

NL

NL

NL



EUROPESE COMMISSIE

Brussel, 13.7.2010
SEC(2010) 888

WERKDOCUMENT VAN DE DIENSTEN VAN DE COMMISSIE

SAMENVATTING VAN DE EFFECTBEOORDELING

bij het

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 seizoenarbeid**

{COM(2010) 379 definitief}
{SEC(2010) 887}

1. OMSCHRIJVING VAN HET PROBLEEM

De economieën van de EU hebben een structurele behoefte aan seizoenarbeiders. Naar verwachting zullen deze tekorten steeds moeilijker met werkkrachten uit EU-landen kunnen worden aangevuld, in hoofdzaak wegens de onaantrekkelijkheid van seizoenarbeid voor EU-onderdanen. De gevolgen van de wereldwijde economische crisis blijven moeilijk te voorspellen. Volgens de Internationale Organisatie voor Migratie (IOM) bestaat er echter "in bepaalde sectoren van de arbeidsmarkt in de bestemmingslanden waarschijnlijk een blijvende en stabiele behoefte aan migrerende werknemers, met name in de gezondheidszorg, het huishoudelijk werk en de zorgarbeid (en in sommige landen ook in de landbouw), waar de vraag naar dergelijke werknemers structureel is"¹.

Uit heel wat bewijsmateriaal blijkt dat sommige seizoenarbeiders uit derde landen te maken krijgen met niet-conforme arbeidsvoorwaarden en vormen van uitbuiting, zoals het ontbreken van arbeidscontracten, bezoldiging onder het minimumloon, geen dekking door de sociale zekerheid, geen toegang tot elementaire hygiënische voorzieningen, gebrekkige huisvesting en geen toegang tot de gezondheidszorg.

Sectoren van de economie met een groot aantal seizoenarbeiders – met name de land- en tuinbouw en het toerisme – worden vaak aangewezen als de sectoren waarin er het meest illegaal verblijvende onderdanen van derde landen aan het werk zijn.

Uit het oogpunt van de uitzendende landen krijgen potentiële migranten te maken met verschillende regels in de verschillende EU-lidstaten, waarover informatie niet altijd gemakkelijk te verkrijgen is. Dit is in het bijzonder van belang voor seizoenarbeid; een verbetering van de omstandigheden en het scheppen van een gemeenschappelijk rechtskader op dat gebied zouden van belang zijn voor landen met een hoge werkloosheid en een sterke migratiedruk, inzonderheid in Noord-Afrika en de Sahellanden, en in mindere mate in Oost-Europa. Daardoor zou het EU-beleid inzake legale migratie een grotere bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkeling van derde landen.

1. 1. Omvang van de seizoenarbeid en betrokken sectoren

De omvang van seizoenarbeid en de sectoren waarin seizoenarbeid voorkomt, zijn niet overal in de Europese Unie dezelfde. Zo liet bijvoorbeeld Spanje alleen al in 2008 24 838 niet-EU-seizoenarbeiders toe². In het kalenderjaar 2008 had Italië op 7 februari reeds 11 273 aanvragen ontvangen³ (het quotum voor niet-EU-seizoenarbeiders dat door het Italiaanse ministerie van Binnenlandse Zaken was vastgesteld voor 2008, 2009 en 2010 bedroeg 80 000)⁴. In 2009 liet Duitsland 4 248 niet-EU-seizoenarbeiders toe, Frankrijk 2 215 (tegen 3 860 in 2008) en Zweden 7 252⁵.

¹ IOM Beleidsbrief: De gevolgen van de wereldwijde economische crisis voor migranten en migratie, maart 2009, blz. 5-6.

² Ad hoc-onderzoek naar seizoenarbeiders en migrerende werknemers binnen ondernemingen, door de Commissie besteld bij het EMN NCP op 17 maart 2010.

³

http://www.interno.it/mininterno/export/sites/default/it/sezioni/sala_stamp/notizie/immi_grazione/0848_APP_domande_pervenute_STAGIONALI.html

⁴ Zie voetnoot 2.

⁵ Ibidem.

