EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 8.5.2026
COM(2026) 261 final

RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET

i henhold til artikel 27 i direktiv 2014/36/EU om betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på arbejde som sæsonarbejdere

I. INDLEDNING

EU's sæsonøkonomi er en vigtig drivkraft for vækst i stor skala i forskellige sektorer af strategisk betydning for EU's samlede økonomi og konkurrenceevne. De vigtigste sæsonbestemte sektorer i EU er landbrug og gartneri, turisme samt hotel-, restaurations- og cateringsektoren (hotel- og restaurationsbranchen) og i mindre grad fødevareforarbejdning og byggeri. I 2024 skabte EU's landbrugssektor en bruttoværditilvækst på 228,6 mia. EUR (ca. 1,2 % af EU's BNP), og landbrugsproduktionen beløb sig til 531,9 mia. EUR, mens eksporten af landbrugsfødevarer nåede op på 235,4 mia. EUR[1]. Turismeerhvervene, herunder overnatningsfaciliteter og restaurationstjenester, anslås at tegne sig for omkring 5 % af EU's bruttoværditilvækst[2]. Mange af disse sektorer er strukturelt afhængige af sæsonarbejde, hvor efterspørgslen efter arbejdskraft er størst på bestemte tidspunkter af året.

De sæsonbestemte sektorer og omfanget af sæsonarbejde varierer i EU, men alle medlemsstaterne har et strukturelt behov for sæsonarbejdere. Omtrentlige skøn tyder på, at der hvert år er behov for mellem 2,5[3] og 4[4] millioner sæsonarbejdere i EU. Medlemsstaternes egne statsborgere udgør den største gruppe af sæsonarbejdere, men deres antal er støt faldet.

Demografiske ændringer, affolkning af landdistrikterne og vedvarende mangel på arbejdskraft kræver i stigende grad bidrag fra mobile EU-sæsonarbejdere (som flytter fra ét EU-land til et andet for at tage sæsonarbejde) og arbejdstagere fra tredjelande for at opretholde produktion og tjenesteydelser i de sæsonbestemte sektorer. Ifølge skøn fra 2021 arbejder over 420 000 tredjelandsstatsborgere hvert år som sæsonarbejdere alene i landbruget i EU[5]. I 2023 bestod 9 % af arbejdsstyrken i turismeerhvervene af tredjelandsstatsborgere[6].

Sæsonarbejde præges af særlige udfordringer, der er forbundet med øget sårbarhed og håndhævelsesmæssige risici. Det skyldes kombinationen af midlertidige og fysisk krævende opgaver, lange arbejdstider i spidsbelastningsperioder, forholdsvis lav løn, begrænset jobsikkerhed og fjerntliggende arbejdssteder. Arbejdstagernes begrænsede forhandlingsstyrke, vanskelighederne ved at gennemføre inspektioner i fjerntliggende landdistrikter og den hårde konkurrence, som kan medføre nedskæringer i arbejdskraftomkostningerne, bidrager yderligere til sæsonarbejdernes sårbarhed og risiko for udnyttelse. Tredjelandsstatsborgere, der er beskæftiget i

---

1 Eurostat, Performance of the agricultural sector – Statistics Explained – Eurostat.

2 Eurostat, Tourism statistics – expenditure – Statistics Explained – Eurostat (4,5 % i 2019) og Money-maker or scourge? Tourism across the EU flourishes | European Newsroom (5,1 %).

3 Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU), *Collecting data on the situation of social protection of seasonal workers in the agriculture and food sectors in EU Member States after COVID-19*, 2023.

4 European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (EFFAT), *Working conditions in EU Agriculture, The Figures of Precarity, Exploitation, and Inequality*, 2024.

5 EØSU, fodnote 3, s. 18.

6 I overnatningsvirksomhed, som beskæftigede 2,1 millioner arbejdstagere i 2021, udgjorde tredjelandsstatsborgere 11 % af arbejdsstyrken i 2023, Tourism industries – employment – Statistics Explained – Eurostat. I 2022 udgjorde de ca. 12,6 % af arbejdsstyrken i hotel- og restaurationsbranchen i EU, Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (ELA), *Accommodation and food service activities: issues and challenges related to labour mobility*, s. 37. Antallet af sæsonarbejdere fra tredjelande i denne sektor kendes dog ikke.

sæsonbestemte sektorer, løber større risiko end EU-statsborgere og møder udfordringer med hensyn til adgang til anstændige boligforhold, sundhedsydelser og visse dele af den sociale sikring. Intersektionel diskrimination kan øge disse risici. Korte kontrakter, afhængighed af en enkelt arbejdsgiver, begrænset adgang til information og støtte samt frygt for negative konsekvenser, hvis de anmelder misbrug[7], påvirker deres evne til at gøre deres rettigheder gældende og anlægge sag. Sæsonarbejdere løber også en større risiko for at blive ofre for menneskehandel med henblik på udnyttelse af arbejdskraft, som er steget betydeligt i de seneste år[8], navnlig i højrisikosektorer som f.eks. landbrug, fødevareforarbejdning, hotel- og restaurationsvirksomhed, transport og logistik samt byggeri.

Før vedtagelsen af direktivet om sæsonarbejdere[9] (direktivet) var de nationale regler og beskyttelsesstandarder fragmenterede, og definitioner, adgangskriterier, opholdets længde, procedurer og rettigheder varierede betydeligt fra land til land. I flere medlemsstater blev sæsonbestemte sektorer forbundet med ulovlig beskæftigelse, ulovligt ophold efter tilladelsens udløb og dårlige arbejds- og levevilkår.

Direktivet, som blev vedtaget i 2014 og skulle være gennemført senest den 30. september 2016, har til formål at forene to målsætninger: mere tilgængelige og gennemsigtige muligheder for arbejdskraftmobilitet for at hjælpe arbejdsgivere med at dække efterspørgslen efter sæsonarbejdskraft og dermed skabe incitament til at reducere ulovlig migration og ulovlig beskæftigelse og fremme af anstændige arbejds- og levevilkår for sæsonarbejdere, stærke garantier mod udnyttelse samt foranstaltninger til at sikre håndhævelse, herunder overvågning, vurdering og inspektioner.

I overensstemmelse med artikel 27 i direktivet om sæsonarbejdere fokuserer denne rapport på gennemførelsen og anvendelsen af direktivet i medlemsstaterne og dækker hovedsagelig perioden 2019-2024[10]. Den redegør også for de foranstaltninger, der er truffet for at støtte den korrekte gennemførelse og anvendelse af direktivet, identificerer de tilbageværende udfordringer og redegør for de skridt, som Kommissionen agter at tage for at afhjælpe dem.

---

7 Kommissionen, "*Targeted study on the need and potential policy options to better protect third-country nationals under the Seasonal Workers Directive", udarbejdet af Milieu Ltd og Ramboll Consulting*, 2024, i det følgende benævnt "den målrettede undersøgelse", Oxfam, *Essential but invisible and exploited*, 2024, s. 5, og *Employment Equality Bulletin, Portraits of Precariousness: Seasonal Workers Picking Strawberries and Other Berries in Huelva (Boletín de Igualdad en el Empleo, Retratos de la Precariedad*: *Temporeras de la fresa y otros frutos rojos en Huelva)*, 2023.

8 En stigning på 70 % i menneskehandel med henblik på udnyttelse af arbejdskraft mellem 2019 og 2023, som det fremgår af Eurostats rapport 10 years (2013-2023) of EU data on trafficking in human beings, som blev offentliggjort i oktober 2025.

9 Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/36/EU af 26. februar 2014 om betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på arbejde som sæsonarbejdere, EUT L 94 af 28.3.2014, s. 375 Direktivet finder ikke anvendelse på Danmark og Irland.

10 Den forlængede rapporteringsperiode skyldes i vid udstrækning EU-landenes gradvise og differentierede gennemførelse af direktivet, huller i de sammenlignelige data og de forstyrrelser, der blev forårsaget af covid-19-pandemien.

Rapporten bygger på oplysninger modtaget gennem de overvågnings- og støtteforanstaltninger, der er beskrevet i afsnit II og III, på statistiske data, som medlemsstaterne har indberettet til Eurostat, og på bidrag fra en bred vifte af interessenter, herunder medlemsstaternes myndigheder, fagforeninger, arbejdsgiver- og erhvervsorganisationer, ikkestatslige organisationer, migrantrepræsentanter, den akademiske verden og offentligt tilgængelige kilder.

Som beskrevet i den europæiske strategi for asylforvaltning og migrationsstyring af 29. januar 2026[11] er det afgørende, at der tiltrækkes den arbejdskraft fra tredjelande, som den europæiske økonomi har behov for, herunder sæsonarbejdere, samtidig med at der sikres beskyttelse mod udnyttelse og forebygges ulovlig beskæftigelse. Fremme af og sikring af effektiv adgang til muligheder for arbejdskraftmobilitet med henblik på sæsonarbejde som levedygtige alternativer til ulovlig migration er også en del af den globale alliance til bekæmpelse af smugling af migranter[12].

Denne rapport har sammen med rapporten om gennemførelsen af direktivet om sanktioner over for arbejdsgivere[13] til formål at fremme en bedre håndhævelse af EU-reglerne til bekæmpelse af ulovlig beskæftigelse og udnyttelse af vandrende arbejdstagere. Den vil også indgå i den kommende strategi for bekæmpelse af menneskehandel, som fremlægges i 2026, og bidrage til EU's bredere tilgang inden for rammerne af planen for kvalitetsjob[14] med henblik på at sikre anstændige arbejdsvilkår for alle arbejdstagere.

II. OVERVÅGNING OG FORANSTALTNINGER TIL STØTTE FOR GENNEMFØRELSEN

Siden 2016 har Kommissionen truffet en række retlige og operationelle foranstaltninger for at sikre korrekt gennemførelse af direktivet. I 2016 indledte den traktatbrudsprocedurer for manglende meddelelse af gennemførelsesforanstaltninger mod 20 medlemsstater, der er bundet af direktivet. I 2019 havde alle medlemsstaterne meddelt fuldstændige gennemførelsesforanstaltninger, hvilket førte til afslutning af disse traktatbrudssager. De fleste bestemmelser blev gennemført korrekt i hver medlemsstat, selv om der fortsat var visse mangler på områder som f.eks. betingelserne for indrejse og inddragelse af tilladelse, udstedelse og fornyelse af tilladelser, oplysningsforpligtelser, lettelse af genindrejse, indkvartering, sanktioner, kompensation og proceduremæssige garantier. I 2023 og 2024 indledte Kommissionen derfor traktatbrudsprocedurer mod alle medlemsstater, der er bundet af direktivet, på grund af ukorrekt gennemførelse af direktivet. Som følge heraf har alle de berørte medlemsstater truffet eller træffer yderligere foranstaltninger for at bringe deres

[11] Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet og Rådet, Europæisk strategi for asylforvaltning og migrationsstyring, 29. januar 2026 (COM(2026) 45 final, s. 21).

