



# **GRENSOVERSCHRIJDEND WERKEN**

*Vakblad over werken en wonen over de grens*

Nr. 46, april 2022

# Nieuwe Europese Blauwe Kaart richtlijn

Auteur: **mr. Esther Wolhuis**

Juridisch medewerker bij Kroes Advocaten (wolhuis@kroesadvocaten.nl)

***De Europese Blauwe Kaart richtlijn is sinds haar introductie in 2009 op veel kritiek gestuit. In veel EU-lidstaten, waaronder in Nederland, wordt weinig gebruik gemaakt van deze richtlijn voor hoogopgeleide arbeidsmigranten. Ruim vijf jaar geleden deed de Europese Commissie een ambitieus voorstel om de richtlijn te herzien. Voor veel lidstaten bleek het voorstel echter te radicaal. Na jarenlang onderhandelen werd er in oktober 2021 een akkoord bereikt. De nieuwe Europese Blauwe Kaart richtlijn (EU 2021/1883) biedt mogelijkheden tot verbetering, maar blijkt niet de ommezwaai die de Commissie voor ogen had. In dit artikel zet ik kort de belangrijkste nieuwe regels uiteen en blik vooruit op de implementatie van de nieuwe richtlijn in Nederland.***

## Implementatie in Nederland

Lidstaten hebben tot 18 november 2023 om de bepalingen van de richtlijn om te zetten in nationale regels. Tot die tijd gelden de oude regels nog. In Nederland is het implementatieproces nog niet gestart. De regering is positief over de nieuwe richtlijn. De nationale Kennismigrantenregeling mag blijven bestaan naast de Blauwe Kaart. De Europese Commissie heeft wel geprobeerd om nationale kennismigrantenregelingen uit te sluiten als optie naast de Blauwe Kaart. Maar onder meer Nederland en enkele andere lidstaten waren hier fel tegen gekant en hebben dit tegengehouden. Volgens de regering sluit de nieuwe richtlijn beter aan op de Nederlandse systematiek vanwege het flexibelere salarisvereiste, een versimpelde procedure voor erkende werkgevers, en meer ruimte voor het meenemen van vaardigheden en werkervaring in plaats van alleen diploma's.

## Salarisnorm

Het huidige salariscriterium voor een Europese blauwe kaart ligt in Nederland op €5.670 bruto per maand, exclusief vakantiegeld. Dat komt omdat het salaris van een Blauwe Kaarthouder volgens de oude richtlijn minimaal 1,5 keer het gemiddelde bruto jaarsalaris van de lidstaat moet zijn. De nieuwe richtlijn schrijft voor dat het salaris minimaal gelijk is aan het gemiddelde brutosalaris van de lidstaat, en niet hoger dan 1,6 keer het gemiddelde jaarsalaris. De nieuwe richtlijn biedt dus meer ruimte voor flexibiliteit in de salarisnorm. De norm moet door de lidstaat worden vastgesteld in overleg met sociale partners.

Voor werknemers die korter dan drie jaar geleden zijn afgestudeerd, geldt dat een salariscriterium ter hoogte van 80% van de vastgestelde norm mag worden gehanteerd. Het moet nog altijd minimaal gelijk zijn aan het gemiddelde salaris in de lidstaat. Dit verlaagde criterium mag ook gelden voor specifieke beroepen waaraan grote behoefte bestaat. Het gaat hier om beroepen die deel uitmaken van hoofdgroep 1 of 2 van de ISCO-classificatie, namelijk managers en professionals.<sup>1</sup> Onder professionals kunnen ook medewerkers in de zorg en het onderwijs vallen.

Het is dus aan de Nederlandse overheid de nieuwe salarisnorm vast te stellen, in overleg met sociale partners. Een verlaagd salariscriterium kán gelden voor bepaalde groepen, of dat gebeurt bepaalt de overheid.

## Kwalificaties werknemer

Op dit moment is het in Nederland alleen mogelijk om een Blauwe Kaart te verkrijgen als de werknemer in het bezit



is van een diploma van een driejarige opleiding van hoger onderwijs. Het diploma moet worden geëvalueerd door Nuffic. Lidstaten krijgen in de nieuwe richtlijn de mogelijkheid om in plaats van het diploma te volstaan met vijf jaar werkervaring. Deze mogelijkheid bestond in de oude richtlijn ook al, maar daar heeft Nederland toen geen gebruik van gemaakt.

