



Recruiting Immigrant Workers EUROPE

BEOORDELING EN AANBEVELINGEN



Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016

BEOORDELING EN AANBEVELINGEN

This work is published under the responsibility of the Secretary-General of the OECD. The opinions expressed and arguments employed herein do not necessarily reflect the official views of OECD member countries or the European Union..

This document and any map included herein are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area.

This is a translation of the Assessment and Recommendations that appears in the publication:

OECD and EU. (2016), *Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264257290-en>.

This document has been produced with the financial assistance of the European Union. The views expressed herein can in no way be taken to reflect the official opinion of the European Union. Grant: HOME/2013/EIFX/CA/002 / 30-CE-0615920/00-38 (DI130895)

The statistical data for Israel are supplied by and under the responsibility of the relevant Israeli authorities. The use of such data by the OECD is without prejudice to the status of the Golan Heights, East Jerusalem and Israeli settlements in the West Bank under the terms of international law.

Photo credits: Cover © Jonathan Evans/Imagine ltd.

Corrigenda to OECD publications may be found on line at: www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OECD/European Union 2016

You can copy, download or print OECD content for your own use, and you can include excerpts from OECD publications, databases and multimedia products in your own documents, presentations, blogs, websites and teaching materials, provided that suitable acknowledgment of the source and copyright owner is given. All requests for public or commercial use and translation rights should be submitted to rights@oecd.org. Requests for permission to photocopy portions of this material for public or commercial use shall be addressed directly to the Copyright Clearance Center (CCC) at info@copyright.com or the Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) at contact@cfcopies.com.

Beoordeling en aanbevelingen

De huidige vluchtelingen crisis stelt Europa voor een historische uitdaging ...

In 2015 bereikte het aantal vluchtelingen en asielzoekers dat Europa binnenkomt een recordhoogte met een instroom van meer dan een miljoen mensen - en alleen al in de eerste vier maanden van 2016 waren het er meer dan 180.000. Europa heeft zowel de capaciteit als de ervaring om deze uitdaging het hoofd te bieden, maar de ongekend grote aantallen die in zo'n kort tijdsbestek zijn toegestroomd, stellen de infrastructuur zwaar op de proef. Ook de publieke opinie, die zeer gevoelig blijft voor het vluchtelingen- en migratievraagstuk, is sterk beïnvloed. Als gevolg daarvan is de aandacht van de beleidsmakers grotendeels gericht geweest op het aanpakken van de vluchtelingen crisis.

... maar om te kunnen inspelen op toekomstige uitdagingen, moet ook aandacht worden besteed aan verdere verbetering van het arbeidsmigratiekader

Humanitaire migratie vormt niet de hoofdmoot van de migratie naar de Europese Unie (EU). Evenmin kan zij de discretionaire en selectieve kanalen van arbeidsmigratie vervangen waarmee werkgevers wordt geacht in de toekomstige behoeften aan vaardigheden te voorzien op de Europese arbeidsmarkt, waar de beroepsbevolking afneemt en de aanzienlijke tekorten aan geschoold personeel zich in de nabije toekomst zouden kunnen uitbreiden. In deze context is de vraag nog steeds of Europa een aantrekkelijke plek blijft voor talenten, en welke rol het EU-beleid kan spelen om de aantrekkelijkheid te verbeteren.

De Europese Unie is een belangrijke migratiebestemming...

De EU verwelkomt meer migranten dan enig andere OESO-bestemming - de helft van alle geregistreerde migrantenstromen in de OESO betreft stromen naar EU-OESO-landen. In zowel 2013 als 2014 stroomden

ongeveer 1 miljoen migranten vanuit derde landen naar de EU-OESO-landen met het doel zich daar permanent te vestigen. Hoewel de aantallen sinds 2007 dalen, blijven ze vergelijkbaar met het aantal migranten dat naar de Verenigde Staten trekt. De populatie immigranten is echter toegenomen. Sinds het begin van deze eeuw is het aantal buiten de EU geboren volwassenen alleen al in de EU-15-landen met meer dan 42% gestegen, tot meer dan 30 miljoen, ofwel een derde van alle migranten in de OESO-landen. Tussen 2006 en 2015 is het aantal in de EU verblijvende onderdanen van derde landen ('third-country nationals', ofwel TCN's) van 15 t/m 64 jaar oud met 12% gestegen.

