EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2026.5.8.
COM(2026) 261 final

A BIZOTTSÁG JELENTÉSE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK ÉS A TANÁCSNAK

a harmadik országbeli állampolgárok idénymunkásként való munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről szóló 2014/36/EU irányelv 27. cikkének megfelelően

I. BEVEZETÉS

Az uniós szezonális gazdaság a növekedés nagy forgalmat képviselő, fontos hajtóereje különböző, az egész uniós gazdaság és versenyképesség szempontjából stratégiai jelentőségű ágazatokban. Az Unióban a főbb szezonális ágazatok közé tartozik a mezőgazdaság és a kertészet, az idegenforgalom, a szálloda- és vendéglátóipar, valamint kisebb mértékben az élelmiszer-feldolgozás és az építőipar. Az uniós mezőgazdasági ágazat 2024-ben 228,6 milliárd EUR bruttó hozzáadott értéket állított elő (ami az uniós GDP mintegy 1,2 %-ának felel meg), a mezőgazdasági termelés értéke 531,9 milliárd EUR volt, az agrár-élelmiszeripari export pedig elérte a 235,4 milliárd EUR-t[1]. Az idegenforgalmi ágazatok – köztük a szálláshely-szolgáltatás és a vendéglátás – a becslések szerint az uniós bruttó hozzáadott érték mintegy 5 %-át teszik ki[2]. Számos ilyen ágazat szerkezetileg idénymunkára támaszkodik, mivel a munkaerő-kereslet az év meghatározott időszakában tetőzik.

Noha Unión belül eltérések figyelhetők meg abban, melyek a szezonális ágazatok, és mekkora méreteket ölt az idénymunka, de szerkezeti okok miatt minden tagállamban igény mutatkozik idénymunkásokra. Hozzávetőleges becslések szerint évi 2,5[3] és 4[4] millió közé tehető az Unióban szükséges idénymunkások száma. Az idénymunkások legnagyobb csoportját éppen az említett országok állampolgárai alkotják, de a számuk folyamatosan csökken.

A demográfiai változások, a vidék elnéptelenedése és a tartós munkaerőhiány miatt egyre inkább felértékelődik az utazó (idénymunka céljából egyik uniós tagállamból a másikba költöző) uniós idénymunkások és a nem uniós országokból érkező munkavállalók szerepe a szezonális ágazatokban folyó termelés és szolgáltatásnyújtás fenntartásában. 2021. évi becslések szerint csak a mezőgazdaságban évente több mint 420 000 harmadik országbeli állampolgár vállal idénymunkát az EU-ban[5]. 2023-ban az idegenforgalmi ágazatokon belüli munkaerő-állomány 9 %-át tették ki harmadik országbeli állampolgárok[6].

---

1 Eurostat, Performance of the agricultural sector – Statistics Explained – Eurostat (A mezőgazdasági ágazat teljesítménye – Statisztikák magyarázata – Eurostat).

2 Eurostat, Tourism statistics – expenditure – Statistics Explained – Eurostat [Idegenforgalmi statisztika – kiadások – Statisztikák magyarázata – Eurostat] (2019-ben 4,5 %); Money-maker or scourge? Tourism across the EU flourishes | European Newsroom [Pénztermelő vagy átok? Unió-szerte virágzik az idegenforgalom | European Newsroom] (5,1 %).

3 Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB), *Collecting data on the situation of social protection of seasonal workers in the agriculture and food sectors in EU Member States after COVID-19* [Adatgyűjtés az uniós tagállamok mezőgazdasági és élelmiszeripari ágazatában dolgozó idénymunkások szociális védelmének Covid19-világjárvány utáni helyzetéről], 2023.

4 Élelmiszeripari, Mezőgazdasági és Turisztikai Szakszervezetek Európai Szövetsége (EFFAT), *Working conditions in EU Agriculture, The Figures of Precarity, Exploitation, and Inequality* [Munkafeltételek az uniós mezőgazdaságban – Adatok a létbizonytalanságról, a kizsákmányolásról és az egyenlőtlenségről], 2024.

