

Bijlage 2

Internationale vergelijking toelating arbeidsmigranten

ADVIESRAPPORT AFGEWOGEN ARBEIDSMIGRATIE. GERICHT
ARBEIDSMIGRATIEBELEID VOOR BREDE WELVAART

Duitsland

Duitsland heeft de afgelopen jaren enkele ambitieuze stappen gezet om meer arbeidsmigranten van buiten de EU aan te trekken.

In 2019 is het *Fachkräfteeinwanderungsgesetz* (hierna FEG 2019), vrij vertaald de vakkrachtenimmigratiewet, aangenomen. Deze wet werd in 2020 ingevoerd om meer geschoolde vakkrachten uit derde landen aan te trekken. Een vakkracht is daarin gedefinieerd als een vreemdeling met ofwel een hoger onderwijsdiploma ofwel met een afgeronde beroepsopleiding die gelijkwaardig is aan een Duitse opleiding. Op basis van een concreet arbeidsaanbod waarvoor hun opleiding kwalificeert, kan men vervolgens naar Duitsland komen voor werk. De genoten opleiding moet dan wel zijn erkend als gelijkwaardig aan een Duitse opleiding. De volgende toelatingseisen werden geschrapd voor deze vakkrachten: tekortberoep, arbeidsmarkttoets en beheersing van de Duitse taal. Ook is er een speciale versnelde procedure voor vakkrachten gecreëerd. Het FEG 2019 bracht ook de mogelijkheid voor vakkrachten om een half jaar naar werk te zoeken in Duitsland of om naar Duitsland te komen voor het afleggen van cursussen en examens als de kwalificatie nog niet volledig is erkend. In beide gevallen geldt de beheersing van het Duits als toelatingseis.¹

Het FEG 2019 is door sociale partners breed verwelkomd, maar er is ook nog veel kritiek op de concrete implementatie omdat men niet de digitale infrastructuur en capaciteit bij uitvoeringsorganisaties heeft om deze wetten uit te voeren. Voor vakkrachten zonder hogeronderwijsopleiding is de erkenning van hun buitenlandse kwalificaties een omslachtig proces gebleven wat de werving van vakkrachten bemoeilijkt. Het jaarlijks aantal extra arbeidsmigranten is achtergebleven bij de verwachtingen en net als de verwachte versnelling van de procedures.^{2 3 4} Böcker (2023) laat zien dat het aantal derdelanders met een academische graad dat in 2021 een verblijfsvergunning voor werk in Duitsland heeft ontvangen (als vakkracht of als houder van de Europese Blauwe Kaart), hoger was dan het aantal personen met een beroepsopleiding. Van de nieuwe regeling om een half jaar op zoek te gaan naar werk, maken vrijwel uitsluitend academici gebruik. Van de regeling om naar Duitsland te komen om daar te zorgen voor erkenning van de opleiding, wordt wel veel⁵ gebruik gemaakt door vakkrachten met een beroepsopleiding.

De Duitse regering besloten de vakkrachtenimmigratiewet te verruimen met een nieuwe wet: *Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung* (hierna FEG 2023). De wet is in juli 2023 aangenomen door het parlement. Sommige elementen uit deze nieuwe wet zijn nog datzelfde jaar ingevoerd en andere elementen in de eerste helft van 2024.⁶ De eisen voor toelating van vakkrachten met een buitenlandse beroepsopleiding gelijkwaardig aan een Duitse beroepsopleiding zijn versoepeld. Na erkenning van de kwalificatie mag men werken in elk beroep in plaats van het specifieke beroep waarvoor men opgeleid is. De erkenningsprocedure kan men nu volledig in Duitsland doorlopen en de periode voor zoeken naar werk is verhoogd van 6 naar 9 maanden. Bovendien komt men sneller in aanmerking voor vergunning voor onbepaalde tijd: na 3 jaar werken als vakkracht (was 3 jaar). Er worden ook twee nieuwe arbeidsroutes gecreëerd met het FEG 2023. De eerste nieuwe route betreft

¹ A. Böcker (2023), [Het Duitse vakkrachtenimmigratiebeleid](#).

² Adviesraad Migratie (2023). [Werkbezoek Berlijn - Het migratiebeleid van onze oosterburen](#).