Ook in de nieuwe lidstaten waren er niet-EU-seizoenarbeiders aan het werk. Zo liet bijvoorbeeld Hongarije in 2008 en 2009 respectievelijk 919 en 892 onderdanen van derde landen toe. De voor Polen beschikbare gegevens hebben betrekking op alle tijdelijk werk verricht door onderdanen van derde landen, en daardoor liggen de aantallen aanzienlijk hoger: 181 030 voor 2009. De belangrijkste sector waarin derdelanders er werken is echter de landbouw. In Slovenië werden in 2008 en 2009 meer dan 10 000 niet-EU-onderdanen toegelaten als seizoenarbeiders.

Hoewel de trends kort zijn en wegens hiaten in de gegevens niet vergelijkbaar, werd de laatste jaren toch een algemene stijging van de buitenlandse seizoenarbeid genoteerd in lidstaten als Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk en Slovenië.

Door het ontbreken van zeer recente gegevens kan niet correct worden ingeschat wat de invloed van de huidige economische crisis is op de vraag naar niet-EU-seizoenarbeiders. Bij vergelijking van de gegevens voor 2008 en 2009 valt evenwel geen terugval van de vraag te constateren. Er zijn weliswaar lidstaten waar het aantal toegelaten onderdanen van derde landen in 2009 lager (Oostenrijk, Slovenië, Hongarije) of zelfs aanzienlijk lager (Frankrijk) lag, maar er zijn ook lidstaten waar een stijging viel te noteren (Duitsland en Zweden)⁶.

Sectoren met veel seizoenarbeid zijn overigens sectoren waarin veel illegaal verblijvende of anderszins niet-geregistreerde werknemers actief zijn, zodat het totaal aantal seizoenarbeiders geacht mag worden veel hoger te liggen (ruim boven 100 000 per jaar).

Voor bepaalde regio's in sommige lidstaten zijn seizoenarbeiders uit derde landen van cruciaal belang. Zo werden in 2008 voor de landbouw in Andalusië, meer bepaald in de provincie Huelva, 35 000 onderdanen van derde landen geworven in niet-EU-landen; Naar schatting 12 000 seizoenarbeiders uit derde landen zijn werkzaam in de landbouw in Zuid-Italië, meer bepaald in Apulië, en ongeveer 5 000 Marokkaanse seizoenarbeiders zijn aan het werk in het Franse departement Bouches-du-Rhône. Deze werknemers uit derde landen vertegenwoordigen naar schatting 80-90% van het totaal aantal seizoenarbeiders. In de toeristische sector zijn bepaalde streken in Oostenrijk, met name Tirol en Salzburg, sterk afhankelijk van seizoenarbeiders uit derde landen om piekmomenten aan te kunnen: het quotum was vastgesteld op 8 000 voor het winterseizoen 2008-2009.

In vele lidstaten voeren seizoenarbeiders uit derde landen laaggeschoolde arbeid uit in specifieke sectoren zoals de landbouw (bv. 60% van alle seizoenarbeiders in Italië, 20% van alle arbeid in de landbouw in Griekenland) en het toerisme (bv. in Spanje vertegenwoordigden de arbeidsvergunningen voor werk in de horeca 13% van alle in 2003 afgegeven arbeidsvergunningen), die over het algemeen behoefte hebben aan laaggeschoolde werknemers of handarbeiders en die met een aanzienlijk tekort aan arbeidskrachten kampen.

1.2. Subsidiariteitsbeginsel

Bij elke voorgestelde maatregel zal rekening worden gehouden met de bevoegdheid van de lidstaten om te bepalen hoeveel economische migranten tot de EU worden toegelaten, onder meer door middel van nationale quota. Het blijft met andere woorden de bevoegdheid van elke lidstaat, te beoordelen of hij uit economisch oogpunt behoefte heeft aan seizoenarbeiders uit derde landen.

⁶ Zie voetnoot 2.