5 EGSZB, 3. lábjegyzet, 18. o.

6 A szálláshely-szolgáltatási ágazatban 2,1 millió munkavállaló dolgozott 2021-ben, a harmadik országbeli állampolgárok pedig a munkaerő-állomány 11 %-át tették ki 2023-ban; Tourism industries – employment – Statistics Explained – Eurostat [Idegenforgalmi ágazatok – foglalkoztatás – Statisztikák magyarázata – Eurostat]. Az uniós szálloda- és vendéglátóiparban foglalkoztatott munkaerő-állományon belüli arányuk megközelítőleg 12,6 % volt 2022-ben; Európai Munkaügyi Hatóság, *Accommodation and food service activities: issues and*

Az idénymunka sajátos kihívásokat jelent a fokozott kiszolgáltatottsággal és jogérvényesítési kockázatokkal összefüggésben. Ennek oka az időszakos és fizikailag megterhelő feladatok, a csúcsidőszakokban jellemző hosszú munkaidő, a viszonylag alacsony díjazás, a korlátozott állásbiztonság és a távoli munkahelyek együttesében keresendő. Tovább fokozza az idénymunkások kiszolgáltatottságát és kizsákmányolásának veszélyét, hogy a munkavállalók alkupozíciója korlátozott, a távoli vidéki térségekben nehézségekbe ütközik az ellenőrzések elvégzése, és kiélezett a verseny, ami a munkaerőköltségek csökkenéséhez vezethet. A szezonális ágazatokban foglalkoztatott harmadik országbeli állampolgárok nagyobb kockázatokkal szembesülnek, mint az uniós állampolgárok, mivel nehézségekbe ütköznek, ha megfelelő lakhatáshoz és egészségügyi ellátáshoz kívánnak jutni, valamint bizonyos szociális biztonsági ellátásokat kívánnak igénybe venni. Az interszekcionális megkülönböztetés felerősítheti ezeket a kockázatokat. A rövid távú szerződések, az egyetlen munkáltatótól való függőség, a tájékoztatáshoz és a támogatáshoz való korlátozott hozzáférés, valamint a visszaélések bejelentésének hátrányos következményeitől való félelem[7] akadályozhatja e munkavállalókat abban, hogy érvényesítsék a jogaikat, és jogorvoslattal éljenek. Annak is nagyobb a kockázata, hogy az idénymunkások munkaerő-kizsákmányolásra irányuló emberkereskedelem áldozatává válnak, ami az elmúlt években jelentősen fokozódott[8], különösen olyan, nagy kockázatú ágazatokban, mint a mezőgazdaság, az élelmiszer-feldolgozás, a vendéglátás, a szállítás és logisztika, valamint az építőipar.

Az idénymunkásokról szóló irányelv[9] (a továbbiakban: az irányelv) elfogadása előtt a nemzeti szabályok és védelmi előírások nem voltak egységesek: a fogalommeghatározások, a beutazás és tartózkodás engedélyezésére vonatkozó kritériumok, a tartózkodás időtartama, az eljárások és a jogok országonként jelentősen eltértek. A szezonális ágazatok több tagállamban az illegális foglalkoztatással, az engedélyezettnél hosszabb tartózkodással, valamint rossz munkafeltételekkel és életkörülményekkel volt összefüggésbe hozható.

---

challenges related to labour mobility [Szálláshely-szolgáltatási és vendéglátási tevékenységek: a munkavállalói mobilitással kapcsolatos kérdések és kihívások], 37. o. Azonban a nem uniós országokból érkező idénymunkások száma ebben az ágazatban nem ismert.

7 Bizottság, „Targeted study on the need and potential policy options to better protection third-country nationals under the Seasonal Workers Directive" [Célzott tanulmány a harmadik országbeli állampolgárok idénymunkásokról szóló irányelv alapján történő jobb védelmének szükségességéről és esetleges szakpolitikai lehetőségeiről], Milieu Ltd és Ramboll Consulting, 2024, a továbbiakban: célzott tanulmány; Oxfam, *Essential but invisible and exploited* [Nélkülözhetetlen, de láthatatlan és kizsákmányolt munkavállalók], 2024, 5. o.; *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)* [A bizonytalanság arcélei: epret és egyéb bogyós gyümölcsöket szedő idénymunkások Huelvában], 2023.

