

## **Richtlijn betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op seizoenarbeid (lang)**

De voorgestelde richtlijn beoogt bij te dragen aan een doeltreffend beheer van de migratiestromen voor de specifieke categorie van seizoenarbeid door de invoering van eerlijke en transparante regels voor toelating en verblijf van seizoenarbeiders. Tegelijkertijd bevat de richtlijn stimulansen en waarborgen om te voorkomen dat een tijdelijk verblijf permanent wordt. De richtlijn is onderdeel van de Europese maatregelen voor de ontwikkeling van een integraal migratiebeleid en beoogt een bijdrage te leveren aan de tenuitvoerlegging van de Europa 2020-strategie (dossier E090092). Uitgangspunt van het voorstel is dat de economieën van de Europese Unie een structurele behoefte hebben aan seizoenarbeiders voor sectoren als land- en tuinbouw en toerisme, maar deze steeds moeilijker binnen de EU zelf kunnen vinden. Seizoenarbeiders worden derhalve aangetrokken uit derde landen. Zij kunnen te maken krijgen met uitbuiting en niet-conforme arbeidsvoorwaarden. De voorgestelde richtlijn voorziet daarom ook expliciet in diverse rechten voor seizoenarbeiders.

De richtlijn bepaalt de voorwaarden waaraan een seizoenarbeider uit een derde land en diens werkgever moeten voldoen (artikel 5). Tevens bevat de richtlijn weigeringsgronden (artikel 6) en gronden voor intrekking of niet-verlenging van de vergunning (artikel 7). Het is aan de lidstaten te bepalen of de potentiële seizoenarbeider of diens werkgever de toelatingsaanvraag moet doen (artikel 9). Er geldt een één-enkele-aanvraagprocedure: één aanvraag moet leiden tot een vergunning voor zowel verblijf als werk (artikel 3 sub e junc-to artikel 9 lid 3). Seizoenarbeiders die meer dan drie maanden in een lidstaat gaan verblijven, krijgen een seizoenarbeidersvergunning (artikel 10). Bij een verblijf van minder dan drie maanden wordt de seizoenarbeider een visum verstrekt dat hem eveneens het recht geeft om de specifieke seizoenarbeid uit te oefenen waarvoor hij is toegelaten. Seizoenarbeiders mogen in een kalenderjaar maximaal zes maanden in de Unie verblijven; daarna geldt een verplichting tot terugkeer naar het land van herkomst (artikel 11). Aldus wordt verzekerd dat onderdanen van derde landen echt voor seizoenwerk in dienst worden genomen, en niet voor vast werk. De richtlijn biedt wel de mogelijkheid om voor meerdere opeenvolgende jaren toegang te krijgen tot seizoenarbeid. De lidstaten kunnen namelijk een meerseizoenenvergunning afgeven voor maximaal drie opeenvolgende seizoenen of een vereenvoudigde procedure instellen voor onderdanen van derde landen die reeds als seizoenarbeider hebben gewerkt (artikel 12).

De richtlijn voorziet in een snelle procedure voor toelating van seizoenarbeiders uit derde landen. Binnen dertig dagen nadat een aanvraag is ingediend dienen de bevoegde autoriteiten een beslissing te hebben genomen en medegedeeld (artikel 13). De lidstaten dienen werkgevers te verplichten het bewijs te leveren dat de seizoenarbeiders op passende wijze worden gehuisvest (artikel 14). Voorts somt de richtlijn de rechten van seizoenarbeiders op, zowel de rechten ontleend aan de seizoenarbeidersvergunning of het visum (artikel 15) als de algemene rechten (artikel 16). Wat die laatste rechten betreft hebben seizoenarbeiders recht op welomschreven arbeidsvoorwaarden (onder andere op het terrein van loon, ontslag en regels inzake gezondheid en veiligheid op het werk) en op een gelijke behandeling met onderdanen van de lidstaat op - minimaal - een aantal opgesomde terreinen, zoals vrijheid van (vak)vereniging en sociale zekerheid. Voorts voorziet de richtlijn in een klach-

tenregeling. De lidstaten dienen ervoor te zorgen dat derden, zoals vakbonden en andere verenigingen, namens of samen met een seizoenarbeider een procedure kunnen aanspannen om de naleving van de richtlijn af te dwingen (artikel 18).

De lidstaten behouden het recht te bepalen hoeveel migranten uit derde landen zij op hun grondgebied wensen toe te laten en kunnen dus quota vaststellen voor seizoenarbeiders. Voorts kunnen zij een aanvraag afwijzen indien de betrokken vacature kan worden vervuld door een persoon met de nationaliteit van de eigen lidstaat of door een andere EU-onderdaan (EU-preferentie). De lidstaten hebben 24 maanden voor implementatie van de richtlijn.