblijf, is meestal een tewerkstellingsvergunning vereist. Er zijn echter uitzonderingen voor bepaalde categorieën arbeid, bijvoorbeeld voor werkzaamheden in het kader van wetenschappelijk onderzoek. Meer informatie over de specifieke vrijstellingen voor deze categorie is te vinden op de [EURAXESS-website](#). Zie ook het kopje '*Tewerkstellingvergunning voor non-EU-onderdanen*' voor overige uitzonderingen en de aanvraag van een tewerkstellingsvergunning hieronder.

Lang verblijf; inreisvisum, verblijfsvergunning en tewerkstellingsvergunning?

Als u een non-EU-werknemer in dienst wilt nemen voor een verblijf van langer dan 90 dagen in Nederland, is een verblijfsvergunning vereist. Afhankelijk van de nationaliteit van de werknemer kan ook een inreisvisum nodig zijn. In dit [overzicht](#) kunt u opzoeken wat van toepassing is. Hier kunt u ook zien of een tewerkstellingsvergunning tot de vereisten behoort. Echter, in een aantal versoepelde immigratieprocedures geldt hiervoor een vrijstelling. Meer informatie hierover vindt u hieronder.

De verschillende soorten regelingen

Voorrang voor kennismigranten - speciale regelingen

Om hoogopgeleide en talentvolle non-EU-burgers naar Nederland te laten komen, zijn een aantal versoepelde immigratieprocedures in het leven geroepen, zoals de kennismigrantregeling en de Europese Richtlijn 2016/801 voor onderzoekers. De doorlooptijd van aanvragen via deze regelingen is relatief kort en een tewerkstellingsvergunning is niet nodig.

Hoe maak ik gebruik van deze speciale regelingen?

Voor bepaalde versoepelde regelingen waarvan u gebruik wilt maken, moet u bij de Immigratie en Naturalisatie Dienst (IND) bekend zijn als erkend referent. Een erkend referent heeft toegang tot versnelde aanvraagprocedures voor hoogopgeleide kenniswerkers. Daar staat tegenover dat u ook wettelijke plichten heeft: administratieplicht, informatieplicht en zorgplicht. Deze rechten en plichten staan nader omschreven op de [IND-website](#). Bent u nog geen erkend referent, dan kunt u een aanvraag voor erkenning indienen bij [de IND](#). Voor deze aanvraag worden kosten, oftewel leges, in rekening gebracht. Als de aanvraag wordt goedgekeurd, wordt u een 'erkend referent' en wordt u opgenomen in het [openbare register](#) van erkende referenten.

Kennismigrantenregeling (aanvraag werkgever, erkend referentschap vereist)

Kennismigranten hebben geen aanvullende tewerkstellingsvergunning nodig om in Nederland te werken. Dit geldt ook voor eventuele gezinsleden die met de werknemer meekomen. Er geldt een versnelde toelatingsprocedure, ook voor gezinsleden. Om gebruik te kunnen maken van de kennismigrantenregeling moet de werkgever als erkend referent bekend zijn bij de IND.

Wie komt in aanmerking voor de kennismigrantregeling?

Om in aanmerking te komen voor de kennismigrantenregeling moeten werknemers ofwel voldoen aan het salariscriterium of een bepaald type arbeid uitvoeren.

Salariscriteria

Er zijn drie verschillende [salariscriteria](#), welke elk jaar worden geïndexeerd. Bovendien moet het salaris markconform zijn:

- Kennismigrant van 30 jaar of ouder;
- Kennismigrant jonger dan 30 jaar;
- Verlaagde salariscriterium kennismigrant; een kennismigrant die overstapt vanuit een verblijfsvergunning voor studie of in bezit is van een verblijfsvergunning zoekjaar hoogopgeleiden. Werknemers die in aanmerking komen voor een zoekjaarvergunning, maar die hiervan afzien omdat ze al een baan hebben gevonden, kunnen binnen drie jaar na afstuderen een aanvraag indienen tegen het zogenaamde verlaagde salariscriterium.