Hoewel werknemers uit derde landen tot een specifieke lidstaat binnen de EU worden toegelaten, kan een besluit van een lidstaat over de rechten van onderdanen van derde landen gevolgen hebben voor andere lidstaten. Verschillen in de behandeling van onderdanen van derde landen in de verschillende lidstaten hebben bijgevolg een supranationale dimensie, die buiten de bevoegdheidssfeer van de nationale wetgeving valt.

In het Schengengebied zonder binnengrenzen moeten de lidstaten dezelfde lijn aanhouden, via gemeenschappelijke minimumvoorschriften, om het risico te verkleinen dat onderdanen van derde landen te lang blijven of illegaal het land binnenkomen, wat een gevolg kan zijn van lakse en uiteenlopende regels inzake de toelating van seizoenarbeiders.

Aan de uitbuiting van seizoenarbeiders uit derde landen en de niet-conforme arbeidsvoorwaarden moet paal en perk worden gesteld, door hen bepaalde sociaaleconomische rechten toe te kennen middels een bindend, en dus afdwingbaar rechtsinstrument op EU-niveau, overeenkomstig de oproep van de Europese Raad van Tampere van 1999 om de onderdanen van derde landen een eerlijke behandeling en een duidelijke rechtspositie te garanderen, en op basis van de algemene gehechtheid van de EU aan de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden.

Een EU-instrument met betrekking tot seizoenarbeiders is belangrijk met het oog op een doeltreffender samenwerking met derde landen, omdat het enerzijds de EU de mogelijkheid biedt om de legale migratie van laag- of ongeschoolden te faciliteren, en anderzijds de bereidheid van derde landen om illegale immigratie te bestrijden bevordert.

1.3. Europese meerwaarde

De lidstaten en de werkgevers van seizoenarbeiders zouden voordeel hebben bij een soepele toelatingsregeling om seizoensgebonden tekorten aan arbeidskrachten te verhelpen.

Seizoenarbeiders uit derde landen zouden profijt trekken van een gemeenschappelijk, transparant en toegankelijk Europees kader, dat hen de mogelijkheid geeft legaal te verhuizen naar lidstaten die behoefte hebben aan arbeidskrachten. Dergelijke legale migratiemogelijkheden zouden daarenboven illegale immigratie en zwartwerk kunnen doen afnemen.

Een optreden van de EU zou aan derde landen een samenwerkingsgerichte boodschap sturen met betrekking tot het beheren van de arbeidsmigratie. Het aangaan van verbintenissen namens de hele EU op het gebied van economische migratie in de niet- en laaggeschoolde sector zal waarschijnlijk de samenwerking met derde landen vergemakkelijken, ook bij de bestrijding van illegale migratie en de bevordering van wederzijds voordelige circulaire migratie (wat inhoudt dat migrerende werknemers naar een lidstaat komen om er tijdelijk te werken, terugkeren naar hun land, opnieuw naar de EU gaan enz.).

2. DOELSTELLINGEN

2.1. De algemene doelstellingen:

1. Inspelen op seizoensgebonden fluctuaties in de economie en verhelpen van tekorten aan arbeidskrachten in specifieke industrieën/economische sectoren en regio's;

2. Bijdragen tot de voorkoming van uitbuiting en slechte arbeidsvoorwaarden voor seizoenarbeiders uit derde landen, en van illegale immigratie;
3. Bijdragen tot de ontwikkeling van derde landen.

2.2. De specifieke doelstellingen:

1. Soepele regels invoeren ter vergemakkelijking van de tijdelijke legale migratie van seizoenarbeiders en bevorderen van circulaire migratie;
2. Gelijke voorwaarden bieden aan werkgevers van seizoenarbeiders uit derde landen die op wettige wijze de EU-arbeidsmarkt betreden;
3. Seizoenarbeiders uit derde landen een duidelijke rechtspositie en bescherming tegen uitbuiting verlenen;
4. De samenwerking met derde landen opvoeren met betrekking tot het beheren van seizoensgebonden migratie.

3. BELEIDSOPTIES

Bij alle onderzochte opties zou het de lidstaten, overeenkomstig artikel 79, lid 5, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, vrij blijven staan het totale aantal seizoenarbeiders te bepalen dat zij willen toelaten.