In de nieuwe richtlijn wordt het voor één specifieke beroepsgroep verplicht om werkervaring te accepteren als bewijs van beroepskwalificaties. Dit betreft leidinggevenden op het gebied van ICT. Zij kunnen hun kwalificaties aantonen met ten minste drie jaar werkervaring binnen de zeven jaar voor de aanvraag.

## Geldigheidsduur vergunning

Onder de oude richtlijn moet de arbeidsovereenkomst minimaal een jaar geldig zijn. De nieuwe richtlijn brengt dit minimum terug tot een half jaar. De nationale overheden kunnen ervoor kiezen om de Blauwe Kaart standaard voor minimaal twee jaar te verlenen. Bij contracten die korter dan 2 jaar geldig zijn, kunnen de lidstaten kiezen om de vergunning te verlenen voor de contractduur plus drie maanden. Deze laatste mogelijkheid sluit aan bij de huidige Nederlandse praktijk.

## Werkgevers

De nieuwe richtlijn maakt het mogelijk om werkgevers te erkennen. Nederland kent al een systeem van erkende werkgevers. De IND probeert binnen twee weken te beslissen op aanvragen die zijn ingediend door een erkend referent. Het voordeel van het erkende werkgevers-systeem van de nieuwe richtlijn is dat de IND binnen een maand móet beslissen op deze aanvragen. Daarnaast hoeven erkend werkgevers onder de nieuwe richtlijn bij de aanvraag geen diploma's of andere bewijzen van de beroepskwalificaties van de werknemer te laten zien. Op dit moment moet dat nog wel.

De richtlijn beschrijft niet welke bedrijven kunnen worden erkend als werkgever, en wat de rechten en plichten van de erkend werkgever zijn. Vermoedelijk blijven de voorwaarden voor erkenning als referent in Nederland daarom grotendeels hetzelfde.

De nieuwe richtlijn maakt het mogelijk om een aanvraag voor een Blauwe Kaart af te wijzen, als het bedrijf is opgericht of opereert met het voornaamste doel de toegang van buitenlandse werknemers te faciliteren. Het is niet duidelijk hoe in de praktijk wordt beoordeeld of dit het geval is.

## Mobiliteit

De nieuwe richtlijn maakt het gemakkelijker voor werknemers om in andere EU-lidstaten te werken. Blauwe Kaarthouders mogen onder maximaal 90 dagen binnen een periode van 180 dagen in een ander land binnen het Schengengebied werken, zonder daar een werkvergunning aan te vragen. De werkzaamheden in de tweede lidstaat moeten wel rechtstreeks in verband staan met de belangen van de werkgever in de eerste lidstaat en moeten in verband staan met de baan die de werknemer in de eerste lidstaat heeft. Volgens de oude richtlijn moet altijd een werkvergunning worden aangevraagd in de tweede lidstaat.

Als de werknemer langer dan 90 dagen in een tweede lidstaat gaat werken, moet onder de nieuwe richtlijn wel een nieuwe Blauwe Kaart worden aangevraagd in die lidstaat. Nadat de aanvraag is ingediend mag de werknemer na maximaal 1 maand beginnen met werken.

## Permanent verblijfsrecht

Na 5 jaar legaal verblijf kan, als ook aan de overige voorwaarden wordt voldaan, een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd worden aangevraagd. De vergunning die de meeste rechten geeft is de status EU-langdurig ingezetene.

Een Blauwe Kaarhouder mag onder de oude richtlijn na 1,5 jaar in een EU-lidstaat te hebben gewerkt, naar een andere EU-lidstaat verhuizen, zonder dat hij zijn opgebouwde verblijfsjaren in de eerste lidstaat verliest. In de nieuwe richtlijn wordt deze periode teruggebracht naar 1 jaar. Bovendien wordt toegevoegd dat de vreemdeling alleen de laatste 2 jaar van verblijf in het bezit hoeft te zijn van een Blauwe Kaart. De eerste 3 jaar verblijf tellen ook mee als de vreemdeling in de EU verbleef op bepaalde andere verblijfsvergunningen, zoals een nationale verblijfsvergunning voor een hooggekwalificeerde baan of als onderzoeker. De laatste 2 jaar moet de vreemdeling een Blauwe Kaart hebben in de lidstaat waar de aanvraag voor de status EU-langdurig ingezetene wordt gedaan.

Voorbeeld: een derdelander krijgt in Nederland een vergunning als kennismigrant. Na 3 jaar in Nederland verhuist hij naar Duitsland. Daar vraagt hij een EU Blauwe Kaart aan. In Duitsland kan hij na 2 jaar verblijf de status EU-langdurig ingezetene aanvragen. Hij heeft namelijk 5 jaar legaal in de EU verbleven, waarvan de laatste 2 jaar met een Blauwe Kaart in het land waar hij de aanvraag doet.