³ Ook Thym (2023, [Germany: Points System for Labour Migration and a Hidden Gem](#)) ziet in de uitvoering van de nieuwe wetgeving de bottleneck.

⁴ Böcker (2023, [Het Duitse vakkrachtenimmigratiebeleid](#)) beschrijft de uitkomsten van een evaluatie van de nieuwe vakkrachtenimmigratiewet 2019. De corona-pandemie heeft ook een rol gespeeld bij de achterblijvende aantallen arbeidsmigranten.

⁵ Het ging om bijna 3.000 afgegeven verblijfsvergunningen voor dat verblijfsdoel. Zie overzichtstabel van het afgegeven verblijfsvergunningen voor werk. Zie A. Böcker (2023, [Het Duitse vakkrachtenimmigratiebeleid](#)) op p. 10.

⁶ Zie [Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz \(make-it-in-germany.com\)](#)
[Fachkräfteeinwanderungsgesetz | Bundesregierung](#)

een regeling voor derdelanders met minimaal 2 jaar werkervaring. Zij kunnen met een in het herkomstland erkende kwalificatie (universitair of beroepsopleiding van minimaal 2 jaar) - ongeacht of dit vergelijkbaar is met Duitse kwalificatie - en een werkaanbod in Duitsland met een salaris van ongeveer €40.000 per jaar, in aanmerking komen voor een verblijfsvergunning zonder taaleis. De tweede nieuwe route betreft de *Chancenkarte* (Kansenkaart) waarbij een derdelander kan worden toegelaten op basis van zijn potentieel voor de arbeidsmarkt; een concreet arbeidsaanbod is niet nodig. Het potentieel wordt bepaald aan de hand van een puntensysteem. Men krijgt vervolgens een verblijfsvergunning voor 1 jaar voor het zoeken naar werk.

De toelatingsregels voor de *Chancenkarte* zijn als volgt⁷. Aanvragers met universitaire graad of afgeronde beroepsopleiding naar Duitse standaarden (erkenning noodzakelijk) kwalificeren automatisch voor de *Chancenkarte*. Aanvragers met een academische graad of afgeronde beroepsopleiding van minimaal 2 jaar die niet voldoet aan de Duitse standaarden maar wel erkend is in het land van herkomst, komen in aanmerking voor de *Chancenkarte* als ze het Duits op A1-niveau of het Engels op B2-niveau beheersen en minimaal 6 punten scoren in het puntensysteem. De punten worden als volgt toebedeeld:

	4 punten	3 punten	2 punten	1 punt
<i>Opleiding</i>	Al deels erkend als vergelijkbaar met Duitse standaarden			
<i>Tekortberoep (Mangelberufe)</i>				Opleiding staat op de lijst van tekortberoepen ⁸
<i>Werkervaring in het werkveld van de opleiding</i>		5 van de afgelopen 7 jaar	2 van de afgelopen 5 jaar	
<i>Beheersing van de Duitse Taal</i>		B2-niveau of hoger	B1-niveau	A2-niveau
<i>Beheersing van de Engelse taal</i>				C1-niveau of hoger
<i>Eerder legaal verblijf in Duitsland</i>				Ten minste 6 maanden onafgebroken verblijf in de afgelopen 5 jaar
<i>Leeftijd</i>			Maximaal 35 jaar	Tussen de 35 en 40 jaar
<i>Potentieel van de partner</i>				Kwalificeert eveneens onder het puntensysteem

De implementatie van de herziene Blauwe Kaart Richtlijn (gericht op hooggeschoolde arbeid) is meteen ook meegenomen in het hervormingspakket van het FEG 2023. Duitsland heeft de algemene inkomenseis verlaagd en de lijst van tekortberoepen⁹ - waarvoor een verlaagd salariscriterium wordt gehanteerd - uitgebreid.