Functies vrijgesteld van het salariscriterium*

- Wetenschappelijk personeel dat in dienst treedt bij een onderwijs- of onderzoeksinstituut en een aanstelling krijgt die valt onder de UFO 01-code van het Universitair Functieordeningssysteem (UFO). Deze categorie omvat o.a. post-docs en universitair docenten;
- Gespecialiseerde artsen in opleiding (AIO's);
- Gastdocenten.

*Voor deze functies gelden dezelfde [salariscriteria](#) als voor onderzoekers onder de EU-richtlijn 2016/801.

Meer informatie

Meer informatie vindt u op [de website van de IND](#). Denk aan welke documenten u in het dossier moet hebben volgens de administratie- en bewaarplicht van de erkend referent, of informatie over de aanvraagprocedure.

Onderzoekers onder EU-richtlijn 2016/801 (aanvraag door werkgever, erkend referentschap vereist)

Onderzoekers onder de EU-richtlijn 2016/801 hebben geen aanvullende tewerkstellingsvergunning nodig om in Nederland te werken. Dit geldt ook voor eventuele gezinsleden die met de onderzoeker meekomen. Er geldt een versnelde toelatingsprocedure, ook voor gezinsleden. Om gebruik te kunnen maken van de EU-richtlijn 2016/801 moet de werkgever als erkend referent bij de IND bekend zijn.

Wie komt in aanmerking voor de EU-richtlijn 2016/801?

De EU-richtlijn 2016/801 definieert onderzoekers als volgt: *“een derdelander die een doctorsgraad heeft of een passend diploma van het hoger onderwijs dat deze derdelander toegang geeft tot doctoraatsprogramma's en die door een onderzoeksinstituut is geselecteerd en tot het grondgebied van een lidstaat is toegelaten om een onderzoeksproject uit te voeren waarvoor die graad of dat diploma doorgaans vereist zijn”*. Het is belangrijk dat onderzoek de hoofdtaak van de onderzoeker is. Dat wil zeggen dat ten minste 50% van de tijd wordt besteed aan onderzoek op doctoraatsniveau. Naast het onderzoek mag ook andere arbeid worden verricht, zoals het geven van onderwijs. Het hoofddoel van het verblijf moet echter onderzoek zijn en er moet aan de vereisten van de vergunning worden voldaan. Tevens geldt er een [inkomenseis](#). Kijk voor alle specifieke eisen op de website van de [IND](#).

De EU-richtlijn 2016/801 is alleen toegankelijk voor onderzoeksinstituten. De IND beoordeelt of u kwalificeert als onderzoeksinstituut op basis van de volgende voorwaarden:

- Publieke onderzoeksinstituut
 - Uw onderzoeksinstituut is erkend door de overheid of ontvangt financiering of subsidie van de overheid. Uw instituut gebruikt functieprofielen onder de functiefamilie 'onderzoek en onderwijs' (UFO-01) voor onderzoekers in loondienst.
 - Uw instituut staat in de bijlage bij de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.
- Particuliere onderzoeksinstituut
 - Uw onderzoeksinstituut staat in het National Academic Research and Collaboration System.
 - Uw instituut heeft een Speur- en Ontwikkelingswerk verklaring volgens de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen.

Meer informatie

Meer informatie vindt u op [de website van de IND](#). Denk aan welke documenten u in het dossier moet hebben volgens de administratie- en bewaarplicht van de erkend referent, of informatie over de aanvraagprocedure.

Europese blauwe kaart (aanvraag door werkgever, geen erkend referentschap vereist)

De Europese blauwe kaart is een werk- en verblijfsvergunning voor hoogopgeleide werknemers, waarmee deze werknemers zich gemakkelijker in een ander Europees land kunnen vestigen. De regeling lijkt op de kennismigrantenregeling, maar er zijn bepaalde verschillen. Voor het aanvragen van een Europese blauwe kaart is geen erkend referentschap vereist, echter de salarismax is hoger en de doorlooptijd van de procedure is langer.

