

Universiteit Antwerpen  
Faculteit Sociale Wetenschappen  
Academiejaar 2019 - 2020

**MASTERPROEF**

**OP ZOEK NAAR DE ELITE: HOOGGESCHOOLDE IMMIGRANTEN AANTREKKEN VIA HET  
BELGISCHE MIGRATIEBELEID**

**Nardon Claire**

Master in de Sociale Wetenschappen – Internationale Betrekkingen en Diplomatie

**Promotor:** Prof. Dr. Dirk De Bièvre

**Medebeoordelaar:** Prof. Dr. Koen Verhoest



Masterproef voorgelegd met het oog op het behalen van de graad van Master in de internationale betrekkingen en diplomatie



## **Abstract**

Since high-skilled migrants are essential to a growing economy, especially in countries experiencing an ageing population, Belgium might benefit from a migration policy revision aimed at attracting this particular talent. Through a comparative analysis of the Australian, Canadian and Belgian current migration policy based on government reports, publications of international organisations and information provided by national migration agencies, this research demonstrates that a combination of a point-based and a demand-driven migration system would offer the best results. The possibility for high-skilled migrants as well as international students to apply for permanent residence constitutes an additional pull factor. Also family reunification seems to be considered an important requisite, but further research is required to confirm this statement. Lastly, a lack of recognition of foreign skills does not keep high-skilled migrants away, but leads to overqualification and therefore represents another challenge to be faced in this worldwide search for high-skilled migrant workers.

**Key words:** high-skilled migration, point-based system, demand-driven system, Belgium, Canada, Australia.



# Inhoudstafel

<b>Lijst met afkortingen</b> .....	<b>5</b>
<b>Lijst met tabellen</b> .....	<b>6</b>
<b>Lijst met figuren</b> .....	<b>7</b>
<b>Dankwoord</b> .....	<b>8</b>
<b>1 Inleiding</b> .....	<b>9</b>
<b>2 Probleemstelling</b> .....	<b>11</b>
2.1    Relevantie.....	11
2.2    Onderzoeksvraag .....	12
<b>3 Hooggeschoolde migratie</b> .....	<b>13</b>
3.1    Belang van hooggeschoolde immigranten .....	13
3.2    Push-pullstrategie .....	15
3.3    Selectieve migratie .....	17
3.3.1    Aanbodgestuurd migratiemodel: puntensysteem .....	18
3.3.2    Vraaggestuurd migratiemodel .....	21
3.3.3    Hybridesysteem.....	24
3.4    De Europese blauwe kaart.....	25
<b>4 Onderzoekopzet</b> .....	<b>27</b>
4.1    Hypotheses .....	27
4.2    Conceptualisering.....	27
4.3    Operationalisering.....	29
4.4    Reikwijdte van het onderzoek.....	29
4.5    Onderzoeksmethode .....	30
<b>5 Empirische analyse</b> .....	<b>32</b>
5.1    Australië: een integratiemodel voor buitenlands talent.....	32
5.1.1    Instroombeheer .....	32
5.1.2    Toelatingscriteria.....	34

5.1.3	Arbeidsmarkt.....	35
5.1.4	Verblijfsduur.....	37
5.1.5	Talenkennis .....	39
5.1.6	Mogelijkheid tot gezinshereniging .....	40
5.1.7	Algemene evaluatie.....	41
<b>5.2</b>	<b>Canada: een menselijk kapitaalmodel voor buitenlands talent .....</b>	<b>42</b>
5.2.1	Instroombeheer .....	42
5.2.2	Toelatingscriteria.....	44
5.2.3	Arbeidsmarkt.....	45
5.2.4	Verblijfsduur.....	47
5.2.5	Talenkennis .....	49
5.2.6	Mogelijkheid tot gezinshereniging .....	49
5.2.7	Algemene evaluatie.....	50
<b>5.3</b>	<b>België: het werkgeversmodel.....</b>	<b>50</b>
5.3.1	Instroombeheer .....	51
5.3.2	Toelatingscriteria.....	52
5.3.3	Arbeidsmarkt.....	52
5.3.4	Verblijfsduur.....	53
5.3.5	Talenkennis .....	55
5.3.6	Mogelijkheid tot gezinshereniging .....	56
5.3.7	Algemene evaluatie.....	56
<b>6</b>	<b>Discussie .....</b>	<b>58</b>
6.1	Bespreking van de resultaten en beleidsaanbevelingen .....	58
6.2	Toepasbaarheid van een Belgisch multifacettenmodel voor buitenlands talent.....	62
6.2.1	Met behoud Schengenzone .....	62
6.2.2	Met (gedeeltelijke) afschaffing Schengenzone .....	62
6.3	Methodologische beperkingen .....	63
<b>7</b>	<b>Conclusie.....</b>	<b>64</b>
	<b>Referentielijst .....</b>	<b>66</b>

## Lijst met afkortingen

CBIE	Canadian Bureau for International Education
CEC	Canadian Experience Class
CRS	Comprehensive Ranking System
DVZ	Dienst Vreemdelingenzaken
EE	Express Entry
EMN	Europees Migratienetwerk/European Migration Network
EOI	Expression of Interest
ESDC	Employment and Social Development Canada
EU	Europese Unie
HRW	Hoge Raad voor de Werkgelegenheid
IMP	International Mobility Program
NOC	National Occupational Classification
PNP	Provincial Nominee Program
SOL	Skilled Occupation List
TFW	Temporary Foreign Worker
VS	Verenigde Staten

## **Lijst met tabellen**

<b>Tabel 1: Ideale hybridemodel.....</b>	<b>24</b>
<b>Tabel 2: Operationalisering als maatstaf voor de analyse van de casusselectie .....</b>	<b>29</b>
<b>Tabel 3: Huidige puntentabel voor hooggeschoolde immigranten: Australië .....</b>	<b>35</b>
<b>Tabel 4: Evolutie categorieën gezinshereniging en hooggeschoolden: Australië .....</b>	<b>41</b>
<b>Tabel 5: Huidige puntentabel voor hooggeschoolde immigranten: Canada .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 6: Evolutie categorieën gezinshereniging en hooggeschoolden: Canada.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 7: Verschillen tussen de migratiemodellen van Canada en Australië .....</b>	<b>59</b>



## **Lijst met figuren**

<b>Figuur 1: Stappenplan Sillselect .....</b>	<b>32</b>
<b>Figuur 2: Stappenplan Skillselect voor visa via nominatie .....</b>	<b>33</b>
<b>Figuur 3: Stappenplan Express Entry.....</b>	<b>42</b>

## **Dankwoord**

Allereerst wil ik mijn dank betuigen aan mijn promotor prof. dr. Dirk De Bièvre. Zijn terechte opmerkingen en uiterst zinvolle adviezen hebben mij telkens weer de juiste richting in gestuurd wanneer ik even de weg kwijt was en hebben mij toegestaan deze masterproef succesvol af te ronden.

Verder ben ik mijn meter, Kristine Coenen, ontzettend dankbaar voor haar hulp als eindredactrice en haar enthousiaste commentaren die me vertrouwen hebben gegeven in mijn werk. Ook wil ik mijn vriend bedanken voor zijn onuitputtelijke steun en aanmoedigingen tijdens dit maandenlange schrijfproces.

# 1 Inleiding

Het thema ‘migratie’ leeft sterk in onze huidige maatschappij. De kloof tussen het rijke, ontwikkelde Noorden en het armere, zich ontwikkelende Zuiden bleef voor vele studies hét uitgangspunt om belangrijke migratiestromen te verklaren. Economische ongelijkheid vormt namelijk een sterke drijfveer om het land van herkomst te verlaten. De grote technologische vooruitgang en het aanbod van steeds kwalitatievere opleidingen in Oost-Azië en Oost-Europa, doen nu echter ook nieuwe migratiestromen ontstaan: niet meer exclusief van Zuid naar Noord, maar ook steeds meer vanuit diverse thuislanden naar nieuwe gastlanden (Castles, 2004; De Haas, 2011; Mahroum, 2000).

De uiteenlopende motieven om te migreren worden doorgaans weergegeven door de ‘push-pullstrategie’, waarbij ‘pushfactoren’ mensen aanzetten om het thuisland te verlaten en ‘pullfactoren’ een gastland aantrekkelijker maken voor immigratie (o.a. Krishnakumar & Indumathi, 2014; Schoorl et al., 2000, p. 3; Van Hear, Bakewell, & Long, 2018). Algemeen wordt aangenomen dat de economische context in zowel thuis- als gastland een bepalende factor is als motief voor “economische migratie” of “arbeidsmigratie” (Castles, 2004; Corluy, Mussche, & Marx, 2014, p. 65; Krishnakumar & Indumathi, 2014). Steeds vaker argumenteren onderzoekers dat naast economische redenen ook politieke en familiale redenen een belangrijke rol spelen (Schoorl et al., 2000; Van Hear et al., 2018). Hoewel economie inderdaad niet de enige doorslaggevende factor vormt, blijken economische migranten wel meer gegeerd in het gastland.

Verscheidene onderzoekers (zie o.a. Kalantaryan, 2017; Khoo et al., 2007) merken op dat een groeiende economie en technologische vooruitgang in verschillende landen parallel lopen met een stijgende vraag aan werkkrachten. Volgens Cesarz (2013), Constant en Zimmermann (2005), Danzer en Dietz (2014) en Zaletel (2006) is de nood aan hooggeschoolde immigranten het hoogst; in Europa dreigt de situatie vanwege de oprukkende vergrijzing zelfs precair te worden. Bijgevolg wedijveren staten steeds meer om de gegeerde hoogopgeleide arbeidsmigranten aan te trekken (Constant & Zimmermann, 2005; Czaika & Parsons, 2017; Mahroum, 2000; Papademetriou & Hooper, 2019).

Deze masterproef wil nagaan hoe België als een volwaardige speler mee kan strijden om die hooggeschoolde migranten. Deze studie zal de mogelijkheden bestuderen om die doelstelling te realiseren en beleidsopties naar voren schuiven. Het tweede hoofdstuk beschrijft de problematiek en de motivering van dit onderzoek. In de literatuurstudie (hoofdstuk 3) worden hooggeschoolde migratie en verschillende beleidsinitiatieven hieromtrent uitvoerig beschreven. Na een uiteenzetting van de onderzoeksopzet in hoofdstuk 4, volgt in hoofdstuk 5 een comparatieve analyse van het migratiebeleid van Canada, Australië en België. De resultaten van deze analyse en verdere aanbevelingen worden besproken in hoofdstuk 6. Ten slotte volgt de conclusie van het onderzoek (hoofdstuk 7).

## 2 Probleemstelling

### 2.1 Relevantie

Als antwoord op een stijgende vraag naar hooggeschoolde arbeidskrachten, hebben immigratielanden zoals Canada en Australië een methodiek ontwikkeld die hen in staat stelt zelf migranten te selecteren al naargelang de noden op de arbeidsmarkt. Die methodiek berust op een puntensysteem, gebaseerd op een reeks criteria waaraan het profiel van een kandidaat-arbeidsmigrant wordt afgetoetst; behaalt hij een voldoende hoge score, dan krijgt hij een verblijfsvergunning (Brücker et al., 2012; Papademetriou & Hooper, 2019). Onderzoek van Papademetriou en Hooper (2019) toont aan dat hun puntensysteem op veel belangstelling en waardering kan rekenen: het inspireert andere ontwikkelde landen zelfs tot navolging.

Om het succesverhaal van Canada en Australië bij te benen, introduceerde Europa in 2009 de Europese blauwe kaart, maar niet met het verhoopte resultaat (zie o.a. Brücker et al., 2012; Desiderio & Hooper, 2016; Eisele, 2013; Kalantaryan, 2017). Puntensysteem of Europese blauwe kaart; beide strategieën bleven voor vele onderzoekers interessant studiemateriaal. De mogelijkheden om een selectief migratiebeleid naar Canadees of Australisch model in België te introduceren, genoot daarentegen nooit veel belangstelling. Vertrekkende van deze vaststelling, tracht deze masterproef via een empirische comparatieve analyse van het huidige Canadese en Australische migratiebeleid te onderzoeken welke elementen geïntegreerd kunnen worden in het Belgische migratiebeleid om hooggeschoolde immigranten aan te trekken. Onderzoek van Noppe et al. (2018) brengt namelijk aan het licht dat de meeste migranten in België laaggeschoold zijn, vooral de niet-EU-burgers.

Als Schengenland is België gebonden aan een gezamenlijke Europese regelgeving omtrent asiel en migratie. De Europese Schengenzone, een “gebied zonder binnengrenzen, waarbinnen zakenlui en toeristen [...] vrij kunnen rondreizen zonder grenscontroles”, legt ons land welomschreven voorwaarden op waaraan het asiel- en migratiebeleid moet voldoen (Europese Unie, 2019, par. 3). Deze masterproef wil de mogelijkheden analyseren om een aangepast migratiebeleid uit te tekenen dat past binnen de beperkingen van de Schengenzone. Denemarken en Nederland (zie 3.3.1) bewijzen dat het mogelijk is om binnen de Schengenzone een eigen puntensysteem door te voeren. De resultaten van deze studie kunnen dus

geprojecteerd worden naar andere Schengenlanden, wat de externe validiteit van dit onderzoek verhoogt.

## **2.2 Onderzoeksvraag**

De centrale onderzoeksvraag van deze masterproef luidt als volgt: kan een aangepast migratiebeleid België aantrekkelijker maken voor immigratie van hogeschoolden? De resultaten die uit dit onderzoek voortkomen, kunnen dienen als aanzet tot de ontwikkeling van een aangepast Belgisch migratiebeleid.

### 3 Hooggeschoolde migratie

#### 3.1 Belang van hooggeschoolde immigranten

Als gevolg van de technologische innovatie, globalisering en vergrijzende bevolking constateren steeds meer landen dat de lokale bevolking onvoldoende aangroeit om voldoende hooggeschoolde werknemers te bieden voor hun tertiaire sector (Abella, 2006; Czaika & Parsons, 2017; Kalantaryan, 2017). Hooggeschoolde immigranten vormen daarom een belangrijke troef voor een groeiende (kennis)economie (zie o.a. Facchini & Lodigiani, 2014; Koslowski, 2014). Bijgevolg ontstaat wereldwijd een bikkelharde competitie om via het migratiebeleid zoveel mogelijk hooggeschoolde immigranten aan te trekken (Constant & Zimmermann, 2005; Czaika & Parsons, 2017; Papademetriou & Hooper, 2019; Zaletel, 2006).

Vergeleken met traditionele immigratielanden zoals Canada en Australië, loopt Europa ver achter in deze “Battle for Brains” (Brücker et al., 2012, p. 47; Cesarz, 2013; Kalantaryan, 2017). Al in 2005, in haar Green Paper, erkende de Europese Commissie het tekort aan hooggeschoolden in Europa:

More sustained immigration flows could increasingly be required to meet the needs of the EU labour market and ensure Europe’s prosperity. [...] The EU must also take account of the fact that the main world regions are already competing to attract migrants to meet the needs of their economies. (Europese Commissie, 2005, par. 6)

Om hun positie in deze belangrijke wedloop te verbeteren, trachten gastlanden hun migratiebeleid aantrekkelijker te maken voor hooggeschoolde immigranten (Czaika & Parsons, 2017; Koslowski, 2014). Er heerst wel bezorgdheid dat de instroom van migranten een negatieve invloed zou kunnen uitoefenen op het gastland. In het verleden bestond de overtuiging dat immigranten zouden bijdragen tot een groeiende economie, maar tegelijkertijd ook het werk zouden ontnemen aan de lokale bevolking (Green & Green, 1995; Wolfgang, 2001). Recentere beweringen, onder meer van Constant en Zimmermann (2015), Sweetman (2017) en Talani (2015), stellen echter dat de economische impact op het gastland beperkt blijft en dat zowel gastlanden als immigranten er wel bij varen, zolang de immigratiestromen goed beheerd worden. Dit geldt zeker voor immigratie van hooggeschoolden. Menselijk kapitaal, d.i. een “augmentation of basic human skills through education and training”, is voor economische

ontwikkeling namelijk onmisbaar, zo stelt de nieuwe groeitheorie (Brücker et al., 2012; Cesarz, 2013; Zaletel, 2006, p. 615; Zapata-Barrero & Pasetti, 2015).

Hooggeschoolde immigranten dragen dit menselijk kapitaal in zich en zouden dus bijdragen tot een betere economische conjunctuur in het gastland. Bovendien zijn Boeri (2012), Papademetriou en Hooper (2019) en Zapata-Barrero en Pasetti (2015) het erover eens dat hooggeschoolde immigranten zich makkelijker integreren op de arbeidsmarkt. Cangiano (2014), Constant en Zimmermann (2005) en Zwysen (2019) bevestigen dat niet-economische immigranten (zij die het land binnenkomen als vluchtelingen of via gezinshereniging) minder actief zijn op de arbeidsmarkt waardoor ze, in tegenstelling tot hooggeschoolde immigranten, meer druk uitoefenen op de sociale zekerheid van het gastland. Als laaggeschoolden toch aan werk geraken, dan is het vaak in lager gewaardeerde jobs en tegen een lager loon. Vanwege de fiscale bijdrage van hooggeschoolde immigranten staat de lokale bevolking daarom vaak positiever tegenover hooggeschoolde dan laaggeschoolde immigranten (Boeri, 2010). Dit komt politici ten goede wanneer ze hervormingen in hun migratiebeleid voorstellen (Parsons et al., 2014). Bovenvermelde stellingen vormen belangrijke argumenten in dit onderzoek om een aanpassing van het Belgische migratiebeleid te verantwoorden.

Een onderscheid dient gemaakt te worden al naargelang het type immigrant: permanente immigranten – van wie de vergunning na enkele jaren verblijf in het gastland verlengd wordt tot een permanente verblijfsvergunning – bieden meer menselijk kapitaal; zij hebben immers meer tijd dan tijdelijke migranten om dit kapitaal op te bouwen. Bovendien zouden ze zich makkelijker integreren dan tijdelijke immigranten. Tijdelijke immigranten – zij die naar hun land van herkomst moeten terugkeren wanneer hun tijd erop zit – zouden vaker overgekwalificeerd zijn en steeds meer moeite hebben op de arbeidsmarkt (Chaloff & Lemaître, 2009; Dustmann, 2001; Kahanec & Zimmerman, 2011; Zwysen, 2019). Nochtans geloven Khoo et al. (2007) dat tijdelijke immigranten juist een groot voordeel kunnen bieden, omdat ze tijdelijke tekorten op de arbeidsmarkt kunnen opvangen. Daarom is het wellicht aangewezen een evenwicht te zoeken tussen het aantal permanente en tijdelijke hooggeschoolde immigranten: afhankelijk van hun verblijfsduur kunnen ze een invloed uitoefenen op respectievelijk de lange of korte termijn.



### 3.2 Push-pullstrategie

Diverse studies verklaren waarom zowel hooggeschoolde als laaggeschoolde migranten hun thuisland verlaten vanwege economische motieven: uit lageloonlanden is het emigratiemotief vaak een hoge lokale werkloosheidsgraad (pushfactoren), daar waar immigratie naar het gastland vaak berust op meer werkgelegenheid en een hoger inkomen (pullfactoren) (Krishnakumar & Indumathi, 2014; Van Hear, Bakewell, & Long, 2018). Toch bestaat er nog heel wat controverse over de precieze impact van een hoger loon op de instroom van hooggeschoolde immigranten (o.a. Belot & Hatton, 2012; Czaika & Parsons, 2017; Khoo et al., 2007). Volgens Faist (2000), Massey et al. (1993) en Schoorl et al. (2000) moet er ook naar de kosten-batenanalyse gekeken worden: tegenover een hoger loon staan zowel materiële (effectieve kosten) als psychologische kosten (familie/kennissen achterlaten, werk vinden, ...). Er is met andere woorden geen eenduidige economische verklaring voor (hooggeschoolde) migratie. Daaruit valt af te leiden dat het complex is om doorslaggevende factoren voor economische migratie te bepalen.

