



Брюксел, 16.7.2020 г.
C(2020) 4813 final

СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА

НАСОКИ ОТНОСНО СЕЗОННИТЕ РАБОТНИЦИ В ЕС В КОНТЕКСТА НА РАЗПРОСТРАНЕНИЕТО НА COVID-19

НАСОКИ ОТНОСНО СЕЗОННИТЕ РАБОТНИЦИ В ЕС В КОНТЕКСТА НА РАЗПРОСТРАНЕНИЕТО НА COVID-19

I. Въведение

Някои сектори на европейската икономика, по-специално секторите на хранително-вкусовата промишленост и туризма, са зависими от подкрепата на сезонни работници, идващи от други държави членки или от трети държави, за конкретни периоди от годината. Много често тези работници запазват основното си място на пребиваване в собствената си страна и временно се преместват в държава членка, за да извършват трудова дейност в зависимост от смяната на сезоните.

Трансграничните сезонни работници се ползват от широк набор от права, които могат да се различават в зависимост от това дали са граждани на Съюза или на трети държави. Предвид временния характер на тяхната работа и особените обстоятелства, при които работят, обаче те по-често стават жертва на несигурни условия на живот и труд. Пандемията от COVID-19 даде повече видимост на тези условия, като в някои случаи доведе до тяхното влошаване. Освен това тя показва, че в някои случаи подобни проблеми могат да доведат до допълнително разпространение на инфекциозни заболявания и до увеличаване на риска от клъстери на COVID-19.

Ето защо спешно са необходими подходящи действия. Настоящите насоки допълват *Насоките относно упражняването на свободното движение на работници по време на епидемичния взрив от COVID-19*, публикувани на 30 март 2020 г.¹, и са в отговор на призива на Европейския парламент в неговата резолюция от 19 юни 2020 г. относно защитата на трансграничните и сезонните работници². Настоящите насоки се отнасят за сезонните работници в ЕС, идващи както от ЕС, така и от трети държави, и мерките по-долу се отнасят и за двете групи, освен ако не е посочено друго.

II. Правата на сезонните работници да работят в държава — членка на ЕС

В зависимост от тяхното гражданство (т.е. от ЕС или от държави извън ЕС) правата на достъп на сезонните работници до територията на държавата членка или до пазара на труда могат да се различават. Освен това сезонните работници могат да бъдат наемани чрез различни посредници.

Въпреки че в ролята си на пазител на Договорите Комисията следи за правилното прилагане на правилата на Съюза по отношение на сезонните работници, националните органи са тези, които носят отговорност за правилното прилагане в националното законодателство на правилата, с които се изпълняват директивите на ЕС. Във връзка с това държавите членки се приканват да засилят проверките на място в това отношение, включително с подкрепата на Европейския орган по труда (ЕОТ)³, и да прилагат изцяло всички приложими правила.

¹ C/2020/2051, ОВ С 102I, 30.3.2020 г., стр. 12.

² 2020/2664(RSP).

³ <https://www.ela.europa.eu/>.

- ***Равно третиране на работниците от ЕС***

В съответствие със свободата на движение на работниците, установена в член 45 от ДФЕС, и с принципа на равно третиране и недискриминация, гражданите на ЕС имат право да търсят работа, включително сезонна заетост, в друга държава членка, да получават същата помощ от националните служби по заетостта и да бъдат наемани при същите условия както гражданите на приемащата държава членка. Когато вече са наети, за тях се прилагат законите и съответните колективни трудови договори на приемащата държава членка и те трябва да бъдат третирани по същия начин като гражданите на тази държава по отношение на условията им на труд, включително възнаграждение, освобождаване от работа и здравословни и безопасни условия на труд. Те имат също право на достъп до същите социални и данъчни предимства като гражданите на съответната държава. Ако станат принудително безработни, те запазват статуса на работник в приемащата държава членка в продължение на шест месеца, при условие че се регистрират в нейните бюра по труда⁴.