8 A munkaerő-kizsákmányolásra irányuló emberkereskedelem 70 %-kal nőtt 2019 és 2023 között, amint azt az emberkereskedelemről tízéves időtávon (2013–2023) gyűjtött uniós adatokról az Eurostat által 2025 októberében közzétett jelentés mutatja.

9 Az Európai Parlament és a Tanács 2014/36/EU irányelve (2014. február 26.) a harmadik országbeli állampolgárok idénymunkásként való munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről (HL L 94., 2014.3.28., 375. o.). Az irányelv Dániára és Írországra nem vonatkozik.

A 2014-ben elfogadott és 2016. szeptember 30-ig átültetendő irányelv két célkitűzés összeegyeztetésére irányul: az egyik, hogy könnyebben igénybe vehető és átláthatóbb munkavállalói mobilitási lehetőségeket biztosítson, amelyek segítségével a munkáltatók kielégíthetik az idényjellegű munkaerő-keresletet, és ezáltal visszaszorítható legyen az illegális migráció és az illegális foglalkoztatás; a másik pedig, hogy előmozdítsa az idénymunkások tisztességes munkafeltételeinek és életkörülményeinek biztosítását, a kizsákmányolás elleni erős biztosítékok nyújtását, valamint a jogérvényesítésre irányuló intézkedések – például nyomon követés, vizsgálatok és helyszíni ellenőrzések – végrehajtását.

Az irányelv 27. cikkével összhangban ez a jelentés az irányelv tagállamok általi átültetésére és alkalmazására összpontosít, és főként a 2019 és 2024 közötti időszakkal foglalkozik[10]. Emellett ismerteti az irányelv helyes átültetésének és alkalmazásának támogatása céljából hozott intézkedéseket, feltárja a még fennálló kihívásokat, és bemutatja, milyen intézkedéseket kíván tenni a Bizottság e kihívások leküzdése érdekében.

A jelentés a II. és III. szakaszban ismertetett nyomonkövetési és támogatási intézkedések révén szerzett információkon, a tagállamok által az Eurostatnak szolgáltatott statisztikai adatokon, valamint különféle érdekelt felek – többek között tagállami hatóságok, szakszervezetek, munkáltatói és vállalkozói szövetségek, nem kormányzati szervezetek, migránsképviselők, tudományos körök – közlésein, valamint nyilvánosan hozzáférhető forrásokon alapul.

A 2026. január 29-i európai menekültügyi és migrációkezelési stratégiában[11] foglaltak szerint kulcsfontosságú az európai gazdaság számára szükséges harmadik országbeli munkaerő – ezen belül az idénymunkások – bevonzása, egyúttal pedig a kizsákmányolással szembeni védelem biztosítása és az illegális foglalkoztatás megelőzése. Az idénymunka céljából az illegális migráció életképes alternatívájaként kialakított munkavállalói mobilitási lehetőségek tényleges igénybevételének előmozdítása és biztosítása is részét képezi a migránscsempészés elleni globális szövetségnek[12].

E jelentés – a munkáltatókkal szembeni szankciókról szóló irányelv végrehajtásáról szóló jelentéssel[13] együtt – a migráns munkavállalók illegális foglalkoztatása és kizsákmányolása elleni uniós szabályok hatékonyabb érvényesítését hivatott előmozdítani. Emellett beépül majd az emberkereskedelem elleni küzdelemről készülő 2026. évi stratégiába, és adalékul szolgál a minőségi munkahelyekre vonatkozó ütemterv[14] keretében alkalmazott tágabb uniós

---

[10] A hosszabb jelentéstételi időszak nagyrészt annak tudható be, hogy az uniós tagállamok fokozatosan és eltérő módon ültetik át az irányelvet, hiányosak az összehasonlítható adatok, és a Covid19-világjárvány pedig zavarokat okozott.

[11] A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak, *Európai menekültügyi és migrációkezelési stratégia*, 2026. január 29., COM(2026) 45 final, 21. o.

[12] Lásd a migránscsempészés elleni globális szövetség együttes nyilatkozatát, 2025. december 10.

[13] A Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak az illegálisan tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokat foglalkoztató munkáltatókkal szembeni szankciókra és intézkedésekre vonatkozó minimumszabályokról szóló, 2009. június 18-i 2009/52/EK irányelv alkalmazásáról, COM(2026) 260 final.

