



EIROPAS KOMISIJA

Briselē, 13.7.2010
COM(2010) 379 galīgā redakcija

2010/0210 (COD)

C7-0180/10

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

**par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem sezonas
nodarbinātības nolūkos**

{SEC(2010) 887}

{SEC(2010) 888}

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

• Priekšlikuma pamatojums un mērķi

Šis priekšlikums ir daļa no ES centieniem izstrādāt vispusīgu imigrācijas politiku. 2004. gada novembra Hāgas programmā tika atzīts, ka „[1]likumīgai migrācijai būs nozīmīga loma uz zināšanām balstītas ekonomikas veidošanā Eiropā, ekonomikas attīstības uzlabošanā, tādējādi veicot ieguldījumu Lisabonas stratēģijas īstenošanā”, un Komisija tika aicināta iesniegt Legālās migrācijas politikas plānu, „tostarp uzņemšanas procedūrām, ar kurām nekavējoties var apmierināt svārstīgo migrējošā darba spēka pieprasījumu darba tirgū”.

Pēc tam sniegtajā Komisijas 2005. gada decembra paziņojumā „Legālās migrācijas politikas plāns” (COM(2005)669) tika paredzēts no 2007. līdz 2009. gadam pieņemt piecus tiesību aktu priekšlikumus par darbaspēka imigrāciju, tostarp priekšlikumu direktīvai par sezonas darbinieku ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem.

Eiropadomes 2008. gada 15. un 16. oktobra sanāksmē pieņemtais Eiropas Imigrācijas un patvēruma pakts pauž Eiropas Savienības un tās dalībvalstu apņemšanos īstenot godīgu, efektīvu un konsekventu politiku, lai risinātu jautājumus, kas saistīti ar migrācijas problēmām un iespējām.

Stokholmas programmā, ko Padome pieņēma 2009. gada 10. un 11. decembrī, ir atkārtoti pausta Komisijas un Padomes apņemšanās īstenot Legālās migrācijas politikas plānu.

Komisija 2007. gada oktobrī¹ iesniedza priekšlikumu par augsti kvalificētu darbinieku uzņemšanu („ES zilās kartes” direktīva) un priekšlikumu vispārīgai pamatdirektīvai. Pirmo priekšlikumu Padome pieņēma 2009. gada 25. maijā; otro priekšlikumu pašlaik apspriež Eiropas Parlamentā un Padomē. Abu šo dokumentu piemērošanas joma neattiecas uz sezonas darbiniekiem.

Pašreizējais priekšlikums atbilst iepriekš izklāstītajiem politiskajiem uzdevumiem, un tā mērķis ir palīdzēt īstenot ES stratēģiju 2020. gadam un nodrošināt migrācijas plūsmu efektīvu pārvaldību īpašajā sezonas pagaidu migrācijas kategorijā Tajā izklāstīti taisnīgi un pārredzami ieceļošanas un uzturēšanās noteikumi, vienlaikus paredzot stimulus un aizsargpasākumus, lai īslaicīga uzturēšanās neļūtu par pastāvīgu uzturēšanos.

• Vispārīgais konteksts

ES tautsaimniecība saskaras ar strukturālu vajadzību pēc sezonas darbiniekiem, bet ir paredzams, ka sezonas darbaspēka pieejamība ES arvien samazināsies. Attiecībā uz kvalificētu speciālistu trūkumu nākotnē ES svarīga loma joprojām būs tradicionālām nozarēm, un strukturālā vajadzība pēc nekvalificētiem un mazkvalificētiem darbiniekiem, visticamāk, turpinās pieaugt. Tāpat arī jāuzsver, ka ES pastāvīgi pieaug vajadzība pēc

¹ COM(2007) 637 un 638, 23.10.2007.

nekvalificēta darbaspēka. Paredzams, ka šīs vajadzības būs arvien grūtāk nodrošināt ar darbiniekiem no ES, galvenokārt tāpēc, ka šie darbinieki neuzskata sezonas darbu par pievilcīgu.

Turklāt ir ievērojami daudz pierādījumu tam, ka atsevišķi trešo valstu sezonas darbinieki tiek ekspluatēti un viņu darba nosacījumi neatbilst prasībām, un tas var apdraudēt šo darbinieku veselību un drošību.

Visbeidzot, tiek atkārtoti konstatēts, ka tautsaimniecības nozares, kurās ir liels skaits sezonas darbinieku — jo īpaši lauksaimniecības, dārzkopības un tūrisma nozare —, ir jomas, kur vērojama izteikta tendence nodarbināt trešo valstu valstspiederīgos, kas ES uzturas nelegāli.

- **Spēkā esošie noteikumi priekšlikuma jomā**

Vienīgais spēkā esošais ES līmeņa juridiskais instruments, kas regulē arī sezonas darbinieku uzņemšanas nosacījumus, ir Padomes 1994. gada Rezolūcija “par ierobežojumiem trešo valstu valstspiederīgo uzņemšanai dalībvalstu teritorijā nodarbinātības nolūkos”², kas pieņemta saskaņā ar Līguma K.1. pantu. Minētajā rezolūcijā ir iekļauti elementi sezonas darbinieku definēšanai (darbinieki, kuri “veic konkrētus darbus, parasti apmierinot tradicionālas vajadzības attiecīgajā dalībvalstī”). Tajā arī noteikts, ka maksimālais uzturēšanās ilgums ir seši mēneši jebkurā divpadsmit mēnešu periodā, un izslēgta iespēja pagarināt uzturēšanās ilgumu cita veida nodarbinātības nolūkos.

Trešo valstu valstspiederīgo uzturēšanās atļaujas forma ir noteikta Regulā (EK) Nr. 1030/2002, kas dalībvalstīm ļauj vienotā formā norādīt visu pārējo informāciju, “jo īpaši ziņas par to, vai šai personai ir atļauts strādāt”. Minētā regula ir šā priekšlikuma pamatā tādā mērā, ka tā uzliek par pienākumu dalībvalstīm vienotajā formā sniegt norādi par darba atļauju neatkarīgi no uzņemšanas juridiskā pamata.

- **Atbilstība citiem ES politikas virzieniem un mērķiem**

Šā priekšlikuma noteikumi atbilst Komisijas paziņojuma “Veicināt pienācīgas kvalitātes nodarbinātību visiem” (COM(2006) 249) un ES stratēģijas 2020. gadam mērķiem un veicina to sasniegšanu. Ātru un elastīgu uzņemšanas procedūru izveide un sezonas darbinieku juridiskā statusa nodrošināšana var kalpot par aizsardzības līdzekli pret ekspluatāciju un arī aizsargā ES pilsoņus, kas ir sezonas darbinieki, pret negodīgu konkurenci.

Tā kā galvenā uzmanība priekšlikumā ir pievērsta nabadzības izskaušanai un tūkstošgades attīstības mērķu sasniegšanai, tas atbilst arī ES attīstības politikai. Jo īpaši tā noteikumi par sezonas darbinieku cirkulāro migrāciju starp ES un viņu valstīm atvieglotu drošu naudas pārvedumu ieplūšanu un prasmju un ieguldījumu pārnesi — sezonas darbinieki varēs ieceļot dalībvalstī, atgriezties savā valstī un tad atkal ieceļot attiecīgajā dalībvalstī. Tā kā šāda veida migrācija ir īslaicīga, nav paredzams, ka šī direktīva radīs intelektuālā darbaspēka aizplūšanu no strauji augošām vai jaunattīstības valstīm.

² OV C 274, 19.9.1996., 3. lpp.

Attiecībā uz trešo valstu sezonas darbinieku tiesībām saistībā ar nodarbinātību priekšlikumā ir ievērota prasība visām ES politikas jomām nodrošināt augsta līmeņa cilvēku veselības aizsardzību. Tajā ir ievēroti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā atzītie principi, jo īpaši attiecībā uz 12. pantu par pulcēšanās un biedrošanās brīvību, 21. panta 2. punktu par diskriminācijas aizliegumu, 31. pantu par godīgiem un taisnīgiem darba apstākļiem, 34. pantu par sociālo nodrošinājumu un sociālo palīdzību, 35. pantu par veselības aprūpi un 47. pantu par tiesībām uz efektīvu tiesību aizsardzību un taisnīgu tiesu.