Böhler (2023) en Thym (2023) merken op dat de hervormingen in het FEG 2023 de bestaande bottlenecks in de uitvoering van de regelgeving niet aanpakken.¹⁰ Het centrale uitgangspunt dat een opleiding moet zijn erkend als equivalent aan een Duitse opleiding, blijft bestaan. Het Duitse stelsel van beroepsopleidingen is vrij uniek en daardoor zal dit uitdagingen blijven geven. Thym (2023) verwacht de meeste impact van de nieuwe route voor derdelanders met

⁷ Zie [Chancenkarte zur Jobsuche \(make-it-in-germany.com\)](https://www.make-it-in-germany.com/en/working-in-germany/working-in-germany-requirements)

⁸ Zie [2024 Mangelberufe DE \(make-it-in-germany.com\)](https://www.make-it-in-germany.com/en/working-in-germany/working-in-germany-requirements)

⁹ Idem

¹⁰ Ook tijdens ons werkbezoek aan Berlijn gaven gesprekspartners aan geen hoge verwachtingen te hebben van de FEG 2023 gelet op de uitvoeringsproblematiek bij de FEG 2019

werkervaring waarbij hun opleiding niet erkend hoeft te zijn als equivalent aan Duitse standaarden. Hij heeft minder verwachtingen van de *Chancenkarte* omdat veel derdelanders die daarvoor in aanmerking komen ook al via andere bestaande regelingen een vergunning kunnen krijgen (zoals recent afgestudeerden aan een universiteit).

Bilaterale migratieovereenkomsten (*Migrationsabkommen*) tussen Duitsland en derde landen spelen eveneens een rol in het Duitse arbeidsmigratiebeleid. Hiermee probeert Duitsland arbeidsmigranten van buiten de EU aan te trekken. Duitsland is zich bewust van de wederkerigheid van dit soort overeenkomsten en maakt dan ook afspraken om bijvoorbeeld arbeidskrachten in het land van herkomst op te leiden voor de Duitse arbeidsmarkt. Dit zijn de zogenoemde *skills mobility partnerships*. Duitsland is binnen de EU het land met de meeste partnerschappen (EMN-OECD 2022). De toelatingsregels voor derdelanders die vallen onder een partnerschap zijn iets soepeler dan voor andere derdelanders. De hoeveelheid migranten die in het kader van een regeling in een partnerschap naar Duitsland komt, is vooralsnog vrij beperkt (Böhler 2023, Thym 2023).

Ook is er een speciale regeling voor mensen uit de Westelijke Balkan om voor werk naar Duitsland te komen (hoeven geen vakkrachten te zijn) die erop gericht is om irreguliere (asiel)migratie te verminderen door het creëren van legale kanalen. Het is oorspronkelijk opgezet als tijdelijke regeling en wordt in het FEG 2023 omgezet naar een permante regeling waarbij het jaarlijks quotum wordt verdubbeld naar 50.000.

Via de website *make-it-in-Germany* biedt de Duitse overheid informatie aan migranten die naar Duitsland willen verhuizen om daar te werken. De website geeft informatie over zaken zoals visumprocedures, werkvergunningen, erkenning van buitenlandse kwalificaties en algemene informatie over leven in Duitsland.

Verenigd Koninkrijk

Het Verenigd Koninkrijk (VK) kent sinds 2021 het *Points-Based Immigration System*, een puntensysteem bij de toelating van vreemdelingen om in het land te werken. Dit puntensysteem bestaat uit verplichte en aanvullende elementen. Om in aanmerking te komen voor toelating, moet een arbeidsmigrant voldoen aan drie basisvoorwaarden: 1) de migrant beschikt over voldoende Engelse taalvaardigheden, 2) de migrant heeft een baanaanbod gekregen van een door de overheid erkende werkgever ('Home Office licensed sponsor') en 3) dit baanaanbod is voor een baan die voldoet aan een minimumniveau. De arbeidsmigrant krijgt punten toegekend voor deze voorwaarden, maar deze voorwaarden zijn niet uitwisselbaar: als de migrant niet aan alle basisvoorwaarden voldoet, kan deze niet worden toegelaten. Daarnaast kunnen punten worden behaald op basis van aanvullende criteria: de hoogte van het salaris behorend bij het baanaanbod, of er tekorten in de beroepsgroep van het baanaanbod zijn en de kwalificaties van de arbeidsmigrant. De punten worden als volgt toebedeeld:

	<i>Verplicht/Uitwisselbaar</i>	<i>Puntenaantal</i>
<i>Baanaanbod van door overheid goedgekeurde werkgever</i>	Verplicht	20
<i>Baanaanbod van geschikte niveau (RQF 3+¹¹)</i>	Verplicht	20
<i>Voldoende Engelse taalvaardigheden</i>	Verplicht	10
<i>Salaris van £20 480 (minimum) – £23 039 OF tenminste 80% van het markconforme salaris van de beroepsgroep (het hoogste telt)</i>	Uitwisselbaar	0
<i>Salaris van £23 040 – £25 599 OF tenminste 90% van het markconforme salaris van de beroepsgroep (het hoogste telt)</i>	Uitwisselbaar	10