Bovendien volstaan economische factoren niet om het fenomeen migratie te onderbouwen. Papademetriou en Sumption (2013), Van Hear et al. (2018) en Zaletel (2006) betuigen dat de mogelijkheid tot gezinshereniging een essentiële voorwaarde is om hooggeschoolden tot immigratie te motiveren. Volgens Facchini en Lodigiani (2014) gaat het zelfs om dé belangrijkste voorwaarde, gevolgd door werkgelegenheid. Gezinshereniging alleen is echter niet voldoende; immigranten willen ook voor hun familie een degelijke levenskwaliteit en werkgelegenheid (Chaloff & Lemaître, 2009; Papademetriou & Hooper, 2019). Belot en Hatton (2012) suggereren daarentegen dat landen voornamelijk laaggeschoolde immigranten aantrekken wanneer ze meer nadruk leggen op gezinshereniging. Toch wijzen Brücker et al. (2012) en Papademetriou en Hooper (2019) erop dat de echtgenoot/echtgenote van een hooggeschoolde immigrant meestal een opleiding van een gelijkaardig niveau heeft genoten en dat de mogelijkheid tot gezinshereniging bijgevolg de deur verder openzet voor bijkomende immigratie van hoogopgeleiden. Dit criterium houdt nauw verband met het vooruitzicht op permanent verblijf, een vereiste om het menselijk kapitaal in eigen land te houden. In verscheidene landen kunnen hooggeschoolden makkelijker hun familie laten overkomen en zijn zij dus veel gemotiveerder om permanent verblijf aan te vragen (Boeri, 2012). Daarnaast bewijzen Czaika en Parsons (2017) dat een land dubbel zoveel hooggeschoolde immigranten aantrekt wanneer het de mogelijkheid biedt tot permanent verblijf, maar ze geven toe dat deze

aantrekkingskracht niet minder speelt bij laaggeschoolden. Beleidsmakers zouden op deze bevindingen kunnen inspelen: mogelijkheden tot gezinshereniging en permanent verblijf zouden voornamelijk voor hooggeschoolde immigranten vergemakkelijkt moeten worden.

In dit opzicht vormen internationale studenten een interessante groep. Zij worden zeer gewaardeerd, omdat ze een opleiding voltooien in het gastland en gewoonlijk beschikken over de nodige taalvaardigheid (Abella, 2006; Papademetriou & Sumption, 2013). Met het oog op een goede arbeidsmarktintegratie, hameren Chaloff en Lemaître (2009) en Constant en Zimmermann (2005) op het belang van goede kennis van de landstaal. Bijgevolg verkiezen hooggeschoolde immigranten gastlanden met het Engels als voertaal of een taal waarin ze zich verstaanbaar kunnen maken (Kalantaryan, 2017; Schoorl et al., 2000). Barry (in Zwysen, 2019) en Czaika en Parsons (2017) waarschuwen echter dat deze pullfactor meer laaggeschoolden dan hooggeschoolden aantrekt, omdat laaggeschoolden zich wellicht geen taallessen kunnen veroorloven. Deze stelling lijkt plausibel, maar Kalantaryan (2017) en Chaloff en Lemaître (2009) halen terecht aan dat de Engelse voertaal traditionele immigratielanden zoals Canada, Australië en de Verenigde Staten een mooie voorsprong heeft gegeven in hun zoektocht naar de elite. Voor niet-Engelstalige landen zit er niets anders op dan te investeren in taalcursussen en talentvolle studenten aan te moedigen om permanent verblijf aan te vragen en een hooggekwalificeerde job uit te oefenen, om zo te proberen het opgebouwde menselijk kapitaal in het gastland vast te houden (Abella, 2006; Hugo, 2014; Mahroum, 2000).

Daarnaast beïnvloedt ook het sociale zekerheidsstelsel van het gastland de aantrekkingskracht op economische migranten: hoe meer sociale voordelen, des te meer laaggeschoolden het gastland aantrekt (Boeri, 2010; Razin & Sadka, 2001; Simpson, 2017). Weinig kapitaalcrachtige laaggeschoolden betalen namelijk verhoudingsgewijs veel minder belastingen dan de voordelen die ze ervoor terugkrijgen, dit in tegenstelling tot hooggeschoolden (Mussche, Corluy, & Marx, 2014). Dit is van belang voor België: vergelijk enerzijds de stelling van Noppe et al. (2018) dat België meer laaggeschoolden (derdelanders) aantrekt met anderzijds het rapport van Mussche et al. (2014), dat aantoont hoe een ruime meerderheid van immigranten in België een beroep doet op het sociale zekerheidssysteem. Volgens Boeri (2010) biedt een puntensysteem daarom een ideale oplossing: hooggeschoolde immigranten zouden namelijk sterk aangetrokken worden door puntensystemen (Czaika & Parsons, 2017; Tani, 2014).

Veel hooggeschoolde immigranten worstelen echter met de omslachtige en moeilijke administratieve procedure inzake de erkenning van buitenlandse diploma's (Czaika & Parsons, 2017; Desiderio & Hooper, 2016; Kalantaryan, 2017; Papademetriou & Sumption, 2013). Vaardigheden en studierichtingen uit andere landen worden vaak ondergewaardeerd, met mogelijke overkwalificatie tot gevolg. Zoals Papademetriou en Sumption (2013) naar voren schuiven, zouden bilaterale overeenkomsten met een wederkerige erkenning van diploma's tussen landen, alsook de permanente integratie van internationale studenten een oplossing kunnen bieden.

Door weloverwogen keuzes te maken in hun migratiebeleid, kunnen regeringen inspelen op deze criteria en de aantrekking van hooggeschoolde immigranten (Papademetriou & Sumption, 2013). Sterker nog, Mahroum (2000) verzekert dat economische immigranten hoofdzakelijk kijken naar het migratiebeleid om de keuze van een gastland te bepalen. Er zijn echter verscheidene factoren waar regeringen niet noodzakelijk controle over hebben: individuele keuzes, financiële middelen om te migreren, de houding van een gastland tegenover toekomende immigranten, ... (Faist, 2000; Papademetriou & Sumption, 2013; Schoorl et al., 2000). Ook andere sociale of politieke pushfactoren, zoals een conflict, natuurrampen, politieke vervolging of hongersnood, kunnen meespelen (Krishnakumar & Indumathi, 2014; Schoorl et al., 2000; Van Hear et al., 2018). Zulke omstandigheden veroorzaken evenwel vluchtelingenstromen, een migratiegroep die hier niet behandeld wordt.

De push-pullstrategie stipt wel de voornaamste drijfveren aan, maar vanwege een combinatiespel van factoren en uiteenlopende meningen over specifieke pullfactoren is het onmogelijk zich uitsluitend op dit model te baseren voor een interessante beleidshervorming.

### **3.3 Selectieve migratie**

De wedijver om hooggeschoolde immigranten aan te trekken is duidelijk merkbaar in de beleidshervormingen die landen doorvoeren. Selectieve migratie blijft voor vele auteurs dé manier om voorop te blijven in de wereldwijde wedloop (zie o.a. Belot & Hatton, 2012; Brücker et al., 2012; Desiderio & Hooper, 2016). Facchini en Lodigiani (2014) en Chaloff en Lemaître (2009) onderscheiden hierbij twee selectiesystemen: een aanbodgestuurd model en een vraaggestuurd model.

### 3.3.1 Aanbodgestuurd migratiemodel: puntensysteem

Een puntensysteem naar Canadees en Australisch model wordt beschreven als een groot succesverhaal en wordt aandachtig bestudeerd door verscheidene andere landen (o.a. Belot & Hatton, 2012; Czaika & Parsons, 2017; Facchini & Lodigiani, 2014; Tani, 2014). Zo ontwierpen Schengenlanden Denemarken en Nederland een eigen nationale wetgeving waarin ze een mildere vorm van een puntensysteem introduceerden (Chaloff & Lemaître, 2009; Facchini & Lodigiani, 2014; Tani, 2014). Czaika en Parsons (2017) stellen vast dat landen met een puntensysteem anderhalve keer zoveel hooggeschoolde immigranten aantrekken als landen met een ander systeem.

#### 3.3.1.1. Concept

Een puntensysteem kent punten toe aan economische migranten op basis van vooraf bepaalde criteria. Immigranten worden doorgaans beoordeeld op taalvaardigheid, leeftijd, opleiding, werkervaring en specifieke vaardigheden. De lijst wordt vervolgens aangevuld met bijkomende criteria zoals aanpassingsvermogen (dankzij familie in het gastland bijvoorbeeld) of reeds een jobaanbieding hebben bij aankomst. Immigranten moeten een minimumscore behalen vooraleer hun aanvraag tot verblijf overwogen wordt (o.a. Chaloff & Lemaître, 2009; Chemin & Sayour, 2016; Papademetriou & Hooper, 2019; Zwysen, 2019).

Elk land legt zijn eigen klemtoon, waardoor puntensystemen erg van elkaar kunnen verschillen betreffende het aantal toegekende punten of de inhoud van criteria (Papademetriou & Sumption, 2011; Zwysen, 2019). Het onderzoek van Chemin en Sayour (2016) wijst uit dat een verschuiving van het aantal toegekende punten gepaard gaat met een wijzigend profiel van instromende immigranten (vb. een stijging van het aantal punten voor de Franse taal zorgt voor een stijgend aantal inkomende Franstaligen). Beleidsmakers moeten dus goed nadenken over welke personen ze precies willen aantrekken.

Koslowski (2014), Papademetriou en Hooper (2019) en Tani (2014) wijzen op twee belangrijke voorwaarden opdat een puntensysteem echt efficiënt is: het moet voldoende flexibel zijn en het moet regelmatig geëvalueerd worden. De selectiemethode hoort namelijk in te spelen op de noden van de arbeidsmarkt en de economie in het gastland. Daarom zijn Papademetriou en Hooper (2019) voorstander van een regionale betrokkenheid bij de opstelling van een

migratiebeleid. Het gaat erom immigranten daadwerkelijk in te zetten en zich niet enkel te richten tot kandidaten die voldoen aan bepaalde criteria. Indien het systeem niet de gewenste resultaten oplevert, dienen de criteria opnieuw geanalyseerd en eventueel aangepast te worden (Papademetriou & Hooper, 2019). Volgens Tani (2014) kunnen de kosten van zo'n evaluatie hoog oplopen, maar ze blijft desondanks noodzakelijk: zonder een grootschalig onderzoek loopt men het risico om immigranten aan te trekken die niet inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt.

### 3.3.1.2. Voor- en nadelen

#### **Voordelen**

- I. Instroombeheer: Door de instroom beheersbaar te houden via selectie en door te wijzen op de economische meerwaarde van hooggeschoolde immigranten, kunnen regeringen het draagvlak bij de bevolking verruimen (Boeri, 2010; Papademetriou et al., 2008; Tani, 2014).
- II. Arbeidsmarkt: Flexibiliteit is een van de grote troeven van het puntensysteem. Door de criteria of de toekenning van punten aan te passen, kunnen regeringen snel reageren op veranderende situaties (Papademetriou & Hooper, 2019; Papademetriou, Somerville, & Tanaka, 2008).
- III. Verblijfsduur: Een puntensysteem dat perspectief geeft op een mogelijke permanente verblijfsvergunning is bijzonder aantrekkelijk voor de beoogde groep hooggeschoolde migranten, die zo ook helpen het menselijk kapitaal in het gastland vast te houden (Koslowski, 2014).

Papademetriou et al. (2008) geloven ook in de mogelijkheid om tijdelijke migranten aan te trekken via een puntensysteem, zoals gebeurde in Denemarken en Nederland (Desiderio & Hooper, 2016; Papademetriou & Sumption, 2011). Wel moet men zich de vraag stellen of eenzelfde methodiek effectief is om zowel tijdelijke als permanente migranten aan te trekken; de aantrekkingscriteria zijn immers mogelijk verschillend voor beide types migranten.

- IV. Toelatingscriteria: De transparantie van het puntensysteem lijkt een waardevol pluspunt. Dankzij duidelijke en objectieve criteria weten migranten wat er precies van hen verwacht wordt. Beleidsmakers kunnen op hun beurt makkelijk nagaan welke criteria veel

aantrekkingskracht uitoefenen (Boeri, 2010; Papademetriou & Hooper, 2019; Papademetriou & Sumption, 2013).

- V. Talenkennis: Trebilcock (2003) beweert dat immigranten die via het puntensysteem geselecteerd worden vaker de taal van het gastland beheersen. Dit bevordert de integratie van hooggeschoolde immigranten op de arbeidsmarkt.

## **Nadelen**

- I. Instroombeheer: Als de overheid alleen de toelatingscriteria bepaalt, voldoen deze niet noodzakelijk aan de voorkeuren van de werkgevers (Papademetriou et al., 2008).
- II. Arbeidsmarkt:
- a. Overkwalificatie: Kalantaryan (2017), Papademetriou en Hooper (2019) en Papademetriou en Sumption (2011) onderschrijven de aantrekkingskracht van puntensystemen op hooggeschoolde immigranten, maar niet dat hun hoge scholingsgraad ook leidt naar de best passende baan. Daarom betreuren de auteurs de afwezigheid van werkgevers gedurende dit hele proces. Werkgevers kunnen immers gericht immigranten selecteren voor een specifieke baan.

Kalantaryan (2017) meent dat deze overkwalificatie een gevolg is van de gebrekkige erkenning van buitenlandse diploma's en een onderwaardering van de vaardigheden van immigranten. Chaloff en Lemaître (2009) wijten dit fenomeen eerder aan een onvoldoende beheersing van de landstaal. Deze overtuiging contrasteert sterk met de visie van Trebilcock (2003), die uitgaat van een betere taalkennis wanneer migranten via een puntensysteem geselecteerd worden. Met taalvaardigheid als belangrijk selectie criterium in het puntensysteem, lijkt de verklaring van Kalantaryan (2017) aannemelijker.

Een andere mogelijke verklaring, waar Papademetriou en Sumption (2011) zich bij aansluiten, bestaat erin dat de vaardigheden van immigranten niet beantwoorden aan de noden in het gastland. Hooggeschoolde migranten aantrekken is één zaak, maar hun vaardigheden moeten wel overeenkomen met de werkelijke arbeidsnoden (Papademetriou et al., 2008). Deze problematiek wordt onderbouwd door de Deense "Green Card", ingevoerd in 2008 en gebaseerd op een puntensysteem (Facchini & Lodigiani, 2014; OECD, 2014a,

p. 115). Het systeem werd in 2016 afgeschaft, omdat de overgrote meerderheid van hogeschoolden overgekwalificeerd bleek te zijn (Politiken, in OECD, 2014a; SIRI, 2018). Wind en Adamo (2015) wijten het weinige succes aan het niet-verplichte karakter van een jobaanbieding bij aankomst.

- b. Integratie op de arbeidsmarkt: Chaloff en Lemaître (2009), Papademetriou en Hooper (2019), Tani (2014) en Zwysen (2019) erkennen dat hogeschoolden zonder jobaanbieding bij aankomst minder actief zijn op de arbeidsmarkt dan immigranten die wel met een jobaanbieding in het gastland toekomen. Daarom bevelen zij aan om het hebben van een voorafgaande jobaanbieding of werkervaring in het gastland te verplichten bij aankomst. Migranten kunnen zich zo merkbaar beter op de arbeidsmarkt integreren.

### III. Verblijfsduur:

- a. Wachttijden: Volgens sommige auteurs staat een puntensysteem gelijk aan lange wachttijden. Een gevolg is dat wijzigende tekorten op de arbeidsmarkt en in tijd geëvolueerde vaardigheden van immigranten niet meer nuttig aansluiten (Chaloff & Lemaître, 2009; Tani, 2014).
- b. Arbeidstekorten: Lange wachttijden zouden wel eens kunnen verklaren waarom puntensystemen geen oplossing bieden voor tijdelijke arbeidstekorten, zoals Tani (2014) constateerde.

#### 3.3.2 Vraaggestuurd migratiemodel

Boeri (2012) betwijfelt of een grote instroom van hogeschoolden enkel toe te schrijven is aan het puntensysteem; de Verenigde Staten (VS) zijn ook erg succesvol in het aantrekken van hogeschoolden, maar maken hiervoor gebruik van een vraaggestuurd model. De meeste Europese lidstaten hanteren het vraaggestuurde model, maar kennen geen zelfde succeseffect (Boeri, 2012; Chaloff & Lemaitre, 2009; Czaika & Parsons, 2017).

##### 3.3.2.1. *Concept*

Bij een vraaggestuurd migratiemodel geeft de werkgever aan welke specifieke vaardigheden hij bij een kandidaat-werknemer zoekt (Chaloff & Lemaître, 2009; Facchini & Lodigiani, 2014;

Papademetriou & Hooper, 2019). Bij een dergelijke toelatingsprocedure wordt van de immigrant verwacht dat hij reeds werk heeft bij aankomst en over expliciete minimumvaardigheden beschikt (Czaika & Parsons, 2017; Facchini & Lodigiani, 2014). In tegenstelling tot het puntensysteem, beoogt dit model voornamelijk het opvangen van arbeidstekorten op korte termijn (Czaika & Parsons, 2017; Papademetriou & Sumpston, 2013).

### 3.3.2.2. Voor- en nadelen

#### **Voordelen**

- I. Instroombeheer: Om misbruik tegen te gaan is het noodzakelijk om eerst een arbeidsmarkttoets uit te voeren, “meant to verify that the employer cannot fill the position locally” – zo oordelen Chaloff en Lemaître (2009, p. 19) en Facchini en Lodigiani (2014). De studie van Czaika en Parsons (2017) wijst echter uit dat een dergelijke test haast geen impact heeft op de instroom van hooggeschoolde immigranten en daarenboven zeer tijdrovend is. Zonder de resultaten van hun studie in twijfel te trekken, is enige nuance aangewezen: een arbeidsmarkttoets is nodig om de lokale arbeidspopulatie niet te benadelen en hoeft dus niet noodzakelijk als lokmiddel voor hooggeschoolde immigranten ingezet te worden.

Daarnaast opteren landen ook voor knelpuntberoepenlijsten, die de werkelijke noden op de arbeidsmarkt inventariseren. Opnieuw uit Czaika en Parsons (2017) hierover hun bedenkingen: de lijsten bevatten overwegend banen geschikt voor laaggeschoolden en veel minder voor hooggeschoolden. Dit probleem zou eventueel verholpen kunnen worden met een aparte knelpuntberoepenlijst exclusief voor hooggeschoolden. Chaloff en Lemaître (2009) waarschuwen wel dat de lijsten voortdurend bijgewerkt moeten worden. Anderzijds biedt het de mogelijkheid om dossiers sneller te verwerken.

- II. Arbeidsmarkt:
  - a. Overkwalificatie: Papademetriou et al. (2008) verklaren dat migranten en werkgevers makkelijker op elkaar kunnen inspelen. Werkgevers met specifieke leegstaande vacatures kunnen zelf geschikte kandidaten selecteren.
  - b. Integratie op de arbeidsmarkt: Met een voorafgaande arbeidsovereenkomst op zak is het risico voor immigranten om inactief te blijven bij aankomst



onbeduidend (Papademetriou & Hooper, 2019). Een immigrant met een jobaanbieding oefent verder geen financiële druk uit op het gastland (Chaloff & Lemaître, 2009).

### III. Verblijfsduur:

- a. Wachttijden: Een vraaggestuurd model veroorzaakt minder lange wachttijden dan een puntensysteem en leidt migranten makkelijker naar een job (Chaloff & Lemaître, 2009; Papademetriou et al., 2008).
- b. Arbeidstekorten: De kortere wachttijden van een vraaggestuurd model maken het makkelijker tijdelijke tekorten op de arbeidsmarkt op te vangen, aldus Chaloff en Lemaître (2009) en Koslowski (2014).

## **Nadelen**

- I. Instroombeheer: Ondanks de door de overheid opgelegde minimumcriteria, zijn het de werkgevers die hooggeschoolde immigranten selecteren en aanwerven (Papademetriou & Sumption, 2011). Volgens Papademetriou en Hooper (2019) hebben werkgevers hierdoor te veel invloed bij het bepalen wie al dan niet een tijdelijke arbeidsvergunning krijgt.
- II. Arbeidsmarkt:
  - a. Integratie op de arbeidsmarkt: De grootste uitdaging bestaat er volgens Desiderio en Hooper (2016) en Papademetriou en Hooper (2019) in de immigranten met de vacante posities te verenigen. Zo ondervinden hooggeschoolden moeilijkheden om de geschikte werkgever te contacteren; werkgevers krijgen dan weer weinig inzicht in de vaardigheden van een potentiële werknemer.
- III. Verblijfsduur: Arbeidstekorten tijdelijk opvangen is alles welbeschouwd een voordeel, maar een gastland mag niet vergeten om een noodzakelijk minimum aan menselijk te kapitaal te blijven aanhouden (Khoo et al., 2007; Vizi, 1993; Wickramasekara, 2003).

Een ander nadeel is de moeizame integratie op langere termijn van hooggeschoolde tijdelijke immigranten en, daaraan gekoppeld, de aanhoudende arbeidstekorten (Papademetriou & Hooper, 2019; Papademetriou & Sumption, 2013). Werkgevers

bekommeren zich immers niet noodzakelijk om de mogelijke permanente tewerkstelling van een tijdelijke werknemer (Chaloff & Lemaître, 2009).

### 3.3.3 Hybridesysteem

Puntensystemen kennen veel succes, maar Koslowski (2014) besluit dat ook het vraaggestuurde migratiemodel zijn merites heeft. Volgens Chaloff en Lemaître (2009) neigen landen meestal naar het ene of het andere selectiesysteem, maar Papademetriou en Hooper (2019) zien meer heil in een combinatie van beide modellen. Door enkel de positieve kenmerken te integreren kunnen de nadelen van beide systemen omzeild worden.

Idealiter zou het hybridesysteem de volgende elementen opnemen (zie tabel 1).

