



Recruiting Immigrant Workers EUROPE

VURDERING OG ANBEFALINGER



Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016

VURDERING OG ANBEFALINGER

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

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

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

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

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

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

Photo credits: Cover © Jonathan Evans/Imagine ltd.

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

© OECD/European Union 2016

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

Vurdering og anbefalinger

Europa står over for en historisk udfordring, i takt med at flygtningekrisen udvikler sig...

I 2015 nåede antallet af flygtninge og asylansøgere, der søger mod Europa, et rekordhøjt niveau, da mere end én million personer strømmede ind. I løbet af de første fire måneder af 2016 ankom mere end 180 000. Europa har både kapaciteten og erfaringerne til at løfte udfordringen, omend det hidtil usete antal nyankomne i løbet af så kort tid har lagt et stort pres på infrastrukturen. Dette har ligeledes haft en stærk indvirkning på offentlighedens holdning, hvor flygtninge- og migrations spørgsmål fortsat er meget følsomme emner. Derfor har det politiske fokus hovedsageligt været rettet mod at håndtere flygtningekrisen.

... men bør fortsat bestræbe sig på at forbedre rammerne for arbejdsmigration for at kunne reagere på kommende udfordringer

Migration af humanitære årsager udgør ikke størstedelen af migrationen til Den Europæiske Union (EU). Den kan heller ikke erstatte de former for arbejdsmigration, hvorigennem arbejdsgivere efter eget skøn og eget valg forventes at dække de fremtidige kvalifikationsbehov på et europæisk arbejdsmarked, hvor befolkningen i den erhvervsaktive alder bliver mindre, og hvor den omfattende mangel på kvalifikationer risikerer at blive større inden for den nærmeste fremtid. På denne baggrund vil det vise sig, om Europa fortsat vil være et attraktivt sted for talenter, samt hvilken rolle EU's politikker kan spille for at gøre EU mere attraktivt.

Den Europæiske Union er en stor destination for migranter...

EU tager imod flere migrantstrømme end nogen anden OECD-destination. Halvdelen af alle registrerede strømme i OECD er rettet mod EU-lande (EU-OECD). I både 2013 og 2014 migrerede ca. 1 mio. personer permanent fra tredjelande til OECD-lande i EU. Selv om disse tal har været faldende siden 2007, er de stadig på linje med antallet af migranter, der

søger mod USA. Det samlede antal migranter er derimod stigende. I EU-15-landene alene steg antallet af voksne født uden for EU med mere end 42 % til over 30 mio. fra 2000 til 2010, hvilket udgør en tredjedel af alle migranter i OECD-landene. Antallet af tredjelandsstatsborgere mellem 15 og 64 år, der har ophold i EU, steg med 12 % mellem 2006 og 2015.

... men kun brøkdelen af de tilrejsende er arbejdsmigranter eller kommer for at søge arbejde...

Arbejdsmigranter udgør ca. en ud af tre nye migranter i EU, mens personer, der migrerer af familiemæssige årsager, tegner sig for en større andel. De fleste arbejdsmigranter er samlet i få EU-lande (Italien, Spanien og Det Forenede Kongerige), navnlig i lande, hvor arbejdsmigrationspolitikken ikke indeholder uddannelses- eller kvalifikationstærskler (Sydeuropa). Dette står i modsætning til permanente opholdslande i OECD (Australien, Canada og New Zealand), hvor størstedelen af den permanente økonomiske migration finder sted gennem kanaler, der er underlagt restriktive kriterier. Arbejdsmigrationens andel af den samlede tilstrømning er højere i EU-landene end i USA. Historisk set har der generelt i EU været en større andel af personer, der migrerer af familiemæssige og humanitære årsager, end i de traditionelle permanente opholdslande.

... og den samlede andel og forholdsvise tilstrømning er lavere end i konkurrerende OECD-lande

Migranter fra tredjelande udgør 4 % af EU's samlede befolkning i den erhvervsaktive alder mellem 15 og 64 år, hvilket er mindre end halvdelen af andelen i USA og endnu mindre end i Canada, Australien og New Zealand. I forhold til befolkningstallet har EU imidlertid modtaget migranter i samme omfang som USA (0,3 % af befolkningen), men dog i et langt mindre omfang end i Canada, Australien og New Zealand.

EU tiltrækker migranter fra en lang række lande, men er mest attraktiv for migranter fra nabolande...