Wie komt in aanmerking voor een Europese blauwe kaart?

Medewerkers moeten aan een aantal criteria voldoen, zoals:

- Het [salariscriterium](#);
- Beschikken over een diploma uit het hoger onderwijs. De opleiding duurde tenminste drie jaar en het diploma is nodig voor het beroep of de sector. In het geval van een buitenlands diploma moet Nuffic het diploma hebben beoordeeld;
- Minimaal een contract van zes maanden hebben voor een hooggekwalificeerde baan.

Meer informatie

Voor een volledig overzicht van alle criteria en het aanvraagformulier kunt u terecht op de [IND-website](#).

Verblijfsvergunning zoekjaar hoogopgeleiden

Het 'zoekjaar hoogopgeleiden' geeft hoogopgeleide immigranten tot drie jaar na afstuderen, promoveren of het verrichten van wetenschappelijk onderzoek doen, één jaar de tijd om een baan als kennismigrant te vinden of een innovatief bedrijf te starten. Gedurende dit jaar zijn zij vrij op de arbeidsmarkt, en gelden er gedurende die periode ook geen inkomenseisen. Het zoekjaar dient te worden aangevraagd door de betrokkene zelf.

Wie komt in aanmerking voor een verblijfsvergunning zoekjaar hoogopgeleiden?

De volgende non-EU-onderdanen komen in aanmerking voor het aanvragen van een verblijfsvergunning zoekjaar:

- Internationale studenten die een bachelor- of masteropleiding hebben afgerond aan een Nederlandse instelling voor hoger onderwijs (universiteit of hogeschool) op basis van een verblijfsvergunning voor studie;
- Onderzoekers die actief hebben deelgenomen aan wetenschappelijke onderzoeksprojecten in Nederland, op basis van een verblijfsvergunning voor onderzoek in de EU Richtlijn 2016/801 of de kennismigrantenregeling;
- Hoogopgeleiden uit het buitenland die een master- of PhD-programma hebben afgerond aan een aangewezen buitenlandse onderwijsinstelling. Als dit het geval is, gelden er aanvullende eisen, bijvoorbeeld de beoordeling van het diploma door Nuffic. Zie de [IND-website](#) voor meer informatie.

De zoekjaarvergunning is één jaar geldig en kan niet worden verlengd. Wel komt de aanvrager na het zoekjaar in aanmerking voor vergunning als [kennismigrant](#) tegen het verlaagde [salariscriterium](#). De wijziging van een zoekjaarvergunning naar een kennismigrantenvergunning moet plaatsvinden voordat de zoekjaarvergunning verloopt. Alle details met betrekking tot de eisen en de procedure zijn te vinden op de [IND-website](#).

Verblijfsvergunning Intra-corporate transferee (aanvraag door werkgever, geen erkend referentschap nodig)

Deze verblijfsvergunning is bedoeld voor werknemers die werken bij een bedrijf buiten de Europese Unie maar die wordt overgeplaatst naar een vestiging in Nederland.

Wie komt in aanmerking voor de ICT vergunning?

De volgende non-EU onderdanen komen in aanmerking:

- Uw werknemer gaat in Nederland werken als leidinggevende, specialist of trainee;
- De overplaatsing vindt plaats binnen hetzelfde bedrijf naar een vestiging in Nederland;
- Uw werknemer werkt al minimaal drie maanden bij het bedrijf buiten de EU en heeft daar ook een geldig arbeidscontract;
- Het salaris is marktconform en voldoet aan het [salariscriterium](#) van kennismigranten.

Meer informatie

Voor een volledig overzicht van alle criteria en de procedure kunt u terecht op de [IND-website](#).