Onder de nieuwe richtlijn mag een voormalig Blauwe Kaarhouder die de status van EU-langdurig ingezetene krijgt, 2 jaar buiten het EU-grondgebied verblijven zonder deze status te verliezen. Voor anderen is dit 1 jaar.

## Conclusie

De nieuwe Europese Blauwe Kaart richtlijn biedt meer mogelijkheden tot flexibiliteit. Bijvoorbeeld in het salarisvereiste en de beoordeling van beroepskwalificaties. Het is aan de Nederlandse overheid om te besluiten in hoeverre zij gebruik zullen maken van deze mogelijkheden. Hier is op dit moment nog geen duidelijkheid over.

Ook positief is dat de minimale duur van de arbeidsovereenkomst wordt teruggebracht van 1 jaar naar 6 maanden. Daarnaast zal het voor erkend werkgevers makkelijker worden om een Blauwe Kaart aanvraag in te dienen. Ten slotte wordt het makkelijker voor de Blauwe Kaarhouder om een permanent verblijfsrecht te krijgen als hij in verschillende lidstaten heeft gewerkt.

Of er in Nederland vaker dan nu het geval is een Europese Blauwe Kaart zal worden aangevraagd is de vraag. De kennismigrantenregeling blijft namelijk bestaan naast de Europese Blauwe Kaart.

criterium	Huidige Blauwe Kaart in NL	Nieuwe Blauwe Kaart
Salarisnorm	Minimaal 1,5x gemiddeld bruto jaarsalaris (€5.670)	- 1 – 1,6x gemiddeld bruto jaarsalaris, norm wordt vastgesteld door lidstaat - Optie: 80% van vastgestelde norm voor recent afgestudeerden - Optie: 80% van vastgestelde norm voor specifieke beroepen
Beroepskwalificaties	Diploma driejarige opleiding hoger onderwijs	- Diploma driejarige opleiding hoger onderwijs - Drie jaar werkervaring in de afgelopen zeven jaar i.p.v. diploma voor leidinggeevenden in ICT - Optie: vijf jaar werkervaring i.p.v. diploma
Contractduur	Minimaal 1 jaar	Minimaal 6 maanden
Geldigheidsduur verblijfsvergunning	- Contractduur plus 3 maanden - Maximaal 4 jaar	- Ten minste 2 jaar of contractduur plus 3 maanden, keuze aan lidstaat - Geen maximum
Aanvraagprocedure	Erkend referent: - IND streeft naar beslissing binnen 2 weken  Niet-erkend referent: - Beslissing binnen 3 maanden	Erkend referent: - Beslissing binnen 1 maand - Geen bewijs van beroepskwalificaties bij aanvraag Niet-erkend referent: - Beslissing binnen 2 maanden
Mobiliteit	- Blauwe Kaarhouder moet altijd werkvergunning aanvragen in andere EU-lidstaat - Blauwe Kaarhouder mag pas werken in andere lidstaat als aanvraag is goedgekeurd	- Blauwe Kaarhouder mag korter dan 90 dagen werken in binnen het Schengengebied zonder extra werkvergunning - Werknemer mag maximaal 1 maand na aanvraag EU Blauwe Kaart in tweede lidstaat beginnen met werken
Permanent verblijfsrecht (EU-langdurig ingezetene)	- Na 1,5 jaar in een EU-lidstaat opgebouwde verblijfsjaren meenemen naar andere lidstaat - EU-langdurig ingezetene mag 1 jaar buiten EU verblijven	- Na 1 jaar in EU-lidstaat opgebouwde verblijfsjaren meenemen naar andere lidstaat - Verblijfsjaren meenemen naar andere lidstaat als laatste 2 van de 5 jaar in EU met Blauwe Kaart - EU-langdurig ingezetene die voormalig Blauwe Kaarhouder is mag 2 jaar buiten EU verblijven

#### Bronnen:

- *Bram van Melle, 'Nieuwe Blauwe Kaart Richtlijn. Oude wijn of nieuw elan?', A&MR 2022-1*
- *Nieuwe Blauwe Kaart Richtlijn (EU) 2021/1883: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:32021L1883>*
- *Origineel voorstel voor een nieuwe Richtlijn door de Europese Commissie: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52016PC0378>*

- *Overige voorbereidende documenten: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/HIS/?uri=CELEX:32021L1883>*

<sup>1</sup> Zie de lijst van het ISCO (International Standard Classification of Occupations), <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>