... maar slechts een fractie van de binnenkomende migranten arriveert als arbeidsmigrant of is op zoek naar werk...

Ongeveer één op de drie nieuwe migranten die naar de EU komen, zijn arbeidsmigranten. Het aandeel gezinsmigranten is groter. De meeste arbeidsmigranten zijn geconcentreerd in slechts enkele EU-landen (Italië, Spanje en het Verenigd Koninkrijk), en vooral in de landen waar het arbeidsmigratiebeleid geen onderwijs- of vaardigheidsdrempels toepast (Zuid-Europa). Dit staat in contrast met de vestigingslanden binnen de OESO (Australië, Canada en Nieuw-Zeeland), waar de meeste permanente economische migratie plaatsvindt via kanalen die restrictieve criteria toepassen. Het percentage arbeidsmigranten in verhouding tot de totale migratiestroom ligt in de EU-landen echter hoger dan in de Verenigde Staten. Over het geheel genomen kende de migratie naar de EU historisch gezien een groter aantal gezins- en humanitaire migranten dan in vestigingslanden.

...en het totale aandeel en de relatieve instroom liggen lager dan in concurrerende OESO-bestemmingen

Migranten uit derde landen maken 4% uit van de totale EU-arbeidspopulatie in de leeftijd van 15 tot en met 64 jaar, minder dan de helft vergeleken met de Verenigde Staten en zelfs nog minder vergeleken met Canada, Australië en Nieuw-Zeeland. In verhouding tot haar totale bevolkingsaantal verwelkomde de EU migrantenaantallen die vergelijkbaar zijn met die in de Verenigde Staten (0,3% van de bevolking). Er migreerden verhoudingsgewijs echter veel meer mensen naar Canada, Australië en Nieuw-Zeeland.

De EU trekt migranten aan uit een breed scala van landen, maar is het meest aantrekkelijk voor degenen die uit aangrenzende landen komen...

Verscheidene grote Aziatische landen - India, China en de Filipijnen - zijn de belangrijkste bronnen van internationale migratie naar OESO-landen. De migrantenstromen naar de EU zijn daarentegen afkomstig van een breder scala van landen, vooral uit niet-EU-Europa en Afrika, omdat een brede dwarsdoorsnede van migranten de EU ziet als een aantrekkelijke bestemming. 23% van de potentiële migranten die in de Gallup World Survey (2007-2011) werden ondervraagd, gaf aan naar een EU-land te willen migreren, vergelijkbaar met het aandeel dat naar de Verenigde Staten zou willen migreren. Potentiële migranten in nabijgelegen Europese en Afrikaanse regio's zijn echter eerder geneigd om de EU te noemen als hun gewenste bestemming.

... maar dit zijn niet altijd de meest gekwalificeerde

De EU trekt minder hoger opgeleide migranten dan andere OESO-bestemmingen, en huisvest slechts 30% van de hoogopgeleide migranten, vergeleken met 47% van de laagopgeleiden. Laagopgeleide migranten in OESO-landen concentreren zich in toenemende mate in de EU: tussen 2000 en 2010 is het percentage van laagopgeleide migranten in OESO-landen die woonachtig zijn in de EU-15 gestegen van 36% naar 45%. De lagere opleidingsniveaus en het hogere percentage humanitaire vluchtelingen in de EU ten opzichte van andere OESO-bestemmingen, zijn een verklaring voor de lagere arbeidsparticipatie onder migranten in de EU. In 2014 bijvoorbeeld, lag het werkgelegenheidspercentage onder migranten in de EU-15-landen meer dan 10 procentpunten lager dan het percentage in de niet-EU-OESO-landen. Toch hebben de migranten die recentelijk naar de EU kwamen een hogere opleiding dan migranten die in het verdere verleden toestroomden. In 2000 herbergde de EU een kleiner percentage recente migranten met een hoge opleiding dan de Verenigde Staten (21% vs. 27%). Dit gat werd in 2010 gedicht, toen de percentages vergelijkbaar waren (34% vs. 33%). Dit in tegenstelling tot de migratie-intenties die naar voren kwamen in het wereldwijde onderzoek van Gallup, waarin het percentage hoogopgeleiden dat voor de EU kiest als gewenste bestemming (27%) groter is dan voor de Verenigde Staten (21%) of andere OESO-landen (24%).