Flere større asiatiske lande – Indien, Kina og Filippinerne – tegner sig for størstedelen af den internationale migration til OECD-landene. EU's migranter stammer imidlertid fra en bredere vifte af oprindelseslande, navnlig fra europæiske lande uden for EU og Afrika, fordi et bredt tværsnit af migranter betragter EU som en attraktiv destination. I Gallups verdensomspændende undersøgelse (2007-2011) pegede 23 % af de potentielle migranter på EU-lande, hvilket er på linje med den andel, der

ønsker at migrere til USA. Potentielle migranter i nærliggende europæiske og afrikanske regioner peger imidlertid oftere på EU som deres foretrukne destination.

... som ikke altid er de mest kvalificerede

EU har tiltrukket færre højtuddannede migranter end andre OECD-destinationer og har kun modtaget 30 % af de højtuddannede migranter, sammenlignet med 47 % af de lavtuddannede. Lavtuddannede migranter i OECD-lande samles i stigende grad i EU: fra 2000 til 2010 steg andelen af det samlede antal lavtuddannede migranter i OECD-lande, der bor i EU-15, fra 36 % til 45 %. De lave uddannelsesniveauer samt den høje andel af personer, der migrerer af humanitære årsager, i EU i forhold til andre OECD-destinationer bidrager til migranternes lavere beskæftigelsesgrad. I 2014 var beskæftigelsesgraden for migranter i EU-15-landene eksempelvis mere end 10 procentpoint lavere end det tilsvarende tal i OECD-landene uden for EU. De seneste migranter, der er ankommet til EU, er dog bedre uddannede end tidligere ankomne. I 2000 var der i EU en mindre andel af nye migranter med en høj uddannelse end i USA (hhv. 21 % og 27 %). Denne forskel var blevet udjævnet i 2010, hvor andelen befandt sig på samme niveau (hhv. 34 % og 33 %). Dette står i modsætning til migrationsønskerne i Gallups verdensomspændende undersøgelse, hvor en større andel af højtuddannede foretrækker EU som destination (27 %) frem for USA (21 %) eller andre OECD-lande (24 %).

EU-medlemsstaterne har fastlagt rammer for arbejdsmigration for at konkurrere med andre OECD-destinationer...

De enkelte EU-medlemsstaters arbejdsmigrationspolitik er et resultat af nationale politikker, der er blevet udviklet igennem årtier, og som har forskellige nationale mål. EU-medlemsstaterne har imidlertid været enige om behovet for at tiltrække talentmasse, herunder internationale studerende. Stort set ingen EU-lande bruger migration som en del af en overordnet demografisk strategi eller som et vigtigt element i udviklingen af arbejdsstyrken, selv nogle af dem dog anerkender bidraget herfra. Hver enkelt EU-medlemsstat har sin egen komparative fordel i konkurrencen om at tiltrække udenlandske kompetencer, og nogle drager fordel af deres egne historiske forbindelser til tredjelande, som påvirker migrationsstrømmene.

... men har på trods af en vis politisk tilnærmelse skabt en bred vifte af tilgange med forskellig indvirkning på tilstrømningerne

Selv om EU's medlemsstater har visse fælles udfordringer og – i det mindste nogle fælles – mål, er der væsentlige forskelle på deres indrejsekriterier – navnlig på de områder, hvor der ikke er sket harmonisering på EU-plan – og på de midler, de anvender til at styre strømmene. Mange medlemsstater anvender uddannelses-, beskæftigelses- eller lønkrav, som kan være hindringer for ansættelse, mens andre hovedsageligt styrer migrationen ved hjælp af kvantitative begrænsninger eller antallet af indrejsetilladelser. Andre beror derimod på arbejdsmarkedstests eller har tillid til, at markedet regulerer sig selv, så længe betingelserne overholdes. En række medlemsstater nægter alle mindre kvalificerede arbejdsmigranter indrejse, mens andre kun lader dem indrejse i forbindelse med sæsonarbejde. Desuden er der forskelle mellem EU-medlemsstaternes institutionelle ramme for arbejdsmigration og situationen på arbejdsmarkederne. Forskellige politikker forklarer til dels, hvorfor blot et par EU-medlemsstater tegner sig for udstedelsen af hovedparten af arbejdstilladelser: de tre førende medlemsstater udsteder mere end halvdelen af alle arbejdstilladelser. Desuden er der i modsætning til permanente opholdslande i OECD, der har faste mål eller begrænsninger for indrejse, kraftige udsving i tilstrømningen fra år til år. Siden 2010 er den blevet halveret. Som følge heraf er tilstrømningen af arbejdsmigranter til EU's medlemsstater mindre konstant end tilstrømningen til andre OECD-destinationer.