¹¹ [What qualification levels mean: England, Wales and Northern Ireland - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk)

<i>Salaris van £25 600 of hoger OF tenminste 100% van het markconforme salaris van de beroepsgroep (het hoogste telt)</i>	Uitwisselbaar	20
<i>Baan in tekortsector (staat op de shortage occupation list van de MAC)</i>	Uitwisselbaar	20
<i>Onderwijskwalificatie: PhD in onderwerp relevant voor de baan</i>	Uitwisselbaar	10
<i>Onderwijskwalificatie: PhD in een STEM-onderwerp relevant voor de baan</i>	Uitwisselbaar	20

Het huidige puntensysteem heeft het Verenigd Koninkrijk in 2021 ingevoerd na het verlaten van de Europese Unie. In dit puntensysteem speelt de werkgever een belangrijke rol, een baanaanbod is namelijk een verplichte voorwaarde om in aanmerking te komen voor toelating. Dit betekent dat hier sprake is van een *demand-driven* benadering: de werkgever doet een baanaanbod en 'vraagt' hiermee de arbeidsmigrant naar het Verenigd Koninkrijk te komen (Pekel, 2024). In de benadering ligt de nadruk op de kenmerken van het baanaanbod, en niet op de kenmerken van de arbeidsmigrant. In de periode van 2002 tot 2008 voerde het Verenigd Koninkrijk voor het eerst een puntensysteem in, destijds was dat enkel voor mensen van buiten de EU: het *Highly Skilled Migrant Programme*. In dit systeem werden punten toegekend op basis van onder meer leeftijd en werkervaring; een baanaanbod was hierbij geen verplichte voorwaarde. In 2008 werd het systeem vernieuwd naar het *Points-Based System*, waarin ook een mogelijkheid werd toegevoegd om via een baanaanbod te worden toegelaten.

Om de netto-migratie (gaat om totale migratiesaldo, dus niet alleen om arbeidsmigratie) en misbruik terug te dringen heeft de Britse overheid eind 2023 een aantal maatregelen ingevoerd. Na Brexit is de immigratie naar het VK gestegen van ongeveer 800.000 per jaar in 2019 naar ongeveer 1,2 miljoen personen in 2023¹²; de netto-migratie bedroeg 685.000 personen in 2023.¹³ Een groot deel van de stijging komt voor rekening van arbeidsmigratie vanuit landen van de buiten de EU. Die is gestegen van minder dan 100.000 in 2019 naar bijna 400.000 in 2023.¹⁴ Men denkt dat onder de nieuwe regels naar verwachting 300.000 migranten minder in 2023 naar het VK zouden zijn gekomen. Er zijn geen aparte cijfers over verwachte reductie van arbeidsmigratie gepubliceerd, maar de maatregelen raken ook deze groep migranten.¹⁵ Zo gaat het vereiste salarisniveau voor de skilled worker route omhoog van £26.200 naar £38.700 (m.u.v. medewerkers in de zorg) en wordt ook de 'korting van 20%' op vereiste salarisniveau bij tekortberoepen afgeschaft. De *Shortage Occupation List* (SOL) wordt vervangen door de *Immigration Salary List* (ISL).¹⁶ Zie kader in hoofdstuk 3 van het adviesrapport over samenstelling van de *Immigration Salary List* door de Migration Advisory Committee.

Canada

De Canadese federale overheid werkt met richtgetallen voor permanente migratie voor de komende drie jaar in de vorm van bandbreedtes. Zie kader in hoofdstuk 2 van het adviesrapport over hoe de federale overheid komt tot die richtgetallen, welke partijen daarbij een rol spelen en hoe het institutioneel is geregeld.

Canada introduceerde in 1967 als eerste land een puntensysteem voor het selecteren van arbeidsmigranten. De *human capital* benadering vormde hierbij het uitgangspunt. De nadruk ligt daarom op 'brede' selectiecriteria zoals het opleidingsniveau of taalvaardigheid, specifieke

¹² [Long-term international migration, provisional - Office for National Statistics \(ons.gov.uk\)](https://ons.gov.uk).