Verblijfsvergunning essentieel start-up personeel

De verblijfsvergunning voor essentieel start-up personeel maakt het voor startups mogelijk om werknemers met specifieke hoogwaardige expertise en vaardigheden uit het buitenland aan te trekken. Op dit moment is de regeling nog in de pilot-fase tot 1 juni 2025. Daarna loopt deze nog een jaar door.

Wie komt in aanmerking voor een vergunning essentieel start-up personeel?

De volgende non-EU onderdanen komen in aanmerking:

- Het betreft een startend en innovatief bedrijf met schaalbare activiteiten. Dat betekent dat het bedrijf kan meegroeien met de vraag naar het product of dienst;
- De werknemer is expert op een speciaal gebied dat de start-up nodig heeft in deze fase;
- De werknemer heeft een arbeidscontract bij de start-up en voldoet aan de [inkomenseisen](#);
- De werknemer krijgt een aandeel in het bedrijf (medewerkersparticipatie).

Ter beoordeling van de aanvraag wordt er door de IND advies gevraagd aan het RVO over de start-up en de rol van de werknemer.

Meer informatie

Voor een volledig overzicht van alle specifieke voorwaarden kunt u terecht op de [IND-website](#).

Overige regelingen

Gecombineerde vergunning arbeid en verblijf (GVVA, aanvraag werkgever)

Als u geen gebruik wilt of kunt maken van een van de hierboven beschreven regelingen, kunt u [een gecombineerde vergunning voor werk en verblijf \(GVVA\)](#) aanvragen. De GVVA, ook wel 'gecombineerde vergunning' genoemd, geeft non-EU onderdanen de mogelijkheid om langer dan 90 dagen in Nederland te wonen en te werken. De GVVA combineert een verblijfsvergunning en de tewerkstellingsvergunning in één vergunning. De aanvraag moet door zowel de IND als het UWV worden beoordeeld en de beslistermijn kan oplopen tot 90 dagen. Het is niet nodig om als erkend referent bij de IND bekend te zijn.

Het UWV hanteert strenge regels bij het afgeven van tewerkstellingsvergunningen en toetst of er prioriteit genietend aanbod is op de Nederlandse en Europese arbeidsmarkt. Wilt u een werknemer van buiten de EER of Zwitserland in dienst nemen? Dan moet u onder meer aantonen dat u zowel in Nederland als in de EU heeft geworven en dat u de vacature bij het UWV heeft gemeld. Een overzicht van de eisen is te vinden op [de website van de IND](#).

Andere verblijfsvergunningen voor werk

Naast de hierboven beschreven verblijfsdoelen, bestaan er nog een aantal andere regelingen zoals de verblijfsvergunning voor grensoverschrijdende dienstverlening of lerend werken via een EU-programma. Op [deze](#) pagina van de IND-website kunt u hierover meer informatie vinden. Tevens is er een [brochure](#) beschikbaar.

Tewerkstellingsvergunning voor non-EU-onderdanen (TWV, aanvraag door werkgever)

Zoals u in het stroomschema kunt zien, zijn er situaties waarin de aanvraag van een verblijfsvergunning niet nodig is, maar die van een tewerkstellingsvergunning wel. In principe moet u een tewerkstellingsvergunning aanvragen voor non-EU werknemers die korter dan 90 dagen in Nederland verblijven, of die langer verblijven, maar voor wie geen speciale immigratieprocedure geldt. Het UWV hanteert strenge regels bij het afgeven van tewerkstellingsvergunningen en toetst of er prioriteit genietend aanbod is op de Nederlandse en Europese arbeidsmarkt. Bovendien moet u aantonen dat u zowel in Nederland als in de EU heeft geworven en dat u de vacature bij het UWV heeft gemeld. Meer informatie hierover is te vinden op de website van het UWV: [Informatie tewerkstellingsvergunning | UWV](#)