EU-landene er enige om, at det er muligt at opnå mere gennem et samarbejde på EU-plan

Siden Amsterdamtraktaten fra 1999 har EU udformet fælles regler for bestemte kategorier af tredjelandsskatsborgere. Lissabontraktaten fra 2009 er bevis på EU-medlemsstaternes konsensus om, at visse målsætninger bør understøttes og suppleres ved hjælp af EU-initiativer. Sidstnævnte traktat tilføjer desuden Europa-Parlamentet som medlovgiver inden for området lovlig migration. Den fælles indvandringspolitik omfatter indrejse- og opholdsbetingelser, herunder kriterier og rettigheder. På det politiske plan er der navnlig opbakning til en fælles indsats for at gøre EU mere attraktiv for højt kvalificerede tredjelandsskatsborgere. Den endelige afgørelse om at lade tredjelandsskatsborgere indrejse ligger imidlertid hos de enkelte lande, som kan fastsætte begrænsninger for den første indrejse for migranter, der kommer af økonomiske årsager. Som følge af en generel fravalgsordning (Danmark) eller en tilvalgsordning fra sag til sag (Det Forenede Kongerige

og Irland) er tre EU-lande ikke forpligtede til at tage del i disse foranstaltninger.

De vigtigste lovgivningsinstrumenter er direktiver...

Indsatsen på EU-niveau inden for arbejdsmigration har fundet sted gennem en række direktiver, som foreslås af Kommissionen og godkendes af Rådet og, siden 2009, af Europa-Parlamentet. De enkelte medlemsstater indarbejder direktiverne i deres nationale lovgivning og gennemfører dem. De fleste direktiver bygger på eksisterende praksis og kategorier, som harmoniseres og underlægges minimumsstandarder. De vigtigste direktiver i forbindelse med styringen af arbejdsmigration dækker forskere, højt kvalificerede arbejdstagere (direktivet om det »blå kort«), én opholdstilladelse, der kombinerer ophold og beskæftigelse og harmoniserer visse rettigheder, sæsonarbejdere og virksomhedsinternt udstationerede. Alle disse direktiver kræver, at medlemsstaterne indrømmer særlige rettigheder til og strukturerer indrejse og ophold for en kategori af migranter. Andre direktiver omfatter opnåelsen af status som fastboende udlænding, retten til familiesammenføring og studerendes indrejse. Som oftest er der bestemmelser, der skal fremme tredjelandsborgeres mobilitet inden for EU, hvilket kun kan opnås i EU-regi. Med få undtagelser (direktivet om virksomhedsinternt udstationerede og direktivet om sæsonarbejdere samt det nye omarbejdede direktiv om studerende og forskere) er der stadig mulighed for, at nationale tilladelsesordninger fortsætter sideløbende med EU's ordninger, samt at sådanne ordninger endda kan indføres i fremtiden.

... samt generelle tiltag, der skal styrke det indre marked og fremme harmonisering

Ud over direktiverne har EU supplerende foranstaltninger, der skal fremme beskæftigelsen og det indre marked, herunder den gensidige anerkendelse af udenlandske kvalifikationer mellem EU-medlemsstaterne, og etableringen af et netværk af offentlige arbejdsformidlinger, der skal matche arbejdsgivere og jobsøgende i EU. Sådanne foranstaltninger er ikke blevet udformet specifikt med henblik på tredjelandsstatsborgere, men kan også spille en vigtig rolle i forbindelse med arbejdsmigranter, der ankommer til EU.

Den politiske beslutningsproces er langsommelig og usmidig

Udarbejdelsen af et nyt direktiv varer fem til ti år fra den forberedende fase, til det endelig gennemføres i national lovgivning og træder i kraft, hvilket gør det vanskeligt at reagere på uventede omstændigheder. En

tilpasning af specifikke elementer i et direktiv kræver formelle ændringer samt forhandlinger med Rådet og Europa-Parlamentet. Der er ikke plads til de pilotprogrammer eller politiske forsøg, som ofte er med til at udvikle national politik. En løsning har været at sørge for fleksibilitet inden for rammerne af direktiverne, men dette spillerum har ført til nationale procedurer, der er så forskellige, at de underminerer harmoniseringen. Et eksempel herpå er gennemførelsen af direktivet om det blå kort, hvor administrative procedurer og adgangskrav varierer på tværs af medlemsstaterne i en sådan grad, at muligheden for at opnå tilladelse vanskeligt kan sammenlignes.