В съответствие с Директива 2014/54/ЕС⁵ работници от ЕС, които упражняват правото си на свободно движение, имат право: да бъдат подпомагани от националните органи на приемащата държава членка за насърчаване на равното третиране и за подкрепа на работниците на Съюза и членовете на техните семейства; да се обърнат към съда в случай на дискриминация, основаваща се на гражданство; да бъдат подпомагани от синдикални и други организации във всички съдебни и/или административни процедури; и на защита срещу виктимизация.

- ***Условия за приемане за сезонни работници от трети държави***

Гражданите на трети държави, които пребивават в държава членка, различна от тази, в която ще бъдат наети като сезонни работници, или които пребивават в трета държава, обикновено трябва да кандидатстват за виза, разрешение за работа или разрешение за пребиваване, за да останат и работят в тази държава членка.

Гражданите на трети държави, идващи в ЕС от трети държави с цел заетост като сезонни работници, попадат в обхвата на Директивата за сезонните работници⁶, в която се определят условията за техния прием и правата им в ЕС. От 17 март 2020 г. насам държавите — членки на ЕС (с изключение на Ирландия), и асоциираните към Шенген държави прилагат ограничение за неналожителни пътувания в ЕС. В Препоръката на Съвета относно временното ограничение на неналожителните пътувания в ЕС и възможното премахване на това ограничение, приета на 30 юни 2020 г.⁷, се посочва, че следва да са разрешени наложителни пътувания за специфичните категории пътуващи с ключови функции или нужди от първостепенно значение, посочени в

⁴ Член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38/ЕС.

⁵ Директива 2014/54/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 16 април 2014 г. относно мерки за улесняване на упражняването на правата, предоставени на работниците в контекста на свободното движение на работници (ОВ L 128, 30.4.2014 г., стр. 8–14).

⁶ Директива 2014/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно условията за влизане и престой на граждани на трети държави с цел заетост като сезонни работници (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 375). Директивата се прилага за всички държави членки с изключение на Дания и Ирландия.

⁷ Препоръка (ЕС) 2020/912 на Съвета от 30 юни 2020 г. относно временното ограничение на неналожителните пътувания в ЕС и възможното премахване на това ограничение (ОВ L 208I, 1.7.2020 г., стр. 1–7).

приложение II към тази препоръка, които включват сезонните работници в селското стопанство. Съгласно тази препоръка държавите членки обаче могат да въведат допълнителни мерки за сигурност за тези пътуващи, особено когато пътуването им започва от регион с висок риск.

- ***Командировани сезонни работници***

Сезонните работници в ЕС, наети в една държава членка и изпратени от работодателя си да работят в друга държава членка, се считат за командировани работници по смисъла на Директива 96/71/ЕО⁸. Гражданите на трети държави, които работят и пребивават законно в държава членка, могат да бъдат командировани от своя работодател в друга държава членка и в този случай се считат за командировани работници⁹.

Съгласно преразгледаната Директива относно командироването на работници¹⁰ за тях се прилагат основните ред и условия на работа на приемащата държава членка, произтичащи от законодателството или от общоприложими колективни трудови договори.

Най-важните ред и условия на работа за командированите сезонни работници са по-специално плащането на възнаграждение (включително всички задължителни съставни елементи), условията за настаняване на работниците, както и хигиенните и здравните мерки и мерките за безопасност на работното място.

Сезонни работници, които са наети чрез агенции за временна заетост в дадена държава членка да работят в предприятие ползвател в друга (приемаща) държава членка, също се считат за командировани работници. Без да се засягат основните ред и условия на работа на приемащите държави членки, които се прилагат за тях като командировани работници, агенцията трябва да гарантира на тези работници същите основни ред и условия на работа¹¹, каквито биха се прилагали, ако те са наети на работа пряко от предприятието ползвател.

В изпълнение на Директива 2014/67/ЕС¹² държавите членки следва също така да гарантират, че са налице ефективни механизми, за да могат командированите работници да подават жалби срещу своя работодател директно в държавата членка, на чиято територия са командировани или са били командировани, и че синдикалните организации и други трети страни могат да започват всякакви съдебни или административни производства от името на командированите работници или в тяхна подкрепа. В съответствие с тази директива държавите членки следва също така да предприемат мерки, за да гарантират ефективната защита на правата на работниците при веригите от подизпълнители.

⁸ Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1).