**Tabel 1**

*Ideale hybridemodel waarbij 'P' = puntensysteem en 'V' = vraaggestuurd model.*

Variabele	Voordeel	Model
Instroombeheer	Overheidscontrole	P
	Controle door de werkgever	V
Arbeidsmarkt	Flexibiliteit	P
	Onmiddellijke tewerkstelling	V
	Minder overkwalificatie	V
	Controle-instrumenten (arbeidsmarkttoets/knelpuntberoepenlijsten)	V
Verblijfsduur	Tekorten op lange termijn opvangen	P
	Tijdelijke tekorten opvangen	V
	Minder lange wachttijden	V
Toelatingscriteria	Transparantie (voor immigranten en beleidsmakers)	P
Talenkennis	Betere arbeidsmarktintegratie	P

Via deze combinatie kan men een harmonie creëren tussen het opvullen van leegstaande vacatures en een economische integratie, en dit zowel op korte als op lange termijn (Desiderio & Hooper, 2016; Papademetrio & Sumption, 2011). Bovendien zou de kritiek die Czaika en Parsons (2017) uiten op de knelpuntberoepenlijsten en arbeidsmarkttoetsen kunnen opgevangen worden door de grote aantrekkingskracht van het puntensysteem. Het zou dus voor beleidsmakers aangewezen zijn om een mengvorm volgens hun eigen noden te ontwerpen.

### 3.4 De Europese blauwe kaart

Vanwege een oprukkende vergrijzing realiseert de Europese Unie (EU) zich stilaan dat ze hoognodig in actie moet schieten om het tekort aan hooggeschoolden op te vangen. Daarom voerde de EU in 2009 de Europese blauwe kaart in. Dit concept biedt derdelanders makkelijker toegang tot een verblijfsvergunning en werkopportunities binnen de EU (o.a. Desiderio & Hooper, 2016; Eisele, 2013; Facchini & Lodigiani, 2014; Kalantaryan, 2017). Desondanks trekken hoofdzakelijk laaggeschoolde derdelanders naar de Europese Unie (Chaloff & Lemaître, 2009; Kalantaryan, 2017).

Een aanzienlijk aantal studies laat concluderen dat de Europese blauwe kaart haar doel volledig voorbijschiet. De grondoorzaak van dit falen is toe te schrijven aan de afwezigheid van (een nochtans beoogde) harmonisatie binnen de EU (National Parliament Office, 2016; Kalantaryan, 2017). Landen bepalen namelijk op nationaal niveau hoe en volgens welke criteria de implementatie van de kaart eruit moet zien (Desiderio & Hooper, 2016; Kahanec & Zimmerman, 2011; Raad van de Europese Unie, 2009). Eisele (2013) verwijt landen geen soevereiniteit te willen afstaan, maar een gebrek aan beleidscoördinatie is waarschijnlijk een meer plausibele verklaring. De verschillende EU-lidstaten waren het namelijk onderling grondig oneens over de interpretatie van verscheidene elementen, zoals de toelatingscriteria of zelfs de definitie van ‘hooggeschoold’ (Eisele, 2013). Denemarken en Ierland weigerden zelfs eenvoudigweg deel te nemen aan het project (Cesarz, 2013). Ook praktische tekortkomingen ondermijnen de doeltreffendheid van de kaart (Eisele, 2013; Kalantaryan, 2017).

Een andere belangrijke oorzaak voor de tekortkomingen van de Europese blauwe kaart, ligt volgens Eisele (2013), Facchini en Lodigiani (2014) en Kalantaryan (2017) in het feit dat landen in parallel met het systeem er een eigen nationale wetgeving op mogen nahouden om hooggeschoolde immigratie te sturen. Deze nationale systemen blijken meer (maar nog steeds onvoldoende) succes te hebben dan de blauwe kaart – uitgezonderd in Duitsland waar het nationale alternatief als te complex wordt ervaren. De onbekendheid van de Europese blauwe kaart ligt waarschijnlijk mee aan de oorsprong (National Parliament Office, 2016). Daarom vormt promotie van nieuwe initiatieven een cruciaal aandachtspunt.

In 2016 diende de Europese Commissie een nieuw voorstel in om de kritiek te temperen. Helaas stonden een mank lopende beleidscoördinatie en onderhandelingsproblemen opnieuw convergentie in de weg (Carrera, 2018). Er waren strubbelingen over de toekenningsprocedures, de mobiliteit binnen de EU of de personen die recht hebben op een kaart (Prpic, 2017, p. 9), maar meer nog bleek de voorgestelde afschaffing van de nationale systemen betreffende hooggeschoolde migratie het meest op verzet te stuiten (Carrera, 2018; National Parliament Office, 2016). De lidstaten zijn ervan overtuigd dat “national schemes might be more flexible and dynamic in meeting the needs of national labour markets” (Kalantaryan & Martin, 2015, p. 10). Voor hen blijft Europese harmonisatie en supranationale besluitvorming binnen het kader van hooggeschoolde migratie ondergeschikt aan eenieders nationale voorkeuren. Bijgevolg blijft de Europese blauwe kaart een bijkomend nationaal, eerder dan een Europees, beleidsinstrument.

Zolang de Europese onenigheid aanhoudt en het voorstel van 2016 niet bekrachtigd wordt, heeft België het recht om zijn eigen nationale migratiebeleid voor hooggeschoolden uit te tekenen. Enkel wanneer de lidstaten het eens raken over de hervorming van de blauwe kaart, zal België beperkt worden tot de Europese regelgeving. De weg ligt dus momenteel open voor nieuwe ideeën die eventueel meer weerklank vinden dan de bestaande beleidsinstrumenten.

## 4 Onderzoeksopzet

### 4.1 Hypotheses

Hoewel er over verscheidene pullfactoren geen eensgezindheid bestaat, is er volgens de literatuur toch zekerheid over enkele drijfveren. Uit onderzoek is ook gebleken welke aantrekkelijke aspecten een puntensysteem dan wel een vraaggestuurd model biedt. Op basis van bovenstaande constataties, wil deze masterproef volgende hypothesen onderzoeken:

- Indien België een ‘multifacettenmodel voor buitenlands talent’ introduceert, dat zijn vraaggestuurde model combineert met een puntensysteem, zou het er makkelijker in slagen hoogopgeleide immigranten aan te trekken. (H1)
- Indien het migratiebeleid van België gezinshereniging voor hooggeschoolde immigranten vergemakkelijkt, is de kans groter dat zij naar België trekken. (H2)
- Indien België de mogelijkheden tot permanent verblijf voor hooggeschoolden vergemakkelijkt, zou het meer hoogopgeleide immigranten aantrekken. (H3)
- Indien België de mogelijkheden tot permanent verblijf voor internationale studenten vergemakkelijkt, zou het meer menselijk kapitaal in het land kunnen vasthouden. (H4)
- Indien België makkelijker buitenlandse diploma's erkent, dan zou de aantrekkingskracht van ons land op hooggeschoolde immigranten verhogen. (H5)

H1 valt te verklaren door de succesvolle aantrekkingsfactoren die beide systemen belichamen:

- Puntensysteem: flexibiliteit, overheidscontrole, transparantie, opvang van tekorten op lange termijn, betere talenkennis;
- Vraaggestuurd model: controle-instrumenten, onmiddellijke tewerkstelling dankzij inspraak van de werkgever, minder overkwalificatie, opvang van tijdelijke tekorten, minder lange wachttijden.

### 4.2 Conceptualisering

Om een duidelijk beeld te scheppen van het onderzoeksdomein, is het van belang enkele concepten te verhelderen. Voor dit onderzoek gelden de volgende definities:

**Hooggeschoolde immigranten** vormen de centrale focusgroep van dit onderzoek. Bij gebrek aan consensus over een algemeen geldende definitie van de term ‘hooggeschoold’, wordt in deze masterproef (die zich toespitst op hooggeschoolde immigranten in België, lid van de EU) de definitie van hogere beroepskwalificaties, zoals vastgelegd door de Raad van de Europese Unie, gehanteerd:

[K]walificaties die worden gestaafd door een getuigschrift van hoger onderwijs of, bij wijze van afwijking, indien de nationale wetgeving daarin voorziet, door ten minste vijf jaar beroepservaring die vergelijkbaar is met het niveau van getuigschriften van hoger onderwijs en die relevant is in het beroep of de sector zoals gespecificeerd in de arbeidsovereenkomst of het bindende aanbod van een baan. (Raad van de Europese Unie, 2009, p. L 155/21)

Deze definitie, die het groen licht kreeg van alle lidstaten, werd geformuleerd in het kader van de Europese blauwe kaart (Eisele, 2013; zie 3.4).

**Economische migranten** zijn “[p]eople moving to settle outside their country of origin for the purpose of employment” (Zapata-Barrero & Pasetti, 2015, p. 79) en vormen, in het kader van dit onderzoek, een ruimere groep waarvan hooggeschoolde immigranten deel uitmaken.

**Menselijk kapitaal** legt de basis voor een goede economische en culturele ontwikkeling (Vizi, 1993). Het staat gelijk aan “an augmentation of basic human skills through education and training” (Zaletel, 2006, p. 615).

**Gezinshereniging** wordt in de richtlijn van de Raad van de Europese Unie (2003, p. L 251/13) omschreven als de “toegang tot en verblijf in een lidstaat van de gezinsleden van een wettig in die lidstaat verblijvende onderdaan van een derde land, teneinde de eenheid van het gezin te behouden.”

**Derdelander** definieert de Raad van de Europese Unie (2003, p. L 251/13) als “eenieder die geen burger van de [Europese] Unie is”.

**Hoofdaanvrager** is de migrant die als eerste een aanvraag tot een visum indient. De hoofdaanvrager kan nadien vergezeld worden door een familielid (Department of Home Affairs, 2020c).

### 4.3 Operationalisering

Op basis van de literatuurverwerking, kunnen vijf onafhankelijke variabelen in relatie gebracht worden met een puntensysteem en een vraaggestuurd model (tabel 2). Deze variabelen oefenen een invloed uit op de instroom van hooggeschoolde immigranten (afhankelijke variabele). Via de meetbare indicatoren, die bij elke casus toegepast kunnen worden, gaat dit onderzoek na hoe die instroom beïnvloed kan worden.

**Tabel 2**  
*Operationalisering als maatstaf voor de analyse van de casusselectie.*

<b>Onafhankelijke variabele (concept)</b>	<b>Meetbare indicator</b>
Instroombeheer	Overheidscontrole Controle door de werkgever Controle-instrumenten
Toelatingscriteria	Transparantie
Arbeidsmarkt	Flexibiliteit Overkwalificatie Arbeidsmarktintegratie
Verblijfsduur	Opvang arbeidstekorten op lange termijn Opvang tijdelijke arbeidstekorten Wachttijden
Talenkennis	Betere arbeidsmarktintegratie

Uit de literatuurstudie komt de mogelijkheid tot gezinshereniging voor hooggeschoolde migranten als complementaire indicator naar voren.

### 4.4 Reikwijdte van het onderzoek

Zoals blijkt uit de conceptualisering, beperkt de reikwijdte van het onderzoek zich tot legale economische migratie. Andere types migratie kunnen kort aangehaald worden om het onderwerp verder te belichten, maar zullen geen hoofdbestanddeel uitmaken van deze masterproef. “Gedwongen migratie”, zoals het geval bij vluchtelingen (Lafleur & Marfouk, 2018, p. 47), zal dus volledig buiten beschouwing gelaten worden.

Verder gaat dit onderzoek enkel in op internationale migratie; migratie binnen de eigen landsgrenzen wordt niet behandeld (Krishnakumar & Indumathi, 2014, p. 8).

Meerdere studies zijn uiterst kritisch voor de zogenaamde “brain drain” (o.a. Belot, & Hatton, 2012, p. 1106; Bhagwati, 2003). Dit fenomeen ontstaat wanneer er meer hoogopgeleiden hun land van herkomst verlaten dan er datzelfde land binnenkomen (Mahroum, 2000; Wickramasekara, 2003). Deze masterproef behandelt deze controversiële kwestie niet, omdat ze vertrekt vanuit een pragmatische, eerder dan een normatieve invalshoek.

Ondanks het enthousiasme van sommige auteurs over het Amerikaanse vraaggestuurde systeem (zie 3.3.2), wordt er in de empirische vergelijking bewust niet gekeken naar de VS en dit om twee redenen: 1) de beperkte tijdspanne laat niet toe om dit onderzoek verder uit te breiden en 2) België hanteert, net als de meeste Europese landen, een vraaggestuurd migratiemodel (Cesarz, 2013; Desiderio & Hooper, 2016). Het is dus belangrijk om na te gaan welke aanpassingen doorgevoerd kunnen worden in dit model, opdat het voor België meer wenselijke resultaten zou opleveren.

Ook buitenlandse investeerders en ondernemers vormen een steeds interessantere doelgroep. In dit onderzoek nemen we hen niet verder onder de loep, omdat zij voornamelijk gegeerd zijn om hun financiële inbreng eerder dan hun menselijk kapitaal.

#### **4.5 Onderzoeksmethode**

Dit kwalitatieve onderzoek maakt gebruik van een *multiple case study*. In dit empirische comparatieve onderzoek wordt het migratiebeleid van Canada en Australië naast dat van België geplaatst om te achterhalen welke Canadese en Australische beleidselementen toegepast kunnen worden in het Belgische migratiebeleid, op basis van de indicatoren aangegeven in hoofdstuk 4.3. De casusselectie van dit onderzoek wordt beperkt tot deze landen omdat

- 1) de migratiebelevingsvormen van Canada en Australië worden beschouwd als een voorbeeld voor andere landen;
- 2) de migratiebelevingsvormen van Canada en Australië, hoewel erg gelijkend, toch enkele bescheiden, maar interessante verschillen vertonen.



Om de onderzoeksvraag te beantwoorden, baseert deze masterproef zich op wetenschappelijke literatuur en op actuele beleidsdocumenten van de betrokken overheden waaruit enkel de relevante elementen geselecteerd worden.

Aangezien de puntensystemen van Canada en Australië herhaaldelijk bestudeerd werden, zullen relevante empirische bevindingen in acht genomen worden. De beleidsdocumenten blijven beperkt tot de meest actuele beleidsbeslissingen binnen het kader van migratie en zijn te consulteren op de websites van de overheid van Canada, Australië en België. Ook de websites van de nationale migratiediensten verschaffen nuttige informatie. Verder zal het onderzoeksmateriaal bestaan uit rapporten van organisaties (onder meer de Europese Commissie, de European Migration Network (EMN), het federaal migratiecentrum Myria, ...). Informatie over de Schengenzone is terug te vinden op de websites van de Europese Unie.

Om de onderzoeksvraag genuanceerd te beantwoorden en om te toetsen of de hypothesen al dan niet bevestigd kunnen worden, is het belangrijk om, waar mogelijk, kwantitatieve resultaten als gevolg van bepaalde beleidsbeslissingen mee op te nemen. Dit betekent dat, wanneer een beleidsbeslissing aan bod komt, ook de impact van deze maatregel gecontroleerd wordt.

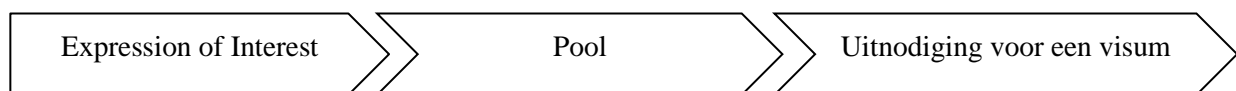
## 5 Empirische analyse

### 5.1 Australië: een integratiemodel voor buitenlands talent

#### 5.1.1 Instroombeheer

##### Overheidscontrole

In 2012 introduceerde Australië het nieuwe selectiesysteem *Skillselect* (Boucher & Davidson, 2019, zie figuur 1). Geschoolde migranten dienen eerst online een *Expression of Interest (EOI)* in om hun motivatie tot een verblijf in Australië aan te tonen (Department of Home Affairs, 2019i). Kandidaat-migranten met een vereiste minimumscore worden in een verzamel-*pool* volgens hun behaalde score gerangschikt (Boucher & Davidson, 2019; Desiderio & Hooper, 2016). Gedurende de geldigheidsduur van de *EOI* kan een migrant zijn rangschikking verbeteren door aan bijkomende criteria te voldoen en zo meer punten te behalen (Department of Home Affairs, 2019i). De Australische overheid bepaalt per visum een quotum op basis waarvan zij de immigranten met de meeste punten in de *pool* uitnodigen om daadwerkelijk hun visumaanvraag in te dienen (Boucher & Davidson, 2019; Department of Home Affairs, 2020a). Kandidaat-migranten met de vereiste minimumscore hebben daarom nog geen garantie op een uitnodiging. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat een migrant voor een bepaald visum minstens 65 punten moet behalen, maar in functie van het beroep dat hij wil uitoefenen, kan een hogere score voor een uitnodiging noodzakelijk zijn (Department of Home Affairs, 2020a).



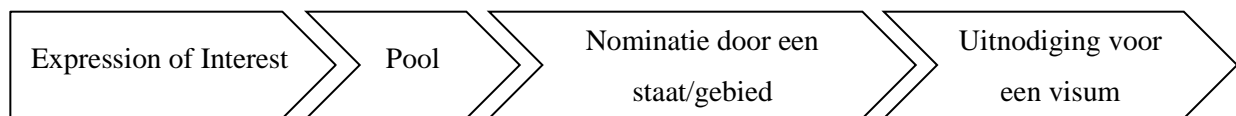
**Figuur 1**  
*Stappenplan Skillselect.*

##### Combinatie met betrokkenheid regionaal niveau

Opvallend meer migranten trekken naar de grote steden. Dit leidt daar tot een te hoge concentratie aan hooggeschoolde migranten, met verhoogde werkloosheid tot gevolg, terwijl minder bevolkte regio's niet kunnen profiteren van de instroom aan menselijk kapitaal (Boucher & Davidson, 2019; Department of Home Affairs, 2019b; Hugo, 2014). Om dergelijke

discrepancies te reduceren, werkt de Australische overheid via *Skillselect* nauw samen met lokale overheden.

In hun *EOI* kunnen immigranten specifiek genomineerd te willen worden voor een specifieke staat/gebied. Bij een voldoende hoge score, kunnen de betrokken regionale overheidsinstellingen een immigrant uit de *pool* kiezen die ze willen financieren en tewerkstellen (zie figuur 2). Dit is niets anders dan een combinatie van een puntensysteem en een vraaggestuurd model. Dankzij vijf tot vijftien bonuspunten in geval van een nominatie, kunnen hooggeschoolde migranten hogerop klimmen in de *pool* (Department of Home Affairs, 2019e, 2019f). Een dergelijk visum biedt de immigrant het voordeel van werkzekerheid bij aankomst (DIBP, 2014).



**Figuur 2**  
*Stappenplan Skillselect voor visa via nominatie.*

### **Controle door de werkgever**

Gaandeweg heeft Australië steeds meer de nadruk gelegd op het opvangen van tijdelijke arbeidstekorten. Voor welbepaalde visa is een nominatie door een werkgever daarom noodzakelijk (Department of Home Affairs, 2019j). Migranten worden dan door de werkgever rechtstreeks voor een specifieke job geselecteerd en gefinancierd voor hun visum en de daaraan gekoppelde kosten (vandaar de veelgebruikte term ‘sponsor’) (Department of Home Affairs, 2019k). Via dit model worden hooggeschoolde migranten bij aankomst onmiddellijk ingezet op de arbeidsmarkt (DIBP, 2014).

## Controle-instrumenten

### *Arbeidsmarkttoets*

Werkgevers die een immigrant willen nomineren en financieren, zijn (op enkele uitzonderingen na) verplicht eerst een arbeidsmarkttoets uit te voeren om na te gaan of er onder de Australische bevolking geen werknemer beschikbaar is (Department of Home Affairs, 2020b). Enkel wanneer onomstootbaar aangetoond is dat er geen lokale geschikte kandidaat gevonden kon worden, mogen ze een buitenlandse werknemer aanwerven (Department of Home Affairs, 2020b).

### *Knelpuntberoepenlijsten*

De beroepen toegankelijk voor hooggeschoolde migranten worden in Australië beperkt door de *Skilled Occupation List (SOL)*. Wanneer migranten een visumaanvraag indienen, moeten zij zich inzetbaar verklaren voor een beroep op de *SOL* (Department of Home Affairs, 2019). Deze knelpuntberoepenlijsten worden jaarlijks bijgewerkt om de werkelijke noden van de arbeidsmarkt in kaart te brengen (Koleth, 2010).

Voordien kon een migrant bonuspunten verwerven door te kiezen voor een beroep op een knelpuntberoepenlijst (Koleth, 2010). Dit veroorzaakte echter enorme wachttijden vanwege internationale studenten die zich massaal in diezelfde beroepen specialiseerden om zo makkelijker een permanente verblijfstitel te bekommen (Higley, Nieuwenhuysen, & Neerup, 2011). Bovendien garandeert een toekenning van extra punten niet dat de migrant het beroep in kwestie zal uitoefenen (Chaloff & Lemaître, 2009).