Indsatsen på EU-plan har ikke haft den forventede tilslutning...

Der har ikke været tilslutning til EU-foranstaltningerne over hele linjen. Få medlemsstater har valgt det blå EU-kort som deres foretrukne tilladelse for højt kvalificerede tredjelandstatsborgere, og de fleste medlemsstater anvender fortsat nationale ordninger. Mindst 10 000 nyankomne tredjelandstatsborgere om året burde have mulighed for at opnå det blå EU-kort. Imidlertid blev der i 2014 kun udstedt mindre end halvdelen af dette tal som første opholdstilladelser, og én enkelt medlemsstat, Tyskland, tegnede sig for de fleste. Der er allerede mere end 100 000 tredjelandstatsborgere i medlemsstater, der anvender det blå EU-kort, som potentielt har mulighed for at opnå kortet, men ganske få har ændret status til det blå EU-kort for at udnytte fordelene herved. Det blå kort har heller ikke ændret opfattelsen af EU: undersøgelser blandt virksomheder og erhvervsledere tyder på, at EU stadig halter efter andre OECD-destinationer, når det drejer sig om at tiltrække talentfulde migranter.

Heller ikke EU's opholdstilladelse som fastboende udlænding har været den foretrukne tilladelse i mange EU-medlemsstater: blot 2,8 mio. ud af de anslåede 10-13 mio. tredjelandstatsborgere med længerevarende ophold har status som fastboende udlænding. Selv om EU's opholdstilladelse som fastboende udlænding havde til formål at skabe bedre mobilitet for tredjelandstatsborgere, forekommer det i praksis at skabe mindre mobilitet. Med andre ord: jo længere tredjelandstatsborgere har været i en EU-medlemsstat, desto mindre sandsynligt er det, at de er mobile. Tredjelandstatsborgernes mobilitet er kun halvt så stor som mobiliteten for EU-borgere med undtagelse af tredjelandstatsborgere med en videregående uddannelse.

... på grund af hindringer for processen og en uensartet gennemførelse af de nærmere detaljer...

Nogle nationale ordninger kan give hurtigere adgang til status som fastboende udlænding eller medføre mindre papirarbejde end EU's ordninger for højt kvalificerede, forskere eller udlændinge med længerevarende ophold. EU's direktiver giver ofte mulighed for arbejdsmarkedstests, men fastlægger ikke minimumsstandarder for deres varighed, karakteristika eller dækning. Arbejdsmarkedstests er struktureret vidt forskelligt i de enkelte medlemsstater og er en hindring for arbejdsmigranter, der ikke kan sammenlignes. Gunstige elementer i de nationale ordninger, som f.eks. hurtigere behandling eller sponsorering, har ikke altid fundet vej til EU's ordninger. Direktiverne har desuden udelukket en række kategorier, som ville kunne nyde gavn af dem, såsom tredjelandsstatsborgere, der befinder sig i EU af andre årsager, herunder flygtninge.

Det er muligt at øge merværdien af indsatsen på EU-plan inden for den nuværende ramme...

EU's foranstaltninger indeholder også garantier, der vanskeliggør ansøgningsprocessen, herunder indberetningskrav, registrering af forskeres værtsinstitutioner og kontrol af dokumenter. Registreringen og kontrollen foretages på nationalt plan, ikke i EU-regi, og dermed forsvinder enhver mulighed for stordriftsfordele og for at forenkle kontrollen. Mange EU-medlemsstater har bibeholdt mere gunstige nationale ordninger, hvilket har affødt et sammensurium af nationale ordninger, der konkurrerer med EU's foranstaltninger. Arbejdsgiverne er mere fortrolige med de nationale ordninger, som de fortsat anvender, selv når adgangskravene er ens. Gunstige foranstaltninger bør udvides og indarbejdes i EU's ordninger.

... ved at udvide puljen af kandidater...

For at øge antallet af kandidater, der er til rådighed for arbejdsgiverne, og tiltrække flere ansøgere har OECD-landene forsøgt sig med forskellige former for »interessetilkendegivelsesordninger«. Selv om disse ordninger ikke kan overføres direkte til EU-regi, ville en variant af den tilgang, der ligger til grund for dem, tilføre mere merværdi på EU-plan end nogen ordning på nationalt plan. Mulige ordninger kunne være lister over migranter, der opfylder specifikke programkrav, f.eks. sæsonarbejdere eller det blå EU-kort, for alle oprindelseslande eller som en del af bilaterale aftaler. Et EU-visum til jobsøgende ville også kunne øge antallet af kandidater, der er til rådighed for arbejdsgiverne, men dette ville kræve

garantier og overvågning. En almen tilgang kunne være at åbne jobportaler for tredjelandstatsborgere i udlandet, herunder de tjenester, der udbydes af EURES.