[14] A Bizottság közleménye, *A minőségi munkahelyekre vonatkozó ütemterv*, 2025. december 4., COM(2025) 944 final.

megközelítéshez, amelynek célja, hogy minden munkavállaló számára biztosíthatók legyenek a tisztességes munkafeltételek.

II. NYOMON KÖVETÉS ÉS A VÉGREHAJTÁST TÁMOGATÓ INTÉZKEDÉSEK

A Bizottság 2016 óta különféle jogi és operatív intézkedést hozott az irányelv helyes végrehajtásának biztosítása érdekében. 2016-ban kötelezettségszegési eljárást indított az átültető intézkedések közlésének elmulasztása miatt 20, az irányelv hatálya alá tartozó tagállammal szemben. 2019-ig valamennyi tagállam értesítette a Bizottságot az irányelv maradéktalan átültetéséről, így az említett kötelezettségszegési ügyek lezárultak. Mindegyik tagállam helyesen ültette át a legtöbb rendelkezést, azonban továbbra is vannak hiányosságok olyan területeken, mint a beutazás és tartózkodás engedélyezésére és az engedély visszavonására vonatkozó feltételek, a jogosítványok kiállítása és megújítása, a tájékoztatási kötelezettségek, az ismételt beutazás megkönnyítése, az elszállásolás, a szankciók, a kártérítés és az eljárási biztosítékok. A Bizottság ezért 2023-ban és 2024-ben az irányelv hatálya alá tartozó valamennyi tagállammal szemben kötelezettségszegési eljárást indított az irányelv helytelen átültetése miatt. Ennek eredményeként minden érintett tagállam további intézkedéseket hozott, illetve hoz, hogy összehangolja nemzeti jogát az irányelvvel. Eddig kilenc kötelezettségszegési eljárást zárult le, a többiben viszont még zajlik a vizsgálat.

Az átültetett rendelkezések eredmények alkalmazásának támogatása érdekében a Bizottság elemzési[15] és operatív[16] intézkedésekkel egészítette ki a jogérvényesítést. Uniós finanszírozásban részesültek célzott projektek például Olaszországban, Görögországban, Spanyolországban és Franciaországban azzal a céllal, hogy támogassák az irányelv gyakorlati végrehajtását a mezőgazdaságban dolgozó harmadik országbeli idénymunkásokra vonatkozóan[17].

---

[15] Európai Migrációs Hálózat (2020), *Attracting and protecting the rights of seasonal workers in the EU and the United Kingdom – Synthesis Report* [Idénymunkások bevonzása és jogainak védelme az EU-ban és az Egyesült Királyságban – összefoglaló jelentés], 2020, valamint a kapcsolódó országjelentések; 2023.18. sz. ad hoc megkeresés az idénymunkásokról szóló irányelvvel kapcsolatosan az EMH luxemburgi kapcsolattartó pontja részéről, 2023. május 5.; célzott tanulmány, 7. lábjegyzet; Európai Bizottság, *Study on the working conditions of farm employees in the EU agriculture sector* [Tanulmány az uniós mezőgazdasági ágazatban dolgozó mezőgazdasági munkavállalók munkafeltételeiről], Milieu, Law & Policy Consulting, 2025.

[16] Például: a Bizottság közleménye – *Iránymutatás a Covid19-járvány kontextusában az EU-ban dolgozó idénymunkásokról*, 2020/C 235 I/01 (HL C 235. I, 2020.7.17., 1. o.). Európai Munkaügyi Hatóság, Campaign information note third-country national seasonal workers [Kampánytájékoztató – Idénymunkásként dolgozó harmadik országbeli állampolgárok], 2021, Information note on seasonal workers.pdf.