⁹ Това не се отнася за гражданите на трети държави, които пребивават и работят извън ЕС за работодател, установен в трета държава. Във втория случай се прилагат условията за приемане на сезонни работници от трети държави, както е обяснено по-горе.

¹⁰ Директива (ЕС) 2018/957 на Европейския парламент и на Съвета от 28 юни 2018 г. за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 173, 9.7.2018 г., стр. 16). Тя се прилага от 30 юли 2020 г.

¹¹ Съгласно член 5 от Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 5.12.2008 г., стр. 9–14).

¹² Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО (ОВ L 159, 28.5.2014 г., стр. 11).

- *Недеклариран труд*

Държавите членки се призовават да предприемат необходимите стъпки за борба с недеklarирания труд при сезонните работници и за широко използване на Европейската платформа за противодействие на недеklarирания труд. Действия в рамките на платформата, като например тристранни партньорства и трансгранично сътрудничество, по-добър анализ на риска и по-добро извличане на данни с цел по-ефективни проверки, в съчетание с превантивни мерки, като изготвяне на списъци на предприятия, които изпълняват изискванията, могат ефективно да допринесат за борбата с недеklarирания труд при сезонните работници.

III. Условия на труд и живот на сезонните работници

Кризата, свързана с COVID-19, хвърли светлина върху често пъти лошите условия на живот и труд и на лошите здравословни и безопасни условия на труд на сезонните работници. По време на кризата бяха докладвани редица случаи на нарушаване на правата на сезонните работници. В същото време се задълбочиха някои текущи проблеми, с които се сблъскват сезонните работници и които трябва да бъдат разрешени.

- *Здравословни и безопасни условия на труд*

Сезонните работници се ползват със същите права и защита на здравословните и безопасни условия на труд като останалите работници в дадена държава членка. В Директива 89/391/ЕИО („Рамковата директива“) се определят редица задължения за работодателите, включващи оценка на професионалните рискове за безопасността и здравето на работниците и, в рамките на техните отговорности, предприемане на необходимите мерки за опазване на безопасността и здравето на работниците, включително предотвратяването на професионалните рискове, предоставянето на информация и обучение, както и осигуряването на необходимата организация и средства.

Рамковата директива се допълва от повече от двадесет директиви, насочени към специфични аспекти на безопасността и здравето на работното място¹³, които се прилагат за всички работници, включително сезонните работници, независимо от тяхното гражданство, сектор, дейност или професия.

Комисията призовава държавите членки да повишат осведомеността относно изискванията за здравословни и безопасни условия на труд, които засягат сезонните работници, и да предоставят на работодателите практическа информация за това как да се изпълняват съответните правни изисквания, засягащи сезонните работници във всички сектори. Работодателите следва да извършват надлежна оценка на всички възможни професионални рискове и да предприемат

¹³ Виж напр.: Директива 89/391/ЕИО за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място, Директива 89/654/ЕИО относно минималните изисквания за безопасност и здраве на работното място, Директива 2009/104/ЕО относно минималните изисквания за безопасността и здравето на работниците при използването на работно оборудване по време на работа, Директива 89/656/ЕИО относно минималните изисквания за безопасността и здравето на работниците при използването на лични предпазни средства на работното място, Директива 90/269/ЕИО относно минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при ръчна обработка на товари, когато съществува опасност конкретно от нараняване на гърба на работниците, Директива 2000/54/ЕО относно защита на работниците от рисковете, свързани с експозицията на биологични агенти при работа, Директива 94/33/ЕО за закрила на младите хора на работното място.

съответните превантивни и защитни мерки, включително като осигурят необходимото защитно оборудване и адаптират предприетите мерки към променящите се обстоятелства.

Комисията приканва държавите членки да обърнат внимание по-специално на следните аспекти:

- внимателното наблюдение и цялостното прилагане на приложимите правила съгласно Рамковата директива;
- слабата осведоменост относно здравословните и безопасни условия на труд и усещането за рисковете, дължащо се на режима на работа с прекъсване, езиковите бариери и липсата на обучение за сезонните работници, в сравнение с работниците, които работят на по-стабилни работни места;
- включването на сезонните работници в механизмите за консултации и участие по въпроси, свързани с безопасността и здравето при работа.

