

III

(Vorbereidende handelingen)

EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ

573e ZITTING VAN HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ, 26.10.2022-27.10.2022

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de status van langdurig ingezetenen onderdanen van derde landen (herschikking)

(COM(2022) 650 final)

over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven (herschikking)

(COM(2022) 655 final)

en over de mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over het aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU

(COM(2022) 657 final)

(2023/C 75/19)

Rapporteur: **José Antonio MORENO DÍAZ**

Corapporteur: **Milena ANGELOVA**

Raadpleging	Europese Commissie, 26.7.2022
Rechtsgrond	Artikel 304 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie
Bevoegde afdeling	Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap
Goedkeuring door de afdeling	29.9.2022
Goedkeuring door de voltallige vergadering	26.10.2022
Zitting nr.	573
Stemuitslag (voor/tegen/onthoudingen)	179/0/6

1. Inleiding

1.1. Naar aanleiding van de in september 2020 goedgekeurde werkagenda van het nieuwe migratie- en asielpact stelde de Europese Commissie in april 2022 het vaardigheden- en talentenpakket voor. Het nieuwe pakket is bedoeld om legale migratie naar de Unie te bevorderen door talent en vaardigheden op zo'n manier aan te trekken dat zowel landen van herkomst als van bestemming er wel bij varen. Daarnaast moeten de herzieningen leiden tot een efficiënter en coherenter stelsel van rechten en werkgelegenheidskansen voor onderdanen van derde landen die in de EU verblijven, en helpen om de aantrekkelijkheid van de EU als bestemming voor geschoolde onderdanen van derde landen te vergroten.

1.2. Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) is ingenomen met dit pakket. Het volgt een constructieve en coherente benadering inzake migratie en komt tegemoet aan de behoefte om de EU-instrumenten voor legale migratie te verbeteren. De digitale en groene transitie komt steeds meer op kruissnelheid, maar tegelijk worden alle economische sectoren geplaagd door een tekort aan arbeidskrachten en vaardigheden. In dat verband benadrukt het EESC de rol die legale migratie kan spelen om die tekorten te verhelpen op gebieden waar dat aantoonbaar noodzakelijk is.

1.3. Het EESC heeft reeds zijn bezorgdheid geuit over het feit dat het nieuwe migratie- en asielpact vooral gericht is op grens- en migratiebeheer. Daarom beschouwt het de vooruitgang op het gebied van de governance van georganiseerde en legale immigratie als positief.

1.4. Het EESC waardeert dat de Commissie de cruciale rol erkent die migranten reeds in de Europese economie en samenleving spelen door behoeften op de evoluerende arbeidsmarkt te dekken en in voorkomend geval tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden op te vangen: een verandering van perspectief met een normaliserend en positief discours is zeer belangrijk.

1.5. Het EESC is daarom verheugd dat de instroom van talent uit derde landen wordt vergemakkelijkt om die toenemende behoeften te dekken, met name in sectoren met structurele tekorten.

1.6. Het EESC stelt voor om het narratief dat de instroom van buitenlandse werkkrachten koppelt aan de behoeften van de arbeidsmarkten in de lidstaten, tegen het licht te houden, zonder afbreuk te doen aan het belang ervan, om te voorkomen dat pas aangekomen werknemers uit derde landen te weinig werk hebben of met gebrekkige arbeidsomstandigheden te maken krijgen.

1.7. Het EESC acht het nodig om nieuwe kanalen te creëren teneinde talent naar de EU te lokken, maar het wijst er ook op dat er andere behoeften zijn op de arbeidsmarkten van de lidstaten. Naast het voorgestelde pakket moeten er dus bijkomende maatregelen worden genomen om ook aan die behoeften te voldoen. Het is met name belangrijk om de inspanningen op te voeren teneinde werklozen en inactieven via doelgerichte steunmaatregelen op de arbeidsmarkt te integreren.

