

Europeiska unionens officiella tidning

C 235 I



Svensk utgåva

Meddelanden och upplysningar

sextiotredje årgången

17 juli 2020

Innehållsförteckning

II *Meddelanden*

MEDDELANDEN FRÅN EUROPEISKA UNIONENS INSTITUTIONER, BYRÅER OCH ORGAN

Europeiska kommissionen

2020/C 235 I/01

Meddelande från kommissionen — Riktlinjer om säsongsarbetare i EU i samband med Covid-19-pandemin 1

SV

II

*(Meddelanden)*MEDDELANDEN FRÅN EUROPEISKA UNIONENS INSTITUTIONER, BYRÅER
OCH ORGAN

EUROPEISKA KOMMISSIONEN

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN

Riktlinjer om säsongarbetare i EU i samband med Covid-19-pandemin

(2020/C 235 I/01)

I. INLEDNING

Vissa sektorer i den europeiska ekonomi, särskilt jordbruk och turism, är beroende av stöd från säsongarbetare som under vissa perioder av året kommer från andra medlemsstater eller från tredjeländer. Mycket ofta har dessa arbetstagare kvar sin huvudsakliga bostad i sitt hemland och flyttar tillfälligt till en medlemsstat för att utföra ett säsongbundet arbete.

Gränsöverskridande säsongarbetare har en rad olika rättigheter, som dock kan variera beroende på om de är EU-medborgare eller tredjelandsmedborgare. Med tanke på arbetets tidsbegränsade karaktär och de särskilda omständigheter som de arbetar under, kan de vara mer utsatta för otrygga arbets- och levnadsvillkor. Under covid-19-pandemin har dessa villkor uppmärksamats mer och i vissa fall har de förvärrats. Det visade sig dessutom att i vissa fall kan sådana problem leda till ytterligare spridning av smittsamma sjukdomar och ökad risk för covid-19-kluster.

Det krävs därför att lämpliga åtgärder vidtas snabbt. De här riktlinjerna kompletterar *Riktlinjer för fri rörlighet för arbetstagare under utbrottet av covid-19* som offentliggjordes den 30 mars 2020 ⁽¹⁾. De är också ett svar på Europaparlamentets uppmaning i resolutionen av den 19 juni 2020 om skydd av gränsöverskridande arbetare och säsongarbetare ⁽²⁾. De här riktlinjerna riktar sig till säsongarbetare i EU, både från EU-länder och från tredjeländer och om inte annat anges avser åtgärderna nedan båda grupperna.

II. SÄSONGSARBETARES RÄTTIGHETER ATT ARBETA I EN EU-MEDLEMSSTAT

Beroende på säsongarbetarnas nationalitet (dvs. om de är EU-medborgare eller tredjelandsmedborgare) kan deras rättigheter att komma in i medlemsstaten eller få tillträde till arbetsmarknaden skilja sig åt. Dessutom kan säsongarbetare anställas genom olika mellanhänder.

Även om kommissionen i sin roll som fördragets väktare övervakar att unionslagstiftningen tillämpas korrekt när det gäller säsongarbetare, är det de nationella myndigheterna som ansvarar för att de nationella bestämmelser som genomför EU-direktiven tillämpas korrekt. Medlemsstaterna uppmanas därför att öka fältinspektionerna i detta avseende, även med hjälp av Europeiska arbetsmyndigheten ⁽³⁾ (ELA), och fullt ut verkställa alla tillämpliga bestämmelser.

⁽¹⁾ C(2020) 2051, EUT C 102 I, 30.3.2020, s. 12.

⁽²⁾ 2020/2664(RSP).

⁽³⁾ <https://www.ela.europa.eu/>

— Likabehandling av EU-arbetstagare

I enlighet med den fria rörligheten för arbetstagare som föreskrivs i artikel 45 i EUF-fördraget och principen om likabehandling och icke-diskriminering har EU-medborgare rätt att söka arbete, inbegripet säsongsarbete, i en annan medlemsstat, och få samma stöd från nationella arbetsförmedlingar och ta anställning på samma villkor som medborgarna i värdmedlemsstaten. När de har anställts gäller värdmedlemsstatens lagar och eventuella kollektivavtal för dem och de ska behandlas på samma sätt som landets egna medborgare när det gäller arbetsvillkor, inbegripet lön, uppsägning och säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. De har också rätt till samma sociala och skattemässiga förmåner som landets egna medborgare. Om de blir ofrivilligt arbetslösa behåller de sin ställning som arbetstagare i värdmedlemsstaten i sex månader under förutsättning att de anmält sig hos arbetsförmedlingen ⁽⁴⁾.

I enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/54/EU ⁽⁵⁾ har arbetstagare i EU som utövar sin rätt till fri rörlighet rätt att få hjälp från de nationella organ i värdmedlemsstaten som har till uppgift att främja likabehandling och stödja unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar, vända sig till domstol vid eventuell diskriminering på grund av nationalitet, få stöd från fackföreningar och andra enheter i eventuella rättsliga och/eller administrativa förfaranden, och få skydd mot repressalier.

— Inresevillkor för säsongsarbetare från tredjeländer

Tredjelandsmedborgare som är bosatta i en annan medlemsstat än den där de kommer att anställas som säsongsarbetare, eller är bosatta i ett tredjeland, måste normalt ansöka om visering, arbetsstillstånd eller uppehållstillstånd för att få vistas och arbeta i den medlemsstaten.

Tredjelandsmedborgare som kommer till EU från tredjeländer i avsikt att få anställning som säsongsarbetare omfattas av direktivet om säsongsarbetare ⁽⁶⁾ där villkoren för inresa i EU och deras rättigheter där fastställs. Sedan den 17 mars 2020 tillämpar EU:s medlemsstater (med undantag av Irland) och de Schengenanslutna länderna en begränsning av icke nödvändiga resor till EU. I rådets rekommendation om de tillfälliga restriktionerna för icke nödvändiga resor till EU och ett eventuellt avskaffande av dessa restriktioner som antogs den 30 juni 2020 ⁽⁷⁾ anges att nödvändiga resor bör vara tillåtna för de särskilda kategorier av resenärer som har en nödvändig funktion eller ett nödvändigt behov som anges i bilaga II till den rekommendationen, vilket omfattar säsongsarbetare inom jordbruket. Enligt den rekommendationen får medlemsstaterna dock införa ytterligare säkerhetsåtgärder för dessa resenärer, särskilt när de reser in från en högriskregion.

— Utstationerade säsongsarbetare

Säsongsarbetare i EU som är anställda i en medlemsstat och som av sin arbetsgivare sänds för att arbeta i en annan medlemsstat betraktas som utstationerade arbetstagare i den mening som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG ⁽⁸⁾. Tredjelandsmedborgare som lagligen arbetar och är bosatta i en medlemsstat kan av sin arbetsgivare sändas till en annan medlemsstat och betraktas i en sådan situation som utstationerade arbetstagare ⁽⁹⁾.

I enlighet med det ändrade direktivet om utstationering av arbetstagare ⁽¹⁰⁾ omfattas de av medlemsstatens grundläggande arbets- och anställningsvillkor, vilka härrör från lagstiftning eller kollektivavtal med allmän giltighet.

De mest relevanta anställningsvillkoren för utstationerade säsongsarbetare är framför allt betalningen av löner (inklusive alla obligatoriska lönekomponenter), arbetstagarnas boendevillkor samt de regler för hälsa, säkerhet och hygien som tillämpas på arbetsplatsen.

⁽⁴⁾ Artikel 7.3 c i direktiv 2004/38.

⁽⁵⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/54/EU av den 16 april 2014 om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare (EUT L 128, 30.4.2014, s. 8).

⁽⁶⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (EUT L 94, 28.3.2014, s. 375). Direktivet gäller för alla medlemsstater förutom Danmark och Irland.

⁽⁷⁾ Rådets rekommendation (EU) 2020/912 av den 30 juni 2020 om de tillfälliga restriktionerna för icke nödvändiga resor till EU och ett eventuellt avskaffande av dessa restriktioner (EUT L 208 I, 1.7.2020, s. 1).

⁽⁸⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 21.1.1997, s. 1).

⁽⁹⁾ Detta gäller inte tredjelandsmedborgare som är bosatta och arbetar utanför EU för en arbetsgivare som är etablerad i en icke-medlemsstat. I detta senare fall gäller villkoren för inresa för säsongsarbetare från tredjeländer.

⁽¹⁰⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EUT L 173, 9.7.2018, s. 16). Observera att detta gäller från och med den 30 juli 2020.

Säsongsarbetare som anställs genom bemanningsföretag i en medlemsstat och hyrs ut till ett kundföretag i en annan (värd) medlemsstat betraktas också som utstationerade arbetstagare. Vårdmedlemsstatens grundläggande arbets- och anställningsvillkor gäller för dem som är utstationerade arbetstagare, men bemanningsföretaget måste också garantera dessa arbetstagare samma grundläggande anställningsvillkor⁽¹⁾ som skulle gälla om de hade blivit direktanställda av kundföretaget.

Med tillämpning av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU⁽²⁾ bör medlemsstaterna också säkerställa att det finns effektiva sätt för utstationerade arbetstagare att lämna in klagomål mot arbetsgivarna direkt i medlemsstaten där de är eller har varit utstationerade, och att fackföreningar och andra tredje parter på arbetstagarnas vägnar eller för att stödja dem får delta i eventuella rättsliga eller administrativa förfaranden. I linje med detta direktiv bör medlemsstaterna vidta åtgärder för att säkerställa att arbetstagares rättigheter skyddas effektivt i underleverantörskedjor.

— Odeklarerat arbete

Medlemsstaterna uppmanas att vidta nödvändiga åtgärder för att motverka odeklarerat arbete bland säsongsarbetare och att i stor utsträckning använda sig av det europeiska forumet för förbättra samarbetet när det gäller att bekämpa odeklarerat arbete. Åtgärder inom ramen för forumet, så som trepartssamarbete och gränsöverskridande samarbete, bättre riskanalys och datautvinning för effektivare inspektioner, kombinerat med förebyggande åtgärder som förteckningar över företag som följer reglerna, kan effektivt bidra till att bekämpa odeklarerat arbete bland säsongsarbetare.

III. ARBETS- OCH LEVNADSVILLKOR FÖR SÄSONGSARBETARE

Under covid-19-krisen har de ofta dåliga arbets- och levnadsvillkoren bland säsongsarbetare uppmärksammats, liksom förhållandena när det gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen för denna grupp. Ett antal fall som rör överträdelser av säsongsarbetares rättigheter har rapporterats under krisen och förvärrat pågående problem som säsongsarbetare ställts inför och som måste hanteras.

— Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

Säsongsarbetare har samma rättigheter och skydd när det gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen som andra arbetstagare i den berörda medlemsstaten. I direktiv 89/391/EEG (ramdirektivet) anges ett antal skyldigheter för arbetsgivare, däribland att bedöma riskerna för arbetstagarna vad gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och, inom ramen för sitt ansvar, vidta tillräckliga åtgärder till skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa, inbegripet att förebygga risker i arbetet och tillhandahålla information och utbildning samt nödvändig organisation och tillräckliga resurser.

Ramdirektivet har kompletterats med över tjugo direktiv med fokus på särskilda aspekter av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen⁽³⁾ som gäller för alla arbetstagare, inklusive säsongsarbetare, oavsett nationalitet, sektor, verksamhet eller yrke.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att öka medvetenheten om de krav på hälsa och säkerhet på arbetsplatsen som påverkar säsongsarbetare och ge arbetsgivare praktisk information om hur de kan uppfylla de relevanta rättsliga krav som påverkar säsongsarbetare inom alla sektorer. Arbetsgivarna bör genomföra en lämplig bedömning av alla eventuella risker på arbetsplatsen och genomföra förebyggande och skyddande åtgärder, inbegripet att tillhandahålla nödvändig skyddsutrustning, och anpassa åtgärder som vidtagits på grund av förändrade omständigheter.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att särskilt behandla följande aspekter:

— Noggrann övervakning och ett fullständigt verkställande av de tillämpliga bestämmelserna i ramdirektivet.

⁽¹⁾ I enlighet med artikel 5 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 5.12.2008, s. 9).

⁽²⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG (EUT L 159, 28.5.2014, s. 11).

⁽³⁾ Se t.ex. direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, direktiv 89/654/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, direktiv 2009/104/EG om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbetstagares användning av arbetsutrustning i arbetet, direktiv 89/656/EEC om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbetstagares användning av personlig skyddsutrustning på arbetsplatsen, direktiv 90/269/EEC om minimikrav för hälsa och säkerhet vid manuell hantering av laster där det finns risk för att arbetstagare drabbats av skador, särskilt i ryggen, direktiv 2000/54/EG om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för biologiska agens i arbetet och direktiv 94/33/EG om skydd av minderåriga i arbetslivet.

- Den låga medvetenheten om villkoren för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen och uppfattningen om riskerna på grund av splittrad arbetstid, språkliga hinder och brist på utbildning bland säsongarbetare, jämfört med arbetstagare som utför stabilare arbeten.
- Den dåliga inkluderingen av säsongarbetare i samråd och i grupper som behandlar frågor som rör säkerhet och hälsa på arbetsplatsen.

Med tanke på att en del av säsongarbetarna arbetar i mikroföretag och små företag påminner kommissionen om att i EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2014–2020 ⁽¹⁴⁾ betonades medlemsstaternas behov att stärka mikroföretagens och de små företagens möjligheter att införa effektiva och ändamålsenliga riskförebyggande åtgärder. Medlemsstaterna uppmanas att ge praktisk vägledning till mindre företag, även genom kontroller, om de effektivaste åtgärderna för att begränsa hälso- och säkerhetsrisker, särskilt risker kopplade till covid-19, tillsammans med information om de incitament som införts. De kan också ge särskilt stöd till mindre företag i sektorer där spridningsrisken för covid-19 är högre.

Medlemsstaterna ska främja den relevanta vägledningen från EU-Osha ⁽¹⁵⁾ särskilt vad gäller nödvändiga hygienåtgärder, och påminna arbetsgivarna om att tillhandahålla utrymmen där det går att hålla avstånd, lämpliga lösningar för att dricka och äta och för toaletter och duschar.

Kommissionen uppmanar också medlemsstaterna att stärka sitt samarbete för att förbättra arbetsvillkoren för säsongarbetare, särskilt genom rådgivande kommittén för arbetsmiljöfrågor och yrkesinspektörskommittén (Slic) ⁽¹⁶⁾. De specifika utmaningar som rör utsatta grupper, som kvinnor, yngre och äldre arbetstagare och arbetstagare med särskilda hälsotillstånd bör beaktas. Kommissionen uppmanar dessa kommittéer att diskutera specifika insatser i syfte att förebygga och hantera hälsorisker på ett språk som säsongarbetarna kan förstå liksom riktade efterlevnadsåtgärder.

Kommissionen ber medlemsstaterna att öka de nödvändiga fältinspektionerna för att säkerställa att standarderna för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen tillämpas när det gäller säsongarbetare.

Kommissionen uppmanar också arbetsgivare och arbetstagarorganisationer att undersöka och främja mekanismer för att se till att säsongarbetarnas särskilda behov tillgodoses på lämpligt sätt, och kommer att fortsätta att stödja deras insatser i detta avseende.

Kommissionen kommer att fortsätta att samarbeta EU-Osha för att samla in information och god praxis avseende hälso- och säkerhetsaspekter som påverkar säsongarbetare och göra dem tillgängliga för relevanta aktörer på nationell nivå och unionsnivå, bland annat genom en speciell informationskampanj som riktar sig till säsongarbetare.

Kommissionen uppmanar synergier mellan ett större antal politikområden och arbetsplatsrelaterad hälso- och säkerhetspolitik inom den jordbruksbaserade livsmedelsproduktionen. Denna sektor är särskilt problematisk när det gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, särskilt med avseende på antalet arbetsplatsolyckor. I den nya strategin från jord till bord ⁽¹⁷⁾ behandlas behovet att säkerställa rättvisa, hälsosamma och miljövänliga livsmedelssystem. Hälsosammare och säkrare arbetsplatser är väsentligt, eftersom det bidrar till bättre skydd av folkhälsan i allmänhet.

— Boende och transport

Covid-19-krisen har kastat ljus över säsongarbetarnas ofta dåliga boendevillkor och de förhållanden under vilka de transporteras till arbetsplatsen. I direktivet om säsongarbetare finns bestämmelser om boende som säsongarbetare från tredjeländer måste följa för att få visum, arbetstillstånd eller uppehållstillstånd ⁽¹⁸⁾, och i det ändrade direktivet om utstationering av arbetare föreskrivs att värdlandets bestämmelser om villkoren för boende, om sådana finns, ska gälla för utstationerade säsongarbetare. Det finns dock ingen unionsakt som garanterar boendevillkoren för andra säsongarbetare. Kommissionen uppmanar därför medlemsstaterna att vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa anständiga arbets- och levnadsvillkor för säsongarbetare. Alla säsongarbetare bör under sin vistelse i värdmedlemsstaten ha ett boende av skälig standard enligt nationell lag och praxis. Medlemsstaterna bör se till att arbetsgivare tillhandahåller eller ordnar ett boende till ett pris som inte är orimligt högt i förhållande till kvaliteten och säsongarbetarnas nettolön.

⁽¹⁴⁾ COM(2014) 332 final.

⁽¹⁵⁾ <https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace>

⁽¹⁶⁾ Slic består av företrädare för medlemsstaternas yrkesinspektörer.

⁽¹⁷⁾ COM(220) 381 final.

⁽¹⁸⁾ Artikel 20 i direktiv 2014/36/EU.

Medlemsstaterna bör dessutom uppmantra arbetsgivare att inte automatiskt dra av hyran från säsongsarbetares lön. Om transport och mat tillhandahålls eller ordnas av arbetsgivarna ska kostnaden för detta också vara rimlig och bör inte automatiskt dras av från säsongarbetarnas lön.

Boende och transport för säsongarbetare bör uppfylla de hälso- och säkerhetsstandarder som gäller i den berörda medlemsstaten, inbegripet fysisk distansering och tillämpliga hälso- och säkerhetsåtgärder i samband med kampen mot covid-19-pandemin ⁽¹⁹⁾.

Kommissionen uppmanar också medlemsstaterna att ställa specifika krav för tidsbegränsade anställningar och för rekryteringsföretag som riktar in sig på gränsöverskridande arbetstagare och säsongarbetare i EU, för att säkerställa att sådana företag lämnar korrekt information till arbetstagare och följer minimistandarder som ger tillräckligt skydd i gränsöverskridande situationer. Sådana krav kan ställas upp i form av uppförandekoder eller till och med lagstiftning för dessa företag. Det är viktigt att dessa företag före avresan informerar arbetstagarna, oavsett hur lång tid kontraktet omfattar, om arbetsvillkor, socialförsäkringsrättigheter och resa och boende. De ska också informera arbetstagarna om tillämpliga säkerhets- och hälsoregler på arbetsplatsen och andra relevanta arrangemang på deras eget språk eller på något annat språk som de förstår.

IV. SOCIAL TRYGGHET FÖR SÄSONGSARBETARE

I förordning (EG) nr 883/2004 fastställs vilken socialförsäkringslagstiftning som gäller för säsongarbetare. Enligt den omfattas EU-arbetare som utövar sin rätt till fri rörlighet av socialförsäkringssystemet i en enda medlemsstat åt gången. Syftet är att undvika dubbel täckning eller luckor i täckningen för dessa arbetstagare. Arbetstagarna och deras arbetsgivare har ingen möjlighet att välja i vilken medlemsstat de ska vara försäkrade ⁽²⁰⁾ – den tillämpliga lagstiftningen följer objektivt bestämmelserna i förordningen, och beror på arbetstagarens personliga och arbetsmässiga situation. Reglerna ger stabilitet genom att de förhindrar ständiga förändringar i vilken lagstiftning som gäller och begränsar den administrativa bördan för arbetstagare, egenföretagare och myndigheter ⁽²¹⁾.

Till följd av tillhörigheten till socialförsäkringssystemet i den behöriga medlemsstaten bör säsongarbetare ha tillgång till socialt skydd på samma nivå som andra försäkrade personer i den medlemsstaten. Tillhörigheten innebär normalt både skyldigheter, som att betala socialförsäkringsavgifter, och rättigheter och förmåner, som hälsovård, familjeförmåner och arbetslöshetsförmåner. Dessutom ska socialförsäkringssystemet, om personen har varit försäkrad där i minst ett år, också tillhandahålla framtida pensioner när de nationella villkoren för rätt till förmåner är uppfyllda ⁽²²⁾.

Liksom alla arbetstagare som utövar sin rätt till fri rörlighet måste säsongarbetare som är försäkrade i en annan medlemsstat än den där verksamheten utövas ha ett A1-intyg ⁽²³⁾. Detta intyg gäller den socialförsäkringslagstiftning som gäller för arbetstagaren och bekräftar att personen inte är skyldig att betala socialförsäkringsavgifter i en annan medlemsstat.

Tredjelandsmedborgare som är bosatta utanför unionen och har beviljats inresa till en medlemsstat i syfte att få anställning som säsongarbetare har också rätt till samma behandling som medborgare i värdmedlemsstaten vad gäller de delar av den sociala tryggheten som definieras i artikel 3 i förordning (EG) nr 883/2004. Det kan dock förekomma vissa begränsningar ⁽²⁴⁾.

⁽¹⁹⁾ Se Riktlinjer om att gradvis återställa transporttjänster och kommunikationer – Covid-19 (EUT C 169, 15.5.2020, s. 17).

⁽²⁰⁾ Dom, van Delft m. fl., C-345/09, ECLI:EU:C:2010:610.

⁽²¹⁾ Som en allmän regel och i enlighet med artikel 11.3 a i förordning (EG) nr 883/2004 är det socialförsäkringslagstiftningen i den medlemsstat där personen har sin verksamhet som gäller. I artiklarna 12 och 13 ges dock undantag från denna allmänna regel när det i särskilda fall, beroende på arbetstagarens yrke, kan vara omotiverat eller omöjligt att tillämpa en sådan princip. Till dessa situationer hör exempelvis om arbetstagaren sänds ut av arbetsgivaren för att utöva en säsongsbunden verksamhet på arbetsgivarens vägnar, eller när det handlar om säsongarbetare som utövar verksamhet i två eller flera medlemsstater.

⁽²²⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=854&langId=sv>

⁽²³⁾ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf

⁽²⁴⁾ Eftersom säsongarbetarnas vistelse är tillfällig bör medlemsstaterna kunna utesluta familjeförmåner och arbetslöshetsförmåner från likabehandlingen av dessa säsongarbetare från länder utanför EU och sina egna medborgare. Det gäller också skatteförmåner. När det gäller tredjelandsmedborgare erinras om att de i enlighet med förordning (EU) nr 1231/2010 har samma rättigheter som säsongarbetare från en medlemsstat. Se artikel 23 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning (EUT L 94, 28.3.2014, s. 375).

Kommissionen påminner om att en arbetsgivare måste fullgöra skyldigheterna i den lagstiftning som gäller för de anställda som om dessa befann sig i den behöriga medlemsstaten ⁽²⁵⁾. All underlåtenhet att fullgöra denna skyldighet bör rapporteras till de berörda myndigheterna i den medlemsstat där överträdelsen äger rum, så att nödvändiga utredningar kan genomföras.

V. INFORMATION TILL SÄSONGSARBETARE

Oklar eller bristande information om säsongsarbetares och deras arbetsgivares rättigheter och skyldigheter får direkta konsekvenser för deras skydd. Kommissionen uppmanar därför medlemsstaterna att genomföra omfattande informationskampanjer riktade till arbetsgivare och säsongsarbetare om vilka normer som gäller för säsongsarbetare och vilka rättigheter de har. Kommissionen uppmanar också till samarbete mellan medlemsstaterna i detta avseende och mellan myndigheterna och olika aktörer i samma medlemsstat.

I rådets direktiv 91/533/EEG ⁽²⁶⁾ anges vilken väsentlig information som arbetstagare, inbegripet säsongsarbetare, måste få i skriftlig form från sin arbetsgivare inom två månader från anställningens början. Detta gäller framför allt en beskrivning av det arbete som ska utföras, anställningens startdatum och slutdatum, om ett sådant fastställts, antalet betalda semesterdagar, lönenivå och andra löneförmåner, längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka och eventuella tillämpliga kollektivavtal. Från dessa minimikrav får medlemsstaterna dock utesluta vissa kategorier av arbetstagare, till exempel om den totala anställningstiden är högst en månad. Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att kräva att arbetsgivarna ger säsongsarbetarna denna information, på ett språk som de förstår, oavsett hur länge anställningen varar.

Dessutom ska tredjelandsmedborgare som omfattas av direktivet om säsongsarbetare, tillsammans med sin visering eller sitt tillstånd, få skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter, inklusive klagomålsförfaranden ⁽²⁷⁾.

För att minska smittoriskerna ska arbetsgivarna också se till att säsongsarbetare har enkel tillgång, i fråga om format och språk, till information om yrkesrisker och säkerhetskrav och alla hälso- och säkerhetsinstruktioner och förfaranden.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att säkerställa att arbetsgivare till säsongsanställda är medvetna om, förstår och fullgör sina lagstadgade skyldigheter.

I enlighet med direktiv 2014/67/EU ska alla medlemsstater ha inrättat en enda officiell webbplats om utstationering av arbetstagare, med information om arbetstagarnas rättigheter och arbetsgivarnas skyldigheter ⁽²⁸⁾.

Slutligen erbjuder Eures-portalen ⁽²⁹⁾ praktisk, rättslig och administrativ information om levnads- och arbetsvillkoren i alla medlemsstater som är relevanta för säsongsarbetare, och immigrationsportalen ⁽³⁰⁾ ger ytterligare information som är särskilt relevant för säsongsarbetare från tredjeländer. Kommissionen har ett nära samarbete med sina Eures-motparter i medlemsstaterna för att ta fram åtgärder som inriktas på säsongsarbetare och kommer att fortsätta att stödja medlemsstaternas och de berörda aktörernas satsningar att få säsongsarbetare och arbetsgivare att i hög grad använda Eures-portalen.

⁽²⁵⁾ Artikel 21 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 284, 30.10.2009, s. 1).

⁽²⁶⁾ Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (EGT L 288, 18.10.1991, s. 32).

Från och med augusti 2022 kommer detta direktiv att ersättas med direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (EUT L 186, 11.7.2019, s. 105). Med det direktivet införs normer som ger bättre skydd (till exempel kortare tidsfrister för att lämna information) och det går inte att utesluta arbetstagare med korta avtal.

⁽²⁷⁾ Artikel 11 i direktiv 2014/36/EU.

⁽²⁸⁾ Läs mer på den nationella webbplatsen om utstationering https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_sv.htm

⁽²⁹⁾ <https://ec.europa.eu/eures/public/sv/homepage>

⁽³⁰⁾ <https://ec.europa.eu/immigration/>

VI. YTTERLIGARE ÅTGÄRDER

Kommissionen ska genomföra **en studie** och samla in data om säsongarbetare inom EU och identifiera deras främsta problem, även under covid-19-pandemin, även i samband med underentreprenader.

Kommissionen kommer att anordna en **utfrågning av arbetsmarknadsparterna i EU** om säsongarbetare. Dessutom uppmanar kommissionen medlemsstaterna att uppmuntra nationella arbetsmarknadsparter att ta itu med de problem som säsongarbetare ställs inför i värdmedlemsstaterna.

Kommissionen kommer att överväga särskilda åtgärder som rör arbetstagarnas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, inbegripet säsongarbetare, inom ramen för **EU:s kommande strategiska ram för arbetsmiljö**.

Kommissionen kommer också att fortsätta samarbetet med **Europeiska arbetsmyndigheten** som ett permanent forum för utbyten mellan nationella myndigheter och för informationsverksamhet. Kommissionen uppmanar Europeiska arbetsmyndigheten **att samordna en informationskampanj** riktad till sektorer som har omfattande säsongarbete och att ha ett nära samarbete med sina motparter i Eures och medlemsstaterna för att utveckla speciella åtgärder för dem. Kommissionen uppmanar Europeiska arbetsmyndigheten att inrätta ett forum för samarbete och utbyte mellan nationella förvaltningar och att se över och stödja förbättringar av den information som ges till säsongarbetare på de nationella officiella webbplatserna.

Kommissionen kommer att fortsätta att stödja medlemsstaterna när det gäller att ta itu med odeklarerat arbete genom **det europeiska forumet för att förbättra samarbetet när det gäller att bekämpa odeklarerat arbete**, inbegripet vikten av att främja bättre medvetenhet om rättigheter och skyldigheter bland arbetstagare och arbetsgivare.

Kommissionen ska uppmuntra **EU-Osha att ha ett nära samarbete med yrkesinspektörskommittén** för att genomföra en undersökning om högriskarbeten, däribland dem som är kopplade till säsongarbetare.

Kommissionen ska fortsätta sitt nära samarbete med medlemsstaterna i **administrativa kommissionen för samordning av de sociala trygghetssystemen** för att undersöka möjligheten att ta fram lämplig vägledning för säsongarbetare. Kommissionen överväger också att inleda en jämförande analys med hjälp av nätverket av juridiska experter på området fri rörlighet och samordning av social trygghet (MoveS) ⁽³¹⁾.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att undersöka om det går att öka **samarbetet mellan förvaltningar**, inbegripet genom organen enligt direktiv 2014/54/EU. Kommissionen är redo att stödja ett sådant samarbete genom att organisera möten för utbyte av god praxis och inrätta stabilare mekanismer.

Vad gäller säsongarbetare från tredjeländer mer specifikt genomför kommissionen för närvarande sin **bedömning av hur medlemsstaterna har införlivat direktiv 2014/36/EU** och har för avsikt att lägga fram genomföranderapporten för parlamentet och rådet under 2021. I den här rapporten kommer alla bestämmelser i direktivet att granskas, inbegripet likabehandling, arbetsvillkor, hälsa och säkerhet och tillhandahållande av tillförlitlig statistik, och man kommer att bedöma om direktivet i tillräcklig grad skyddar säsongarbetare från tredjeländer.

⁽³¹⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1098&langId=sv>

ISSN 1977-1061 (elektronisk utgåva)
ISSN 1725-2504 (pappersutgåva)



Europeiska unionens publikationsbyrå
2985 Luxemburg
LUXEMBURG

SV