Като отчита, че част от сезонните работници работят в микро- и малки предприятия, Комисията припомня, че в Стратегическата рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2014—2020 г.¹⁴ се подчертава необходимостта държавите членки да повишат капацитета на микро- и малките предприятия за въвеждане на ефективни и ефикасни мерки за предотвратяване на риска. Държавите членки се приканват да предоставят на по-малките предприятия практически насоки — включително чрез проверки — относно най-ефективните мерки, които трябва да бъдат предприети за ограничаване на рисковете за здравето и безопасността, и особено на рисковете, свързани с COVID-19, заедно с информация за въведените стимули. Те биха могли също да предоставят специална подкрепа на по-малки предприятия в сектори, в които рискът от разпространение на COVID-19, е по-висок.

Държавите членки следва да популяризират съответните насоки на EU-OSHA¹⁵, по-специално относно необходимите хигиенни мерки, като напомнят на работодателите необходимостта да осигурят необходимите съоръжения, където да е възможно физическо дистанциране, и подходящи съоръжения за пиене и хранене, както и помещения за почивка и душиове.

Комисията също така призовава държавите членки да засилят сътрудничеството си за подобряване на условията на труд за сезонните работници, по-специално чрез Консултативния комитет за безопасност и здраве на работното място и Комитета на старшите инспектори по труда¹⁶. Следва да се вземат предвид специфичните предизвикателства, свързани с уязвимите групи, като например жените, младите и по-възрастните работници и работниците, страдащи от определени заболявания. Комисията насърчава тези комитети да обсъдят възможни конкретни намеси, насочени към предотвратяване и управление на рисковете за здравето, на разбираем за сезонните работници език, както и целенасочени действия по правоприлагане.

Комисията приканва държавите членки да засилят проверките на място, които са необходими, за да се гарантира правилното прилагане на нормите за здравословни и безопасни условия на труд по отношение на сезонните работници.

¹⁴ COM(2014) 332 final.

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

¹⁶ Комитетът на старшите инспектори по труда се състои от представители на инспекциите по труда на държавите членки.

Комисията също така насърчава организациите на работодателите и работниците да проучват и насърчават механизми, с които да гарантират, че на особените нужди на сезонните работници се обръща необходимото внимание, и ще продължи да подкрепя техните усилия в това отношение.

Комисията ще продължи да работи с EU-OSHA, за да събира информация и добри практики относно аспектите на здравословните и безопасни условия на труд, които засягат сезонните работници, и да ги предоставя на съответните заинтересовани страни на национално равнище и на равнището на Съюза, включително чрез специална информационна кампания, насочена към сезонните работници.

Комисията насърчава полезните взаимодействия между по-широк кръг от политики и политиката в областта на здравословните и безопасни условия на труд в секторите на хранително-вкусовата промишленост, в които предизвикателствата от гледна точка на здравословните и безопасни условия на труд, особено по отношение на процента на трудовите злополуки, са особено големи. Например, в неотдавнашната стратегия „От фермата до трапезата“¹⁷ се засяга необходимостта да се гарантират справедливи, здравословни и благоприятни за околната среда хранителни системи. По-здравословните и по-безопасните работни места са от ключово значение и допринасят за по-голяма защита на общественото здраве като цяло.

- *Настаняване и транспорт*

Кризата, свързана с COVID-19, извади наяве често лошите условия на настаняване и на транспорт на сезонните работници до работното им място. Директивата за сезонните работници включва правила за настаняване, които сезонните работници от трети държави трябва да спазват, за да получат виза, разрешение за работа или разрешение за пребиваване¹⁸, а съгласно преразгледаната Директива относно командироването на работници правилата на приемащата държава относно условията за настаняване, когато такива съществуват, са приложими за командировани сезонни работници. Не съществува обаче акт на Съюза, който да гарантира условията за настаняване за други сезонни работници. Поради това Комисията призовава държавите членки да предприемат всички необходими мерки, за да гарантират достойни условия на труд и живот за сезонните работници. По време на престоя им в приемащата държава членка на всички сезонни работници следва да бъде осигурено настаняване, съответстващо на подходящ стандарт на живот съгласно националното законодателство и практика. Държавите членки следва да гарантират, че работодателите осигуряват или уреждат настаняването на тези работници на цена, която не е прекомерна предвид предлаганото качество на жилищата и нетното възнаграждение на сезонните работници.