De EU-lidstaten hebben wettelijke kaders voor arbeidsmigratie opgezet om te kunnen concurreren met andere OESO-bestemmingen...

Het arbeidsmigratiebeleid in de afzonderlijke EU-lidstaten is het product van nationaal beleid dat in de loop van tientallen jaren is ontwikkeld en werd ingegeven door verschillende nationale doelstellingen. EU-lidstaten zijn het echter in toenemende mate eens over de noodzaak om talenten aan te trekken, waaronder internationale studenten. Nagenoeg geen enkel EU-land gebruikt migratie als onderdeel van een algemene demografische strategie, of als centraal element in de ontwikkeling van de beroepsbevolking, hoewel in enkele landen de bijdrage van migratie wordt erkend. Elke EU-lidstaat gaat prat op zijn eigen comparatieve voordeel in de concurrentie om vaardigheden uit het buitenland aan te trekken, en sommigen hebben profijt van de historische banden met derde landen die van invloed zijn op de migratiestromen.

... maar ondanks enige convergentie in het beleid, hebben ze een veelheid van benaderingen ontwikkeld met uiteenlopende effecten op de instroom

Hoewel de EU-lidstaten voor dezelfde uitdagingen staan en - ten minste een aantal - doelstellingen delen, zijn er belangrijke verschillen wat betreft de toelatingscriteria die zij hanteren - met name wanneer er geen sprake is harmonisatie op EU-niveau - en de middelen die zij gebruiken om migratiestromen te beheersen. Veel lidstaten leggen opleidings-, beroeps- of salariseisen op die een belemmering kunnen vormen voor het aanwerven van migranten, terwijl andere landen de migratiestroom vooral beheersen door numerieke grenzen te stellen aan het aantal migranten dat voor toelating in aanmerking komt. Weer andere vertrouwen op arbeidsmarkttoetsen of vertrouwen erop dat de markt zichzelf reguleert, zolang aan de voorwaarden wordt voldaan. Een aantal lidstaten laat geen laaggeschoolde arbeidsmigranten toe, terwijl andere ze alleen toelaten voor seizoensgebonden activiteiten. Verder verschilt het institutioneel kader voor arbeidsmigratie in de EU van lidstaat tot lidstaat, evenals de situatie op de arbeidsmarkt. De uiteenlopende beleidsuitgangspunten verklaren deels waarom slechts een paar EU-lidstaten het leeuwendeel van de werkvergunningen uitgeven. De top drie - Italië, Spanje en het Verenigd Koninkrijk - verstrekt samen meer dan de helft van alle werkvergunningen. Bovendien zijn er sterke schommelingen in migrantenstromen van het ene jaar op het andere, in tegenstelling tot de OESO-vestigingslanden met vaste toelatingsdoelstellingen of -limieten. Sinds 2010 is er sprake van een halvering. Als gevolg daarvan is de stroom arbeidsmigranten naar EU-lidstaten minder constant dan die naar andere OESO-bestemmingen.

