

Memo

Inzake : Internetconsultatie Europese Blauwe Kaart
Dossier : 21893
Van : Kroes Advocaten / Jelle A. Kroes
Email : kroes@kroesadvocaten.nl
Datum : 3 april 2023

Dit memo betreft de reactie van Kroes Advocaten op het ter consultatie aangeboden Besluit ter implementatie van de Europese blauwe kaart richtlijn van 7 maart 2023 (" de Richtlijn").

Algemeen

Kroes Advocaten juicht de openstelling van het concept Besluit voor een internetconsultatie toe. Verdergaande harmonisering van Europees arbeidsmigratiebeleid is naar onze mening een van de voorwaarden voor een aantrekkelijker klimaat voor buitenlands talent in de EU, talent dat door demografische ontwikkelingen van steeds groter belang wordt voor de EU en tegelijkertijd steeds schaarser. De Richtlijn beoogt een stap, zij het wellicht ook een geringe, in de richting van deze harmonisatie te zijn, en een adequate nationale implementatie draagt derhalve bij aan deze belangrijke doelstelling.

De Europese Blauwe Kaart (EBK) wordt slechts op kleine schaal gebruikt. In 2021 werden 150 EBK's verleend, ongeveer 1% van het aantal verleende kennismigrantenvergunningen in dezelfde periode. Dit beeld is consistent sinds de invoering van de EBK. In de NvT bij het concept besluit worden als oorzaken genoemd 1) dat de EBK regeling een hogere salariseis kent dan de kennismigrantenregeling en hogere kwalificatie-eisen, en 2) dat de EBK niet goed aansluit op het Nederlandse systeem waarin gewerkt wordt met erkend referenten.

Hier zouden wij de vraag willen stellen, in welke zin de EBK niet goed zou aansluiten bij het erkend referentensysteem. Werkgevers kunnen immers een EBK aanvragen in hun hoedanigheid van erkend referent en krijgen dan toegang tot de versnelde procedure die ook voor kennismigranten geldt. In de praktijk is snelheid van procedures een belangrijke factor voor werkgevers. Kortom, in zoverre is er wel aansluiting. Dat de EBK extra voorwaarden kent en dat dit een van de oorzaken van het geringe gebruik is, hoeft niet te worden betwist, maar dat er geen aansluiting is met het erkend referentsysteem is niet meteen evident. Hierbij wordt ook opgemerkt dat werkgevers tot veel bereid zijn om een buitenlands werknemer aan te nemen, ook al voldoen ze niet aan de voorwaarden, meer in het bijzonder: men is geen erkend referent. In dat geval kan gebruik worden gemaakt van een detachingsbureau / payroll bedrijf dat zijn erkend referentschap leent voor de aanvraag en deze op zijn naam indient. Dit is een constructie die algemeen bekend is en toegestaan door de IND. In de praktijk hebben veel niet-erkend referenten op deze wijze toch kennismigranten in dienst, voor kortere en soms ook voor langere tijd (tot wel enkele jaren). Naar ons inzicht zou een soepele benadering van EBK aanvragen de gestelde afstand tot het erkend referentsysteem wellicht kunnen verminderen.

Een opvallend gegeven wat dat betreft is dat het aantal EBK's van 2020 op 2021 vrijwel gelijk bleef (zo'n 150), terwijl het aantal kennismigranten vergunningen vrijwel verdubbelde (van 6.500 naar 12.500). De interesse voor de EBK lijkt zijn eigen dynamiek te hebben en het zou nuttig kunnen zijn deze te onderzoeken.

Erkend referentschap

Paragraaf 1.2.6. van de NvT heeft de titel: *Schrappen erkend referent* en bevat voorts de zin: “Het is voor aanvragen voor een Europese blauwe kaart dus niet meer mogelijk om aan te sluiten bij het generieke systeem van erkenning zoals dat nationaal geldt.” Als reden daarvoor wordt aangevoerd dat de weigeringsgronden voor het erkend referentschap dat op grond van de richtlijn specifiek voor de EBK kan worden ingevoerd ter versnelling van procedures, beperkter zijn dan de weigeringsgronden die in artikel 2e Vw 2000 worden gehanteerd voor het erkend referentschap zoals wij dat kennen.

Dit lijkt erop te duiden dat de huidige mogelijkheid om van de versnelde procedure voor erkend referenten gebruik te maken voor EBK aanvragen wordt beëindigd. Daar staat tegenover dat in het concept Besluit (NvT pagina 17, laatste zijn van paragraaf 1.2.6) wordt aangegeven dat de IND bij het beoordelen van een EBK aanvraag “wel gebruik kan maken van de informatie die in het kader van de erkenning als referent is verkregen.” Geheel duidelijk is de NvT op dit punt derhalve niet.

Een afschaffing van de mogelijkheid om uit eigen beweging, dus *facultatief*, de EBK aanvraag via het erkend referentschap aan te vragen, is naar ons inzicht niet nodig, en ook niet wenselijk. Het is gezien het huidige Nederlandse systeem op zichzelf goed te begrijpen dat de mogelijkheid om een erkend referentprocedure in te voeren voor de EBK niet wordt overgenomen door de regering, gezien de minder vergaande voorwaarden. De suggestie die wordt gewekt in de NvT, zoals wij die begrijpen, dat dit ook betekent dat reeds bestaande erkend referenten de EBK niet meer als zodanig, via de versnelde procedure, mogen aanvragen, lijkt ons echter niet correct. Het erkend referentschap is immers in geen enkel opzicht een voorwaarde. Het is aan de erkend referent om de aanvraag als erkend referent, dan wel als gewoon referent in te dienen. Het instand laten van die vrije keus is in geen enkel opzicht strijdig met de Richtlijn.

Als dit inderdaad is wat met het concept Besluit wordt beoogd, zouden wij op dit belangrijke punt graag een nadere onderbouwing willen vernemen. Zoals reeds aangegeven is snelheid van procedures in de praktijk zeer belangrijk voor werkgevers. Een dergelijke achteruitgang zou afbreuk doen aan de doelstellingen van de Richtlijn.

Mobiliteit

De verbeterde mogelijkheden voor mobiliteit juichen wij toe, waarbij wij opmerken dat een praktische invoering hiervan en een heldere implementatie van belang is om dit te laten werken zoals beoogd.

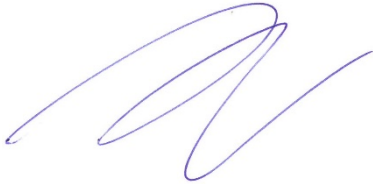
Salariseisen

Wij juichen het eveneens toe dat de salarisonorm wordt gelijkgetrokken met de kennismigrantennorm voor 30 jaar en ouder. Hierdoor zal het aantal aanvragen toenemen en zal duidelijker kunnen worden welke factoren bepalend zijn voor de keuze tussen de EBK en de kennismigrant.

In het kader van arbeidsmigratiebeleid achten wij het niet invoeren van lagere salariseisen voor tekortberoepen echter een gemiste kans. De arbeidsmarkt zal meer en meer bepaald worden door specifieke vraag in specifieke sectoren. Bovendien ligt er nog een belangrijke beleidstechnische uitdaging voor de toekomst, zijnde de regulering van immigratie van midden-geschoolde werknemers. De tekortberoepen regeling biedt de mogelijkheid om ervaring op te doen met deze vorm van regulering.

Wij zien uw verdere stappen met belangstelling tegemoet en zijn graag bereid tot een nadere toelichting.

Hoogachtend,



J.A. Kroes