

BG

BG

BG



ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ

Брюксел, 13.7.2010
COM(2010) 379 окончателен

2010/0210 (COD)

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

**относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за
целите на сезонната заетост**

(SEC(2010) 887)

(SEC(2010) 888)

ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

1. КОНТЕКСТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

- **Основания и цели на предложението**

Настоящото предложение представлява част от усилията на ЕС за разработване на цялостна политика за миграцията. В приетата през ноември 2004 г. Програма от Хага бе признато, че „законната миграция ще играе важна роля за укрепването на европейската икономика, основана на знанието, и за икономическия напредък, като по този начин ще допринесе и за изпълнението на Лисабонската стратегия“, и призова Комисията да представи план за политика относно законната миграция, „включващ процедури за приемане, позволяващи да се дава бърз отговор на непрекъснато променящите се потребности от мигранти на пазара на труда“.

Последвалото съобщение на Комисията относно „План за политика относно законната миграция“ от декември 2005 г. (COM(2005) 669) предвиди в периода между 2007 и 2009 г. приемането на пет законодателни предложения за трудова имиграция, включително предложение за директива относно условията за влизане и пребиваване на сезонни работници.

Европейският пакт за имиграция и убежище, приет от Европейския съвет на 15 и 16 октомври 2008 г., изразява ангажимента на Европейския съюз и неговите държави-членки да провеждат справедлива, ефикасна и последователна политика за справяне с предизвикателствата и използване на възможностите, свързани с миграцията.

Програмата от Стокхолм, приета от Съвета на 10—11 декември 2009 г. потвърди ангажимента на Комисията и Съвета за прилагане на Плана за политика относно законната миграция.

Предложенията по отношение на висококвалифицираните работници („Синя карта на ЕС“) и за обща рамкова директива бяха представени през октомври 2007 г.¹ Съветът прие първото предложение на 25 май 2009 г.; второто предложение понастоящем се обсъжда в Европейския парламент и в Съвета. И двата текста изключват сезонните работници от полето си на приложение.

Сегашното предложение дава отговор на горепосочените политически мандати и има за цел да допринесе за изпълнението на стратегията на ЕС за 2020 г. и за ефективното управление на миграционните потоци за конкретната категория на сезонната временна миграция. В него се определят справедливи и прозрачни правила за влизане и пребиваване, като същевременно се предвиждат стимули и гаранции за предотвратяване на превръщането на временния престой в постоянен.

- **Общ контекст**

¹ COM(2007) 637 и 638, 23.10.2007 г.

Икономиките на ЕС са изправени пред структурна необходимост от сезонна работа, за която наличието на работна ръка в рамките на ЕС се очаква да намалее. По отношение на бъдещия недостиг на квалифицирана работна ръка в ЕС, традиционните сектори ще продължат да играят важна роля и структурната необходимост от нискоквалифицирани работници вероятно ще продължи да се увеличава. Следва да се отбележи също, че има по-трайна нужда от неквалифицирана работна ръка в рамките на ЕС. Очаква се запълването на този недостиг с работници, които са граждани на ЕС, да става все по-трудно, главно заради факта, че тези работници считат сезонната работа за непривлекателна.

Освен това има значителни доказателства, че някои сезонни работници от трети държави са подложени на експлоатация и са поставени в неотговарящи на стандартите условия на труд, които могат да застрашат тяхното здраве и безопасност.

На последно място, секторите на икономиката, които се характеризират със силно присъствие на сезонни работници — най-вече селското стопанство, градинарството и туризма — са многократно определяни като секторите, в които има тенденция за наемане на нелегално пребиваващи граждани на трети държави.

- **Съществуващи разпоредби в областта на предложението**

Единственият съществуващ инструмент на ниво ЕС, който разглежда също така условията за приемане на сезонните работници, е Резолюцията на Съвета от 1994 г. „относно ограничения за приемането на граждани на трети държави на територията на държавите-членки с цел трудова заетост“², приета по силата на член К.1 от Договора. Тази резолюция включва елементи на определение на сезонните работници (работници, които „заемат точно определени работни места, като обикновено задоволяват традиционна необходимост във въпросната държава-членка“). Тя също така определя максималната продължителност на престоя на шест месеца за всеки дванадесетмесечен период и изключва удължаване на престоя за различен вид заетост.

Форматът на разрешението за пребиваване за граждани на трети държави се урежда с Регламент (ЕО) № 1030/2002, съгласно който в единния формат държавите-членки могат да се позоват на всякаква друга информация, и „по-специално дали лицето има разрешение за работа или не“. Настоящото предложение се основава на този регламент дотолкова, доколкото изисква от държавите-членки да посочват разрешението за работа в единния формат, независимо от правното основание за приемането.

- **Съгласуваност с други политики и цели на ЕС**

Разпоредбите в настоящото предложение са в съответствие със и в подкрепа на целите на съобщението на Комисията за насърчаване на достойния труд за всички (СОМ (2006) 249) и на целите на Стратегията на ЕС за 2020 г. Създаването на бързи и гъвкави процедури за приемане и обезпечаването на правния статут на сезонните работници може да действа като предпазна мярка срещу експлоатацията,

² ОВ С 274, 19.9.1996 г., стр. 3.

както и да защитава от нелоялна конкуренция гражданите на ЕС, които са сезонни работници.

Предложението съответства също така на политиката на ЕС за развитие, тъй като е съсредоточено върху преодоляване на бедността и постигане на целите на хилядолетието за развитие. По-специално неговите разпоредби относно циркулярната миграция на сезонните работници между ЕС и техните държави (сезонните работници ще могат да дойдат в държава-членка, да се върнат в държавата си и после да се върнат в държавата-членка) ще улеснят стабилния приток на валута и трансфера на умения и инвестиции. Тъй като този вид миграция е временна, не се очаква настоящата директива да доведе до изтичане на мозъци от развиващите се страни и бързоразвиващите се икономики.

По отношение на свързаните със заетостта права на сезонните работници от трети държави, предложението е в съответствие с изискването, че всички политики на ЕС следва да осигурят високо ниво на защита на човешкото здраве. Той съблюдава принципите, признати от Хартата на основните права на Европейския съюз, особено по отношение на член 12 относно свободата на събиране и сдружаване, член 21, параграф 2 относно недопускане на дискриминация, член 31 относно честни и справедливи условия на труд, член 34 относно социално осигуряване и социално подпомагане, член 35 относно здравеопазването и член 47 относно правото на ефективна защита и на справедлив съдебен процес.

2. КОНСУЛТАЦИЯ СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ И ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

• Консултация със заинтересованите страни

Зелената книга за подхода на ЕС към управлението на икономическата миграция бе предмет на обществено допитване, което включваше открито за обществеността изслушване, проведено на 14 юни 2005 г.

Допълнителни консултации бяха проведени посредством семинари и срещи на работни групи. Допитването до държавите-членки се проведе в рамките на Комитета по имиграция и убежище на Комисията. Допитванията до основните заинтересовани страни продължиха чрез анкети и интервюта, проведени в рамките на външно проучване, поръчано в помощ на оценката на въздействието.

Анализ на получените мнения показва общата подкрепа за единна политика на ЕС относно икономическата имиграция, въпреки значителните различия по отношение на подхода, който трябва да бъде приложен, и очакваните крайни резултати. Очертаха се някои елементи, например необходимостта от общи правила на ЕС, регламентиращи цялата трудова имиграция или поне условията за приемане на някои ключови категории икономически имигранти, най-вече висококвалифицираните и сезонните работници. Тези две категории са смятани за жизненоважни за конкурентоспособността на ЕС. Друго ясно искане бе да се предложат опростени, небюрокраични и гъвкави решения. Тъй като много от държавите-членки не подкрепиха прилагането на хоризонтален подход, Комисията реши, че секторният подход е по-уместен и ще отговори по-добре на исканията за гъвкавост.

- **Събиране и използване на експертни становища**

Не бяха необходими външни експертни становища.

- **Оценка на въздействието**

Бяха разгледани следните варианти:

Вариант 1 – Съществуващо положение. Сегашните процеси в държавите-членки и на равнището на ЕС ще продължат да се развиват в контекста на съществуващата правна рамка. Работодателите ще поемат определени задължения, произтичащи от директивата за санкции за работодателя, приета на 18 юни 2009 г., а именно по отношение на уведомяването на компетентните органи и санкциите в случай на незаконно наемане на работа. Ефектът от този вариант за политика ще бъде ограничен.

Вариант 2 — Директива относно условията за влизане и пребиваване на сезонни работници и техните права. Ще бъдат създадени общи правила, включително определяне на сезонната работа, критерии за приемане, максимална продължителност на престоя за сезонните работници и разпоредби за равно третиране със сезонните работници от ЕС по отношение на някои социално-икономически права като например свободата на сдружаване, правото на социално осигуряване и т.н. Този вариант за политика ще помогне за установяване на обща правна рамка за работодателите в ЕС и за предотвратяване на експлоатацията. Въпреки това, сезонните работници ще продължат да бъдат обект на различни сложни процедури за влизане.

Вариант 3 — Директива относно определянето на общи процедури за приемане В допълнение към вариант 2, ще бъде въведено единно разрешение за работа и пребиваване на сезонни работници от трети държави, което ще бъде издавано в хода на единна процедура. Ще се бъдат създадени разпоредби за улесняване на повторното влизане в ЕС на сезонен работник през следващите сезони. Процедурите за наемане ще бъдат по-ефикасни и работодателите от ЕС ще разполагат с по-предвидима работна сила.

Вариант 4 — Директива за мерки за осигуряване на ефективно връщане. Мерките ще включват ограничаване на продължителността на престоя, както и изрично задължение за връщане в края на периода. Просрочването на престоя за сезонните работници ще бъде предотвратено до известна степен. Последиците за функционирането на вътрешния пазар на ЕС ще бъдат от несъществено значение. Сезонните работници ще продължат да бъдат обект на различни сложни процедури за влизане.

Вариант 5 — Комуникация, координиране и сътрудничество между държавите-членки. Не се въвежда ново законодателство, но са предвидени допълващи и подпомагащи дейности с цел сближаване на практиките на държавите-членки. Последиците ще бъдат ограничени, тъй като мерките няма да бъдат задължителни; потенциалните сезонни работници ще продължат да са обект на множество различни правила за приемане и ще имат различни права по време на пребиваването си.

Като се сравнят вариантите и тяхното въздействие — предпочитаният вариант е комбинация от вариантите за политика 2, 3 и 4. Общите стандарти за приемане с опростени процедури за влизане и перспективата за връщане в следващ сезон (варианти 2 и 3) ще осигурят гъвкав достъп, за да се предоставят необходимите ресурси за пазара на труда на ЕС. Елементи от вариант 4 следва да гарантират връщането на сезонен работник и по този начин да се предотврати просрочване на престоя.

Комисията направи оценка на въздействието, отразена в работната програма, която може да се види на: [...следва да се добави...].

3. ПРАВНИ ЕЛЕМЕНТИ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

• Обобщение на предлаганите мерки

Предложението въвежда ускорена процедура за приемане на сезонни работници от трети държави, основана на обща дефиниция и критерии, по-специално наличието на договор за работа или обвързващо предложение за работа, което определя заплата, равна на или над минималното ниво. На сезонните работници ще бъде издадено разрешение за пребиваване, което им позволява да работят за определен максимален период една календарна година. Предвижда се също така улесняване на повторното влизане в ЕС на сезонен работник през следващия сезон.

Правните разпоредби, приложими за условията на труд, са ясно определени, с цел да се предотврати експлоатацията и да се защити безопасността и здравето на сезонните работници от трети държави. Освен това, работодателите са задължени да представят доказателства, че сезонните работници ще имат подходящо настаняване по време на престоя си и че е предвидена възможност за улесняване на жалби.

Определя се максимален срок на престой в рамките на една календарна година, както и изричното задължение за връщане след този период, за да се избегне просрочване на престоя на сезонни работници от трети държави; няма възможност за промяна на статуса.

• Правно основание

Настоящото предложение се отнася до условията за влизане и пребиваване, както и за стандартите за издаване от държавите-членки на разрешения за пребиваване и за определяне на правата на граждани на трети държави, пребиваващи законно в дадена държава-членка. Следователно подходящото правно основание е член 79, параграф 2, букви а) и б) от Договора за функционирането на Европейския съюз.

• Принцип на субсидиарност

Принципът на субсидиарност се прилага. Принципът на субсидиарност изисква Съюзът да не предприема действия в области на споделена компетентност освен ако „целите на предлаганото действие не могат да бъдат достатъчно добре постигнати от държавите-членки, както на централно, така и на регионално и местно равнище, и поради тази причина могат да бъдат по-успешно осъществени

от Съюза поради обхвата или последиците на предлаганото действие“ (член 5, параграф 3 от Договора за Европейския съюз).

Легитимността на действията на ЕС в тази област произтича от следното:

- Необходимостта от сезонни работници е често срещано явление в повечето държави-членки. Освен това, въпреки че работниците от трети държави влизат в конкретна държава-членка в рамките на ЕС, решение на държава-членка по отношение на правата на граждани на трети държави може да засегне други държави-членки, и вероятно да доведе до нарушаване на миграционните потоци.
- Шенгенското пространство без вътрешни граници изисква обща дисциплина (общи минимални правила) за намаляване на риска от просрочване на престоя и незаконни влизания в държавите, които могат да бъдат причинени от/да бъдат резултат от недостатъчно стриктни и различаващи се правила по отношение на приемането на сезонни работници.
- Необходимо е да се сложи край на експлоатацията на сезонните работници от трети държави и условията на труд, които не отговарят на стандартите, чрез предоставяне на определени социално-икономически права в правно обвързващ и съответно — изпълним инструмент на равнище ЕС. Това е в съответствие с призива на Европейския съвет от Тампере през 1999 г. да се предоставя справедливо третиране и обезпечен правен статут за граждани на трети държави.
- По отношение на външните аспекти на миграционната политика, един инструмент на ЕС за сезонните работници е от решаващо значение за ефективното сътрудничество с трети държави и за по-нататъшното задълбочаване на глобалния подход. Това е така по две причини. На първо място, такъв инструмент ще позволи на ЕС да премахне пречките пред законната миграция от ниско/неквалифицираните работници и, от друга страна, може да се окаже средство за засилване на ангажимента на трети държави за борба с незаконната имиграция.

От това следва, че настоящото предложение е в съответствие с принципа на субсидиарност.

Освен това, в съответствие с член 79, параграф 5 от Договора за функционирането на Европейския съюз, предложението зачита правото на държавите-членки да определят броя на икономическите мигранти от трети държави на тяхна територия. По този начин, преценката относно икономическата необходимост за приемане на сезонни работници от трети държави остава в сферата на компетентност на съответната държава-членка.

• Принцип на пропорционалност

Принципът на пропорционалност се прилага. Този принцип гласи, че „съдържанието и формата на дейност на Съюза не надхвърлят необходимото за постигане на целите на Договорите“(член 5, параграф 4 от Договора за Европейския съюз).

Настоящото предложение е в съответствие с принципа на пропорционалност поради следните причини:

- Избраният инструмент е директива, която дава на държавите-членки висока степен на гъвкавост по отношение на изпълнението. Формата на действие не надхвърля необходимото за постигането на целта за ефективно регулиране на сезонните миграционни потоци. Незадължителните мерки ще имат твърде ограничен ефект, тъй като потенциалните сезонни работници от трети държави и техните бъдещи работодатели ще продължат да са обект на множество различни правила за приемане и ще имат различни права по време на пребиваването си.
- Съдържанието на действието се ограничава до това, което е необходимо за постигането на горепосочената цел. Предложените правила са свързани с условията за приемане, процедурата и разрешението, както и правата на сезонните работници, т.е. области, които представляват елементи на една обща имиграционна политика в съответствие с член 79 от Договора за функционирането на Европейския съюз. Предложението представлява една сравнително малка промяна в *съществуващото положение* по отношение както на законодателните действия, така и на административната тежест за бъдещите работодатели. Някои държави-членки може да имат по-голяма административна тежест, произтичаща от необходимостта да се създадат (повече) конкретни правила, но те са оправдани с оглед на целите на настоящото предложение и структурната необходимост от тази категория работници от трети държави. Както е посочено по-горе, на държавите-членки се оставя да определят броя на допуснатите сезонни работници, които са граждани на трети държави.

- **Избор на инструмент**

Предложен инструмент: директива.

Подходящият инструмент за това действие е директивата, тъй като тя определя задължителни минимални стандарти, но в същото време дава на държавите-членки необходимата гъвкавост по отношение на нуждите на пазара на труда и на съществуващата правна рамка.

4. ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ БЮДЖЕТА

Предложението няма отражение върху бюджета на ЕС.

5. ДОПЪЛНИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ

- **Клауза за преразглеждане**

Предложението съдържа клауза за преразглеждане.

- **Таблица на съответствието**

Държавите-членки трябва да представят на Комисията текста на националните разпоредби за транспониране на директивата, както и таблица на съответствие между тези разпоредби и директивата.

- **Подробно обяснение на предложението**

Глава I: Общи условия

Член 1

Целта на предложението е въвеждането на специална процедура за влизане и пребиваване на граждани на трети държави, които кандидатстват за пребиваване в ЕС за целите на сезонната заетост, и определянето на правата на сезонните работници.

Член 2

Разпоредбите на предложението се прилагат само за граждани на трети държави, които пребивават извън територията на държавите-членки. Няма разпоредба за заявления за работа за сезонни работници от територията на държава-членка. Следователно не е необходимо да се предвидят изключения от обхвата на предложението за определени категории граждани на трети държави, които законно пребивават в държава-членка.

Това обаче няма да засяга правото на граждани на трети държави, които вече са законно пребиваващи в държава-членка да упражнят правото си на труд, включително сезонна заетост. Това право не се упражнява при условията, посочени в настоящото предложение.

Предложението не се прилага за граждани на трети държави, командировани от предприятия, установени в държава-членка, в рамките на предоставянето на услуги в съответствие с Директива 96/71/ЕО.

Член 3

Понятието „сезонна работа“ се отличава от обикновената, постоянна работа по-специално по отношение на повишената необходимост от работна сила, свързана с определено събитие или поредица от събития, като например периода на засаждане или събиране на реколтата в селското стопанство, или ваканционния период в областта на туризма, включително събития, фестивали, биеналета или изложби с голяма продължителност в областта на културата.

Държавите-членки могат да определят специфични сектори на икономиката, които отговарят на горните критерии за сезонна работа.

Член 4

Предложението позволява на държавите-членки да предоставят по-благоприятни условия само по отношение на някои специфични разпоредби, които засягат процесуалните гаранции, нивото на правата, предоставени на сезонните работници,

както и разпоредби, свързани с настаняването и улесняването на подаването на жалби.

Глава II: Условия за приемане

Член 5

Този член определя критериите, на които трябва да отговарят сезонният работник, който е гражданин на трета държава, и неговият работодател. Тъй като приемането е продиктувано от търсенето, трябва да бъде представен договор за работа или обвързващо предложение за работа. Счетено бе за необходимо да се изисква трудовият договор или обвързващото предложение за работа да посочват размера на възнаграждението, за да се даде възможност на компетентните органи да преценят дали предлаганото възнаграждение е сравнимо с това, което се дава за същата дейност в съответната държава-членка. Това е от съществено значение, за да се избегне несправедливото облагодетелстване за работодателя и експлоататорските условия на труд за сезонния работник.

Договорът за работа трябва също така да определя работното време за седмица или за месец. Това изискване следва:

- да гарантира, че работодателите отправят искане за сезонни работници от трети държави само в случай на реална икономическа необходимост (достатъчен капацитет на заетост);
- да служи като гаранция за определен, фиксиран размер на възнаграждение за сезонните работници, както и, когато е приложимо, други условия на труд като например застраховки;
- да предостави възможност за ефективен контрол от страна на компетентните органи преди приемането.
- Заявлението трябва да съдържа също така доказателства, че на съответния сезонен работник ще му бъде осигурено подходящо настаняване.

Членове 6 и 7

Предложението не създава право на приемане. Тези разпоредби определят задължителните и възможни основания за отказ (както и за отнемане или неподновяване), включително неизпълнението на критериите за приемане, съществуването на квоти и възможността държавите-членки да направят проучване на пазара на труда.

Принципът на преференции на ЕС, формулиран в съответните разпоредби на Договорите за присъединяване от 2003 и 2005 г., представлява първично законодателство на ЕС и следователно директивата трябва автоматично да се прилага в съответствие с Договорите за присъединяване от тези държави-членки, които все още използват преходните договорености.

Глава III: Процедура и разрешение

Член 8

От държавите-членки се изисква да гарантират, че съответната информация за условията за влизане и пребиваване, включително правата, предоставени на сезонни работници от трети държави, както и за всички писмени доказателства, необходими за подаване на заявлението, са на разположение на кандидатите за сезонни работници от трети държави и техните работодатели.

Член 9

Държавите-членки трябва да определят дали заявленията трябва да бъдат подадени от гражданина на трета държава или от неговия работодател.

От държавите-членки се изисква също така да определят органа, компетентен да приема заявленията и да издава единното разрешение. Определянето на такъв орган не накърнява ролята и отговорностите на други национални органи по отношение на обработването на заявления и вземането на решения по тях. Определянето на орган, компетентен да приема заявления и да издава разрешения, не би следвало да пречи на държавите-членки да определят други органи (напр. консулски служби), в които гражданите на трети държави или техните бъдещи работодатели могат да подават заявления и които имат правомощията да издават разрешението.

Заявлението за пребиваване и работа като сезонен работник се подава в рамките на единна процедура.

Член 10

Гражданите на трети държави, за които съответната държава-членка е взела положително решение, трябва да получат разрешение за сезонна работа.

Разрешението за пребиваване, с обозначение „сезонен работник“, трябва да позволява както пребиваването, така и упражняването на конкретната сезонна работа, без да е необходимо допълнително разрешение, по-специално разрешение за работа. Съответно, за периоди на престой под три месеца, държавите-членки трябва да издават визи, които ще дават право на сезонния работник да упражнява определената работа, за която той / тя е приет(а) в държавата-членка.

Член 11

Максималният срок на престой се определя на шест месеца в една календарна година. Такова строго ограничаване на продължителността на престоя следва да допринесе за гаранцията, че работници, които са граждани на трети държави, приети съгласно настоящата директива, са действително наети за сезонна, а не за редовна работа.

Предвижда се изрично, че в рамките на максималната продължителност на престоя е възможно удължаване на договора или смяна на работодателя за сезонна работа. Това е важно поради това, че сезонните работници, които са обвързани с един работодател, могат да се изправят пред риск от лошо отношение. Освен това, възможността за удължаване на престоя в рамките на определен период от време може да намали риска от просрочване на престоя. И накрая, удължаването на престоя позволява по-високи печалби и парични трансфери, изпратени от сезонни

работници от трети държави, което на свой ред може да допринесе за развитието на техните държави по произход.

Член 12

Целта на тази разпоредба е да насърчи циркулярната миграция на сезонни работници, които са граждани на трети държави, т.е. движението им между трета държава и ЕС за временно пребиваване и работа в ЕС. Такъв тип миграция ще бъде от потенциална полза за държавата по произход, за приемащата държава от ЕС и за самия сезонен работник. Съответно държавите-членки имат избор или за издаване на многократни сезонни разрешения, или за прилагане на опростена процедура. Многократните сезонни разрешения обхващат период от три сезона и затова са подходящи за сектори, в които нуждите на пазара на труда остават стабилни за определен период от време.

Гражданин на трета държава, който не е спазил задълженията, свързани с предишно пребиваване като сезонен работник, няма да се приема обратно като сезонен работник за една или повече години.

На работодател, който не е изпълнил задълженията, произтичащи от трудовия договор, трябва да бъдат наложени санкции и да му се отнеме възможността да кандидатства за сезонни работници в продължение на поне една година.

Член 13

Предвижда се ускорена процедура (30 дни) за разглеждане на заявления. Процесуалните гаранции включват възможността за съдебно обжалване срещу решение за отхвърляне на заявлението, както и изискването властите да посочват причините за това решение.

Член 14

Държавите-членки трябва да изискват от работодателите на сезонните работници представянето на доказателства, че на сезонния работник ще бъде предоставено настаняване, което му осигурява подходящ жизнен стандарт. Това обхваща случаите, когато работодателят е длъжен да осигури настаняване и когато то трябва да бъде предоставено от трета страна.

Глава IV: Права

Член 15

Разрешението за сезонен работник дава право на притежателя му да влиза и пребивава на територията на държавата-членка, която е издала разрешението, и да упражнява професионална дейност, позволена от разрешението.

Член 16

Този член определя условията на труд включително заплащане, уволнение и изисквания по отношение на здравето и безопасността на работното място, които са приложими за сезонните работници, за да се гарантира правна сигурност.

Този член предоставя също така права на сезонните работници от трети държави, като определя сферите, в които следва да се осигури равно третиране със собствените граждани на държавите-членки, под формата на минимално изискване, без да се накърнява правото на държавите-членки да приемат или запазят по-благоприятни разпоредби. Съответно, равно третиране се прилага по отношение на свободата на сдружаване и принадлежността и членството в организация, представляваща работници.

Равното третиране се прилага и при социалното осигуряване и обхваща обезщетенията, определени в член 3 от Регламент (ЕО) № 883/04 относно координирането на системите за социално осигуряване. Тези разпоредби имат за цел да установят общи правила в рамките на ЕС; да признаят, че сезонните работници, които са граждани на трети държави, и които работят законно в държава-членка, допринасят за европейската икономика чрез своята работа и данъчни плащания; и да служи като предпазна мярка за намаляване на нелоялната конкуренция между собствените граждани и гражданите на трети държави, която може да е резултат от евентуална експлоатация на последните.

Член 17

С цел да се гарантира по-ефективното прилагане на директивата, следва да се въведат механизми за обжалване. Те трябва да бъдат отворени не само за сезонни работници от трети държави, но и за определени трети страни. Доказателствата сочат, че сезонните работници често или не знаят за съществуването на такива механизми, или се колебаят да ги използват от свое име, тъй като се страхуват от последиците по отношение на бъдещите възможности за работа. Подобна разпоредба е предвидена в член 9, параграф 2 от Директива 2000/78/ЕО за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите.

Глава V: Заключителни разпоредби

Тази глава регламентира задълженията на държавите-членки относно обmena на съответните статистически данни и информацията, получена от транспонирането на директивата. Тя също така определя задълженията за докладване на Европейската комисия и предвижда датата, на която директивата влиза в сила.

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на сезонната заетост

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 79, параграф 2, букви а) и б) от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия³,

след представянето на проекта за законодателен акт пред националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет⁴,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите⁵,

като действат в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

- (1) За постепенното изграждане на пространство на свобода, сигурност и правосъдие Договорът предвижда приемането на мерки в областта на убежището, имиграцията и защитата на правата на граждани на трети държави.
- (2) В Програмата от Хага, приета от Европейския съвет на 4 и 5 ноември 2004 г., бе признато, че законната миграция ще играе важна роля за напредъка в икономическото развитие, и призова Комисията да представи план за политика относно законната миграция, включващ процедури за приемане, позволяващи да се дава бърз отговор на непрекъснато променящите се потребности от мигранти на пазара на труда.
- (3) Европейският съвет от 14 и 15 декември 2006 г. одобри поредица от стъпки, които да бъдат предприети през 2007 г., които включват разработването на добре управлявана политика за законната имиграция, която изцяло съблюдава националните компетенции, за да се помогне на държавите-членки да удовлетворят сегашните и бъдещите нужди от работна ръка. Съветът призова също така да се проучат възможности за улесняване на временната миграция.

³ ОВ С , г., стр. .

⁴ ОВ С , г., стр. .

⁵ ОВ С , г., стр. .

- (4) Европейският пакт за имиграция и убежище, приет от Европейския съвет на 15 и 16 октомври 2008 г., изразява ангажимента на Европейския съюз и неговите държави-членки да провеждат справедлива, ефикасна и последователна политика за справяне с предизвикателствата и използване на възможностите, свързани с миграцията. Пактът служи за основа на общата имиграционна политика, която се ръководи от дух на солидарност между държавите-членки и на сътрудничество с трети държави, и която се основава на добро управление на миграционните потоци, в интерес не само на приемащите държави, но и на държавите по произход и на самите мигранти.
- (5) Програмата от Стокхолм, приета от Европейския съвет на заседанията от 10 и 11 декември 2009 г., отчита, че трудовата миграция може да допринесе за повишена конкурентоспособност и икономическа жизненост, и че в условията на значителните бъдещи демографски предизвикателства пред ЕС при повишено търсене на работна ръка гъвкавите имиграционни политики ще имат ценен принос за икономическото развитие и резултати на ЕС в по-дългосрочен план. В програмата се приканва Европейската комисия и Европейския съвет да продължат изпълнението на Плана за политика относно законната миграция⁶.
- (6) Настоящата директива следва да допринесе за ефективното управление на миграционните потоци за конкретната категория на сезонната временна миграция, като посочи справедливи и прозрачни правила за приемане и престой, и същевременно се осигуряват стимули и защитни механизми за предотвратяване на превръщането на временния престой в постоянен. В допълнение към това, правилата, предвидени в Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета за предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава⁷ ще допринесат да се избегне превръщането на такъв временен престой в незаконен.
- (7) Настоящата директива следва да се прилага, без да се засяга принципът на преференции на ЕС по отношение на достъпа до пазари на труда на държавите-членки, формулиран в съответните разпоредби на Договорите за присъединяване.
- (8) Настоящата директива следва да не засяга правото на държавите-членки за определяне на броя на гражданите на трети държави, идващи от трети държави на тяхна територия за целите на сезонната работа, съгласно член 79, параграф 5 от Договора за функционирането на Европейския съюз.
- (9) Настоящата директива не следва да засяга условията за предоставянето на услуги в рамките на член 56 от ДФЕС. По-специално, настоящата директива не следва да се отразява на условията за заетост, които в съответствие с Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги⁸, се прилагат към работници, командировани от предприятие,

⁶ COM(2005) 669.

⁷ ОВ L 168, 30.6.2009 г., стр. 24.

⁸ ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1.

установено в държава-членка, с цел предоставянето на услуги на територията на друга държава-членка.

- (10) Дейностите, които са зависими от смяната на сезоните, обикновено са свързани със сектори като селското стопанство — през периода на засаждане или събиране на реколтата, или туризма — през ваканционния период.
- (11) Подаването на заявление за прием като сезонен работник следва да бъде възможно само докато кандидатът пребивава извън територията на държавите-членки.
- (12) Директивата не засяга предоставените права на граждани на трети държави, вече законно пребиваващи в държава-членка с цел работа.
- (13) Директивата следва да предвиди гъвкава система за влизане на базата на търсенето и обективните критерии, като например валиден договор за работа или обвързващо предложение за работа, което определя размера на възнаграждението, приложимо за сезонни работници в съответния сектор.
- (14) Държавите-членки следва да имат възможност да приложат тест, който показва, че работното място не може да бъде заето в рамките на националния пазар на труда.
- (15) Предвиждането за единна процедура, която води до един комбиниран документ, обхващащ разрешение за пребиваване и работа, следва да допринесе за опростяване на правилата, приложими понастоящем в държавите-членки. Това не трябва да се отразява на правото на държавите-членки да определят националните органи и начина, по който те трябва да бъдат включени в единната процедура в съответствие с националните особености на административната уредба и практика.
- (16) Продължителността на престоя трябва да се ограничи до даден максимален период за една календарна година, който заедно с определението за сезонна работа, трябва да гарантира, че работата действително е от сезонен характер. Следва да се предвиди, че в рамките на максималната продължителност на престоя е възможно удължаване на договора или смяна на работодателя. Това следва да послужи за намаляване на рисковете от лошо отношение, с които сезонните работници може да се сблъскат, ако са обвързани с един работодател. В същото време това ще предостави един гъвкав отговор на действителните нужди от работна ръка от страна на работодателите.
- (17) Циркулярната миграция на сезонни работници, които са граждани на трети държави, следва да се насърчава. С цел осигуряването на перспективи за заетост в ЕС за сезонните работници за периоди, обхващащи повече от един сезон, и на възможността работодателите от ЕС да разчитат на по-стабилна и вече обучена работна ръка, следва да се предостави възможност за достъп до сезонна заетост в продължение на няколко последователни години или чрез многократни сезонни разрешения за работа, или чрез опростена процедура. Тази процедура следва да включва предимство при приемане пред граждани на трети държави, които кандидатстват за приемане като сезонни работници за първи път или съкратени периоди за обработка на заявления, или по-малко писмени доказателства, които се изискват.

- (18) Следва да се предвиди набор от правила, уреждащи процедурата за обработване на заявленията за приемане на сезонни работници. Процедурите следва да са ефективни и изпълними, като вземат предвид нормалното натоварване на администрациите на държавите-членки, а също така — прозрачни и безпристрастни, за да гарантират адекватна правна сигурност на заинтересованите.
- (19) За да се гарантира, че на сезонните работници е предоставено подходящо настаняване по време на престоя, и то е на разумна цена, следва да се предвиди изискване за доказателства за настаняването от страна на работодателите, които те или трети страни предоставят.
- (20) Като се има предвид особено уязвимото положение на сезонните работници, които са граждани на трета държава, и временния характер на назначаването им е необходимо да се определят ясно условията на труд, приложими за такива работници, за да се гарантира правна сигурност, като такива условия се обвържат с общозадължителни инструменти, осигуряващи ефективна защита на правата на сезонни работници от трети държави, като правни или общоприложими колективни трудови договори.
- (21) При липса на система за обявяване на общоприложими колективни трудови договори, държавите-членки могат да се основават на колективните трудови договори, които обикновено са приложими за всички подобни предприятия в географския район и в съответната професия или промишлен отрасъл, и/или колективни споразумения, които са сключени от най-представителните организации на работодатели и на социални партньори на национално равнище, които се прилагат на цялата територия на държавата.
- (22) На сезонните работници, които са граждани на трети държави, следва да се предоставя равно третиране по отношение на тези клонове на социалното осигуряване, посочени в член 3 от Регламент (ЕО) № 883/04 относно координирането на системите за социално осигуряване. Настоящата директива не следва да предоставя повече права освен вече предвидените в законите на ЕС в сферата на социалното осигуряване за граждани на трети държави, които имат трансгранични интереси между държави-членки. Освен това, настоящата директива не предоставя права във връзка със ситуации, които стоят извън обхвата на действие на законодателството на ЕС, като например на членовете на семейства, пребиваващи в трета държава. Това не накърнява недискриминационното прилагане от страна на държавите-членки на националното им законодателство, предвиждащо минимални правила за вноски за пенсионните системи.
- (23) За да се улесни прилагането, подходящи определени трети страни като профсъюзи или други сдружения следва да могат да подават жалби, за да се гарантира ефективно прилагане на директивата. Това се счита за необходимо във връзка със ситуации, в които сезонните работници не са наясно със съществуването на механизми за прилагане или се колебаят да ги използват от свое име, от страх заради възможни последствия.
- (24) Тъй като целите, а именно въвеждането на специална процедура за приемане и приемането на условията за влизане и пребиваване с цел сезонна заетост на

граждани на трети държави, не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите-членки и следователно могат да бъдат постигнати по-добре на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, както е посочено в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, посочен в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигането на тези цели.

- (25) Настоящата директива спазва основните права и принципи, признати по-специално в Хартата на основните права на Европейския съюз.
- (26) В съответствие с членове 1 и 2 от Протокол (№ 21) за позицията на Обединеното кралство и Ирландия по отношение на пространството на свобода, сигурност и правосъдие, приложен към Договора за Европейския съюз и към Договора за функционирането на Европейския съюз, и без да се засяга член 4 от посочения протокол, тези държави-членки не участват в приемането на настоящата директива, и не са обвързани с нея или с нейното прилагане.
- (27) В съответствие с членове 1 и 2 от Протокол (№ 22) относно позицията на Дания, приложен към Договора за Европейския съюз и към Договора за функционирането на Европейския съюз, Дания не участва в приемането на настоящата директива, и не е обвързана с нея или с нейното прилагане,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

ГЛАВА I ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1 Предмет

Настоящата директива определя условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на трудова заетост като сезонни работници и определя правата на сезонните работници.

Член 2 Обхват

1. Настоящата директива се прилага към граждани на трети държави, които пребивават извън територията на държавите-членки и които кандидатстват за приемане на територията на държава-членка за целите на трудова заетост като сезонни работници.
2. Настоящата директива не се прилага към граждани на трети държави, които осъществяват дейности от името на предприятия, установени в друга държава-членка в рамките на предоставянето на услуги по смисъла на член 56 от Договора за функционирането на Европейския съюз, включително тези граждани, които са командирани от предприятия, установени в държава-членка в рамките на предоставянето на услуги в съответствие с Директива 96/71/ЕО.

Член 3
Определения

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

- а) „гражданин на трета държава“ означава всяко лице, което не е гражданин на Европейския съюз по смисъла на член 20, параграф 1 от Договора за функционирането на Европейския съюз;
- б) „сезонен работник“ означава гражданин на трета държава, който запазва законно местожителство в трета държава, но пребивава временно на територията на държава-членка с цел заетост в сектор на дейност, зависещ от смяната на сезоните, въз основа на един или повече срочни договора за работа, сключени пряко между гражданина на третата държава и работодателя, установен в държава-членка.
- в) „дейност, която зависи от смяната на сезоните“ означава дейност, която е свързана с определено време на годината и се обуславя от събитие или ситуация, при които необходимостта от работна ръка е значително по-голяма отколкото при обикновени текущи дейности;
- г) „разрешение за сезонен работник“ означава разрешение с обозначение „сезонен работник“, което дава право на неговия притежател да пребивава и работи законно на територията на държава-членка съгласно условията на настоящата директива;
- д) „единна процедура за кандидатстване“ означава процедура, която се основава на кандидатстване на гражданин на трета държава за разрешение да пребивава и работи на територията на държава-членка и която води до решение относно заявлението;
- е) „общоприложим колективен трудов договор“ означава колективен трудов договор, който трябва да се спазва от всички предприятия в географския район и в рамките на съответната професия или отрасъл. При липса на система за обявяване на общоприложими колективни трудови договори държавите-членки могат, ако решат, да се основават на колективните трудови договори, които обикновено са приложими за всички подобни предприятия в географския район и в съответната професия или промишлен отрасъл, и/или на колективни споразумения, които са сключени от най-представителните организации на работодатели и на социални партньори на национално равнище, които се прилагат на цялата територия на държавата.

Член 4
По-благоприятни разпоредби

1. Настоящата директива се прилага, без да накърняват по-благоприятните разпоредби от:

- а) законодателството на Съюза, включително двустранни и многостранни споразумения, сключени между Съюза или между Съюза и неговите

държави-членки, от една страна, и една или повече трети държави, от друга;

- б) двустранни или многостранни споразумения, сключени между една или повече държави-членки и една или повече трети държави;

- 2. Настоящата директива не засяга правото на държавите-членки да приемат или запазят по-благоприятни разпоредби за лицата, за които тя се прилага съгласно членове 13 и 17 от настоящата директива.

ГЛАВА II

УСЛОВИЯ ЗА ПРИЕМАНЕ

Член 5

Критерии за приемане

- 1. Заявленията за приемане в една държава-членка съгласно условията на настоящата директива се придружават от следните документи:
 - а) валиден договор за работа или, както е предвидено в националното право, обвързващо предложение за работа като сезонен работник в съответната държава-членка с работодател, установен в държавата-членка, в които се определя размера на заплащането и работните часове на седмица или на месец и, когато е приложимо, други условия на труд;
 - б) валидни пътни документи според националното законодателство. Държавите-членки могат да изискат срокът на валидност на документите за пътуване да покрива най-малко продължителността на разрешението за пребиваване;
 - в) доказателство за притежание или, ако е предвидено в националното законодателство, за кандидатстване за здравна осигуровка, покриваща всички рискове, които обикновено се покриват за гражданите на съответната държава-членка, за периода, през който такава осигуровка и съответните права на обезщетения не се предоставят във връзка със или в резултат на договора за работа;
 - г) доказателство за настаняване, както е посочено в член 14.
- 2. Държавите-членки изискват сезонният работник да има достатъчно средства по време на престоя си, за да издържа себе си без да прибегва до системата за социално подпомагане на съответната държава-членка.
- 3. За целите на настоящата директива не се допускат граждани на трети държави, за които се счита, че представляват заплахата за обществения ред, обществената сигурност или общественото здраве.

Член 6
Основания за отказ

1. Държавите-членки отхвърлят заявление за приемане в държава-членка за целите на настоящата директива, когато условията, посочени в член 5 не са изпълнени, или когато представените документи са придобити чрез измама, фалшифициране или подправени.
2. Държавите-членки могат да проверяват дали съответната свободна длъжност не може да бъде заета от нейни граждани или от граждани на ЕС, или от граждани на трети държави, законно пребиваващи в държавата-членка, и които вече са част от нейния трудов пазар по силата на европейското или на националното законодателство, и могат да отхвърлят заявлението.
3. Държавите-членки могат да отхвърлят заявление, ако работодателят е бил санкциониран в съответствие с националното законодателство за недеклариран труд и/или за незаконно наемане на работа.
4. Държавите-членки могат да отхвърлят заявление на основание на квотата за приемане на граждани на трети държави.

Член 7
Отнемане или неподновяване на разрешението

1. Държавите-членки отнемат или не подновяват разрешението, издадено въз основа на настоящата директива, в следните случаи:
 - а) когато то е било придобито чрез измама, фалшифицирано или подправено;

или
 - б) когато притежателят пребивава с цел, различна от тази, за която е получил разрешение за пребиваване.
2. Държавите-членки могат да отнемат или откажат да подновят разрешението, издадено въз основа на настоящата директива, в следните случаи:
 - а) когато условията, посочени в член 5, не са изпълнени или вече не се изпълняват;

или
 - б) от съображения, свързани с обществения ред, обществената сигурност и общественото здраве.

ГЛАВА III ПРОЦЕДУРА И РАЗРЕШЕНИЕ

Член 8 Достъп до информация

Държавите-членки вземат необходимите мерки, за да направят общодостъпна информацията за условията за влизане и пребиваване, включително правата и всички писмени доказателства, необходими за заявление за пребиваване и работа като сезонни работници на територията на държава-членка.

Член 9 Заявления за приемане

1. Държавите-членки определят дали заявлението следва да се подаде от гражданин на трета държава или от работодателя.
2. Държавите-членки определят органа, компетентен да приема заявленията и да издава разрешение за сезонен работник.
3. Заявлението за пребиваване и работа като сезонен работник на територията на държава-членка се подава в рамките на единна процедура за кандидатстване.
4. Съответната държава-членка осигурява на гражданина на трета държава, чието заявление за приемане е било прието, всички улеснения за получаване на изискваната виза.

Член 10 Разрешение за сезонен работник

1. За престой над три месеца, на сезонни работници, които отговарят на критериите за приемане, посочени в член 5, и за които компетентните органи са взели положително решение, се издава разрешение за сезонен работник.
2. Разрешението за сезонен работник се издава от компетентните органи на държавите-членки, като се използва единният формат, посочен в Регламент (ЕО) № 1030/2002 на Съвета⁹. В съответствие с буква а) 6.4 на приложението към този регламент, държавите-членки вписват „сезонен работник“ под заглавието „вид на разрешението“.
3. Държавите-членки не издават никакви допълнителни документи на притежателя на разрешение за сезонен работник като доказателство за достъпа, предоставен до пазара на труда.

⁹ ОВ L 157, 15.6.2002 г., стр. 1.

Член 11
Продължителност на престоя

1. Сезонните работници имат право да пребивават за максимален срок от шест месеца в една календарна година, след което те се връщат в трета държава.
2. В рамките на периода, посочен в параграф 1, и при условие, че критериите по член 5 са изпълнени, на сезонните работници се разрешава да удължат договора си или да бъдат наети като сезонни работници от друг работодател.

Член 12
Улесняване на процедурата за повторно влизане

1. Държавите-членки следва:
 - а) при подаване на заявление, да издадат най-много три разрешения за сезонен работник, които покриват до три последователни сезона в рамките на един административен акт („многократно сезонно разрешение за работа“),

или
 - б) да предоставят опростена процедура за граждани на трети държави, които са били допуснати до тази държава-членка като сезонни работници, и които кандидатстват, за да бъдат приети като такива през следващата година.
2. Държавите-членки предвиждат, че:
 - а) гражданин на трета държава, който не е спазил задълженията, произтичащи от решението за приемане по време на предишно пребиваване като сезонен работник, и по-специално задължението за връщане в трета държава след изтичане на разрешението, няма да се приема обратно като сезонен работник за една или повече години;
 - б) на работодател, който не е изпълнил задълженията, произтичащи от трудовия договор, трябва да бъдат наложени ефективни, пропорционални и възпиращи санкции. На тези работодатели се отнема възможността да кандидатстват за сезонни работници в продължение на една или повече години.

Член 13
Процесуални гаранции

1. Компетентните органи на държавите-членки приемат решение относно заявлението и уведомяват кандидата писмено в съответствие с процедурите за уведомяване, посочени в националното законодателство на държавата-членка, в срок от 30 дни след подаването на пълното заявление.

2. Ако информацията, предоставена в подкрепа на заявлението, е недостатъчна, компетентните органи уведомяват заявителя в рамките на приемлив срок за изискваната допълнителна информация и определят приемлив срок за предоставянето ѝ.
3. Всяко решение за отхвърляне на заявлението, или всяко решение да не се подновява или да се оттегли разрешението се съобщава писмено на кандидата и може да се обжалва в съответната държава-членка в съответствие с националното законодателство. В уведомлението се посочват основанията за решението, възможните съществуващи процедури за обжалване и срокът за предприемане на действия.

Член 14
Настаняване

Държавите-членки трябва да изискват от работодателите на сезонните работници представянето на доказателства, че на сезонния работник ще бъде предоставено настаняване, което му осигурява подходящ жизнен стандарт. Ако от сезонните работници се изисква да плащат наем за предоставеното настаняване, разходите за него не трябва да са прекомерни по отношение на тяхното възнаграждение.

ГЛАВА IV
ПРАВА

Член 15
Права, придобити въз основа на разрешението/визата за сезонен работник

По време на периода на валидност на разрешението за сезонен работник, титулярът се ползва най-малко със следните права:

- а) правото да влезе и да пребивава на територията на държавата-членка, издала разрешението;
- б) свободен достъп до цялата територия на съответната държава-членка, издала разрешението при спазване на ограниченията, предвидени в националното законодателство;
- в) правото да упражнява професионална дейност, позволена от разрешението в съответствие с националното законодателство.

Член 16
Права

Независимо от законодателството, приложимо към трудовите правоотношения, сезонните работници имат право на:

1. условия на труд, включително по отношение на заплащането и уволнението, здравето и безопасността на работното място, приложими за сезонната работа,

определени от закони, подзакони или административни разпоредби и/или общоприложими колективни трудови договори в държавата-членка, за която те са били допуснати в съответствие с настоящата директива.

При липса на система за обявяване на общоприложими колективни трудови договори, държавите-членки могат, ако решат, да се основават на колективните трудови договори, които обикновено са приложими за всички подобни предприятия в географския район и в съответната професия или промишлен отрасъл, и/или колективни споразумения, които са сключени от най-представителните организации на работодатели и на социални партньори на национално равнище, които се прилагат на цялата територия на държавата;

2. равно третиране с гражданите на приемащата държава-членка най-малко по отношение на:
 - а) свободата на сдружаване, принадлежност и членство в организация на работници или във всяка друга организация, чиито членове упражняват определена професионална дейност, включително по отношение на привилегиите, давани от подобни организации, без да се засягат националните разпоредби относно обществения ред и сигурност;
 - б) разпоредбите в националните законодателства по отношение на клоновете на социалното осигуряване, както са определени в член 3 от Регламент (ЕО) № 883/04 на Съвета;
 - в) изплащането на задължително пенсионно осигуряване, на базата на предишна трудова заетост на работника, при същите условия като гражданите на съответната държава-членка, когато се премести в трета държава;
 - г) достъпа до стоки и услуги и доставянето на стоки и услуги, предоставени за обществено ползване, с изключение на обществено жилищно настаняване и консултантски услуги, предоставяни от службите по заетостта.

Правото на равно третиране, предвидено в параграф 2, не засяга правото на държавите-членки да оттеглят или да откажат да подновят разрешението в съответствие с член 7.

Член 17

Улесняване на подаването на жалби

Държавите-членки гарантират възможност за трети страни, които в съответствие с предвидените в националното право критерии имат законен интерес от гарантиране спазването на настоящата директива, да се включат от името или в подкрепа на сезонен работник, с неговото съгласие, във всяко административно или гражданско производство, предвидено с оглед изпълнението на настоящата директива.

ГЛАВА V

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 18

Статистика

1. Държавите-членки съобщават на Комисията статистически данни за броя на разрешенията за пребиваване и издадените за първи път или подновените визи, както и, доколкото е възможно, броят на отнетите разрешения за пребиваване и визи за целите на сезонната заетост, на лица, които са граждани на трети държави. Тези статистически данни са разделени в зависимост от гражданството, пола и възрастта, срока на валидност на разрешението и икономическия сектор.
2. Статистическите данни, посочени в параграф 1, се съобщават в съответствие с Регламент (ЕО) № 862/2007 на Европейския парламент и на Съвета¹⁰.
3. Статистическите данни, посочени в параграф 1, се отнасят до референтен период от една календарна година и се съобщават на Комисията до шест месеца след края на референтната година. Първата референтна година е [годината, следваща момента, посочен в член 20, параграф 1].

Член 19

Докладване

На всеки три години и за първи път не по-късно от [три години след датата на транспониране на настоящата директива] Комисията представя доклад на Европейския парламент и на Съвета за прилагането на настоящата директива в държавите-членки и предлага измененията, които са необходими.

Член 20

Транспониране

1. Държавите-членки въвеждат в сила необходимите законови, подзаконови и административни разпоредби, за да се съобразят с настоящата директива не по-късно от (24 месеца от датата на публикуване в Официален вестник на Европейския съюз). Те незабавно съобщават на Комисията текста на тези разпоредби и таблицата за съответствие между тези разпоредби и настоящата директива.

Когато държавите членки приемат тези разпоредби, те трябва да съдържат препратки към настоящата директива или да бъдат придружени от такава препратка при тяхното официално публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите-членки.

¹⁰ ОВ L 199, 31.7.2007 г., стр. 23.

2. Държавите-членки уведомяват Комисията за текста на основните разпоредби от националното законодателство, които приемат в областта, уредена от настоящата директива.

Член 21
Влизане в сила

Настоящата директива влиза в сила в деня след публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 22
Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите-членки в съответствие с Договора за функционирането на Европейския съюз.

Съставено в Брюксел на [...] година.

За Европейския парламент
Председател [...]

За Съвета
Председател [...]