¹³ [Reducing Net Migration Factsheet - May 2024 - Home Office in the media \(blog.gov.uk\)](https://blog.gov.uk)

¹⁴ Deze getallen zijn inclusief gezinsleden van arbeidsmigranten, zie tabel 4 [Long-term international immigration, emigration and net migration flows, provisional - Office for National Statistics \(ons.gov.uk\)](https://ons.gov.uk)

¹⁵ [Net migration measures - further detail - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk)

¹⁶ MAC concludeert in een rapid review dat de beroepen op de ISL nog maar 8% van het totaal aantal beroepen in de skilled worker route zullen uitmaken terwijl dit bij SOL nog ging om 30% [Rapid review of the Immigration Salary List \(publishing.service.gov.uk\)](https://publishing.service.gov.uk)

vaardigheden zijn minder belangrijk. De achterliggende gedachtegang voor deze benadering is dat arbeidsmigranten die over veel menselijk kapitaal beschikken op de lange termijn voordelig zijn voor de ontwikkeling van een land (Pekel, 2024). Het systeem is de laatste decennia aangepast waarbij er meer aandacht is voor de tekorten op de arbeidsmarkt. *Express Entry* – het huidige puntensysteem - is in 2015 ingevoerd met als doel de arbeidsmigratie beter aan te laten op de behoeften van de arbeidsmarkt. Eén van de programma's binnen *Express Entry* – *Federal Skilled Trades Program* - betreft een versoepelde route specifiek gericht op tekortberoepen (Pekel, 2024).

Express Entry is gericht op immigratie van geschoolde arbeidskrachten voor vestiging in Canada (permante verblijfsvergunning). Binnen dit systeem zijn er drie beschikbare programma's voor arbeidsmigranten (betreft in alle gevallen permanente verblijfsvergunningen): de *Canadian Experience Class*, het *Federal Skilled Trades Program* en het *Federal Skilled Worker Program*. Het systeem bestaat uit twee stappen. De eerste stap is om te kijken of wordt voldaan aan de voorwaarden van één van die drie programma's. Als dat het geval is kan men een profiel indienen voor de *Express Entry Pool*. De tweede stap bestaat uit het rangschikken van de kandidaten op basis van het *Comprehensive Ranking System* (CRS). In ieder programma wordt dit ranking systeem gehanteerd om punten toe te kennen. De punten die behaald kunnen worden, zijn opgedeeld in vier categorieën: A) kernkenmerken ('human capital'), B) kenmerken van de partner, C) overdraagbaarheid van vaardigheden en D) aanvullende punten. Kandidaten met de hoogste scores ontvangen een uitnodiging om een aanvraag voor een permanente verblijfsvergunning in te dienen.

Toetsingscriteria voor *Canadian Experience Class*:

- Minimaal 1 jaar werkervaring in geschoold werk in Canada
- Engelse of Franse taalvaardigheid

Toetsingscriteria voor *Federal Skilled Trades Program*:

Minimum vereisten:

- Minimaal 1 jaar werkervaring in geschoold werk
- Engelse of Franse taalvaardigheid
- Middelbare school (of post-secundair onderwijs) diploma

Sectiecriteria (minimum totaalscore van 67 punten uit 100 punten op de volgende punten):

- Engelse en Franse taalvaardigheid (maximaal 28 punten)
- Opleiding (maximaal 25 punten)
- Werkervaring (maximaal 15 punten)
- Leeftijd (maximaal 12 punten)
- Concreet aanbod voor een baan (maximaal 10 punten)
- Integreerbaarheid (met name band met Canada) (maximaal 10 punten)

Toetsingscriteria voor *Federal Skilled Worker Program*:

- Minimaal 2 jaar werkervaring als geschoolde arbeidskracht in specifieke beroepen
- Werkaanbod of een Canadees certificaat voor het betreffende beroep
- Engelse of Franse taalvaardigheid

Score volgens Comprehensive Ranking System (CRS), totaal maximaal 1200 punten:

Onderdeel	Kenmerken	Maximaal aantal punten
A) Kern ('human capital') kenmerken	Leeftijd	100
	Opleidingsniveau	140
	Engelse taalvaardigheid	150
	Canadese werkervaring	70
B) Partner kenmerken	Opleidingsniveau	10
	Engelse taalvaardigheid	20
	Canadese werkervaring	10