... og gennem en mere aktiv markedsføring af EU's komparative fordele i forhold til andre OECD-lande...

EU har ikke gjort effektiv reklame for de faktorer, der gør dens indrejseordning for den globale talentmasse mere tilgængelig og favorabel end indrejseordningerne i Unionens primære konkurrenter i OECD. En mere aktiv promovning kan understøtte EU's konkurrencemæssige fordele: få EU-medlemsstater har begrænsninger for kvalificerede migranter med et jobtilbud; EU tilbyder en klar vej frem mod permanent ophold; EU garanterer familiesammenføring og ligebehandling på de fleste områder; gebyrerne er meget lavere i EU's medlemsstater end i andre OECD-lande som f.eks. USA; behandlingstiden er kortere end i de fleste andre OECD-destinationer for migranter; EU's medlemsstater har etableret en bred vifte af nationale ordninger, hvoraf nogle lader mindre kvalificerede arbejdstagere indrejse, og giver muligheder til arbejdsmigranter, der ikke findes i andre OECD-lande. Ved at fremhæve disse komparative fordele kan EU tiltrække flere kandidater, især væk fra konkurrerende lande med begrænsninger eller ventetid.

... f.eks. gennem en mere effektiv anvendelse af EU's foranstaltninger i samarbejdet med tredjelande

EU's nyoprettede udenrigstjeneste overtog en ramme for forbindelserne til tredjelande – den samlede strategi for migration og mobilitet – hvorigennem EU kan understøtte forhandlingerne med tredjelande, men ikke tilbyde dem garanterede kanaler til arbejdsmigration. EU forvalter sine forbindelser til tredjelande gennem mobilitetspartnerskaber, som fungerer som en paraplystruktur for samarbejde, samt ved at støtte forskellige former for udvekslings- og kapacitetsopbygningsprogrammer. Mobilitetspartnerskaberne har indtil videre ikke ført til ændringer i strømmene fra de hidtidige partnerlande.

EU har desuden påtaget sig en PR-rolle, idet den promoverer EU udadtil og oplyser om EU-medlemsstaternes migrationspolitikker. EU's indvandringsportal tiltrækker ligeledes besøgende fra hele verden. Ved at etablere en jobportal for tredjelandstatsborgere eller give dem adgang til en generel platform ville EU få en rolle i forhandlingerne om udvælgelseslisterne. En udvikling af menneskelig kapital, der kan anvendes i mere end ét EU-land, uddannelsesforanstaltninger og samarbejde med uddannelsesinstitutioner kunne forbedre talentmassens mobilitet inden for

partnerskaberne. Med konkrete foranstaltninger vil EU være bedre rustet til at forhandle med potentielt vigtige oprindelseslande.

Direktivet om det blå kort kan forbedres...

Den høje løntærskel er en del af forklaringen på den ringe udbredelse af det blå EU-kort. I de fleste EU-medlemsstater er løntærsklen forholdsvis restriktiv: i blot syv EU-medlemsstater når mere end 40 % af alle fuldtidsbeskæftigede med en videregående uddannelse, som er i faglært job, løntærsklen. De fleste blå EU-kort udstedes i lande, hvor tærsklen er mindre restriktiv i forhold til lønfordelingen. De nationale ordninger er langt mindre restriktive. Der er en række foranstaltninger på EU-plan, der kan bidrage til at gøre det blå EU-kort mere attraktivt og øge dets udbredelse: tilpasse det blå EU-kort for yngre arbejdstagere og nyuddannede for at gøre det blå EU-kort mere tilgængeligt; tilskynde migranter til at opgradere til det blå EU-kort fra andre tilladelser, så snart de opfylder kravene, eftersom mange gør det efter blot få års ophold; ensrette processen for anerkendelse af udenlandske kvalifikationer – en af de største hindringer for udbredelsen; fjerne arbejdsmarkedstesten og ændre kravet om en ansættelsesaftale af et års varighed for at gøre det blå EU-kort mere attraktivt for arbejdsgivere; nedbringe den tid, det tager at opnå permanent opholdstilladelse, indføre en fælles ansøgningsprocedure, der indeholder en prækvalifikationsproces, med henblik på at fremskynde ansøgningerne til det blå EU-kort; øge kendskabet til fordelene ved det blå EU-kort blandt tredjelandsstatsborgere og andre aktører, således at de vælger det frem for nationale ordninger.

