

betalen en die daardoor een veel sterkere prikkel heeft om goed te selecteren.

Dat alles scheidt onzekerheid of de arbeidsmigranten die door de zeef van de puntenbureaucratie heenkomen ook daadwerkelijk een baan op het beoogde niveau zullen vinden. Nederland is een dichtbevolkt land met een van de meest genereuze stelsels van sociale zekerheid ter wereld. Het kan zich daarom niet veroorloven om via het arbeidsmigratiekanaal de verkeerde mensen binnen te halen. Wat dit betreft is de situatie hier wezenlijk anders dan in landen als Australië en Canada, die al jaren grote aantallen immigranten toelaten via een puntensysteem. Deze landen zijn zeer dun bevolkt en staan bepaald niet bekend om hun genereuze sociale zekerheid. Alles overwegende, lijkt er momenteel voor Nederland geen reden om over te stappen op een puntensysteem.

HANS ROODENBURG
Leiden

Invoeren puntensysteem arbeidsmigratie voorbarig

Nederland kent één van de meest liberale stelsels voor arbeidsmigratie van hoogproductieve werknemers ter wereld. Wie een werkgever bereid vindt om een jaarsalaris van 45.000 euro te betalen (of 33.000 euro voor personen jonger dan 30 jaar) mag als arbeidsmigrant zonder arbeidsmarkttoets het land in. Inkomen is een grof, maar in beginsel goed handhaafbaar criterium. Sinds de invoering van dit stelsel, eind 2004, zijn er echter uitvoeringsproblemen van bureaucratische aard. Verder lijkt de regeling fraudegevoelig.

Aan de uitvoering valt dus nog wel wat te verbeteren, maar dat behoeft nog geen reden te zijn om de regeling nu al af te danken en te vervangen door een puntensysteem, zoals wordt voorgesteld in het hoofdartikel 'Arbeidsimmigratie' (NRC Handelsblad, 9 mei). In zo'n systeem krijgen aanvragers punten op basis van persoonlijke kenmerken als leeftijd, opleiding en werkervaring. Degenen met voldoende punten mogen binnenkomen. De selectie van immigranten berust dan niet langer bij de werkgever, maar bij de overheidsbureaucratie.

Als die bureaucratie nu al moeite heeft met het huidige simpele systeem, dan valt te vrezen dat een puntensysteem helemaal een brug te ver is. En bovendien mag van overheidsbureaucraten niet verwacht worden dat die kunnen testen op moeilijk meetbare zaken als motivatie en sociale vaardigheden. Om nog maar te zwijgen van de fraudegevoeligheid als het gaat om cv's en diploma's. In het huidige stelsel ligt de beslissing bij de werkgever die het salaris van de arbeidsmigrant moeten gaan