C) <i>Overdraagbaarheid vaardigheden (maximaal 100 punten)</i>	Sterke taalvaardigheden en postsecundair diploma	50
	Canadese werkervaring en postsecundair diploma	50
	Sterke taalvaardigheden en niet-Canadese werkervaring	50
	Canadese werkervaring en niet-Canadese werkervaring	50
	Sterke taalvaardigheden en kwalificatiecertificaat	50
D) <i>Aanvullende punten (maximaal 600 punten)</i>	Broer/zus woont in Canada	15
	Franse taalvaardigheden	50
	Post-secundair onderwijs in Canada	30
	Baanaanbod (TEER 0)	200
	Baanaanbod (TEER 1,2,3)	50
	Nominatie Provincial Nominee Program (PNP)	600

Express Entry geeft werkgevers geen garantie dat de door hun geselecteerde kandidaat hoog genoeg op de ranglijst zal staan (hoewel baanaanbod wel extra punten oplevert) om een uitnodiging te krijgen voor het indienen van aanvraag voor permanent verblijf. Werkgevers opteren daarom voor een tijdelijke vergunning (*Temporary Foreign Worker Program*) omdat de kans dan aanzienlijk groter is dat de geselecteerde kandidaat ook daadwerkelijk zal komen. De arbeidsmigrant kan dan eventueel na 1 jaar in aanmerking komen voor het Canadian Experience Class Program.¹⁷ Ook kan een rol spelen dat de doorlooptijden voor een permanente vergunning over het algemeen aanzienlijk langer zijn dan voor een tijdelijke vergunning.¹⁸

Australië

Australië heeft in 1973 een puntensysteem voor arbeidsmigratie ingevoerd. In de eerste jaren hanteerde Australië, net als Canada, een *human capital* benadering voor het selecteren van arbeidsmigranten (Pekel, 2024). Als gevolg van hoge werkloosheid van arbeidsmigranten heeft Australië haar strategie aangepast. De focus verschoof naar het selecteren van arbeidsmigranten die over specifieke vaardigheden beschikken, waarbij de behoeften van de arbeidsmarkt het uitgangspunt vormen. De overheid werkt hierbij nauw samen met werkgevers en vakbonden om te bepalen over welke kenmerken een arbeidsmigrant moet beschikken om aan te sluiten op de behoeften van de economie. In tegenstelling tot de *human capital* benadering, ligt de nadruk op het inspelen op korte termijn ontwikkelingen. Voor de inrichting van het puntensysteem betekent dit dat het zwaartepunt ligt bij specifieke kennis en vaardigheden, die aansluiten op de behoeften van de arbeidsmarkt.

Australië maakt momenteel gebruik van een uitgebreid systeem voor arbeidsmigratie. Zo zijn er 22 verschillende '*working and skilled*' visumogelijkheden¹⁹, 2020). Bij vijf van deze visumogelijkheden wordt gebruikgemaakt van een puntensysteem om arbeidsmigranten te selecteren. In het Australische systeem speelt de *Skilled Occupation List* een belangrijke rol. Als een arbeidsmigrant een visum wil aanvragen moet het beroep wat hij/zij/hen wil gaan uitvoeren op deze lijst staan. Als dit het geval is, worden er op basis van een puntensysteem punten toegekend om te bepalen of een arbeidsmigrant wordt toegelaten. Binnen het puntensysteem ligt het zwaartepunt bij kenmerken zoals leeftijd, taalvaardigheden, werkervaring en opleiding. Bij de twee laatstgenoemde kenmerken moet het expliciet gaan over werkervaring en opleiding passend bij de *skilled occupation* waarin de arbeidsmigrant wil

¹⁷ Zie presentatie A. Böcker tijdens Kennissessie I modellen voor een vakkrachtenregeling georganiseerd door CMR RU op 1 maart 2024

¹⁸ Zie [Check processing times - Canada.ca](#) voor actuele informatie over doorlooptijden. De doorlooptijden voor express entry zijn in 2023 sterk teruggebracht van 1-2 jaar naar 5-6 maanden, zie [Annual-report-2023-en.pdf \(canada.ca\)](#) p. 42

¹⁹ [Working in Australia \(homeaffairs.gov.au\)](#)

gaan werken. De puntentoedeling ziet er als volgt uit²⁰, waarbij minimaal 65 punten nodig zijn²¹:

	Maximaal aantal punten
Leeftijd	30
Engelse taalvaardigheden	20
Werkervaring - skilled employment buiten Australië	15
Werkervaring - skilled employment binnen Australië	20
Onderwijskwalificaties	20
Specialistische onderwijskwalificaties	10
Opleiding in Australië	5
Professional Year in Australië	5
Erkende kwalificatie in credentialled community language	5
Opleiding in regional Australië	5
Vaardigheden partner	10

Het huidige systeem van arbeidsmigratie kent verschillende tekortkomingen en hervorming van het migratiesysteem is wenselijk om het systeem meer succesvol te maken, schrijft Pekel (2024). Uit evaluaties is namelijk gebleken dat het systeem te complex en onvoldoende transparant is. Daarnaast faalt het systeem erin om de mensen aan te trekken die het hardst nodig zijn voor de Australische economie (Pekel, 2024).

Het Australische systeem is gericht op specifieke vaardigheden en die blijken lastig te voorspellen.

Literatuur

Artikelen

- Böcker, A. (2023), [Het Duitse vakkrachtenimmigratiebeleid](#). Nijmegen Sociology of Law Working Papers Series 2023/01
- EMN-OECD inform (2022) [Skills Mobility Partnerships: Exploring innovatieve approachtes to labour migration – EMN-OECD inform](#). Brussels: European Commission
- Migration Advisory Committee (2024). [Rapid review of the Immigration Salary List](#). London: Migration Advisory Committee
- Pekel, S. (2024). *Puntensystemen Arbeidsmigratie. Een rapport over de puntensystemen die Canada, Australië en het Verenigd Koninkrijk gebruiken om arbeidsmigranten te selecteren*. Rijksuniversiteit Groningen. (Te raadplegen via auteurs van adviesrapport).
- D. Thym (2023), [Germany: Points System for Labour Migration and a Hidden Gem](#). EU Immigration and Asylum Law and Policy Blog

Overheidsinformatie

Duitsland

- [Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz \(make-it-in-germany.com\)](#)
- [Fachkräfteeinwanderungsgesetz | Bundesregierung](#)
- [Chancenkarte zur Jobsuche \(make-it-in-germany.com\)](#)
- [2024 Mangelberufe DE \(make-it-in-germany.com\)](#)

Verenigd Koninkrijk

- [The UK's points-based immigration system: an introduction for employers \(accessible version\) - GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)

²⁰ [Points table for Skilled Independent visa \(subclass 189\) \(homeaffairs.gov.au\)](#)

²¹ [Skilled Independent visa \(subclass 189\) Points-tested stream \(homeaffairs.gov.au\)](#)

- [What qualification levels mean: England, Wales and Northern Ireland - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk)
- [Net migration measures – further detail - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk)
- [Reducing Net Migration Factsheet – May 2024 – Home Office in the media \(blog.gov.uk\)](https://blog.gov.uk)
- [Long-term international migration, provisional - Office for National Statistics \(ons.gov.uk\)](https://ons.gov.uk)

Canada

- [Immigrate through Express Entry - Canada.ca](https://www.canada.ca)
- [Eligibility for Express Entry programs: Who can apply for the Canadian Experience Class - Canada.ca](https://www.canada.ca)
- [Eligibility for Express Entry programs: Who can apply as a Federal Skilled Worker - Canada.ca](https://www.canada.ca)
- [Eligibility for Express Entry programs: Who can apply for the Federal Skilled Trades Program - Canada.ca](https://www.canada.ca)
- [Eligibility for Express Entry programs: Comprehensive Ranking System \(CRS\) Criteria - Canada.ca](https://www.canada.ca)
- [Check processing times - Canada.ca](https://www.canada.ca)
- *Immigration, Refugees and Citizenship Canada (2023). 2023 Annual Report to Parliament on Immigration.* Ottawa, Canada: IRCC.

Australië

- [Working in Australia \(homeaffairs.gov.au\)](https://www.homeaffairs.gov.au)
- [Points table for Skilled Independent visa \(subclass 189\) \(homeaffairs.gov.au\)](https://www.homeaffairs.gov.au)
- [Skilled Independent visa \(subclass 189\) Points-tested stream \(homeaffairs.gov.au\)](https://www.homeaffairs.gov.au)