... og det er muligt at gøre EU's migrationsforvaltning mere fleksibel

For at skabe en mere fleksibel styring af arbejdsmigrationen kunne direktiverne flytte visse elementer som f.eks. obligatoriske sagsbehandlingstider og -omkostninger, udformningen af arbejdsmarkedstestene, krav til anerkendelse, løntærskler osv. til særskilte gennemførelsesforanstaltninger under direktiverne. Dette ville give mulighed for en mere hyppig justering af disse punkter gennem administrative, politiske, tekniske eller automatiske foranstaltninger.

Manglerne kan afhjælpes, således at rækken af arbejdsmigrationspolitiske foranstaltninger fuldendes

Den hidtidige lovgivningsmæssige tilgang til arbejdsmigration har i store træk været sektorbaseret, og der er stadig migrantgrupper, som lovgivningen ikke omfatter, eller hvor der kunne overvejes særbehandling: f.eks. investorer, iværksættere, visse lovregulerede erhverv, samt særligt

højt kvalificerede opfindere og forskere. Minimumsstandarder er relevante for disse kategorier, men også for hushjælp og mobilitetsprogrammer for unge. En arbejdsferieordning ville tiltrække flere deltagere, udvide antallet af kvalificerede kandidater og styrke EU's gennemslagskraft i forhandlingerne med tredjelande. Desuden bør EU tilbyde internationale studerende en lettere vej til ophold, hvis de finder arbejde efter uddannelse, gennem en fritagelse fra arbejdsmarkedstests og en mulighed for at ansøge om ændring af status inden for EU.

Sammenfatning af de vigtigste anbefalinger

A. Øge merværdien af EU's initiativer

- Forbedre rammen for anerkendelse af tredjelandsstatsborgeres kvalifikationer og tilknyttede støtteprocedurer
- Udvikle jobportaler for hele EU, der er kompatible med arbejdsmigrationskanaler og -ordninger
- Øge mulighederne for mobilitet inden for EU ved at mindske barrierer, bl.a. for sæsonarbejdere, studerende, der har afsluttet deres uddannelse, og andre tredjelandsstatsborgere med lovligt ophold

B. Forbedre EU's brand og promovere EU's migrationsforanstaltninger

- Styrke EU's indvandringsportal og promovere de komparative fordele ved EU's migrationspolitik
- Udvikle arbejdsmigrationens rolle inden for mobilitetspartnerskaber med tredjelande
- Udvikle en fælles platform for den første kontakt, navnlig for harmoniserede opholdstilladelser i EU

C. Styrke harmoniseringen af EU's politikker

- Gøre EU's beslutningsproces mere fleksibel ved at skabe ordninger, der gør det muligt at tilpasse lovgivningsmæssige detaljer uden for direktiverne (gennemførelsesforanstaltninger)
- Præcisere karakteristikaene ved arbejdsmarkedstestene og gøre opmærksom på vilkårene for tredjelandsstatsborgeres lige adgang til beskæftigelse
- Standardisere ansøgningsblanketterne for arbejdsmigranter
- Forbedre muligheden for at overføre opholdsperioder; tillade, at ansøgninger om tilladelse i én medlemsstat indgives i en anden medlemsstat; og lette internationale studerendes adgang til arbejdstilladelser i hele EU

D. Revidere det blå EU-kort og gøre det mere effektivt og attraktivt

- Fastsætte særskilte og lavere tærskler for yngre arbejdstagere og nyuddannede i EU og fjerne arbejdsmarkedstests for arbejdsmigranter, der ansøger om ændring af status
- Nedbringe kravet til ansættelsesaftalernes varighed, karenstiden for mobilitet og tidsrammen for muligheden for permanent ophold
- Udvikle en pulje af kandidater, der opfylder kravene til det blå EU-kort, hvis kvalifikationer er blevet anerkendt, eller som kan drage fordel af øget mobilitet

E. Afhjælpe manglerne ved EU's politiske initiativer

- Give flygtninge mulighed for få adgang til mere gunstige arbejdsmigrationsordninger i EU
- Udvikle en EU-omspændende ordning for unges mobilitet eller for arbejdsferier
- Udvide minimumsstandarder til flere migrantgrupper, herunder investorer