



**89<sup>e</sup> zitting**  
**31 maart en 1 april 2011**

**ADVIES**  
**van het**  
**Comité van de Regio's**  
**over**  
**"SEIZOENARBEIDERS EN OVERPLAATSING BINNEN EEN**  
**ONDERNEMING"**

HET COMITE VAN DE REGIO'S

- Benadrukt dat de rechtszekerheid, de legaliteit en de rechtvaardige en gelijke behandeling van werknemers uit derde landen overal in de EU gewaarborgd moeten worden.
- Beklemtoont dat migratie nauw verbonden is met ontwikkeling en merkt op dat de emigratie van hooggekwalificeerde arbeidskrachten geen negatieve economische impact ("braindrain") op ontwikkelingslanden mag hebben; staat positief tegenover het feit dat de richtlijnen circulaire migratie aanmoedigen, op een zodanige manier dat deze migratie zowel de arbeidsmarkten van de lidstaten als de ontwikkeling van de landen van herkomst ten goede komt.
- Neemt met belangstelling kennis van de standpunten en argumenten die de nationale parlementen al hebben verwoord in het kader van de toezichtprocedure; is er op basis van een eigen analyse van overtuigd dat beide voorstellen verenigbaar zijn met het subsidiariteitsbeginsel. Wijst er voorts op dat de Europese wetgeving er met name toe moet bijdragen dat er in de lidstaten geen "run" op minimumbescherming ontstaat.
- Herhaalt het belang van het recht van de lidstaten om krachtens het Verdrag zelf te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen zij toelaten en benadrukt daarbij dat die staten de LRO moeten betrekken bij het besluit over het aantal onderdanen van derde landen dat op hun grondgebied wordt toegelaten, en over het arbeidsprofiel van die mensen.
- Waarschuwt dat beide richtlijnen zodanig in wetgeving moeten worden vervat dat het beginsel van EU-preferentie wordt gerespecteerd.
- Is er desalniettemin van overtuigd dat seizoenarbeid en overplaatsingen binnen een onderneming in belangrijke mate kunnen bijdragen tot het herstel van specifieke economische en productiesectoren in Europa.

Rapporteur

Graziano Ernesto Milia (IT/PSE), voorzitter van het provinciebestuur van Cagliari

Referentiedocumenten

Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming COM(2010) 378 final,

en

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 final

## I. ALGEMENE OPMERKINGEN

### HET COMITÉ VAN DE REGIO'S

1. verwelkomt de richtlijnvoorstellen van de Commissie inzake de voorwaarden voor toegang en verblijf van seizoenarbeiders uit derde landen en inzake de overplaatsing van onderdanen van derde landen binnen een onderneming. Wel moeten de twee voorstellen worden gezien in het licht van de huidige discussie over legale migratie in de Unie. Verder is het cruciaal dat het beleid consistent is, en dus ook de sociale aspecten omvat, ten einde rechtszekerheid te creëren, te zorgen voor gelijke kansen en respect voor grondrechten;
2. wijst de Commissie erop dat het nodig is op het grondgebied van de EU de strijd aan te binden met illegale immigratie en elke vorm van zwartwerk en uitbuiting van burgers van derde landen. Het Comité van de Regio's is van mening dat het van fundamenteel belang is dat inwoners van derde landen die in de EU legale arbeid verrichten, aanspraak kunnen maken op arbeids- en verblijfsvoorwaarden die in overeenstemming zijn met de wettelijk vastgelegde vereisten en de grondrechten. Ze dienen op dezelfde manier behandeld te worden als EU-burgers en er moet getracht worden hun maatschappelijke integratie zo veel mogelijk te bevorderen. In dit verband vraagt het Comité dat de grondrechten, zoals vermeld in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, volledig en onvoorwaardelijk gerespecteerd worden. Het herinnert er verder aan dat het Handvest sinds de inwerkingtreding van het Verdrag van Lissabon volledige rechtskracht heeft, op dezelfde manier als de Verdragen zelf;
3. benadrukt dat de rechtszekerheid (in de zin van duidelijke regels), de legaliteit (in de zin van respect voor de wet) en de rechtvaardige en gelijke behandeling van werknemers uit derde landen overal in de EU gewaarborgd moeten worden. Het zijn de regio's en de subregionale overheden, zoals de provincies en de gemeenten (met inbegrip van de plattelandsgebieden), die als eerste geconfronteerd worden met de sociaaleconomische impact van legale en illegale migratiestromen. Aangezien die overheden (LRO) verantwoordelijk zijn voor het aanbieden van een breed gamma aan diensten voor de burger (opvang, gezondheidszorg, onderwijs en opleiding, huisvesting enz.) zou de Commissie hun rol in het veld, meer bepaald bij de aanpak van deze aangelegenheden meer moeten benadrukken;
4. onderstreept dat de LRO een cruciale rol spelen in de recente EU 2020-strategie om het hoofd te bieden aan de uitdagingen waarmee we geconfronteerd worden door de economische en financiële crisis, op het vlak van klimaatverandering en energiebronnen en – bijgevolg – ook binnen het werkgelegenheidsbeleid in de EU. Deze onderwerpen hangen nauw samen met het immigratiebeleid, zoals blijkt uit de hier behandelde wetgevingsvoorstellen;

5. wijst erop dat, hoewel het beleid inzake legale immigratie tot de gedeelde bevoegdheid van de EU en de lidstaten behoort, de uitvoering ervan nauw verbonden is met andere beleidsterreinen, die in veel lidstaten gedecentraliseerd zijn en waarvoor de LRO bevoegd zijn. Wat de hier behandelde voorstellen betreft, gaat het onder meer om arbeid, werkgelegenheid en sociale zaken, sociale zekerheid, openbare dienstverlening op lokaal niveau en diensten van algemeen belang, alsook huisvesting. De LRO spelen daarom een belangrijke rol bij het verzamelen van informatie en statistische gegevens die gebruikt kunnen worden bij de beoordeling van bestaande wetgeving of het opstellen van nieuwe maatregelen op het gebied van migratiebeleid. Een nauw partnerschap met de LRO is dus noodzakelijk;
6. benadrukt dat migratie nauw verbonden is met ontwikkeling en merkt op dat de emigratie van hooggekwalificeerde arbeidskrachten geen negatieve economische impact ("braindrain") op ontwikkelingslanden mag hebben; staat positief tegenover het feit dat de richtlijnen circulaire migratie aanmoedigen, op een zodanige manier dat deze migratie zowel de arbeidsmarkten van de lidstaten als de ontwikkeling van de landen van herkomst ten goede komt<sup>1</sup>;
7. erkent dat circulaire migratie een waardevolle band kan smeden tussen de landen van herkomst en de gastlanden, en een rol kan spelen om de dialoog, de samenwerking en het wederzijds begrip te bevorderen en stelt voor, de bestaande instrumenten en institutionele structuren, zoals het initiatief van het Comité van de Regio's, de Euromediterrane assemblee van regionale en lokale overheden (ARLEM), te gebruiken om dit soort banden te bevorderen;
8. wijst er echter op dat die migratie niet als een vervanging van permanente migratie mag worden gezien en dat er doeltreffende kanalen opgezet moeten worden om de circulatie van migranten en hun terugkeer te bevorderen en alle illegale immigratie te voorkomen;
9. neemt met belangstelling kennis van de standpunten en argumenten die de nationale parlementen al hebben verwoord in het kader van de toezichtprocedure; is er op basis van een eigen analyse van overtuigd dat beide voorstellen verenigbaar zijn met het subsidiariteitsbeginsel. Het Comité benadrukt dat de meerwaarde van EU-beleid in dit verband is, te voorkomen dat nationale stelsels een afbraakconcurrentie aangaan betreffende de bescherming van seizoenarbeiders en overgeplaatste personen.
10. beschouwt wetgeving op Europees niveau inzake de overplaatsing binnen een onderneming van bepaalde personeelsleden met een sleutelpositie noodzakelijk, gezien de tussen de lidstaten bestaande verschillen in wetgeving op het gebied van toelating en rechten van onderdanen van derde landen zijnde binnen een onderneming overgeplaatste personen, gezien de noodzaak betrekkingen met een grensoverschrijdend karakter in regelgeving te vervatten en een betere naleving van de internationale verplichtingen van de Unie in WTO-verband te garanderen; is voorts van mening dat een dergelijke wetgeving de aantrekkelijkheid van de