[12] Se *Joint Declaration on the Global Alliance to Counter Migrant Smuggling*, 10.12.2025.

[13] *Rapport fra Kommissionen til Europa-Parlamentet og Rådet om anvendelsen af direktiv 2009/52/EF af 18. juni 2009 om minimumsstandarder for sanktioner og foranstaltninger over for arbejdsgivere, der beskæftiger tredjelandsstatsborgere med ulovligt ophold* (COM(2026) 260).

[14] Meddelelse fra Kommissionen, Planen for kvalitetsjob, 4. december 2025 (COM(2025) 944 final).

nationale lovgivning i overensstemmelse med direktivet. Indtil videre er ni traktatbrudsprocedurer blevet afsluttet, mens de øvrige stadig vurderes.

For at støtte en effektiv anvendelse af de gennemførte bestemmelser har Kommissionen suppleret den retlige håndhævelse med analytiske[15] og operationelle[16] foranstaltninger. EU-finansiering har finansieret målrettede projekter, f.eks. i Italien, Grækenland, Spanien og Frankrig, til støtte for den praktiske gennemførelse af direktivet for sæsonarbejdere fra tredjelande i landbruget[17].

Kommissionen har i forskellige fora og høringer drøftet de resterende udfordringer og mulige næste skridt til forbedring af direktivets anvendelse med medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og andre interessenter[18]. Kommissionens tjenestegrene har deltaget i yderligere drøftelser, som er organiseret af tredjeparter og vedrører EU-finansierede eller EU-medfinansierede projekter[19]. Disse drøftelser fremhævede behovet for tre ting: at få indrejsekanalerne til at fungere bedre, så den nødvendige sæsonarbejdskraft er til rådighed rettidigt, at øge bevidstheden blandt sæsonarbejdere fra tredjelande om deres rettigheder og om, hvordan de kan håndhæve dem, og at støtte anvendelsen af klage- og søgsmålsmekanismer. Interessenter pegede også ofte på utilstrækkelig overvågning, håndhævelse, kontrol og sanktionering i sæsonbestemte sektorer samt tilbagevendende problemer med utilstrækkelig indkvartering og overtrædelser af arbejdsmarkedslovgivningen.

---

15 Det Europæiske Migrationsnetværk (2020), *Attracting and protecting the rights of seasonal workers in the EU and the United Kingdom – Synthesis Report*, 2020, og tilhørende landerapporter, *Ad Hoc Query on 2023.18 Seasonal Workers Directive* efter anmodning fra EMN Luxembourg, 5.5.2023, målrettet undersøgelse, fodnote 7, og Kommissionen, *Study on the working conditions of farm employees in the EU agriculture sector*, udarbejdet af Milieu, Law & Policy Consulting, 2025.

16 Eksempelvis Kommissionens meddelelse, Retningslinjer for sæsonarbejdere i EU i forbindelse med covid-19-udbruddet, 2020/C 235 I/01 (EUT C 235I af 17.7.2020, s. 1), og ELA, *Campaign information note third-country national seasonal workers* (2021), Information note on seasonal workers.pdf.

17 Kommissionen afsatte f.eks. 30,2 mio. EUR i 2019 til SU.PR.EME. Italia og 30 mio. EUR i 2023-24 til SU.PR.EME. 2 Italia med henblik på at forebygge og bekæmpe sort arbejde og ulovlig rekruttering, 3,25 mio. EUR, hvoraf 95 % stammede fra Asyl-, Migrations- og Integrationsfonden (AMIF), til projektet Women as Financially Independent Rural Actors (WAFIRA) (2021-2025) og WAFIRA II (2025-2028) i Spanien, og 5,23 mio. EUR, hvoraf 95 % kom fra AMIF, til Frankrig. Den finansierede også INTEGRALITY-projektet i Grækenland for at bekæmpe udnyttelse af migranter som arbejdskraft i landbruget og sikre deres lokale integration.

18 F.eks. på møder i platformen for arbejdskraftmigration i oktober 2023 og oktober 2025, et møde i ekspertgruppen om migranters synspunkter i oktober 2025, et møde i Det Europæiske Migrationsforum i november 2024 og et ad hoc-møde med arbejdsmarkedets parter i december 2025.

19 F.eks. *Solidar, Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe* (oktober 2025), Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling (OECD)/Nederlandenes regering, *Hybrid Workshop on Labour Migration in Agriculture* (december 2025), *Seasonal and Fair Employment blueprints (SaFE)*/International Centre for Migration Policy Development (ICMPD)/Migration Partnership Facility (MPF), workshop, *Building functional pathways for seasonal work in agriculture and tourism* (januar 2026), og European Policy Centre (EPC)/*Dignity for migrant workers in farm to fork labour markets* (DignityFirm), Roundtable, *Migrant workers in farm to fork sectors: What way forward for effective EU policies ensuring dignity?* (januar 2026).

III. OVERENSSTEMMELSE VED GENNEMFØRELSE OG ANVENDELSE

Selv om medlemsstaterne korrekt har gennemført de fleste af direktivets bestemmelser, består der stadig visse mangler, som fremgår af de følgende afsnit.

1. Strømlinede og lettilgængelige muligheder for arbejdskraftmobilitet for sæsonarbejdere

a. Direktivets anvendelsesområde – artikel 2

Direktivet finder anvendelse på tredjelandsstatsborgere, der er bosiddende uden for medlemsstaternes område, og som ansøger om eller har fået tilladelse til indrejse på en medlemsstats område med henblik på beskæftigelse som sæsonarbejdere. Det finder ikke anvendelse på tredjelandsstatsborgere, som på tidspunktet for indgivelsen af ansøgningen har bopæl på en medlemsstats område, dog med undtagelse af tredjelandsstatsborgere, som har til hensigt at forlænge eller forny deres ophold (artikel 2). I direktivet defineres "sæsonarbejder" som en tredjelandsstatsborger, der bevarer sin hovedbopæl i et tredjeland og lovligt og midlertidigt opholder sig på en medlemsstats område for at udføre en sæsonbestemt aktivitet i henhold til en eller flere tidsbegrænsede arbejdskontrakter, der er indgået direkte mellem den pågældende tredjelandsstatsborger og arbejdsgiveren, som er etableret i den pågældende medlemsstat (artikel 3, litra b)). Inden for disse rammer opstiller medlemsstaterne en liste over sæsonbestemte sektorer (artikel 2, stk. 2) og fastsætter den maksimale samlede opholdsperiode for sæsonarbejde til mellem fem og ni måneder inden for en periode på 12 måneder (artikel 14). Alle medlemsstaterne har opført landbrug som en sæsonbestemt sektor. Mange nævner gartneri[20], skovbrug[21], herunder indsamling af vilde ikketræprodukter[22], eller fiskeri og havbrug[23]. De fleste, men ikke alle, har også udpeget overnatningsfaciliteter, restaurationstjenester og/eller turisme samt tilknyttede fritidstjenester som sæsonbestemte sektorer[24]. Nogle medtager en eller flere yderligere sektorer[25].

Antallet af tredjelandsstatsborgere, der optages som sæsonarbejdere inden for direktivets anvendelsesområde, er steget støt i de seneste år. Data fra Eurostat[26] viser, at antallet af tilladelser til sæsonarbejde i EU steg fra 115 726 i 2019 til 273 897[27] i 2024, med en særligt kraftig stigning

---

20 Østrig, Belgien, Tyskland, Frankrig, Litauen, Letland, Nederlandene og Rumænien.

21 Østrig, Bulgarien, Tjekkiet, Frankrig, Tyskland, Estland, Grækenland, Finland, Kroatien, Ungarn, Litauen, Sverige, Slovenien og Slovakiet.

22 Finland og Litauen.

23 Bulgarien, Estland, Grækenland, Ungarn, Letland, Malta, Portugal og Slovakiet.

24 Østrig, Belgien, Bulgarien, Tjekkiet, Tyskland, Estland, Grækenland, Finland, Frankrig, Kroatien, Italien, Litauen, Luxembourg, Letland, Malta, Polen, Portugal, Rumænien, Sverige, Slovenien og Slovakiet.

25 Tjekkiet, Tyskland, Estland, Finland, Frankrig, Litauen, Luxembourg, Portugal, Sverige og Slovakiet har opført en eller flere af følgende sektorer, f.eks.: jagt, produktion af fødevarer/tobak/drikkevarer, savværker, byggeri, film-/tv-produktion, passagertransport ad vandvejen, engros-/detailhandel, industrielle aktiviteter, tjenesteydelser til støtte for scenekunst eller anlægsarbejde.

26 Medmindre andet er angivet, er de nævnte tal fra Eurostat. For tallet for 2019 mangler der data for Belgien og Frankrig, se: Authorisations for the purpose of seasonal work by status, length of validity, economic sector and citizenship [migr_ressw1_1].

27 Herudover 22 079 "fornyede" afgørelser, hovedsagelig i Østrig (19 805), Frankrig (1 183) og Kroatien (863). Østrig præciserede over for Kommissionens tjenestegrene, at de 19 805 fornyelser omfattede 15 397 sæsontilladelser, som blev udstedt for første gang for op til seks måneder for en bestemt sæson, men ikke for

mellem 2021 og 2024 (fra 154 915[28] til 273 897, over 77 %), hvilket afspejler genopretningen efter covid-19, den større efterspørgsel efter sæsonarbejdskraft fra tredjelande og mere fuldstændig indberetning fra nogle medlemsstater[29]. I flere medlemsstater har strømlinede procedurer[30] og højere kvoter for optagelse af sæsonarbejdere fra tredjelande[31] gjort mobilitetsmulighederne mere attraktive og lettilgængelige. Intensiverede arbejdstilsyn og flere konstaterede uregelmæssigheder[32] i samme periode tyder på, at væksten i den lovlige beskæftigelse i nogle medlemsstater kan være blevet udløst af en mere beslutsom indsats mod sort arbejde og ulovlig beskæftigelse.

I 2024 tegnede seks medlemsstater sig for over 90 % af tilladelserne inden for direktivets anvendelsesområde: Italien (146 099, 53 %), Frankrig (41 700, 15 %), Spanien (20 810, 8 %), Kroatien (16 555, 6 %), Grækenland (15 206, 6 %) og Bulgarien (9 542, 3 %). Næsten 70 % af tilladelserne blev udstedt til personer fra følgende tredjelande: Marokko (76 579, 28 %), Bangladesh (53 567, 20 %), Indien (39 137, 14 %), Tunesien (12 675, 5 %) og Ukraine (7 524, 3 %). Bortset fra ukrainske arbejdstagere, som i vid udstrækning var koncentreret i Polen, var de øvrige ovennævnte nationaliteter overvejende beskæftiget i Sydeuropa, navnlig i Italien, Frankrig og Spanien.

I 2024 var de fleste sæsonarbejdere fra tredjelande, der fik indrejsetilladelse i henhold til direktivet, mænd (mindst 216 954), mens kvinder udgjorde næsten en femtedel (mindst 53 895 eller 20 %)[33]. Selv om mænd dominerede i de fleste medlemsstater, udgjorde kvinder mere end 88 % af sæsonarbejderne i henhold til direktivet i Polen (4 516) og mere end 80 % i Spanien (16 677)[34].