2. APSPRIEŠANĀS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMS

• Apspriešanās ar ieinteresētajām personām

Notika sabiedriska apspriešana saistībā ar Zaļo grāmatu par ES pieeju ekonomiskās migrācijas pārvaldībai, tostarp atklāta izskatīšana 2005. gada 14. jūnijā.

Turpmāka apspriešana notika semināros un darbsemināros. Apspriešanās ar dalībvalstīm notika Komisijas Imigrācijas un patvēruma komitejā. Ārējā pētījumā, kas bija pasūtīts ietekmes novērtējuma atbalstam, anketu un interviju veidā notika turpmāka apspriešanās ar galvenajām ieinteresētajām personām.

Iesniegto atsauksmju analīze liecināja, ka ieinteresētās personas kopumā atbalsta kopēju ES ekonomiskās imigrācijas politiku, lai gan attiecībā uz vēlamo pieeju un paredzamo galarezultātu bija vērojamas lielas atšķirības. Tika konstatēti daži elementi, piemēram, ka ir vajadzīgi kopīgi ES noteikumi, kas regulē visu imigrāciju nodarbinātības nolūkos vai vismaz uzņemšanas nosacījumus dažām būtiskām ekonomisko imigrantu kategorijām, jo īpaši augsti kvalificētiem darbiniekiem un sezonas darbiniekiem. Šīs divas kategorijas tika atzītas par būtiskām ES konkurētspējas nodrošināšanā. Izskanēja arī nepārprotams lūgums ierosināt vienkāršus, nebirokrātiskus un elastīgus risinājumus. Tā kā liels skaits dalībvalstu neatbalstīja horizontālu pieeju, Komisija uzskatīja, ka piemērotāka būtu nozaru pieeja, jo tā labāk atbilstu vēlmei nodrošināt elastīgumu.

• Ekspertu atzinumu pieprasīšana un izmantošana

Neatkarīgu ekspertu atzinums nebija vajadzīgs.

• Ietekmes novērtējums

Tika izskatīti šādi risinājumi.

1. risinājums — status quo. Pašreizējā virzība dalībvalstīs un ES līmenī turpinātos saskaņā ar spēkā esošo tiesisko regulējumu. Darba devējiem būtu jāpilda daži pienākumi atbilstoši 2009. gada 18. jūnijā pieņemtajai direktīvai par sankcijām darba devējiem, proti, attiecībā uz paziņošanu iestādēm un sodiem nelegālas nodarbinātības gadījumā. Šim risinājumam būtu ierobežota ietekme.

2. risinājums — direktīva par sezonas darbinieku ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem un tiesībām. Direktīvā būtu paredzēti kopīgi noteikumi, tostarp sezonas darba definīcija, uzņemšanas kritēriji, sezonas darbinieku maksimālais uzturēšanās ilgums un noteikumi par vienlīdzīgu attieksmi ar sezonas darbiniekiem, kas ir ES

valstspiederīgie, attiecībā uz dažām sociālekonomiskajām tiesībām, piemēram, biedrošanās brīvību, tiesībām uz sociālo nodrošinājumu utt. Šis risinājums palīdzētu izveidot vienotu tiesisko regulējumu, ko piemēro visiem darba devējiem Eiropas Savienībā, un novērst ekspluatāciju. Tomēr sezonas darbiniekiem joprojām būtu jāsaskaras ar atšķirīgām un sarežģītām ieceļošanas procedūrām.

3. risinājums — direktīva, ar ko nosaka vienotas uzņemšanas procedūras. Papildus 2. risinājumam tiktu ieviesta vienota trešo valstu sezonas darbinieku uzturēšanās un darba atļauja, ko izdotu saskaņā ar vienotu procedūru. Direktīvā būtu paredzēti noteikumi, lai nākamajās sezonās atvieglotu sezonas darbinieku atkārtotu ieceļošanu. Darbā pieņemšanas procedūras būtu efektīvākas, un ES darba devējiem būtu pieejams prognozējamāks darbaspēks.

4. risinājums — direktīva par pasākumiem efektīvas atgriešanās nodrošināšanai. Pasākumi ietvertu uzturēšanās termiņa ierobežojumus un nepārprotamu pienākumu uzturēšanās termiņa beigās atgriezties. Tas zināmā mērā palīdzētu novērst gadījumus, kad sezonas darbinieki pārsniedz atļauto uzturēšanās ilgumu. Ietekme uz ES darba tirgus darbību būtu minimāla. Sezonas darbiniekiem joprojām būtu jāsaskaras ar atšķirīgām un sarežģītām ieceļošanas procedūrām.

5. risinājums — dalībvalstu savstarpējā informēšana, koordinācija un sadarbība. Jauni tiesību akti netiktu ieviesti, bet tiktu veikti savstarpēji papildinoši un atbalsta pasākumi, lai tuvinātu dalībvalstu praksi. Tā kā pasākumi nebūtu saistoši, ietekme būtu ierobežota; potenciālie sezonas darbinieki un viņu nākamie darba devēji turpinātu saskarties ar dažādiem atšķirīgiem uzņemšanas noteikumiem, un sezonas darbiniekiem viņu uzturēšanās laikā tiktu piešķirtas atšķirīgas tiesības.

Salīdzinot risinājumus un to ietekmi, piemērotākais variants ir 2., 3. un 4. risinājuma apvienojums. Vienoti uzņemšanas standarti un vienkāršotas ieceļošanas procedūras, kā arī iespēja atgriezties nākamajā sezonā (2. un 3. risinājums) nodrošinās elastīgus uzņemšanas nosacījumus, lai ES darba tirgum sniegtu vajadzīgos resursus. Elementiem, kas ietverti 4. risinājumā, būtu jāpalīdz nodrošināt sezonas darbinieku atgriešanos un tādējādi novērst uzturēšanos ilgāk par atļauto termiņu.

Komisija veica darba programmā paredzēto ietekmes novērtējumu, kas pieejams [*..tiks norādīts vēlāk*].

3. PRIEKŠLIKUMA JURIDISKIE ASPEKTI

• Ierosināto pasākumu kopsavilkums

Ar šo priekšlikumu tiek izveidota paātrināta procedūra trešo valstu sezonas darbinieku uzņemšanai, pamatojoties uz kopīgu definīciju un kritērijiem, jo īpaši darba līgumu vai saistošu darba piedāvājumu, kurā norādīts atalgojums, kas ir līdzvērtīgs minimālajam līmenim vai augstāks par to. Sezonas darbiniekiem tiks izsniegtas uzturēšanās atļaujas, kurās būs norādīts, ka viņiem ir atļauts strādāt noteiktu maksimālo laiku kalendārajā gadā. Tāpat arī ir paredzēts atvieglot sezonas darbinieku atkārtotu ieceļošanu nākamajā sezonā.

Lai novērstu trešo valstu sezonas darbinieku ekspluatāciju un aizsargātu viņu drošību un veselību, priekšlikumā ir skaidri definēti juridiskie noteikumi attiecībā uz darba nosacījumiem. Turklāt darba devējiem jāsniedz pierādījumi par to, ka sezonas darbiniekiem viņu uzturēšanās laikā tiks nodrošināta atbilstoša izmitināšana un ka ir nodrošināta atvieglota iespēja iesniegt sūdzības.

Lai novērstu to, ka pēc attiecīgā termiņa beigām sezonas darbinieki no trešām valstīm uzturas ilgāk, ir noteikts maksimālais uzturēšanās ilgums katrā kalendārajā gadā, kā arī skaidri noteikts pienākums atgriezties mītnes zemē pēc šā perioda beigām; statusa maiņa nav iespējama.

- **Juridiskais pamats**

Šis priekšlikums attiecas uz trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem un dalībvalstu uzturēšanās atļauju izsniegšanas procedūru standartiem, un uz to trešo valstu valstspiederīgo tiesību definēšanu, kuri likumīgi uzturas kādā no dalībvalstīm. Tādēļ atbilstošais juridiskais pamats ir Līguma par Eiropas Savienības darbību 79. panta 2. punkta a) un b) apakšpunkts.

- **Subsidiaritātes princips**

Piemēro subsidiaritātes principu. Saskaņā ar šo principu dalītās kompetences jomās Eiropas Savienība rīkojas tikai tad, “ja dalībvalstis centrālā vai reģionālā un vietējā līmenī nevar pietiekami labi īstenot paredzētās darbības mērķus, bet ierosinātās darbības mēroga vai seku dēļ tie ir labāk sasniedzami Savienības līmenī” (Līguma par Eiropas Savienību 5. panta 3. punkts).