De EU-landen hebben afgesproken dat meer kan worden bereikt door op EU-niveau samen te werken

Al sinds het Verdrag van Amsterdam van 1999 is de EU bezig gemeenschappelijke regels te ontwikkelen voor bepaalde categorieën onderdanen van derde landen. In het Verdrag van Lissabon van 2009 hebben de EU-lidstaten vastgelegd dat bepaalde doelstellingen dienen te worden ondersteund en aangevuld door middel van EU-initiatieven, en werd bepaald dat het Europees Parlement medewetgever diende te worden op het gebied van legale migratie. Het gemeenschappelijk immigratiebeleid betreft de voorwaarden voor toegang en verblijf, met inbegrip van criteria en rechten. Op politiek niveau is er veel steun voor gemeenschappelijke acties die tot doel hebben de EU aantrekkelijker te maken voor hoogopgeleide onderdanen van derde landen. De uiteindelijke beslissing over toelating van onderdanen van derde landen berust echter bij de afzonderlijke landen, die mogelijk grenzen stellen aan het aantal 'eerste toestromers' die om economische redenen naar de EU komen. Drie EU-landen zijn niet verplicht om deel te nemen aan deze maatregelen, hetzij omdat ze gebruik maken van een algemene 'opt-out' op dit gebied (Denemarken) of omdat ze het recht hebben om van geval tot geval voor een 'opt-in' te kiezen (Verenigd Koninkrijk en Ierland).

De belangrijkste wettelijke instrumenten zijn Richtlijnen...

Op EU-niveau is op het gebied van arbeidsmigratie actie ondernomen middels een reeks door de Commissie voorgestelde en door de Raad en, na 2009, door het Europees Parlement goedgekeurde richtlijnen. Richtlijnen worden omgezet in nationale wetgeving en door elke lidstaat uitgevoerd. De meeste Richtlijnen bouwen voort op bestaande praktijken en categorieën, die worden geharmoniseerd en waarvoor minimumnormen worden vastgesteld. De belangrijkste Richtlijnen bij het beheersen van arbeidsmigratie hebben betrekking op onderzoekers, hoogopgeleide werknemers (de blauwekaartrichtlijn), één enkele verblijfsvergunning die verblijf en werk combineert en bepaalde rechten harmoniseert, seizoenarbeiders, en werknemers die zijn overgeplaatst binnen een onderneming. Elk van deze Richtlijnen verplicht lidstaten bepaalde rechten te verlenen en de toelating en het verblijf van een categorie migranten te structureren. Andere Richtlijnen hebben betrekking op het verkrijgen van een langdurige verblijfsvergunning, het recht op gezinshereniging en de toelating van studenten. Er worden gewoonlijk bepalingen opgenomen om de mobiliteit van onderdanen van derde landen binnen de EU te vergemakkelijken, een

maatregel die alleen op EU-niveau kan worden verwezenlijkt. Op enkele uitzonderingen na (de ICT-richtlijn en de Richtlijn seizoenarbeiders, alsmede de nieuwe herschikte Richtlijn betreffende studenten en onderzoekers), mogen nationale vergunningsregelingen naast EU-regelingen blijven bestaan, en zelfs ook in de toekomst worden ingevoerd.

...alsmede algemene acties om de interne markt te versterken en harmonisatie te bevorderen

Naast Richtlijnen heeft de EU aanvullende maatregelen om de werkgelegenheid te bevorderen en de interne markt te ondersteunen, waaronder de wederzijdse erkenning van buitenlandse diploma's door de EU-lidstaten en de oprichting van een netwerk van publieke arbeidsbemiddelingsdiensten voor een betere afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Dergelijke maatregelen zijn niet specifiek ontwikkeld voor onderdanen van derde landen, maar kunnen ook een belangrijke rol spelen met betrekking tot arbeidsmigranten die naar de EU komen.

Het beleidsvormingsproces vergt veel tijd en is rigide

De voorbereidingstijd van nieuwe Richtlijnen bedraagt vijf tot tien jaar vanaf de voorbereidingsfase tot de uiteindelijke omzetting in nationale wetgeving en inwerkingtreding, waardoor het moeilijk is om te reageren op onverwachte veranderingen in de omstandigheden. Het veranderen van specifieke elementen in een Richtlijn vereist een formeel amendement en nieuwe onderhandelingen met de Raad en het Europees Parlement. Er is geen ruimte voor testprogramma's of beleidsexperimenten, die vaak ten grondslag liggen aan nationaal beleid. Een van de toegepaste oplossingen is het bieden van flexibiliteit binnen Richtlijnen, maar deze manoeuvreerruimte heeft er vaak toe geleid dat zeer uiteenlopende nationale procedures werden ontwikkeld waardoor er weinig sprake meer was van harmonisatie. De omzetting van de Europese 'blauwe kaart'-richtlijn is een typisch voorbeeld hiervan: administratieve procedures en toelatingseisen verschillen dermate tussen de lidstaten dat het gemak waarmee een vergunning kan worden verkregen nauwelijks valt te vergelijken.

De acties op EU-niveau zijn minder effectief dan werd verwacht...

De EU-maatregelen worden niet overal ten uitvoer gelegd. In slechts weinige EU-lidstaten is de blauwe kaart de voorkeursvergunning geworden voor hooggekwalificeerde onderdanen van derde landen. De meeste lidstaten maken nog steeds gebruik van hun nationale regelingen. Ten

minste 10.000 nieuwkomers uit derde landen zouden elk jaar in aanmerking moeten komen voor de Europese blauwe kaart, maar aan minder dan de helft van deze nieuwkomers is in 2014 een eerste vergunning verstrekt. De meeste hiervan werden door één lidstaat verstrekt, te weten Duitsland. Er zijn meer dan 100.000 in aanmerking komende onderdanen van derde landen die reeds woonachtig zijn in lidstaten die blauwe kaarten verstrekken, maar slechts weinigen zijn op de Europese blauwe kaart overgestapt om te profiteren van de voordelen ervan. De blauwe kaart heeft ook de perceptie van de EU niet weten te veranderen: enquêtes onder bedrijven en leidinggevenden wijzen erop dat de EU wat betreft aantrekkingskracht op getalenteerde migranten nog steeds achter loopt bij andere OESO-bestemmingen.

Ook de EU-verblijfsvergunning voor langdurig ingezetenen is in veel EU-lidstaten niet de voorkeursvergunning geworden: slechts 2,8 miljoen van de naar schatting 10-13 miljoen langdurig ingezetenen afkomstig uit derde landen zijn in het bezit van een EU-verblijfsvergunning voor langdurig ingezetenen. Hoewel de EU-verblijfsvergunning voor langdurig ingezetenen was bedoeld om onderdanen van derde landen in aanmerking te laten komen voor mobiliteit, lijkt zij eerder geassocieerd te worden met verminderde mobiliteit. Met andere woorden, hoe langer onderdanen van derde landen ingezetene zijn van een EU-lidstaat, hoe kleiner de kans dat zij mobiel zijn. Onderdanen van derde landen zijn feitelijk 50% minder mobiel dan EU-onderdanen, met uitzondering van de in het tertiair onderwijs opgeleide onderdanen van derde landen.

...als gevolg van obstakels in het proces en de ongelijke omzetting van de details ...

Sommige nationale regelingen bieden mogelijk sneller toegang tot een verblijfsvergunning voor lange duur, of vereisen minder papierwerk dan de EU-regelingen voor hoogopgeleiden, onderzoekers of langdurig ingezetenen. De EU-richtlijnen bieden vaak de mogelijkheid van een arbeidsmarkttoets, maar stellen geen minimumnormen voor de duur, kenmerken, of reikwijdte ervan. De arbeidsmarkttoetsen verschillen qua structuur sterk van lidstaat tot lidstaat en vormen geen vergelijkbare barrière voor arbeidsmigranten. De gunstige elementen in nationale regelingen, zoals prioritair verwerking of sponsoring, zijn niet altijd uitgebreid naar EU-regelingen. In de richtlijnen zijn ook een aantal categorieën migranten uitgesloten voor wie deelname gunstig zou zijn, zoals de onderdanen van derde landen die om andere redenen in de EU zijn, waaronder vluchtelingen.

De toegevoegde waarde van acties op EU-niveau kan met het huidige kader worden versterkt...

In de EU-maatregelen zijn bovendien zekerheden ingebouwd die toepassing ervan ingewikkelder maken, waaronder rapportage-eisen, registratie van gastinstellingen voor onderzoekers, en verificatie van documenten. Registratie en verificatie wordt afgehandeld op nationaal niveau in plaats van op EU-niveau, wat eventuele schaalvoordelen en vereenvoudiging van controles uitsluit. Veel EU-lidstaten houden vast aan gunstigere nationale maatregelen, waardoor een lappendeken van nationale regelingen is ontstaan die met de EU-maatregelen concurreren. Werkgevers zijn vertrouwder met nationale procedures en blijven deze gebruiken, zelfs wanneer zij wat geschiktheidscriteria betreft vergelijkbaar zijn. Gunstige maatregelen moeten worden uitgebreid tot en opgenomen worden in EU-regelingen.

... door het vergroten van het aanbod van kandidaten ...

Om het aantal voor werkgevers beschikbare kandidaten te vergroten en meer aanvragers aan te trekken, hebben andere OESO-landen geëxperimenteerd met verschillende vormen van "Blijken van belangstelling"-systemen. Hoewel ze niet direct op de EU-context overdraagbaar zijn, zouden variaties op de onderliggende aanpak op EU-niveau voor meer toegevoegde waarde zorgen dan een aanpak op nationaal niveau. Mogelijke vormen omvatten geschiktheidslijsten voor specifieke programma's, zoals seizoenarbeiders of de Europese blauwe kaart, voor alle herkomstlanden of als onderdeel van bilaterale overeenkomsten. Een EU-visum voor werkzoekenden zou het aantal voor werkgevers beschikbare kandidaten kunnen vergroten, maar zou garanties en toezicht vereisen. Een standaardmogelijkheid zou kunnen zijn om de webportalen voor het bij elkaar brengen van vraag en aanbod open te stellen voor onderdanen van derde landen, waaronder de diensten van EURES.

... en door het actiever bevorderen van de comparatieve voordelen van de EU ten opzichte van andere OESO-landen...

De EU is er niet goed in geslaagd de factoren te promoten die haar toelatingssysteem voor mondiaal talent toegankelijker en genereuzer maken dan dat van haar belangrijkste OESO-concurrenten. Een actievere bevordering kan voortbouwen op de concurrentievoordelen van de EU: weinig lidstaten stellen geen grenzen aan de toelating van gekwalificeerde migranten die een baan aangeboden hebben gekregen; de EU biedt een duidelijk traject naar een permanente verblijfsvergunning; de EU garandeert

gezinshereniging en gelijke behandeling op de meeste terreinen; de kosten in de EU-landen liggen veel lager dan in andere OESO-landen, zoals de Verenigde Staten; de doorlooptijd is korter dan in de meeste andere OESO-migratiebestemmingen; de EU-lidstaten hebben een grote verscheidenheid aan nationale regelingen, waaronder een aantal voor lager opgeleide werknemers, wat mogelijkheden tot arbeidsmigratie biedt die elders in de OESO niet voorhanden zijn. Het onderstrepen van deze comparatieve voordelen zou de EU helpen meer kandidaten aan te trekken, met name uit concurrerende landen met toelatingslimieten of wachtlijsten.

... bijvoorbeeld door efficiënter gebruik van haar maatregelen in samenwerking met derde landen...

De onlangs opgerichte Europese dienst voor extern optreden (EDEO) erfde een kader voor betrekkingen met derde landen - de totaalaanpak van migratie en mobiliteit (Global Approach to Migration and Mobility, ofwel GAMM) - waarin de EU onderhandelingen met derde landen kan ondersteunen, maar geen gegarandeerde kanalen voor arbeidsmigratie kan bieden. De EU coördineert de betrekkingen met derde landen ook via haar mobiliteitspartnerschappen, een overkoepelende structuur voor samenwerking, en door het ondersteunen van verschillende vormen van uitwisselings- en capaciteitsopbouwprogramma's. Tot op heden hebben mobiliteitspartnerschappen niet geleid tot veranderingen in de migrantenstromen uit de tot dusver betrokken partnerlanden.

De EU is ook meer aan public relations gaan doen. Zo verkondigt zij de EU-waarden buiten de EU en verstrekt zij informatie over het migratiebeleid in EU-lidstaten. Tevens trekt de portaalwebsite van de EU over immigratie bezoekers uit de hele wereld. Met de oprichting van een portaal voor het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van banen voor onderdanen van derde landen of opname van deze onderdanen in een standaardportaal, zou de EU een rol kunnen spelen bij de onderhandelingen over opname in beschikbaarheidslijsten. Door middel van het ontwikkelen van menselijk kapitaal dat in meer dan één EU-land kan worden ingezet, opleidingsprojecten en samenwerking met onderwijsinstellingen, zou de talentmobiliteitscomponent van Partnerschappen kunnen worden verbeterd. Met concrete lopende maatregelen is de EU in een beter positie om te onderhandelen met potentieel belangrijke herkomstlanden.

De blauwekaartrichtlijn kan worden verbeterd...

De hoge salarisdrempel verklaart deels de lage acceptatiegraad van de Europese blauwe kaart. In de meeste EU-lidstaten is de salarisdrempel nogal

beperkend: slechts in zeven landen voldoet meer dan 40% van alle tertiair opgeleide fulltime werknemers in geschoolde beroepen aan de drempel. De meeste blauwe kaarten van de EU worden uitgegeven in landen waar de drempel minder beperkend is in verhouding tot de salarisverdeling. Nationale programma's zijn veel minder beperkend. Er zijn een aantal EU-maatregelen die kunnen helpen om de blauwe kaart aantrekkelijker te maken en de acceptatiegraad te vergroten: pas de blauwe kaartdrempel voor jongere werknemers en pas afgestudeerden aan om de blauwe kaart toegankelijker te maken; moedig migranten aan om andere vergunningen te verruilen voor de blauwe kaart zodra zij aan de voorwaarden voldoen, aangezien velen dat pas doen na een verblijf van enkele jaren; stroomlijn de procedure voor erkenning van buitenlandse diploma's - een van de belangrijkste belemmeringen voor acceptatie; schaf de arbeidsmarkttoets af en verander de vereiste van een éénjarig contract om de blauwe kaart aantrekkelijker te maken voor werkgevers; verminder de tijd die nodig is om een permanente verblijfsvergunning te verkrijgen; voer een gemeenschappelijke aanvraagprocedure in die ook prekwificatie toestaat teneinde de aanvraagprocedure voor blauwe kaarten te versnellen; zorg dat onderdanen van derde landen en andere actoren beter op de hoogte zijn van de voordelen van de blauwe kaart, zodat ze kiezen voor de blauwe kaart in plaats van nationale regelingen.

...en er kan meer flexibiliteit worden ingebouwd in de Europese migratiebeheersing

Om meer flexibiliteit in het beheersen van arbeidsmigratie in te bouwen, zouden de Richtlijnen een aantal elementen kunnen delegeren, zoals verplichte doorlooptijden en kosten, het ontwikkelen van arbeidsmarkttoetsen, vereisten voor erkenning, salarisdrempels, enz., om de invoeringsmaatregelen van Richtlijnen af te scheiden. Hierdoor zouden deze details vaker kunnen worden aangepast, door middel van bestuurlijke, politieke, technische of automatiseringsmiddelen.

De ontbrekende elementen zouden kunnen worden aangepakt om het scala aan beleidsmaatregelen voor de arbeidsmarkt te vervolledigen

De wetgevende aanpak ten aanzien van arbeidsmigratie is tot dusver grotendeels gebaseerd op sectoren, en er blijven een aantal allochtone groepen waar nog wetgeving voor moeten komen of waarbij een voorkeursbehandeling zou kunnen worden overwogen - bijv. investeerders, ondernemers, bepaalde gereguleerde beroepen, en zeer hoog gekwalificeerde uitvinders en wetenschappers. Voor deze categorieën, maar ook voor binnenlandse werknemers en mobiliteitsprogramma's voor

jongeren, zijn minimumnormen belangrijk. Een EU-werkvakantieprogramma zou meer deelnemers aantrekken, het aanbod van gekwalificeerde kandidaten doen toenemen en de invloed van de EU in de onderhandelingen met derde landen versterken. Ook zou de EU internationale studenten die werk vinden na hun afstuderen een gunstige overbrugging moeten bieden naar vaste woonruimte, via vrijstellingen voor arbeidsmarkttoetsen en de mogelijkheid om binnen de EU een statuswijziging aan te vragen.

Samenvatting van de belangrijkste aanbevelingen

A. Vergroot de toegevoegde waarde van EU-initiatieven

- Verbeter het kader voor erkenning van kwalificaties voor onderdanen van derde landen en bijbehorende ondersteuningsprocedures
- Ontwikkel EU-brede databanken voor het afstemmen van vraag en aanbod van banen die compatibel zijn met arbeidsmigratiekanalen en -programma's
- Vergroot de mogelijkheden voor mobiliteit binnen de EU door drempels te verlagen, ook voor seizoenarbeiders, studenten die zijn afgestudeerd en andere legaal aanwezige onderdanen van derde landen

B. Verbeter het "EU-merk" en bevorder EU-migratiemaatregelen

- Versterk het EU-Immigratieportaal en breng de comparatieve voordelen van het EU-migratiebeleid onder de aandacht
- Ontwikkel de arbeidsmigratiecomponent in mobiliteitspartnerschappen met derde landen
- Ontwikkel een gateway-platform voor het eerste contact en, met name, voor geharmoniseerde EU-verblijfsvergunningen

C. Versterk de harmonisatie van EU-beleid

- Maak het EU-wetgevingsproces flexibeler door mechanismen te creëren waarmee aanpassingen kunnen worden verricht aan wetgevingsdetails buiten de Richtlijnen om (uitvoeringsmaatregelen)
- Definieer de kenmerken van de procedures voor arbeidsmarkttoetsen zo duidelijk mogelijk en formuleer de voorwaarden voor gelijke toegang van onderdanen van derde landen tot arbeid
- Standaardiseer de aanvraagformulieren voor arbeidsmigranten

- Verbeter de meeneembaarheid van verblijfsperioden bij mobiliteit, maak het mogelijk om een vergunningsaanvraag in een bepaalde lidstaat in te dienen vanuit een andere lidstaat, en maak het internationale studenten overal in de EU makkelijker om werkvergunningen te krijgen

D. Herzie de Europese blauwe kaart en maak hem effectiever en aantrekkelijker

- Stel afzonderlijke, lagere inkomensdrempels vast voor jongere werknemers en nieuwe EU-afgestudeerden, en geef arbeidsmigranten die een andere status krijgen vrijstelling van arbeidsmarkttoetsen
- Verkort de vereiste contractduur, de wachttijd voor mobiliteit, en de wachttijd om in aanmerking te komen voor een permanente verblijfsvergunning
- Ontwikkel een bestand van kandidaten die “Blue-Card-Ready” zijn, van wie de diploma's zijn erkend of die kunnen profiteren van verbeterde mobiliteit

E. Dicht de lacunes in EU-beleidsinitiatieven

- Geef vluchtelingen toegang tot gunstigere EU-arbeidsmigratieregelingen
- Ontwikkel een EU-breed jeugdmobiliteits- of werkvakantieprogramma
- Breidt minimumnormen uit tot andere migrantengroepen, waaronder investeerders