[17] A Bizottság elkülönített például Olaszországban a SU.PR.EME Italia programra 2019-ben 30,2 millió EUR-t, a SU.PR.EME. 2 programra pedig 2023–2024-ben 30 millió EUR-t a be nem jelentett munkavégzés és a jogellenes munkaerő-felvételi tevékenységek megelőzése és az ellenük folytatott küzdelem céljából; Spanyolországban a Women as Financially Independent Rural Actors [Nők mint pénzügyileg független vidéki gazdasági szereplők] (WAFIRA) projektre (2021–2025) és a WAFIRA II projektre (2025–2028) 3,25 millió EUR-t, amelynek 95 %-a a Menekültügyi, Migrációs és Integrációs Alapból (MMIA); valamint Franciaország részére 5,23 millió EUR-t, amelynek 95 %-a szintén az MMIA-ból származott. Finanszírozta továbbá Görögországban az INTEGRALITY projektet, amelynek célja a migránsok munkaerő-kizsákmányolása elleni küzdelem a mezőgazdaságban, valamint a migránsok helyi integrációjának megvalósítása.

A Bizottság a még fennálló kihívásokat és az irányelv alkalmazásának javítására irányuló lehetséges következő intézkedéseket különböző fórumokon és konzultációk keretében vitatta meg a tagállamokkal, a szociális partnerekkel és az érdekelt felekkel[18]. A Bizottság szervezeti egységei részt vettek a harmadik felek által szervezett, uniós (társ)finanszírozással megvalósuló projektekkel kapcsolatos további egyeztetésekben[19]. Ezen egyeztetések során fény derült arra, hogy javítani kell a beutazás és tartózkodás engedélyezésére szolgáló csatornák működőképességét a szükséges idényjellegű munkaerő időben történő biztosítása érdekében, bővíteni kell a harmadik országbeli idénymunkások ismereteit a jogaikról és azok érvényesítéséről, valamint támogatni kell a panasztételi és jogorvoslati mechanizmusok alkalmazását. Az érdekelt felek arra is gyakran hívták fel a figyelmet, hogy a nyomon követés, a jogérvényesítés, a helyszíni ellenőrzések és a szankciók nem elégségesek az idényjellegű ágazatokban, emellett visszatérő problémaként jelentkezik a nem megfelelő elszállásolás és a munkajogi jogsértés.

III. Az ÁTÜLTETÉS ÉS AZ ALKALMAZÁS MEGFELELŐSÉGE

Noha a tagállamok az irányelv legtöbb rendelkezésétthelyesen ültették át, még mindig vannak hiányosságok, amint az az alábbi szakaszokból is kiderül.

1. Egyszerűsített és könnyen igénybe vehető munkavállalói mobilitási lehetőségek idénymunkások számára

a. Az irányelv hatálya – 2. cikk

Az irányelv olyan harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozik, akik a tagállamok területén kívül rendelkeznek lakóhellyel, és idénymunkásként való munkavállalás céljából kérik beutazásuk és tartózkodásuk engedélyezését valamely tagállam területére, vagy akik számára már engedélyezték a beutazást és tartózkodást. Nem alkalmazandó azokra a harmadik országbeli állampolgárokra, akik a kérelem benyújtásának időpontjában a tagállamok területén tartózkodnak, azok kivételével, akik tartózkodásuk meghosszabbítását vagy jogosítványuk megújítását tervezik (2. cikk). Az irányelvben foglalt fogalommeghatározás szerint az „idénymunkás” olyan harmadik országbeli állampolgár, aki megtartja harmadik országbeli állandó lakóhelyét, és jogszerűen és

[18] Például a munkaerő-migrációs platform 2023. októberi és 2025. októberi ülésén, a migránsok véleményével foglalkozó szakértői csoport 2025. októberi ülésén, az Európai Migrációs Fórum 2024. novemberi ülésén, valamint a szociális partnerekkel tartott 2025. decemberi eseti ülésen.

[19] Például: Solidar, Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe [Tisztességes és igazságos munkafeltételek biztosítása migráns munkavállalók számára Európában] (2025. október); Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD)/holland kormány, Hybrid Workshop on Labour Migration in Agriculture [Hibrid munkaértekezlet a munkaerő-migrációról a mezőgazdaságban] (2025. december); Seasonal and fair employment blueprints [Idényjellegű és tisztességes foglalkoztatási tervek] (SaFE)/Nemzetközi Migrációs Politikát Fejlesztő Központ (ICMPD)/migrációs partnerségi eszköz (MPF), munkaértekezlet, Building functional pathways for seasonal work in agriculture and tourism [Működő idénymunka-vállalási lehetőségek kialakítása a mezőgazdaságban és az idegenforgalomban] (2026. január); Európai Politikai Központ (EPC)/Dignity for migrant workers in farm to fork labour markets [A termelőtől a fogyasztóig terjedő ágazatok munkaerőpiacain dolgozó migráns munkavállalók méltósága] (DignityFirm), kerekasztal, Migrant workers in farm to fork sectors: What way forward for effective EU policies ensuring dignity? [Migráns munkavállalók a termelőtől a fogyasztóig terjedő ágazatokban: Hogyan lehet eljutni a méltóságot eredményesen biztosító uniós szakpolitikákhoz?] (2026. január).