ES rīcības leģitimitāte šajā jomā izriet no šādiem apsvērumiem.

- Vairākumā dalībvalstu vajadzība pēc sezonas darbiniekiem ir izplatīta parādība. Turklāt, lai gan trešo valstu darbinieki ieceļo kādā konkrētā ES dalībvalstī, vienas dalībvalsts lēmums par trešo valstu valstspiederīgo tiesībām varētu ietekmēt citas dalībvalstis un radīt migrācijas plūsmu traucējumus.
- Šengenas zonā, kur nav iekšējo robežu, jānodrošina vienota kārtība (kopīgs noteikumu minimums), lai mazinātu atļautā uzturēšanās ilguma pārsniegšanas un nelegālas ieceļošanas gadījumu risku, kuru iemesls var būt nepietiekami stingri un atšķirīgi sezonas darbinieku uzņemšanas noteikumi.
- Jānovērš trešo valstu sezonas darbinieku ekspluatācija un neatbilstoši darba nosacījumi, ar saistošu — tātd piemērojamu — ES līmeņa juridisko instrumentu piešķirot šiem darbiniekiem dažas sociālekonomiskās tiesības. Tas ir saskaņā ar Eiropadomes 1999. gada Tamperes sanāksmē izskanējušo aicinājumu nodrošināt taisnīgu attieksmi pret trešo valstu valstspiederīgajiem un garantēt viņiem drošu tiesisko statusu.
- Attiecībā uz migrācijas politikas ārējiem aspektiem ES līmeņa juridiskajam instrumentam sezonas nodarbinātības jomā ir būtiska nozīme, lai nodrošinātu efektīvu sadarbību ar trešām valstīm un turpinātu padziļināt vispārējo pieeju. Tam ir divi iemesli. Pirmkārt, šāds instruments ļautu ES likvidēt šķēršļus

mazkvalificētu/nekvalificētu darbinieku legālai migrācijai un, otrkārt, tas var izrādīties piemērots līdzeklis, lai nostiprinātu trešo valstu apņemšanos risināt jautājumus, kas saistīti ar nelegālo imigrāciju.

Tādējādi šis priekšlikums atbilst subsidiaritātes principam.

Turklāt saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 79. panta 5. punktu priekšlikumā ir ievērotas dalībvalstu tiesības noteikt ekonomisko migrantu skaitu, kuri to teritorijā ieceļo no trešām valstīm. Tādējādi ikviena dalībvalsts pati varēs novērtēt, vai tai ir ekonomiska nepieciešamība uzņemt trešo valstu sezonas darbiniekus.

• **Proporcionalitātes princips**

Piemēro proporcionalitātes principu. Saskaņā ar šo principu “Savienības rīcības saturs un veids ir samērīgs ar Līgumu mērķu sasniegšanai nepieciešamo” (Līguma par Eiropas Savienību 5. panta 4. punkts).

Priekšlikums atbilst proporcionalitātes principam šādu iemeslu dēļ.

- Izraudzītais juridiskais instruments ir direktīva, kas nodrošina dalībvalstīm lielu elastību tās īstenošanā. Rīcības veids nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs, lai sasniegtu paredzēto mērķi, proti, nodrošināt sezonas migrācijas plūsmu efektīvu regulējumu. Nesaistošu pasākumu ietekme būtu pārāk ierobežota, jo potenciālie sezonas darbinieki un viņu nākamie darba devēji turpinātu saskarties ar dažādiem atšķirīgiem ieceļošanas un uzturēšanās noteikumiem, un sezonas darbiniekiem viņu uzturēšanās laikā tiktu piešķirtas atšķirīgas tiesības.
- Rīcības saturs nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs, lai sasniegtu iepriekšminēto mērķi. Ierosinātie noteikumi attiecas uz uzņemšanas nosacījumiem, procedūru un atļaujām, kā arī uz sezonas darbinieku tiesībām, proti, uz jomām, kas saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 79. pantu ir kopējas imigrācijas politikas elementi. Salīdzinājumā ar *status quo* priekšlikumā paredzētas samērā nelielas izmaiņas gan nepieciešamās likumdošanas darbības, gan nākamo darba devēju sloga ziņā. Dažām dalībvalstīm šis slogs var pieaugt, jo būs jānosaka konkrēti (konkrētāki) noteikumi, bet tas ir pamatots, ņemot vērā šā priekšlikuma mērķus un strukturālo pieprasījumu pēc šīs trešo valstu darbinieku kategorijas. Kā minēts iepriekš, dalībvalstīm būs iespēja noteikt uzņemamo trešo valstu sezonas darbinieku skaitu.

• **Juridiskā instrumenta izvēle**

Ierosinātais juridiskais instruments: direktīva.

Direktīva ir šai rīcībai piemērotākais juridiskais instruments, jo tā nosaka saistošu standartu minimumu, vienlaikus nodrošinot dalībvalstīm elastību attiecībā uz darba tirgus vajadzībām un pastāvošo tiesisko regulējumu.

4. IETEKME UZ BUDŽETU

Priekšlikums neietekmē ES budžetu.

5. PĀPILDU INFORMĀCIJA

• Pārskatīšanas klauzula

Priekšlikumā ir ietverta pārskatīšanas klauzula.

• Atbilstības tabula

Dalībvalstīm jāpaziņo Komisijai to valsts tiesību aktu noteikumu teksts, ar kuriem tiek transponēta šī direktīva, kā arī jāiesniedz minēto tiesību aktu un šīs direktīvas atbilstības tabula.

• Sīkāks priekšlikuma skaidrojums

I nodaļa. Vispārīgi noteikumi

1. pants

Priekšlikuma mērķis ir ieviest īpašu iecelšanas un uzturēšanās procedūru trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri iesniedz pieteikumu, lai uzturētos ES sezonas nodarbinātības nolūkos, un definēt sezonas darbinieku tiesības.

2. pants

Priekšlikuma noteikumi attiecas vienīgi uz tiem trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri uzturas ārpus dalībvalstu teritorijas. Tajā nav paredzēti noteikumi attiecībā uz pieteikumiem nodarbinātībai sezonas darbinieku statusā, ko iesniedz personas, kuras uzturas kādā no dalībvalstīm. Tāpēc attiecībā uz priekšlikuma piemērošanas jomu nav jāparedz izņēmumi, ko piemēro dažām tādu trešo valstu valstspiederīgo kategorijām, kuri likumīgi uzturas dalībvalstīs.

Tomēr tas neietekmēs to trešo valstu valstspiederīgo, kuri jau likumīgi uzturas dalībvalstīs, tiesības īstenot viņu tiesības uz darbu, tostarp sezonas nodarbinātību. Minētās tiesības netiks īstenotas saskaņā ar šajā priekšlikumā izklāstītajiem nosacījumiem.

Priekšlikums neattiecas uz trešo valstu valstspiederīgajiem, kurus saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK dalībvalstīs reģistrēti uzņēmumi norīko darbā pakalpojumu sniegšanas jomā.

3. pants

Jēdziens “sezonas darbs” atšķiras no regulāra, pastāvīga darba jo īpaši ar lielāku darbaspēka pieprasījumu, kas ir saistīts ar kādu notikumu vai notikumu modeli, piemēram, sēšanas un ražas novākšanas periodu lauksaimniecībā vai atvaļinājumu periodu tūrismā, tostarp notikumiem, festivāliem, biennālēm vai ilgtermiņa izstādēm kultūras jomā.

Dalībvalstis var noteikt konkrētas tautsaimniecības nozares, kas atbilst iepriekšminētajiem sezonas darba kritērijiem.

4. pants

Priekšlikums ļauj dalībvalstīm piešķirt labvēlīgākus nosacījumus vienīgi attiecībā uz dažiem īpašiem noteikumiem, kuri attiecas uz procesuālajām garantijām, sezonas darbiniekiem piešķiramo tiesību līmeni, kā arī uz noteikumiem, kuri attiecas uz izmitināšanu un sūdzību iesniegšanas atvieglošanu.