Освен това държавите членки следва да насърчават работодателите да не приспадат автоматично наема от заплащането на сезонните работници. Когато транспортът и храненето са предвидени или уредени от работодателите, техните разходи следва също да останат разумни и да не се приспадат автоматично от заплащането на сезонния работник.

Разходите за настаняване и транспорт на сезонни работници следва да отговарят на действащите в съответната държава членка стандарти за здравословни и безопасни условия на труд, включително

¹⁷ COM(2020) 381 final.

¹⁸ Член 20 от Директива 2014/36/ЕС.

мерките за социално дистанциране и мерките за опазване на здравето и безопасността, приложими в контекста на борбата срещу пандемията от COVID-19.¹⁹

Освен това Комисията насърчава държавите членки да определят специфични изисквания за агенциите за временна заетост и за агенциите за наемане на работа, отнасящи се до трансграничните и сезонните работници в ЕС, за да се гарантира, че тези агенции осигуряват подходяща информация за работниците и спазват минималните стандарти за качество, даващи възможност за адекватна защита при трансгранични ситуации. Тези изисквания биха могли да бъдат установени под формата на кодекси за поведение или дори като законодателни актове, отнасящи се до тези предприятия. Важно е тези агенции да информират работниците преди заминаването, независимо от продължителността на техния договор, относно техните условия на труд, социалноосигурителните права, пътуването и настаняването, приложимите мерки за здравословни и безопасни условия на труд, както и за други подходящи мерки на собствения им език или език, който разбират.

IV. Социалноосигурителни аспекти, свързани със сезонните работници

В Регламент (ЕО) № 883/2004 се определят разпоредбите в областта на социалната сигурност, които се прилагат за сезонните работници. Според него за работниците от ЕС, които упражняват правото си на свободно движение, във всеки даден момент се прилага системата за социална сигурност само на една държава членка. Целта е да се избегне двойното осигуряване или липсата на осигуряване за такива работници. Работниците и техният работодател нямат възможност да избират в коя държава членка да бъдат осигурени²⁰: приложимото законодателство произтича обективно от разпоредбите на регламента, в зависимост от личното и професионално положение на работника. Правилата осигуряват стабилност, тъй като чрез тях се избягват постоянните промени в приложимото законодателство и се ограничава административната тежест за работниците, самостоятелно заетите лица, работодателите и публичните органи.²¹

Тъй като са включени в системата за социална сигурност на компетентната държава членка сезонните работници следва да имат достъп до социална закрила на същото равнище, както другите осигурени лица в тази държава членка. Тази принадлежност към системата обикновено включва както задължения, като плащане на вноски за социално осигуряване, така и получаване на непосредствени права и обезщетения, като здравни грижи, семейни обезщетения и обезщетения за безработица. Освен това системата за социална сигурност, при която лицето е осигурено поне за

¹⁹ Вж. Насоки относно постепенното възстановяване на транспортните услуги и свързаността – COVID-19 (ОВ С 169, 15.5.2020 г., стр. 17).

²⁰ Решение по дело C- 345/09, *Van Delft и др.*, ECLI:EU:C:2010:610.

²¹ Съгласно член 11, параграф 3, буква а) от Регламент № 883/2004 критерият за определяне на приложимото законодателство в областта на социалната сигурност по принцип е този на държавата членка, в която лицето упражнява своята дейност. Въпреки това членове 12 и 13 предвиждат изключения от това общо правило, когато в специфични случаи, поради естеството на професията на работника, изглежда неоправдано или невъзможно да се приложи такъв принцип. Такива ситуации включват случаите, в които работникът е изпратен от работодателя си, за да осъществява сезонна дейност от негово име, или случаите, в които сезонни работници извършват дейност в две или повече държави членки.