3.1. Optie 1: Status-quo

De huidige ontwikkelingen in de lidstaten en op EU- en internationaal niveau zouden binnen het bestaande juridische kader blijven verlopen. Werkgevers zullen uit hoofde van de richtlijn inzake sancties voor werkgevers bepaalde verplichtingen moeten nakomen, meer bepaald wat betreft aanmeldingen bij de autoriteiten en boetes in geval van zwartwerk. Het effect van deze optie zou gering zijn.

3.2. Optie 2: Richtlijn betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van seizoenarbeiders en rechten

Er zouden gemeenschappelijke regels worden vastgesteld, met inbegrip van een definitie van seizoenarbeid, toelatingscriteria, de maximumduur van het verblijf als seizoenarbeider en de verplichting tot gelijke behandeling met seizoenarbeiders uit EU-lidstaten wat betreft bepaalde sociaaleconomische rechten, waarbij het toepassingsgebied van die gelijke behandeling kan verschillen (sub-optie 2A: een eenduidige vaststelling van de arbeidsvoorwaarden; sub-optie 2B: een eenduidige vaststelling van de arbeidsvoorwaarden en gelijke behandeling met EU-onderdanen met betrekking tot bepaalde sociaaleconomische rechten zoals de vrijheid van vereniging, het recht op sociale zekerheid enz.). Deze optie zou ertoe bijdragen gelijke voorwaarden te scheppen voor alle werkgevers in de EU en uitbuiting te voorkomen. Seizoenarbeiders zouden evenwel nog steeds geconfronteerd worden met uiteenlopende en complexe procedures om toegang te krijgen.

3.3. Optie 3: Richtlijn tot vaststelling van gemeenschappelijke toelatingsprocedures

Naast hetgeen in optie 2 vervat is, zou een gecombineerde vergunning voor arbeid en verblijf worden ingevoerd, die via één procedure wordt aangevraagd en afgegeven. Er zouden regelingen worden getroffen om het voor seizoenarbeiders gemakkelijker te maken in volgende seizoenen opnieuw te worden toegelaten (sub-optie 3A: invoering van een vergunning voor meerdere seizoenen; sub-optie 3B: invoering van een

vereenvoudigde procedure voor een tweede of latere toelating). Wervingsprocedures zouden efficiënter verlopen en de werkgevers in de EU zouden meer zekerheid hebben over het werknemersbestand waarop zij een beroep kunnen doen. De concurrentievoorwaarden voor EU-werkgevers zouden evenwel niet gelijk worden gemaakt en seizoenarbeiders zouden het risico blijven lopen uitgebuit te worden.

3.4. Optie 4: Richtlijn inzake maatregelen die een daadwerkelijke terugkeer garanderen

De maatregelen zouden onder meer bestaan in een beperking van de verblijfsduur en in de uitdrukkelijke verplichting om aan het einde van die periode terug te keren. Ook een uitdrukkelijke verplichting om zich na terugkeer te melden bij de consulaire autoriteiten wordt overwogen. Zo zou tot op zekere hoogte worden voorkomen dat seizoenarbeiders te lang blijven. De gevolgen voor het functioneren van de interne markt in de EU zouden marginaal zijn. Seizoenarbeiders zouden nog steeds geconfronteerd worden met uiteenlopende en complexe procedures om toegang te krijgen.

3.5. Optie 5: Communicatie, coördinatie en samenwerking tussen de lidstaten

Er komt geen nieuwe wetgeving, maar er wordt voorzien in aanvullende en ondersteunende activiteiten om de praktijken in de lidstaten te harmoniseren. Het effect zou beperkt zijn, aangezien de maatregelen niet bindend zouden zijn; potentiële seizoenarbeiders zouden nog steeds te maken krijgen met grote verschillen in de toelatingsvoorschriften en de rechten die zij hebben tijdens hun verblijf.

4. VERGELIJKING VAN DE OPTIES

Tabel 1: Gevolgen

Beoordelings- criteria	PO 1: Status- quo	PO 2		PO 3		PO 4	PO 5
		PO 2A	PO 2B	PO 3A	PO 3B		
Relevantie							
• Algemene doelstelling 1	0	√	√√	√√√	√√	0√	0√
• Algemene doelstelling 2	0	√√	√√	√√√	√√(√)	√√	0√
• Algemene doelstelling 3	0	√	√√	√√√√	√√√	√	0
Haalbaarheid							
Problemen/risico's bij omzetting	N.v.t.	-√	-√√	-√√√√	-√√√	-√√√	0
Vereenvoudiging van de administratieve lasten	N.v.t.	-√	-√√	-√	0	-√√√	-√√√
Financiële en administratieve kosten	N.v.t.	-√√	-√√√	-√	-√	-√√√√	-√√√

Beoordelings- criteria	PO 1: Status- quo	PO 2		PO 3		PO 4	PO 5
		PO 2A	PO 2B	PO 3A	PO 3B		
Verwachte effecten							
Economische effecten op EU-niveau	0	√√	√√√	√√√√	√√√	√	0
Gevolgen voor het MKB	0	-√√	-√√√	√√√√	√√√	√	0
Sociale effecten op EU-niveau	0	√√	√√√	√√√√	√√√	√√	0/√
Gevolgen voor derde landen	0	√	√√	√√√√	√√	√√	0/√
Gevolgen voor seizoenarbeiders uit derde landen	0	√√	√√√	√√	√√	-√√√	0/√
Gevolgen voor seizoenarbeiders uit EU-lidstaten	0	√	√√	√	√	√	0

Tabel 2: Optie die de voorkeur geniet

De voorkeursoptie is een combinatie van verschillende aspecten van de beleidsopties 2B, 3A/B en 4.

Belangrijkste aspecten van het EU-optreden	Bepalingen van de voorkeursopties	Betrokken beleidsopties en sub-opties
Toelatingsvoorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeenschappelijke definitie van seizoenarbeiders; • Gemeenschappelijke toelatingscriteria, bv. de verplichting om een arbeidsmarkttoets uit te voeren, het vereiste van een arbeidscontract of bindend werkaanbod; • Vaststelling van de maximumduur van de vergunning; • Eén vergunning voor arbeid en verblijf op het grondgebied van de lidstaat; • Toelating mogelijk met een visum met de vermelding “seizoenarbeid” voor korte verblijfsperiodes (maximum 3 maanden); • Vaststelling van een maximumtermijn voor de verwerking van aanvragen voor de gecombineerde vergunning. 	Beleidsoptie 2B
Nieuwe toelating in volgende jaren	<ul style="list-style-type: none"> • Vergunning voor meerdere seizoenen, met een te bepalen maximumduur (bv. 3 jaar), of vereenvoudigde procedure voor nieuwe toelating (facultatief voor de lidstaten); • Naleving in het vorige jaar van alle regels door de seizoenarbeider uit een derde land als voorwaarde voor een nieuwe toelating. 	Sub-optie 3 A/B
Rechten en voordelen toegekend aan seizoenarbeiders uit derde landen	<ul style="list-style-type: none"> • Alle rechten op het gebied van arbeidsvoorwaarden; • Gelijke behandeling met EU-onderdanen met betrekking tot sociale-zekerheidsrechten, bv. wat betreft beroepsziekten, arbeidsongevallen, ziektekosten, invaliditeitsuitkeringen, gezinsbijslag, overlijdensvergoeding; • Recht om van werkgever te veranderen (bv. in geval van uitbuiting/slechte arbeidsomstandigheden, in geval van opeenvolgende korte oogsten) binnen de duur van het toegestane verblijf. 	Sub-optie 2 B
Maatregelen die terugkeer van seizoenarbeiders garanderen	<ul style="list-style-type: none"> • Uitdrukkelijke verplichting om terug te keren na elk seizoen; • Maximumduur van de verblijfsvergunning per seizoen; • Mogelijkheid van vereenvoudigde nieuwe toelating in volgende jaren, uitsluitend voor seizoenarbeiders uit derde landen die tijdens hun vorige verblijf als seizoenarbeider alle voorwaarden hebben nageleefd. 	Optie 4, 3 A/B

4.1. Belangrijkste voordelen

De voorkeursoptie zou betere resultaten opleveren dan om het even welke andere afzonderlijke of gecombineerde beleidsoptie. Met gemeenschappelijke toelatingsnormen en vereenvoudigde toegangsprocedures zouden de lidstaten over een soepel instrument beschikken om het aantal seizoenarbeiders toe te laten dat zij nodig hebben. De voorkeursoptie legt de lidstaten de verplichting op ofwel vergunningen voor meerdere seizoenen, ofwel een vereenvoudigde procedure in te voeren. Zo zou beter kunnen worden voldaan aan de behoeften van de arbeidsmarkt, daar de aanvoer van seizoenarbeiders gemakkelijker zou worden gegarandeerd, en zouden seizoenarbeiders uit derde landen uitzicht krijgen op legale circulaire migratie.

Gelijke behandeling op een groter aantal terreinen zou het gevaar van uitbuiting op de werkplek verkleinen en de naar het thuisland overgemaakte bedragen doen toenemen. Verscheidene maatregelen zouden de terugkeer van seizoenarbeiders uit derde landen moeten helpen garanderen en aldus het risico dat zij te lang blijven en gaan zwartwerken beperken.

Er worden maatregelen genomen om het probleem van lakse handhaving aan te pakken. Zo zullen de autoriteiten vóór de binnenkomst van een seizoenarbeider controles moeten uitvoeren (bv. of er een arbeidscontract bestaat met een loon dat gelijkwaardig is met dat van nationale seizoenarbeiders). Op grond van de richtlijn inzake sancties voor de werkgevers zullen in bepaalde sectoren waar het risico op zwartwerk groot is, arbeidsinspecties worden uitgevoerd, die naar verwachting positieve spillover-effecten zullen hebben voor de sectoren met veel seizoenarbeid.

4.2. Administratieve kosten

Het aantal seizoenarbeiders uit derde landen dat tot de EU moet worden toegelaten om te voorzien in de toekomstige vraag naar arbeidskrachten, wordt geraamd op 230 000 per jaar. Naar schatting minstens de helft daarvan, dus 115 000 werknemers, komen in aanmerking voor een meerjarenvergunning c.q. versoepelde nieuwe toegang. Het uurtarief van het personeel van de lidstaten wordt geraamd op 23 EUR. Het onderzoek van een aanvraag vergt volgens berekeningen 6 uur, het verstrekken van informatie over meerseizoenvergunningen 0,5 uur en de jaarlijkse rapportage 10 uur.

De voorkeursoptie zou (per jaar) de volgende extra administratieve kosten meebrengen voor de autoriteiten van de lidstaten: het doorgeven van informatie door regionale/lokale kantoren voor vreemdelingenzaken aan de autoriteit van de lidstaat die de database van meerseizoenvergunningen c.q. versoepelde toegangsprocedures beheert (57 500 EUR) en de verplichting om jaarlijks statistieken over te leggen aan de Commissie en de andere lidstaten betreffende het aantal aan seizoenarbeiders uit derde landen afgegeven verblijfsvergunningen of visa (5 980 EUR), d.w.z. in totaal 63 480 EUR. De initiële kosten zullen naar verwachting dalen naarmate de diensten van de lidstaten vertrouwd raken met de regeling.

4.3. Evenredigheid en Europese meerwaarde

Bindende regels voorstellen betreffende de toelatings- en verblijfsvoorwaarden voor seizoenarbeiders uit derde landen staat in evenredigheid tot het op te lossen probleem. De voorgestelde richtlijn voert een gemeenschappelijke procedure in voor de hele EU, met eerbiediging van de bevoegdheid van de lidstaten op het gebied van immigratie. Het is trouwens de enige manier om een duidelijk wettelijk kader te scheppen voor migrerende werknemers, die helaas gemakkelijk het slachtoffer worden van uitbuiting. De keuze van een richtlijn als juridisch instrument laat de lidstaten een zekere vrijheid en zorgt toch voor een gemeenschappelijk eindresultaat. De Commissie heeft sinds 2001 steeds beklemtoond dat bindende gemeenschappelijke normen noodzakelijk zijn. De invoering en toepassing ervan kan effectief worden gemonitord, in het bijzonder wat betreft de harmonisatie van de rechten van legaal verblijvende migranten met die van EU-onderdanen, overeenkomstig de oproep van de Europese Raad van Tampere van 1999 om *“aan legaal verblijvende onderdanen van derde landen rechten en verplichtingen te verlenen die vergelijkbaar zijn met die van EU-burgers”*.