II nodaļa. Uzņemšanas nosacījumi

5. pants

Šajā pantā ir izklāstīti kritēriji, kas jāizpilda trešo valstu sezonas darbiniekiem un viņu darba devējiem. Tā kā uzņemšanu nosaka pieprasījums, jāuzrāda darba līgums vai saistošs darba piedāvājums. lai kompetentās iestādes varētu izvērtēt, vai piedāvātais atalgojums ir salīdzināms ar atalgojumu, ko par konkrēto darbību maksā attiecīgajā dalībvalstī, tika atzīta par nepieciešamu prasība darba līgumā vai saistošajā darba piedāvājumā norādīt atalgojuma līmeni. Tas ir būtiski, lai izvairītos no netaisnīgām priekšrocībām darba devējiem un ekspluatējošiem darba nosacījumiem sezonas darbiniekiem.

Darba līgumā jānorāda arī darba stundu skaits nedēļā vai mēnesī. Šai prasībai būtu:

- jānodrošina, ka darba devēji pieprasa trešo valstu sezonas darbiniekus vienīgi reālas ekonomiskas vajadzības gadījumā (pietiekamas nodarbinātības iespējas),
- jāgarantē noteikts, fiksēts sezonas darbinieku atalgojuma līmenis un attiecīgos gadījumos citi būtiski darba nosacījumi, piemēram, apdrošināšana,
- pirms uzņemšanas jānodrošina efektīva kontrole, ko veic kompetentās iestādes;
- pieteikumā jāiekļauj arī pierādījumi par to, ka attiecīgajam sezonas darbiniekam tiks nodrošināta atbilstoša izmitināšana.

6. un 7. pants

Ar priekšlikumu netiek radītas uzņemšanas tiesības. Šajos noteikumos paredzēti obligātie un iespējamie atteikuma, kā arī atļauju atsaukšanas un neatjaunošanas iemesli, tostarp uzņemšanas kritēriju nepildīšana, kvotu esība un iespēja dalībvalstīm veikt darba tirgus pārbaudi.

ES priekšrocības princips, kas noteikts attiecīgajos 2003. un 2005. gada Pievienošanās aktu noteikumos, ir primārās ES tiesības, tāpēc dalībvalstīm, kuras joprojām izmanto pārejas noteikumus, šī direktīva jāpiemēro saskaņā ar Pievienošanās aktiem.

III nodaļa. Procedūra un atļauja

8. pants

Dalībvalstīm jānodrošina, lai nākamajiem trešo valstu sezonas darbiniekiem un viņu darba devējiem būtu pieejama visa būtiskā informācija par ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem, tostarp par trešo valstu sezonas darbinieku tiesībām, un par visiem pieteikuma iesniegšanai vajadzīgajiem dokumentārajiem pierādījumiem.

9. pants

Dalībvalstīm jānosaka, vai pieteikumus iesniedz trešo valstu valstspiederīgie vai viņu nākamie darba devēji.

Dalībvalstīm arī jāizraugās kompetenta iestāde, kas pieņem pieteikumus un izsniedz atļaujas. Iestādi izraugās, neskarot pārējo valsts iestāžu lomu un atbildību saistībā ar pieteikumu pārbaudi un lēmuma pieņemšanu. Turklāt tam, ka ir izraudzīta šāda iestāde, kam jāpieņem pieteikumi un jāizsniedz atļaujas, nebūtu jākavē dalībvalstis izraudzīties citas iestādes, kurās trešo valstu valstspiederīgie vai viņu nākamie darba devēji var iesniegt pieteikumus (piemēram, konsulārās pārstāvniecības) un kuras ir pilnvarotas izsniegt atļaujas.

Pieteikums sezonas darbinieka uzturēšanās un darba atļaujas saņemšanai jāiesniedz saskaņā ar vienotu pieteikšanās procedūru.

10. pants

Trešo valstu valstspiederīgajiem, par kuriem attiecīgā dalībvalsts ir pieņēmusi pozitīvu lēmumu, jāsaņem sezonas darbinieka atļauja.

Uzturēšanās atļaujai ar atzīmi “sezonas darbinieks” jānodrošina attiecīgajai personai gan iespēja uzturēties, gan veikt konkrēto atļauto sezonas darbu, nesaņemot papildu atļaujas, jo īpaši darba atļauju. Tādējādi uzturēšanās periodiem līdz trim mēnešiem dalībvalstis izsniedz vīzu, kura vienlaikus dod tiesības attiecīgajam sezonas darbiniekam veikt konkrēto darbu, kura veikšanai viņš ir uzņemts.

11. pants

Paredzētais maksimālais uzturēšanās ilgums ir seši mēneši jebkurā kalendārajā gadā. Šādam stingram uzturēšanās ilguma ierobežojumam būtu jāpalīdz nodrošināt, lai saskaņā ar šo direktīvu uzņemtie trešo valstu darbinieki faktiski tiktu nodarbināti vienīgi sezonas, nevis pastāvīgā darbā.

Priekšlikumā ir skaidri noteikts, ka maksimālajā uzturēšanās laikā ir iespējams pagarināt līgumu un mainīt sezonas darba devēju. Tas ir svarīgi, jo sezonas darbinieki, kas piesaistīti vienam darba devējam, var būt pakļauti ļaunprātīgas izmantošanas riskam. Turklāt iespēja noteiktajā laikposmā pagarināt uzturēšanās termiņu var samazināt atļautā uzturēšanās ilguma pārsniegšanas risku. Visbeidzot, termiņa pagarināšana ļauj trešo valstu sezonas darbiniekiem gūt lielākus ienākumus un veikt lielākus naudas pārvedumus, bet tas savukārt var sekmēt viņu izcelsmes valstu attīstību.

12. pants

Šā panta mērķis ir veicināt trešo valstu sezonas darbinieku cirkulāro migrāciju, t. i., viņu pārvietošanos starp trešām valstīm un ES, lai īslaicīgi uzturētos un strādātu ES. Šāda veida migrācija potenciāli dos labumu tiklab sezonas darbinieka izcelsmes valstij, kā arī ES uzņemošajai valstij un pašam sezonas darbiniekam. Tāpēc dalībvalstis var izvēlēties vai nu izsniegt daudzsezonu atļaujas, vai piemērot atvieglotu procedūru. Daudzsezonu atļaujas attiecas ne vairāk kā uz trim sezonām, līdz ar to tās ir lietderīgi izmantot nozarēs, kur kādu laiku jāsauglabā darba tirgus stabilitāte.

Trešo valstu valstspiederīgajiem, kas iepriekšējā uzturēšanās termiņā nav ievērojuši attiecīgos sezonas darbinieku pienākumus, vienu vai vairākus turpmākos gadus ir liegta uzņemšana sezonas darbinieku statusā.

Darba devējiem, kas nav izpildījuši darba līgumā paredzētos pienākumus, jāpiemēro sankcijas un vismaz vienu gadu jāliedz iespēja iesniegt pieteikumus sezonas darbinieku uzņemšanai.

13. pants

Šajā pantā ir paredzēta paātrināta pieteikumu izskatīšanas procedūra (30 dienas). Procesuālās garantijas ietver iespēju pieteikuma noraidīšanas gadījumā apstrīdēt lēmumu tiesā un prasību iestādēm pamatot šādu lēmumu.

14. pants

Dalībvalstīm jāpieprasa, lai sezonas darbinieku darba devēji iesniedz pierādījumus par to, ka sezonas darbinieki tiks izmitināti, nodrošinot pienācīgu dzīves līmeni. Tas attiecas uz gadījumiem, kad izmitināšana jānodrošina darba devējiem vai trešām personām.

IV nodaļa. Tiesības

15. pants

Sezonas darbinieka atļauja dod tās turētājam tiesības ieceļot un uzturēties dalībvalstī, kas izdevusi šo atļauju, un veikt atļaujā norādīto darbu.

16. pants

Šajā pantā paredzēti darba nosacījumi, tostarp atalgojuma un atlaišanas nosacījumi, kā arī darba drošības un veselības aizsardzības prasības, ko piemēro sezonas darbiniekiem, lai nodrošinātu tiesisko noteiktību.

Ar šo pantu trešo valstu sezonas darbiniekiem arī piešķir tiesības, nosakot jomas, kurās kā prasību minimums jānodrošina vienlīdzīga attieksme ar dalībvalsts valstspiederīgajiem, neskarot dalībvalstu tiesības pieņemt vai saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Saskaņā ar šo pantu vienlīdzīgu attieksmi piemēro attiecībā uz biedrošanās brīvību un piederību organizācijai un dalību organizācijā, kas pārstāv darba ņēmējus.