#### 5.1.2 Toelatingscriteria

Een migrant kan via de websites van de overheid makkelijk consulteren aan welke criteria hij moet voldoen om een bepaald visum te bekommen (zie tabel 3).

**Tabel 3**

Huidige puntentabel voor hooggeschoolde immigranten: Australië.

<b> criterium</b>	<b> Maximumaantal te verkrijgen punten</b>
Leeftijd (25-33 jaar)	30
Engelse taalvaardigheid ( <i>superior English</i> )	20
Werkervaring (geschoolde arbeid)	
Buiten Australië (8 jaar ervaring)	15
In Australië (8 jaar ervaring)	20*
Opleiding (algemeen)	20
Opleiding in Australië (met erkenning van diploma)	5
Specialisatie	10
1 jaar professionele ervaring (boekhouding, informatica of bouwkunde)	5
Opleiding in ruraal Australië	5
Gemeenschapstaal (certificaat)	5
Geschoolde partner	10
<b>Minimum vereist aantal punten</b>	<b>65</b>

\*Bij combinatie van ervaring in en buiten Australië, kan men maximaal 20 punten verdienen.

Bron: Gebaseerd op Department of Home Affairs (2019d).

Anderzijds zijn punten en criteria via *Skillselect* zeer makkelijk aanpasbaar in functie van het aantal kandidaten en beschikbare vacatures. Dit gaat ten koste van de transparantie voor migranten die continu moeten opvolgen welke criteria en punten wijzigen (Boucher & Davidson, 2019).

### 5.1.3 Arbeidsmarkt

#### **Flexibiliteit**

Het klassieke puntensysteem dat Australië vanaf 1989 doorvoerde beoogde een steeds kwalitatievere instroom van migranten en onderging hiervoor significante wijzigingen op vlak van toekenningscriteria en -punten (Boucher & Davidson, 2019; Facchini & Lodigiani, 2014). Zo zette het Australische migratiemodel van de jaren 90 sterk in op menselijk kapitaal (leeftijd, Engelse taalvaardigheid en werkervaring), opdat immigranten zich beter zouden integreren (Papademetriou & Yale-Loehr, 1996). Het tegendeel bleek waar: tot 30% van de geschoolde

migranten bleef werkloos (Birrell & Hawthorne, 2006). Bijgevolg ondernam de overheid bijkomende stappen.

Uit tabel 3 blijkt nog steeds het belang van menselijk kapitaal, maar steeds meer aandacht gaat uit naar kenmerken die moeten leiden tot een betere arbeidsmarktintegratie. Interessant is de totstandkoming van de huidige puntentabel: stapsgewijs werden puntenscores, criteria en beroepenlijsten aangepast zonder te raken aan de basis (Boucher & Davidson, 2019; Koleth, 2010). Al naargelang de economische conjunctuur kan de puntentabel dus flexibel aangepast worden. Statistieken bevestigen de positieve impact van deze wijzigingen: de werkloosheidsgraad bij hooggeschoolde migranten daalde naar 7,1% in 2017 (Department of Home Affairs, 2019m). Dergelijke hervormingen waren enkel mogelijk dankzij longitudinale evaluatieonderzoeken (ABS, 2011).

### **Overkwalificatie**

Hoewel *Skillselect* en het vraaggestuurde model werkzoekende migranten en leegstaande vacatures beter op elkaar laten aansluiten (Boucher & Davidson, 2019), blijkt overkwalificatie van hooggeschoolde immigranten een niet te onderschatten probleem. Meer dan 32% zou een te hoge opleiding genoten hebben voor de job die ze uitoefenen (OECD, 2018a).

Een belangrijke oorzaak van overkwalificatie is de gebrekkige erkenning van buitenlandse diploma's. In Australië lijkt dit probleem echter aan de weinige transparantie en complexe procedure te wijten, eerder dan aan een onderwaardering van buitenlandse vaardigheden: in 2016 probeerde slechts 39% van de nieuwkomers zijn vaardigheden te laten erkennen; 33% van die aanvragen werden erkend (ABS, 2017; Fang, 2019). De procedure is inderdaad verwarrend. Al naargelang het gevraagde visum, moeten kandidaat-migranten vóór de toekenning een competentiebeoordeling voorleggen (Hawthorne, 2005). Gespecialiseerde diensten gaan dan na of de opgegeven vaardigheden inzetbaar zijn in de jobs opgenomen in de beroepenlijsten. Meerdere instanties, regionaal verspreid, staan echter in voor een dergelijke beoordeling, waardoor immigranten niet precies weten door wie of waar hun aanvraagdossier wordt opgevolgd (Department of Home Affairs, 2019g). Bovendien biedt de competentiebeoordeling geen garantie op werk wanneer een immigrant zonder jobaanbieding toekomt (Fang, 2019). De eigenlijke erkenning van buitenlandse kwalificaties vindt pas plaats ná aankomst (Schuster, Vincenza, & Urso, 2013). Onduidelijkheid over de bevoegde instanties en de hoge kostprijs

voor de erkenningsprocedure zet veel migranten aan om zonder diploma-erkenning aan de slag te gaan (Fang, 2019). Overkwalificatie is dan het logische gevolg.

Opnieuw bevestigt Fang (2019) de bestaande literatuur door te wijzen op het gebrek aan kennis van de landstaal als een aanzienlijke belemmering voor een geschikte job. Statistieken bewijzen verder dat een gebrek aan werkervaring in Australië een significante impact heeft (ABS, 2017; Fang, 2019). Dit struikelblok doet zich vooral voor bij internationale studenten. Om hieraan te verhelpen, biedt Australië studenten de mogelijkheid om per twee weken tot 40 uur te werken (Productivity Commission, 2016).

### **Arbeidsmarktintegratie**

Het invoeren van een verplichte Engelse taalttest vanaf 1997 en de voorafgaande competentieboordeling zorgde voor opmerkelijk betere marktresultaten (Hawthorne, 2005). In 2017 was 88,8% van de hoofdaanvragers tewerkgesteld (Department of Home Affairs, 2019m).

De Australische overheid (Department of Home Affairs, 2019b) stelt vast dat migranten die door een werkgever gefinancierd worden betere marktresultaten behalen dan migranten met andere *skilled visas*. In deze categorie lag de werkloosheidsgraad (1,8%) bijvoorbeeld 5,3% lager dan het gemiddelde van alle geschoolde categorieën (Department of Home Affairs, 2019m). Het vraaggestuurde model heeft dus wel degelijk een positieve impact op de arbeidsmarktintegratie van migranten.

#### 5.1.4 Verblijfsduur

Australië stelt drie types visa voor: tijdelijke (*temporary*), voorlopige (*provisional*) en permanente (*permanent*) (DIBP, 2014). Op die manier tracht Australië zowel tekorten op de lange als op de korte termijn op te vangen.

### **Opvang arbeidstekorten op lange termijn**

In de prille jaren van het puntensysteem legde Australië vooral de nadruk op het permanente verblijf van immigranten, die volledig geselecteerd werden via een puntensysteem en voor wie

een jobaanbieding bij aankomst niet verplicht was (Cully, 2011; Phillips, 2006). Permanente verblijven worden nu minder benadrukt (Boucher & Davidson, 2019).

Hoewel de literatuur duidelijk differentieert tussen permanente verblijven via een puntensysteem en tijdelijke verblijfsvisa via een vraaggestuurd model, is Australië hierin veel minder eenduidig. Permanente visa worden inderdaad hoofdzakelijk uitgereikt via *Skillselect*, maar ook werkgevers kunnen immigranten permanent aanwerven (Department of Home Affairs, 2020d). Deze combinatie doet geen afbreuk aan het aantal totale aanvragen van hooggeschoolde immigranten.

### **Opvang tijdelijke arbeidstekorten**

Langzamerhand verlegde de Australische overheid haar focus van permanent naar tijdelijk verblijf om immigranten aan te trekken die onmiddellijk tewerk gesteld kunnen worden (Phillips, 2005; Tani, 2014). Zeker specifieke regio's met een tekort aan hooggeschoolden zijn hierbij gebaat (Government of Australia, 2008). Voor tijdelijke visa worden geen doelstellingen/quota geformuleerd (Gregory, 2014).

Vanaf 1999 besliste de Australische regering om meer in te zetten op internationale studenten om tijdelijke tekorten op te vangen. Het aantal internationale studenten in het hoger onderwijs is tussen 2000 en 2018 gestegen met maar liefst 448% (Department of Education and Training, 2019). In 2018 maakten internationale studenten 50% uit van alle uitgereikte tijdelijke visa (Government of Australia, 2019a).

### **Overgang van tijdelijk naar permanent verblijf**

Om de mogelijkheden tot permanent verblijf te verruimen, kunnen hooggeschoolde immigranten ook voorlopige visa aanvragen. Via deze weg gaan migranten eerst tijdelijk aan de slag, maar nadien kunnen ze een permanent verblijf aanvragen zodra ze de nodige kennis en werkervaring hebben opgedaan (Gregory, 2014). Deze mogelijkheid bestaat zowel onder *Skillselect* als visa gefinancierd door een werkgever (Department of Home Affairs, 2019n). Bezorgdheden over het voorstel van Papademetriou et al. (2008) om ook tijdelijke migranten aan te trekken met een puntensysteem (zie 3.3.1) blijken dus ongegrond. Tevredenheid over de



voorlopige visa bewijst dat mogelijkheden tot permanent verblijf gegeerd blijven (LCARC, 2019).

Om het menselijk kapitaal van studenten in het land te houden, biedt Australië de mogelijkheid om een *Temporary Graduate visa* te bekomen, wat studenten maximaal vier jaar de tijd geeft om werkervaring op te doen in het land (Department of Home Affairs, 2020e). Deze werkwijze lijkt veel succes te hebben: “[O]ver 50% of Australia’s economic permanent residence applicants held Australian qualifications” tegen 2003 (Hawthorne, geciteerd in OECD, 2019, p. 161). Studenten gebruiken dit visum als opstap naar een permanent verblijf (Ferguson & Sherrell, 2019; Productivity Commission, 2016).

## **Wachttijden**

Hoewel het puntensysteem veelal geassocieerd wordt met lange wachttijden, heeft de implementatie van *Skillsselect* de wachttijden sterk gereduceerd. De administratieve rompslomp wordt namelijk sterk teruggedrongen, aangezien de overheid zelf beslist hoeveel visa het toekent (Boucher & Davidson, 2019; Department of Home Affairs, 2020a).

Verder mag de overheid volgens de *Migration Act 1958* elk jaar doelstellingen aangeven om de instroom te controleren. Sinds 2015 worden deze doelstellingen meer geïnterpreteerd als quota, waardoor de stroom aanvragen beheersbaar blijft (Department of Home Affairs, 2019b).

### 5.1.5 Talenkennis

Hooggeschoolde immigranten leggen verplicht een Engelse taalttest af vóór ze een *EOI* indienen of uitgenodigd worden om een aanvraag voor een visum in te dienen. De testresultaten worden vertaald in een score voor Engelse taalvaardigheid. Hoofdaanvragers kunnen ook bijkomende punten verdienen indien hun partner beschikt over een goede Engelse taalvaardigheid (Department of Home Affairs, 2019c). Op die manier wil men ook de arbeidsmarktintegratie van de partners verbeteren (Government of Australia, 2019b).

Om de integratie van immigranten te bevorderen, worden gedurende de eerste vijf jaar na aankomst kosteloos Engelse lessen aangeboden voor migranten met een tijdelijk of permanent

visum (Department of Home Affairs, 2019h). Dit is zeker nuttig om steeds hogere scores te behalen voor Engelse taalvaardigheid.

Dergelijke testen tonen het belang aan van taalvaardigheid voor de arbeidsmarktintegratie. Immigranten met een ‘zeer goede’ kennis van het Engels vinden tot vier keer sneller werk dan immigranten met een laag taalniveau (Hawthorne, 2010). Een grondige kennis van de landstaal helpt ook om overkwalificatie tegen te gaan: bij een laag taalniveau is 41% van de hooggeschoolde migranten overgekwalificeerd; bij een hoog taalniveau gaat het om 61% (Vanstone, 2005).

In tegenstelling tot wat de literatuur beweert, stelt Hawthorne (2010) vast dat de talenkennis van studenten niet overschat mag worden. Om hieraan te remediëren werd vanaf 2007 een verplichte taaltest voor internationale studenten ingevoerd en werden ook voor hen intensieve taalcursussen opengesteld (Hawthorne, 2010; Koleth, 2010). Dit heeft geleid tot betere marktresultaten binnen de groep internationale studenten (Hawthorne, 2010; Spinks, 2016).

#### 5.1.6 Mogelijkheid tot gezinshereniging

Opvallend genoeg maakt Australië onderscheid tussen familieleden van hooggeschoolde migranten en diegenen die via de *Family stream* binnenkomen (Larsen, 2013). Dit wil zeggen dat een groot aandeel van de *Skill Stream* ook partners en kinderen van de hooggeschoolde immigrant omvat. Ook al mag de overheid doelstellingen/quota opleggen, deze beperking geldt enkel voor de totale instroom onder de *Skill Stream* en niet voor het familieaandeel binnen die categorie. De overheid blijft echter overtuigd van de noodzaak van deze regel om hooggeschoolden aan te trekken (Larsen, 2013). In 2017 reisde namelijk slechts 40,1% van de hooggeschoolde migranten alleen naar Australië (Department of Home Affairs, 2019m).

Om het aandeel van geschoolde partners zo hoog mogelijk te houden, kunnen hoofdaanvragers bonuspunten verdienen via *Skillselect* wanneer hun partner ook geschoolde vaardigheden bezit (Department of Home Affairs, 2019d). Aangezien partners van hoofdaanvragers niet geselecteerd worden op basis van hun vaardigheden, is een lagere tewerkstelling binnen deze groep het logische gevolg. In 2017 bedroeg de werkloosheidsgraad van hoofdaanvragers 7,1% tegenover 20% voor de vergezellende partners (Department of Home Affairs, 2019m).

### 5.1.7 Algemene evaluatie

Hoewel *Skillselect* een meerderheid van de permanente visa genereert en tijdelijke visa vooral via het vraaggestuurde model toegekend worden, is er geen duidelijke scheidingslijn in het Australische selectiesysteem. Beide types visatoekenningen verlopen via beide systemen.

Sinds 2008 is er wel een opvallende toename te merken van hogeschoolden die toekomen via gesponsorde visa. Zo werd in 2018-2019 38,3%<sup>1</sup> van de *skilled visas* gefinancierd door een werkgever, in 2008-2009 ging het om 33,1% (Department of Home Affairs, 2019a; Department of Immigration and Citizenship, 2011). *Skilled Independent*, het populairste kanaal dat gebonden is aan *Skillselect*, vertegenwoordigde in 2018-2019 33% van de volledige instroom van hogeschoolden, terwijl dat in 2005-2006 nog 51% was (Department of Home Affairs, 2019a; OECD, 2018b). Hierbij moet wel de 23,1% van de visa via nominatie door een staat/gebied vermeld worden, waarbij nominaties worden toegekend aan immigranten die ook reeds werden geselecteerd via *Skillselect* (Department of Home Affairs, 2019a). Een verschuiving wordt dus langzaam zichtbaar.

Dit migratiebeleid heeft Australië in staat gesteld om meer geschoolde migranten aan te trekken en migratie via gezinshereniging te ontraden (tabel 4).

**Tabel 4**  
*Evolutie categorieën gezinshereniging en hogeschoolden: Australië.*

<b>Jaar</b>	<b>Gezinshereniging</b>	<b>Hogeschoolden</b>
1987-1988	65,1%	34,4%
2018-2019	30,1%	69,8%

*Bron: eigen compilatie gebaseerd op Phillips en Simon-Davies (2017) en Department of Home Affairs (2019b).*

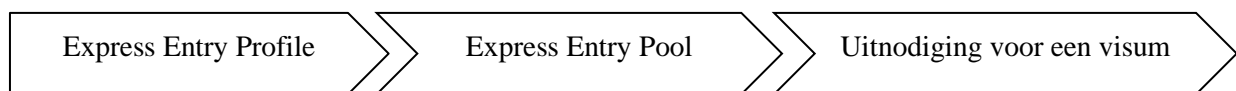
<sup>1</sup> Dit cijfer behelst enkel de permanente visa. Tijdelijke visa die worden gefinancierd door de werkgever zijn niet in deze cijfers opgenomen.

## 5.2 Canada: een menselijk kapitaalmodel voor buitenlands talent

### 5.2.1 Instroombeheer

#### Overheidscontrole

Hooggeschoolde immigranten worden sinds 2015 in Canada geselecteerd via *Express Entry (EE)* (Sweetman, 2017). Net als bij Australië moeten migranten eerst nagaan of ze zich kandidaat kunnen stellen voor een van de programma's op basis van bepaalde criteria die door de overheid worden opgelegd (Government of Canada, 2020b, 2018d). Indien ze voldoen aan de voorwaarden, kunnen ze een *Express Entry Profile* (met andere woorden, een *EOI*) aanmaken om in de *Express Entry Pool* (hierna 'de *pool*') terecht te komen en daar gerangschikt te worden volgens het aantal verzamelde punten (Government of Canada, 2018a; zie figuur 3).



**Figuur 3**  
*Stappenplan Express Entry.*

Kandidaten hoeven geen minimumaantal punten te behalen om toegelaten worden tot de *pool* (er is één uitzondering, maar dit is het gevolg van de integratie van de reeds bestaande programma's in *EE*). Het volstaat om aan de voorwaarden van elk afzonderlijk programma te voldoen (Government of Canada, 2018a, 2020a, 2020c; OECD, 2019). Eenmaal in de *pool*, worden de migranten gerangschikt volgens een andere puntentabel, het *Comprehensive Ranking System (CRS)* (Government of Canada, 2016a). Ook hier moeten migranten steeds hoger mikken om hun kansen te verbeteren en kunnen ze gedurende de geldigheidsduur van hun profiel aanpassingen doorvoeren (Government of Canada, 2018b; OECD, 2019). Enkel de kandidaat-migranten met de hoogste rangschikking krijgen een uitnodiging om een aanvraag tot een visum in te dienen, gebaseerd op een quotum (Government of Canada, 2018c, 2020d).

#### Combinatie met betrokkenheid regionaal niveau

Om concentratie van hooggeschoolden in dezelfde steden te vermijden, werkt Canada nauw samen met de provincies en territoria (OECD, 2019). Via het *Provincial Nominee Program (PNP)* kunnen zij ófwel zelf programma's aanbieden aan hooggeschoolde migranten ófwel de

gewenste migranten kiezen uit de *pool* door hen te nomineren (Government of Canada, 2019b). Quebec maakt gebruik van een eigen selectieprocedure voor hooggeschoolden, onafhankelijk van het federaal programma (Government of Canada, 2020e; Sweetman, 2017).

Het is duidelijk dat de overheid de instroommogelijkheid via nominatie sterk tracht te promoten; de helft van het aantal te verdienen punten via *EE* (600 van de 1200) kunnen immigranten bekomen via een dergelijke nominatie (Government of Canada, 2019a). Deze programma's leiden effectief tot een betere spreiding van de hooggeschoolde immigranten over Canada (OECD, 2019).

### **Controle door de werkgever**

Het vraaggestuurde karakter is terug te vinden in twee vormen:

- Permanent verblijf: Dit verloopt in combinatie met *EE*. Bonuspunten (50 of 200) kunnen verworven worden via het *CRS* wanneer men een jobaanbieding heeft. Migrantten moeten echter nog steeds geselecteerd worden uit de *pool*, alvorens ze aan de slag kunnen.

Vanaf 2016 legde Canada minder nadruk op het vraaggestuurde karakter door het aantal punten voor dit criterium flink te verlagen, van 600 naar maximaal 200 punten (Government of Canada, 2019b; IRCC, 2018; OECD, 2019). Dit vertaalde zich meteen in de cijfers: in 2016 nam ongeveer 33% van de kandidaten punten op voor een jobaanbieding via *EE*, in 2017 ging het om minder dan 10% (OECD, 2019).

- Tijdelijk verblijf: Tijdelijke visa worden altijd uitgereikt via het vraaggestuurde model (OECD, 2019).

De herhaaldelijke proefprojecten bedoeld om meer hooggeschoolden aan te trekken (meestal regionale programma's) worden niet gekoppeld aan een puntentabel (Government of Canada, 2020f).

## Controle-instrumenten

### *Arbeidsmarkttoets*

Indien een werkgever een immigrant wil aanwerven, moet hij (uitgezonderd voor enkele vrijgestelde beroepen) eerst een zeer strikte arbeidsmarkttoets uitvoeren om aan te tonen dat de werkgelegenheid voor de lokale bevolking niet wordt bedreigd. Hij moet de nodige informatie bezorgen aan de *Employment and Social Development Canada (ESDC)*, die nagaat of de werkgever aan de voorwaarden voldoet, waarop een positief of negatief advies wordt uitgebracht. Deze arbeidsmarkttoets geldt voor zowel tijdelijke beroepen als permanente functies onder *EE* (Ferrer, Picot, & Riddell, 2014; Government of Canada, 2020g).

