EUROPEISKA KOMMISSIONEN

Bryssel den 13.7.2010
KOM(2010) 379 slutlig

2010/0210 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning

{SEK(2010) 887}
{SEK(2010) 888}

MOTIVERING

1. BAKGRUND

- **Motiv och syfte**

Detta förslag är ett led i EU:s strävanden att utarbeta en heltäckande migrationspolitik. I Haagprogrammet från november 2004 anges att laglig migration kommer att ha stor betydelse för att stärka den kunskapsbaserade ekonomin i Europa och främja ekonomisk utveckling och på så sätt bidra till genomförandet av Lissabonstrategin. Kommissionen uppmanades i linje med detta att lägga fram en strategisk plan för laglig migration som ”inbegriper förfaranden för inresetillstånd som snabbt kan svara på fluktuerande efterfrågan på migrerande arbetskraft”.

Genom meddelandet från kommissionen om en strategisk plan för laglig migration (KOM(2005) 669) som följde i december 2005 möjliggjordes antagandet av fem förslag till lagstiftningsåtgärder om arbetskraftsinvandring, inklusive ett direktiv om villkor för inresa och vistelse för säsongsarbetare mellan 2007 och 2009.

I den europeiska pakten för invandring och asyl, som antogs av Europeiska rådet vid dess möte den 15 och 16 oktober 2008 ger Europeiska unionen och dess medlemsstater uttryck för sitt åtagande att föra en rättvis, effektiv och enhetlig politik som svar på de utmaningar och möjligheter som migrationen innebär.

I Stockholmsprogrammet, som antogs av rådet den 10–11 december 2009, upprepas kommissionens och rådets åtagande att genomföra den strategiska planen för laglig migration.

Förslagen om högutbildade arbetstagare (”EU-blåkort”) och ett allmänt ramdirektiv lades fram i oktober 2007[1]. Rådet antog det första förslaget den 25 maj 2009; det andra är f.n. föremål för diskussion i Europaparlamentet och rådet. Båda texterna utesluter säsongsanställda från sitt tillämpningsområde.

Föreliggande förslag är ett svar på ovanstående politiska mandat och målsättningar för att bidra till genomförandet av Europa 2020-strategin och effektivisera hanteringen av migrationsströmmarna när det gäller den specifika kategorin säsongsbunden temporär migration. I förslaget anges rättvisa och genomskinliga regler för inresa och vistelse samtidigt som det innehåller incitament och garantier för att förhindra att tillfälliga vistelser blir permanenta.

- **Allmän bakgrund**

Inom EU-ekonomierna finns ett strukturellt behov av säsongsarbete, eftersom tillgången på arbetskraft inom EU förväntas minska. Vad gäller framtida kvalifikationsbrister inom EU, kommer traditionella sektorer även fortsättningsvis att spela en viktig roll och det strukturella behovet av lågutbildad och lågkvalificerad arbetskraft kommer troligen att

[1] KOM(2007) 637 och 638, 23.10.2007.

öka. Det bör också poängteras att det även finns ett mer permanent behov av okvalificerad arbetskraft inom EU. Det förväntas bli allt svårare att fylla dessa behov med arbetstagare från EU-länderna, främst på grund av att dessa arbetstagare uppfattar säsongsarbete som oattraktivt.

Vidare föreligger tydliga bevis för att vissa säsongsarbetare från tredjeländer utsätts för exploatering och ovärdiga arbetsvillkor som kan innebära ett hot mot deras hälsa och säkerhet.

Slutligen framhålls de ekonomiska sektorer som karakteriseras av en påtaglig närvaro av säsongsarbetare – främst jordbruket, trädgårdsnäringen och turismen – ofta som de sektorer vilka är mest beroende av att arbete utförs av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i landet.

- **Gällande bestämmelser**

Den enda befintliga lagstiftning på EU-nivå som även gäller villkoren inresetillstånd till säsongsarbetare är rådets resolution från 1994 om begränsning av rätten till inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare till medlemsländerna för anställning,[2] som antogs under artikel K.1 i fördraget. Denna resolution innehåller en deldefinition av säsongarbetare (arbetstagare som ”innehar ett väl definierat arbete, vilket normalt motsvarar ett traditionellt behov i medlemsstaten ifråga”). Där anges också vistelsens längd till högst sex månader per tolvmånadersperiod samtidigt som förlängningar av vistelsen med avseende på annan typ av anslutning är uteslutna.

Utformningen av uppehållstillstånd för medborgare i tredjeland regleras i rådets förordning (EG) nr 1030/2002, som ger medlemsstaterna möjlighet att i det enhetligt utformade tillståndet föra in andra uppgifter, ”i synnerhet uppgifter om huruvida personen har tillstånd att arbeta eller inte”. Detta förslag är en vidareutveckling av denna förordning, i och med att medlemsstaterna åläggs en skyldighet att i den enhetligt utformade handlingen ange om innehavaren har tillstånd att arbeta, oberoende av på vilken rättslig grund personen i fråga har beviljats inresetillstånd.

- **Förenlighet med Europeiska unionens politik och mål på andra områden**

Bestämmelserna i detta förslag är förenliga med och stödjer målen i kommissionens meddelande om anständigt arbete för alla (KOM(2006) 249) samt Europa 2020-strategins mål. Inrättandet av snabba och flexibla inreseförfaranden och garantier avseende säsongsarbetares rättsliga ställning kan fungera som ett skydd mot exploatering och dessutom skyddar säsongsarbetande EU-medborgare från orättvis konkurrens.

Då förslaget främst är inriktat på att utrota fattigdomen och uppnå millennieutvecklingsmålen är det också förenligt med EU:s utvecklingspolitik. I synnerhet dess bestämmelser om cirkulär migration av säsongsarbetare mellan EU och dessa arbetstagares hemländer – säsongsarbetare kommer att kunna komma till en medlemsstat, resa tillbaka till sitt hemland och sedan komma tillbaka till medlemsstaten igen – skulle möjliggöra pålitliga penningöverföringar till hemländerna samt överföring

[2] EGT C 274, 19.9.1996, s. 3.

av kunskap och investeringar. Då denna typ av migration är tillfällig, förväntas inte detta direktiv leda till kunskapsflykt från tillväxt- och utvecklingsländerna.

Vad gäller anställningsrelaterade rättigheter för säsongsarbetare från tredjeländer, är förslaget förenligt med kraven att all EU-politik bör säkerställa en hög hälsoskyddsnivå. I förslaget iakttas de principer som erkänns i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, med särskilt avseende på artikel 12 om mötes- och föreningsfrihet, artikel 21.2 om icke-diskriminering, artikel 31 om rättvisa arbetsvillkor, artikel 34 om social trygghet och socialt stöd, artikel 35 om hälsoskydd och artikel 47 om rätt till ett effektivt rättsmedel och till en opartisk domstol.

2. SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSANALYS

- **Samråd med berörda parter**

Grönboken om en gemensam syn på ekonomisk migration i Europeiska unionen var föremål för offentligt samråd, vilket inbegrep en offentlig utfrågning som hölls den 14 juni 2005.

Ytterligare samråd har hållits i form av seminarier och arbetsseminarier. Medlemsstaterna har rådfrågats i kommissionens kommitté för frågor om invandring och asyl. Genom en extern studie som beställdes för att genomföra konsekvensbedömningen rådfrågades de viktigaste aktörerna återigen genom frågeformulär och intervjuer.

Analysen av de svar som inkommit på frågorna i grönboken visade att det finns ett generellt stöd för en gemensam EU-politik om ekonomisk migration, om än med stora skillnader i synen på vilken strategi som bör följas och de förväntade resultaten. Vissa tydliga tendenser framkom, bland annat behovet av gemensamma bestämmelser inom EU för att reglera all arbetskraftsinvandring eller åtminstone inresevillkoren för vissa nyckelkategorier av ekonomiska migranter, särskilt högkvalificerade arbetstagare och säsongarbetare. Dessa två kategorier ansågs vara mycket viktiga för EU:s konkurrenskraft. Ett annat tydligt önskemål var att förslaget skulle innehålla enkla, obyråkratiska och flexibla lösningar. Ett stort antal medlemsstater ville inte ha en övergripande lösning och kommissionen ansåg att åtgärder på sektorsnivå var mer realistiska och bättre skulle motsvara önskemålen om flexibilitet.

- **Extern experthjälp**

Någon extern experthjälp har inte behövts.

- **Konsekvensanalys**

Följande alternativ undersöktes:

Alternativ 1 – Ingen åtgärd Det nuvarande läget i medlemsstaterna och på EU-nivå förblir detsamma inom den befintliga rättsliga ramen. Arbetsgivarna kommer att ha vissa skyldigheter enligt direktivet som antogs den 18 juni 2009, särskilt i fråga om anmälan till myndigheter och sanktioner i fall av illegala anställningar. Effekten av detta alternativ skulle vara begränsad.

Alternativ 2 – Direktiv om villkor för inresa och vistelse för säsongsarbetare samt deras rättigheter Gemensamma regler skulle införas, inbegripet en definition av säsongsarbetare, inresekriterier, regler om hur länge säsongsarbetare maximalt tillåts stanna samt bestämmelser om lika behandling som säsongsarbetare från EU i fråga om vissa socioekonomiska rättigheter såsom föreningsfrihet, rätt till social trygghet osv. Detta alternativ skulle bidra till att skapa en gemensam rättslig ram som gällde samtliga arbetsgivare inom EU och hindrade exploatering. Likväl skulle säsongsarbetare ställas inför oförenliga och komplicerade inreseförfaranden.

Alternativ 3 – Direktiv som fastställer gemensamma inreseförfaranden Som ett tillägg till alternativ 2 skulle ett enda arbets- och uppehållstillstånd för säsongsarbetare från tredjelandsmedborgare införas, vilket skulle kunna kunde utfärdas genom ett gemensamt förfarande. Regler skulle skapas för att underlätta återinträde för säsongsarbetare senare säsonger. Anställningsförfarandena skulle effektiviseras och arbetsgivare inom EU skulle lättare kunna förutse vilken arbetskraft som finns att tillgå.

Alternativ 4 – Direktiv om åtgärder för att säkerställa faktisk återresa Åtgärderna skulle omfatta begränsningar av vistelsens längd samt ett uttalat krav om återresa när arbetsperioden löpt ut. Antalet fall där säsongsarbetare stannar utöver den fastställda perioden skulle i någon mån begränsas. Detta skulle endast marginellt påverka arbetsmarknadens funktion inom EU. Likväl skulle säsongsarbetare ställas inför oförenliga och komplicerade inreseförfaranden.

Alternativ 5 – Kommunikation, samordning och samarbete mellan medlemsstaterna Ingen ny lagstiftning, men kompletterande och stödjande åtgärder vidtas i syfte att samordna medlemsstaternas praxis. Resultaten skulle bli begränsade eftersom åtgärderna inte vore bindande; potentiella säsongsarbetare och deras tänkbara arbetsgivare skulle även fortsättningsvis ställas inför en uppsjö av inreseregler och olika rättigheter skulle beviljas säsongsarbetare under deras vistelse.

Vid en jämförelse mellan alternativen och deras resultat framstår det bästa alternativet som en kombination av alternativen 2, 3 och 4. Gemensamma inreseregler med förenklade inreseförfaranden och utsikter till att kunna återkomma andra säsonger (alternativen 2 och 3) skulle lägga grunden till flexibla inresemöjligheter och förse arbetsmarknaden inom EU med nödvändig arbetskraft. Inslag från alternativ 4 skulle bidra till att säsongsarbetarna verkligen återvänder och därmed begränsa antalet fall där säsongsarbetare stannar utöver den fastställda perioden.

Kommissionen har genomfört en konsekvensanalys i enlighet med arbetsprogrammet. Denna finns tillgänglig på […*to be added*…]

3. RÄTTSLIGA ASPEKTER

- **Sammanfattning av den föreslagna åtgärden**

I förslaget fastställs ett påskyndat inreseförfarande för säsongsarbetare från tredjeland, baserat på en gemensam definition och gemensamma kriterier, i synnerhet anställningsavtal eller ett bindande anställningserbjudande där en lön motsvarande eller över en viss miniminivå anges. Säsongsarbetare kommer att erhålla ett uppehållstillstånd

som ger dem rätt att arbeta en specificerad maximiperiod per kalenderår. Regler skapas också för att underlätta återinträde för säsongsarbetare senare säsonger.

För att motverka exploatering av säsongsarbetare från tredjeländer och skydda deras säkerhet och hälsa, anges tydligt vilka bestämmelser som gäller arbetsvillkoren. Dessutom måste arbetsgivarna kunna styrka att säsongsarbetaren kommer att erbjudas lämplig bostad under vistelsen och att åtgärder vidtagits för att arbetstagaren ska kunna framföra klagomål.

För att motverka att säsongsarbetare från tredjeländer stannar utöver den fastställda perioden, ska vistelsens maximala längs i dagar anges liksom också ett uttalat krav om återvändande efter denna period. Det ges ingen möjlighet att ändra status.

- **Rättslig grund**

Detta förslag avser villkor för inresa och bosättning, normer för medlemsstaternas utfärdande av visering och uppehållstillstånd samt fastställande av rättigheterna för tredjelandsmedborgares rättigheter att vistas lagligen i en medlemsstat. Rättslig grund är därför artikel 79.2 a i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

- **Subsidiaritetsprincipen**

Subsidiaritetsprincipen är tillämplig. Enligt subsidiaritetsprincipen ska unionen vidta en åtgärd bara om och i den mån målen för den föreslagna åtgärden inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna, vare sig på central, regional eller lokal nivå, och därför bättre kan uppnås på EU-nivå på grund av den föreslagna åtgärdens omfattning eller verkningar (artikel 5.3 i EU-fördraget).