Data fra Eurostat for 2024 viser, at tilladelserne er koncentreret i landbrug, skovbrug og fiskeri (196 650, 72 %) og overnatnings- og restaurationsvirksomhed (47 203, 17 %). Flere medlemsstater benytter parallelle adgangsveje, som ikke er reguleret af direktivet, til at dække behovet for sæsonarbejdskraft. De gør også brug af studerende[35], ansøgere om eller personer med

første gang til en bestemt arbejdstager, samt 4 408 fornyelser til forlængelse af et ophold til et samlet ophold på op til ni måneder inden for perioden på 12 måneder.

28 Data for Belgien mangler.

29 F.eks. Belgien, Cypern og Frankrig.

30 F.eks. i Grækenland, Spanien og Frankrig.

31 Østrig, Spanien, Italien og Rumænien.

32 Se afsnit III.2.b nedenfor og rapporten om gennemførelsen af direktivet om sanktioner over for arbejdsgivere for nærmere oplysninger.

33 Aggregaterne blev beregnet på grundlag af foreliggende data. Der mangler kønsopdelte data for Tyskland og Portugal for 2024.

34 Kvinder udgjorde også en betydelig andel af førstegangsudstedte tilladelser i Finland (2 714, 58 %), Kroatien (45 %, 7 530), Østrig (35 %, 2 023), Bulgarien (2 730, 29 %) og Grækenland (3 804, 25 %). Italien udstedte 9 142 tilladelser til sæsonarbejde til kvinder, men dette udgjorde kun 6 % af landets samlede antal.

35 Tyskland, som anvender direktivet om sæsonarbejdere alene gennem bilaterale ordninger med Moldova og Georgien for ophold i indtil 90 dage, der administreres gennem den offentlige arbejdsformidling. Ferienbeschäftigung für. Studierende – Auswärtiges Amt, ekspertrådet for integration og migration (*Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR)*), usikre ansættelsesforhold (*prekäre Beschäftigung*), prekær deltagelse (*prekäre Teilhabe*), rapport, 2023.

international beskyttelse[36] fra tredjelande og nationale tilladelser til sæsonarbejde for personer, der allerede befinder sig på deres område. Andre tredjelandsstatsborgere med ret til at arbejde eller udøve lønnet beskæftigelse arbejder også i sæsonbestemte sektorer. Andelen af ulovligt beskæftigede arbejdstagere fra tredjelande er fortsat høj i sæsonbestemte sektorer i mange medlemsstater[37].

Forskellige nationale definitioner af sæsonbestemte sektorer, som skyldes det vide skøn, direktivet overlader til medlemsstaterne, og parallelle adgangsveje til sæsonarbejde, kan medføre en uensartet beskyttelse af arbejdstagerne og vanskeliggøre overvågning, planlægning af inspektioner og sammenligneligheden af data i hele EU.

b. Tilladelser med henblik på sæsonarbejde, indrejsebetingelser, procedurer og gebyrer

I henhold til direktivets artikel 12 skal medlemsstaterne udstede en tilladelse med henblik på sæsonarbejde, hvis indrejsebetingelserne er opfyldt, hvis der ikke foreligger grunde til afslag, og hvis der, hvor det er relevant, er kvoter til rådighed. Næsten alle medlemsstater har gennemført denne forpligtelse korrekt.

Ifølge Eurostat-data vedrørte de fleste tilladelser med henblik på sæsonarbejde i 2024 ophold på over 90 dage. Kun 11 % (30 843) blev udstedt for ophold i indtil 90 dage. Sådanne tilladelser til kortvarigt ophold blev hovedsagelig udstedt af Bulgarien og Finland, hvor de udgjorde henholdsvis 81 % (7 744) og 74 % (3 463) af deres samlede antal[38].

Tilladelser med henblik på sæsonarbejde ved ophold i indtil 90 dage – artikel 5 og artikel 12, stk. 1

Ved kortvarigt sæsonarbejde, dvs. højst 90 dage, anvender medlemsstaterne en eller flere af de tre tilladelsesmodeller, der er fastsat i direktivets artikel 12, stk. 1: et særligt visum til kortvarigt ophold med henblik på sæsonarbejde[39], en kombination af et visum til kortvarigt ophold og en arbejdstilladelse[40] eller en selvstændig arbejdstilladelse for personer, der ikke har visumpligt[41].

---

[36] Italien og Grækenland. Kilder: Eurispes, Agromafie, ottende rapport om kriminalitet i landbrugs- og fødevaresektoren i Italien (8° *rapporto sui crimini agroalimentari in Italia*), 2025, Hoque, Migration Policy Institute, *Trapped by Italy's Policy Paradox, Asylum Seekers and Other Migrants Can Fall into Exploitative Farm Labor*, august 2024, Guidi/Berti, "*Labor exploitation in the Italian agricultural sector: the case of vulnerable migrants in Tuscany*", Front Sociol. 4.10.2023, og Piovesan, Della Puppa, "Da richiedenti asilo a lavoratori essenziali" ("Fra asylansøgere til medarbejdere i kritiske funktioner"), årgang XIV, nr. 1/2024, *Rivista quadrimestrale dell'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche)* (kvartalstidsskrift for det nationale institut for analyse af offentlige politikker). Blouchoutzi/Zaples/Manou/Papathanasiou, "*Refugees' Settlement in Greece: Employment in Agriculture as a Criterion for an Alternative Dispersal Plan*", Growth and Change 2025, vol. 56, issue 2, s. 1, og Generation 2.0 RED, SolidarityNow, *Revealing the Unseen Migrant Workers*, Joint Research Study, 2025.

[37] Se rapporten fra Kommissionen til Europa-Parlamentet og Rådet om anvendelsen af direktiv 2009/52/EF af 18. juni 2009 om minimumsstandarder for sanktioner og foranstaltninger over for arbejdsgivere, der beskæftiger tredjelandsstatsborgere med ulovligt ophold.

[38] Der blev også udstedt betydelige antal tilladelser til kortvarigt ophold i Kroatien (7 597, 46 %), Polen (1 729, 34 %), Østrig (1 944, 34 %) og Italien (6 199, selv om dette kun udgør 4 % af Italiens samlede antal).

[39] F.eks. Bulgarien, Cypern, Grækenland, Finland, Italien, Luxembourg, Letland og Portugal.

[40] F.eks. Østrig, Belgien, Tjekkiet, Spanien, Ungarn, Litauen, Malta, Nederlandene, Polen, Rumænien og Slovakiet.

[41] F.eks. Cypern, Tyskland, Estland, Finland, Kroatien, Sverige og Slovenien.

Procedurerne for at opnå en tilladelse omfatter typisk to trin, idet arbejdsgiverne ofte først søger om godkendelse/en arbejdstilladelse hos de kompetente arbejdsmarkedsmyndigheder, hvorefter arbejdstageren, hvis det er påkrævet, ansøger om et visum.

Dokumentationskravene for at opnå en tilladelse med henblik på sæsonarbejde er i vid udstrækning blevet strømlinet og harmoniseret i overensstemmelse med den udtømmende liste i direktivets artikel 5. Overensstemmelsesvurderingen viste imidlertid, at den nationale lovgivning i 16 medlemsstater indledningsvis ikke var i overensstemmelse med direktivet. Seks medlemsstater krævede yderligere dokumenter, f.eks. en sygeforsikring, der dækkede hele opholdet (i stedet for kun at kræve den for perioder, hvor sæsonarbejderen ikke er omfattet af den pågældende medlemsstats sociale sikringsordninger), dokumentation for faglige kvalifikationer eller finansielle garantier for hjemrejse. Ni medlemsstater krævede ikke visse af de obligatoriske dokumenter, f.eks. en arbejdskontrakt eller et bindende jobtilbud, dokumentation for sygeforsikring eller dokumentation for tilstrækkelig indkvartering. Efterfølgende gennemførelsesforanstaltninger har afhjulpet disse mangler, men dokumentationskravene varierer fortsat fra medlemsstat til medlemsstat: Nogle medlemsstater kræver f.eks. erklæringer fra arbejdsgivere[42], mens andre kræver formaliseret kontraktlig dokumentation[43]. Tilstrækkelige kontroller før indrejse foretaget af de relevante nationale myndigheder er fortsat afgørende for at sikre anstændige arbejds- og levevilkår, beskytte arbejdstagerne og forebygge misbrug og svig, hvilket også fremgår af de strengere kontroller før indrejse i nogle medlemsstater, der har ført til højere afslagsprocenter for ansøgninger[44].

Tilladelser med henblik på sæsonarbejde ved ophold på over 90 dage – artikel 6 og artikel 12, stk. 2

I 2024 udstedte medlemsstaterne 240 104 tilladelser med henblik på sæsonarbejde for ophold på over 90 dage, heraf 65 942 for ophold fra 91 dage til fem måneder og 174 162 for ophold fra 91 dage til ni måneder. For denne type tilladelse har medlemsstaterne valgt den mulighed i direktivets artikel 12, stk. 2, som passer bedst til deres eksisterende nationale migrationsordninger og arbejdsmarkedsforvaltning: Nogle medlemsstater anvender visa til længerevarende ophold[45], nogle anvender kombinerede opholds- og arbejdstilladelser[46], hvor visum kun kræves som en indrejseformalitet, hvis det overhovedet kræves, mens de fleste kombinerer visa til længerevarende ophold med opholdstilladelser[47]. Dette har betydet, at procedurerne fortsat varierer betydeligt på

---

42 F.eks. Østrig, Tyskland, Letland, Malta og Nederlandene.

43 F.eks. Bulgarien, Cypern, Tjekkiet, Spanien, Finland, Frankrig, Kroatien, Litauen, Luxembourg og Slovenien.

44 Sverige (What does the Swedish Migration Agency do to counteract abuse and crime? – Migrationsverket). Frankrig oplyste under OECD-workshoppen, jf. fodnote 19, at afslagsprocenten for ansøgninger fra sæsonarbejdere fra Marokko i 2024 lå på omkring 40 % på grund af svig eller manglende egnethed i forhold til de pågældende jobprofiler.

45 F.eks. Østrig, Estland og Litauen (alle med forudgående arbejdstilladelse), Tjekkiet, Grækenland, Letland og Portugal.

46 F.eks. Cypern, Finland (der kræves ikke yderligere visum), Sverige, Slovakiet og Slovenien.

47 F.eks. Belgien, Bulgarien, Tyskland, Spanien, Frankrig, Kroatien, Italien, Luxembourg, Malta, Polen og Rumænien.

tværs af EU. Samtidig er dokumentationskravene for disse tilladelser ved ophold på over 90 dage blevet strømlinet og harmoniseret i overensstemmelse med den udtømmende liste i artikel 6. Medlemsstaterne har i vid udstrækning bragt deres lovgivning i overensstemmelse med direktivets artikel 6, efter at de første tilfælde af ukorrekt gennemførelse blev rettet.