### *Knelpuntberoepenlijsten*

Canada maakt gebruik van de *National Occupational Classification (NOC)*, een classificatiesysteem waarbij mogelijke beroepen voor migranten worden opgedeeld in niveaus (Government of Canada, 2020h). Om punten te sprokkelen voor een jobaanbieding, moeten hooggeschoolde immigranten een beroep kunnen uitoefenen dat voldoet aan een specifiek niveau. Opmerkelijk is de verplichting voor hooggeschoolde migranten om minstens één jaar werkervaring te hebben in een *NOC*-beroep alvorens ze een *EE Profile* kunnen indienen (Government of Canada, 2018d; Koslowski, 2014).

### 5.2.2 Toelatingscriteria

De overheid geeft via zijn website op een transparante wijze de criteria vrij waarop het *CRS* zich baseert. Uit tabel 5 blijkt dat Canada sterk de nadruk legt op menselijk kapitaal: 500 van de 1200 te verdienen punten zijn hiervoor voorbehouden. Migrantten kunnen ook punten verdienen via een jobaanbieding bij aankomst, maar die wegen niet op tegen het menselijk kapitaal.

**Tabel 5**  
*Huidige puntentabel voor hooggeschoolde immigranten: Canada.*

<b>Criterium</b>	<b>Maximumaantal te verkrijgen punten</b>
<b>Menselijk kapitaal</b>	
Leeftijd (20-29 jaar)	110
Opleiding	150
Taalvaardigheid (eerste en tweede taal)	160
Werkervaring in Canada	80
<b>Partner</b>	
Opleiding	10
Taalvaardigheid (eerste en tweede taal)	20
Werkervaring in Canada	10
<b>Combinatiefactoren*</b>	<b>100</b>
<b>Aanvullende criteria</b>	
Broer/zus in Canada (inwoner/permanent verblijf)	15
Franse taalvaardigheid	30
Hoger onderwijs in Canada	30
Jobaanbieding	200
Nominatie door provincie/territorium	600
<b>Maximumaantal te verkrijgen punten</b>	<b>1200</b>

*\*d.i. een combinatie van twee uit de drie factoren: opleiding, binnenlandse of buitenlandse werkervaring, taalvaardigheid.  
Bron: Government of Canada (2019a).*

De Canadese puntentabel is uiterst gedetailleerd. Dit stelt de overheid in staat om zeer gerichte selecties uit te voeren, maar een kleine verschuiving in de criteria of het aantal punten kan grote gevolgen hebben voor de rangschikking van kandidaten in de *pool*. Voor hen wordt het met andere woorden moeilijker om hun *EE Profile* up-to-date te houden (OECD, 2019).

### 5.2.3 Arbeidsmarkt

#### **Flexibiliteit**

Een klassiek puntensysteem werd voor het eerst geïntroduceerd in Canada in 1967 (Sweetman, 2017). Doorheen de tijd heeft Canada meermaals zijn strategie gewijzigd (Green & Green, 1999; Ferrer et al., 2014; OECD, 2019; Tani, 2014):

- 1) Bij de invoering van Canada's nieuwe migratiemodel werden punten toegekend voor specifieke knelpuntberoepen.
- 2) Vanaf de jaren 90 stapte Canada over op een model waarin menselijk kapitaal primeerde.
- 3) Vervolgens werd dit model gecombineerd met een vraaggestuurd model en bonuspunten voor een jobaanbieding.
- 4) Sinds 2016 neemt menselijk kapitaal weer de bovenhand.

Om die hervormingen te verwezenlijken en de marktresultaten te verbeteren, voert Canada een van de meest intensieve longitudinale onderzoeken uit. Dit werpt zijn vruchten af: de overgang van stap 1 naar stap 2 ging gepaard met een stijging van 10% naar 45% voor migranten met een universiteitsdiploma (OECD, 2019).

Verder verricht Canada ook verschillende pilotstudies op basis van een vraaggestuurd model die bij een positieve uitkomst als bijkomend migratieprogramma ingevoerd kunnen worden (Papademetriou & Hooper, 2019).

### **Overkwalificatie**

Recente cijfers omtrent overkwalificatie bij hooggeschoolde immigranten in Canada zijn niet beschikbaar, maar de *OECD* (2018a) spreekt algemeen over een derde overgekwalificeerden. Opnieuw liggen een gebrek aan erkenning van buitenlandse diploma's, weinig werkervaring in Canada en een taalbarrière aan de basis van dit probleem (Xue, 2008).

Net als in Australië dienen migranten vooraf een competentiebeoordeling aan te vragen, om te evalueren of de diploma's van migranten gelijkwaardig zijn met Canadese getuigschriften (Government of Canada, 2020i). Deze beoordeling geeft echter geen recht op een job en wordt niet beschouwd als een formele erkenning van kwalificaties. Die erkenning gebeurt namelijk op provinciaal niveau, maar doordat elke provincie haar eigen erkenningsstelsel hanteert, ontstaat een kluwen aan bevoegde instellingen en wordt overkwalificatie in de hand gewerkt (Government of Canada, 2016b; OECD, 2019).

Deze vaststelling is toch opmerkelijk, aangezien enkele Canadese initiatieven wijzen op pogingen om immigranten en open vacatures beter op elkaar af te stemmen. Ten eerste vallen



er heel wat punten te verdienen voor werkervaring in Canada via *EE* (zie tabel 5). Ook de *Canadian Experience Class (CEC)*, een programma onder *EE* is erop gericht sneller hooggeschoolde migranten aan te nemen met werkervaring (Government of Canada, 2020). Canada maakt verder gebruik van de tool “Job Match” waar migranten op zoek naar een job zich kunnen inschrijven via hun *EE profile* en waar ze kunnen nagaan hoezeer hun profiel bij een vacature past (Government of Canada, 2013).

### **Arbeidsmarktintegratie**

Ook in Canada is de arbeidsintegratie van hooggeschoolde migranten hoog: in 2018 was 80,3% van de hooggeschoolde migranten tewerkgesteld (WES, 2019). De werkloosheidsgraad bij hooggeschoolde immigranten bedroeg in datzelfde jaar 5,4%, tegenover 3,4% bij de autochtone bevolking (Government of Canada, 2020k).

Migranten die via *EE* naar Canada komen, integreren zich relatief makkelijk op de arbeidsmarkt. Hoewel slechts 3% in 2017 bonuspunten vergaarde voor een jobaanbieding, was 84% van de uitgenodigden via de *CEC* aan het werk tegenover 39% van het *PNP* (IRCC, 2018).

#### 5.2.4 Verblijfsduur

Aanvankelijk was Canada voornamelijk gericht op het invullen van tijdelijke arbeidsmarkttekorten (Brücker et al., 2012; Ferrer et al., 2014). Gaandeweg heeft het steeds meer nadruk gelegd op het permanente verblijf van hooggeschoolden en op een betere integratie dankzij menselijk kapitaal (Brücker et al., 2012; Facchini & Lodigiani, 2014).

### **Opvang arbeidstekorten op lange termijn**

Aanvragen van hooggeschoolde migranten die permanent in Canada willen verblijven verlopen voor het merendeel via *EE* en in mindere mate via het *PNP* of de proefprojecten (IRCC, 2019; OECD, 2019). De meeste visa voor permanent verblijf worden met andere woorden via een puntentabel uitgereikt, maar ook het vraaggestuurde model wordt, in mindere mate, in deze categorie geïntegreerd. Dat *EE* de grootste instroom van hooggeschoolden teweegbrengt, bewijst dat Canada van permanent verblijf een prioriteit maakt (OECD, 2019).

## **Opvang tijdelijke arbeidstekorten**

Migranten kunnen tijdelijk aan de slag onder het *Temporary Foreign Worker (TFW) Program* of het *International Mobility Program (IMP)*, twee programma's die volledig vraaggestuurd zijn. De overgrote meerderheid van tijdelijke hooggeschoolde migranten komen via het *IMP* binnen, waarvoor geen arbeidsmarkttoets vereist is en geen quota worden opgelegd, in tegenstelling tot de *TWF*. Het *IMP* omvat onder meer *Post-Graduation Work Permits*, die studenten toelaten om tot drie jaar na hun studies werkervaring op te doen in Canada, en visa voor partners van tijdelijke hooggeschoolde migranten (Government of Canada, 2020j; OECD, 2019).

Ook Canada tracht in te zetten op het menselijk kapitaal van internationale studenten. Hoewel Canada het aandeel internationale studenten sterk zag groeien, blijft deze trend onder de resultaten van Australië (CBIE, 2020; Department of Education and Training, 2019). Via hun studievizum en zonder bijkomende werkvergunning, hebben de studenten het recht om tot twintig uur per week te werken om zo lokale werkervaring op te doen (OECD, 2019).

## **Overgang van tijdelijk naar permanent verblijf**

Steeds meer aanvragen tot permanent verblijf gebeuren vanuit Canada zelf – in 2018 werd 45% van de uitnodigingen onder *EE* verstuurd naar migranten die reeds tijdelijk in Canada verbleven (OECD, 2019). Alle tijdelijke migranten krijgen in principe de mogelijkheid om over te stappen naar een permanent visum, maar hooggeschoolden worden bevoordeeld dankzij hun menselijk kapitaal (Prokopenko & Hou, 2018). Desondanks blijft het succes minder groot dan in Australië (OECD, 2016, 2019). Sommige tijdelijke visa kunnen ook ongelimiteerd verlengd worden (OECD, 2019).

Internationale studenten worden aangemoedigd om permanent in Canada te blijven. Zij krijgen net als andere tijdelijke migranten de mogelijkheid om permanent verblijf te bekomen via *EE*. Aangezien deze weg echter minstens één jaar werkervaring vereist, is deze optie voor studenten meestal uitgesloten, tenzij ze eerst een *Post-Graduation Work Permit* bekomen. De overgang via het *PNP* of de proefprojecten zijn daarom makkelijkere opties (Government of Canada, 2018d; OECD, 2019).

De intenties van internationale studenten om een permanent verblijf aan te vragen blijken legio: uit een onderzoek van de *Canadian Bureau for International Education (CBIE)* uitgevoerd in 2018 bleek dat 60% van de internationale studenten in het hoger onderwijs van plan was om permanent verblijf aan te vragen.

## **Wachttijden**

Net als bij Australië, heeft *EE* de wachttijden sterk ingekort en worden aanvragen sneller verwerkt (Desiderio & Hooper, 2016). Wel is het zo dat de jaarlijkse doelstellingen van de Canadese overheid betreffende het aantal migranten per migratieprogramma niet gehanteerd worden als quota en dus kunnen ze overschreden worden (Government of Canada, 2020d). Dit is dan weer nadelig voor de wachttijden, die kunnen oplopen bij grote overschrijdingen.

### 5.2.5 Talenkennis

Onderzoek in Canada wijst uit dat een goede kennis van het Frans en/of Engels leidt tot een betere arbeidsmarktintegratie (Hawthorne, 2006). Vanaf 2002 werd daarom een verplichte taalvaardigheidstest doorgevoerd. Hoe beter je kennis, hoe meer punten je kan verdienen via *EE* (Ferrer et al., 2014). Hoofdaanvragers kunnen ook hogerop geraken in de *pool* via bonuspunten voor een partner met een goede talenkennis.

Net als Australië biedt ook Canada kosteloos taallessen bij aankomst, maar die zijn enkel bestemd voor permanente migranten (Government of Canada, 2018e). Het is dus voor tijdelijke migranten niet mogelijk om via bonuspunten voor taallessen hogerop te geraken in de *pool*.

### 5.2.6 Mogelijkheid tot gezinshereniging

Canada past dezelfde aanpak als Australië toe en maakt een onderscheid tussen familieleden via *EE* en *Family Sponsorship*. Bij het aantal hooggeschoolden dat binnenkomt via *EE* moeten dus ook de familieleden van hoofdaanvragers gerekend worden (IRCC, 2019).

Geschoolde partners kunnen via bonuspunten ervoor zorgen dat hoofdaanvragers sneller geselecteerd worden in de *pool* (OECD, 2019). Op die manier wordt ook de integratie van de partner bevorderd. Toch constateren Bonikowska en Hou (2017) dat slechts 55% van de

partners van hoofdaanvragers hooggeschoold is, tegenover 75% van de hoofdaanvragers. Ook de kennis van de landstalen is bij deze eerste groep geringer.

### 5.2.7 Algemene evaluatie

Op enkele uitzonderingen na, reikt Canada permanente verblijven voor hooggeschoolde immigranten uit op basis van *EE*. Tijdelijke visa verlopen volledig via het vraaggestuurde model. Bij Canada is de scheidingslijn tussen permanent-puntensysteem tegenover tijdelijk-vraaggestuurd dus transparanter dan in Australië.

Over het algemeen legt het Canadese migratiemodel voornamelijk de nadruk op het aanbodgestuurde (en permanente) eerder dan het vraaggestuurde (en tijdelijke) karakter. In 2018 vertegenwoordigde de instroom via *EE* met 43% de grootste instroom van economische migranten (OECD, 2019). Verder blijkt de nadruk op het aanbodgestuurde karakter ook uit het verminderde aantal punten dat wordt toegekend in geval van een jobaanbieding. In 2018 kwam het *PNP* met 33% van de economische migranten op de tweede plaats (dit cijfer behelst echter niet enkel hooggeschoolde migranten).

Op die manier is ook Canada erin geslaagd het aantal migranten via gezinshereniging te beperken ten voordele van hooggeschoolde immigranten (tabel 6).

**Tabel 6**  
*Evolutie categorieën gezinshereniging en hooggeschoolden: Canada.*

<b>Jaar</b>	<b>Gezinshereniging</b>	<b>Hooggeschoolden</b>
1980	55%	25%
2018	27%	60%

*Bron: eigen compilatie gebaseerd op OECD (2004, 2019) en IRCC (2020).*

## 5.3 België: het werkgeversmodel

Een onderscheid dient in dit opzicht gemaakt te worden tussen EU-onderdanen en derdelanders. Aangezien voor EU-burgers het recht van vrij verkeer binnen de Europese Unie geldt en dus haast alle formaliteiten voor deze groep wegvallen, wordt hoofdzakelijk de groep derdelanders geanalyseerd.

### 5.3.1 Instroombeheer

Hoewel ook de vraag naar hooggeschoolden in België verder groeit en de toegang voor hooggeschoolde derdelanders wordt versoepeld dankzij minder administratieve hordes, voorziet België geen specifiek beleid om hooggeschoolden aan te trekken (HRW, 2018).

#### **Controle door de werkgever**

België hanteert voor alle economische migranten een volledig vraaggestuurd migratiemodel. Voor hooggeschoolde migranten zijn twee manieren weggelegd om in België te komen werken: via een nationale arbeidskaart B of, sinds 2012, de Europese blauwe kaart die op nationaal niveau wordt geïmplementeerd. Beide kaarten vereisen een voorafgaande arbeidsovereenkomst (AgII, z.d.-a; EMN Belgium, 2012; Europese Commissie, z.d.). Gezien de mildere eisen voor de arbeidskaart B, kent de blauwe kaart maar weinig succes (Van den Broucke, 2015).

Ook in België worden de regionale niveaus betrokken: afhankelijk van de plek waar de immigrant tewerkgesteld wordt, moet de werkgever zich tot de administratieve dienst van het betreffende gewest/gemeenschap wenden om een arbeidskaart voor de migrant aan te vragen (DVZ, z.d.-b; HRW, 2018). Desondanks lijken de meeste immigranten zich nog steeds in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te vestigen (HRW, 2018; OECD, 2018a). Van een spreiding over de regionale niveaus is dus weinig sprake.

#### **Controle-instrumenten**

##### *Arbeidsmarkttoets*

In principe worden werkaanvragen voor derdelanders altijd onderworpen aan een arbeidsmarkttoets om na te gaan of een geschikte werknemer (Belgisch of uit de Europese Economische Ruimte) geen voorrang moet krijgen. Hooggeschoolde derdelanders worden vrijgesteld van een dergelijk onderzoek, of ze nu met een arbeidskaart B of met een Europese blauwe kaart het land zijn binnengekomen (AgII, z.d.-b; HRW, 2018; Van den Broucke, 2015).

## *Knelpuntberoepenlijsten*

België maakt gebruik van vier verschillende knelpuntberoepenlijsten, één per gewest plus de Duitstalige gemeenschap (Federale overheid, z.d.-a). Ook via de knelpuntberoepenlijsten is dus een duidelijke betrokkenheid van het regionale niveau aanwezig. Op de lijsten zijn hooggeschoolde beroepen te vinden, maar het merendeel zou toch voorbestemd zijn voor laaggeschoolden (Antoons & Pirotte, 2013). In tegenstelling tot Canada en Australië, zijn hooggeschoolde migranten niet verplicht een knelpuntenberoep uit te oefenen om in België een arbeidsvergunning te krijgen (HRW, 2018).

### 5.3.2 Toelatingscriteria

Aangezien België geen gebruik maakt van een puntentabel, zijn de toelatingscriteria voor hooggeschoolde immigranten minder transparant en specifiek dan in Australië en Canada. Zowel voor de arbeidskaart als voor de blauwe kaart moet de migrant een diploma hoger onderwijs en een bewijs van het vereiste minimumloon kunnen voorleggen (AgII, z.d.-a; HRW, 2018).

### 5.3.3 Arbeidsmarkt

#### **Flexibiliteit**

Gezien de beperkte criteria in het Belgische migratiemodel, beschikt België nauwelijks over de capaciteit om snel in te spelen op veranderingen op de arbeidsmarkt. Enkel de knelpuntberoepenlijsten worden regelmatig bijgewerkt en ook de minimumlonen die als toelatingscriterium gelden kunnen gewijzigd worden, bijvoorbeeld na indexatie (Federale overheid, z.d.-b; HRW, 2018). Het systeem blijft echter over het algemeen vrij rigide.

#### **Overkwalificatie**

Overkwalificatie lijkt niet enkel gelinkt te worden aan een puntensysteem, want ook België ondervindt problemen hieromtrent: een rapport van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW, 2018) toont aan dat 38% van de hooggeschoolde derdelanders een job beneden zijn kwalificatieniveau uitoefent (tegenover 18% bij de autochtone bevolking).

Net als Canada en Australië worden een gebrek aan erkenning van buitenlandse diploma's en een ontoereikende talenkennis als belangrijke oorzaken aangehaald (HRW, 2018). Nochtans slaagt 75% van de hooggeschoolde immigranten erin zijn diploma te laten erkennen (OECD, 2014b). Ook hier geldt dus het algemene probleem dat slechts weinig hooggeschoolden een aanvraag tot een erkenning indienen. Deze erkenning gebeurt op het niveau van de verschillende gewesten, waardoor een versnippering zichtbaar wordt en de efficiëntie van de procedure ondermijnd wordt (HRW, 2018; Commissie Diversiteit, 2014).

Bovendien schijnen immigranten snellers jobs voor laaggeschoolden aan te nemen omwille van financiële redenen (EMN Belgium, 2016). Hooggeschoolde immigranten met eerdere beroepservaring in een laaggeschoolde job, lopen dan weer meer risico dat volgende werkgevers hun vaardigheden lager inschatten (HRW, 2018). Ook discriminatie is een niet te onderschatten factor (HRW, 2018).

### **Arbeidsmarktintegratie**

In vergelijking met Canada en Australië scoren hooggeschoolde derdelanders in België vrij slecht wat betreft arbeidsmarktintegratie: volgens de HRW (2018) bedroeg hun werkgelegenheidsgraad in 2017 67,2%, 20% minder in vergelijking met de autochtone bevolking (Piton & Rycx, 2020). De werkloosheidsgraad bij hooggeschoolde derdelanders ligt 13,4% hoger dan bij de Belgen (HRW, 2018). Net als bij overkwalificatie kan een gebrekkige erkenning van het diploma spelen, net als onvoldoende taalvaardigheid in een van de landstalen of discriminatie op de werkvloer.

Gezien het recht van vrij verkeer voor EU-onderdanen, zijn specifieke cijfers over de arbeidsmarktintegratie voor deze bevolkingsgroep apart moeilijk te achterhalen.

#### 5.3.4 Verblijfsduur

### **Opvang tijdelijke arbeidstekorten**

Opvallend genoeg bestaat er voor hooggeschoolde derdelanders geen mogelijkheid om onmiddellijk permanent verblijf aan te vragen in België. Enkel een kort verblijf (minder dan 90 dagen) of een lang verblijf (meer dan 90 dagen, maar nog steeds beperkt in de tijd) zijn

mogelijk (Myria, 2019). In geval van een kort verblijf, wordt een arbeidskaart B aangevraagd en een bijhorend ‘Schengenvisum’, dat wordt uitgereikt op Europees niveau en ook gebruikt kan worden om zich verder in de Schengenzone te verplaatsen – niet te werken (DVZ, z.d.-a; HRW, 2018; Myria, 2019). Vanaf een verblijf langer dan 90 dagen moet de werkgever op nationaal niveau een gecombineerde vergunning voor de hooggeschoolde immigrant aanvragen. Hierbij wordt via één aanvraag zowel een arbeids- als verblijfsvergunning verkregen (DVZ, z.d.-b; Myria, 2019).