---

<sup>1</sup> Zie de adviezen CdR 296/2007 en CdR 210/2008

Europese arbeidsmarkt voor hooggekwalificeerde migranten vergroot en aldus bijdraagt aan de concurrentiepositie van de gehele Europese economie;

11. beschouwt EU-wetgeving inzake seizoenarbeiders als noodzakelijk, gegeven de tussen de lidstaten bestaande verschillen op het gebied van toelating en rechten van onderdanen van derde landen als seizoenarbeiders, de noodzaak om een uniform pakket basisrechten te waarborgen en gevallen van misbruik en illegale immigratie, aan te pakken;
12. herhaalt het belang van het recht van de lidstaten om krachtens het Verdrag zelf te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen zij toelaten en benadrukt daarbij dat, in overeenstemming met het subsidiariteitsbeginsel en *multilevel governance*, de lidstaten de LRO moeten betrekken bij het besluit over het aantal onderdanen van derde landen dat op hun grondgebied wordt toegelaten, en over het arbeidsprofiel van die mensen<sup>2</sup>;
13. gaat, na analyse van beide voorstellen met betrekking tot het proportionaliteitsbeginsel, wat het type wetgevingsinstrument betreft, akkoord met de keuze voor twee richtlijnen, daar de lidstaten zo bij hun interne tenuitvoerlegging de nodige speelruimte krijgen en er rekening gehouden kan worden met de specifieke situatie en behoeftes van elke lidstaat en de nationale, regionale en lokale overheden, die de bepalingen daar moeten uitvoeren;
14. is desalniettemin van mening dat een aantal elementen van beide voorstellen in het licht van het proportionaliteitsbeginsel nog nauwkeuriger onderzocht moeten worden: zo mogen de richtlijnen geen onevenredige eisen opleggen aan mensen die de EU willen binnenkomen als seizoenarbeiders of binnen een onderneming overgeplaatste personen, dan wel aan hun werkgevers. De richtlijnen mogen evenmin onnodige kosten of lasten met zich meebrengen voor de nationale, regionale of lokale overheden; hier kan de termijn van 30 dagen die de overheden krijgen om aanvragen te behandelen en over toelating te beslissen, als extreem kort worden beschouwd en zou die termijn in een groot aantal lidstaten een enorme administratieve en financiële druk op overheden kunnen leggen;
15. waarschuwt dat beide richtlijnen zodanig in wetgeving moeten worden vervat dat het beginsel van EU-preferentie wordt gerespecteerd, met name met betrekking tot burgers uit de nieuwe lidstaten voor wie nog steeds een overgangsregeling geldt; om dit doel te bereiken kan het nuttig zijn lidstaten en hun overheden toe te staan een zogenoemde arbeidsmarkttoets uit te voeren, d.w.z. dat wordt nagegaan of een functie niet kan worden ingevuld met Europese werkzoekenden van de Europese arbeidsmarkt; is in dit opzicht niet door de Commissie overtuigd dat er geen arbeidsmarkttoets hoeft te worden uitgevoerd in geval van overplaatsing binnen een onderneming;

---

<sup>2</sup> Zie advies CdR 296/2007 en CdR 201/2009

16. betreurt dat de Commissie deze twee voorstellen, die al opgenomen waren in het pakket "legale immigratie" van december 2005, met een ernstige vertraging heeft gedaan, bijna vijf jaar na het politieke engagement hierover. Betreurt het verder dat vanwege tijdens de discussie over "een enkele aanvraagprocedure" gerezen moeilijkheden de twee projecten, die samen hadden moeten worden behandeld, nu gescheiden zijn. Betreurt het ook dat de voorstellen gedaan zijn in een periode waarin een aantal van de kernsectoren waarin seizoenarbeid voorkomt, zoals de landbouw, de intensieve en extensieve veeteelt<sup>3</sup>, het toerisme en de bouw, van de economische en financiële crisis bijzonder zwaar te lijden hebben gehad, zoals uit de Europese gegevens en statistieken blijkt, en zich slechts langzaam herstellen. De economische context is dus veranderd ten opzichte van 2005, het jaar waarin over deze onderwerpen een politiek engagement is aangegaan. Bijgevolg dient ook een aanpassing te worden doorgevoerd van de economische, statistische en werkgelegenheidsgegevens inzake de impact van seizoenarbeid op de Europese economie;
17. is er desalniettemin van overtuigd dat, ondanks de vertraging die de voorstellen opgelopen hebben en de extra tijd die nodig zal zijn voor de EU-wetgevingsprocedure en de daaropvolgende nationale tenuitvoerlegging, seizoenarbeid en overplaatsingen binnen een onderneming in belangrijke mate kunnen bijdragen tot het herstel van specifieke economische en productiesectoren in Europa.

#### *SPECIFIEKE BELEIDSAANBEVELINGEN INZAKE DE VOORSTELLEN*

18. is het eens met de invoering van één aanvraagprocedure voor seizoenarbeiders en binnen een onderneming overgeplaatste personen omdat het een vereenvoudiging is die tot transparantie en procedurele zekerheid zal leiden; is het echter ook eens met de zienswijze van een aantal leden van het Europees Parlement dat het efficiënter en eenvoudiger was geweest om seizoenarbeiders en overplaatsingen binnen een bedrijf in de zogenoemde "gecombineerde vergunning"<sup>4</sup> op te nemen; roept de EU-wetgever er derhalve toe op om de onderhandelingen op dit gebied voort te zetten;
19. onderschrijft de voorstellen op basis waarvan lidstaten een aanvraag kunnen afwijzen indien de toekomstige werkgever reeds bestraft is op grond van de nationale wettelijke bepalingen inzake zwartwerk en/of illegale arbeid; dringt er echter op aan dat het afschrikkende en evenredige karakter van deze maatregel belangrijker is dan de automatische toepassing ervan; het automatisch uitsluiten van toekomstige werkgevers zonder oog te hebben voor de ernst of aard van de overtreding zou negatieve gevolgen kunnen hebben voor werkzoekenden uit derde landen.

---

<sup>3</sup> In veel EU-lidstaten hebben de extensieve veeteelt en de melksector met sterke prijsschommelingen te kampen. In deze sectoren bestaat dan ook een dringende behoefte aan mechanismen voor markttoezicht, prijsstabilisering en de versterking van de onderhandelingspositie van veehouders en houders van andere dieren die in deze keten de zwakke schakel vormen.

<sup>4</sup> COM (2007) 638 final, Voorstel voor een richtlijn betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om op het grondgebied van een lidstaat te verblijven en te werken en betreffende een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven.

*BELEIDSAANBEVELINGEN INZAKE HET VOORSTEL OVER SEIZOENARBEID*

20. wijst erop dat seizoenarbeiders uit derde landen vandaag de dag in bepaalde lidstaten helaas nog steeds worden uitgebuit en met woon- en werkomstandigheden geconfronteerd worden die onder de wettelijke minimumnormen liggen. In de praktijk wordt de nationale regelgeving op het vlak van arbeidsrecht en sociale zekerheid immers vaak niet toegepast of gerespecteerd. Daarom zou dit voorstel een welomschreven juridisch kader moeten bieden dat illegale seizoenarbeid helpt tegen te gaan en fatsoenlijke arbeidsomstandigheden voor werknemers uit derde landen garandeert. In dit nieuwe regelgevingskader zullen dus controlemechanismen moeten worden opgenomen om misbruik en regelontduiking te vermijden, bijvoorbeeld wat de net vermelde woon- en werkomstandigheden betreft. Daarnaast dienen alle overheden – op Europees, nationaal, regionaal en lokaal niveau – samen te werken in een systeem van geïntegreerde *multilevel governance*. In deze context doet het Comité de aanbeveling dat de activiteiten van arbeids- en uitzendbureaus ook aan regels worden onderworpen, zodat deze bureaus niet als dekmantel voor uitbuiting of misbruik gebruikt kunnen worden;
21. wijst nogmaals op de belangrijke rol van de LRO en het CvdR bij het voorkomen en bestrijden van discriminatie en de dehumanisering van migrerende seizoenarbeiders, in het licht van de grote mate van arbeidsonzekerheid en kwetsbaarheid die inherent zijn aan seizoenarbeid;
22. is ingenomen met het idee van een meervoudig visum voor langere duur om de circulaire mobiliteit te bevorderen, waar het Comité zich in een eerder advies positief over heeft uitgelaten<sup>5</sup>;
23. wijst erop dat het nuttig zou zijn, het toepassingsgebied van het voorstel beter te definiëren, met name wat de betrokken sectoren betreft, zodat vermeden kan worden dat vergunningen afgegeven worden in sectoren die niet in aanmerking komen voor seizoenarbeid zoals die in Europa plaatsvindt en zoals die in de opzet en doelstellingen van dit richtlijnvoorstel gedefinieerd wordt. In de meeste OESO-landen zijn immigranten oververtegenwoordigd in de tijdelijke banen: het aandeel immigranten met een tijdelijke betrekking kan er tot de helft hoger liggen dan het aandeel autochtonen (EU-burgers). Daarom is het noodzakelijk misbruik van de regelgeving tegen te gaan en ervoor te zorgen dat via seizoenarbeid verschillende onzekere vormen van arbeid gelegaliseerd kunnen worden;
24. is verheugd over het feit dat de richtlijn werkgevers wil verplichten het bewijs te leveren dat de seizoenarbeiders uit derde landen op passende wijze en tegen een redelijke prijs worden gehuisvest. Dit is een directe erkenning van de bijzonder kwetsbare situatie waar seizoenarbeiders uit derde landen zich in bevinden. Merkt op dat dit recht aanmerkelijk verder gaat dan de rechten waar seizoenarbeiders uit de EU aanspraak op kunnen maken en roept de lidstaten derhalve op om eenzelfde behandeling voor EU-burgers overeen te komen;

---

<sup>5</sup> Zie advies Cdr 296/2007

25. wijst er in deze context op dat uit onderzoek en raadplegingen van de rapporteur blijkt dat voor sommige soorten seizoenarbeid een duur van meer dan zes maanden nodig is, bijvoorbeeld in de landbouw (vooral veehouderij en bloemen- en plantenteelt) en de bouwsector (bij grote infrastructuurwerken); is derhalve van mening dat de maximumperiode te beperkt is en uitgebreid zou moeten worden tot negen maanden.

*BELEIDSAANBEVELINGEN INZAKE HET VOORSTEL OVER OVERPLAATSINGEN BINNEN EEN ONDERNEMING*

26. is ingenomen met de inspanningen van de Commissie om tot een algemeen kader voor het immigratiebeleid te komen en meer bepaald met het voorstel om de Europese economie aantrekkelijker te maken voor hooggekwalificeerde werknemers van multinationals uit derde landen: deze werknemers zouden legaal naar Europa moeten kunnen komen om er voor een Europese vestiging van hun bedrijf te werken. Het Comité benadrukt in dit verband dat discriminatie vermeden moet worden, maar dat het beginsel van communautaire preferentie niet mag worden geschonden. Verder moet ervoor worden gezorgd dat personen die binnen een onderneming worden overgeplaatst dezelfde arbeidsvoorwaarden genieten als EU-werknemers die in vergelijkbare situaties in het land van verblijf werken. Daarom beveelt het Comité aan om de verwijzing naar de detacheringsrichtlijn te schrappen bij het definiëren van de rechten van en de voorwaarden voor intern overgeplaatste personen.
27. wenst te weten waarom in het voorstel over overplaatsingen binnen een onderneming niet gesproken wordt over de zogenoemde "arbeidsmarkttoets". In deze context wijst het Comité erop dat er in de *Blue Card*-richtlijn 2009/50/EG, die ook over hooggekwalificeerde werknemers uit derde landen gaat, wel wordt voorzien in een dergelijke arbeidsmarktanalyse;
28. benadrukt voorts dat niet-Europese ondernemingen en multinationals met een vestiging in een EU-lidstaat bovendien aangemoedigd moeten worden om ook lokale, hoogopgeleide specialisten in dienst te nemen en zo bij te dragen tot de beroepsontwikkeling van hooggekwalificeerd personeel op lokaal niveau. Het risico bestaat immers dat de grote niet-Europese multinationals in hun Europese vestigingen enkel lager geschoolde lokale arbeidskrachten en hoogopgeleide niet-Europese werknemers in dienst nemen. Het huidige richtlijnvoorstel lijkt geen enkele garantie te bevatten dat de posities voor managers, specialisten en stagiairs bij voorkeur aan EU-burgers aangeboden zullen worden;
29. merkt op dat de ontwerprichtlijn in de huidige vorm niet in de mogelijkheid voorziet dat lidstaten aanvragen kunnen weigeren op grond van de volksgezondheid, de openbare orde of de openbare veiligheid; stelt derhalve voor dergelijke weigeringsgronden in de richtlijn op te nemen;