една година, също предоставя бъдещи пенсии, когато са изпълнени националните условия за придобиване на право на обезщетения.²²

Както всички работници, упражняващи правото си на свободно движение, сезонните работници, които са осигурени в държава членка, различна от тази, в която се извършва дейността, трябва да притежават преносим документ A1²³. Този сертификат се отнася до законодателството в областта на социалната сигурност, което се прилага за работника, и потвърждава, че той няма задължения за плащане на вноски в друга държава членка.

Граждани на трети държави, които пребивават извън Съюза и са допуснати на територията на държава членка с цел трудова заетост като сезонни работници, имат право също така на равно третиране с гражданите на приемащата държава членка по отношение на клоновете на социална сигурност, определени в член 3 от Регламент (ЕО) № 883/2004; въпреки това могат да се прилагат някои ограничения.²⁴

Комисията припомня, че работодателите трябва да изпълняват всички задължения, произтичащи от законодателството, приложимо за техните служители, така както ако се намираха в компетентната държава членка.²⁵ Всяко неспазване на това задължение следва да бъде докладвано на съответните публични органи на държавата членка, в която се извършва нарушението, за да се проведат съответните разследвания.

V. Информация за сезонните работници

Неясната или липсваща информация относно правата и задълженията на сезонните работници и техните работодатели има преки последици за тяхната защита. Поради това Комисията призовава държавите членки да организират широкообхватни информационни кампании, насочени към работодателите и сезонните работници, относно приложимите норми и правата на сезонните работници. Тя също така насърчава сътрудничеството в това отношение между държавите членки, както и между органите и различните заинтересовани страни в една и съща държава членка.

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

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

²⁴ Поради временния характер на престоя на сезонни работници държавите членки следва да могат да изключат семейните обезщетения и обезщетенията за безработица, както и данъчните облекчения, от равното третиране между тези сезонни работници от държави извън ЕС и техните граждани. По отношение на гражданите на трети държави се припомня, че съгласно Регламент (ЕС) № 1231/2010 те се ползват със същите права като сезонните работници в ЕС. Вж. член 23 от Директива 2014/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно условията за влизане и престой на граждани на трети държави с цел заетост като сезонни работници (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 375).

²⁵ Член 21 от Регламент (ЕО) № 987/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 16 септември 2009 г. за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност (ОВ L 284, 30.10.2009 г., стр. 1—42).

В Директива 91/533/ЕИО²⁶ се съдържа основната информация, която работниците, включително сезонните работници, трябва да получат в писмен вид от своя работодател в срок от два месеца от началото на трудовото правоотношение. Тя включва по-специално описание на работата, която трябва да се извърши, датата на започване и, ако е фиксирана, датата на приключване на трудовото правоотношение, размера на платения отпуск, размера и състава на възнаграждението, продължителността на нормалния работен ден или седмица, както и всички приложими колективни трудови договори. Въпреки това държавите членки могат да изключат от тези минимални изисквания някои категории работници (например когато общата продължителност на заетостта е до един месец). Комисията приканва държавите членки да изискват от работодателите да предоставят тази информация на сезонните работници на език, който разбират, независимо от продължителността на тяхната заетост.

Освен това сезонните работници от трети държави, обхванати от Директивата за сезонните работници, следва да получават, заедно със своята виза или разрешително, писмена информация относно своите права и задължения, включително относно процедурите за подаване на жалби.²⁷

За да се намалят рисковете от инфекции, работодателите следва също така да гарантират лесен достъп, по отношение на формата и езика, на сезонните работници до информация относно професионалните рискове и изискванията за безопасност и всички инструкции и процедури, свързани със здравето и безопасността.

Комисията призовава държавите членки да гарантират, че работодателите на сезонните работници са запознати с правните си задължения, разбират ги и ги изпълняват.

Съгласно Директива 2014/67/ЕС всички държави членки са създали единни национални официални уебсайтове, посветени на командироването на работници, които съдържат информация за правата на работниците и задълженията на работодателите.²⁸

На последно място, порталът EURES²⁹ предоставя практическа, правна и административна информация относно условията на живот и труд във всички държави членки, които са от значение за сезонните работници, а порталът за имиграцията³⁰ предоставя допълнителна информация, която е от особено значение за сезонните работници от трети държави. Комисията работи в тясно сътрудничество със своите партньори в рамките на EURES в държавите членки за разработване на действия, насочени към сезонните работници, и ще продължи да подкрепя усилията на държавите членки и съответните заинтересовани страни, чиято цел е да се осигурят условия сезонните работници и работодателите да използват широко портала EURES.