Vienlīdzīga attieksme attiecas arī uz sociālo nodrošinājumu un aptver pabalstus, kas noteikti 3. pantā Regulā (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu. Šo noteikumu mērķis ir radīt kopīgus noteikumus, ko piemēro visā ES; atzīt, ka trešo valstu sezonas darbinieki, kuri likumīgi strādā dalībvalstīs, ar savu darbu un nodokļu maksājumiem dod ieguldījumu Eiropas tautsaimniecībā; un nodrošināt aizsargpasākumus, lai starp dalībvalstu un trešo valstu valstspiederīgajiem mazinātu negodīgu konkurenci, ko var radīt trešo valstu valstspiederīgo iespējamā ekspluatācija.

17. pants

Lai nodrošinātu noteikumu efektīvāku piemērošanu, būtu jāizveido sūdzību izskatīšanas mehānismi. Tiem jābūt pieejamiem ne vien trešo valstu sezonas darbiniekiem, bet arī izraudzītām trešām personām. Šādi noteikumi ir paredzēti tāpēc, ka pierādījumi liecina, ka sezonas darbinieki bieži vai nu nav informēti par šiem mehānismiem, vai arī nevēlas tos izmantot savā vārdā, jo baidās, ka tas varētu ietekmēt viņu nodarbinātības turpmākās

iespējas. Līdzīgi noteikumi ir paredzēti 9. panta 2. punktā Direktīvā 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.

V nodaļa. Nobeiguma noteikumi

Šajā nodaļā tiek reglamentēts dalībvalstu pienākums apmainīties ar attiecīgajiem statistikas datiem un informāciju, kas saistīta ar direktīvas transponēšanu. Tajā norādīts arī Eiropas Komisijas ziņošanas pienākums un noteikta direktīvas spēkā stāšanās diena.

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem sezonas nodarbinātības nolūkos

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 79. panta 2. punkta a) un b) apakšpunktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu³,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu⁴,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu⁵,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

tā kā:

- (1) Lai pakāpeniski izveidotu brīvības, drošības un tiesiskuma telpu, Līgumā paredzēti pasākumi, kas jāpieņem patvēruma, imigrācijas un trešo valstu valstspiederīgo tiesību aizsardzības jomā.
- (2) Hāgas programmā, ko Eiropadome pieņēma 2004. gada 4. un 5. novembrī, ir atzīts, ka likumīgai migrācijai būs svarīga loma ekonomikas attīstības uzlabošanā, un Komisija tika aicināta iesniegt legālās migrācijas politikas plānu, tostarp uzņemšanas procedūras, ar kurām nekavējoties var apmierināt svārstīgo migrējošā darbaspēka pieprasījumu darba tirgū.
- (3) Eiropadomes 2006. gada 14. un 15. decembra sanāsmē tika panākta vienošanās par pasākumu kopumu 2007. gadam, kas ietver tādas labi pārvaldītas legālās imigrācijas politikas izstrādi, kurā pilnībā ievērota valstu kompetence, lai palīdzētu dalībvalstīm apmierināt pašreizējās un turpmākās darbaspēka vajadzības. Tajā arī tika izteikts aicinājums meklēt līdzekļus, lai atvieglotu pagaidu migrāciju.
- (4) Eiropas Imigrācijas un patvēruma pakts, kas tika pieņemts Eiropadomes 2008. gada 15. un 16. oktobra sanāsmē, pauž Eiropas Savienības un tās dalībvalstu apņemšanos

³ OV C [...], [...], [...]. lpp.

⁴ OV C [...], [...], [...]. lpp.

⁵ OV C [...], [...], [...]. lpp.

īstenot godīgu, efektīvu un konsekventu politiku, lai risinātu jautājumus, kas saistīti ar migrācijas problēmām un iespējām. Šis Pakts ir pamats kopējai imigrācijas politikai, kuru virza dalībvalstu solidaritātes gars un sadarbība ar trešām valstīm un kuras pamatā ir pienācīga migrācijas plūsmu pārvaldība ne vien uzņemošo, bet arī izcelsmes valstu un pašu migrantu interesēs.

- (5) Stokholmas programmā, kas tika pieņemta Eiropadomes 2009. gada 10. un 11. decembra sanāksmē, ir atzīts, ka darbaspēka imigrācija var palīdzēt uzlabot konkurētspēju un ekonomisko dzīvotspēju un ka, ņemot vērā ievērojamās demogrāfiskās problēmas, ar kurām, pieaugot pieprasījumam pēc darbaspēka, ES nāksies saskarties nākotnē, elastīga imigrācijas politika būs svarīgs ieguldījums Savienības ilgtermiņa ekonomiskajā attīstībā un darbībā. Tajā izteikts aicinājums Eiropas Komisijai un Eiropadomei turpināt Legālās migrācijas politikas plāna īstenošanu⁶.
- (6) Šai direktīvai būtu jāveicina efektīva migrācijas plūsmu pārvaldība īpašajā sezonas pagaidu migrācijas kategorijā, nosakot taisnīgus un pārredzamus uzņemšanas un uzturēšanās noteikumus, vienlaikus paredzot stimulus un aizsargpasākumus, lai īslaicīga uzturēšanās nekļūtu par pastāvīgu uzturēšanos. Turklāt noteikumi, kas paredzēti Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2009/52/EK, ar ko nosaka minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi⁷, palīdzēs novērst gadījumus, kad īslaicīga uzturēšanās kļūst par nelikumīgu uzturēšanos.
- (7) Šī direktīva būtu jāpiemēro, neskarot attiecīgajos Pievienošanās aktu noteikumus izklāstīto ES priekšrocības principu attiecībā uz piekļuvi dalībvalstu darba tirgum.
- (8) Šī direktīva nedrīkstētu skart dalībvalstu tiesības noteikt apjomu, kādā uzņemami trešo valstu valstspiederīgie, kas no trešām valstīm ieceļo to teritorijā sezonas darba meklējumos, kā noteikts Līguma par Eiropas Savienības darbību 79. panta 5. punktā.
- (9) Šai direktīvai nevajadzētu ietekmēt pakalpojumu sniegšanas nosacījumus saskaņā ar LESD 56. pantu. Jo īpaši šai direktīvai nevajadzētu ietekmēt nodarbinātības noteikumus un nosacījumus, kas saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā⁸ attiecas uz darbiniekiem, kurus dalībvalstīs reģistrēti uzņēmumi norīko darbā pakalpojumu sniegšanas jomā citas dalībvalsts teritorijā.
- (10) Darbības, kas atkarīgas no gadalaiku maiņas, ir raksturīgas, piemēram, lauksaimniecības nozarei sēšanas un ražas novākšanas periodā vai tūrisma nozarei atvaļinājumu periodā.
- (11) Būtu jāparedz, ka iesniegt pieteikumus uzņemšanai sezonas darbinieku statusā var vienīgi tad, kad pieteikumu iesniedzēji uzturas ārpus dalībvalstu teritorijas.
- (12) Direktīvai nevajadzētu ietekmēt trešo valstu valstspiederīgo, kuri jau likumīgi uzturas dalībvalstīs, tiesības uz darbu, ja tās ir piešķirtas.

⁶ COM(2005) 669.

⁷ OV L 168, 30.6.2009., 24. lpp.

⁸ OV L 18, 21.1.1997., 1. lpp.