De bevoegdheden die instaan voor het verblijf van migranten zijn echter verdeeld: sinds 2014 beslissen gewesten en de Duitstalige Gemeenschap zelf over de toekenning van arbeidskaarten; de verblijfsvergunningen worden toegekend op federaal niveau (HRW, 2018; Myria, 2019). Dit leidt tot een minder vlotte informatie-uitwisseling. Hetzelfde geldt voor de gecombineerde vergunning, ondanks de eenmalige aanvraag (HRW, 2018; DVZ, z.d.-b). De beslissingen op verschillende beleidsniveaus staan een eengemaakte procedure in de weg.

Daarnaast trekt België hooggeschoolden aan via detachering. In dat geval wordt een werknemer vanuit de EU of een derde land uitgestuurd door een bedrijf in het land van herkomst om tijdelijk te werken in België (AgII, z.d.-c). Van alle arbeidskaarten B werd 52% uitgereikt aan hooggeschoolde gedetacheerden (Noppe et al., 2018).

Voor internationale studenten blijkt België geen al te aantrekkelijke bestemming. In 2018 vertegenwoordigden studievisa slechts 12% van het totaal aantal verblijfsaanvragen (EMN, 2019b). In 2017 koos slechts 1% van alle internationale studenten die naar Europa trokken voor België (EMN, 2019a). Een van de redenen die de internationale studenten hiervoor aangaven is het restrictieve Belgische migratiebeleid: het beleid rond de toegang voor internationale studenten is er vooral op gericht om misbruik tegen te gaan (EMN, 2019a).

### **Overgang van tijdelijk naar permanent verblijf**

De Europese richtlijn 2016/801 van het Europees Parlement en de Raad (2016) vraagt aan lidstaten om studenten na hun studies de nodige verblijfstijd te geven om op het grondgebied naar werk te zoeken. Hoewel de richtlijn omgezet hoorde te worden in de nationale wetgeving tegen mei 2018, blijkt België nog steeds geen dergelijke mogelijkheden te voorzien (HRW, 2018; KU Leuven, 2020). Ook al kunnen studenten hun studievizum verlengen in bepaalde



omstandigheden (Federale Overheidsdienst Justitie, 2018), België zet weinig in op het vasthouden van het menselijk kapitaal van internationale studenten. Enkel indien ze tijdens hun studieverblijf een job wisten te bemachtigen, kunnen ze na hun studies een andere verblijfs- en arbeidsvergunning aanvragen (EMN, 2019a). Om die kans te vergroten en tegelijkertijd werkervaring op te doen, hebben studenten het recht om tot twintig uur per week te werken (HRW, 2018).

Ook al bestaat er voor hooggeschoolden geen directe weg tot permanent verblijf, arbeidskaarten B (voor niet-gedetacheerden) en de Europese blauwe kaart kunnen wel verlengd worden (Departement Werk & Sociale Economie, z.d.; Europese Commissie, z.d.). België staat hooggeschoolde derdelanders ook toe om na maximaal vier jaar werken in België (normaal gezien is dat vijf jaar) een gecombineerde vergunning voor onbepaalde duur aan te vragen, waarmee ze toegang krijgen tot de hele arbeidsmarkt (Myria, z.d.; Van den Broucke, 2015).

### **Wachttijden**

België voorziet geen aparte verkorte procedure voor hooggeschoolde immigranten (EMN, 2019a). Ons land heeft daarentegen wel de administratieve procedure voor deze migrantengroep zodanig vereenvoudigd, dat België nu tot een van de EU-landen behoort waar dossiers van economische migranten het vlotst (tot zes weken) worden verwerkt (Deloitte, 2016).

#### **5.3.5 Talenkennis**

Ook België is ervan overtuigd dat een degelijke talenkennis noodzakelijk is voor een goede arbeidsmarktintegratie: onderzoek van de HRW (2018) en Piton en Rycx (2020) toont aan dat migranten die een van de drie landstalen machtig zijn, veel makkelijker aan een job geraken. Om die reden worden inburgeringstesten voorzien in alle gewesten en de Duitstalige Gemeenschap, waarin ook een taalcursus voor de corresponderende landstaal wordt aangeboden. Economische migranten worden hier echter opvallend genoeg van vrijgesteld (EMN Belgium, 2018; Vlaamse overheid, z.d.-a). Naast de aanbiedingen via het inburgeringstraject kunnen hooggeschoolde migranten ook via andere instellingen taallessen volgen, zoals de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling of universitaire taalcentra (Antoons & Piroette, 2013; VDAB, z.d.; FOREM, z.d.).

Verder blijkt de taalachterstand bij internationale studenten problematisch. Onderwijsinstellingen vragen meestal wel om een attest dat het taalniveau van de student bewijst, maar deze vereiste blijft onvoldoende (EMN, 2019a). Volgens een rapport van het Europees Migratienetwerk (EMN, 2019a) trekt de mogelijkheid tot lessen in het Engels meer internationale studenten aan, maar tegelijkertijd zijn ze hierdoor minder geneigd om zich een van de landstalen eigen te maken. Dit staat op zijn beurt een slechte arbeidsmarktintegratie in de weg.

### 5.3.6 Mogelijkheid tot gezinshereniging

Anders dan in Australië en Canada, lijkt het erop dat België de familieleden van hooggeschoolde immigranten niet automatisch opneemt in de cijfers van hooggeschoolden, maar eerder in de categorie ‘gezinshereniging’. Arbeidskaarten en verblijfsvisa worden namelijk apart toegekend. Doordat familieleden van economische migranten worden vrijgesteld van een arbeidskaart, kan er geen berekening gemaakt worden op basis van het aantal arbeidskaarten uitgereikt aan hooggeschoolden.

Familieleden van hooggeschoolde migranten worden mee toegelaten in België via een apart visum op grond van gezinshereniging. Hun toegang tot de arbeidsmarkt wordt vergemakkelijkt door de vrijstelling van een arbeidsmarkttoets (Antoons & Pirotte, 2013). Bovendien hoeven familieleden van economische migranten sinds 2019 niet meer over een arbeidskaart te beschikken om te kunnen werken (AgII, 2019).

Voor houders van de Europese blauwe kaart wordt de toelating tot gezinshereniging vergemakkelijkt om de EU-lidstaten, dus ook België, aantrekkelijker te maken. Familieleden die met de hooggeschoolde immigrant meereizen, ondervinden daarnaast weinig beperkingen wat betreft de toegang tot de arbeidsmarkt (Raad van de Europese Unie, 2009).

### 5.3.7 Algemene evaluatie

Gezinshereniging blijft in België nog steeds het grootste migratiekanaal (HRW, 2018). Het Europees Migratienetwerk (EMN, 2019c) stelde vast dat in 2018, 52% van de visa uitgereikt werd om familieredenen, voornamelijk aan derdelanders. Economische migratie vertegenwoordigde in 2018 slechts 11% (EMN, 2019c).

Gezien het recht van vrij verkeer voor EU-onderdanen, de afwezigheid van een selectief migratiesysteem en de vrijstelling van een arbeidsmarkttoets voor hooggeschoolde immigranten, is het moeilijk om een nauwkeurig cijfer toe te kennen aan het aantal hooggeschoolden in België. Het aantal hooggeschoolde derdelanders in 2016 werd door de HRW (2018) geschat op 36%. Uit de studie van Eichhorst et al. (2017) kunnen we afleiden dat de afwezigheid van hooggeschoolde immigranten in België ook te maken heeft met de genereuze Belgische sociale zekerheid.

Zoals eerder gezegd, slaat de Europese blauwe kaart nog steeds niet erg aan. Volgens de Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ, 2018) waren eind 2018 slechts 121 hooggeschoolde derdelanders in het bezit van een blauwe kaart. Nieuwe alternatieven dringen zich dus op.

## 6 Discussie

### 6.1 Bespreking van de resultaten en beleidsaanbevelingen

#### *Puntensysteem vs. vraaggestuurd model*

De empirische analyse leert ons hoe Australië en Canada erin geslaagd zijn de instroom via gezinshereniging om te keren in een instroom van hooggeschoolde immigranten. Beide landen danken deze ommekeer aan de implementatie van een eigen puntensysteem, gebaseerd op een *EOI*-model. Een migratiemodel met een gecombineerde selectie op basis van een puntentabel en via de werkgever, levert echter een groot aandeel in dit succesverhaal. Met een volledig vraaggestuurd migratiemodel kan België niet eenzelfde succesvolle instroom aan hooggeschoolde immigranten voorleggen. Hypothese H1 wordt bijgevolg bevestigd: België zou er baat bij hebben om eveneens zijn vraaggestuurde model te combineren met een eigen puntensysteem. Belangrijk is wel om het nieuwe migratiemodel te promoten in het buitenland. Onbekend maakt immers onbemind, zoals we gemerkt hebben bij de Europese blauwe kaart en de regeling in Nederland (Uitterhoeve & Vleugel, 2011).

Binnen deze context zou het interessant zijn om zich te laten inspireren door het *EOI*-model, wat als voordeel heeft dat de vaardigheden van hooggeschoolde immigranten op voorhand gescreend kunnen worden en zij geselecteerd kunnen worden al naargelang de arbeidsmarktnoden. Wachttijden kunnen worden ingekort door selectie via punten.

Canada past veel preciezer toelatingscriteria toe dan Australië. Op die manier kan de overheid zeer gericht selecteren, maar anderzijds maakt het de hooggeschoolde immigranten moeilijker om hun profiel bij te houden. Het juiste evenwicht vinden is dus de boodschap. Quota per categorie hooggeschoolden kunnen ook helpen om de wachttijden in te korten en laten toe de kraan dicht te draaien wanneer de arbeidsmarkt of de economie daar nood aan heeft, maar dit is enkel noodzakelijk indien het beleid veel succes kent. Evaluaties zijn dan noodzakelijk om de situatie nauwgezet op te volgen en aanpassingen door te voeren indien nodig.

Procentueel lijkt Australië net iets beter te scoren dan Canada. Aangezien Australië meer nadruk legt op het vraaggestuurde model, mag het vraaggestuurde karakter ondanks enkele

tekortkomingen niet onderschat worden. Wel moeten we voor ogen houden dat Australië meer inzet op tijdelijke hooggeschoolden, terwijl Canada voornamelijk permanente immigranten probeert aan te trekken (zie tabel 7). Australië bewijst wel dat het mogelijk is om zowel tijdelijke als permanente migranten aan te trekken via een puntensysteem.

**Tabel 7**  
Verschillen tussen de migratiemodellen van Canada en Australië.

Land	Migratiemodel	Methode	Verblijfsduur
Australië	<i>Skillselect</i>	Puntentoekenning	Tijdelijk/permanent
		Genomineerd door staat/gebied	
	Vraaggestuurd	Gesponsord	Tijdelijk/permanent
		Genomineerd door staat/gebied	
Canada	<i>Express Entry</i>	Puntentoekenning	Permanent
		Genomineerd door provincie/territorium	
	Vraaggestuurd	Jobaanbieding	Tijdelijk/permanent
		Gesponsord (werkgever/proefproject) Genomineerd door provincie/territorium	

De tabel toont aan dat nominaties (neigend naar het vraaggestuurde karakter) ook voorkomen via *Skillselect* en *EE*. Canada gaat nog verder: het beloont hooggeschoolden met een jobaanbieding voor aankomst met extra punten. Dit biedt inderdaad een strategie om werkloosheid of overkwalificatie tegen te gaan, maar een overwaardering voor een voorafgaande jobaanbieding zou kunnen leiden tot een verlies van menselijk kapitaal. Een jobaanbieding mag met andere woorden het menselijk kapitaal niet overtreffen. Punten toekennen aan specifieke beroepen blijft een te vermijden strategie, omdat immigranten en internationale studenten zich hierin dan massaal gaan specialiseren.

Ook andere vraaggestuurde elementen worden niet op dezelfde manier geïmplementeerd. Hoewel België ook knelpuntberoepenlijsten en een arbeidsmarkttoets hanteert, worden hooggeschoolde immigranten hiervan vrijgesteld. Canada en Australië verplichten juist om een beroep te kiezen uit de knelpuntberoepenlijsten. Dit heeft inderdaad als voordeel dat de tewerkstelling van de lokale bevolking niet onder druk komt te staan. Anderzijds is er geen garantie dat de immigrant dit beroep effectief uitoefent. Verder moet rekening gehouden worden met natuurlijke pull-factoren (zoals klimaat, geografie, mentaliteit, ...) die Australië en

Canada extra aantrekkelijk maken, maar waarover België niet beschikt. Deze pull-factoren werden in deze analyse echter niet onderzocht. Leerrijk zou zijn om na te gaan in welke mate natuurlijke pull-factoren Australië en Canada bevoordelen tegenover België. Uit evaluatie zou moeten blijken of, indien een puntensysteem wordt doorgevoerd, de vrijstelling van een knelpuntberoep of arbeidsmarkttoets nog zo'n belangrijke troeven vormen (de vrijstelling van de arbeidsmarkttoets via het Canadese *IMP* lijkt wel impact te hebben). Enkel de procedures voor hooggeschoolde immigranten vereenvoudigen, is als beleidsmaatregel in ieder geval onvoldoende.

Een ander interessant gegeven zijn de knelpuntberoepenlijsten van Australië waarop enkel beroepen voor hooggeschoolden te vinden zijn. Om de transparantie te bevorderen zou België bijvoorbeeld ook gebruik kunnen maken van aparte lijsten voor hooggeschoolden en laaggeschoolden. Dat België bij deze lijsten reeds de gewestelijke niveaus betreft, is zeker een te behouden pluspunt.

#### *Mogelijkheid tot gezinshereniging*

Zowel Australië als Canada laten (in beperkte mate) familieleden van hooggeschoolde immigranten toe. Aangezien het aantal familieleden mee vervat zit in het totaal aantal hooggeschoolden, is het echter moeilijk om hypothese H2 hard te maken. Uit Australische resultaten blijkt wel dat een minderheid van hooggeschoolde migranten alleen reist, wat erop kan wijzen dat hooggeschoolden gezinshereniging wel degelijk belangrijk vinden. Of dit een bijkomende motivatie vormt is dus waarschijnlijk, maar deze analyse biedt hierover geen uitsluitsel. België biedt deze optie namelijk ook aan, maar integreert het aantal meereizende familieleden niet in de cijfers van hooggeschoolde immigranten. Dit zorgt voor een vertekend beeld. Een meerderheid van de immigranten komt namelijk naar België via gezinshereniging, maar het blijft onduidelijk hoeveel onder hen tot de groep hooggeschoolden gerekend zouden kunnen worden met de Canadese en Australische berekeningsmethode. Enige voorzichtigheid wat betreft deze statistieken is dus geboden.

In tegenstelling tot wat de literatuur beweert, moet ook gezegd worden dat de partners van hooggeschoolden beduidend lager scoren dan de hoofdaanvragers op vlak van arbeidsmarktintegratie. Canada en Australië proberen hieraan wel te verhelpen door hoofdaanvragers beter te quoteren indien zij vergezeld worden door een hooggeschoolde

partner. Mogelijk behalen deze partners slechtere marktresultaten indien geen extra punten werden toegekend, maar dit vereist verder onderzoek.

### *Permanent vs. tijdelijk verblijf*

Bij immigratie in Canada en Australië kunnen hooggeschoolden onmiddellijk een permanente verblijfsvergunning aanvragen. In vergelijking met Canada, legt Australië wel steeds meer de nadruk op tijdelijk verblijf. Er dient echter opgemerkt te worden dat de mogelijkheid om een tijdelijk verblijf te ruilen voor een permanent verblijf in Australië steeds populairder wordt. Hoewel in mindere mate, zijn ook de internationale studenten in Canada steeds meer geïnteresseerd in permanent verblijf. Uitzicht hebben op een permanente verblijfsvergunning is met andere woorden zeer gegeerd, wat hypothese H3 en H4 bevestigt.

België hinkt op dit vlak achterop en biedt vooralsnog geen mogelijkheden tot onmiddellijk permanent verblijf, evenmin voor internationale studenten. Hoewel de Europese richtlijn 2016/801 ernaar streefde om via een langer verblijf internationale studenten toe te laten werk te zoeken na hun studies, wordt die mogelijkheid nog steeds niet aangeboden. België zou hier dus meer werk van moeten maken.

### *Erkenning van buitenlandse diploma's*

De erkenning van buitenlandse diploma's blijft zowel in Canada als in Australië problematisch. Ook België, dat een volledig vraaggestuurd model hanteert, ondervindt moeilijkheden hieromtrent. Deze moeilijke erkenning kunnen we dus niet toeschrijven aan een specifiek migratiemodel.

Bovendien lijkt de moeizame erkenning van hooggeschoolde vaardigheden immigranten niet zozeer te ontmoedigen, maar lijkt ze wel te leiden tot overkwalificatie. Hypothese H5 wordt dus verworpen. Inzetten op een vlottere erkenning kan echter wel het risico op overkwalificatie temperen. Via de puntentabel kunnen bijvoorbeeld bonuspunten toegekend worden aan migranten die voor aankomst hun vaardigheden officieel laten erkennen (OECD, 2019).

Behalve een ondermaatse erkenning van buitenlandse diploma's, speelt ook de ontoereikende talenkennis, in alle drie de landen, een belangrijke rol bij overkwalificatie. Het Engels is als

*lingua franca* best geplaatst, maar dan nog blijft taalvaardigheid zelfs in Australië en Canada een ernstig struikelblok. Het is in België dan ook des te belangrijker om blijvend in te zetten op talenkennis in een van de landstalen. Online taalpakketten aanreiken waarmee hooggeschoolden reeds zelfstandig aan de slag kunnen, zoals in Italië gebeurt (ILO, 2017), zou kunnen helpen om de integratie dankzij taal te bevorderen.

## **6.2 Toepasbaarheid van een Belgisch ‘multifacettenmodel voor buitenlands talent’**

Een puntensysteem op Europees niveau doorvoeren bleek onmogelijk vanwege het subsidiariteitsbeginsel en zou te veel coördinatie vergen tussen de verschillende lidstaten (Prpic, 2017). Op nationaal niveau is een en ander wel mogelijk, zolang een herziening van de Europese blauwe kaart van 2016 niet gerealiseerd wordt. Momenteel is de regelgeving binnen de Schengenzone nog steeds van toepassing. De opties variëren dus al naargelang de Schengenzone gehandhaafd dan wel (gedeeltelijk) afgeschaft wordt.

### 6.2.1 Met behoud Schengenzone

Binnen de Schengenzone geldt het recht van vrij verkeer, waardoor veel EU-burgers zonder veel formaliteiten in België kunnen werken. Dit vrije verkeer maakt een selectie van hooggeschoolde immigranten uit de Schengenzone vanzelfsprekend onmogelijk en stelt België enkel in staat om een apart selectiesysteem door te voeren voor hooggeschoolde derdelanders.

Noppe et al. (2018) wijst wel op het hoge aantal laagopgeleiden bij derdelanders. De verschillen in scholingsgraad zijn minder opvallend tussen de Belgen en EU-onderdanen. Er kan dus geargumenteed worden dat de focus vooral op derdelanders moet liggen. In dat geval zou de Schengenzone gewoon behouden kunnen blijven.

### 6.2.2 Met (gedeeltelijke) afschaffing Schengenzone

Om de economische migratie echt selectief te kunnen maken, moet echter aan iedereen dezelfde selectievoorwaarden opgelegd worden. Een (gedeeltelijke) afschaffing van de Schengenzone dringt zich dan op. Aangezien de Schengenzone al enige tijd onder vuur staat – zo zei de Franse president Macron vorig jaar nog dat “[l]es frontières communes, Schengen [...] ne fonctionnent



plus” (Gotev, 2019, par. 3) –, kan het systeem bijgeschaafd worden. Elementen zoals het vrij verkeer van goederen kunnen bijvoorbeeld behouden blijven.

In dat geval zouden zowel EU-onderdanen als derdelanders geselecteerd kunnen worden via een puntensysteem of een vraaggestuurd model, zoals we nu kennen. Op die manier kan ook België gerichter hooggeschoolde immigranten aantrekken.

### **6.3 Methodologische beperkingen**

Niet voor alle meetbare indicatoren konden statistieken gevonden worden die dezelfde periode behelzen (bijvoorbeeld voor ‘arbeidsmarkintegratie’). Een nauwkeurige vergelijking tussen de verschillende migratiemodellen voor welbepaalde variabelen was daardoor moeilijk, zeker bij het volledig ontbreken van recente data, zoals bij de overkwalificatie in Canada. Enkel data betreffende hooggeschoolde immigranten konden geanalyseerd worden, dus algemene data waren onbruikbaar.