1.8. Het EESC is van mening dat de Commissie ambitieuzer moet zijn in haar zoektocht naar legale en georganiseerde kanalen voor arbeidsmigratie waarbij ook rekening wordt gehouden met mensen die internationale bescherming nodig hebben.

1.9. Het EESC is ingenomen met de mededeling over het aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU. De tekst is een stap vooruit op het gebied van arbeidsmigratie, waar in deze nieuwe omstandigheden gepaste, realistische en doeltreffende instrumenten voor nodig zijn.

1.10. Het EESC acht het noodzakelijk om vooruitgang te boeken met de talentenpool⁽¹⁾, te beginnen met het eerste proefproject, en volgend jaar moet de volledige versie gelanceerd worden. Het wijst erop dat de talentenpool pas succesvol kan zijn en voldoende bereik kan hebben als er passende middelen worden ingezet om het instrument toegankelijk en operationeel te maken. Het is ook ingenomen met de talentpartnerschappen en is van mening dat die in samenwerking met derde landen ontwikkeld moeten worden. Het EESC pleit voor adequate evaluatiemechanismen waardoor de talentpartnerschappen op zichtbare en transparante wijze kunnen worden uitgevoerd, niet alleen om de instrumenten zelf te beoordelen, maar ook om de landen in kaart te brengen waarmee kan worden samengewerkt. De eerbiediging van de rechtsstaat en de mensenrechten moet altijd een aandachtspunt zijn in de externe betrekkingen van de EU in het kader van haar immigratie- en asielbeleid.

1.11. Terwijl vrouwen in sommige cruciale sectoren zeer goed vertegenwoordigd zijn, komen mobiele en migrantenvrouwen soms terecht in onzekere banen en de informele economie. Vaak krijgen ze ook te maken met discriminatie, sociale uitsluiting, misbruik, geweld en intimidatie, en hebben ze maar weinig kansen op een baan of opleiding. Het EESC is van mening dat de bescherming van vrouwenrechten en het genderperspectief meer de norm moeten worden.

1.12. Het EESC is ingenomen met de voorgestelde herziening van de richtlijn langdurig ingezetenen in de Europese Unie. Het doet het EESC genoeg dat het met het voorstel makkelijker wordt om de status van langdurig ingezetene te behouden door in aanmerking komende verblijfsperioden in verschillende lidstaten te cumuleren, dat de mobiliteit binnen de EU gestimuleerd wordt en dat de gelijke toegang tot sociale bescherming wordt uitgebreid naar EU-onderdanen die langdurig in een andere lidstaat verblijven.

(¹) De EU-talentenpool zal bestaan uit een EU-brede pool van kandidaten uit niet-EU-landen die na een screening van hun referenties zullen worden geselecteerd op basis van specifieke vaardigheidsniveaus, criteria en migratievereisten. Dit wordt het eerste EU-brede platform en instrument voor afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (COM(2022) 657 final).

1.13. Het EESC verheugt zich over de herziening van de richtlijn gecombineerde vergunning, met inbegrip van de doelstelling om de aanvraagprocedure te vergemakkelijken en te vereenvoudigen en ervoor te zorgen dat de gecombineerde vergunning niet gebonden is aan één specifieke werkgever. Het is echter wel van mening dat men een poging had kunnen ondernemen om de rechten uit te breiden, in overeenstemming met de inhoud van het eerste voorstel voor een richtlijn uit 2011.

1.14. Het EESC vindt het essentieel dat werknemers uit derde landen volgens de herziening een gelijkere behandeling moeten krijgen, met name wat de arbeidsomstandigheden, vrijheid van vereniging en aansluiting en socialezekerheidsuitkeringen betreft.

1.15. Het EESC benadrukt ook dat de sociale partners en andere relevante belanghebbenden moeten kunnen deelnemen aan het debat over de manier waarop de arbeidsmigratie op EU-niveau in goede banen kan worden geleid. Daarom is het ingenomen met de oprichting van het voorgestelde platform voor dialoog op EU-niveau.

2. Algemene opmerkingen

2.1. Naar aanleiding van de in september 2020 goedgekeurde werkagenda van het nieuwe migratie- en asielpact stelde de Europese Commissie in april 2022 het vaardigheden- en talentenpakket voor. Het pakket omvat de herziening van Richtlijn 2003/109/EG betreffende langdurig ingezetenen⁽²⁾, Richtlijn 2011/98/EU betreffende de gecombineerde vergunning⁽³⁾ en de mededeling over het aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU⁽⁴⁾.

2.2. Het nieuwe pakket is bedoeld om legale migratie naar de Unie te bevorderen door talent en vaardigheden op zo'n manier aan te trekken dat zowel landen van herkomst als van bestemming er wel bij varen. Daarnaast moeten de herzieningen leiden tot een efficiënter en coherenter stelsel van rechten en werkgelegenheidskansen voor onderdanen van derde landen die in de EU verblijven, en helpen om de aantrekkelijkheid van de EU als bestemming voor geschoolde onderdanen van derde landen te vergroten.

2.3. De mededeling over het aantrekken van talent en vaardigheden heeft als doel de beginselen van legale migratie om economische redenen naar de Unie op orde te brengen. Erin geeft de Commissie aan dat ze de wetgevende pijler met twee herzieningsvoorstellen wil verbeteren, talentpartnerschappen en de EU-talentenpool wil opzetten, en beleid voor legale migratie op het gebied van zorg, jeugd en innovatie wil invoeren.

2.4. Het EESC wijst erop dat er in het voorstel geen analyse en evaluatie zijn uitgevoerd om te achterhalen waarom de huidige richtlijnen over de gecombineerde vergunning en langdurig ingezetenen niet naar behoren hebben gewerkt. De Commissie zou de oorzaken van deze gebrekkige resultaten moeten analyseren en delen, en nagaan of ze bijvoorbeeld te maken hebben met een gebrek aan wil van de lidstaten om de richtlijnen uit te voeren of buitensporige administratieve rompslomp. Zo kan ze vermijden dat dezelfde problemen zich in de toekomst opnieuw voordoen.

2.5. Het voorstel voor de herziening van de richtlijn gecombineerde vergunning biedt de kans om de toegang tot die vergunning te verbreden, de toegang tot de arbeidsmarkt voor werknemers uit derde landen te vergemakkelijken, en daarnaast de rechten in die richtlijn te consolideren en de toepassing ervan in de lidstaten meer te harmoniseren.

2.6. De voorgestelde herziening van de richtlijn langdurig ingezetenen is tevens bedoeld om de toepassing ervan in de lidstaten te verbeteren en tegelijk de mobiliteit binnen de EU te vergemakkelijken door het proces te vereenvoudigen en de termijnen om een vergunning voor langdurig verblijf te verkrijgen, te verkorten.

2.7. Over het algemeen is het EESC ingenomen met dit pakket. Het volgt een constructieve en coherente benadering inzake migratie, komt tegemoet aan de behoefte om de EU-instrumenten voor legale migratie te verbeteren en benadrukt de rol die legale migratie kan spelen om arbeidstekorten te verhelpen op gebieden waar dat aantoonbaar noodzakelijk is, en het tekort aan vaardigheden te helpen terugdringen. Het EESC heeft reeds zijn bezorgdheid geuit dat het nieuwe migratie- en asielpact te veel nadruk legt op grens- en migratiebeheer. Daarom is het ingenomen met de vooruitgang op het gebied van de governance van georganiseerde en legale migratie.

2.8. Het EESC waardeert de cruciale rol die migranten reeds in de Europese economie en samenleving spelen door behoeften op de arbeidsmarkt te dekken en in voorkomend geval tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden op te vangen. Het EESC is daarom verheugd dat de instroom van talent uit derde landen wordt vergemakkelijkt om die toenemende behoeften te dekken, met name in sectoren met structurele tekorten. Het is ook ingenomen met de

⁽²⁾ COM(2022) 650.

⁽³⁾ COM(2022) 655.

⁽⁴⁾ COM(2022) 657.

maatregelen om innovatieve en schaalbare bedrijven aan te trekken die een aanzienlijke meerwaarde betekenen voor de economie en de samenleving van de EU. Internationale onderzoeksprojecten blijven een andere doeltreffende manier om toptalent te bevorderen, aan te trekken en te behouden. Daartoe moet de toegang tot de arbeidsmarkt van de EU versneld en vereenvoudigd worden voor professionelen uit derde landen naar wie er vraag is, om Europa aantrekkelijker te maken voor andere delen van de wereld. Het EESC steunt en is ingenomen met de ontwikkeling en uitvoering van praktische instrumenten om talent uit derde landen gemakkelijker met potentiële werkgevers in de lidstaten in contact te brengen.

2.9. Er moet worden nagedacht over het narratief dat de instroom van buitenlandse werkkrachten koppelt aan de behoeften van de arbeidsmarkten in de lidstaten. In sommige EU-landen worden bepaalde sectoren en beroepsgroepen geplaagd door structurele werkloosheid als gevolg van een mismatch in vaardigheden, de lage aantrekkelijkheid van bepaalde sectoren of beroepsgroepen, en bezorgdheid over de arbeidsomstandigheden. Het is belangrijk om dergelijke sectoren en beroepsgroepen in die landen aantrekkelijker te maken voor werknemers op de binnenlandse markten (onderdanen van het land zelf, werknemers uit de EU en werknemers uit derde landen met een werkvergunning) om te voorkomen dat pas aangekomen werknemers uit derde landen te weinig werk hebben of met gebrekkige arbeidsomstandigheden te maken krijgen. Tegelijkertijd kan de EU-talentedpool helpen om werknemers uit derde landen doelgericht aan banen in de EU te koppelen en aldus te voorkomen dat ze te weinig werk hebben.

2.10. Hoewel het EESC het nodig acht om nieuwe kanalen te creëren teneinde talent naar de EU te lokken, wijst het erop dat er ook andere behoeften zijn op de arbeidsmarkten van de lidstaten. Naast het voorgestelde pakket moeten er dus bijkomende maatregelen worden genomen om ook aan die behoeften te voldoen.

2.11. In dat verband hoopt het EESC dat er (zoals gepland in de follow-upverslagen) vooruitgang kan worden geboekt bij de verbetering van de seizoensarbeidersrichtlijn en de richtlijn inzake overplaatsingen binnen een onderneming, die gepland staat voor 2023. Het benadrukt daarbij dat de bescherming van seizoensarbeiders, in overeenstemming met de resoluties van het Europees Parlement en van het EESC zelf, steeds gewaarborgd moet worden en dat met name arbeidsuitbuiting in voorkomend geval moet worden bestreden. Daartoe moet het aantal arbeidsinspecties, in overeenstemming met de werkzaamheden van de Europese Arbeidsautoriteit, versterkt en opgevoerd worden

2.12. In het licht van de goedkeuring van de **Europese vaardighedenagenda** ⁽⁵⁾ op 1 juli 2020 is het EESC van mening dat migranten, vluchtelingen en aanvragers van internationale bescherming gelijk moeten worden behandeld, ongeacht hun vaardigheden of opleidingsniveau. Daarom moeten alle werknemers hun vaardigheden en competenties kunnen verzilveren en toegang krijgen tot hoogwaardige en doeltreffende leerlingplaatsen en om- en bijscholingen, zodat ze hun plaats op de arbeidsmarkt kunnen vinden op basis van flexibele leertrajecten waarmee hun specifieke behoeften, rekening houdend met hun leeftijd, op de juiste banen worden afgestemd.

2.13. Het EESC is van mening dat de Commissie ambitieuzer moet zijn in haar zoektocht naar legale en georganiseerde kanalen voor arbeidsmigratie waarbij ook rekening wordt gehouden met mensen die internationale bescherming nodig hebben.

2.14. Er moet over worden nagedacht of studenten uit derde landen die naar de EU komen om te studeren, vlot in de arbeidsmarkt van de EU geïntegreerd kunnen worden. Tegelijk moeten braindrains echter teruggedrongen worden. In dat verband zou het een goede zaak zijn om preventieve maatregelen te nemen, zoals ethische aanwervingsclausules ⁽⁶⁾, mechanismen voor begeleide terugkeer naar en re-integratie in het land van herkomst, of om desbetreffende specifieke clausules op te nemen in bilaterale overeenkomsten inzake arbeidsmigratie.

3. Over de mededeling betreffende het aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU

3.1. In de in april 2022 voorgestelde mededeling worden de aanbevelingen over legale migratie van het migratie- en asielpact van 2020 overgenomen, met als doel operationele en wetgevingsinitiatieven op dit gebied te bevorderen.

3.2. Het EESC is ingenomen met deze mededeling. De tekst is een stap vooruit op het gebied van arbeidsmigratie, waar in deze nieuwe omstandigheden gepaste instrumenten voor nodig zijn. In dat verband is het EESC van mening dat de toegevoegde reeks specifieke maatregelen voor Oekraïense vluchtelingen precies op tijd komt, maar betreurt het dat deze maatregelen niet eerder in het algemeen werden ingevoerd voor mensen die internationale bescherming nodig hebben, met name tijdens de crisis als gevolg van de oorlog in Syrië in 2015. Het EESC is ervan overtuigd dat de maatregelen en initiatieven voor vluchtelingen uit Oekraïne een keerpunt vormen en de norm moeten worden voor het EU-optreden bij gelijkaardige situaties in de toekomst.

⁽⁵⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=nl&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9723>

⁽⁶⁾ General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs.

3.3. Het EESC vindt het noodzakelijk om, in samenwerking met derde landen, meer vooruitgang te boeken op het gebied van talentpartnerschappen. Het pleit echter voor adequate evaluatiemechanismen, niet alleen om de instrumenten zelf te beoordelen, maar ook om de landen in kaart te brengen waarmee kan worden samengewerkt. De eerbiediging van de rechtsstaat en de mensenrechten moet altijd een aandachtspunt zijn in de externe betrekkingen van de EU in het kader van haar immigratie- en asielbeleid. Het EESC acht het ook noodzakelijk om de procedures en resultaten van de reeds afgelopen proefprojecten te controleren en te evalueren, zodat er rekening mee kan worden gehouden en ze gebruikt kunnen worden wanneer er nieuwe projecten worden opgestart.

3.4. Het is belangrijk dat de Europese Commissie samenwerkt met de lidstaten en de sociale partners zodat de EU-talentenpool uit het voorstel zo onbureaucratisch en eenvoudig mogelijk wordt en zo snel mogelijk operationeel kan worden. De pool moet helpen om de huidige en toekomstige behoeften aan vaardigheden te dekken. Daarbij moeten de mogelijkheden van AI en andere spits technologieën worden gebruikt zodat de vaardigheden en talenten van onderdanen van derde landen ten volle worden benut, en de rol van onderdanen van de lidstaten en arbeidsmobiliteit binnen de Unie wordt aangevuld.

3.5. Werkgevers hebben te kampen met een acuut en vaak structureel tekort aan arbeidskrachten en vaardigheden. Wanneer de volledige versie van de pool gelanceerd wordt, zou het dus belangrijk kunnen zijn om in de eerste plaats vraag en aanbod gericht op elkaar af te stemmen op basis van lijsten met knelpuntberoepen. Aangezien het belangrijk is om de nationale lijsten met knelpuntberoepen actueel te houden, moet de Commissie mogelijkheden voor wederzijds leren en peerreview over dat onderwerp in kaart brengen.

3.6. Naast de ontwikkeling van de talentenpool is het noodzakelijk om samen met werkgevers en de vakbonden meer realtime-informatie over de arbeidsmarkt en vaardigheden te verstrekken, zodat de pool met succes kan functioneren. Tegelijkertijd moet de EU beter in staat worden gesteld om vergelijkbare en geloofwaardige gegevens over de behoefte aan migranten uit derde landen te verzamelen en te interpreteren.

3.7. Het EESC is verheugd dat er een instrument voor de afstemming van vraag en aanbod komt. Het is van mening dat zulks noodzakelijk is om talent aan te werven, maar herhaalt dat andere sectoren van de arbeidsmarkten van de lidstaten tegelijk moeten worden aangepakt.

3.8. Het EESC is het eens met de Commissie dat het succes van deze initiatieven afhangt van de samenwerking met en de deelname van de sociale en economische actoren, en vindt het van essentieel belang dat zij meer kansen voor dialoog krijgen op Europees niveau. Het EESC is het forum bij uitstek om operationele en praktische kwesties te bespreken die verband houden met arbeidsmigratie. Daarom moet het EESC kunnen deelnemen aan de conferentie op hoog niveau over het nieuwe arbeidsmigratieplatform die de Commissie voor eind 2022 heeft gepland. Het EESC benadrukt ook dat de sociale partners en andere relevante belanghebbenden moeten kunnen deelnemen aan het debat over de manier waarop de arbeidsmigratie op EU-niveau in goede banen kan worden geleid. Daarom is het ingenomen met de oprichting van het voorgestelde platform voor dialoog op EU-niveau.

3.9. Het EESC vindt het een stap vooruit dat toekomstige kanalen voor arbeidsmigratie in sectoren zoals de zorg bestudeerd worden. Het betreurt echter dat die vooruitgang gepaard gaat met specifieke procedures die het gemeenschappelijk Europees immigratie- en asielbeleid versnipperen, wat een omvattende visie in de weg staat. Wel is het EESC het ermee eens dat er op deze gebieden vooruitgang moet worden geboekt door kwesties als ethische aanwerving en normen ter bescherming van arbeidsrechten aan de orde te stellen.

3.10. Terwijl vrouwen in de meeste cruciale sectoren zeer goed vertegenwoordigd zijn, komen mobiele en migrantenvrouwen soms terecht in onzekere banen en de informele economie. Vaak krijgen ze ook te maken met discriminatie, sociale uitsluiting, misbruik, geweld en intimidatie, en hebben ze maar weinig kansen op een baan of opleiding. Het EESC is van mening dat de bescherming van vrouwenrechten en het genderperspectief meer de norm moeten worden.

3.11. Het EESC verheugt zich tevens over de bevordering van mobiliteitsregelingen voor jongeren, maar wijst er nogmaals op dat de arbeidsrechten van jongeren bij mobiliteit en tijdens de integratie op de arbeidsmarkt beschermd moeten worden, aangezien zij soms geconfronteerd worden met slechtere arbeidsomstandigheden (tijdelijke banen, lage lonen enz.). In dezelfde geest moeten er specifieke maatregelen worden genomen voor werknemers met een handicap, zodat ze zich gemakkelijker kunnen integreren.

3.12. Het EESC is ingenomen met het initiatief om toelatingsregelingen voor innovatief ondernemerschap uit derde landen te bestuderen. In dat verband acht het EESC het positief dat deze toelatingsregelingen worden bestudeerd in het kader van een digitale en duurzame economie. Het is echter van mening dat ze, indien ze goed gestructureerd zijn, ook gebruikt kunnen worden om verschillende andere professionelen toegang tot EU-landen te bieden.

4. Over de herziening van de richtlijn langdurig ingezetenen in de EU

4.1. Het EESC is ingenomen met dit voorstel voor een richtlijn dat als doel heeft de status van langdurig ingezetenen in de Unie te versterken door de manier waarop die status verkregen wordt, te vergemakkelijken, met name als het gaat om een verblijf in een tweede lidstaat. Het is ook verheugd dat het voorstel erop gericht is om de gelijke toegang tot sociale bescherming uit te breiden naar EU-onderdanen die langdurig in een andere lidstaat verblijven. Het verheugt het EESC daarnaast dat geprobeerd wordt om voor gelijke behandeling te zorgen en de toegang tot informatie over gezinshereniging in verband met deze richtlijn te vergemakkelijken.

4.2. Langdurig verblijf in de Unie is een van de belangrijkste instrumenten van het Europees immigratie- en asielbeleid. De procedures om de status van langdurig ingezetene te verkrijgen werden in 2003 goedgekeurd en hebben zich ongelijk ontwikkeld in de Unie. De voorgestelde revisie van de Commissie heeft als doel het systeem overal gelijk te trekken.

4.3. EU-onderdanen kunnen na een vijfjarig verblijf in een tweede lidstaat een aanvraag tot langdurig verblijf indienen. Die bepaling blijft in de voorgestelde herziening behouden. Doel van het voorstel is om de mobiliteit van mensen met dit soort verblijfsstatus binnen de Unie te vergemakkelijken door de verplichte verblijfsperiode te beperken tot drie jaar. Daarnaast wordt het met het voorstel mogelijk om verblijfsperioden in verschillende lidstaten te cumuleren.

4.4. Het EESC vindt het een stap vooruit dat aanvragers ook voldoen aan de vereisten voor langdurig verblijf in de EU wanneer ze verblijfsperioden in verschillende lidstaten cumuleren. Het meent echter wel dat de mechanismen voor het toezicht op en de coördinatie van deze bepaling in de verschillende lidstaten moeten worden verbeterd.

4.5. Het EESC is verheugd dat er verschillende verblijfsmodellen in het voorstel zijn opgenomen, zoals verblijf voor studiedoelstellingen, internationale bescherming en tijdelijk verblijf. Visa voor kort verblijf vallen niet onder de bepaling, maar ze kunnen wel in aanmerking komen als de aanvrager kan aantonen dat hij of zij een reguliere arbeidsrelatie heeft of zich in een soortgelijke situatie bevindt.

4.6. Het EESC is tevens verheugd dat de rechten die verbonden zijn aan langdurig verblijf in de Unie en de rechten voor gezinsleden versterkt worden, waaronder het recht om te werken in en te verhuizen naar een andere lidstaat, of om van baan te veranderen en naar een andere lidstaat te verhuizen. Het EESC vindt het bijzonder interessant dat er, uit hoofde van het nieuwe voorgestelde artikel, bij aanvragen tot langdurig verblijf in een tweede lidstaat (d.w.z. waar de status van langdurig ingezetene in de EU reeds verworven is) voor zowel werknemers als zelfstandigen geen rekening hoeft te worden gehouden met de nationale arbeidsmarktsituatie.

4.7. Het EESC is verheugd dat het eenvoudiger wordt om binnen dertig dagen na indiening van een aanvraag tot langdurig verblijf in een tweede lidstaat te werken en te studeren. Het is ook ingenomen met de erkenning van het recht (van een langdurig ingezetene in een tweede lidstaat) om een regulier beroep uit te oefenen onder dezelfde voorwaarden als EU-burgers.

4.8. Het EESC erkent dat het belangrijk is dat de lidstaten dezelfde vrijheden en rechten waarborgen voor langdurig ingezetenen in de EU (en hun gezinsleden) als voor personen met een nationale vergunning voor permanent verblijf. Daarnaast is het positief dat de lidstaten er ook voor zorgen dat aanvragers van een verblijfsvergunning voor langdurig ingezetenen in de EU voor de behandeling van hun aanvraag geen hogere leges hoeven te betalen dan aanvragers van een nationale verblijfsvergunning.

4.9. Voor het EESC is het recht op een gezinsleven fundamenteel om maatschappelijke integratie te vergemakkelijken. Daarom juicht het toe dat administratieve en bureaucratische belemmeringen, met name de voorwaarden voor de integratie van langdurig ingezetenen, worden weggenomen. Het is eveneens verheugd dat kinderen van langdurig ingezetenen die in de EU geboren (of geadopteerd) zijn, automatisch de status van langdurig ingezetene zullen verkrijgen.

5. Over de herziening van de richtlijn gecombineerde vergunning

5.1. Het EESC is ingenomen met de herziening van de richtlijn gecombineerde vergunning, waarmee de huidige op verschillende punten verbeterd wordt:

— de termijn voor de vergunningsprocedure wordt teruggebracht naar vier maanden;

— de procedure kan vanuit het land van herkomst of een lidstaat van bestemming geactiveerd worden;

- de richtlijn heeft ook betrekking op buitenlanders die via uitzendbureaus werken;
- personen kunnen tijdens de geldigheidsduur van de vergunning van werkgever veranderen, hoewel de lidstaat nog steeds kan weigeren;
- de gecombineerde vergunning mag gedurende minstens drie maanden nadat de houder zijn/haar baan verliest niet worden ingetrokken, wat voor stabiliteit zorgt en de werkgelegenheidskwaliteit en de arbeidsomstandigheden van migrerende werknemers ten goede komt;
- de richtlijn gecombineerde vergunning wordt uitgebreid naar personen die tijdelijke bescherming genieten;
- er worden manieren gezocht om informatie te verstrekken over de met de gecombineerde vergunning verbonden rechten.

5.2. Desondanks vindt het EESC het een gemiste kans dat de rechten niet worden uitgebreid, in overeenstemming met de inhoud van het eerste voorstel voor een richtlijn uit 2011. Dat gaat dan onder meer om toegang tot werkloosheidsuitkeringen, al wijst het EESC er wel op dat de lidstaten op dat gebied enige flexibiliteit moeten hebben, zoals voorzien in de huidige richtlijn. Daarnaast betreurt het EESC dat een eventuele uitbreiding van de richtlijn naar migranten met uitzendwerk niet is onderzocht.

5.3. Het EESC vindt het essentieel dat werknemers uit derde landen volgens de herziening gelijk moeten worden behandeld, met name op het gebied van advies over sociale rechten en arbeidsomstandigheden, vrijheid van vereniging en aansluiting en socialezekerheidsuitkeringen, met als doel de integratie op de arbeidsmarkt onder gelijke voorwaarden te vergemakkelijken.

5.4. Het EESC staat achter de oproep aan de lidstaten om gepaste mechanismen voor risicobeoordeling, inspecties, sancties en toezicht op werkgevers uit te werken. Aangezien arbeidsinspecties een nationale bevoegdheid zijn, moeten de boodschappen en monitoringsinstrumenten die op EU-niveau ontwikkeld kunnen worden, overeenkomstig het mandaat van de Europese Arbeidsautoriteit versterkt worden (⁷).

5.5. Het EESC is van mening dat migrerende werknemers die gebruikmaken van de klachtenregelingen van de arbeidsinspectie, beter beschermd moeten worden. Zonder mechanismen die voorkomen dat arbeidsklachten gebruikt worden om migratie te controleren, bestaat het risico dat werkgevers personen zullen straffen die melding maken van uitbuiting, met negatieve gevolgen voor hun verblijfsstatus. In dat verband moeten de maatregelen ter bestrijding van arbeidsuitbuiting verder worden ontwikkeld en beter worden gehandhaafd.

Brussel, 26 oktober 2022.

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Christa SCHWENG

⁽⁷⁾ <https://www.ela.europa.eu/nl/what-we-do>