30. is verheugd over het feit dat binnen een onderneming overgeplaatste personen die in een lidstaat zijn toegelaten, de mogelijkheid hebben zich tussen de verschillende vestigingen van dezelfde onderneming of hetzelfde concern in verschillende lidstaten te verplaatsen; waarschuwt er echter voor dat als er in een land een eerste verblijfsvergunning is afgegeven, een volgende lidstaat waar een aanvraag om toelating wordt ingediend, in het voorstel – zoals verwoord in artikel 16 – niet specifiek de mogelijkheid krijgt om deze te weigeren en merkt op dat dit in feite neerkomt op een ondermijning van die mogelijkheid om zelf te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen zij tot hun grondgebied toelaten; verzoekt bijgevolg het voorstel dienovereenkomstig te wijzigen;
31. benadrukt dat het vereiste dat niet-Europese werknemers kunnen aantonen dat ze over de in de EU-lidstaat vereiste beroepskwalificaties beschikken, of dat ze voldoen aan de voorwaarden die in de nationale wetgeving zijn vastgesteld voor de uitoefening van het gereguleerde beroep [artikel 5, lid 1, onder d) en e) van het voorstel] te zwaar lijkt en een onevenredige last zou betekenen; dat bovendien de erkenning van beroepskwalificaties van Europese werknemers binnen de EU nog altijd niet is geregeld, zoals blijkt uit de recente "Akte voor de interne markt", en dat de Europese Commissie dit vereiste derhalve in minder restrictieve zin zou moeten formuleren;
32. is verheugd dat de voorgestelde richtlijn gezinshereniging aanmoedigt en erkent dat de specifieke regelgeving voor gezinsleden van binnen een onderneming overgeplaatste werknemers er inderdaad toe kan bijdragen dat de Europese arbeidsmarkt aantrekkelijker wordt voor hen;
33. zou de EU-wetgever willen aanbevelen de volgende wijzigingsvoorstellen op de voorgestelde richtlijnen in overweging te nemen:

## II. AANBEVOLEN WIJZIGINGEN

### Seizoenarbeiders – Wijzigingsvoorstel 1 Artikel 6, lid 3, voorstel inzake seizoenarbeiders

<i>Door de Commissie voorgestelde tekst</i>	<i>CvdR-voorstel tot wijziging</i>
<p style="text-align: center;">Artikel 6 Weigeringsgronden</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. De lidstaten wijzen een aanvraag om toelating tot een lidstaat in het kader van deze richtlijn af indien niet is voldaan aan de voorwaarden van artikel 5 of indien de overgelegde documenten op frauduleuze wijze zijn verkregen dan wel vervalst of veranderd zijn.</li><li>2. De lidstaten kunnen nagaan of de betrokken vacature niet kon worden vervuld door eigen of EU-onderdanen, of door onderdanen van derde landen die legaal in de lidstaat verblijven en krachtens de nationale of EU-wetgeving reeds deel uitmaken van hun arbeidsmarkt, en op grond daarvan de aanvraag afwijzen.</li><li>3. De lidstaten kunnen een aanvraag afwijzen indien de werkgever reeds bestraft is op grond van de nationale wettelijke bepalingen inzake zwartwerk en/of illegale arbeid.</li><li>4. De lidstaten kunnen een aanvraag afwijzen op grond van het aantal onderdanen van derde landen dat reeds is toegelaten.</li></ol>	<p style="text-align: center;">Artikel 6 Weigeringsgronden</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. De lidstaten wijzen een aanvraag om toelating tot een lidstaat in het kader van deze richtlijn af indien niet is voldaan aan de voorwaarden van artikel 5 of indien de overgelegde documenten op frauduleuze wijze zijn verkregen dan wel vervalst of veranderd zijn.</li><li>2. De lidstaten kunnen nagaan of de betrokken vacature niet kon worden vervuld door eigen of EU-onderdanen, of door onderdanen van derde landen die legaal in de lidstaat verblijven en krachtens de nationale of EU-wetgeving reeds deel uitmaken van hun arbeidsmarkt, en op grond daarvan de aanvraag afwijzen.</li><li>3. De lidstaten kunnen een aanvraag afwijzen indien de werkgever reeds bestraft is op grond van de nationale wettelijke bepalingen inzake <u>herhaalde of ernstige overtredingen in verband met</u> zwartwerk en/of illegale arbeid.</li><li>4. De lidstaten kunnen een aanvraag afwijzen op grond van het aantal onderdanen van derde landen dat reeds is toegelaten.</li></ol>

### Motivering

Het bestraffen van werkgevers die de wet overtreden, moet evenredig en afschrikkend zijn. Maar er moet niet automatisch worden gestraft. Automatisch straffen is schadelijker voor de toekomstige werknemers uit derde landen dan voor de werkgevers.

**Seizoenarbeiders – Wijzigingsvoorstel 2**  
Artikel 11, voorstel inzake seizoenarbeiders

<i>Door de Commissie voorgestelde tekst</i>	<i>CvdR-voorstel tot wijziging</i>
<p style="text-align: center;"><i>Artikel 11</i> <i>Duur van het verblijf</i></p> <p>1. Seizoenarbeiders mogen in elk kalenderjaar maximaal zes maanden in de Unie verblijven, waarna zij naar een derde land moeten terugkeren.</p> <p>2. Binnen de in lid 1 genoemde periode, en mits aan de criteria van artikel 5 is voldaan, mogen seizoenarbeiders hun contract verlengen of als seizoenarbeider in dienst treden bij een andere werkgever.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Artikel 11</i> <i>Duur van het verblijf</i></p> <p>1. Seizoenarbeiders mogen in elk kalenderjaar maximaal <del>zes</del> <u>negen</u> maanden in de Unie verblijven, waarna zij naar een derde land moeten terugkeren.</p> <p>2. Binnen de in lid 1 genoemde periode, en mits aan de criteria van artikel 5 is voldaan, mogen seizoenarbeiders hun contract verlengen of als seizoenarbeider in dienst treden bij een andere werkgever.</p>

**Motivering**

In het advies is uitgelegd dat in sommige lidstaten en in bepaalde sectoren seizoenarbeiders taken uitvoeren die langer dan zes maanden duren. Om die reden wordt de verlenging van de termijn bepleit.

**Overplaatsing binnen een onderneming – Wijzigingsvoorstel 1**  
Artikel 5, voorstel inzake overplaatsing binnen een onderneming

<i>Door de Commissie voorgestelde tekst</i>	<i>CvdR-voorstel tot wijziging</i>
<p style="text-align: center;"><i>Artikel 5</i> <i>Toelatingscriteria</i></p> <p>1. Onverminderd artikel 10 moeten onderdanen van derde landen die verzoeken om onder de in deze richtlijn vastgestelde voorwaarden te worden toegelaten:</p> <p>(a) bewijzen dat de gastentiteit en de in een derde land gevestigde onderneming tot dezelfde onderneming of hetzelfde concern behoren;</p> <p>(b) bewijzen dat zij onmiddellijk voorafgaand aan de datum van de</p>	<p style="text-align: center;"><i>Artikel 5</i> <i>Toelatingscriteria</i></p> <p>1. Onverminderd artikel 10 moeten onderdanen van derde landen die verzoeken om onder de in deze richtlijn vastgestelde voorwaarden te worden toegelaten:</p> <p>(a) bewijzen dat de gastentiteit en de in een derde land gevestigde onderneming tot dezelfde onderneming of hetzelfde concern behoren;</p> <p>(b) bewijzen dat zij onmiddellijk voorafgaand aan de datum van de</p>

<p>overplaatsing binnen een onderneming ten minste twaalf maanden in dienst zijn geweest bij hetzelfde concern (voor zover zulks is voorgeschreven in de betrokken nationale wetgeving) en dat zij na de beëindiging van de opdracht terug zullen kunnen worden overgeplaatst naar een entiteit die tot hetzelfde concern behoort en in een derde land is gevestigd;</p> <p>(c) een opdrachtbrief van de werkgever overleggen, waarin:</p> <p>(i) de duur van de overplaatsing en de vestigingsplaats van de gastentiteit of -entiteiten in de betrokken lidstaat zijn vermeld;</p> <p>(ii) wordt aangetoond dat zij in de gastentiteit of -entiteiten in de betrokken lidstaat zullen werken als leidinggevende, specialist of afgestudeerde stagiair;</p> <p>(iii) de bezoldiging tijdens de overplaatsing is vermeld;</p> <p>(d) bewijzen dat zij de beroepskwalificaties bezitten die zijn vereist in de lidstaat waar zij zijn toegelaten om de functie van leidinggevende of specialist uit te oefenen, of voor afgestudeerde stagiairs de vereiste getuigschriften van hoger onderwijs;</p> <p>(e) documenten overleggen waaruit blijkt dat zij voldoen aan de voorwaarden die in de nationale wetgeving voor burgers van de Unie zijn vastgesteld voor de uitoefening van het gereguleerde beroep dat door hen zal worden vervuld;</p>	<p>overplaatsing binnen een onderneming ten minste twaalf maanden in dienst zijn geweest bij hetzelfde concern (voor zover zulks is voorgeschreven in de betrokken nationale wetgeving) en dat zij na de beëindiging van de opdracht terug zullen kunnen worden overgeplaatst naar een entiteit die tot hetzelfde concern behoort en in een derde land is gevestigd;</p> <p>(c) een opdrachtbrief van de werkgever overleggen, waarin:</p> <p>(i) de duur van de overplaatsing en de vestigingsplaats van de gastentiteit of -entiteiten in de betrokken lidstaat zijn vermeld;</p> <p>(ii) wordt aangetoond dat zij in de gastentiteit of -entiteiten in de betrokken lidstaat zullen werken als leidinggevende, specialist of afgestudeerde stagiair;</p> <p>(iii) de bezoldiging tijdens de overplaatsing is vermeld;</p> <p>(d) bewijzen dat zij de beroepskwalificaties bezitten die zijn vereist in de lidstaat waar zij zijn toegelaten om de functie van leidinggevende of specialist uit te oefenen, of voor afgestudeerde stagiairs de vereiste getuigschriften van hoger onderwijs;</p> <p>(e) documenten overleggen waaruit blijkt dat zij voldoen aan de voorwaarden die in de nationale wetgeving voor burgers van de Unie zijn vastgesteld voor de uitoefening van het gereguleerde beroep dat door hen zal worden vervuld;</p>
--	--

<p>(f) een naar nationaal recht geldig reisdocument en, indien vereist, een aanvraag voor een visum of een visum overleggen;</p> <p>(g) onverminderd bestaande bilaterale overeenkomsten, aantonen dat zij beschikken over of, indien de nationale wetgeving zulks vereist, een aanvraag hebben ingediend voor een ziektekostenverzekering die alle risico's dekt die doorgaans ook voor de onderdanen van de betrokken lidstaat zijn gedekt, voor de perioden waarin deze dekking en de bijbehorende rechten niet zijn geregeld in verband met of uit hoofde van de arbeidsovereenkomst;</p> <p>(h) niet worden beschouwd als een bedreiging voor de openbare orde, de openbare veiligheid of de volksgezondheid.</p> <p>2. De lidstaten schrijven voor dat alle voorwaarden die in de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen en/of algemeen verbindende collectieve arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld voor ter beschikking gestelde werknemers in een vergelijkbare situatie in de relevante beroepssectoren in acht worden genomen met betrekking tot de tijdens de overplaatsing toegekende bezoldiging.</p> <p>Ontbreekt een stelsel voor het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten, dan kunnen de lidstaten besluiten zich te baseren op de collectieve arbeidsovereenkomsten die algemene rechtsgevolgen hebben voor alle soortgelijke ondernemingen in het betrokken geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, en/of op de collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn</p>	<p>(f) een naar nationaal recht geldig reisdocument en, indien vereist, een aanvraag voor een visum of een visum overleggen;</p> <p>(g) onverminderd bestaande bilaterale overeenkomsten, aantonen dat zij beschikken over of, indien de nationale wetgeving zulks vereist, een aanvraag hebben ingediend voor een ziektekostenverzekering die alle risico's dekt die doorgaans ook voor de onderdanen van de betrokken lidstaat zijn gedekt, voor de perioden waarin deze dekking en de bijbehorende rechten niet zijn geregeld in verband met of uit hoofde van de arbeidsovereenkomst;</p> <p><del>(h) niet worden beschouwd als een bedreiging voor de openbare orde, de openbare veiligheid of de volksgezondheid.</del></p> <p>2. De lidstaten schrijven voor dat alle voorwaarden die in de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen en/of algemeen verbindende collectieve arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld voor ter beschikking gestelde werknemers in een vergelijkbare situatie in de relevante beroepssectoren in acht worden genomen met betrekking tot de tijdens de overplaatsing toegekende bezoldiging.</p> <p>Ontbreekt een stelsel voor het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten, dan kunnen de lidstaten besluiten zich te baseren op de collectieve arbeidsovereenkomsten die algemene rechtsgevolgen hebben voor alle soortgelijke ondernemingen in het betrokken geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, en/of op de collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn</p>
--	---

<p>gesloten door de op nationaal niveau meest representatieve organisaties van de sociale partners en die op het gehele nationale grondgebied worden toegepast.</p> <p>3. Naast de in de leden 1 en 2 genoemde bewijzen legt iedere onderdaan van een derde land die een aanvraag indient om als afgestudeerde stagiair te worden toegelaten, een stage-overeenkomst over met een beschrijving van het stageprogramma, de duur ervan en de wijze waarop tijdens de stage toezicht zal worden uitgeoefend op de aanvrager.</p> <p>4. Wanneer bij de overplaatsing gastentiteiten zijn betrokken die in meerdere lidstaten zijn gevestigd, levert iedere onderdaan van een derde land die een aanvraag indient om op grond van deze richtlijn te worden toegelaten, het bewijs dat hij of zij de uit hoofde van artikel 16, lid 1, onder b), vereiste kennisgeving heeft gedaan.</p> <p>5. Elke wijziging die gevolgen heeft voor de in dit artikel vastgestelde toelatingsvoorwaarden, wordt meegedeeld aan de bevoegde instanties van de betrokken lidstaat.</p>	<p>gesloten door de op nationaal niveau meest representatieve organisaties van de sociale partners en die op het gehele nationale grondgebied worden toegepast.</p> <p>3. Naast de in de leden 1 en 2 genoemde bewijzen legt iedere onderdaan van een derde land die een aanvraag indient om als afgestudeerde stagiair te worden toegelaten, een stage-overeenkomst over met een beschrijving van het stageprogramma, de duur ervan en de wijze waarop tijdens de stage toezicht zal worden uitgeoefend op de aanvrager.</p> <p>4. Wanneer bij de overplaatsing gastentiteiten zijn betrokken die in meerdere lidstaten zijn gevestigd, levert iedere onderdaan van een derde land die een aanvraag indient om op grond van deze richtlijn te worden toegelaten, het bewijs dat hij of zij de uit hoofde van artikel 16, lid 1, onder b), vereiste kennisgeving heeft gedaan.</p> <p>5. Elke wijziging die gevolgen heeft voor de in dit artikel vastgestelde toelatingsvoorwaarden, wordt meegedeeld aan de bevoegde instanties van de betrokken lidstaat.</p> <p><u>6. Onderdanen van derde landen die als een bedreiging voor de openbare orde, de openbare veiligheid of de volksgezondheid worden beschouwd, mogen niet onder de in deze richtlijn vastgestelde voorwaarden worden toegelaten.</u></p>
--	--

### Motivering

In de ontwerprichtlijn in de huidige vorm zijn geen bepalingen opgenomen op basis waarvan de lidstaten aanvragen kunnen weigeren op grond van de volksgezondheid, de openbare orde of de openbare veiligheid. Het Comité stelt derhalve voor om wel een dergelijke weigeringsgrond in de richtlijn op te nemen.

**Overplaatsing binnen een onderneming – Wijzigingsvoorstel 2**  
Artikel 6, voorstel inzake overplaatsing binnen een onderneming

<i>Door de Commissie voorgestelde tekst</i>	<i>CvdR-voorstel tot wijziging</i>
<p style="text-align: center;"><i>Artikel 6</i> <i>Weigeringsgronden</i></p> <p>1. De lidstaten wijzen een aanvraag af indien niet aan de in artikel 5 vastgestelde voorwaarden is voldaan of indien de overgelegde documenten op frauduleuze wijze zijn verkregen, dan wel vervalst of veranderd zijn.</p> <p>2. De lidstaten wijzen een aanvraag af indien tegen de werkgever of de gastentiteit naar nationaal recht een sanctie is uitgesproken voor zwartwerk en/of illegale arbeid.</p> <p>3. De lidstaten kunnen een aanvraag afwijzen op grond van het aantal onderdanen van derde landen dat reeds is toegelaten.</p> <p>4. Wanneer bij de overplaatsing gastentiteiten betrokken zijn die in meerdere lidstaten zijn gevestigd, beperkt de lidstaat waar de aanvraag is ingediend de geografische geldigheid van de vergunning tot de lidstaten waarin is voldaan aan de in artikel 5 vastgestelde voorwaarden.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Artikel 6</i> <i>Weigeringsgronden</i></p> <p>1. De lidstaten wijzen een aanvraag af indien niet aan de in artikel 5 vastgestelde voorwaarden is voldaan of indien de overgelegde documenten op frauduleuze wijze zijn verkregen, dan wel vervalst of veranderd zijn.</p> <p>2. De lidstaten wijzen een aanvraag af indien tegen de werkgever of de gastentiteit naar nationaal recht een sanctie is uitgesproken voor <u>herhaalde of ernstige overtredingen in verband met</u> zwartwerk en/of illegale arbeid.</p> <p>3. De lidstaten kunnen een aanvraag afwijzen op grond van het aantal onderdanen van derde landen dat reeds is toegelaten.</p> <p>4. Wanneer bij de overplaatsing gastentiteiten betrokken zijn die in meerdere lidstaten zijn gevestigd, beperkt de lidstaat waar de aanvraag is ingediend de geografische geldigheid van de vergunning tot de lidstaten waarin is voldaan aan de in artikel 5 vastgestelde voorwaarden.</p>

**Motivering**

Het CvdR stemt ermee in dat er bepaalde straffen opgelegd moeten worden aan werkgevers die de wet overtreden. Deze straffen moeten evenredig en afschrikkend zijn, maar niet automatisch worden toegepast. Automatisch straffen is schadelijker voor de toekomstige werknemers uit derde landen dan voor de werkgevers.

**Overplaatsing binnen een onderneming – Wijzigingsvoorstel 3**

Artikel 14, lid 1

<i>Door de Commissie voorgestelde tekst</i>	<i>CvdR-voorstel tot wijziging</i>
<p data-bbox="443 369 568 398"><i>Artikel 14</i></p> <p data-bbox="453 407 558 436"><b>Rechten</b></p> <p data-bbox="188 488 826 600">Ongeacht het recht dat op het dienstverband van toepassing is, hebben binnen een onderneming overgeplaatste personen recht op:</p> <ol data-bbox="188 651 826 1964" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="188 651 826 1451">1. De arbeidsvoorwaarden en –verplichtingen die gelden voor ter beschikking gestelde werknemers in een vergelijkbare situatie, zoals vastgesteld in de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en/of algemeen verbindende collectieve arbeidsovereenkomsten in de lidstaat die hen op grond van deze richtlijn heeft toegelaten. Ontbreekt een stelsel voor het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten, dan kunnen de lidstaten besluiten zich te baseren op de collectieve arbeidsovereenkomsten die algemene rechtsgevolgen hebben voor alle soortgelijke ondernemingen in het betrokken geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, en/of op de collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten door de op nationaal niveau meest representatieve organisaties van de sociale partners en die op het gehele nationale grondgebied worden toegepast.</li> <li data-bbox="188 1579 826 1964">2. Gelijke behandeling met eigen onderdanen van de gastlidstaat, met betrekking tot: <ol data-bbox="236 1659 826 1964" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="236 1659 826 1964">a) vrijheid van vereniging en aansluiting bij of lidmaatschap van een werknemers- of werkgeversorganisatie of een andere organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, met inbegrip van aanspraak op de door dergelijke organisaties verschaft voordelen, onverminderd de nationale bepalingen inzake openbare orde</li> </ol> </li> </ol>	<p data-bbox="1102 369 1227 398"><i>Artikel 14</i></p> <p data-bbox="1112 407 1217 436"><b>Rechten</b></p> <p data-bbox="852 488 1490 600">Ongeacht het recht dat op het dienstverband van toepassing is, hebben binnen een onderneming overgeplaatste personen recht op:</p> <ol data-bbox="852 651 1490 1964" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="852 651 1490 1529">1. <u>Dezelfde</u> arbeidsvoorwaarden en –verplichtingen die gelden voor <u>EU-werknemers in vergelijkbare situaties in het land van verblijf, ter beschikking gestelde werknemers in een vergelijkbare situatie,</u> zoals <del>vastgesteld in de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en/of algemeen verbindende collectieve arbeidsovereenkomsten in de lidstaat die hen op grond van deze richtlijn heeft toegelaten.</del> Ontbreekt een stelsel voor het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten, dan kunnen de lidstaten besluiten zich te baseren op de collectieve arbeidsovereenkomsten die algemene rechtsgevolgen hebben voor alle soortgelijke ondernemingen in het betrokken geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, en/of op de collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten door de op nationaal niveau meest representatieve organisaties van de sociale partners en die op het gehele nationale grondgebied worden toegepast.</li> <li data-bbox="852 1579 1490 1964">2. Gelijke behandeling met eigen onderdanen van de gastlidstaat, met betrekking tot: <ol data-bbox="884 1659 1490 1964" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="884 1659 1490 1964">a) vrijheid van vereniging en aansluiting bij of lidmaatschap van een werknemers- of werkgeversorganisatie of een andere organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, met inbegrip van aanspraak op de door dergelijke organisaties verschaft voordelen, onverminderd de nationale bepalingen inzake openbare orde en openbare</li> </ol> </li> </ol>



<p>en openbare veiligheid;</p> <p>b) erkenning van diploma's, certificaten en andere beroepskwalificaties, overeenkomstig de desbetreffende nationale procedures;</p> <p>c) onverminderd de bestaande bilaterale overeenkomsten, bepalingen in de nationale wetgeving inzake takken van sociale zekerheid zoals beschreven in artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004. In het geval van mobiliteit tussen de lidstaten en onverminderd de bestaande bilaterale overeenkomsten, is Verordening (EG) 859/2003 van de Raad van overeenkomstige toepassing;</p> <p>d) onverminderd Verordening (EG) nr. 859/2003 en de bestaande bilaterale overeenkomsten, de uitbetaling van wettelijke pensioenen die zijn gebaseerd op de eerdere arbeidsprestaties van de werknemer wanneer die verhuist naar een derde land;</p> <p>e) toegang tot goederen en diensten en de levering van voor het publiek beschikbare goederen en diensten, met uitzondering van volkshuisvesting en voorlichting en advies door arbeidsbureaus.</p> <p>Het in punt 2 vastgestelde recht op gelijke behandeling laat het recht van de lidstaat om de vergunning in te trekken of niet te verlengen krachtens artikel 7, onverlet.</p>	<p>veiligheid;</p> <p>b) erkenning van diploma's, certificaten en andere beroepskwalificaties, overeenkomstig de desbetreffende nationale procedures;</p> <p>c) onverminderd de bestaande bilaterale overeenkomsten, bepalingen in de nationale wetgeving inzake takken van sociale zekerheid zoals beschreven in artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004. In het geval van mobiliteit tussen de lidstaten en onverminderd de bestaande bilaterale overeenkomsten, is Verordening (EG) 859/2003 van de Raad van overeenkomstige toepassing;</p> <p>d) onverminderd Verordening (EG) nr. 859/2003 en de bestaande bilaterale overeenkomsten, de uitbetaling van wettelijke pensioenen die zijn gebaseerd op de eerdere arbeidsprestaties van de werknemer wanneer die verhuist naar een derde land;</p> <p>e) toegang tot goederen en diensten en de levering van voor het publiek beschikbare goederen en diensten, met uitzondering van volkshuisvesting en voorlichting en advies door arbeidsbureaus.</p> <p>Het in punt 2 vastgestelde recht op gelijke behandeling laat het recht van de lidstaat om de vergunning in te trekken of niet te verlengen krachtens artikel 7, onverlet.</p>
---	---

## Motivering

Intern overgeplaatste personen hebben een recht op gelijke behandeling. Het wijzigingsvoorstel volgt uit die redenering. De "Blue card"-Richtlijn<sup>6</sup> en de Richtlijn "langdurige ingezetenen"<sup>7</sup> garanderen gelijke behandeling met hooggekwalificeerde arbeidskrachten.

<sup>6</sup> Richtlijn 2009/50/EG van de Raad betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan.

<sup>7</sup> Richtlijn 2003/109/EG van de Raad betreffende de status van langdurig ingezetene onderdanen van derde landen.

**Overplaatsing binnen een onderneming – Wijzigingsvoorstel 4**  
Artikel 16, voorstel inzake overplaatsing binnen een onderneming

<i>Door de Commissie voorgestelde tekst</i>	<i>CvdR-voorstel tot wijziging</i>
<p style="text-align: center;"><i>Artikel 16</i> <i>Mobiliteit tussen lidstaten</i></p> <p>1. Onderdanen van derde landen aan wie in een eerste lidstaat een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon is afgegeven en die voldoen aan de in artikel 5 vastgestelde toelatingscriteria en die in een andere lidstaat een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon aanvragen, mogen in elke andere in die lidstaat gevestigde entiteit die tot hetzelfde concern behoort en in de gebouwen van klanten van die gastentiteit werken, mits is voldaan aan de voorwaarden van artikel 13, lid 4, en zulks op basis van de verblijfsvergunning die door de eerste lidstaat is afgegeven en het in artikel 11, lid 4, bedoelde aanvullende document, op voorwaarde dat:</p> <p>(a) de overplaatsing naar de andere lidstaat of lidstaten niet langer duurt dan twaalf maanden;</p> <p>(b) de aanvrager bij de bevoegde instantie van de andere lidstaat vóór zijn of haar overplaatsing naar die lidstaat de in artikel 5, leden 1, 2 en 3, bedoelde documenten heeft ingediend met betrekking tot de overplaatsing naar die lidstaat en aan de eerste lidstaat bewijzen heeft verstrekt van deze indiening.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Artikel 16</i> <i>Mobiliteit tussen lidstaten</i></p> <p>1. Onderdanen van derde landen aan wie in een eerste lidstaat een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon is afgegeven en die voldoen aan de in artikel 5 vastgestelde toelatingscriteria en die in een andere lidstaat een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon aanvragen, mogen in elke andere in die lidstaat gevestigde entiteit die tot hetzelfde concern behoort en in de gebouwen van klanten van die gastentiteit werken, mits is voldaan aan de voorwaarden van artikel 13, lid 4, en zulks op basis van de verblijfsvergunning die door de eerste lidstaat is afgegeven en het in artikel 11, lid 4, bedoelde aanvullende document, op voorwaarde dat:</p> <p>(a) de overplaatsing naar de andere lidstaat of lidstaten niet langer duurt dan twaalf maanden;</p> <p>(b) de aanvrager bij de bevoegde instantie van de andere lidstaat vóór zijn of haar overplaatsing naar die lidstaat de in artikel 5, leden 1, 2 en 3, bedoelde documenten heeft ingediend met betrekking tot de overplaatsing naar die lidstaat en aan de eerste lidstaat bewijzen heeft verstrekt van deze indiening.</p> <p>2. <u>Lidstaat B heeft het recht een aanvraag met betrekking tot zijn grondgebied af te wijzen op dezelfde gronden als lidstaat A. Artikel 6 van de richtlijn is hier <i>mutatis mutandis</i> van</u></p>

<p>2. Indien de overplaatsing naar de andere lidstaat langer dan twaalf maanden duurt, kan de andere lidstaat de indiening verlangen van een nieuwe aanvraag om een verblijfsvergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon in die lidstaat.</p> <p>Wanneer voor mobiliteitsdoeleinden in de desbetreffende wetgeving een visum of een verblijfsvergunning vereist is, wordt dit visum of deze verblijfsvergunning tijdig afgegeven binnen een periode die de voortzetting van de opdracht niet hindert, terwijl aan de bevoegde instanties voldoende tijd wordt gelaten om de aanvragen te behandelen.</p> <p>De lidstaten eisen niet dat binnen een onderneming overgeplaatste personen het grondgebied verlaten om een aanvraag voor een visum of een verblijfsvergunning in te dienen.</p> <p>3. De overplaatsing naar de Europese Unie duurt ten hoogste drie jaar voor leidinggevenden en specialisten en een jaar voor afgestudeerde stagiairs.</p>	<p><u>toepassing.</u></p> <p><del>2.</del> <u>3.</u> Indien de overplaatsing naar de andere lidstaat langer dan twaalf maanden duurt, kan de andere lidstaat de indiening verlangen van een nieuwe aanvraag om een verblijfsvergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon in die lidstaat.</p> <p>Wanneer voor mobiliteitsdoeleinden in de desbetreffende wetgeving een visum of een verblijfsvergunning vereist is, wordt dit visum of deze verblijfsvergunning tijdig afgegeven binnen een periode die de voortzetting van de opdracht niet hindert, terwijl aan de bevoegde instanties voldoende tijd wordt gelaten om de aanvragen te behandelen.</p> <p>De lidstaten eisen niet dat binnen een onderneming overgeplaatste personen het grondgebied verlaten om een aanvraag voor een visum of een verblijfsvergunning in te dienen.</p> <p><del>3.</del> <u>4.</u> De overplaatsing naar de Europese Unie duurt ten hoogste drie jaar voor leidinggevenden en specialisten en een jaar voor afgestudeerde stagiairs.</p>
---	---

## Motivering

Het CvdR is van mening dat een volgende lidstaat waar een aanvraag om toelating wordt ingediend, in het voorstel – zoals verwoord in artikel 16 – niet specifiek de mogelijkheid krijgt om deze af te wijzen en merkt op dat dit in feite neerkomt op een ondermijning van hun recht zelf te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen er tot hun grondgebied worden toegelaten. Het CvdR verzoekt bijgevolg het voorstel dienovereenkomstig te wijzigen.

Brussel, 31 maart 2011

De voorzitter  
van het  
Comité van de Regio's

Mercedes Bresso

De secretaris-generaal  
van het  
Comité van de Regio's

Gerhard Stahl

### III. PROCEDURE

<b>Titel</b>	Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming en 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
<b>Referentie(s)</b>	COM(2010) 378 final en COM (2010) 379 final
<b>Rechtsgrondslag</b>	Artikel 307, lid 1 VWEU
<b>Procedurele grondslag</b>	Artikel 39 onder a) van het reglement van orde
<b>Brief van de Commissie</b>	13 juli 2010
<b>Besluit van de voorzitter/ het bureau</b>	4 oktober 2010
<b>Bevoegde commissie</b>	commissie Burgerschap, governance, institutionele en externe aangelegenheden (CIVEX)
<b>Rapporteur</b>	Graziano Ernesto Milia (IT/PSE), voorzitter van het provinciebestuur van Cagliari
<b>Analysenota</b>	29 oktober 2010
<b>Behandeling door de commissie</b>	13 december 2010
<b>Goedkeuring door de commissie</b>	10 februari 2011
<b>Uitslag stemming in de commissie</b>	Eenparigheid van stemmen
<b>Goedkeuring tijdens de zitting</b>	gepland op 31 maart/ 1 april 2011
<b>Eerdere adviezen van het Comité van de Regio's</b>	<p>Advies over het <i>"Beleidsplan legale migratie, de bestrijding van illegale immigratie en toekomst van het Europees Migratienetwerk"</i> (CdR 233/2006 definitief), rapporteur: Laura DE ESTEBAN MARTIN (ES/EVP)</p> <p>Advies over <i>"Een alomvattende aanpak van migratie: een Europees beleid voor arbeidsmigratie ontwikkelen in het licht van de betrekkingen met derde landen"</i> (CdR 296/2007 definitief), rapporteur: Anna TERRÓN I CUSÍ (ES/PSE)</p> <p>Advies over <i>"Een gemeenschappelijk immigratiebeleid voor Europa"</i> (CdR 210/2008 definitief) rapporteur: Werner JOSTMEIER (DE/EVP)</p>

	<p>Advies over <i>"Versterking van de totaalaanpak van migratie: naar een betere coördinatie, coherentie en synergie"</i> (CdR 91/2009 definitief), rapporteur: Arnoldas Abramavicius (LT/EVP)</p> <p>Advies CvdR 3200/2009 fin over <i>"Bestrijding van seksueel misbruik, seksuele uitbuiting van kinderen, en kinderpornografie en voorkoming en bestrijding van mensenhandel en de bescherming van slachtoffers"</i>, rapporteur Ján ORAVEC (SK/EVP)</p> <p>Advies over <i>"Het programma van Stockholm: een nieuw meerjarenprogramma voor de ruimte van vrijheid, veiligheid en recht"</i> (CdR 201/2009 definitief), rapporteur: Anna TERRÓN I CUSÍ (ES/PSE)</p> <p>Advies over <i>"Het actieplan ter uitvoering van het programma van Stockholm"</i> (CdR 170/2010 definitief), rapporteur: Holger POPPENHÄGER (DE/PSE)</p>
--	--