Tijdens de lectuur moet ook onthouden blijven dat er geen algemene definitie bestaat van de term ‘hooggeschoold’. Dit komt duidelijk naar voren bij de analyse van de toelatingscriteria: terwijl in België enkel rekening gehouden wordt met het inkomen en de diplomaveristen van immigranten, gelden voor Australië en Canada ook criteria zoals werkervaring of taalvaardigheid.

Ten slotte dient rekening gehouden te worden met de verschillende regelgevingen in de Belgische gewesten en gemeenschappen. Vaak geldt een algemene regel op federaal niveau, maar worden de initiatieven verder, en op een andere manier, uitgewerkt op gewestelijk niveau. In dit onderzoek werd de analyse zoveel mogelijk beperkt tot het federale niveau.

## 7 Conclusie

Het Belgische migratiebeleid blijkt niet zo succesvol in het aantrekken van hooggeschoolde immigranten. Ook de Europese blauwe kaart biedt geen soelaas. Met de succesverhalen van Australië en Canada als voorbeeld, ging deze masterproef na of België meer hooggeschoolde immigranten zou kunnen aantrekken met een aangepast migratiebeleid.

Australië en Canada worden geprezen voor hun puntensystemen, maar de empirische analyse toont aan dat beide landen toch overstappen naar een combinatie van puntensysteem en vraaggestuurd model. Zo worden zowel de overheid als de werkgever betrokken bij de selectieprocedure. Deze methode werpt zijn vruchten af: beide landen slaagden erin een hoge instroom via gezinshereniging om te buigen naar een belangrijkere instroom aan hooggeschoolde migranten. België zou dus gebaat kunnen zijn met een eigen combinatie.

Daarnaast oefent de optie van een permanente verblijfstitel grote aantrekkingskracht uit op hooggeschoolde immigranten en vormt het een uitstekende manier om het menselijk kapitaal in het land te houden. Er kan, zoals in Australië, meer nadruk gelegd worden op tijdelijke verblijven, maar dan bestaan er best opties om makkelijk(er) over te stappen naar een permanent verblijf. Australië en Canada bieden internationale studenten ook de mogelijkheid om langer in het gastland te verblijven, op zoek te gaan naar werk en zo hun toekomstperspectief op de lange termijn uit te bouwen. Opnieuw kan België iets leren uit deze voorbeelden, te meer omdat de mogelijkheid tot een langer verblijf voor internationale studenten reeds op Europees niveau werd aangemoedigd.

Vervolgens lijkt een groot aantal hooggeschoolde migranten te migreren met zijn gezinsleden, wat erop kan wijzen dat een eenvoudiger procedure voor gezinshereniging een positieve invloed uitoefent op hooggeschoolde immigratie. Een gebrek aan precieze data over vergezellende hooggeschoolde familieleden verhindert echter een diepere analyse van deze migratiefactor. Verder onderzoek zou moeten uitwijzen in welke mate deze beleidsmaatregel een rol speelt.

Wel staat het buiten kijf dat een gebrekkige erkenning van buitenlandse diploma's een goede arbeidsmarktintegratie in de weg staat. Uit de analyse blijkt dat deze gebrekkige erkenning niet

zozeer de komst van hooggeschoolde immigranten belemmert, maar wel overkwalificatie in de hand werkt. Dit probleem doet zich voor in de drie onderzochte landen en toont aan dat onderwaardering van buitenlandse diploma's een hardnekkig probleem is, ongeacht het migratiemodel. Ook het belang van taalvaardigheid in de landstaal mag binnen deze context niet onderschat worden.

Zolang de richtlijn van de Europese blauwe kaart niet aangepast wordt, kan België op basis van deze maatregelen trachten zijn instroom aan economisch migratietalent te verhogen. Volgens Lambrecht, De Vos en Van de Cloot (2016) is er ook zeer veel talent te vinden onder de vluchtelingen, een groep die in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten werd. Het zou dus interessant zijn om te onderzoeken hoe ook hooggeschoolde asielzoekers op een legale en degelijke manier geselecteerd kunnen worden. Een regelmatige evaluatie van het beleid moet uitwijzen of dergelijke maatregelen kunnen volstaan. Mogelijk zijn er nog andere factoren waaraan gesleuteld moet worden. Alles bij het oude laten lijkt in ieder geval geen recept voor succes.

## Referentielijst

- Abella, M. (2006). Global competition for skilled workers and consequences. In C. Kuptsch & E. Pang (red.), *Competing for global talent* (pp. 11-32). Genève: International Labour Organization.
- ABS (Australian Bureau of Statistics). (2011, 29 maart). 3414.0 - Guide to Migrant Statistical Sources, 2011 (Edition 2). Opgevraagd van [https://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/Lookup/3414.0main+features22011%20\(Edition%202\)](https://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/Lookup/3414.0main+features22011%20(Edition%202))
- ABS (Australian Bureau of Statistics). (2017, 14 juni). 6250.0 - Characteristics of Recent Migrants, Australia, November 2016. Opgevraagd van <https://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/mf/6250.0>
- AgII (Agentschap Integratie en Inburgering). (2019, 15 januari). Nieuwe regelgeving tewerkstelling van buitenlandse werknemers sinds 3-01-2019. Opgevraagd van <https://www.agii.be/nieuws/nieuwe-regelgeving-tewerkstelling-van-buitenlandse-werknemers-sinds-3-01-2019#vergunning>
- AgII (Agentschap Integratie en Inburgering). (z.d.-a). Europese blauwe kaart. Opgevraagd van <https://www.agii.be/thema/werk/heb-je-recht-om-te-werken/heb-je-recht-om-te-werken-als-arbeidsmigrant/europese-blauwe-kaart>
- AgII (Agentschap Integratie en Inburgering). (z.d.-b). Vrijstelling van arbeidsmarktonderzoek voor gecombineerde vergunning. Opgevraagd van <https://www.agii.be/thema/vreemdelingenrecht-internationaal-privaatrecht/werk/de-gecombineerde-vergunning-90-dagen/vrijstelling-van-arbeidsmarktonderzoek-voor-gecombineerde-vergunning>
- AgII (Agentschap Integratie en Inburgering). (z.d.-c). Gedetacheerde binnen de EU. Opgevraagd van <https://www.agii.be/thema/werk/heb-je-recht-om-te-werken/heb-je-recht-om-te-werken-als-arbeidsmigrant/gedetacheerde-binnen-de-eu>
- Antoons, J. & Pirotte, A. (2013). *Attracting highly qualified and qualified third country nationals to Belgium*. Brussel: Fragomen Global LLP.

- Belot, M. V. K. & Hatton, T. J. (2012). Immigrant selection in the OECD. *Scandinavian Journal of Economics*, 114(4), 1105-1128.
- Bhagwati, J. (2003). Borders beyond control. *Foreign Affairs*, 82(1), 98-104.
- Birrell, B., Hawthorne, L., Richardson, S. (2006). *Evaluation of the general skilled migration categories*. Canberra: Department of Immigration and Multicultural Affairs.
- Boeri, T. (2010). Immigration to the land of redistribution. *Economica*, 77, 651-687.
- Boeri, T. (2012). Introduction. In T. Boeri, H. Brücker, F. Docquier, & H. Rapoport (red.), *Brain drain and brain gain: The global competition to attract high-skilled migrants* (pp. 1-13). Oxford: Oxford University Press.
- Bonikowska, A. & Hou, F. (2017). Labour market outcomes of immigrant women who arrive as dependants of economic immigrant principal applicants. *Analytical Studies Branch Research Paper Series*, 390, 1-35.
- Boucher, A. & Davidson, A. (2019). *The evolution of the Australian system for selecting economic immigrants*. Washington, DC: Migration Policy Institute.
- Brücker, H., Bertoli, S., Facchini, G., Mayda, A. M., & Peri, G. (2012). Understanding highly skilled migration in developed countries: The upcoming battle for brains. In T. Boeri, H. Brücker, F. Docquier, & H. Rapoport (red.), *Brain drain and brain gain: The global competition to attract high-skilled migrants* (pp. 15-208). Oxford: Oxford University Press.
- Cangiano, A. (2014). Migration policies and migrant employment outcomes: Conceptual analysis and comparative evidence for Europe. *Comparative Migration Studies*, 2(4), 417-443.
- Carrera, S. (2018). *An appraisal of the European Commission of crisis: Has the Juncker Commission delivered a new start for EU Justice and Home Affairs?* Brussel: Centre for European Policy Studies.
- Castles, S. (2004). The factors that make and unmake migration policies. *International Migration Review*, 38(3), 852-884.

- CBIE (Canadian Bureau for International Education). (2018). *The student's voice: National results of the 2018 CBIE international student survey*. Geraadpleegd op de website van de CBIE: [https://cbie.ca/wp-content/uploads/2018/08/Student\\_Voice\\_Report-ENG.pdf](https://cbie.ca/wp-content/uploads/2018/08/Student_Voice_Report-ENG.pdf)
- CBIE (Canadian Bureau for International Education). (2020, 21 februari). International students in Canada continue to grow in 2019. Opgevraagd van <https://cbie.ca/international-students-in-canada-continue-to-grow-in-2019/>
- Cesarz, M. (2013). The European Union's Blue Card system – legal foundations, principles and controversies. In J. Dyduch, M. Michalewska-Pawlak, & R. Murphy (red.), *European Union development: Challenges and strategies* (pp. 239-257). Warschau: Aspra.
- Chaloff, J. & Lemaître, G. (2009). Managing highly-skilled labour migration: A comparative analysis of migration policies and challenges in OECD countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 79, 1-54.
- Chemin, M. & Sayour, N. (2016). The effects of a change in the point system on immigration: Evidence from the 2001 Quebec reform. *Journal of Population Economics*, 29(4), 1217-1247.
- Commissie Diversiteit. (2014). Advies hooggeschoolde nieuw- en oudkomers. Geraadpleegd op de website van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen: <https://www.serv.be/diversiteit/publicatie/advies-hooggeschoolde-allochtonen>
- Constant, A. & Zimmermann, K. F. (2005). Immigrant performance and selective migration policy: A European perspective. *National Institute Economic Review*, 194(1), 94-105.
- Corluy, V., Mussche N., & Marx I. (2014). Economische migratie in en uit België. Formele arbeidsmigratie versus detachering. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(1), 65-73.
- Cully, M. (2011). Skilled migration selection policies: Recent Australian reforms. In S. Ardittis & F. Laczko (red.), *Migration policy practice* (pp. 4-7). Geraadpleegd op [https://publications.iom.int/system/files/pdf/migrationpolicypracticejournal\\_11311.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/migrationpolicypracticejournal_11311.pdf)

- Czaika, M. & Parsons, C. R. (2017). The gravity of high-skilled migration policies. *Demography*, 54, 603-630.
- Danzer, A. M. & Dietz, B. (2014). Labour migration from Eastern Europe and the EU's quest for talents. *Journal of Common Market Studies*, 52(2), 183-199.
- De Haas, H. (2011). The determinants of international migration: Conceptualizing policy, origin and destination effects. *International Migration Institute Working Papers Series*, 32, 1-35.
- Deloitte. (2016). *Global immigration study*. Geraadpleegd op: <https://www2.deloitte.com/be/en/pages/about-deloitte/articles/immigration-study-2013.html>
- Departement Werk & Sociale Economie. (z.d.). European Blue Card - application procedure. Opgevraagd van <https://www.werk.be/en/information-services/work-permits/european-blue-card/application-procedure>
- Department of Education and Training. (2019). *International student enrolments in Australia 1994–2018*. Geraadpleegd op de website van de overheid van Australië: <https://internationaleducation.gov.au/research/International-Student-Data/Documents/INTERNATIONAL%20STUDENT%20DATA/2018/2018%20Time%20Series%20Graph.pdf>
- Department of Home Affairs. (2019a). *2018 – 19 migration program report*. Geraadpleegd op de website van de overheid van Australië: <https://www.homeaffairs.gov.au/research-and-stats/files/report-migration-program-2018-19.pdf>
- Department of Home Affairs. (2019b). *Australia's 2019-20 migration program*. Geraadpleegd op de website van de overheid van Australië: <https://www.homeaffairs.gov.au/reports-and-publications/submissions-and-discussion-papers/australia-2019-20-migration-program>
- Department of Home Affairs. (2019c, 10 april). English language: Competent English. Opgevraagd van <https://immi.homeaffairs.gov.au/help-support/meeting-our-requirements/english-language/competent-english>

Department of Home Affairs. (2019d, 15 november). Points table for Skilled Independent visa (subclass 189). Opgevraagd van <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/skilled-independent-189/points-table>

Department of Home Affairs. (2019e, 15 november). Points table for Skilled Nominated visa (subclass 190). Opgevraagd van <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/skilled-nominated-190/points-table>

Department of Home Affairs. (2019f, 15 november). Points table for Skilled Work Regional (Provisional) visa (subclass 491). Opgevraagd van <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/skilled-work-regional-provisional-491/points-table>

Department of Home Affairs. (2019g, 12 december). Skills assessment. Opgevraagd van <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/working-in-australia/skills-assessment>

Department of Home Affairs. (2019h, 20 december). Adult Migrant English Program (AMEP). Opgevraagd van <https://immi.homeaffairs.gov.au/settling-in-australia/amep/about-the-program>

Department of Home Affairs. (2019i, 11 december). Skillselect. Opgevraagd van <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/working-in-australia/skillselect>

Department of Home Affairs. (2019j, 8 juli). Visa options for skilled sponsored workers. Opgevraagd van <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/employing-and-sponsoring-someone/sponsoring-workers/learn-about-sponsoring/visa-options>

Department of Home Affairs. (2019k, 22 mei). Sponsorship obligations for Standard business. Opgevraagd van <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/employing-and-sponsoring-someone/existing-sponsors/standard-business-accredited-obligations>

Department of Home Affairs. (2019l, 11 december). Skilled occupation list. Opgevraagd van <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/working-in-australia/skill-occupation-list>



- Department of Home Affairs. (2019m). *Continuous survey of Australia's migrants cohort 5 report - introductory survey 2017*. Geraadpleegd op de website van de overheid van Australië: <https://www.homeaffairs.gov.au/research-and-stats/files/csam-cohort5-report-introductory-survey-2017.pdf>
- Department of Home Affairs. (2019n, 15 november). Visa list. Opgevraagd van <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing>
- Department of Home Affairs. (2020a, 12 maart). Invitation rounds. Opgevraagd van <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/working-in-australia/skillsselect/invitation-rounds>
- Department of Home Affairs. (2020b, 4 februari). Nominating a position – labour market testing. Opgevraagd van <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/employing-and-sponsoring-someone/sponsoring-workers/nominating-a-position/labour-market-testing>
- Department of Home Affairs. (2020c, 5 maart). Skilled Work Regional (Provisional) visa (subclass 491). Opgevraagd van <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/skilled-work-regional-provisional-491/application#Overview>
- Department of Home Affairs. (2020d, 5 maart). Employer Nomination Scheme visa (subclass 186). Opgevraagd van <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/employer-nomination-scheme-186>
- Department of Home Affairs. (2020e, 5 maart). Temporary Graduate visa (subclass 485). Opgevraagd van <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/temporary-graduate-485>
- Department of Immigration and Citizenship. (2011). *2010-11 migration program report*. Geraadpleegd op de website van de overheid van Australië: <https://www.homeaffairs.gov.au/research-and-stats/files/report-on-migration-program-2010-11.pdf>
- Desiderio, M. V. & Hooper, K. (2016). *The Canadian expression of interest system: A model to manage skilled migration to the European Union*. Brussel: Migration Policy Institute Europe.

- DIBP (Department of Immigration and Border Protection). (2014). Reviewing the skilled migration and 400 series visa programmes. Geraadpleegd op de website van de overheid van Australië: <https://www.homeaffairs.gov.au/reports-and-pubs/files/skilled-migration-400-series.pdf>
- Dustmann, C. (2001). Why go back? Return motives of migrant workers. In S. Djajić (red.), *International migration: Trends, policies and economic impact* (pp. 229-249). New York: Routledge.
- DVZ (Dienst Vreemdelingenzaken). (2018). *Vreemdelingenkaarten en verblijfsdocumenten*. Geraadpleegd op de website van Binnenlandse Zaken: [https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/NL/Documents/Statistieken/Vreemdelingenkaarten%20en%20verblijfsdocumenten\\_2018.pdf](https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/NL/Documents/Statistieken/Vreemdelingenkaarten%20en%20verblijfsdocumenten_2018.pdf)
- DVZ (Dienst Vreemdelingenzaken). (z.d.-a). Welk type van visum aanvragen? Opgevraagd van [https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/NL/Gidsvandeprocedures/Pages/Welk\\_type\\_van\\_visum\\_aanvragen.aspx](https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/NL/Gidsvandeprocedures/Pages/Welk_type_van_visum_aanvragen.aspx)
- DVZ (Dienst Vreemdelingenzaken). (z.d.-b). Gecombineerde vergunning. Opgevraagd van <https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/NL/Gidsvandeprocedures/Pages/Gecombineerde%20vergunning.aspx>
- Eichhorst, W., Colussi, T., Guzi, M., Kahanec, M., Lichter, A., Nikolova, M., & Sommer, E. (2017). People to jobs, jobs to people: Global mobility and labor migration. *IZA Research Report*, 74, 1-194.
- Eisele, K. (2013). Why come here if I can go there? Assessing the ‘attractiveness’ of the EU’s Blue Card directive for ‘highly qualified’ immigrants. *Liberty and Security in Europe Papers*, 60, 1-34.
- EMN (European Migration Network). (2019a). *Attracting and retaining international students in the EU*. Geraadpleegd op: [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/00\\_eu\\_international\\_students\\_2018\\_synthesis\\_report.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/00_eu_international_students_2018_synthesis_report.pdf)

- EMN (European Migration Network). (2019b). *Annual report on migration and asylum 2018*. Geraadpleegd op: [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/docs/pages/00\\_arm2018\\_synthesis\\_report\\_final\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/docs/pages/00_arm2018_synthesis_report_final_en.pdf)
- EMN (European Migration Network). (2019c). *Annual report on migration and asylum 2018: Statistical annex*. Geraadpleegd op: [https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/00\\_eu\\_annual\\_report\\_migration\\_2018\\_statistical\\_annex.pdf](https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/00_eu_annual_report_migration_2018_statistical_annex.pdf)
- EMN Belgium (European Migration Network Belgium). (2012, 10 september). Entry into force of the Belgian law transposing the EU Blue Card Directive. Opgevraagd van <https://emnbelgium.be/news/entry-force-belgian-law-transposing-eu-blue-card-directive>
- EMN Belgium (European Migration Network Belgium). (2016). *Integration of beneficiaries of international protection into the labour market in Belgium*. Geraadpleegd op: [https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/integration\\_of\\_beneficiaries\\_of\\_international\\_protection\\_into\\_the\\_labour\\_market\\_in\\_belgium\\_final.pdf](https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/integration_of_beneficiaries_of_international_protection_into_the_labour_market_in_belgium_final.pdf)
- EMN Belgium (European Migration Network Belgium). (2018). *Labour market integration of third-country nationals in Belgium*. Geraadpleegd op: [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/02a\\_belgium\\_labour\\_market\\_integration\\_final\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/02a_belgium_labour_market_integration_final_en.pdf)
- EMN Belgium (European Migration Network Belgium). (2019). *Country Factsheet Belgium 2018*. Geraadpleegd op: <https://emnbelgium.be/publication/country-factsheet-belgium-2018-emn>
- Europees Parlement en de Raad. (2016). *Richtlijn (EU) 2016/801 van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten*. Geraadpleegd op: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A32016L0801>
- Europese Commissie. (2005). *Green Paper on an EU approach to managing economic migration* /\* COM/2004/0811 final \*/. Geraadpleegd op: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex:52004DC0811>

- Europese Commissie. (2016). *Voorstel voor een richtlijn van het Europees parlement en de raad betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan*. Geraadpleegd op: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=celex:52016PC0378>
- Europese Commissie. (z.d.). EU immigration portal: Belgium. Opgevraagd van [https://ec.europa.eu/immigration/country-specific-information/belgium/highly-qualified-worker\\_en](https://ec.europa.eu/immigration/country-specific-information/belgium/highly-qualified-worker_en)
- Europese Unie. (2019, 8 oktober). Landen. Opgevraagd van [https://europa.eu/european-union/about-eu/countries\\_nl](https://europa.eu/european-union/about-eu/countries_nl)
- Facchini, G. & Lodigiani, E. (2014). Attracting skilled immigrants: An overview of recent policy developments in advanced countries. *National Institute Economic Review*, 229, R3-R21.
- Faist, T. (2000). *The volume and dynamics of international migration and transnational social spaces*. Oxford: Oxford University Press.
- Fang, D. (2019). *Recognising overseas skills and qualifications: Maximising human capital in newly arrived australians*. Canberra: Settlement Council of Australia.
- Federale overheid. (z.d.-a). Arbeidskaart. Opgevraagd van [https://www.belgium.be/nl/werk/loopbaanbeheer/komen\\_werken\\_in\\_belgie/arbeidskaart](https://www.belgium.be/nl/werk/loopbaanbeheer/komen_werken_in_belgie/arbeidskaart)
- Federale overheid. (z.d.-b). Knelpuntberoepen. Opgevraagd van [https://www.belgium.be/nl/werk/werk\\_zoeken/arbeidsmarkt/knelpuntberoepen](https://www.belgium.be/nl/werk/werk_zoeken/arbeidsmarkt/knelpuntberoepen)
- Federale Overheidsdienst Justitie. (2018, 28 april). Koninklijk besluit tot wijziging van artikelen 101 en 103/2 en tot vervanging van de bijlage 29 van het koninklijk besluit van 8 oktober 1981 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen. Opgevraagd van <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2018/04/23/2018030933/staatsblad>
- Ferguson, H. & Sherrell, H. (2019). *Overseas students in Australian higher education: A quick guide*. Canberra: Department of Parliamentary Services.