Pligt til at meddele afgørelsen om en ansøgning inden for 90 dage – artikel 18, stk. 1

For at skabe større retssikkerhed og gøre det muligt for arbejdsgivere og arbejdstagere at planlægge inden for den korte og tidskritiske sæsonperiode skal medlemsstaterne i henhold til direktivets artikel 18, stk. 1, hurtigst muligt og senest 90 dage efter indgivelsen af den fuldstændige ansøgning skriftligt meddele ansøgeren en afgørelse vedrørende vedkommendes ansøgning. Gennemførelsen af denne bestemmelse er i det store og hele korrekt i hele EU, men der forekom indledningsvis enkelte tilfælde af ukorrekt gennemførelse i seks medlemsstater, f.eks.: at fristen for at træffe afgørelse om ansøgningen først begyndte at løbe, efter at ansøgeren var blevet underrettet om, at ansøgningen var fuldstændig, et krav om rettidig vedtagelse af afgørelsen i stedet for rettidig meddelelse til ansøgeren, mulighed for uberettigede forlængelser og ingen pligt til at meddele et afslag skriftligt.

I praksis varierer behandlingstiderne fortsat betydeligt fra medlemsstat til medlemsstat, hvilket afspejler forskellige administrative strukturer, antallet af involverede myndigheder, brugen af arbejdsmarkedsprøvninger eller kvoter[48], regionaliserede procedurer, digitaliseringsgraden og de tilgængelige ressourcer. Strømlinede onlineansøgningsmodeller, navnlig for ophold i indtil 90 dage, giver som regel de hurtigste resultater[49], mens kvotebundne tilladelsesprocedurer, der involverer flere myndigheder og ofte forvaltes i hvert fald delvis lokalt eller regionalt, er mere tidskrævende[50]. Arbejdsgivere og medlemsstaternes repræsentanter bemærkede, at de komplekse eller langvarige procedurer, der fortsat findes i nogle medlemsstater, kan hindre den lovlige rekruttering af sæsonarbejdere fra tredjelande[51]. Den kommende undersøgelse fra Kommissionen/OECD "*Making Migration Work: Admitting Labour Migrants*" forventes at give yderligere indsigt i sammensætningen af og den nuværende varighed af indrejseprocedurerne i medlemsstaterne.

Grunde til afslag og inddragelse af tilladelse – artikel 8 og 9

Medlemsstaterne har skullet bringe de nationale regler om afslag og inddragelse i overensstemmelse med de udtømmende grunde, der er fastsat i direktivets artikel 8 og 9. Indledningsvis tilføjede eller opretholdt 11 medlemsstater grunde, der ikke er fastsat i direktivet, eller undlod at gennemføre visse obligatoriske grunde, herunder grunde knyttet til manglende

[48] F.eks. Østrig, Belgien, Tjekkiet, Spanien, Ungarn, Italien, Luxembourg, Malta, Polen, Rumænien, Slovenien og Slovakiet. Også Finland for kombinerede tilladelser på over seks måneder.

[49] F.eks. Estland, Finland og Kroatien.

[50] F.eks. Grækenland og Italien.

[51] Small and Medium-sized Enterprises (SME) United, Business Europe, Services of General Interest (SGI) Europe, arbejdsgivernes bidrag efter høringen af arbejdsmarkedets parter om direktivet om sæsonarbejdere og direktivet om sanktioner over for arbejdsgivere, 19.12.2025, Målrettet undersøgelse, fodnote 7.

økonomisk aktivitet eller tidligere sanktioner for sort arbejde eller overtrædelser af direktivet. De fleste af disse tilfælde af ukorrekt gennemførelse er siden blevet rettet.

Ifølge Eurostat blev 11 101 tilladelser med henblik på sæsonarbejde inddraget i 2024. Kun ti medlemsstater indberettede inddragelser, og næsten 90 % af det samlede antal inddragelser i EU var koncentreret i to lande: Grækenland (7 917, 71 % af alle inddragelser, svarende til 52 % af de tilladelser, som Grækenland udstedte) og Kroatien (2 015, 18 % af inddragelserne, svarende til 12 % af de tilladelser, som Kroatien udstedte[52]). Grækenland indberettede også inddragelsen af 84 % af tilladelserne i 2023. Italien (440) og Litauen (346) indberettede også betydelige antal inddragelser i 2024, mens de i de fleste andre medlemsstater var lave eller fraværende, på trods af den høje risiko, der er forbundet med sæsonbestemte sektorer. Denne forskel kan afspejle ufuldstændig indberetning til Eurostat, tilladelsernes korte varighed, således at de oftere udløber, end at de inddrages, og i nogle tilfælde begrænset inspektionsaktivitet med tilsvarende lave niveauer for konstatering, sanktionering og inddragelse.

Forholdsmæssige gebyrer – artikel 19

Direktivets artikel 19 giver medlemsstaterne mulighed for at opkræve gebyrer for behandling af ansøgninger om tilladelse med henblik på sæsonarbejde, forudsat at de ikke er uforholdsmæssige eller urimelige. Gebyrerne forekommer generelt at være forholdsmæssige, men tre medlemsstater[53] opkræver forholdsvis høje gebyrer for tilladelser med henblik på sæsonarbejde for ophold på over 90 dage. Flere medlemsstater lader arbejdsgiverne bære en del af omkostningerne[54]. Autoriserede formidlere, der er aktive i medlemsstaterne, har ofte forbud mod at opkræve gebyrer hos arbejdstagerne. Der forekommer dog fortsat dokumenterede misbrug, primært, men ikke udelukkende, i oprindelseslandene begået af uautoriserede formidlere under rekrutteringen og indrejseproceduren, undertiden også under beskæftigelsen[55], hvilket understreger behovet for at styrke samarbejdet med disse lande og øge tilsynet.

c. Forlængelse af ophold, arbejdsgiverskift og fremme af cirkulær migration

Forlængelse af ophold hos samme eller en anden arbejdsgiver – artikel 15

I henhold til direktivets artikel 15 skal medlemsstaterne sikre, at sæsonarbejdere fra tredjelande inden for den maksimumsperiode på fem til ni måneder, der er fastsat i artikel 14, mindst én gang kan forlænge deres ophold hos samme arbejdsgiver og mindst én gang skifte arbejdsgiver. Medlemsstaterne kan tillade flere forlængelser. Bestemmelsen har til formål at sikre

---

52 Kroatien indberettede, at inddragelser fandt sted, når direktivets artikel 5 og 6 ikke længere blev overholdt.

53 Finland, Malta og Nederlandene.

54 F.eks. Grækenland og Litauen.

55 Se f.eks. Hooper m.fl., *Best Practices for Designing and Managing Labour Migration Corridors to Europe*, 2025, ELIAMEP, Policy paper 164/2024, "*Looking for seasonal workers: Greece's search for migrant labour*", s. 19, og Solidar, *Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe*, 2025, s. 23. Problemet med, at formidlere opkræver høje gebyrer hos sæsonarbejdere for bistand under rekrutteringen, blev også rapporteret af Frankrig under OECD/Nederlandene-workshoppen, fodnote 19.

arbejdskraftudbuddet og gøre arbejdstagerne mindre sårbare ved at begrænse deres afhængighed af en enkelt arbejdsgiver.

Alle medlemsstaterne tillader mindst én forlængelse af opholdet hos samme arbejdsgiver og i de fleste tilfælde flere forlængelser[56]. Indledende problemer i seks medlemsstater med overholdelsen af direktivet, f.eks. begrænsning af forlængelser til ophold på over eller under 90 dage, behandling af forlængelser som valgfri eller tilføjelse af betingelser, der ikke er fastsat i direktivets artikel 15, stk. 1, er i vid udstrækning blevet afhjulpet.

Alle medlemsstaterne tillader også mindst ét arbejdsgiverskift, og de fleste[57] tillader flere skift inden for maksimumsperioden. Der blev konstateret tilsvarende indledende problemer med manglende overholdelse i den nationale lovgivning i otte medlemsstater som dem, der blev konstateret for forlængelser hos samme arbejdsgiver, og disse er blevet afhjulpet.

I mange ordninger kræver hvert arbejdsgiverskift en ny tilladelse. Kun et begrænset antal medlemsstater[58] tillader skift under samme tilladelse, undertiden ved hjælp af en forenklet ansøgning om at tilføje en arbejdsgiver[59] eller en anmeldelsesprocedure ved overtagelse[60]. Digitalisering, kortere frister for afgørelser og i nogle tilfælde afskaffelse af kvotekontrol har lettet fornyelser i flere medlemsstater[61].

I overensstemmelse med direktivets artikel 18, stk. 2, tager medlemsstaterne alle rimelige skridt til at sikre, at sæsonarbejdere kan fortsætte med at arbejde for samme eller en anden arbejdsgiver, mens en ansøgning om forlængelse eller fornyelse behandles. Tre medlemsstater levede indledningsvis ikke op til kravet om fuld overholdelse, men det har de nu rettet op på.

I praksis synes fornyelser og arbejdsgiverskift imidlertid fortsat kun at ske undtagelsesvis. I 2024 indberettede 11 medlemsstater 6 682 fornyede tilladelser med henblik på sæsonarbejde, hovedsagelig i Østrig (4 408)[62]. Denne begrænsede anvendelse tyder på, at retten til at skifte arbejdsgiver endnu ikke fuldt ud udnyttes til at fastholde erfarne sæsonarbejdere, hvilket peger på behovet for at afhjælpe praktiske hindringer, f.eks. manglende kendskab til muligheden for at skifte arbejdsgiver og alt for komplekse fornyelsesprocedurer for korte sæsoner.

---

56 F.eks. Belgien, Cypern, Tjekkiet, Tyskland, Estland, Spanien, Finland, Frankrig, Ungarn, Italien, Luxembourg, Letland, Malta, Nederlandene, Polen, Portugal, Rumænien, Sverige og Slovakiet.

57 F.eks. Østrig, Belgien, Cypern, Tjekkiet, Tyskland, Estland, Spanien, Finland, Frankrig, Ungarn, Italien, Letland, Malta, Nederlandene, Polen, Portugal, Rumænien, Sverige og Slovenien.

58 F.eks. Belgien, Finland og Italien.

59 Finland.

60 Belgien.

61 F.eks. Østrig, Spanien, Frankrig og Portugal.

62 Selv om Østrig indberettede 19 805 udstedte tilladelser til ESTAT som fornyede tilladelser, præciserede landet, at 15 397 af disse tilladelser vedrørte et gentaget ophold for samme person i en ny maksimumsperiode/sæson, hvilket ikke kan betragtes som en forlængelse. Frankrig (1 183) og Kroatien (863) indberettede også udstedelsen af et betydeligt antal fornyede tilladelser.

Fremme af cirkulær migration – artikel 16

I overensstemmelse med direktivets artikel 16 letter medlemsstaterne genindrejse for sæsonarbejdere, der har handlet i god tro, som mindst én gang inden for de foregående fem år har fået tilladelse til indrejse og har overholdt forpligtelserne i forbindelse med deres ophold. Overensstemmelsesvurderingen viste, at syv medlemsstater ikke fastsatte nogen lempelse eller begrænsede den til bestemte underkategorier, navnlig ophold på over 90 dage eller gentagen beskæftigelse hos samme arbejdsgiver. I denne sammenhæng tager lempelsen typisk form af hurtigere sagsbehandling[63], prioriteret behandling[64], lettelser i dokumentationskravene[65] og i et begrænset antal tilfælde tilladelser for flere sæsoner[66]. Ved at belønne regeloverholdelse kan disse ordninger øge antallet af ordnede hjemrejser og fremme forudsigelig lovlig genindrejse. I Frankrig findes der i denne henseende et eksempel på god praksis, hvor en tilladelse for flere sæsoner kombineres med pligten til at registrere hjemrejse til oprindelseslandet senest 15 dage efter arbejdskontraktens udløb for at forhindre ophold ud over den tilladte varighed[67].

Nogle medlemsstater[68] har også etableret bilaterale ordninger for sæsonarbejdere med bestemte tredjelande. Sådanne ordninger kan skabe sikrere og mere pålidelige ordninger for cirkulær migration ved at fastsætte kvoter, standardisere rekrutteringen, støtte cirkulær migration og indbygge garantier gennem modelkontrakter, boligforpligtelser og ordninger for social sikring. Talentpartnerskaber med Tunesien, Marokko, Egypten, Bangladesh og Pakistan[69] skaber også cirkulær sæsonbestemt arbejdskraftmobilitet inden for landbrug og turisme og bidrager til at operationalisere retfærdig og bæredygtig cirkulær migration i overensstemmelse med direktivet. EU-Indien-aftalememorandummet om en omfattende ramme for samarbejde om mobilitet[70] sigter mod at lette den cirkulære mobilitet for sæsonarbejdere fra Indien til EU i overensstemmelse med direktivet. Kommissionen støtter udviklingen og operationaliseringen af sådanne ordninger for cirkulær mobilitet med henblik på sæsonarbejde gennem målrettet finansiering[71], herunder under Migration Partnership Facility. To EU-finansierede sektorspecifikke SaFE-blueprints (Seasonal

63 Østrig (for visumprocedurer), Belgien, Bulgarien, Cypern, Ungarn, Italien, Letland, Malta, Portugal, Sverige, Slovenien og Slovakiet.

64 Østrig (for visumprocedurer), Cypern, Tjekkiet, Tyskland, Italien, Malta, Polen og Portugal.

65 Finland, Kroatien, Luxembourg, Malta, Nederlandene, Portugal og Rumænien.

66 Østrig, Cypern, Frankrig, Grækenland, Spanien, Italien og Polen for specifikke oprindelseslande.

67 Frankrig oplyste dette under OECD/Nederlandene-workshoppen, fodnote 19.

68 F.eks. Spanien med Marokko (GECCO-programmet for migrantbeskæftigelse og cirkulær migration) samt nye aftalememoranda (2024) med Mauretanien, Gambia og Senegal, Frankrig med Marokko og Tunesien, Tyskland med Georgien og Moldova, Grækenland med Egypten og Bangladesh samt aftalememoranda om arbejdskraftmobilitet, som i øjeblikket er under forhandling, herunder inden for turisme og landbrug, med Armenien, Georgien, Moldova, Indien, Filippinerne og Vietnam, Portugal har generelle aftaler om arbejdskraftmobilitet med Indien, Marokko og fællesskabet af portugisisksprogede lande, som omfatter sæsonarbejdere, Italien med Marokko.

69 Se Talent Partnerships – Migration and Home Affairs – Europa-Kommissionen.

70 Se Towards 2030: A Joint European Union-India Comprehensive Strategic Agenda.

71 F.eks. udvider de EU-finansierede projekter WAFIRA (2021-2025) og WAFIRA II (2025-2028, udvidet til Frankrig), der medfinansieres under AMIF, indsatsen for etisk rekruttering, beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder, tilbagesendelse og cirkulær migration gennem støtte til reintegration af marokkanske kvindelige sæsonarbejdere.

and Fair Employment) udvikles i øjeblikket for landbrug og turisme for at give medlemsstaterne praktisk vejledning herom[72].

2. Bedre beskyttelse af sæsonarbejdere fra tredjelande

Direktivet fastsætter en omfattende ramme for at sikre retfærdige arbejdsvilkår og passende levevilkår for sæsonarbejdere fra tredjelande. Ved at pålægge medlemsstaterne at give let tilgængelige oplysninger om rettigheder, forpligtelser og klagemekanismer og ved at styrke overvågning, inspektioner og sanktioner har direktivet også til formål at sætte arbejdstagerne bedre i stand til at håndhæve deres rettigheder og sikre, at arbejdsgiverne overholder direktivet, samtidig med at det virker afskrækkende over for misbrug.

For sæsonarbejdere fra tredjelande, der er omfattet af direktivet, har direktivets gennemførelse og anvendelse øget niveauet af retlig beskyttelse sammenlignet med situationen før direktivet. Ikke desto mindre er der fortsat betydelige mangler i medlemsstaterne med hensyn til udnyttelse af arbejdskraft, arbejdstagernes rettigheder, tilstrækkelig indkvartering og adgang til social sikring, og sådanne mangler rapporteres fortsat i sæsonbestemte sektorer.

Direktivets anvendelsesområde og manglen på disaggregerede og sammenlignelige data[73] gør det vanskeligt præcist at kvantificere de mangler, der berører de sæsonarbejdere, som er omfattet af direktivet. Data fra inspektioner og statistiske data er sjældent opdelt efter de berørte arbejdstageres specifikke retlige status. I betragtning af den dokumenterede udbredelse af risici i sæsonarbejde og de oplysninger, der konsekvent er givet af medlemsstaterne og interessenterne, er det rimeligt at konkludere, at arbejdstagere, der er omfattet af direktivets anvendelsesområde, også berøres af sådanne risici, selv om de på grund af direktivets beskyttende ramme muligvis ofte ikke er de mest berørte[74]. I denne forbindelse har Kommissionen identificeret følgende fire prioriterede områder, hvor der skal gøres mere for at sikre retfærdige arbejdsvilkår og anstændige levevilkår i overensstemmelse med direktivets mål.

a. Sætte sæsonarbejdere fra tredjelande i stand til at håndhæve deres rettigheder

Adgang til oplysninger – artikel 11

I artikel 11, stk. 1, i direktivet fastsættes det, at medlemsstaterne sørger for, at alle oplysninger om den dokumentation, der kræves, og om indrejse- og opholdsbetingelserne, herunder rettigheder, forpligtelser og proceduregarantier, er let tilgængelige for ansøgerne. I artikel 11, stk. 2, i direktivet fastsættes det, at medlemsstaterne, når der udstedes en tilladelse, skriftligt giver arbejdstagerne disse oplysninger om rettigheder og forpligtelser, herunder om klageprocedurer. De fleste medlemsstater opfylder disse forpligtelser, selv om flere ikke udtrykkeligt har gennemført artikel 11, stk. 1, og 16 medlemsstater ikke gennemførte den korrekt til at begynde med. Som følge

---

72 Forventes fremlagt i 2026, Seasonal and fair employment blueprints – ICMPD.

73 SafeHabitus, "*Seasonal and migrant workers in agri-food value chains*", Policy briefing, 2025, s. 1-2, og målrettet undersøgelse, fodnote 7.

74 Se López-Sala/Molinero-Gerbeau, "*Coming out of the shadows? Housing conditions of irregular migrant workers in Spanish agricultural enclaves*", Revista Calitatea Vieții 33(2), s. 1 ff.

af håndhævelsesindsatsen er situationen forbedret i mange medlemsstater. I praksis giver alle medlemsstaterne ansøgerne oplysninger online, men deres fuldstændighed og tilgængelighed varierer. De proceduremæssige aspekter er normalt veldokumenterede, men oplysninger om følgende centrale rettigheder mangler ofte: retten til at skifte arbejdsgiver (artikel 15, stk. 3), lempelse af genindrejse (artikel 16), beskyttelsen mod afbrydelse af arbejdet, hvis der endnu ikke er truffet afgørelse om en forlængelse, eller mens der afventes en afgørelse om en ansøgning om at skifte arbejdsgiver (artikel 18, stk. 2), detaljerede garantier vedrørende indkvartering (artikel 20), oversigten over alle rettigheder til ligebehandling (artikel 23) og retten til kompensation (artikel 17, stk. 2). Mange medlemsstater og interessenter har identificeret bedre informationsformidling til sæsonarbejdere som en prioritet[75].

Som eksempel på god praksis har nogle få medlemsstater én fælles flersproget og brugervenlig portal, som samler oplysninger om alle rettigheder og forklarer klage- og søgsmålsmekanismer[76].

Hvad angår den forpligtelse, der er fastsat i artikel 11, stk. 2, i direktivet, kræver nogle medlemsstater, at en skriftlig meddelelse om rettigheder og klageprocedurer ledsager afgørelser og udleveres samtidig med, at der udstedes visum og/eller opholdstilladelse, og gives direkte til sæsonarbejdere fra tredjelande[77]. I forbindelse med arbejdsgiverdrevne modeller, der bygger på, at arbejdsgiverne oplyser arbejdstagerne om deres rettigheder uden systematisk kontrol eller sanktioner, kan det være vanskeligt at sikre, at oplysningerne faktisk når frem til arbejdstageren.

Effektive mekanismer til indgivelse af klager og adgang til retsmidler – artikel 25

I artikel 25 i direktivet fastsættes det, at medlemsstaterne skal sikre, at sæsonarbejdere fra tredjelande effektivt kan indgive klager og søge adgang til retsmidler. Alle medlemsstaterne har indført formelle klage- og søgsmålsmekanismer, tillader repræsentation ved tredjeparter, der i overensstemmelse med kriterierne i deres nationale lovgivning har en berettiget interesse i at sikre overholdelsen af dette direktiv, og tilbyder beskyttelse mod repressalier svarende til den, der gælder for deres egne statsborgere. Disse ordningers praktiske tilgængelighed og effektivitet varierer imidlertid fra land til land.

I flere medlemsstater[78] er klage- og søgsmålsmekanismer fortsat vanskelige at anvende på grund af sproglige og digitale barrierer, den begrænsede synlighed af de tilgængelige klagemuligheder og af støtten til at få adgang til dem og/eller fraværet af klare klagekanaler i tilfælde af

---

75 Under de høringsaktiviteter, der er anført i fodnote 18 og 19. Se også SME United, Business Europe, SGI Europe, fodnote 51, Europarådets Parlamentariske Forsamling, resolution 2536 (2024), "*Precarious and irregular work situations of migrant seasonal and domestic workers*", punkt 24.6, Generation 2.0 RED, SolidarityNow, fodnote 36, s. 37, ELIAMEP, fodnote 55, s. 25, den finske regering, *Accommodation of Foreign Workers and its Supervision*, 2022, afsnit 4.4, målrettet undersøgelse, fodnote 7, ELA, fodnote 6, s. 103, og EFFAT, skriftligt bidrag til høring af arbejdsmarkedets parter om direktivet om sanktioner over for arbejdsgivere og direktivet om sæsonarbejdere, december 2025.

76 F.eks. Luxembourg, Letland, Malta, Nederlandene, Portugal og Sverige.

77 F.eks. Frankrig, Luxembourg, Letland, Malta, Rumænien og Sverige.

78 F.eks. Østrig, Bulgarien, Tjekkiet, Cypern, Grækenland, Kroatien, Ungarn, Polen, Slovakiet, Slovenien og Rumænien.

utilstrækkelig indkvartering. Andre medlemsstater[79] har derimod indført brugervenlige portaler, flersprogede hjælpelinjer, forenklede fuldmagter til repræsentation, muligheder for anonym indberetning, udtrykkelige klagemekanismer vedrørende indkvartering og/eller hurtige og billige tvistløsningsmekanismer for at forbedre adgangen til klage- og søgsmålsmekanismer.

På trods af disse ordninger er det sandsynligt, at krænkelser af sæsonarbejderes rettigheder fortsat ikke anmeldes i tilstrækkeligt omfang. Sæsonarbejderes korte ophold, begrænsede kendskab til deres rettigheder, deres oplevede afhængighed af arbejdsgiverne, kulturelle og sproglige barrierer samt de oplevede risici ved at kontakte håndhævelsesorganer kan ofte afholde dem fra at indgive klager. Vanskelighederne ved at føre retssager fra deres oprindelsesland, ved at bevise overtrædelser og ved at opnå kompensation eller efterbetaling af løn samt den tid og de omkostninger, dette indebærer, virker yderligere afskrækkende[80]. Fagforeninger og ikkestatslige organisationer tilbyder væsentlige oplysninger, mægling og repræsentation, men deres opsøgende arbejde over for sæsonarbejdere fra tredjelande er ujævnt, og organisationsgraden i denne gruppe er fortsat lav[81]. Når arbejdstagere undlader at anmelde misbrug, mister tilsynsmyndighederne en vigtig kilde til oplysninger. Dette underminerer den tidlige opsporing og gør håndhævelsen mere afhængig af proaktive og risikobaserede inspektioner og alternative datakilder. Ifølge medlemsstaterne og interessenterne er det også afgørende, at sæsonarbejdere fra tredjelande får bedre muligheder for og støtte til at indgive klager og søge adgang til retsmidler[82].

b. Styrkelse af overvågning, inspektioner og sanktioner

Overvågning, vurdering og inspektioner – artikel 24

I henhold til direktivets artikel 24 skal medlemsstaterne vedtage foranstaltninger for at forebygge og opdage misbrug og sanktionere overtrædelser af direktivet, herunder gennem overvågning, vurdering og, hvor det er relevant, inspektioner med effektiv adgang til arbejdspladser og, med arbejdstagernes samtykke, til indkvarteringsfaciliteterne.

Alle medlemsstaterne har formelt fastsat sådanne foranstaltninger, men deres effektivitet i praksis varierer betydeligt. Ifølge forskellige medlemsstater og interessenter er arbejdsinspektionerne i de sæsonbestemte sektorer ofte fortsat utilstrækkelige med hensyn til dækning og hyppighed, navnlig i højsæsonerne[83]. Effektiviteten afhænger af de disponible ressourcer, målretningen af og balancen

---

79 F.eks. Belgien, Tyskland, Estland, Spanien, Finland, Frankrig, Italien, Litauen, Luxembourg, Letland, Malta, Nederlandene og Portugal.

80 ELA, fodnote 6, s. 82 ff., SVR, fodnote 35, målrettet undersøgelse, fodnote 7, og Solidar, fodnote 55, s. 30 ff.

81 ELA, fodnote 6, s. 82, Solidar, fodnote 55, s. 43 ff., den finske fagforening PAM tilbyder et særligt medlemskab for sæsonarbejdere, Seasonal worker – PAM.

82 Europarådet, fodnote 75, punkt 24.6, Generation 2.0 RED, SolidarityNow, fodnote 36, s. 37, den finske regering, fodnote 75, afsnit 4.4, EFFAT, fodnote 75, Solidar, fodnote 55, s. 30 ff., Oxfam, fodnote 7, s. 44, *Employment Equality Bulletin*, fodnote 7.

83 ELA, fodnote 6, s. 102 ff., European Federation of Public Service Unions (EPSU), der repræsenterer arbejdsinspektører, påpegede, at arbejdsinspektører i hele EU var underfinansierede, underbemandede og utilstrækkeligt uddannede, hvilket medførte, at arbejdstagernes rettigheder ikke respekteres. Ifølge EPSU opfyldte EU-landene ikke de fælles minimumsforpligtelser i Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO) konvention nr. 81, bidrag til den strategiske høring om gennemførelsen af direktivet om sanktioner over for arbejdsgivere og

mellem klagebaserede og proaktive risikobaserede inspektioner, samarbejdet mellem myndigheder og inddragelsen af tolke, kulturformidlere og fagforeninger. Adgang til efterbetaling af løn, kompensation og støtte til at finde anden beskæftigelse kan også påvirke arbejdstagernes villighed til at indgive klager over arbejdsgivere.

Nogle medlemsstater har styrket deres tilgang gennem streng generel overvågning[84], risikobaserede systemer, uanmeldte inspektioner, tværmyndighedsoperationer og regelmæssige sæsonbestemte inspektionskampagner[85], mens andre fortsat er hæmmet af ressourcebegrænsninger, opsplittede kompetencer, utilstrækkelig risikobaseret målretning af inspektioner og ujævn dækning i de sæsonbestemte sektorer. For bedre at kunne opdage og imødegå udnyttelse af arbejdstagere, herunder lovligt beskæftigede sæsonarbejdere fra tredjelande, og yde støtte har Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder (FRA) og Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (ELA) udarbejdet praktisk vejledning til arbejdstilsynene[86]. Vejledningen indeholder konkrete værktøjer til at gennemføre en arbejdstagercentreret tilsynspraksis.

Derimod er overvågningen og inspektionen af sæsonarbejdernes indkvartering og af arbejdsgivernes opfyldelse af deres forpligtelser i henhold til direktivets artikel 20, stk. 2, fortsat svagere og mere fragmenteret. Kontrollen med indkvarteringen er ofte fordelt mellem flere myndigheder[87], undertiden uden formaliseret samarbejde. Rutinemæssige proaktive inspektioner er sjældne, og håndhævelsen udløses undertiden kun af klager[88] (som sæsonarbejdere næppe vil indgive). Uklare standarder for, hvad der udgør tilstrækkelig indkvartering, undergraver yderligere en effektiv håndhævelse i nogle medlemsstater. Nogle lande har indført god praksis, f.eks. integration af kontrol med indkvartering i arbejdspladsinspektioner, systematiske inspektioner ved

direktivet om sæsonarbejdere, december 2025, EFFAT, fodnote 75, og målrettet undersøgelse, fodnote 7. Dette blev også nævnt af et stort antal interessenter under de høringsaktiviteter, der er nævnt i fodnote 18 og 19.

84 I Letlands tilfælde sker dette ved, at hver arbejdstagers skatte- og socialsikringsdata kontrolleres for at opdage uregelmæssigheder, når der indgives en ansøgning om forlængelse af en tilladelse til sæsonarbejde til arbejdsformidlingen. Det statslige arbejdstilsyn analyserer, vurderer og anvender også de oplysninger, som arbejdsformidlingen giver om arbejdstilladelser udstedt til sæsonarbejdere, med henblik på målrettede inspektioner.

85 Det italienske arbejdstilsyn rapporterede f.eks. 8 847 inspektioner i landbruget i 2024, hvor der blev konstateret manglende overholdelse i 68,4 % af tilfældene. Tilsynet intensiverede også operationer mod *caporalato* (et arbejdsformandssystem, hvor skruppelløse mellemmænd udnytter sårbare arbejdstagere), herunder 763 inspektioner udført af tværmyndighedstaskforcer under projektet A.L.T. Caporalato D.U.E. – tiltag for lovlighed og beskyttelse af arbejdet: værdighed, lighed og retfærdighed (*Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro – Dignità, Uguaglianza ed Equità* (A.L.T. Caporalato D.U.E.)), som førte til identifikation af 73 ofre for arbejdsformandssystemet og udnyttelse af arbejdskraft. Det nationale arbejdstilsyn udstedte også 962 påbud om indstilling af virksomheders drift i landbruget, hvoraf 83 % blev ophævet, efter at forholdene var bragt i orden, og de skyldige beløb var betalt. For samme periode rapporterede Spanien 1 615 kontrolaktioner, hvorved der blev konstateret 255 overtrædelser i hotel- og restaurationsbranchen, suppleret af regionale kampagner i landbruget. Bulgarien registrerede næsten 4 000 inspektioner om året i landbruget i 2023 og 2024.

86 FRA, *How workplace inspectors can protect third-country workers' rights*, Training Manual, 2024, og ELA/FRA, *Detecting and addressing labour exploitation, A guide for labour inspectors*, 2025.

87 F.eks. i Belgien, Tjekkiet, Tyskland, Finland, Malta og Polen.

88 F.eks. i Cypern og Slovenien.

ankomsten eller brug af innovative værktøjer til at opdage mistænkelige indkvarteringsforhold, men kontrol med indkvartering synes generelt at halte bagefter arbejdspladsinspektioner.

Medlemsstaterne og interessenterne har anerkendt, at en styrkelse af effektiv risikobaseret overvågning og inspektion er et af de vigtigste midler til at forebygge og bekæmpe udnyttelse og utilstrækkelig indkvartering i de sæsonbestemte sektorer[89]. EFFAT og Solidar opfordrer til, at ELA's mandat styrkes i denne henseende[90].

Effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner, herunder kompensation – artikel 17

De sanktionsrammer, som medlemsstaterne har fastsat i lovgivningen, opfylder i store træk de krav, der er fastsat i direktivets artikel 17, stk. 1, til sikring af effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner, hvis arbejdsgiverne ikke opfylder deres forpligtelser, herunder muligheden for at afslå eller inddrage tilladelsen med henblik på sæsonarbejde eller i alvorlige tilfælde udelukke arbejdsgivere fra at beskæftige sæsonarbejdere. Ifølge nogle interessenter synes sanktionernes afskrækkende virkning imidlertid fortsat at være begrænset i nogle medlemsstater[91]. Alle medlemsstaterne har indført administrative eller strafferetlige sanktioner over for arbejdsgivere, der tilsidesætter deres forpligtelser i henhold til direktivet, og disse sanktioner udmåles ofte for hver arbejdstager, der berøres af overtrædelserne, og suppleres af ledsageforanstaltninger som f.eks. lukning af usikre lokaler eller sletning fra certificeringsordninger. Deres afskrækkende virkning kan imidlertid variere på grund af forskellige bødeniveauer, den ujævne synlighed af gældende regler[92], procedurernes kompleksitet og varighed under hensyntagen til de korte sæsonperioder samt den måde, hvorpå bøder anvendes, og hvor ofte de pålægges. Oprindeligt havde otte medlemsstater ikke indført sanktioner for utilstrækkelig indkvartering stillet til rådighed af arbejdsgiveren, men de har i mellemtiden gennemført denne forpligtelse i henhold til direktivet. I nogle medlemsstater[93] er de specifikke bøder for overtrædelse af forpligtelserne vedrørende indkvartering fortsat relativt lave, og der er derfor risiko for, at de ikke virker afskrækkende.

I direktivets artikel 17, stk. 2, fastsættes retten til kompensation for sæsonarbejdere fra tredjelande i situationer, hvor en tilladelse inddrages af bestemte grunde, der kan henføres til arbejdsgiveren. I disse situationer skal arbejdsgiveren kompensere arbejdstageren for ethvert udestående beløb, som stadig ville have været skyldt, hvis tilladelsen ikke var blevet inddraget. Medlemsstaterne har

---

89 EPSU opfordrer EU-landene til at sikre tilstrækkelig finansiering, ressourcer og uddannelse for at muliggøre effektive arbejdsinspektioner, fodnote 83, ELA, fodnote 6, s. 102 ff., målrettet undersøgelse, fodnote 7, Europarådet, fodnote 75, punkt 24.3, Generation 2.0 RED, SolidarityNow, fodnote 36, s. 36, EFFAT, fodnote 4, EFFAT, fodnote 75, Oxfam, fodnote 7, s. 44, *Boletín de Igualdad en el Empleo*, fodnote 7.

90 EFFAT, fodnote 75, Solidar, fodnote 55, s. 19 og 50.

91 EFFAT opfordrer til strenge sanktioner over for arbejdsgivere, der overtræder direktivet, fodnote 75.

92 Nogle EU-lande – f.eks. Grækenland, Finland, Kroatien, Ungarn, Nederlandene, Portugal og Slovakiet – knytter udtrykkeligt arbejdsgivernes forpligtelser i henhold til direktivet til særlige sanktionsbestemmelser, herunder bøder for hver udnyttet arbejdstager, huslejelofter eller tærskler og direkte henvisninger til afslag på eller inddragelse af tilladelse, hvilket forbedrer klarheden og øger den afskrækkende virkning.

93 F.eks. Litauen, Polen og Rumænien.

gennemført denne ret på forskellige måder, idet nogle fastsætter en udtrykkelig ret[94], mens andre anvender generelle arbejdsretlige og/eller civilretlige bestemmelser[95]. Rettens praktiske relevans er fortsat begrænset i de fleste medlemsstater på grund af sæsonarbejdernes korte ophold og den lave hyppighed af inddragelser af tilladelser[96].

I hele EU hindrer den begrænsede tilgængelighed af disaggregerede og sammenlignelige data om inspektioner, sanktioner og resultater vedrørende sæsonarbejdere fra tredjelande grundige nationale risikoanalyser og vurderingen af direktivets effektivitet og virkning. Disaggregeret dataindsamling blev af nogle medlemsstater og interessenter nævnt som afgørende for en bedre vurdering af situationen for sæsonarbejdere fra tredjelande[97].

c. Sikring af tilstrækkelig indkvartering – artikel 20

I direktivets artikel 20 fastsættes en særlig ret til tilstrækkelig indkvartering for sæsonarbejdere, som styrkes gennem de kompetente myndigheders kontrol forud for indrejse med henblik på at kontrollere, at en sådan indkvartering faktisk vil være til rådighed (se artikel 5, stk. 1, litra c), og artikel 6, stk. 1, litra c), samt betragtning 41). Der skal i hele opholdets varighed være indkvartering til rådighed, som sikrer en passende levestandard, i overensstemmelse med national ret og de generelle sundheds- og sikkerhedsstandarder. Alle medlemsstaterne har gennemført dette krav. Mange har defineret tilstrækkelig indkvartering i national ret, men med betydeligt forskellig grad af præcision: Nogle har fastsat bindende standarder med nærmere krav til plads, sanitære forhold, forsyninger, udstyr og i visse tilfælde transporttilgængelighed samt krav om særskilte faciliteter for mænd og kvinder[98], mens andre anvender den almindelige bolig- eller arbejdsmiljølovgivning til dette formål[99].

Kontrol forud for indrejse foretages overvejende i form af dokumentkontrol[100], men nogle medlemsstater har indført mere stringent praksis, herunder systematisk databaseverifikation, interviews og rutinemæssige inspektioner[101]. Den krævede dokumentation spænder fra lejekontrakter[102] til simple arbejdsgivererklæringer[103]. Syv medlemsstater krævede i første omgang ikke nogen form for dokumentation for tilstrækkelig indkvartering, men efterfølgende ændringer har forbedret den formelle overensstemmelse.

---

94 F.eks. Østrig, Belgien (Vallonien), Tjekkiet, Estland, Grækenland, Italien, Letland, Luxembourg, Portugal, Rumænien og Sverige.

95 F.eks. Cypern, Tyskland, Spanien, Finland, Frankrig, Kroatien, Ungarn, Litauen, Malta, Nederlandene, Polen, Slovakiet og Slovenien.

96 Bortset fra Grækenland og Kroatien.

97 Europarådet, fodnote 75, punkt 24.7, og målrettet undersøgelse, fodnote 7.

98 F.eks. Østrig, Belgien, Bulgarien, Cypern, Tjekkiet, Tyskland, Estland, Spanien, Finland, Frankrig, Kroatien, Italien, Letland, Litauen, Luxembourg, Malta, Portugal, Slovenien, Slovakiet og Sverige.

99 F.eks. Grækenland, Ungarn og Polen.

100 F.eks. Bulgarien, Tyskland, Grækenland, Nederlandene og Slovenien, Hellenic Foundation for European and Foreign Policy (ELIAMEP), fodnote 55, s. 19.

101 F.eks. Belgien, Tjekkiet, Finland, Kroatien og Malta.

102 F.eks. Belgien og Malta.

103 F.eks. Østrig og Tyskland.

På trods af disse retlige rammer er der fortsat væsentlige mangler, navnlig i sæsonmæssige spidsperioder inden for landbrug og turisme, når tilstrømningen tiltager, og den lokale boligkapacitet er utilstrækkelig[104]. Utilstrækkelig indkvartering er ofte forbundet med udnyttelse af arbejdskraft, og medlemsstaterne og interessenterne opfordrer regelmæssigt til forbedringer[105]. Visse medlemsstater er begyndt at tackle disse spørgsmål mere strukturelt. F.eks. omfatter Italiens flerårige plan mod *caporalato* (udnyttende mellemmandsvirksomhed), som støttes af AMIF[106], foranstaltninger til at udvikle anstændige boliger for landbrugsarbejdere gennem genanvendelse af konfiskerede aktiver og gennem integrerede modtagelsessystemer og koordineret territorial styring. Desuden støtter det italienske nationale program for inklusion og bekæmpelse af fattigdom 2021-2027[107] og Den Europæiske Fond for Regionaludvikling (EFRU) integrationen af arbejdstagere fra tredjelande og deres adgang til boliger af god kvalitet. Genopretnings- og resiliensfaciliteten medfinansierer med 200 mio. EUR under den italienske genopretnings- og resiliensplan initiativer til at modvirke ulovlige bosættelser og bekæmpe udnyttelsen af landbrugsarbejdere i 37 berørte kommuner[108].

De specifikke boligrelaterede forpligtelser i artikel 20 for arbejdsgivere, der sørger for indkvartering, nemlig reglerne om, at huslejen ikke må være uforholdsmæssig høj, at automatiske lønfradrag er forbudt, og at skriftlige lejekontrakter er obligatoriske, blev i første omgang enten ikke gennemført eller kun delvist gennemført af otte medlemsstater. Nogle medlemsstater gennemførte disse forpligtelser på en tydelig måde[109], og nogle[110] har indført konkrete tærskler, f.eks. ved at sætte et loft over huslejen på omkring en tredjedel af lønnen eller fastsætte maksimalt tilladte fradrag, hvilket øger både klarheden og muligheden for håndhævelse. Interessenterne rapporterer ikke desto mindre fortsat om hyppige overtrædelser og forbinder dem med mangel på oplysninger og utilstrækkelig overvågning samt utilstrækkelige inspektioner og sanktioner. Der blev også rejst bekymring over, at lejekontrakter ofte stilles til rådighed på et sprog, som arbejdstagerne ikke forstår. Interessenterne understreger regelmæssigt, at de nationale, regionale og lokale myndigheder må gøre mere for at sikre tilstrækkelig indkvartering for sæsonarbejdere fra tredjelande, navnlig ved at udvide indkvarteringskapaciteten (herunder ved opførelse af nye faciliteter og renovering af eksisterende bygninger) og ved at styrke overvågningen[111].

---

104 F.eks. i Cypern, Grækenland, Italien, Portugal og Spanien. I Italien blev 10 000 migrantarbejdstagere registreret som boende i uformelle bosættelser: Ministeriet for arbejde og socialpolitik og den nationale sammenslutning af italienske kommuner, *Le condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agro-alimentare* (levevilkårene for migranter, der arbejder i landbrugs- og fødevaresektoren), 2022.

105 F.eks. den finske regering, fodnote 75, ELIAMEP, fodnote 55, s. 19 og 25, Eurispes, fodnote 36.

106 Se fodnote 17 og Programmazione pluriennale in tema di politiche del lavoro, integrazione e inclusione 2021-2027.

107 National programme for inclusion and fight against poverty 2021 – 2027, Priorities | MLPS – PN.

108 PNRR, 200 million to 37 municipalities to overcome informal settlements.

109 F.eks. Bulgarien, Kroatien, Italien, Litauen, Luxembourg, Malta, Polen, Portugal og Rumænien. Andre, f.eks. Østrig, Belgien, Cypern, Tjekkiet, Tyskland, Estland, Grækenland, Spanien, Finland, Frankrig, Ungarn, Letland, Nederlandene, Sverige, Slovakiet og Slovenien, gennemførte dem på en mere fragmenteret måde.

110 F.eks. Tyskland, Italien, Litauen og Malta.

111 *Cour des Comptes*, *Le logement des travailleurs saisonniers* (Indkvartering af sæsonarbejdere), rapport, 2025, SME United, Business Europe, SGI Europe, fodnote 51, Generation 2.0 RED, SolidarityNow, fodnote 36, s. 38,

d. Lige adgang til visse socialsikringsområder – artikel 23

Alle medlemsstaterne har formelt gennemført forpligtelsen i direktivets artikel 23, stk. 1, litra d), til at sikre, at sæsonarbejdere fra tredjelande får samme behandling som EU-borgere inden for de socialsikringsområder, der er anført i artikel 3 i forordning (EF) nr. 883/2004[112], i det omfang disse områder findes i national ret, dog således at social bistand er udelukket. Mange medlemsstater har gjort brug af de valgfrie fravigelser for arbejdsløshedsydelser[113] og/eller familieydelser[114] (artikel 23, stk. 2). I nogle medlemsstater er den reelle adgang dog fortsat begrænset af krav vedrørende perioder med socialsikringsbidrag, bopæl og arbejdsmarkedsrådighed, som sæsonarbejdere fra tredjelande normalt ikke kan opfylde.