De richtlijn laat de lidstaten een grote vrijheid qua implementatie. De voorkeursoptie zou een relatief kleine wijziging van de bestaande toestand meebrengen, zowel wat betreft de "zwaarte" van de wetgeving als de lasten voor bonafide werkgevers. Sommige lidstaten zullen misschien zwaardere lasten ondervinden omdat zij (meer) specifieke regels moeten opleggen, maar die zijn verantwoord gelet op de doelstellingen en gezien de behoefte die de betrokken lidstaten naar verwachting in de toekomst aan deze categorie werknemers uit derde landen zullen hebben. Het blijft aan de lidstaten staan te bepalen hoeveel seizoenarbeiders uit derde landen zij toelaten.

Deze combinatie van beleidsopties kan de volgende Europese meerwaarde genereren:

- vereenvoudigde toelatingsprocedures en verblijfsvoorwaarden voor seizoenarbeiders uit derde landen dragen bij tot het wegwerken van tekorten aan arbeidskrachten in bepaalde industrieën/economische sectoren en regio's waar tekorten bestaan en naar verwachting nog zullen toenemen;
- betere bescherming van seizoenarbeiders uit derde landen tegen uitbuiting;

- minder risico dat seizoenarbeiders te lang blijven en gaan zwartwerken, dankzij een gemeenschappelijke regeling voor toelating en verblijf van seizoenarbeiders; en tevens
- stimulans voor de verdere ontwikkeling van derde landen en van de externe aspecten van het EU-migratiebeleid.

Seizoenarbeiders uit derde landen zouden niet op een meer bevoorrechte wijze worden behandeld dan EU-onderdanen voor wie overgangperiodes voor het vrij verkeer van werknemers gelden. Met name zou de gelijke behandeling op sommige sociaaleconomische gebieden pas worden toegekend wanneer de seizoenarbeider uit een derde land eenmaal tot een lidstaat is toegelaten om te werken.

5. TOEZICHT EN EVALUATIE

Overeenkomstig haar mededeling "Een Europa van resultaten – toepassing van het Gemeenschapsrecht"⁷ stelt de Commissie voor een groep van deskundigen op te richten met vertegenwoordigers van de lidstaten en de Commissie (het "contactcomité"), dat zou bijeenkomen om vraagstukken te bespreken in verband met de omzetting van de voorgestelde richtlijn, op dezelfde wijze als de contactcomités die geregeld bijeenkomen om toe te zien op de tenuitvoerlegging van bijvoorbeeld Richtlijn 2009/50/EG en Richtlijn 2009/52/EG. De voorgestelde groep van deskundigen zou borg staan voor een betere informatiestroom tussen de EU en de nationale autoriteiten over de wijze waarop de richtlijn ten uitvoer wordt gelegd, en zou helpen om problemen effectiever te voorkomen en op te lossen.

De lidstaten zouden verplicht zijn aan de Commissie en de andere lidstaten statistische gegevens te bezorgen over het aantal seizoenarbeiders uit derde landen voor wie in het vorige kalenderjaar een seizoenarbeidersvergunning is afgegeven, vernieuwd of ingetrokken, met vermelding van hun nationaliteit, leeftijd en geslacht, alsmede de geldigheidsduur van de vergunning en de economische sector.

Toezicht en evaluatie zullen tevens worden uitgeoefend in de vorm van een evaluatierapport van de Commissie, drie jaar na het verstrijken van de omzettingstermijn van de richtlijn, op basis van verslaggeving door de lidstaten.

⁷ COM(2007) 502.