- Ferrer, A., Picot, G., & Riddell, W. C. (2014). New directions in immigration policy: Canada's evolving approach to the selection of economic immigrants. *International Migration Review*, 48(3), 846-867.
- FOREM (Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi). (z.d.). Opgevraagd van <https://www.leforem.be/particuliers/formations-langues.html>
- Gotev, G. (2019, 26 april). Pourquoi Macron veut moins de pays dans Schengen. Opgevraagd van <https://www.euractiv.fr/section/avenir-de-l-ue/news/macron-pleads-for-schengen-renegotiation-possibly-with-fewer-members/>
- Government of Australia. (2008). *Budget strategy and outlook* (No. 1 2008-09). Geraadpleegd op de website van de overheid van Australië: <https://archive.budget.gov.au/2008-09/index.htm>
- Government of Australia. (2019a). *Report of the migrant worker's taskforce*. Geraadpleegd op de website van de overheid van Australië: [https://www.ag.gov.au/industrial-relations/industrial-relations-publications/Documents/mwt\\_final\\_report.pdf](https://www.ag.gov.au/industrial-relations/industrial-relations-publications/Documents/mwt_final_report.pdf)
- Government of Australia. (2019b). *Migration amendment (New Skilled Regional visas) regulations 2019*. Geraadpleegd op de website van de overheid van Australië: <https://www.legislation.gov.au/Details/F2019L00578/Replacement%20Explanatory%20Statement/Text>
- Government of Canada. (2013, 17 juni). Find a job with Job Match. Opgevraagd van <https://www.jobbank.gc.ca/findajob/job-match>
- Government of Canada. (2016a, 21 november). Express Entry: Comprehensive Ranking System. Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/operational-bulletins-manuals/permanent-residence/express-entry/comprehensive-ranking-system.html>
- Government of Canada. (2016b, 23 februari). A pan-Canadian framework for the assessment and recognition of foreign qualifications. Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/foreign-credential-recognition/funding-framework.html#h2.2-h3.3>

Government of Canada. (2018a, 3 juli). Submit an Express Entry profile: Online form. Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/submit-profile.html>

Government of Canada. (2018b, 26 juni). Submit an Express Entry profile: What to do while you wait in the pool. Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/submit-profile/waiting-pool.html>

Government of Canada. (2018c, 25 juni). Express Entry: Invitation to apply. Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/operational-bulletins-manuals/permanent-residence/express-entry/invitation-apply.html>

Government of Canada. (2018d, 29 augustus). Compare all Express Entry programs. Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/compare.html>

Government of Canada. (2018e, 30 mei). Language classes funded by the Government of Canada. Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/new-immigrants/new-life-canada/improve-english-french/classes.html>

Government of Canada. (2019a, 12 augustus). Comprehensive Ranking System (CRS) criteria – Express Entry. Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/criteria-comprehensive-ranking-system/grid.html>

Government of Canada. (2019b, 21 maart). How the Provincial Nominee Program (PNP) works. Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/provincial-nominees/works.html>

Government of Canada. (2020a, 1 april). Eligibility to apply as a Federal Skilled Worker (Express Entry). Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/federal-skilled-workers.html>

Government of Canada. (2020b, 10 januari). Ministerial instructions respecting the Express Entry system. Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/mandate/policies-operational-instructions-agreements/ministerial-instructions/express-entry-application-management-system.html>

Government of Canada. (2020c, 1 april). Eligibility to apply for the Federal Skilled Trades program (Express Entry). Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/skilled-trades.html#minimum>

Government of Canada. (2020d, 12 maart). Notice – Supplementary information 2020-2022 immigration levels plan. Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/notices/supplementary-immigration-levels-2020.html>

Government of Canada. (2020e, 30 april). Quebec-selected skilled workers: About the process. Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/quebec-skilled-workers.html>

Government of Canada. (2020f, 21 januari). Eligibility criteria for high-skilled workers – Atlantic Immigration Pilot. Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/atlantic-immigration-pilot/eligibility-high-skilled.html>

Government of Canada. (2020g, 18 maart). Find out if you need a Labour Market Impact Assessment (LMIA) and how to hire a temporary foreign worker. Opgevraagd van [https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/hire-foreign-worker/temporary/find-need-labour-market-impact-assessment.html#do\\_you\\_nedd\\_LMIA](https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/hire-foreign-worker/temporary/find-need-labour-market-impact-assessment.html#do_you_nedd_LMIA)

Government of Canada. (2020h, 21 januari). Find your NOC. Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/find-national-occupation-code.html>

- Government of Canada. (2020i, 27 januari). Educational credential assessment (ECA) for Express Entry: What it is. Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/documents/education-assessed.html>
- Government of Canada. (2020j, 13 februari). Work in Canada after you graduate: About the process. Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/study-canada/work/after-graduation/about.html>
- Government of Canada. (2020k, 24 april). Labour force characteristics of immigrants by educational attainment, annual. Opgevraagd van <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/en/tv.action?pid=1410008701>
- Government of Canada. (2020l, 1 april). Eligibility to apply for the Canadian Experience Class (Express Entry). Opgevraagd van <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/canadian-experience-class.html>
- Green, A. G & Green D. A. (1995). Canadian immigration policy: The effectiveness of the point system and other instruments. *Canadian Journal of Economics*, 28(4b), 1006-1041.
- Green, A. G. & Green, D. A. (1999). The economic goals of Canada's immigration policy: Past and present. *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*, 25(4), 425-451.
- Gregory, R. G. (2014). The two-step Australian immigration policy and its impact on immigrant employment outcomes. *IZA Discussion paper*, 8061, 1-24.
- Hawthorne, L. (2005). "Picking winners": The recent transformation of Australia's skilled migration policy. *International Migration Review*, 39(3), 663-696.
- Hawthorne, L. (2006). *Labour market outcomes for migrant professionals: Canada and Australia compared*. Geraadpleegd op: <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/migration/ircc/english/pdf/pub/labourmarket.pdf>



- Hawthorne, L. (2010). How valuable is “two-step migration”? Labor market outcomes for international student migrants to Australia. *Asian and Pacific Migration Journal*, 19(1), 5-36.
- Higley, J., Nieuwenhuysen, J., & Neerup, S. (2011). Introduction: Immigration in harder times. In J. Higley, J. Nieuwenhuysen, & S. Neerup (red.), *Immigration and the financial crisis: The United States and Australia compared* (pp. 1-15). Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- HRW (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid). (2018). *Immigranten geboren buiten de Europese Unie op de Belgische arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: [https://werk.belgie.be/sites/default/files/nl/modules\\_pages/publicaties/document/consensus\\_hogeraad/verslaghrw102018.pdf](https://werk.belgie.be/sites/default/files/nl/modules_pages/publicaties/document/consensus_hogeraad/verslaghrw102018.pdf)
- Hugo, G. (2014). Change and continuity in Australian international migration policy. *International Migration Review*, 48(3), 868-890.
- ILO (International Labour Organization). (2017). *How to facilitate the recognition of skills of migrant workers*. Genève: International Labour Office.
- IRCC (Immigration, Refugees and Citizenship Canada). (2018). *Express Entry year-end report 2017*. Geraadpleegd op de website van de overheid van Canada: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/express-entry-year-end-report-2017.html>
- IRCC (Immigration, Refugees and Citizenship Canada). (2019). *Express Entry year-end report 2018*. Geraadpleegd op de website van de overheid van Canada: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/express-entry-year-end-report-2018.html>
- IRCC (Immigration, Refugees and Citizenship Canada). (2020). *2019 annual report to Parliament on immigration*. Geraadpleegd op de website van de overheid van Canada: <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/migration/ircc/english/pdf/pub/annual-report-2019.pdf>

- Kahanec, M. & Zimmerman, K. (2011). High-skilled immigration policy in Europe. *DIW Berlin Discussion Paper*, 1096, 1-40.
- Kalantaryan, S. & Martin, I. (2015). Reforming the EU Blue Card as a labour migration policy tool? *Migration Policy Centre Policy Briefs*, 8, 1-12.
- Kalantaryan, S. (2017). Revisions in the Blue Card directive: Reforms, constraints and gaps. *Robert Schuman Centre for Advanced Studies Working Papers*, 59, 1-23.
- Khoo, S-E., McDonald, P., Voigt-Graf, C., & Graeme, H. (2007). A global labor market: Factors motivating the sponsorship and temporary migration of skilled workers to Australia. *International Migration Review*, 41(2), 480–510.
- Koeth, E. (2010, juni 18). Overseas students: Immigration policy changes 1997–May 2010. Opgevraagd van [https://www.aph.gov.au/About\\_Parliament/Parliamentary\\_Departments/Parliamentary\\_Library/pubs/BN/0910/OverseasStudents#\\_Toc264613021](https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/BN/0910/OverseasStudents#_Toc264613021)
- Koslowski, R. (2014). Selective migration policy models and changing realities of implementation. *International Migration*, 52(3), 26-39.
- Krishnakumar, P. & Indumathi, T. (2014). Pull and push factors of migration. *Sona Global Management Review*, 8(4), 8-12.
- KU Leuven. (2020, 9 april). Working as a non-EEA citizen after graduation. Opgevraagd van <https://www.kuleuven.be/english/studentsservices/studentcareercenter/labourmarket/working-as-a-non-eea-after-graduation>
- Lafleur, J.-M. & Marfouk, A. (2018). Migratie in België in 21 vragen en antwoorden (vert. A. Pennewaert). Leuven: Universitaire Pers Leuven. (Oorspr. *Pourquoi l'immigration? 21 questions que se posent les Belges sur les migrations internationales au XXIe siècle*. Louvain-la-Neuve: Academia-L'Harmattan.)
- Lambrecht, N., De Vos, M., & Van de Cloot, I. (2016). *Arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen: De klok tikt*. Geraadpleegd op de website van Itinera Institute: [https://www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2016/12/arbeidsmarktintegratie\\_van\\_vluchtelingen.pdf](https://www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2016/12/arbeidsmarktintegratie_van_vluchtelingen.pdf)

- Larsen, G. (2013). *Family migration to Australia*. Canberra: Department of Parliamentary Services.
- LCARC (Legal and Constitutional Affairs References Committee). (2019). *Effectiveness of the current temporary skilled visa system in targeting genuine skills shortages*. Canberra: Senate Printing Unit, Department of the Senate.
- Mahroum, S. (2000). Highly skilled globetrotters: Mapping the international migration of human capital. *R&D Management*, 30(1), 23-31.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431-466.
- Mussche, N., Corluy, V., & Marx, I. (2014). *Migrant access to social security: Policy and practice in Belgium*. Brussel: Belgisch Nationaal Contactpunt van het Europese Migratienetwerk.
- Myria. (2019). *Migratie in cijfers en in rechten 2019*. Geraadpleegd op de website van het Federaal Migratiecentrum: [https://www.myria.be/files/Myria\\_RAMIG-NL\\_2019-AS-gecomprimeerd.pdf](https://www.myria.be/files/Myria_RAMIG-NL_2019-AS-gecomprimeerd.pdf)
- Myria. (z.d.). Single permit: De nieuwe procedure. Opgevraagd van <https://www.myria.be/nl/grondrechten/economische-migratie/single-permit-de-nieuwe-procedure>
- National Parliament Office. (2016). *Brussels bulletin* (Nr. 522). Geraadpleegd op: <https://www.parliament.uk/documents/commons-committees/european-scrutiny/Brussels-Bulletin/Brussels-Bulletin-535-24-March-2017.pdf>
- Noppe, J., Vanweddigen, M., Doyen, G., Stuyck, K., Feys, Y., & Buysschaert, P. (2018). *Vlaamse migratie- en integratiemonitor 2018*. Brussel: Agentschap Binnenlands Bestuur.

- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2004). *Developing highly skilled workers: Review of Canada*. Geraadpleegd op de website van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling: <http://www.oecd.org/industry/ind/34457947.pdf>
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2014a). *OECD economic surveys: Denmark 2013*. Geraadpleegd op de website van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling: [http://dx.doi.org/10.1787/eco\\_surveys-dnk-2013-en](http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-dnk-2013-en)
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2014b). *How can migrants' skills be put to use?* Geraadpleegd op de website van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling: <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-3.pdf>
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2016). *Recruiting for success challenges for Canada's labour migration system*. Geraadpleegd op de website van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling: <http://www.oecd.org/migration/mig/recruiting-for-success-Canada.pdf>
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2018a). *Settling in 2018: Indicators of immigrant integration*. Geraadpleegd op de website van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling: <https://doi.org/10.1787/9789264307216-en>
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2018b). *Recruiting immigrant workers: Australia 2018*. Geraadpleegd op de website van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling: <https://doi.org/10.1787/9789264288287-en>
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2019). *Recruiting immigrant workers: Canada 2019*. Geraadpleegd op de website van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling: [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-canada-2019\\_4abab00d-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-canada-2019_4abab00d-en)

- Papademetriou, D. G. & Hooper, K. (2019). *Competing approaches to selecting economic immigrants: Points-based vs. demand-driven systems*. Washington, DC: Migration Policy Institute.
- Papademetriou, D. G. & Sumption, M. (2011). *Rethinking points systems and employer-selected immigration*. Washington D.C.: Migration Policy Institute.
- Papademetriou, D. G. & Sumption, M. (2013). *Attracting and selecting from the global talent pool: Policy challenges*. Washington: Migration Policy Institute.
- Papademetriou, D. G., Somerville, W., & Tanaka, H. (2008). *Hybrid immigrant-selection systems: The next generation of economic migration schemes*. Washington, D.C.: Migration Policy Institute.
- Papademetriou, D. G. & Yale-Loehr, S. (1996). *Balancing interests: Rethinking U.S. selection of skilled immigrants*. Washington, D.C.: Carnegie Endowment for International Peace.
- Parsons, C. R., Rojon, S., Samanani, F., & Wettach, L. (2014). International high-skilled migration. *IMI Working Papers*, 104, 1-26.
- Phillips, J. (2005). *Australia's migration program*. Canberra: Department of Parliamentary Services.
- Phillips, J. (2006, June 5). Skilled migration to Australia. Opgevraagd van [https://www.aph.gov.au/About\\_Parliament/Parliamentary\\_Departments/Parliamentary\\_Library/Publications\\_Archive/archive/Skilledmigration](https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/Publications_Archive/archive/Skilledmigration)
- Phillips, J. & Simon-Davies, J. (2017). *Migration to Australia: A quick guide to the statistics*. Canberra: Department of Parliamentary Services.
- Piton, C. & Rycx, F. (2020). The heterogeneous employment outcomes of first- and second-generation immigrants in Belgium. *Working Paper Nationale Bank van België*, 381, 1-59.
- Productivity Commission. (2016). *Migrant intake into Australia* (Inquiry Report No. 77). Geraadpleegd op de website van de overheid van Australië: <https://www.pc.gov.au/inquiries/completed/migrant-intake/report/migrant-intake-report.pdf>

- Prokopenko, E. & Hou, F. (2018). How temporary were Canada's temporary foreign workers? *Analytical Studies Branch Research Paper Series*, 402, 1-31.
- Prpic, M. (2017). *Revision of the Blue Card directive*. Geraadpleegd op de website van het Europees Parlement: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/603942/EPRS\\_BRI%282017%29603942\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/603942/EPRS_BRI%282017%29603942_EN.pdf)
- Raad van de Europese Unie. (2003). *Richtlijn 2003/86/EG van de Raad van 22 september 2003 inzake het recht op gezinshereniging*. Geraadpleegd op: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0086&from=en>
- Raad van de Europese Unie. (2009). *Richtlijn 2009/50/EG van de Raad*. Geraadpleegd op: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0050&from=NL>
- Razin, A. & Sadka, E. (2001). Interactions between international migration and the welfare state. In S. Djajić (red.), *International migration: Trends, policies and economic impact* (pp. 69-88). New York: Routledge.
- Schimmelfennig, F. (2015). Liberal intergovernmentalism and the euro area crisis. *Journal of European Public Policy*, 22(2), 177-195.
- Schoorl, J., Heering, L., Esveldt, I, Groenewold, G., van der Erf, R., Bosch, A., de Valk, H., & de Bruijn, B. (2000). *Push and pull factors of international migration: A comparative report*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Schuster, A., Vincenza, D. M., & Urso, G. (2013). *Recognition of qualifications and competences of migrants*. Brussel: International Organization for Migration.
- Simpson, N. B. (2017). Demographic and economic determinants of migration. *IZA World of Labor*, 373, 1-11.
- SIRI (Danish Agency for International Recruitment and Integration). (2018, 15 januari). Bill to repeal the Greencard scheme has been passed. Opgevraagd van <https://www.nyidanmark.dk/en-GB/News-Front-Page/2018/01/Lovforslag-om-ophaevelse-af-greencard-ordningen-er-vedtaget>

- Spinks, H. (2016). *Overseas students: Immigration policy changes 1997–2015*. Canberra: Department of Parliamentary Services.
- Sweetman, A. (2017). Canada's immigration system: Lessons for Europe? *Intereconomics*, 52(5), 277-284.
- Talani, L. S. (2015). International migration: IPE perspectives and the impact of globalisation. In L. S. Talani & S. McMahon (red.), *Handbook of the International Political Economy of Migration* (pp. 17-36). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Tani, M. (2014). Using a point system for selecting immigrants. *IZA World of Labor*, 24, 1-10.
- Trebilcock, M. J. (2003). The law and economics of immigration policy. *American Law and Economics Review*, 5(2), 271-317.
- Uitterhoeve, J. & Vleugel, M. (2011). *Evaluatie regeling hoogopgeleiden? De kenniseconomie versterkt?* Rijswijk: IND Informatie- en Analysecentrum.
- Van den Broucke, S. (2015). *Toelatingsvoorwaarden voor derdelanders in België: Een beschrijving van het overkoepelende EU-rechtskader en vergelijking met andere EU-lidstaten*. Antwerpen: Steunpunt Inburgering en Integratie.
- Van Hear, N., Bakewell, O., & Long, K. (2018). Push-pull plus: Reconsidering the drivers of migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(6), 927-944.
- Vanstone, A. (2005, 5 november). New migrants entering the workforce faster. Opgevraagd van <https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/search/display/display.w3p;query=Id:%22media/pressrel/GRZH6%22>
- VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding). (z.d.). Nederlands leren als hoogopgeleide anderstalige. Opgevraagd van <https://www.vdab.be/anderstalig/nederlands>
- Vizi, E. S. (1993). Reversing the brain drain from Eastern European countries: The “push” and “pull” factors. *Technology in society*, 15, 101-109.

- Vlaamse overheid. (z.d.-a). Begeleiding van inburgeraars (het Inburgeringstraject). Opgevraagd van <https://www.vlaanderen.be/begeleiding-van-inburgeraars-het-inburgeringstraject>
- WES (World Education Services). (2019). *Who is succeeding in the Canadian labour market? Predictors of career success for skilled immigrants?* Geraadpleegd op: <https://www.wes.org/partners/research/>
- Wickramasekara, P. (2003). *Policy responses to skilled migration: Retention, return and circulation*. Genève: International Labour Organization.
- Wind, M. & Adamo, S. (2015). Is green better dan blue? The Danish JHA opt-out and the unilateral attempt to attract highly skilled labour. *European Journal of Migration*, 17, 329-360.
- Wolfgang, O. (2001). Selective immigration policies: Point system versus auction model. *CESifo Forum*, 2(2), 48-52.
- Xue, L. (2008). Initial labour market outcomes: A comprehensive look at the employment experience of recent immigrants during the first four years in Canada. Geraadpleegd op de website van de overheid van Canada: <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/migration/ircc/english/pdf/research-stats/lsic-employment-outcome.pdf>
- Zaletel, P. (2006). Competing for the highly skilled migrants: Implications for the EU common approach on temporary economic migration. *European Law Journal*, 12(5), 613-635.
- Zapata-Barrero, R. & Pasetti, F. (2015). Towards a just mobility regime: an applied ethical approach to the study of migrants' admission - the case of skill selection. In L. S. Talani & S. McMahon (red.), *Handbook of the International Political Economy of Migration* (pp. 74-97). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Zwysen, W. (2019). Different patterns of labor market integration by migration motivation in Europe: The role of host country human capital. *International Migration Review*, 53(1), 59-89.