²⁶ Директива 91/533/ЕИО на Съвета от 14 октомври 1991 г. относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение (ОВ L 288, 18.10.1991, стр. 32—35).

От август 2022 г. тази директива ще бъде заменена с Директива (ЕС) 2019/1152 за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 105—121). С нея ще се въведат повече норми за закрила (напр. по-кратки срокове за предоставяне на информация) и няма да се разрешава изключване от изискванията на работниците с краткосрочни договори.

²⁷ Член 11 от Директива 2014/36/ЕС.

²⁸ Моля, вижте рубриката „Национални уебсайтове относно командироването“ на https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_bg.htm.

²⁹ <https://ec.europa.eu/eures/public/bg/homepage>.

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

VI. По-нататъшни действия

Комисията ще проведе **проучване** за събиране на данни относно сезонната работа в рамките на ЕС и за определяне на основните предизвикателства, включително по време на пандемията от COVID-19, включително във връзка с възлагането на договори за подизпълнение.

Комисията ще организира **изслушване с европейските социални партньори** по въпросите, свързани със сезонните работници. Освен това Комисията приканва държавите членки да насърчават националните социални партньори да се справят с предизвикателствата, пред които са изправени сезонните работници в приемащите държави членки.

Комисията ще обмисли също конкретни действия, свързани със здравословните и безопасни условия на труд на работниците, включително сезонните работници, в контекста на **новата стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд**.

Комисията също така ще продължи да работи с **Европейския орган по труда** като постоянен форум за обмен между националните органи и чрез информационни дейности. Комисията приканва Европейския орган по труда да **координира кампания за повишаване на осведомеността**, насочена към секторите, в които сезонната работа се използва в по-голяма степен, и да работи в тясно сътрудничество със своите партньори в рамките на EURES в държавите членки за разработване на конкретни дейности, свързани с тях. Тя приканва Европейския орган по труда да създаде форум за сътрудничество и обмен между националните администрации и да преразгледа и подкрепи подобряването на информацията, предоставяна на сезонните работници от националните официални уебсайтове.

Комисията ще продължи да оказва подкрепа на държавите членки за справяне с недеklarирания труд, свързан със сезонната работа, чрез **Европейската платформа за противодействие на недеklarирания труд**, включително по отношение на значението на насърчаването на по-добрата осведоменост на работниците и работодателите относно правата и задълженията им.

Комисията ще насърчава **EU-OSHA да работи в тясно сътрудничество с Комитета на старшите инспектори по труда**, за да проведе проучване във връзка с високорисковите професии, включително тези, свързани със сезонните работници.

Комисията ще продължи да работи в тясно сътрудничество с държавите членки в **Административната комисия за координация на системите за социална сигурност**, за да проучи възможността за разработване на подходящи насоки по отношение на сезонните работници. Комисията също така ще обмисли възлагането на мрежата от правни експерти на сравнителен анализ в областта на свободното движение и координацията на социалната сигурност (MoveS).³¹

Комисията приканва държавите членки да проучат възможностите за засилване на **сътрудничеството между администрациите**, включително чрез органите в съответствие с Директива 2014/54/ЕС. Комисията е готова да подкрепи това сътрудничество, като организира срещи за обмен на добри практики и създаване на по-стабилни механизми.

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

Що се отнася по-специално до сезонните работници от трети държави, понастоящем Комисията извършва своята **оценка на транспонирането на Директива 2014/36/ЕС от държавите членки** с оглед на представянето на доклада за изпълнението пред Парламента и Съвета през 2021 г. В този доклад ще бъдат разгледани всички разпоредби на директивата, включително по отношение на равното третиране, условията на труд, здравето и безопасността и предоставянето на надеждна статистика, и ще се съдържа оценка дали директивата осигурява адекватна защита на сезонните работници от трети държави.