- (13) Direktīvā būtu jāparedz elastīga iecelšanas sistēma, kuras pamatā ir pieprasījums un objektīvi kritēriji, piemēram, darba līgums vai saistošs darba piedāvājums, kurā norādīts atalgojuma līmenis, ko attiecīgajā nozarē piemēro sezonas darbiniekiem.
- (14) Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai veikt pārbaudi, kas apliecina, ka amata vietu nav iespējams aizpildīt iekšējā darba tirgū.
- (15) Noteikumiem par vienotu procedūru, saskaņā ar kuru izsniedz vienotu dokumentu, kas vienlaikus ir gan uzturēšanās, gan darba atļauja, būtu jāpalīdz vienkāršot dalībvalstīs pašlaik piemērojamos noteikumus. Tiem nevajadzētu ietekmēt dalībvalstu tiesības noteikt valsts iestādes un veidu, kā tās saskaņā ar valsts administratīvās organizācijas un prakses prasībām iesaistās vienotajā procedūrā.
- (16) Uzturēšanās ilgums būtu jāierobežo, nosakot maksimālo uzturēšanās laiku kalendārajā gadā, kam kopā ar sezonas darba definīciju būtu jānodrošina, ka attiecīgais darbs tiešām ir sezonas darbs. Būtu jāparedz, ka maksimālajā uzturēšanās laikā ir iespējams pagarināt līgumu vai mainīt darba devēju. Tam būtu jāpalīdz mazināt ļaunprātīgas izmantošanas risku, ar ko var saskarties vienam darba devējam piesaistīti sezonas darbinieki, un vienlaikus elastīgi apmierināt darba devēju faktiskās vajadzības pēc darbaspēka.
- (17) Būtu jāveicina trešo valstu sezonas darbinieku cirkulārā migrācija. Lai sezonas darbiniekiem būtu izredzes uz darbu ES ilgāk nekā vienu sezonu un lai ES darba devēji varētu rēķināties ar stabilāku un jau apmācītu darbaspēku, būtu jāparedz sezonas darba iespēja vairākus gadus pēc kārtas, izsniedzot darbiniekiem daudzsezonu atļaujas vai piemērojot atvieglotu procedūru. Saskaņā ar šo procedūru priekšroka būtu dodama tādu trešo valstu valstspiederīgo uzņemšanai, kuri piesakās uzņemšanai sezonas darbinieku statusā atkārtoti, vai būtu jāparedz saīsināti pieteikumu izskatīšanas termiņi, vai arī jāpieprasa mazāk dokumentāro pierādījumu.
- (18) Būtu jāparedz noteikumu kopums, kas attiecas uz sezonas darbinieku uzņemšanas pieteikumu izskatīšanu. Šīm procedūrām būtu jābūt efektīvām un pārvaldāmām, ņemot vērā dalībvalstu administrāciju parasto darba apjomu, kā arī pārredzamām un godīgām, lai attiecīgajām personām nodrošinātu atbilstošu tiesisko noteiktību.
- (19) Lai nodrošinātu, ka sezonas darbinieki uzturēšanās laikā tiek pienācīgi izmitināti un ka izmitināšanas izmaksas ir samērīgas, būtu jānosaka, ka darba devējiem jāsniedz pierādījumi par izmitināšanas apstākļiem, ko viņi vai trešās personas nodrošina.
- (20) Ņemot vērā trešo valstu sezonas darbinieku īpaši neaizsargāto stāvokli un to, ka viņu darbs pēc būtības ir pagaidu darbs, ir skaidri jānosaka šiem darbiniekiem piemērojamie darba nosacījumi, lai nodrošinātu tiesisko noteiktību, iekļaujot šos nosacījumus vispārēji saistošos juridiskos instrumentos, piemēram, tiesību aktos vai vispārēji piemērojamos koplīgumos, kas nodrošina trešo valstu sezonas darbinieku tiesību efektīvu aizsardzību.
- (21) Ja nav sistēmas koplīgumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem, dalībvalstis var balstīties uz koplīgumiem, kas ir vispārēji piemērojami visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai nozarē, un/vai koplīgumiem, ko ir noslēgušas plašāk pārstāvētās darba devēju un darba ņēmēju organizācijas valsts līmenī un ko piemēro visā valstī.

- (22) Pret trešo valstu sezonas darbiniekiem būtu jānodrošina vienlīdzīga attieksme tajās sociālā nodrošinājuma jomās, kas minētas 3. pantā Regulā (EK) Nr. 883/04 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu. Tomēr sociālā nodrošinājuma jomā trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri dalībvalstīs atrodas pārrobežu situācijā, ar šo direktīvu nedrīkstētu piešķirt plašākas tiesības nekā tās, kas jau paredzētas spēkā esošajos ES tiesību aktos. Turklāt ar šo direktīvu nedrīkstētu piešķirt tiesības attiecībā uz situācijām, kuras ir ārpus šo ES tiesību aktu piemērošanas jomas, piemēram, ģimenes locekļiem, kuri dzīvo trešā valstī. Tas neskar dalībvalstu tiesības nediskriminējoši piemērot valsts tiesību aktus, kuros paredzēti *de minimis* noteikumi iemaksām pensiju shēmās.
- (23) Lai atvieglotu piemērošanu, būtu jānosaka, ka attiecīgas izraudzītas trešās personas, piemēram, arodbiedrības vai citas apvienības, var iesniegt sūdzības, lai nodrošinātu direktīvas efektīvu piemērošanu. Tas uzskatāms par nepieciešamu, lai risinātu situācijas, kad sezonas darbinieki nav informēti par piemērošanas mehānismiem vai arī nevēlas tos izmantot savā vārdā, baidoties no iespējamām sekām.
- (24) Ierosinātās rīcības mērķus, proti, noteikt īpašu uzņemšanas procedūru un pieņemt iecerēšanas un uzturēšanās nosacījumus, ko piemēro trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri iecerē sezonas nodarbinātības nolūkos, nevar pietiekami sasniegt dalībvalstu līmenī, un tos var labāk sasniegt Eiropas Savienības līmenī, tāpēc Eiropas Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar subsidiaritātes principu, kā minēts Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredzēti vienīgi tie pasākumi, kas vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai.
- (25) Šajā direktīvā ir ievērotas pamattiesības un principi, kas jo īpaši atzīti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā.
- (26) Saskaņā ar 1. un 2. pantu Protokolā (Nr. 21) par Apvienotās Karalistes un Īrijas nostāju attiecībā uz brīvības, drošības un tiesiskuma telpu, kas pievienots Līgumam par Eiropas Savienību un Līgumam par Eiropas Savienības darbību, un neskarot minētā protokola 4. pantu, minētās dalībvalstīs nepiedalās šīs direktīvas pieņemšanā, tā nav tām saistoša un nav jāpieņem.
- (27) Saskaņā 1. un 2. pantu Protokolā (Nr. 22) par Dānijas nostāju, kas pievienots Līgumam par Eiropas Savienību un Līgumam par Eiropas Savienības darbību, Dānija nepiedalās šīs direktīvas pieņemšanā, tā nav tai saistoša un nav jāpieņem.

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

I. NODAĻA VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

1. pants *Priekšmets*

Ar šo direktīvu nosaka ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumus trešo valstu valstspiederīgajiem sezonas nodarbinātības nolūkos un definē sezonas darbinieku tiesības.

2. pants *Darbības joma*

1. Šī direktīva attiecas uz trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri uzturas ārpus dalībvalstu teritorijas un iesniedz pieteikumu uzņemšanai dalībvalsts teritorijā sezonas nodarbinātības nolūkos.
2. Šī direktīva neattiecas uz trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri Līguma par Eiropas Savienības darbību 56. panta nozīmē veic darbības pakalpojumu sniegšanas jomā citā dalībvalstī reģistrētu uzņēmumu uzdevumā, tostarp tiem, kurus dalībvalstīs reģistrēti uzņēmumi norīko darbā pakalpojumu sniegšanas jomā saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK.

3. pants *Definīcijas*

Šajā direktīvā izmanto šādas definīcijas:

- a) “trešās valsts valstspiederīgais” ir jebkura persona, kas nav Eiropas Savienības pilsonis Līguma par Eiropas Savienības darbību 20. panta 1. punkta nozīmē;
- b) “sezonas darbinieks” ir trešās valsts valstspiederīgais, kas saglabā pastāvīgo dzīvesvietu trešā valstī, bet īslaicīgi uzturas dalībvalsts teritorijā, lai strādātu no gadalaiku maiņas atkarīgā darbības nozarē saskaņā ar vienu vai vairākiem noteikta termiņa darba līgumiem, ko tieši noslēdzis attiecīgais trešās valsts valstspiederīgais un dalībvalstī reģistrētais darba devējs;
- c) “no gadalaiku maiņas atkarīga darbība” ir darbība, ko ar noteiktu gada laiku saista notikums vai notikumu modelis, kura laikā darbaspēka pieprasījums ievērojami pārsniedz parasti veicamajām darbībām nepieciešamo līmeni;
- d) “sezonas darbinieka atļauja” ir atļauja ar atzīmi “sezonas darbinieks”, kas tās turētājam dod tiesības uzturēties un strādāt dalībvalsts teritorijā saskaņā ar šīs direktīvas noteikumiem;

- e) “vienota pieteikšanās procedūra” ir procedūra, saskaņā ar kuru, pamatojoties uz vienu pieteikumu par atļaujas izsniegšanu trešās valsts valstspiederīgajam, lai viņš varētu uzturēties un strādāt dalībvalsts teritorijā, pieņem lēmumu par šo pieteikumu;
- f) “vispārēji piemērojams koplīgums” ir koplīgums, kas jāievēro visiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai nozarē. Ja nav sistēmas koplīgumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem, dalībvalstis, ja tās vēlas, var balstīties uz koplīgumiem, kas ir vispārēji piemērojami visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai nozarē, un/vai koplīgumiem, ko ir noslēgušas plašāk pārstāvētās darba devēju un darba ņēmēju organizācijas valsts līmenī un ko piemēro visā valstī.

