

## Zicht op zakelijke arbeidsmigratie

Nu voor bepaalde beroepen en sectoren (denk bijvoorbeeld aan de ICT-sector) de krapte op de arbeidsmarkt alsmat toeneemt, wordt het voor organisaties steeds lastiger om voor openstaande vacatures geschikt personeel te vinden. Als dit ook voor uw bedrijf problematisch is of dreigt te worden, dan is het werven van personeel in het buitenland één van de mogelijkheden om toch aan geschikt personeel te komen. Dankzij het vrij verkeer van personen en het vrij verkeer van diensten, is het betrekkelijk eenvoudig om personeel met een nationaliteit van een EU/EER-land en Zwitserland in dienst te nemen of bij uw organisatie te werk te stellen. Lastiger wordt het als uw organisatie personeel in dienst wil nemen of bij uw organisatie te werk wil stellen met een nationaliteit van een ander land dan de zojuist genoemde landen (een zogenoemde 'derdenlander'). Het is dan van groot belang dat uw organisatie beschikt over de juiste vergunningen en op de hoogte is van de geldende verplichtingen. Veelal zal deze derdenlander zowel een werkvergunning als een verblijfsvergunning nodig hebben (of een gecombineerde vergunning).

Wij kunnen uw organisatie helpen bij het krijgen van zicht op de mogelijkheden van zakelijke arbeidsmigratie. Zo kunnen wij u adviseren over de verschillende typen vergunningen en procedures, zoals:

1. de kennismigrantenregeling en de daarvoor benodigde erkenning als referent;
2. de Europese Blauwe kaart; en
3. Intra Corporate Transferees.

Vaak zullen er ook familieleden zijn die tegelijk met uw toekomstige werknemer willen meereizen. Deze familieleden hebben vaak ook een werk- en verblijfsvergunning nodig. Ook hierbij kunnen wij assisteren.

Naast adviseren, kunnen wij deze procedures desgewenst ook voor u verzorgen. Door onze ervaring weten wij welke haken en ogen er zijn bij de verschillende typen vergunningen en met welke tijdspanne uw organisatie rekening moet houden. Ten slotte hebben wij ook veel ervaring met het assisteren van uw bedrijf als de inspectie SZW uw bedrijf een (verrassings-) bezoek brengt, of als uw bedrijf zich wil verweren tegen opgelegde sancties voor geconstateerde overtredingen.

Om u alvast inzicht te geven in de verschillende typen vergunningen, vindt u hieronder per type vergunning een korte toelichting en een overzicht voor de voor- en nadelen.

Bent u geïnteresseerd in onze dienstverlening op het gebied van arbeidsmigratie en wilt u ook zicht krijgen op de mogelijkheden daarvan, neem dan vooral contact op met onze specialisten.

## 1. De kennismigrantenregeling en erkenning als referent

Verreweg de meest gebruikte procedure is de kennismigrantenregeling. Een vergunning als kennismigrant is een gecombineerde werk- en verblijfsvergunning.

Voordelen	Nadelen
Geen arbeidsmarkttoets <sup>1</sup>	Alleen mogelijk als de organisatie waar de kennismigrant werkt door de IND <sup>2</sup> is <b>erkend als referent</b> <sup>3</sup>
Snelle procedure (de IND <u>streeft</u> ernaar binnen 2 weken na de aanvraag de beschikking af te geven)	Alleen mogelijk voor werknemers die meer verdienen dan <b>€ 4.404,- bruto</b> per maand (30 jaar of ouder) of <b>€ 3.229,- bruto</b> per maand (jonger dan 30 jaar) <sup>4</sup> en waarbij dit salaris marktconform is (hoogopgeleiden)
Eenvoudig om te verlengen en onbeperkt aantal verlengingen mogelijk	

## 2. Europese Blauwe kaart

De Europese Blauwe kaart is een gecombineerde werk- en verblijfsvergunning, die zijn oorsprong vindt in een Richtlijn van de EU (Richtlijn 2009/50/EU).<sup>5</sup>

Voordelen	Nadelen
Geen arbeidsmarkttoets	Diplomavereiste: <b>minimaal een 3-jarige bachelor-opleiding</b> in het hoger onderwijs (hbo). Een buitenlands diploma moet worden gewaardeerd door het Nuffic

<sup>1</sup> Dit houdt kortgezegd in dat wordt getoetst of de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om voor de functie waarvoor een vergunning wordt aangevraagd in Nederland of in de EU personeel te vinden. Als dit niet zo is, of er is voldoende aanbod van personeel in Nederland of in de EU, dan wordt de vergunning geweigerd.