Uitzonderingen

Er zijn echter een aantal uitzonderingen op de regel dat werkgevers een TWV voor non-EU-onderdanen moeten aanvragen, bijvoorbeeld:

- Arbeidsmigranten die vijf jaar aaneengesloten over een voor arbeid geldige verblijfsvergunning hebben beschikt en hun hoofdverblijf daarna niet buiten Nederland verplaatst hebben;
- Werknemers die al in het bezit zijn van een verblijfsvergunning (bijvoorbeeld gekoppeld aan het verblijf van hun partner) met de vermelding '*Arbeid is vrij toegestaan, TWV niet vereist*';
- Werknemers met een sticker in hun paspoort met de tekst '*Arbeid is vrij toegestaan*'. Deze sticker is geldig voor een beperkte tijd, dit staat vermeld op de sticker zelf;

- Werknemers met een verblijfsvergunning voor '*arbeid als zelfstandige*', mits het werk valt onder het soort werk waarvoor de verblijfsvergunning is afgegeven;
- Docenten of wetenschappelijk personeel die zijn aangesteld om les te geven of onderzoek te doen bij een onderzoeksorganisatie. Dit omvat ook kortdurend onderwijs en academisch personeel;
- Bezoeken die kwalificeren als zakelijke bijeenkomsten. Deze bezoeken mogen niet langer duren dan vier weken binnen een periode van dertien weken. Voor een overzicht van alle vrijstellingen kunt u terecht op de website van het [UWV](#).

Verblijfsvergunning voor studiedoeleinden

Heeft uw beoogde werknemer op dit moment een verblijfsvergunning voor studie? Een student mag werken tijdens zijn studie, maar dit is beperkt tot maximaal zestien uur per week, of voltijds tijdens de zomermaanden. Voor dit soort werkzaamheden is een tewerkstellingsvergunning (TWV) nodig, maar deze wordt versoepeld afgegeven. Meer informatie over de procedure en de voorwaarden is te vinden op deze [factsheet](#) op de Nuffic-website.

Na afstuderen komt de student in aanmerking voor een verblijfsvergunning als [kennismigrant](#), tegen het verlaagde [salariscriterium](#). In dat geval moet u een 'wijziging van de beperking' van de verblijfsvergunning naar kennismigrant aanvragen. Meer informatie kunt u vinden op de [IND-website](#).

Aanvraag tewerkstellingsvergunning

Is er geen vrijstelling waar u gebruik van kunt maken? U kunt een tewerkstellingsvergunning voor non-EU-onderdanen aanvragen via de [UWV-website](#), waar u ook de specifieke criteria per regeling vindt. Aanvragen kunnen ingediend worden via het werkgeversportaal. Hiervoor is eHerkenning nodig.

Meer informatie

Meer informatie over voorwaarden, vrijstellingen en de aanvraagprocedure is te vinden op de website van het [UWV](#).

Overige praktische zaken

Basis zorgverzekering

Internationale werknemers zijn verplicht om ervoor te zorgen dat ze voldoende verzekerd zijn en een [basiszorgverzekering](#) afsluiten als ze in Nederland sociaal verzekerd zijn. Het is raadzaam om uw werknemer te informeren over de verplichting een basiszorgverzekering af te sluiten.

Mensen zijn in Nederland sociaal verzekerd als ze:

- Vallen onder de wetgeving inzake de loonbelasting; of
- Kwalificeren als Nederlandse ingezetenen in de zin van de Sociale Verzekeringsbank (SVB).

Mensen vallen onder de loonbelastingwetgeving als ze een betaalde baan hebben. Bijvoorbeeld:

- Werknemers die een contract hebben;
- Mensen met een nulurencontract;
- Gasthoogleraren met een vaste deeltijdaanstelling waarvoor in Nederland sociale premies worden betaald.

Hieronder vallen niet:

- Onbetaalde onderzoekers, zoals ontvangers van een beurs;
- Medewerkers die gedetacheerd zijn vanuit andere instellingen en die tijdelijk voor u bedrijf komen werken, maar niet aan bij u op de loonlijst staan.

Als u twijfelt over de status van uw werknemer of die van eventueel meereizende gezinsleden, kunt u een Wlz-toets laten uitvoeren door de [Sociale Verzekeringsbank \(SVB\)](#). In het geval van onbetaalde onderzoekers is het raadzaam om dit [stroomschema te bekijken](#) om te zien welk type zorgverzekering van toepassing is. De website van de [Zorgverzekeringslijn](#) biedt uitgebreide informatie voor uw werknemer in het Engels.

Burgerservicenummer (BSN) via inschrijving in de Basisregistratie Personen

Een [burgerservicenummer](#) (BSN) is een uniek persoonsnummer dat wordt toegekend aan elke persoon die is ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP). Een BSN wordt automatisch afgegeven door de gemeente waar de werknemer zich inschrijft in de BRP. Een BSN is nodig voor verschillende zaken, zoals het openen van een bankrekening en het afsluiten van een zorgverzekering.

BRP-registratie via RNI

Mensen die korter dan vier maanden in Nederland verblijven, kunnen zich niet in elke gemeente inschrijven bij de BRP en krijgen dus niet automatisch een BSN. Deze personen kunnen zich inschrijven in het Register Niet-Ingezetenen (RNI) om een BSN te verkrijgen. Om dit te doen, moeten niet-ingezetenen zich persoonlijk registreren, een geldig legitimatiebewijs overleggen en hun woonadres in hun thuisland opgeven. Niet-ingezetenen ontvangen hun toegewezen BSN direct bij de servicebalie tijdens de registratie, evenals een overzicht van de verzamelde persoonlijke gegevens. BRP-registratie via de RNI is mogelijk in achttien Nederlandse gemeenten. Op de [website van de Rijksoverheid](#) vindt u meer informatie over waar en hoe dit mogelijk is.

De Expat Regeling (30%-regeling)

De Expatregeling (30%-regeling) is een fiscale regeling die het mogelijk maakt om de extra kosten die internationale hoogopgeleide werknemers maken wanneer zij naar Nederland verhuizen, belastingvrij te vergoeden. Het kan gaan om kosten in verband met het zoeken naar woonruimte, een geschikte school voor hun kinderen of de kosten van een taalcursus ("extraterritoriale" kosten). Eén optie is om de werkelijk gemaakte kosten terug te betalen. Als uw werknemer aan bepaalde criteria voldoet, kan hij echter ook in aanmerking komen de '30%-regeling'. Deze regeling is niet afhankelijk van nationaliteit – ook Nederlanders die in aanmerking komen als ingekomen werknemer kunnen er gebruik van maken. Meer informatie over de 30%-regeling is te vinden op [de website van de Belastingdienst](#).

Meer informatie

Belangrijkste wetgeving

- [Wet arbeid vreemdelingen \(WAV\)](#);
- [Wet arbeid vreemdelingen, uitvoering \(BuWav\)](#)

Informatie van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND)

Op de [website van de IND](#) staat informatie over onderwerpen als:

- Speciale immigratieprocedures (toelating en verblijf);
- Status van erkend referent;
- De GVVA/gecombineerde vergunning.
- Buitenlandse werknemer in dienst nemen | IND
- Een werknemer naar Nederland laten komen

Informatie van het UWV

- [Tewerkstellingsvergunning voor niet-EU-onderdanen \(TWV\) - aanvraag.](#)

Januari 2025

Nuffic/ EURAXESS

De Nederlandse organisatie voor internationalisering in het onderwijs

Disclaimer

We hebben de informatie met de grootste zorg samengesteld. Toch kunnen we niet garanderen dat de informatie altijd juist is. Je kunt geen rechten ontleen aan deze informatie.