4. pants *Labvēlīgāki noteikumi*

- 1. Šo direktīvu piemēro, neierobežojot labvēlīgākus noteikumus, kas ietverti:
 - a) Savienības tiesību aktos, tostarp divpusējos un daudzpusējos nolīgumos, kas noslēgti starp Eiropas Savienību un tās dalībvalstīm, no vienas puses, un vienu vai vairākām trešām valstīm, no otras puses;
 - b) divpusējos vai daudzpusējos nolīgumos, kas noslēgti starp vienu vai vairākām dalībvalstīm un vienu vai vairākām trešām valstīm.
- 2. Šī direktīva neietekmē dalībvalstu tiesības saskaņā ar šīs direktīvas 13.–17. pantu pieņemt vai saglabāt labvēlīgākus noteikumus attiecībā uz personām, uz kurām tā attiecas.

II NODAĻA **UZŅEMŠANAS NOSACĪJUMI**

5. pants *Uzņemšanas kritēriji*

- 1. Pieteikumiem uzņemšanai dalībvalstī saskaņā ar šīs direktīvas noteikumiem pievieno šādus dokumentus:
 - a) derīgu darba līgumu vai, kā noteikts valsts tiesību aktos, saistošu darba piedāvājumu darbam sezonas darbinieka statusā attiecīgajā dalībvalstī pie šajā dalībvalstī reģistrēta darba devēja, norādot algas likmi un darba stundu skaitu nedēļā vai mēnesī un attiecīgos gadījumos citus būtiskus darba nosacījumus;
 - b) derīgu ceļošanas dokumentu, kā noteikts dalībvalsts tiesību aktos. Dalībvalstis var pieprasīt, lai ceļošanas dokumenta derīguma termiņš ietvertu vismaz uzturēšanās atļaujas termiņu;
 - c) pierādījumus par to, ka pieteikuma iesniedzējam ir veselības apdrošināšana, kas aptver visus riskus, kurus parasti aptver attiecīgās dalībvalsts valstspiederīgo apdrošināšana, periodiem, kad šāds apdrošināšanas segums un

atbilstošās tiesības uz pabalstiem netiek nodrošinātas saskaņā ar darba līgumu vai tā rezultātā, vai arī, ka viņš ir iesniedzis pieteikumu šādai veselības apdrošināšanai, ja tas paredzēts dalībvalsts tiesību aktos;

- d) pierādījumus par to, ka pieteikuma iesniedzējam ir nodrošināta izmitināšana, kā noteikts 14. pantā.
2. Dalībvalstis pieprasa, lai sezonas darbiniekiem būtu pietiekami līdzekļi, lai uzturēšanās laikā segtu uzturēšanās izmaksas, neizmantojot attiecīgās dalībvalsts sociālās palīdzības sistēmu.
 3. Saskaņā ar šo direktīvu neuzņem trešo valstu valstspiederīgos, kuri ir uzskatāmi par draudu sabiedriskajai kārtībai, sabiedrības drošībai vai sabiedrības veselībai.

6. pants

Atteikuma iemesli

1. Dalībvalstis noraida pieteikumus uzņemšanai saskaņā ar šo direktīvu, ja nav ievēroti 5. pantā izklāstītie nosacījumi vai ja uzrādītie dokumenti ir iegūti krāpnieciskā ceļā vai ir viltoti, vai ar tiem ir veiktas manipulācijas.
2. Dalībvalstis var pārbaudīt, vai attiecīgo amata vietu nevar aizpildīt dalībvalsts vai ES valstspiederīgie, vai trešo valstu valstspiederīgie, kas likumīgi uzturas dalībvalstī un saskaņā ar ES vai dalībvalsts tiesību aktiem jau ir daļa no tās darba tirgus, un noraidīt pieteikumu.
3. Dalībvalstis var noraidīt pieteikumu, ja darba devējs saskaņā ar dalībvalsts tiesību aktiem ir sodīts par nedeklarētu darbu un/vai nelegālu nodarbināšanu.
4. Dalībvalstis var noraidīt uzņemšanas pieteikumu, pamatojoties uz trešo valstu valstspiederīgo uzņemšanas apjomu.

7. pants

Atļaujas atsaukšana vai neatjaunošana

1. Dalībvalstis atsauc saskaņā ar šo direktīvu izsniegto atļauju vai atsaka tās atjaunošanu šādos gadījumos:
 - a) ja atļauja ir iegūta krāpnieciskā ceļā vai ir viltota, vai ar to ir veiktas manipulācijas,

vai
 - b) ja atļaujas turētājs uzturas citos nolūkos nekā tie, kuros viņam bija atļauts uzturēties.
2. Dalībvalstis var atsaukt atļauju, kas izsniegta uz šīs direktīvas pamata, vai atteikt tās atjaunošanu šādos gadījumos:

- a) ja tiek konstatēts, ka nav izpildīti vai vairs netiek izpildīti 5. pantā minētie nosacījumi,

vai
- b) sabiedriskās kārtības, sabiedrības drošības vai sabiedrības veselības apsvērumu dēļ.

III NODAĻA PROCEDŪRA UN ATĻAUJA

8. pants Piekļuve informācijai

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai darītu pieejamu informāciju par iecelšanas un uzturēšanās nosacījumiem, tostarp tiesībām un visiem dokumentārajiem pierādījumiem, kas nepieciešami, lai iesniegtu pieteikumu par uzturēšanos un darbu dalībvalstu teritorijā sezonas darbinieka statusā.

9. pants Pieteikumi uzņemšanai

1. Dalībvalstis nosaka, vai pieteikumu iesniedz trešās valsts valstspiederīgais vai darba devējs.
2. Dalībvalstis izraugās iestādi, kas ir kompetenta pieņemt pieteikumu un izsniegt sezonas darbinieka atļauju.
3. Pieteikumu par uzturēšanos un darbu dalībvalsts teritorijā sezonas darbinieka statusā iesniedz saskaņā ar vienotu pieteikšanās procedūru.
4. Trešās valsts valstspiederīgajam, kura pieteikums uzņemšanai ir pieņemts, attiecīgā dalībvalsts nodrošina visas iespējas iegūt vajadzīgo vīzu.

10. pants Sezonas darbinieka atļauja

1. Sezonas darbiniekiem, kuri atbilst 5. pantā izklāstītajiem uzņemšanas kritērijiem un par kuru pieteikumiem kompetentās iestādes ir pieņēmušas pozitīvu lēmumu, izsniedz sezonas darbinieka atļauju uzturēšanās periodiem, kas pārsniedz trīs mēnešus.
2. Dalībvalstu kompetentās iestādes izsniedz sezonas darbinieka atļauju, izmantojot formu, kas noteikta Padomes Regulā (EK) Nr. 1030/2002⁹. Saskaņā ar minētās

⁹ OV L 157, 15.6.2002., 1. lpp.

regulas pielikuma a) daļas 6.4. punktu uzturēšanās atļaujas iedaļā “atļaujas veids” dalībvalstis izdara ierakstu “sezonas darbinieks”.

3. Dalībvalstis sezonas darbinieka atļaujas turētājam neizsniedz nekādus papildu dokumentus, lai apliecinātu, ka ir atļauta piekļuve darba tirgum.

11. pants *Uzturēšanās ilgums*

1. Sezonas darbinieku maksimālais uzturēšanās ilgums ir seši mēneši jebkurā kalendārajā gadā, un pēc šā termiņa beigām viņi atgriežas trešā valstī.
2. Šā panta 1. punktā minētajā periodā un ar noteikumu, ka ir ievēroti 5. panta kritēriji, sezonas darbiniekam ir tiesības pagarināt līgumu vai arī strādāt sezonas darbinieka statusā pie cita darba devēja.