<sup>2</sup> De Immigratie- en Naturalisatiedienst.

<sup>3</sup> De procedure om door de IND te worden erkend als referent kan vrij lang duren. Houd hier dus rekening mee. Het zijn van erkend referent brengt overigens ook aanvullende verplichtingen met zich mee.

<sup>4</sup> Let op: dit zijn de bedragen die gelden op 1 juni 2018. Deze bedragen worden regelmatig door de IND geïndexeerd. Deze bedragen zijn exclusief vakantietoelage en overige vaste toeslagen.

<sup>5</sup> Het Verenigd Koninkrijk, Ierland en Denemarken hebben deze richtlijn niet ingevoerd.

Niet vereist om als organisatie door de IND te worden erkend als referent <sup>6</sup>	Hogere salarisnorm dan voor kennismigranten: <b>€ 5.160,- bruto</b> per maand <sup>7</sup>
Makkelijker om na afloop in een andere EU lidstaat te gaan werken	Vereist een arbeidsovereenkomst voor een <b>hooggekwalificeerde baan voor minimaal 12 maanden</b>

### 3. Intra Corporate Transferees

Als een werknemer wordt overgeplaatst van een buiten de EU gevestigde onderneming naar een vestiging van die onderneming in Nederland, kan een Intra Corporate Transferee (ICT) vergunning worden aangevraagd (op grond van de Richtlijn Intra Corporate Transferees 2014/66/EU).

Voordelen	Nadelen
Geen arbeidsmarkttoets	Alleen voor <b>leidinggevenden of specialisten</b> (sleutelpersoneel), met de daarvoor benodigde kwalificaties en ervaring
Niet vereist om als organisatie door de IND te worden erkend als referent <sup>8</sup>	Zelfde looncriterium als kennismigranten: minimaal <b>€ 4.404,- bruto</b> per maand (30 jaar of ouder) of <b>€ 3.229,- bruto</b> per maand (jonger dan 30 jaar) <sup>9</sup> en waarbij dit salaris marktconform is (hoogopgeleiden)
Wanneer een werknemer een ICT-vergunning heeft in een EU lidstaat kan hij op relatief makkelijke wijze worden overgeplaatst naar een concernonderdeel in een andere lidstaat	De maximale duur van de vergunning voor leidinggevenden en specialisten is <b>3 jaar</b> De maximale duur van een vergunning voor een ICT-trainee is <b>1 jaar</b> Na verloop van de maximumduur geldt een wachtperiode (buiten Nederland) van <b>6 maanden</b> voordat een nieuwe vergunning kan worden aangevraagd

<sup>6</sup> Als de werkgever zich wel vrijwillig door de IND laat erkennen als referent, hanteert de IND bij het aanvragen van Europese Blauwe kaart vergunningen dezelfde korte (streef) termijnen als voor kennismigranten.

<sup>7</sup> Let op: dit is het bedrag dat geldt op 1 juni 2018. Dit bedrag wordt regelmatig door de IND geïndexeerd. Dit bedrag is exclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen.

<sup>8</sup> Als de werkgever zich wel vrijwillig door de IND laat erkennen als referent, hanteert de IND bij het aanvragen de ICT-vergunning dezelfde korte (streef) termijnen als voor kennismigranten.

<sup>9</sup> Let op: dit zijn de bedragen die gelden op 1 juni 2018. Deze bedragen worden regelmatig door de IND geïndexeerd. Deze bedragen zijn exclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen.