

Tussen woord en daad...

Arbeidsmigratiebeleid in Europa

Marx I., de Maesschalk V. en Mussche N. (2002), *Het arbeidsmigratiebeleid in onze buurlanden en de Europese Unie*, Centrum voor Sociaal Beleid, Universiteit Antwerpen, VIONA trendrapport.

In het debat over arbeidsmigratie wordt dikwijls verwezen naar het buitenland. In opdracht van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme werd meer in detail gekeken naar het beleid en het beleidsdebat in onze buurlanden. Dit artikel belicht de hoofdlijnen van het arbeidsmigratiebeleid in een aantal Europese landen, het beleidsdebat in onze buurlanden en de beleidsontwikkelingen inzake arbeidsmigratie op supranationaal vlak.

Situering

Arbeidsmigratiebeleid is om verschillende redenen actueel.

Werkgevers geven al langer te kennen dat het structureel moeilijker wordt om geschikte kandidaten te vinden voor bepaalde, zowel hoog- als laaggeschoolde functies. Die knelpunten worden vooral manifest in periodes van hoogconjunctuur, maar ze zouden niettemin en in toenemende mate een structureel karakter hebben. Ondernemingen en sommige experts stellen daarenboven dat een groeiende internationale mobiliteit van werknemers wenselijk is vanuit het perspectief van de internationalisering van de economie. De huidige beperkingen op arbeidsmigratie zouden een rem zetten op de uitbouw van de kenniseconomie. Bovendien zou substantieel meer arbeidsmigratie noodzakelijk zijn om de economische en budgettaire gevolgen van de ontgroening en vergrijzing op te vangen. Ook wordt aangevoerd dat de formele migratiestop steeds meer inconsistent is met de migratierealiteit. Experts wijzen op de talrijke zogenaamde push-factoren die maken dat de EU-landen blijvend geconfronteerd worden met migratiestromen.

In Vlaanderen ervaart men, vooral in werkgeverskringen, een aantal specifieke knelpunten: zo zijn er de beperkte duur van de huidige arbeidsvergunningen, de noodzaak van de voorafgaandelijke matching tussen werknemer en werkgever, alsook de beperkingen op het werven van lager en technisch gekwalificeerden (Lamberts en Wets, 2002)

Tussen woord en daad...

Het VIONA-rapport belicht zoals gezegd in hoofdlijnen het arbeidsmigratiebeleid in een aantal EU-landen. De zinsnede 'in hoofdlijnen' is hier van cruciaal belang want het is heel moeilijk een juist en compleet beeld te krijgen van de arbeidsmigratierealiteit.

In de meeste Europese landen bestaat er immers een *aanzienlijke*, om niet te zeggen *ontstellende discrepantie* tussen de *geproclameerde* algemene *beleidsprincipes*, het *reglementair kader* dat daadwerkelijk in voege is, de *uitvoeringspraktijk*, en de (al dan niet gedoogde) *realiteit*.

Zo geldt in tal van landen in feite al decennialang een principiële migratiestop. In weinig landen is daar ooit strikt aan vastgehouden, zij het in het wettelijk kader dat arbeidsmigratie regelt en/of in de uitvoeringspraktijk. Integendeel, in de meeste landen is men gaandeweg via allerlei uitzonderingsregelingen steeds verder van het algemeen principe

gaan afwijken. Daardoor is het reglementair kader dat arbeidsmigratie regelt in de meeste landen uitgegroeid tot een complex kluwen van diverse (doorgaans veelvuldig geamendeerde) "uitzonderingsregelingen". Het beperkte bestek van de opdracht waarop ons rapport berust maakt dat we deze complexiteit maar partieel hebben kunnen vatten, hoewel we weten dat onder ogenschijnlijk verwaarloosbare 'uitzonderingsregelingen' soms belangrijke migratiestromen kunnen schuilgaan. In België bijvoorbeeld verloopt veruit het grootste deel van de arbeidsmigratie via uitzonderingsregelingen. Of om een voorbeeld uit het buitenland te noemen: in Groot-Brittannië bestaan er aanzienlijke migratiestromen, met name van medisch personeel, binnen het kader van de 'Working Holiday-makers', een regeling die oorspronkelijk op poten werd gezet om reizende jongeren uit Australië en Nieuw-Zeeland toe te laten wat te verdienen.

Een andere beperking van dit rapport vloeit voort uit het feit dat de beschikbare literatuur en documentatie niet steeds een helder zicht geeft op de administratieve uitvoeringspraktijk. Een goed voorbeeld om dit te illustreren is *de implementatie van het principe van de voorafgaandelijke arbeidsmarkttoets*. In zowat alle Europese landen geldt het principe dat er *geen arbeidsvergunning* wordt gegeven tenzij er op de EU- of EER-arbeidsmarkt niemand kan worden gevonden die in aanmerking komt voor de betreffende betrekking, eventueel na een passende opleiding. In de beschikbare cijfers ziet men echter dat in bepaalde landen (zoals Nederland en Groot-Brittannië) meer dan 90% van de aanvragen om een arbeidsvergunning daadwerkelijk wordt toegekend. *Dit suggereert een weinig strikte implementatie*. Maar in hoeverre dergelijke hoge toekenningsratio's een functie zijn van uitvoeringspraktijk, dan wel van zelfselectie van werkgevers, al dan niet tijdelijke omstandigheden op de arbeidsmarkt of andere factoren is moeilijk te achterhalen uit de beschikbare documentatie. Over de controle- en sanctioneringspraktijk inzake illegale arbeidsmigratie is al helemaal weinig te vinden.

Markante overeenkomsten

Zowat overal in Europa geldt een regime van *principiële nul-migratie*. In de praktijk bestaan in alle landen regelingen die aanzienlijke arbeidsmigratiestromen accommoderen. Zo kennen zowat alle Eu-

ropese landen een systeem van tijdelijke arbeidsvergunningen voor vreemdelingen. Dat zijn burgers die niet tot de EU of EER behoren.

De systemen in andere landen hebben een aantal gemeenschappelijke kenmerken:

- De vergunningen zijn in de regel tijdelijk. Voor hogeropgeleiden en hoge functies gelden in de regel de langste maximumtermijnen (3 à 4 jaar zijn gangbare maxima). Reguliere arbeidsmigratie van lagergeschoolden in Europa heeft overwegend plaats in het karakter van regelingen voor seizoenarbeid of projectarbeid. In de regel gaat het hier om tewerkstelling voor hoogstens enkele maanden.
- Algemeen geldt in de EU het principe dat er geen arbeidsvergunning wordt gegeven tenzij er op de EU- of EER-arbeidsmarkt niemand kan worden gevonden die in aanmerking komt voor de betreffende betrekking, eventueel na een passende opleiding. Een dergelijke arbeidsmarkttoets is doorgaans niet van toepassing voor lagergeschoolde seizoen- of projectarbeid, omdat hiervoor doorgaans strikte tijdsbeperkingen en quota gelden. De implementatie van dit principe verschilt echter merkkelijk (zie verder).
- Er moet een voorafgaandelijke matching zijn tussen werkgever en werknemer, d.w.z. er kan maar een arbeidsvergunning worden afgeleverd in functie van een concreet jobaanbod. Maar ook op dit algemeen principe gelden belangrijke uitzonderingen (zie verder).
- Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden mogen doorgaans niet afwijken van de regels die gelden voor lokale werknemers.
- Er gelden, met name wat arbeidsvergunningen voor hogergeschoolden en leidinggevenden betreft doorgaans geen quota.¹ Quota gelden in de regel wel voor lagergeschoolde arbeidsmigratie, met name in het kader van seizoen- en projectarbeid.

Markante verschillen

Ondanks de gemeenschappelijke kenmerken, zijn er tal van markante verschillen. Een eerste verschil betreft *duur en uitzicht* op permanente migratie. De tijdelijkheid van de arbeidsvergunning is de algemene regel in Europa, maar in vele gevallen lijkt de regelgeving mogelijkheden te bieden om deze

tijdsbeperking te omzeilen, althans voor een aantal additionele jaren. Dit is met name het geval in regelingen voor de tewerkstelling van hogere kaderleden (met name van internationals), academici en hooggeschoolde specialisten. In sommige landen biedt een tijdelijke arbeidsvergunning, onder bepaalde omstandigheden, een opstap naar een permanente.

Een tweede verschil betreft de *arbeidsmarkttoets*. Hoewel een algemeen geldend principe, *verschilt de administratieve toepassing sterk* van land tot land. In België geldt een flexibel toepassingsregime, vermits de arbeidsmarkttoets niet van toepassing is op o.a. hooggeschoolden en leidinggevenden – een groep die bovendien op een weinig restrictieve wijze is afgebakend. In Nederland geldt de arbeidsmarkttoets in principe altijd; een vacature moet aantoonbaar een tijdlang geadverteerd en oningevuld zijn. Maar er is niet steeds sprake van een volledige toetsing en er zijn aanwijzingen dat de toepassing – althans in de huidige conjuncturele context – weinig strikt is zelfs indien volledige toetsing wettelijk vereist is.² In Duitsland verschilt de toepassing van regeling tot regeling. In het zeer omvangrijke seizoen- en projectwerkerscircuit is er in de regel geen individuele toetsing. In de 'green-card'-regeling voor ICT-specialisten is er in principe wel sprake van voorafgaandelijke toetsing op aanwezigheid van EU-kandidaten. In Groot-Brittannië geldt in het reguliere stelsel van arbeidsvergunningen ook de voorafgaandelijke toets, maar er wordt in feite een lijst van knelpuntberoepen gehanteerd. Die lijst bevat ook tal van relatief laaggekwalificeerde functies. Er zijn ook landen waar een comparatief strenge regeling in voege is. In Noorwegen bijvoorbeeld is het zelfs voor hooggeschoold of gekwalificeerd personeel niet vanzelfsprekend een arbeidsvergunning te bekommen. De expertise of kwalificaties waarover men beschikt, moet(en) absoluut noodzakelijk zijn voor het soort arbeid dat men wil verrichten. De aanvrager moet zijn kwalificaties of ervaring bovendien kunnen documenteren. Er wordt voor hooggeschoolden dus geen uitzondering gemaakt op de voorwaarde van de arbeidsmarkttoets.

Een derde markant verschil betreft de *voorafgaandelijke matching*. Dit is een algemeen principe in Europa, d.w.z. arbeidsmigratie is maar mogelijk indien er een contact is tussen prospectieve werkne-

mer en werkgever alsook een concreet jobaanbod. In Ierland en Italië bestaan echter systemen van *werkvisa* die vreemde werknemers met bepaalde kwalificaties toelaten tijdelijk de arbeidsmarkt te betreden zonder voorafgaandelijk jobaanbod. In Groot-Brittannië werd recentelijk, zij het op proefbasis, een regeling op basis van punten geïntroduceerd, naar Australisch en Canadees model. Daarbij worden aspirant arbeidsmigranten die een voldoende aantal punten scoren op een aantal vlakken (opleiding, ervaring, etc.) zonder voorafgaandelijk arbeidsaanbod toegelaten tot de Britse arbeidsmarkt, in principe voor onbepaalde duur. In Duitsland staat nu ook een dergelijke regeling op stapel.

Verschillende sectoren in Vlaanderen vragen om een regeling die zou toelaten lager en technisch gekwalificeerden voor beperkte tijd aan te werven (hoewel er reeds een regeling bestaat voor gespecialiseerde technici). In Nederland bestaat *geen apart regime* voor deze segmenten (behalve een beperkte regeling voor seizoenarbeid), maar het stelsel van arbeidsvergunningen laat in principe toe relatief laaggekwalificeerde buitenlanders aan te werven indien het een aantoonbaar oninvulbare vacature betreft. In de praktijk is men, zoals in Vlaanderen, zeer terughoudend. In Groot-Brittannië *staan bepaalde relatief laaggekwalificeerde functies op de lijst van knelpuntfuncties* waarvoor een arbeidsvergunning wordt uitgereikt. Ook kent het Verenigd Koninkrijk een regeling voor seizoenarbeid met een uitgebreid toepassingsgebied. In Duitsland is er sedert jaren *extensieve tewerkstelling van relatief laaggekwalificeerde buitenlanders*. De facto is er een nieuw regime voor tijdelijke gastarbeid ontstaan, bestaande uit een complex van bilaterale verdragen inzake seizoen-, project- en grensarbeid met Oost-Europese landen. In tal van andere Europese landen, zoals in Frankrijk, maar met name in Zuid-Europa, is er sprake van aanzienlijke tewerkstelling van laaggekwalificeerde niet-EU-migranten, voornamelijk in het kader van seizoenarbeid. Grootschalige regularisatiecampagnes hebben bovendien bijgedragen tot een partiële regularisatie van laaggeschoolde arbeidsmigratie.

Tijdelijke arbeidsvergunningen zijn doorgaans niet onderworpen aan een quotum als het hogereschoolden en leidinggevenden betreft. Landen zoals Italië en Oostenrijk zijn in deze uitzonderingen.

Ook voor de Duitse green-cards en het Britse Highly Skilled Migrant Programme gelden quota. Quota gelden echter vooral voor regelingen waarbij er geen individuele arbeidsmarkttoets is. Met name regelingen voor seizoen-, project- en grensarbeid zijn vrijwel steeds onderworpen aan een quotum.

Wat beweegt er op vlak van arbeidsmigratiebeleid?

In onze buurlanden en elders in Europa

Het arbeidsmigratiebeleid in Europa heeft globaal gesproken een *'stop and go'* karakter. Reglementering en vooral uitvoeringspraktijk worden in de meeste landen, binnen de geldende wettelijke en politieke marges, ad hoc aangepast aan de situatie op de arbeidsmarkt zoals die zich werkelijk stelt. De stelsels van arbeidsvergunningen in landen zoals België, Nederland of Groot-Brittannië laten dan ook vrij flexibel toe om tegemoet te komen aan manifeste tekorten aan gekwalificeerde arbeid. Met name de uitvoeringspraktijk inzake de toekenning van arbeidsvergunningen lijkt sterk te correleren met de conjuncturele omstandigheden, wat overigens een logisch en bedoeld gevolg is van het principe van de voorafgaandelijke arbeidsmarkttoets.

Niettemin beweegt er één en ander in de Europese context. Het Duitse 'green-card' initiatief voor ICT-werkers is een belangrijk referentiepunt geworden in het actuele debat over arbeidsmigratiebeleid.³ Die centrale plaats in het debat mag enige verbazing wekken. De regelgeving die in België de tewerkstelling van buitenlandse hooggeschoolden en leidinggevendenden regelt is immers aanzienlijk minder strikt dan het Duitse green-card systeem. Ook de regelingen in landen zoals Nederland en Groot-Brittannië zijn aanzienlijk minder strikt, hoewel ook in die landen veelvuldig naar het Duitse voorbeeld wordt verwezen.

Het Duitse Green-card initiatief is echter atypisch in de Europese context in één cruciaal opzicht. Het is een regeling die voortvloeide uit en kaderde in een expliciete politieke keuze ten gunste van (arbeids-)migratie. Het vorig jaar gepubliceerde rapport "Zuwanderung gestalten – Integration

fördern", onder voorzitterschap van voormalig Bundestagvoorzitter Rita Süßmuth, markeert een verdere stap in de expliciete affirmatie van Duitsland als immigratieland. De eerste zin van het rapport is duidelijk: 'Duitsland heeft immigranten nodig'. Het rapport stelt dat de voorspelde krimp van de beroepsbevolking een grote bedreiging vormt voor de economische welvaart van Duitsland, het functioneren van de arbeidsmarkt en de gezondheid van de openbare financiën. In het kielzog van het veelbesproken rapport is een nieuwe migratiewet tot stand gekomen die o.a. voorziet in permanente migratie van hooggeschoolden op basis van een puntensysteem en tijdelijke arbeidsmigratie in functie van manifeste knelpunten. Of en wanneer deze migratiewet daadwerkelijk in voege komt blijft echter om constitutionele redenen onzeker.

Ook in een aantal andere Europese landen zijn regeringen recent tot een meer expliciete standpuntbepaling gekomen. We belichten hier kort Nederland en Groot-Brittannië.

Het standpunt van de *Nederlandse* regering wijkt substantieel af van het Duitse. Arbeidsmigratie wordt expliciet afgewezen als een belangrijk instrument van economisch beleid, met name dan om de consequenties van de veroudering op te vangen. Daarmee volgt de regering de aanbevelingen zoals geformuleerd door o.a. de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid en het Nederlandse Centraal Planbureau. Volgende overwegingen spelen een prominente rol: a) Nederland zou nog een grote arbeidsreserve hebben en b) de nakende EU uitbreiding zou een nieuw arbeidspotentieel ontsluiten. Op een meer fundamenteel niveau is de houding ten aanzien van arbeidsmigratie als een instrument van economische politiek terughoudend omdat de doorgaans economisch minder gunstige volmigratie te moeilijk beheersbaar zou zijn. In de praktijk wordt echter een relatief groot aantal tijdelijke arbeidsvergunningen aan overwegend hogergeschoolden afgeleverd. Recentelijk nog werden inspanningen geleverd om de administratieve procedures te vergemakkelijken.

Groot-Brittannië kent reeds langer een relatief liberaal beleid inzake arbeidsmigratie en tendert duidelijk ook naar een structurele toename van de arbeidsmigratie. Men beoogt meer hooggekwalifi-

ceerde professionals en academici aan te trekken, evenals entrepreneurs en investeerders. Men plant ook verdere versoepelingen van de regelgeving op vlak van seizoenarbeid en tewerkstelling van lagergekwalificeerden. Het beleid beoogt enerzijds de positie van Groot-Brittannië in sectoren zoals financiële dienstverlening en wetenschappelijk onderzoek te consolideren en anderzijds de groot-schalige structurele tekorten in de relatief ondergefinancierde publieke sector op te vangen.

Op supranationaal vlak

Het belang van het supranationaal niveau op vlak van migratiebeleid is aan het toenemen, maar blijft vooralsnog tentatief. In navolging van het verdrag van Amsterdam en de daarop volgende Europese Raden werd beslist dat migratie als oorspronkelijk onderdeel van de derde pijler "Justitie en Binnenlandse Zaken" een communautaire bevoegdheid wordt, waardoor de Commissie en het Europees Parlement beleidsbevoegdheid krijgen. De Commissie stelde reeds enkele relevante richtlijnen voor, die een harmonisering van de toelatingscriteria en procedures voor arbeidsmigratie en gezinshereniging beogen, alsook een gemeenschappelijk statuut voor langdurig ingezetenen. De voorstellen van de Commissie duiden op een meer open houding ten opzichte van arbeidsmigratie dan de houding van de meeste Lidstaten. Vooralsnog heeft de Raad zich immers beperkt tot het uiten van beleidsintenties inzake arbeidsmigratie en stelt zij zich terughoudender op ten aanzien van bijvoorbeeld familiehereniging (dit blijkt uit het afgezwakte voorstel van richtlijn na behandeling door de Raad). Toch wordt verwacht dat de initiatieven van de Commissie eventueel in aangepaste versie Europese wetgeving zullen worden.

De algemene verwachting is dat de uitbreiding van de EU een aanzienlijk arbeidspotentieel zal ontsluiten, zowel van lager- als van hogergeschoolden. Gezaghebbende studies suggereren echter dat massale migratiestromen zullen uitblijven. De uitbreiding zal immers stapsgewijs en in fazen verlopen. De recente hervorming van de reglementering met betrekking tot arbeidsmigratie in België markeerde een eerste stap in het toekennen van een bevoorrechte positie aan werknemers uit kandidaat-lidstaten.

Beleidsaanbevelingen

Het opzet van ons Viona trendrapport was een overzicht *in hoofdlijnen* te geven van het beleid inzake en het beleidsdenken omtrent arbeidsmigratie in de ons omringende landen. Hoewel dit rapport om deze reden een tentatief karakter heeft lijken enkele beleidsconclusies zich af te tekenen.

Ten eerste, België kent in vergelijking met vele andere Europese landen een flexibel en gastvrij arbeidsmigratieregime ten aanzien van hogergeschoolden. De toegangscriteria zijn weinig restrictief, de toegelaten verblijfsduur is comparatief lang (binnenkort onbeperkt voor een aantal categorieën) en er zijn geen grenzen op de aantallen die worden toegelaten. De administratieve procedures verlopen globaal efficiënt.

De voorwaarde dat er reeds een contact moet zijn tussen werkgever en werknemer is en blijft niettemin een beperking. Dit is vooral in het nadeel van kleine bedrijven. Internationale arbeidsbemiddeling zou hier echter een uitkomst kunnen bieden. In het Duitse 'green-card' programma bijvoorbeeld fungeert het Duitse arbeidsbureau als bemiddelaar tussen de binnenlandse vraag en het buitenlandse aanbod. Een systeem van tijdelijke werkvisa voor hogergeschoolden zonder de vereiste van een concreet jonaanbod, zoals dat bestaat in een aantal Europese landen, zou ook een uitkomst kunnen bieden. Een cruciale vraag in deze context is echter of administraties in landen waar dergelijke werkvisa bestaan er daadwerkelijk in slagen op een efficiënte en accurate wijze geschikte kandidaten te selecteren. Een systeem waarin een vergunning enkel maar wordt toegekend in functie van een daadwerkelijk jobaanbod na selectie door een concrete werkgever lijkt een grotere garantie in te houden dan enkel werkelijk valabele kandidaten toegang verwerven. Een systeem van permanente migratie dat op punten berust, zoals recentelijk op experimentele wijze werd geïmplementeerd in Groot-Brittannië en zoals op stapel staat in Duitsland, zou ook een mogelijke uitkomst kunnen bieden voor structurele tekorten aan hogergeschoolden. Het verdient daarom de aanbeveling de ontwikkelingen in Groot-Brittannië en Duitsland verder op te volgen en de uitkomsten van de geplande evaluatiestudies grondig te bestuderen. Sceptici voeren immers aan dat ook dergelijke systemen niet de

vereiste graad van selectiviteit kunnen realiseren en dat de economische netto-opbrengst op langere termijn vermindert door volgmigratie met een minder gunstig economisch profiel. Verder bestaan er twijfels of Europa de nodige aantrekkingskracht ten aanzien van hooggeschoolde en hooggetalenteerde migranten kan ontwikkelen.

Ten tweede, België is comparatief terughoudend ten aanzien van arbeidsmigratie van lagergekwalificeerden. Migratiebewegingen van lagergekwalificeerde niet-EER-burgers omwille van puur economische redenen worden wettelijk niet ruim geaccommodeerd in België. Stelsels voor seizoen- en projectar-

beid, zoals die elders in Europa bestaan, zijn onbestaande of comparatief weinig uitgebouwd. Of en op welke wijze dergelijke stelsels een antwoord zouden kunnen bieden voor knelpunten op de Vlaamse arbeidsmarkt behoeft verder onderzoek.

Het is echter belangrijk toe te voegen dat er een aanzienlijke de facto immigratie van lagergeschoolden is. Vele migranten die via gezinshereniging ons land binnenkomen, zijn relatief laaggeschoold. Ook de recente regularisatiecampagne voor illegalen heeft het officiële arbeidsaanbod van lagergeschoolden substantieel verruimd (alsook van hoger geschoolden, maar hier stelt zich een probleem

Krapte op de arbeidsmarkt: ligt (lag) de oplossing elders?

Lamberts, M. en Wets, J. (2002), *Internationalisering van de Vlaamse arbeidsmarkt: onderzoek naar de behoeften en de randvoorwaarden van de sectoren aan de vraagzijde*, VIONA-trendrapport, HIVA K.U.Leuven.

Enkele jaren geleden weerklonk bij veel Vlaamse bedrijven een noodkreet dat vacatures moeilijk of niet ingevuld geraakten. De vastgestelde krapte op de arbeidsmarkt en de aanwezigheid van (structurele) knelpuntberoepen zorgde ervoor dat vanuit verschillende hoeken de vraag kwam naar het versoepelen van de wetgeving inzake arbeidsmigratie. (Selectieve) arbeidsmigratie zou mogelijkheden bieden om tekorten op de arbeidsmarkt in bepaalde sectoren op te vangen. In opdracht van de Vlaamse Minister van Werkgelegenheid en Toerisme werd in het kader van een VIONA-trendrapport nagegaan in welke mate bepaalde sectoren anno 2002 (nog steeds) vragende partij zijn om de regelgeving inzake arbeidsmigratie aan te passen, te versoepelen, te wijzigen.