12. pants *Atkārtotas iecelšanas atvieglošana*

1. Dalībvalstis vai nu
 - a) saskaņā ar pieteikumu izsniedz līdz trim sezonas darbinieka atļaujām, kuras attiecas ne vairāk kā uz trim secīgām sezonām un ir apvienotas vienā administratīvā aktā (“daudzsezonu darbinieka atļauja”), vai
 - b) nodrošina atvieglotu procedūru trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri attiecīgajā dalībvalstī iepriekš bijuši uzņemti sezonas darbinieku statusā un nākamajā gadā piesakās uzņemšanai šajā pašā statusā.
2. Dalībvalstis nodrošina, lai:
 - a) vienu vai vairākus turpmākos gadus tiktu liegta uzņemšana sezonas darbinieka statusā tiem trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri iepriekšējā uzturēšanās periodā sezonas darbinieka statusā nav ievērojuši lēmumā par uzņemšanu paredzētos pienākumus un jo īpaši pienākumu pēc atļaujas termiņa beigām atgriezties trešā valstī;
 - b) piemērotu efektīvas, samērīgas un atturošas sankcijas darba devējiem, kas nav ievērojuši darba līgumā paredzētos pienākumus. Šādiem darba devējiem vienu vai vairākus turpmākos gadus liedz iespēju iesniegt pieteikumus sezonas darbinieku uzņemšanai.

13. pants *Procesuālās garantijas*

1. Dalībvalsts kompetentās iestādes pieņem lēmumu par pieteikumu un 30 dienās no dienas, kad iesniegts pilnībā aizpildīts pieteikums, un rakstiski par to paziņo

pieteikuma iesniedzējam saskaņā ar paziņošanas kārtību, kas noteikta dalībvalsts tiesību aktos.

2. Ja pieteikuma pamatojumā sniegtā nav pietiekama, kompetentās iestādes pieņemamā termiņā paziņo pieteikuma iesniedzējam, kāda papildu informācija nepieciešama, un nosaka pieņemamu termiņu tās sniegšanai.
3. Par jebkuru lēmumu noraidīt pieteikumu vai jebkuru lēmumu neatjaunot vai atcelt atļauju rakstiski paziņo pieteikuma iesniedzējam, un šo lēmumu var apstrīdēt attiecīgās dalībvalsts tiesās saskaņā ar tās tiesību aktiem. Paziņojumā norāda lēmuma iemeslus, pieejamās pārsūdzības procedūras un lēmuma izpildes termiņu.

14. pants *Izmitināšana*

Dalībvalstis pieprasa sezonas darbinieku darba devējiem sniegt pierādījumus par to, ka sezonas darbinieki tiks izmitināti, nodrošinot pienācīgu dzīves līmeni. Ja sezonas darbiniekiem par mitekli jāmaksā īres maksa, tā ir samērīga ar sezonas darbinieku atalgojumu.

IV NODAĻA **TIESĪBAS**

15. pants *Tiesības saskaņā ar sezonas darbinieka atļauju / vīzu*

Sezonas darbinieka atļaujas derīguma laikā tās turētājam ir vismaz šādas tiesības:

- a) tiesības ieceļot un uzturēties tās dalībvalsts teritorijā, kura izsniegusi atļauju;
- b) tiesības brīvi piekļūt visai tās dalībvalsts teritorijai, kura izsniegusi atļauju, ievērojot ierobežojumus, kas noteikti valsts tiesību aktos;
- c) tiesības veikt atļaujā norādīto konkrēto darbu, ievērojot dalībvalsts tiesību aktu noteikumus.

16. pants *Tiesības*

Neatkarīgi no tiesību aktiem, ko piemēro darba attiecībām, sezonas darbiniekiem ir šādas tiesības.

1. Tiesības uz darba nosacījumiem, tostarp atalgojuma un atlaišanas nosacījumiem, kā arī darba drošības un veselības aizsardzības prasībām, kas piemērojamas sezonas darbiniekiem saskaņā ar normatīviem un administratīviem aktiem un/vai vispārēji piemērojamiem koplīgumiem dalībvalstī, kurā sezonas darbinieki uzņemti saskaņā ar šo direktīvu.

Ja nav sistēmas koplīgumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem, dalībvalstis, ja tās vēlas, var balstīties uz koplīgumiem, kas ir vispārēji piemērojami visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai nozarē, un/vai koplīgumiem, ko ir noslēgušas plašāk pārstāvētās darba devēju un darba ņēmēju organizācijas valsts līmenī un ko piemēro visā valstī.

2. Tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi ar uzņemošās dalībvalsts valstspiederīgajiem vismaz attiecībā uz:
 - a) biedrošanās brīvību, piederību organizācijai un dalību organizācijā, kas pārstāv darba ņēmējus, vai jebkurā organizācijā, kuras locekļi ir iesaistīti konkrētā darbā, ieskaitot šo organizāciju piešķirtās priekšrocības, neskarot valsts tiesību aktus par sabiedrisko kārtību un sabiedrības drošību;
 - b) valsts tiesību aktu noteikumiem, kas attiecas uz 3. pantā Regulā (EK) Nr. 883/04 paredzētajām sociālās nodrošināšanas jomām;
 - c) tiesību aktos paredzēto pensiju izmaksu, pārceļoties uz trešo valsti, pamatojoties uz darbinieka iepriekšējo nodarbinātību saskaņā ar tādiem pašiem nosacījumiem, kādus piemēro attiecīgo dalībvalstu valstspiederīgajiem;
 - d) piekļuvi precēm un pakalpojumiem un sabiedriski pieejamu preču un pakalpojumu piegādi, izņemot valsts mājokļus un palīdzības pakalpojumus, ko nodrošina nodarbinātības dienesti.

Šā panta 2. punktā paredzētās tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi piemēro, neskarot dalībvalsts tiesības atsaukt vai neatjaunot atļauju saskaņā ar 7. pantu.

17. pants *Sūdzību procedūras atvieglošana*

Dalībvalstis nodrošina, lai trešās personas, kuras saskaņā ar valsts tiesību aktos noteiktajiem kritērijiem ir likumīgi ieinteresētas nodrošināt šīs direktīvas noteikumu ievērošanu, vai nu sezonas darbinieka vārdā, vai atbalstot viņu, ar viņa piekrišanu varētu iesaistīties jebkurā civiltiesiskā vai administratīvā procedūrā, kura paredzēta, lai panāktu šīs direktīvas īstenošanu.

V NODAĻA **NOBEIGUMA NOTEIKUMI**

18. pants *Statistikas dati*

1. Dalībvalstis paziņo Komisijai statistikas datus par sezonas nodarbinātības nolūkos pirmo reizi izsniegto un atjaunoto uzturēšanās atļauju un vīzu skaitu personām, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, un pēc iespējas par atsaukto uzturēšanās atļauju un vīzu skaitu sadalījumā pēc valstspiederības, vecuma un dzimuma, atļauju derīguma termiņa un pa tautsaimniecības nozarēm.

2. Šā panta 1. punktā minētos statistikas datus paziņo saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 862/2007¹⁰.
3. Šā panta 1. punktā minētie statistikas dati attiecas uz viena kalendārā gada pārskata periodiem, un tos iesniedz Komisijai sešos mēnešos no pārskata gada beigām. Pirmais pārskata gads ir [gads, kas seko 20. panta 1. punktā norādītajam laikam].

19. pants
Ziņojumu sniegšana

Reizi trijos gados un pirmo reizi ne vēlāk kā [trīs gadus pēc šīs direktīvas transponēšanas dienas] Komisija iesniedz ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei par šīs direktīvas piemērošanu dalībvalstīs un ierosina visus vajadzīgos grozījumus.

20. pants
Transponēšana

1. Dalībvalstīs vēlākais [24 mēnešus pēc direktīvas publicēšanas Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī] stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības. Dalībvalstis tūlīt dara zināmus Komisijai minēto noteikumu tekstus, kā arī minēto noteikumu un šīs direktīvas atbilstības tabulu.

Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos iekļauj atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsauce.

2. Dalībvalstis dara zināmus Komisijai savu tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

21. pants
Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā nākamajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

22. pants
Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm saskaņā ar Līgumu par Eiropas Savienības darbību.

Briselē, [...]

Eiropas Parlamenta vārdā —
Priekšsēdētājs

Padomes vārdā —
priekšsēdētājs

¹⁰ OV L 199, 31.7.2007., 23. lpp.