Adgangen til offentlig sygeforsikring varierer også. De fleste medlemsstater giver direkte optagelse i den offentlige sygeforsikring, når en arbejdstager tilmelder sig socialsikringen eller bliver tilmeldt den[115], men andre opstiller indkomstgrænser, minimumsbidrag, tilmeldingsprocedurer eller minimumsbopælskrav, som kan være vanskelige at opfylde, i hvert fald umiddelbart ved ankomsten[116]. Flere medlemsstater anvender forenklede korttidsansættelsesordninger, som ikke giver fuld sygeforsikringsdækning[117].

Arbejdsulykker og erhvervssygdomme er generelt dækket fra første arbejdsdag. Optjeningsperioder for barselsydelser, invaliditetsydelser og kontante sygeydelser overstiger imidlertid ofte længden af et ophold med henblik på sæsonarbejde og er undertiden endda koblet til bopælsbetingelser, hvilket begrænser den praktiske anvendelighed af disse rettigheder.

Alders- og efterladtepensioner[118] ydes i princippet på samme vilkår som til statsborgere i det pågældende EU-land, herunder med mulighed for sammenlægning og eksport. Den reelle adgang afhænger imidlertid af, om der findes bilaterale aftaler med oprindelseslandene, samt af ordninger for registrering af bidrag, sammenlægning af forsikrings- eller bidragsperioder og udbetaling af pensioner til sæsonarbejdere, der er vendt tilbage til deres oprindelseslande, eller til deres efterladte. I flere medlemsstater hindrer fraværet af sådanne aftaler eller deres delvise dækning, høje minimumstærskler for bidrag, byrdefuld dokumentation og tunge udbetalingsprocedurer

---

ELIAMEP, fodnote 55, s. 25, målrettet undersøgelse, fodnote 7, IG Bau, *Saisonarbeit in der Landwirtschaft* (Sæsonarbejde i landbruget), rapport, 2024, Oxfam, fodnote 7, s. 45, *Boletín de Igualdad en el Empleo*, fodnote 7.

112 Sygdom, barsel, invaliditet, alders- og efterladteydelser, ydelser ved arbejdsulykker og erhvervssygdomme samt ydelser ved dødsfald.

113 F.eks. Østrig, Belgien, Bulgarien, Tjekkiet, Tyskland, Estland, Grækenland, Spanien, Finland, Frankrig, Kroatien, Ungarn, Italien, Luxembourg, Malta og Polen.

114 F.eks. Østrig, Belgien, Bulgarien, Tjekkiet, Tyskland, Estland, Grækenland, Finland, Frankrig, Ungarn, Italien, Litauen, Luxembourg og Polen.

115 F.eks. Belgien, Cypern, Tjekkiet, Grækenland, Spanien, Frankrig, Kroatien, Luxembourg, Malta, Polen, Portugal, Rumænien, Slovenien og Slovakiet.

116 F.eks. Østrig, Finland, Nederlandene og Sverige.

117 F.eks. Tyskland og Ungarn (for sæsonarbejdere i landbruget ved ophold på højst 210 dage), for Tyskland, se SVR, fodnote 35, IG Bau, fodnote 111, 2024, s. 8.

118 Efterladte efter sæsonarbejdere, som er bosiddende i et tredjeland, og som afleder rettigheder fra sæsonarbejderen.

sæsonarbejderes og deres efterladtes praktiske adgang efter arbejdstagernes tilbagevenden[119]. Nogle medlemsstater har god praksis på området og sikrer en smidig eksport og sammenlægning af rettigheder ved at have klare websteder, der forklarer de gældende socialsikringsaftaler mellem medlemsstaten og oprindelseslandet, samt muligheder for udstedelse af en digital leveattest. En kommende undersøgelse, der gennemføres af International Centre for Migration Policy Development (ICMPD) og finansieres under Migration Partnership Facility (MPF), vil give yderligere indsigt i de resterende udfordringer i forbindelse med adgangen til pensioner.

IV. KONKLUSIONER OG NÆSTE SKRIDT

På baggrund af betydningen af sæsonarbejdskraft fra tredjelande i vigtige økonomiske sektorer og den vedvarende mangel på arbejdskraft og de demografiske ændringer er direktivet fortsat et centralt instrument til at sikre både en ordnet ramme for indrejse og effektive garantier i sektorer, der er udsat for sårbarhed, udnyttelse og håndhævelsesrisici. Rapportens konklusioner viser, at effektiv tiltrækning af arbejdskraft og håndhævelse gensidigt understøtter hinanden. Muligheder for arbejdskraftmobilitet kan bidrage til at afhjælpe strukturel mangel på arbejdskraft, hvis de er tilstrækkeligt hurtige, forudsigelige og troværdige for både arbejdsgivere og arbejdstagere. Troværdighed følger også af en synlig håndhævelse fra de nationale myndigheders side, som forhindrer arbejdsgivere, der ikke overholder reglerne, i at opnå en fordel gennem ulovlig beskæftigelse, utilstrækkeligt deklareret arbejde eller uforsvarlige arbejds- og levevilkår.

Sammenlignet med den fragmenterede situation før 2014 har direktivet og dets gennemførelse ført til mere strømlinede muligheder for arbejdskraftmobilitet og dermed bidraget til at reducere incitamenterne til ulovlig beskæftigelse og sort arbejde. Direktivet har også styrket sæsonarbejdernes retsstilling, bl.a. gennem retten til at skifte arbejdsgiver, bestemmelser om ligebehandling, garantier vedrørende indkvartering, oplysningsforpligtelser, klage- og søgsmålsmekanismer, bedre tilsyn og strengere sanktioner.

Selv om medlemsstaterne generelt har bragt deres nationale lovgivning i overensstemmelse med direktivet efter indledningen af traktatbrudsprocedurerne, risikerer vedvarende huller i den praktiske gennemførelse i flere af dem at undergrave både mulighederne for arbejdskraftmobilitet og effektiv beskyttelse af arbejdstagerne. Manglerne er mest tydelige i de praktiske vanskeligheder ved hurtigt at skifte arbejdsgiver, inden en sæson slutter, kvaliteten og tilgængeligheden af oplysninger, effektiviteten af inspektioner og sanktioner, adgangen til klage- og søgsmålsmekanismer (herunder fra oprindelseslandet), tilgængeligheden og tilstrækkeligheden af indkvartering, kompensationsmekanismer, adgangen til visse socialsikringsområder samt rettigheders overførbarhed.

Samlet set viser rapportens konklusioner, at den nuværende retlige ramme er egnet til formålet, og at direktivet på nuværende tidspunkt ikke behøver at blive ændret. Kommissionens prioritet er at

[119] Østrig, Spanien, Frankrig, Kroatien, Italien og Polen sikrer eksport af pensioner og sammenlægning af forsikrings- og bidragsperioder gennem bilaterale aftaler med de mest almindelige eller alle oprindelseslande for deres sæsonarbejdere fra tredjelande. I Bulgarien, Cypern, Finland, Sverige, Portugal, Letland, Luxembourg og Rumænien findes sådanne bilaterale aftaler kun for en del af de mest almindelige oprindelseslande.

sikre en fuldstændig, konsekvent og effektiv anvendelse og håndhævelse af de gældende forpligtelser, understøttet af bedre styring, operationel kapacitet og sammenlignelige data.

For at udnytte direktivets fulde potentiale bør indsatsen være todelt: i) at gøre vejene til sæsonarbejde mere attraktive ved at sikre rettidige, forudsigelige og fair rekrutterings- og indrejseprocedurer, også når der er behov i højsæsonen, ved at give klare flersprogede oplysninger, ved at sikre, at arbejdstagerne har mulighed for at skifte arbejdsgiver, at de har tilstrækkelig indkvartering, og at deres rettigheder respekteres, og ii) at intensivere bekæmpelsen af ulovlig beskæftigelse og sort arbejde gennem mere effektive, risikobaserede inspektioner og sanktioner, tættere samarbejde mellem de kompetente myndigheder (herunder på tværs af grænser og langs underleverandørkæder) og bedre adgang til klage- og søgsmålsmekanismer. Sideløbende med gennemførelsen af direktivet om sanktioner over for arbejdsgivere er denne kombinerede tilgang afgørende for at opfylde behovet for sæsonarbejdskraft i centrale sektorer og samtidig fjerne arbejdsgivernes incitamenter til ikke at overholde direktivet, forebygge udnyttelse og bidrage til EU's prioriteter vedrørende konkurrenceevne og migrationsforvaltning. Kommissionen vil med henblik herpå gennemføre følgende tiltag i de kommende år:

- følge op på de igangværende traktatbrudsprocedurer for at sikre, at direktivet gennemføres korrekt og fuldt ud af alle de medlemsstater, der er bundet af det
- fremme udviklingen og gennemførelsen af mobilitetsordninger for sæsonarbejde som led i samarbejdet med tredjelande, herunder inden for rammerne af talentpartnerskaber og den en omfattende ramme for samarbejde om mobilitet mellem EU og Indien
- støtte medlemsstaterne i indsatsen for at udvikle og operationalisere bilateralt samarbejde med oprindelseslande om cirkulært sæsonarbejde, navnlig gennem SaFE-blueprints, ydelse af teknisk bistand og finansiel støtte
- støtte udvekslingen af god praksis mellem medlemsstaterne om, hvordan der sikres effektive indrejseprocedurer for sæsonarbejdere, på grundlag af resultaterne af den kommende OECD/Kommissionsundersøgelse "*Making Migration Work: Admitting Labour Migrants*"
- støtte medlemsstaterne, herunder gennem ELA og målrettet AMIF-finansiering, i udformningen af målrettede oplysnings- og bevidstgørelsesaktiviteter samt tilgængelige klage- og søgsmålsmekanismer
- støtte medlemsstaterne, herunder gennem ELA og målrettet AMIF-finansiering, i indsatsen for at etablere effektive mekanismer for overvågning, vurdering og sanktionering med henblik på at forebygge, opdage og sanktionere arbejdsgiveres overtrædelser, navnlig ved at støtte inspektionskampagner. Dette bør også omfatte en styrkelse af den systematiske indsamling og indberetning af opdelte og sammenlignelige data om inspektioner, sanktioner og resultater
- som led i revisionen af ELA's mandat i 2026 undersøge, hvordan myndigheden bedre kan håndtere de udfordringer, der er forbundet med misbrug af tredjelandsstatsborgeres arbejdsvilkår, herunder sæsonarbejderes.