We selecteerden de bouw- en metaalnijverheid, de vervoersector, de ziekenhuizen en de tuinbouwsector. Bij de keuze van de sectoren werd speciale aandacht geschonken aan sectoren die de vraag naar selectieve migratie in het (recente) verleden reeds expliciet formuleerden. We polsten bij verschillende actoren naar hun standpunten.

Volgende vragen komen in dit onderzoek aan bod: Van waar komt de vraag, vanuit welke (sub)sectoren? Door wie wordt de vraag geformuleerd? Op basis van welke criteria wordt de vraag geformuleerd? In welke mate worden alternatieven overwogen? Welke acties onderneemt en/of overweegt de sector om structurele knelpunten op te lossen? In welke mate is er een kennis van de (buitenlandse) markt waarop gerekruteerd kan worden? In hoeverre is er een bereidheid bij te dragen aan de kosten die gepaard gaan met deze migratie (integratie, braindrain, ...)? In hoeverre is deze vraag een antwoord op een tijdelijk probleem of een bijdrage aan de oplossing van een meer structureel probleem? Waarom voldoet het huidige systeem niet? ...

Naast de sectoren wordt het standpunt van een aantal overkoepelende organisaties opgenomen en uitvoerig besproken (VEV, VBO, UNIZO, AVC, ACLVB, ABVV). Ook het standpunt van de Vlaamse Minister van Werkgelegenheid en Toerisme komt aan bod. Vervolgens wordt ook aandacht besteed aan het advies dat geformuleerd werd door de NAR en aan het ontwerp KB van 19 juli 2002.

Dit trendrapport laat zich echter gezien de specifieke aard moeilijk samenvatten op enkele pagina's. Vandaar verwijzen we graag naar het onderzoeksrapport zelf voor een uitgebreide weergave en bespreking van de standpunten.

van erkenning van kwalificaties). De nieuwe C-kaart voor ontvankelijke asielzoekers en anderen die nog geen definitief statuut hebben impliceert eveneens een de facto verruiming van het arbeidsaanbod. Op langere termijn zal de verdere uitbreiding van de EU het aanbod lagergekwalificeerde arbeidskrachten verruimen.

Ten derde, de beleidsvorming in België lijkt meer dan in de ons omringende landen op een *ad hoc wijze* te gebeuren. Illustratief in deze context is het feit dat de recente veranderingen in de Belgische reglementering inzake arbeidsmigratie, hoewel vrij ingrijpend op een aantal punten, nauwelijks onderwerp zijn geweest van maatschappelijk en parlementair debat. Men kan de vraag opwerpen of dit goed is, temeer omdat een lange-termijnvisie met betrekking tot arbeidsmigratie vooralsnog totaal onbestaande is.

Ive Marx
Centrum voor Sociaal Beleid
UFSIA

Noten

1. Het veelbesproken Duitse 'green-card' initiatief is een uitzondering op deze regel.
2. Het toekenningspercentage situeerde zich rond 95% in 2000.
3. Hoewel de naam verwijst naar de permanente verblijfsvergunningen in de Verenigde Staten, gaat het in Duitsland om tijdelijke arbeidsvergunningen voor hooggeschoolde ICT-specialisten.

Bibliografie

- Lamberts, M. en Wets, J. (2002), *De internationalisering van de Vlaamse arbeidsmarkt: onderzoek naar de behoeften en de randvoorwaarden van de sectoren aan de vraagzijde*, HIVA, Leuven, VIONA trendrapport
- Marx, I., de Maesschalk, V. en Mussche, M. (2002), *Het arbeidsmigratiebeleid in onze buurlanden en de Europese Unie*, Centrum voor Sociaal Beleid, Universiteit Antwerpen, VIONA trendrapport.