Skälet till en EU-åtgärd på detta område är följande:

– Behovet av säsongsarbetare finns i allmänhet i de flesta medlemsstater, men fastän säsongsarbetare från tredjeländer reser in i en viss EU-medlemsstat, kan en enskild medlemsstats beslut om tredjelandsmedborgares rättigheter påverka andra medlemsstater och eventuellt också förorsaka störningar i migrationsströmmarna.

– För Schengenområdet, som saknar inre gränser, krävs en gemensam princip (gemensamma minimiregler) för att minimera risken för att någon stannar utöver den fastställda perioden eller reser in på olaglig väg, vilket kan bero på eller vara resultatet av töjbara och skiftande regler om inresa för säsongsarbetare.

– Problemen med exploatering och ovärdiga arbetsvillkor för säsongsarbetare från tredjeländer måste lösas genom att de garanteras vissa socioekonomiska rättigheter inom ramen för bindande och därmed verkställbar EU-lagstiftning. Detta ligger i linje med uppmaningen vid Europeiska rådets möte i Tammerfors 1999 att bevilja tredjelandsmedborgare lika behandling och en säker rättslig ställning.

– Med tanke på de externa aspekterna av migrationspolitiken är en EU-rättsakt om säsongsarbetare helt avgörande för ett resultatrikt samarbete med tredjeländer och för ytterligare en fördjupning av politikens globala inriktning. Det finns två skäl till detta: För det första skulle EU med hjälp av en sådan rättsakt kunna undanröja hindren för

att lågutbildad och ickekvalificerad arbetskraft ska kunna migrera. För det andra skulle den kunna bli avgörande för att stärka tredjeländers engagemang i arbetet mot den illegala invandringen.

Det följer som en konsekvens av ovanstående att förslag är förenligt med subsidiaritetsprincipen.

I enlighet med artikel 79.5 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt respekterar förslaget medlemsstaternas rätt att bestämma hur många tredjelandsmedborgare som får beviljas inresa från ett tredjeland till deras territorium. Följaktligen är det den enskilda medlemsstatens sak att bedöma huruvida den har ekonomiska behov av att ta emot säsongsarbetare från tredje land.

- **Proportionalitetsprincipen**

Subsidiaritetsprincipen är tillämplig. Enligt proportionalitetsprincipen ”ska unionens åtgärder till innehåll och form inte gå utöver vad som är nödvändigt för att nå målen i fördragen” (artikel 5.4 i fördraget om Europeiska unionen).

Förslaget är förenligt med proportionalitetsprincipen av följande skäl:

– Den regleringsform som valts är ett direktiv, vilket ger medlemsstaterna en hög grad av flexibilitet i genomförandet. Åtgärdsformen överskrider inte vad som är nödvändigt för att uppnå målet att reglera säsongsmigrationen effektivt. Icke bindande åtgärder skulle ha alltför begränsad effekt, då säsongsarbetare från tredje land och deras potentiella arbetsgivare även fortsättningsvis skulle ställas inför en uppsjö av olika inrese- och vistelseregler. Dessutom skulle olika rättighetsnivåer beviljas under vistelsen.

– Åtgärdens innehåll är begränsat till vad som är nödvändigt för att uppnå ovanstående mål. De förslagna reglerna gäller villkor, förfaranden och tillstånd i samband med inresa samt rättigheter för säsongsarbetare, närmare bestämt på de områden som ingår i en gemensam invandringspolitik enligt artikel 79 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Förslaget innebär en förhållandevis ringa förändring jämfört med *status quo* i fråga om både de lagstiftningsåtgärder som krävs och potentiella arbetsgivares ansvar. Vissa medlemsstater kan avkrävas ökade arbetsinsatser på grund av behovet att införa (mer) specifika regler, men det är i så fall motiverat med tanke på målen med föreliggande förslag och det strukturella behovet av denna kategori av arbetstagare från tredje land. Som framgår ovan är det medlemsstaternas uppgift att bestämma hur många säsongsarbetare som ska tillåtas från tredje land.

- **Val av regleringsform**

Föreslaget instrument: Ett direktiv.

Ett direktiv är det lämpliga instrumentet för denna åtgärd, då det innebär bindande miniminormer samtidigt som det ger medlemsstaterna nödvändig valfrihet med avseende på arbetsmarknadens behov och den befintliga rättsliga ramen.

4. BUDGETKONSEKVENSER

Förslaget påverkar inte EU:s budget.

5. ÖVRIGA UPPLYSNINGAR

- **Översynsklausul**

Förslaget innehåller en bestämmelse om översyn.

- **Jämförelsetabell**

Medlemsstaterna åläggs att till kommissionen överlämna texten till de nationella bestämmelser genom vilka direktivet införlivas, tillsammans med en jämförelsetabell där dessa bestämmelser relateras till bestämmelserna i direktivet.

- **Närmare redogörelse för förslaget**

Kapitel I: Allmänna bestämmelser

Artikel 1

Syftet med förslaget är att införa ett särskilt förfarande för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare som ansöker om att få vistas inom EU som säsongsanställda samt att definiera de säsongsanställdas rättigheter.

Artikel 2

Bestämmelserna i förslaget gäller uteslutande tredjelandsmedborgare som vistas utanför medlemsstaternas territorium. Det finns inga bestämmelser för ansökan om anställning som säsongsarbetare inifrån en medlemsstat. Därför är det inte nödvändigt att erbjuda undantag från förslagets tillämpningsområde för vissa kategorier av tredjelandsmedborgare som lagligen vistas i en medlemsstat.

Detta kommer emellertid inte att påverka rättigheterna för tredjelandsmedborgare som redan vistas lagligen i en medlemsstat att utnyttja sin rätt till arbete, även i form av säsongsarbete. Någon sådan rätt kommer inte att utnyttjas under enligt villkor som fastställs i detta förslag.

Förslaget är inte tillämpligt på tredjelandsmedborgare anställda av företag som är etablerade i en medlemsstat i samband med tillhandahållande av tjänster enligt direktiv 96/71/EG.

Artikel 3

Begreppet säsongsarbete skiljer sig från vanligt, permanent arbete främst genom att det står för ett större behov av arbetskraft i samband med en enskild insats eller en serie insatser såsom sådd- eller skördeperioder inom jordbruket, eller semesterperioden inom turistnäringen, inbegripet arrangemang, festivaler, biennaler eller kulturutställningar under längre perioder.

Medlemsstaterna kan fastställa specifika sektorer inom näringslivet som motsvarar ovanstående kriterier för säsongsarbete.

Artikel 4

Enligt förslaget har medlemsstaterna rätt att bevilja fördelaktigare villkor, men endast i förhållande till vissa specifika bestämmelser som gäller förfarandegarantier, nivån på de rättigheter som beviljas säsongsarbetare samt bestämmelser som gäller bostad och möjlighet att framföra klagomål.

Kapitel II: Villkoren för rätt till inresa och vistelse

Artikel 5

I denna artikel fastslås de villkor som en säsongsarbetare från tredje land och dennes arbetsgivare måste uppfylla. Eftersom inresemöjligheterna styrs av efterfrågan, måste ett anställningsavtal eller ett bindande anställningserbjudande kunna uppvisas. Det har ansetts nödvändigt att uppställa krav på att anställningsavtalet eller det bindande anställningserbjudande anger ersättningsnivån, för att behöriga myndigheter ska kunna bedöma huruvida den förslagna ersättningen är förenlig med den som betalas för respektive syssla i den berörda medlemsstaten. Detta är avgörande för att undvika orättvisa fördelar för arbetsgivaren och arbetsvillkor som innebär att säsongsarbetarna blir utnyttjade.

Av anställningsavtalet ska framgå antalet arbetstimmar per vecka eller månad. Detta krav bör

– säkerställa att arbetsgivarna efterfrågar säsongsarbetare från tredje land endast när det verkligen är ekonomiskt motiverat (tillräcklig anställningsförmåga),

– tjäna som garanti för en viss, fast ersättningsnivå för säsongsarbetare och, i tillämpliga fall, andra relevanta arbetsvillkor såsom försäkringar, och

– göra att behöriga myndigheter kan genomföra en effektiv kontroll före inresan.

– Av ansökan ska också framgå att respektive säsongsarbetare kommer att få tillgång till lämplig bostad.

Artiklarna 6 och 7

Förslaget medför inte någon rätt till inresa. I dessa bestämmelser fastställs obligatoriska och möjliga grunder för avslag (och för att återkalla eller inte förlänga tillståndet), bland annat bristande uppfyllelse av kriterierna, eventuella kvoter som har införts och medlemsstaternas möjlighet att genomföra en arbetsmarknadsundersökning.

Principen om EU-preferens, såsom den uttrycks i relevanta bestämmelser i 2003 och 2005 års anslutningsakter, är en del av EU:s primärrätt och därför ska de medlemsstater som fortfarande tillämpar övergångsordningar automatiskt tillämpa direktivet i enlighet med anslutningsakterna.

Kapitel III: Förfarande och tillstånd

Artikel 8

Medlemsstaterna är skyldiga att garantera att relevanta upplysningar om inrese- och uppehållsvillkor, inbegripet de rättigheter som beviljas säsongsarbetare från tredjeland, samt om de underlag som krävs för att lämna in ansökan finns att tillgå för potentiella säsongsarbetare från tredjeland och deras arbetsgivare.

Artikel 9

Det åligger medlemsstaterna att avgöra huruvida ansökningar ska lämnas in av tredjelandsmedborgaren eller av den potentiella arbetsgivaren.

Medlemsstaterna är dessutom skyldiga att utse en behörig myndighet för att ta emot ansökningarna och utfärda tillstånd. Att en behörig myndighet utses inverkar inte på andra nationella myndigheters roll och ansvar när det gäller att pröva och fatta beslut om ansökan. Inte heller bör detta hindra medlemsstaterna från att utse andra myndigheter som tredjelandsmedborgaren eller den potentiella arbetsgivaren kan lämna in ansökan till (t.ex. konsulat) och som är behöriga att utfärda tillståndet.

Ansökan om att vistas och arbeta som säsongsarbetare måste lämnas in i ett enda ansökningsförfarande.

Artikel 10

När den berörda medlemsstaten har fattat ett positivt beslut om en tredjelandsmedborgare är medlemsstaten också skyldig att förse denne med ett säsongsarbetstillstånd.

Uppehållstillståndet märkt med ”säsongsarbetare” måste tillåta att den berörda personen både vistas i landet och utför specifikt tillåtet säsongsarbete, utan att något annat tillstånd, i synnerhet inte arbetstillstånd, krävs. För vistelseperioder som är kortare än tre månader ska medlemsstaterna utfärda ett visum som också ger säsongsarbetaren rättighet att utföra den specifika arbetsuppgift som han eller hon godkänts för.

Artikel 11

Den maximala vistelseperioden är fastställd till sex månader under ett och samma kalenderår. Denna strikta begränsning av vistelsen ska bidra till att säsongsarbetare från tredje land som beviljats inresa enligt detta direktiv faktiskt anställs för att utföra genuint säsongsarbete och inte fortlöpande arbete.

Dessutom införs explicita bestämmelser om att förlängning av anställningsavtalet eller byte av arbetsgivare för säsongsarbete är möjligt inom den maximala vistelseperioden. Detta är viktigt av det skälet att säsongsarbetare som är knutna till en enda arbetsgivare kan löpa risken att bli utnyttjade. Dessutom kan möjligheten att förlänga vistelse under den angivna tidsperioden minska risken för att säsongsarbetare stannar utöver den fastställda perioden. Slutligen möjliggör förlängningen större inkomster och penningöverföringar från säsongsarbetare från tredje land, vilket i sin tur kan bidra till utvecklingen i deras hemländer.

Artikel 12

Syftet med denna bestämmelse är att uppmuntra säsongsarbetare från tredje land till cirkulär migration, det vill säga att de reser mellan ett tredjeland och EU för att till fälligt bo och arbeta i ett EU-land. Sådan migration har potentialen att inte enbart komma hemlandet till godo utan också EU-värdlandet och säsongsarbetaren själv. Enligt denna bestämmelse kan medlemsstaterna välja mellan att antingen utfärda flersäsongstillstånd eller tillämpa ett förenklat förfarande. Flersäsongstillstånd kan som mest täcka tre säsonger och lämpar sig därför för sektorer där arbetsmarknadens behov är stabila under en längre period.

En tredjelandsmedborgare som inte följt de regler som gällt under en tidigare vistelse som säsongsarbetare ska nekas inresa som säsongsarbetare under ett eller flera år i följd.

En arbetsgivare som inte har uppfyllt sina åtaganden enligt anställningsavtalet ska utsättas för sanktioner och utestängas från möjligheten att ansöka om säsongsarbetare under minst ett år.

Artikel 13

Ett påskyndat förfarande (30 dagar) tillämpas vid prövningen av ansökningarna. Förfarandegarantin innebär både en möjlighet att överklaga ett beslut om avslag på en ansökan och en skyldighet för myndigheterna att motivera ett sådant beslut.

Artikel 14

Det åligger medlemsstaterna att avkräva arbetsgivare till säsongsarbetare belägg för att den anställde kommer att få tillgång till en bostad med lämplig boendestandard. Detta gäller fall där arbetsgivaren ska tillhandahålla bostad samt fall där bostaden ska tillhandahållas av en tredje part.

Kapitel IV: Rättigheter

Artikel 15

Ett säsongsarbetstillstånd berättigar innehavaren till inresa till och vistelse på den tillståndsutfärdande medlemsstatens territorium samt till att utföra de arbetsuppgifter som tillståndet avser.

Artikel 16

I denna artikel definieras arbetsvillkor, inbegripet lön, uppsägning och säkerhetskrav som är tillämpliga på säsongsarbetare för att garantera rättssäkerheten.

Enligt denna artikel beviljas för tredjelandsmedborgare också rättigheter på vissa angivna områden där likabehandling i förhållande till landets egna medborgare ska garanteras i form av ett minimikrav, utan att det inverkar på medlemsstaternas rätt att anta eller bibehålla förmånligare bestämmelser. Lika behandling gäller också föreningsfrihet samt anslutning till och medlemskap av en arbetstagarorganisation.

Lika behandling gäller också social trygghet och omfattar de förmåner som anges i artikel 3 i förordning (EG) nr 883/04 om samordning av de sociala trygghetssystemen. Syftet med dessa bestämmelser är att skapa gemensamma regler inom EU, att erkänna att säsongsarbetare från tredje land som lagligen arbetar i en medlemsstat bidrar till den europeiska ekonomin genom sitt arbete och den skatt de betalar samt att tjäna som ett skydd för att minska orättvis konkurrens mellan egna medborgare och tredjelandsmedborgare som kan bero på att de senare utsätts för exploatering.

Artikel 17

För att effektivisera tillämpningen bör mekanismer för klagomål inrättas. De bör vara öppna inte enbart för säsongsarbetare från tredje land utan också för utvalda tredje parter.

Detta behövs eftersom det finns belägg för att säsongsarbetare från tredje land ofta antingen inte är medvetna om att sådana mekanismer finns eller tvekar om att vända sig till dem i eget namn, då de fruktar konsekvenserna för möjligheterna till framtida anställning. En jämförbar bestämmelse fastställs i artikel 9.2 i direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

Kapitel V: Slutbestämmelser

I detta kapitel regleras medlemsstaternas skyldigheter att dela med sig av relevant statistik och information som rör införlivandet av direktivet. Däri fastställs också Europeiska kommissionen rapporteringsskyldigheter och det datum då direktivet träder i kraft.

2010/0210 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA BESLUT

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 79.2 a och b,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag, och[3]

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande[4],

med beaktande av Regionkommitténs yttrande,[5]

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

av följande skäl:

(1) För att gradvis inrätta ett område med frihet, säkerhet och rättvisa föreskrivs i fördraget att det ska beslutas om åtgärder på områdena för asyl, invandring och skydd för tredjelandsmedborgares rättigheter.

(2) I Haagprogrammet, som antogs av Europeiska rådet den 4–5 november 2004, anges att laglig migration kommer att ha stor betydelse för att främja ekonomisk utveckling, och kommissionen uppmanades följaktligen att lägga fram en strategisk plan för laglig migration som inbegriper förfaranden för inresetillstånd som snabbt kan svara på fluktuerande efterfrågan på migrerande arbetskraft.

(3) Vid sitt möte den 14–15 december 2006 enades Europeiska rådet om en rad åtgärder för 2007, bland annat utformning av en väl fungerande migrationspolitik som till fullo respekterar medlemsstaternas nationella behörighet, för att bistå medlemsstaterna med att tillfredsställa befintliga och framtida behov av arbetskraft. Rådet efterfrågade också en undersökning av vilka medel som kan användas för att underlätta temporär migration.

---

3 EUT C, , s. .
4 EUT C, , s. .
5 EUT C, , s. .

(4) Den europeiska pakten för invandring och asyl som antogs av Europeiska rådet vid dess möte den 15–16 oktober 2008 visar Europeiska unionens åtagande att föra en rättvis, effektiv och enhetlig politik som ett svar på de utmaningar och möjligheter som migrationen innebär. Pakten utgör grunden för en gemensam politik för invandring, vägledd av en anda av solidaritet mellan medlemsstaterna och samarbete med tredjeland och bygger på en god hantering av migrationsströmmarna, inte enbart i mottagarlandets utan också i ursprungslandets och migrantens eget intresse.

(5) I Stockholmsprogrammet, som antogs av Europeiska rådet vid dess möte den 10–11 december 2009 noteras det att arbetskraftsinvandring kan bidra till ökad konkurrenskraft och ekonomisk livskraft samtidigt som en flexibel invandringspolitik – mot bakgrund av de stora demografiska utmaningarna och det därmed sammanhängande ökade behovet av arbetskraft som EU kommer att ställas inför i framtiden – kommer att utgöra ett viktigt bidrag till unionens ekonomiska utveckling och styrka på lång sikt. I programmet uppmanas Europeiska kommissionen och Europeiska rådet att fortsätta genomförandet av den strategiska planen för laglig migration.[6]

(6) Direktivet bör bidra till en effektiv handläggning av migrationsströmmarna för den specifika kategorin av säsongsbunden temporär migration genom att ställa upp rättvisa och genomskinliga regler för inresa och vistelse, samtidigt som det erbjuder incitament och skydd för att förhindra att en tillfällig vistelse blir permanent. Dessutom kommer de regler som fastställs i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt[7] att bidra till sådana tillfälliga vistelser inte omvandlas till olagliga.

(7) Detta direktiv bör tillämpas utan att det påverkar principen om EU-preferens i fråga om tillträde till medlemsstaternas arbetsmarknader i den mening som avses i de berörda bestämmelserna i anslutningsakterna.

(8) Detta direktiv bör inte påverka medlemsstaternas rätt att bestämma hur många tredjelandsmedborgare som får beviljas inresa för säsongsarbete från ett tredjeland till deras territorium i den mening som avses i artikel 79.5 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

(9) Detta direktiv bör inte påverka tillhandahållandet av tjänster inom ramen för artikel 56 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Detta direktiv bör inte påverka arbets- och anställningsvillkor som enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster[8] gäller arbetstagare som utstationerats för att tillhandahålla en tjänst på en annan medlemsstats territorium.

(10) Säsongsbunden verksamhet återfinns vanligen inom sådan sektorer som jordbruket, under sådd- och skördeperioderna, eller turistnäringen under semesterperioden.

---

6 KOM(2005) 669.
7 EUT L 168, 30.6.2009, s. 24.
8 EGT L 18, 21.1.1997, s. 1.

(11) Ansökan om tillstånd för inresa som säsongsarbetare ska endast kunna lämnas in så länge som den sökande vistas utanför medlemsstaternas territorium.

(12) Direktivet bör inte påverka rätten för tredjelandsmedborgaren, i den mån som sådan rätt beviljats, som redan lagligen vistas i en medlemsstat för att arbeta.

(13) Direktivet bör tillhandahålla ett flexibelt system för inresa som bygger på efterfrågan och objektiva kriterier, såsom ett giltigt anställningsavtal eller ett bindande anställningserbjudande där den tillämpliga ersättningsnivån för säsongsarbetare inom den berörda sektorn anges.

(14) Medlemsstaterna bör ha möjlighet att genomföra en kontroll som visar att en tjänst inte kan besättas med arbetskraft som redan finns på den inhemska arbetsmarknaden.

(15) Bestämmelser om ett gemensamt förfarande som resulterar i en kombinerad handling som är både uppehålls- och arbetstillstånd bör bidra till att medlemsstaternas nuvarande regler kan förenklas. Detta bör inte påverka medlemsstaternas rätt att utse nationella myndigheter och det sätt på vilket dessa skulle delta i det gemensamma förfarandet i enlighet med de nationella förvaltningarnas organisationsprinciper och praxis.

(16) Vistelsens längd bör begränsas till en maximiperiod per kalenderår som, tillsammans med definitionen av säsongsarbete, säkert visar att det är fråga om genuint säsongsarbete. Det bör utformas bestämmelser som innebär att en förlängning av anställningsavtalet eller byte av arbetsgivare är möjligt inom den maximala vistelseperioden. Syfte därmed bör vara att bidra till en minskning av den eventuella risken för utnyttjande, vilken säsongsarbetare som är knutna till en enda arbetsgivare kan utsättas för samtidigt som det är ett flexibelt svar på arbetsgivares faktiska arbetskraftsbehov.

(17) Cirkulär migration för säsongsarbetare från tredjeländer bör främjas. För att ge säsongsarbetare anställningsutsikter inom EU för flera säsonger än en och för att arbetsgivare inom EU ska ges tillgång till stabilare och redan van arbetskraft, bör det finnas möjlighet till säsongsanställning för flera år i följd, antingen genom ett arbetstillstånd för flera säsonger eller ett förenklat förfarande. Genom detta förfarande bör företräde ges åt inresetillstånd till tredjelandsmedborgare som ansöker om inresetillstånd som säsongsarbetare för första gången, förkortad handläggningstid eller minskade krav på dokumentation.

(18) Det bör införas regler om förfarandet för handläggningen av ansökan om anställning som säsongsarbetare. Dessa förfaranden bör vara effektiva och hanterliga, med hänsyn till den normala arbetsbelastningen vid medlemsstaternas förvaltningar, samt öppna och rättvisa, så att de berörda personernas rättsäkerhet garanteras.

(19) För att säkerställa att säsongsarbetare får tillgång till lämpligt boende till rimlig kostnad under sin vistelse, bör arbetsgivarna åläggas att styrka att det boende som de eller en tredje part tillhandahåller finns.

(20) Mot bakgrund av den särskilt utsatta situation som säsongsarbetare från tredjeländer befinner sig i och anställningens tillfälliga natur, föreligger det ett behov av att tydligt definiera dessa arbetstagares arbetsvillkor. Detta bör ske för att garantera

deras rättssäkerhet genom att dessa villkor knyts till allmänt bindande instrument som erbjuder ett effektivt skydd av rättigheterna för säsongsarbetare från tredjeländer, exempelvis lagar eller allmänt gällande kollektivavtal.

(21) Om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal har allmän giltighet, kan medlemsstaterna, om de så beslutar, utgå ifrån kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det berörda geografiska området, och/eller kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet.

(22) Säsongsarbetare från tredje land bör garanteras lika behandling med avseende på de grenar av den sociala tryggheten som anges i artikel 3 i förordning (EG) nr 883/04 om samordning av de sociala trygghetssystemen. Detta direktiv bör dock inte tillerkänna dem fler rättigheter än de som redan föreskrivs i gällande EU-lagstiftning på området för social trygghet för tredjelandsmedborgare som har anknytning till flera medlemsstater. Vidare bör det genom direktivet inte beviljas rättigheter i situationer som inte omfattas av EU-lagstiftningen, till exempel avseende familjemedlemmar som är bosatta i ett tredjeland. Detta gäller utan att det påverkar medlemsstaternas icke-diskriminerande tillämpning av nationell lag om minimiregler för bidragen till pensionssystemen.

(23) För att underlätta genomförandet bör berörda tredje parter, såsom fackföreningar eller andra sammanslutningar, ges rätt att framföra klagomål för att säkerställa en effektiv tillämpning av direktivet. Detta anses nödvändigt för att hantera situationer där säsongsarbetare är omedvetna om att det finns mekanismer för övervakning av efterlevnaden eller är ovilliga att i eget namn vända sig till dessa av rädsla för eventuella konsekvenser.

(24) Eftersom målet att införa ett särskilt inresesförfarande och att anta villkor för inresa och vistelse för att ge tredjelandsmedborgare möjlighet ta säsongsanställning inte i tillräckligt hög grad kan uppnås av medlemsstaterna och därför bättre kan nås på unionsnivå, bör unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen som den formuleras i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte längre än vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

(25) Detta direktiv respekterar de grundläggande rättigheterna och iakttar de principer som särskilt fastställs i Europeiska unionens stadga om grundläggande rättigheter.

(26) I enlighet med artiklarna 1 och 2 i protokollet (nr 21) om Förenade kungarikets och Irlands ställning i fråga om området för frihet, säkerhet och rättvisa, fogat till fördraget om Europeiska unionen och fördraget om upprättandet av Europeiska unionens funktionssätt, och utan att det påverkar tillämpningen av artikel 4 i nämnda protokoll, deltar dessa medlemsstater inte i antagandet av detta direktiv, som inte är bindande för eller tillämpligt i dem.

(27) I enlighet med artiklarna 1 och 2 i protokollet (nr 22) om Danmarks ställning, fogat till fördraget om Europeiska unionen och fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, deltar Danmark inte i antagandet av detta beslut, som inte är bindande för eller tillämpligt på Danmark.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1
Syfte

I detta direktiv fastställs villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning samt definieras säsongsarbetares rättigheter.

Artikel 2
Tillämpningsområde

1. Detta direktiv är tillämpligt på tredjelandsmedborgare som vistas utanför medlemsstaternas territorium och ansöker om att tas emot på en medlemsstats territorium för anställning som säsongsarbetare.

2. Detta direktiv är inte tillämpligt på tredjelandsmedborgare som arbetar för företag som är etablerade i en medlemsstat i samband med tillhandahållande av tjänster som omfattas av artikel 56 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, inbegripet arbetstagare som utstationerats av företag som är etablerade i en medlemsstat i samband med tillhandahållande av en tjänst i enlighet med direktiv 96/71/EG.

Artikel 3
Definitioner

I detta direktiv avses med:

a) *tredjelandsmedborgare*: personer som inte är unionsmedborgare i den mening som avses i artikel 20.1 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt,

b) *säsongsarbetare*: tredjelandsmedborgare med juridisk hemvist i ett tredjeland som i syfte att ta anställning inom en sektor med säsongsbunden verksamhet tillfälligt bor på en medlemsstats territorium och innehar ett eller flera anställningsavtal som slutits direkt mellan tredjelandsmedborgaren och en arbetsgivare som är etablerad i en medlemsstat.

c) *säsongsbunden verksamhet*: verksamhet som är kopplad till en viss tid på året då en händelse eller ett mönster kräver arbetsinsatser långt utöver dem som normalt behövs för att sköta det löpande arbetet.

d) *säsongsarbetstillstånd*: tillstånd markerat med ”säsongsarbetare” som berättigar innehavaren att bo och arbeta på en medlemsstats territorium enligt villkoren i detta direktiv.

e) *ett enda ansökningsförfarande*: förfarande som, på grundval av en enda ansökan från en tredjelandsmedborgare om tillstånd att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium leder till beslut därom.

f) *allmänt gällande kollektivavtal*: kollektivavtal som samtliga företag inom det geografiska område och det arbete som berörs är skyldiga att följa. Om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal har allmän giltighet, kan medlemsstaterna, om de så beslutar, utgå ifrån kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det berörda geografiska området, och/eller kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet.

Artikel 4
Förmånligare bestämmelser

1. Detta direktiv ska tillämpas utan att det påverkar de förmånligare bestämmelserna

   a) unionslagstiftningen, inbegripet bilaterala och multilaterala avtal mellan unionen, eller unionen och dess medlemsstater, å ena sidan, och ett eller flera tredjeländer, å den andra, och

   b) bilaterala eller multilaterala avtal mellan en eller flera medlemsstater och ett eller flera tredjeländer.

2. Detta direktiv får inte påverka medlemsstaternas rätt att införa eller bibehålla bestämmelser som är mer förmånliga för de personer som direktivet gäller, vilket framgår av artiklarna 13–17 i detta direktiv.

KAPITEL II
VILLKOREN FÖR INRESA OCH VISTELSE

Artikel 5
Inresekriterier

1. Ansökningar om inresa till en medlemsstat enligt villkoren i detta direktiv ska åtföljas av följande handlingar:

   a) Ett giltigt anställningsavtal eller ett bindande anställningserbjudande om att arbeta som säsongsarbetare i den berörda medlemsstaten med en arbetsgivare som är etablerad i medlemsstaten och som innehåller uppgifter om ersättningsnivån och antalet arbetstimmar per vecka eller månad samt, i tillämpliga fall, andra relevanta arbetsvillkor.

   b) En resehandling som är giltig enligt nationell lagstiftning. Medlemsstaterna får kräva att resehandlingen ska vara giltig minst så länge som uppehållstillståndet är giltigt.

c) Handlingar som styrker att den sökande innehar, eller om den nationella lagstiftningen så föreskriver, har ansökt om sjukförsäkring, som täcker alla de risker som medborgarna i den berörda medlemsstaten normalt försäkras emot, under perioder då inget sådant försäkringsskydd eller motsvarande rättighet till förmåner erbjuds i samband med, eller som ett resultat av, anställningsavtalet.

d) Handlingar som styrker att den sökande har tillgång till bostad enligt bestämmelserna i artikel 14.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att säsongsarbetaren tillräckliga medel för sin försörjning utan att utnyttja det sociala trygghetssystemet i den berörda medlemsstaten..

3. Tredjelandsmedborgare som anses utgöra ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet och allmän folkhälsa får inte beviljas inresa enligt detta direktiv.

Artikel 6
Grunder för avslag

1. Enligt detta direktiv ska medlemsstaterna avslå en ansökan om inresa till medlemsstaten om sökanden inte uppfyller villkoren i artikel 5 eller om de handlingar som läggs fram till stöd för ansökan har förvärvats på bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende.

2. Medlemsstaterna får kontrollera om den berörda lediga platsen inte kan tillsättas med nationell arbetskraft, med arbetskraft från EU, med tredjelandsmedborgare som lagligen vistas i den medlemsstaten och redan utgör en del av dess arbetsmarknad på grund av EU-lagstiftning eller nationell lagstiftning och i sådana fall avslå ansökan.

3. Medlemsstaterna får avslå en ansökan om arbetsgivaren enligt nationell lagstiftning har påförts sanktioner i enlighet med nationell lagstiftning för odeklarerat arbete och/eller olaglig anställning

4. Medlemsstaterna får avslå en ansökan med hänvisning till det antal tredjelandsmedborgare som erbjudits inresetillstånd.

Artikel 7
Beslut om att återkalla eller att inte förlänga uppehållstillståndet

1. I följande fall ska medlemsstaterna återkalla eller avslå en ansökan om förnyelse av ett tillstånd som utfärdats enligt detta direktiv:

a) Om det har förvärvats på bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende,

eller

b) om innehavaren vistas i landet av andra skäl än de för vilka innehavaren beviljades tillstånd.

2. I följande fall har medlemsstaterna rätt återkalla eller avslå en ansökan om förnyelse av ett tillstånd som utfärdats på grundval av detta direktiv:

a) Om villkoren i artikel 5 inte har uppfyllts eller inte längre uppfylls

eller

b) av hänsyn till allmän ordning, allmän säkerhet och allmän folkhälsa.

KAPITEL III
FÖRFARANDE OCH TILLSTÅND

Artikel 8
Tillgång till information

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att tillhandahålla information om inrese- och uppehållsvillkor, inbegripet rättigheter och samtliga de underlag som krävs för att lämna in en ansökan om att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium som säsongsarbetare.

Artikel 9
Ansökningar om inresestillstånd

1. Medlemsstaterna ska avgöra om en ansökan ska göras av tredjelandsmedborgaren eller av arbetsgivaren.

2. Medlemsstaterna ska utse en behörig myndighet som tar emot ansökan och utfärdar säsongsarbetstillstånd.

3. Ansökan om att vistas och arbeta som säsongsarbetare på en medlemsstats territorium ska lämnas in i ett enda ansökningsförfarande.

4. Den berörda medlemsstaten ska erbjuda tredjelandsmedborgare som fått sin ansökan om inresa beviljad den hjälp de behöver för att skaffa nödvändiga viseringar.

Artikel 10
Säsongsarbetstillstånd

1. För vistelser som överstiger tre månader ska säsongsarbetare som uppfyller inresevillkoren enligt artikel 5 och vilkas ansökan har beviljats av de behöriga myndigheterna förses med ett säsongsarbetstillstånd.

2. Den berörda medlemsstatens behöriga myndigheter ska utfärda ett säsongsarbetstillstånd enligt den enhetliga utformning som föreskrivs i förordning (EG) nr 1030/2002.[9] I enlighet med punkt a) 6.4 i bilagan till förordningen ska medlemsstaterna för in ”säsongsarbetare” under rubriken ”Typ av tillstånd”.

[9] EGT L 157, 15.6.2002, s. 1.

3. Medlemsstaterna får inte utfärda några andra handlingar till innehavaren av säsongsarbetstillståndet för att styrka att denne har tillträde till arbetsmarknaden.

Artikel 11
Vistelsens längd

1. Säsongarbetare får beviljas ett uppehållstillstånd för högst sex månader under ett kalenderår, varefter de är skyldiga att återvända till ett tredjeland.

2. Under den period som avses i punkt 1, och förutsatt att kriterierna i artikel 5 är uppfyllda, ska säsongsarbetare ha rätt att förlänga sina anställningsavtal eller bli anställda som säsongsarbetare av en annan arbetsgivare.

Artikel 12
Underlättande av återinresa

1. Medlemsstaterna ska antingen

   a) I samband med ansökan och i ett enda administrativt avgörande utfärda högst tre säsongsarbetstillstånd vilka som mest gäller tre på varandra följande säsonger (”flersäsongstillstånd”),

   eller

   b) erbjuda ett förenklat förfarande för tredjelandsmedborgare som av denna medlemsstat beviljats inresa som säsongsarbete och som ansöker om att åter tas emot ett efterföljande år.

2. Medlemsstaterna ska se till

   a) En tredjelandsmedborgare som under en tidigare vistelse som säsongsarbetare inte har uppfyllt villkoren i inresebeslutet, och i synnerhet kravet på återresa till ett tredjeland när tillståndet löper ut, ska fråntas möjligheten till inresa som säsongsarbetare under ett eller flera år.

   b) en arbetsgivare som inte uppfyllt villkoren i avtalet ska påföras effektiva, välavvägda och avskräckande sanktioner. Sådana arbetsgivare ska under ett eller flera år utestängas från möjligheten att söka säsongsarbetare.

Artikel 13
Rättssäkerhetsgarantier

1. Medlemsstaternas behöriga myndigheter ska fatta beslut om ansökan och senast 30 dagar från den dag då ansökan lämnats in skriftligen underrätta sökanden om beslutet i enlighet med förfarandena för detta i den berörda medlemsstatens nationella lagstiftning.

2. Om de uppgifter som lämnats in till stöd för ansökan är otillräckliga, ska de behöriga myndigheterna inom rimlig tid underrätta den sökande om vilka ytterligare uppgifter som krävs och ställa upp en rimlig tidsfrist för att tillhandahålla dem.

3. Varje beslut om avslag på en ansökan, eller varje beslut om att återkalla eller inte förnya tillståndet ska meddelas sökanden i skriftlig form och kunna överklagas i den berörda medlemsstaten i enlighet med nationell lagstiftning. Den skriftliga underrättelsen ska innehålla en motivering av beslutet och ange vilka överklagandeförfaranden som står till buds samt inom vilken tid ett överklagande ska ske.

Artikel 14
Bostad

Medlemsstaterna är skyldiga att kräva av arbetsgivare som anställer säsongsarbetare att dessa styrker att den anställde kommer att få tillgång till en bostad med lämplig standard. Om det åligger säsongsarbetare att betala hyra för sådant boende, får hyreskostnaderna inte vara orimliga i förhållande till deras ersättning.

KAPITEL IV
RÄTTIGHETER

Artikel 15
Rättigheter enligt säsongsarbetstillståndet eller viseringar

Under den period som säsongsarbetstillståndet är giltigt ska innehavaren åtminstone tillmätas följande rättigheter:

a) Rätt att resa in i, på nytt resa in i och vistas på den tillståndsutfärdande medlemsstatens territorium.

b) Rätt att fritt röra sig på den tillståndsutfärdande medlemsstatens territorium, dock inom de gränser som föreskrivs i nationell lagstiftning.

c) Rätt att utföra de konkreta arbetsuppgifter som tillståndet avser och i enlighet med nationell lagstiftning.

Artikel 16
Rättigheter

Oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet ska säsongsarbetare garanteras följande:

1. Arbetsvillkor, inbegripet löne- och uppsägningsvillkor, och villkor som rör hälsa och säkerhet på arbetsplatsen som gäller säsongsarbete enligt lag, föreskrifter eller förvaltningsbestämmelser eller enligt allmänt gällande kollektivavtal i den medlemsstat som tagit emot säsongsarbetare enligt detta direktiv.

Om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal har allmän giltighet, kan medlemsstaterna, om de så beslutar, utgå ifrån kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det berörda geografiska området, och/eller kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet.

2. Lika behandling som medborgarna i värdmedlemsstaten i fråga om:

a) Föreningsfrihet och frihet att tillhöra en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller någon annan organisation vars medlemmar utövar ett visst yrke, inklusive de förmåner som sådana organisationer tillhandahåller, utan att det påverkar tillämpningen av nationella bestämmelser om allmän ordning och säkerhet.

b) Bestämmelser i nationell lagstiftning om de grenar av den sociala tryggheten som de definieras i artikel 3 i rådets förordning (EG) nr 883/2004.

c) Utbetalning av lagstadgad pension grundad på arbetstagarens tidigare anställning på samma villkor som medborgare i den berörda medlemsstaten när dessa flyttar till ett tredjeland.

d) Tillgång till varor och tjänster och leveranser av allmänt tillgängliga varor och tjänster, förutom bostads- och rådgivningstjänster som erbjuds av arbetsförmedlingar.

Rätten till lika behandling enligt artikel 2 ska gälla utan att det påverkar medlemsstatens rätt att återkalla eller vägra att förnya tillståndet i enlighet med artikel 7.

Artikel 17
Förenklade klagomålsförfaranden

Medlemsstaterna ska säkerställa att tredje parter som i enlighet med de kriterier som fastställs i deras nationella lagstiftning har ett berättigat intresse av att säkerställa att detta direktiv efterlevs får, på säsongsarbetarens vägnar eller för att stödja denne, med hans eller hennes tillstånd, engagera sig i de rättsliga eller administrativa förfaranden som finns för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv.

KAPITEL V
SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 18
Statistik

1. Medlemsstaterna ska förse kommissionen med statistisk om antalet uppehållstillstånd och viseringar som utfärdats för första gången eller förnyats, samt i möjligaste mån om antalet uppehållstillstånd och viseringar för säsongsanställning som återkallats

för tredjelandsmedborgare, med angivande av ålder och kön, uppehållstillståndens giltighetstid och ekonomisk sektor.

2. De uppgifter som avses i punkt 1 ska överlämnas i enlighet med bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 862/2007.[10]

3. De uppgifter som avses i punkt 1 ska hänvisa till referensperioder inom ett kalenderår och ska överlämnas till kommissionen inom sex månader efter referensåret. Det första referensåret ska vara [*året närmast efter den tidpunkt som avses i artikel 20.1*]

Artikel 19
Rapportering

Vart tredje år, och första gången senast [*tre år efter dagen för införlivandet av detta direktiv*], ska kommissionen rapportera till Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av direktivet i medlemsstaterna och föreslå eventuella nödvändiga ändringar.

Artikel 20
Införlivande

1. Medlemsstaterna ska sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den (*24 månader från dagen för offentliggörandet i Europeiska unionens officiella tidning*). De ska till kommissionen genast överlämna texten till dessa bestämmelser tillsammans med en jämförelsetabell över bestämmelserna och detta direktiv.

   När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

2. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 21
Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

[10] EUT L 199, 31.7.2007, s. 23.

Artikel 22
Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna i enlighet med fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

Utfärdat i Bryssel den [...]

På Europaparlamentets vägnar	*På rådets vägnar*
Ordförande	*Ordförande*