ideiglenesen, valamely tagállam területén tartózkodik abból a célból, hogy a harmadik országbeli állampolgár, valamint az adott tagállamban letelepedett munkáltató között közvetlenül létrejött, egy vagy több határozott idejű munkaszerződés alapján olyan tevékenységet végezzen, amely az év adott szakaszához kötődik (a 3. cikk b) pontja). A tagállamoknak e keretek között kell listát készíteniük a szezonális ágazatokról (a 2. cikk (2) bekezdése), és meghatározniuk az idénymunka céljából történő tartózkodás maximális összesített időtartamát, amely bármely 12 hónapos időszakon belül öt és kilenc hónap között lehet (14. cikk). Minden tagállam a szezonális ágazatok közé sorolta a mezőgazdaságot. Sokan említik a kertészetet[20], az erdészetet[21], ideértve a vadon termő erdei termény gyűjtését[22] is, valamint a halászatot és a tengeri akvakultúrát[23]. A legtöbb – de nem minden – tagállam a szálláshely-szolgáltatást, a vendéglátást és/vagy az idegenforgalmat és a kapcsolódó szabadidős szolgáltatásokat is szezonális ágazatként jelölte meg[24]. Némely tagállam egy vagy több további ágazatot is feltüntetett[25].

Az elmúlt években folyamatosan nőtt az irányelv hatálya alá tartozó harmadik országbeli idénymunkások beutazásának és tartózkodásának engedélyezése. Az Eurostat adatai[26] alapján az EU-ban az idénymunka-vállalásra vonatkozó jogosítványok száma a 2019. évi 115 726-ról 273 897-re[27] nőtt 2024-ben, és különösen 2021 és 2024 között mutatott erőteljes növekedést (154 915-ről[28] 273 897-re; több mint 77 %-kal), ami a Covid19-válság utáni fellendülést, a nem uniós országokból érkező idénymunkások iránti nagyobb keresletet, valamint egyes tagállamok teljesebb körű adatszolgáltatását tükrözi[29]. Több tagállamban a harmadik országbeli idénymunkásokra vonatkozó egyszerűsített eljárásoknak[30] és magasabb beutazási és tartózkodási

---

20 Ausztria, Belgium, Franciaország, Hollandia, Lettország, Litvánia, Németország és Románia.

21 Ausztria, Bulgária, Csehország, Észtország, Finnország, Franciaország, Görögország, Horvátország, Litvánia, Magyarország, Németország, Svédország, Szlovákia and Szlovénia.

22 Finnország és Litvánia.

23 Bulgária, Észtország, Görögország, Lettország, Magyarország, Málta, Portugália és Szlovákia.

24 Ausztria, Belgium, Bulgária, Csehország, Észtország, Finnország, Franciaország, Görögország, Horvátország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Málta, Németország, Olaszország, Portugália, Románia, Svédország, Szlovákia és Szlovénia.

25 Csehország, Németország, Észtország, Finnország, Franciaország, Litvánia, Luxemburg, Portugália, Svédország és Szlovákia vett fel a listára egyet vagy többet a következő ágazatok közül: vadászat, élelmiszer-termelés/dohánytermesztés/italgyártás, fűrészüzemek, építőipar, film-/televízióműsor-gyártás, vízi személyszállítás, nagy-/kiskereskedelem, ipari tevékenységek, előadó-művészetet vagy építőmérnöki munkát támogató szolgáltatások.

26 Eltérő jelzés hiányában az említett adatok az Eurostattól származnak. A 2019. évi számadat esetében Belgiumról és Franciaországról nem állnak rendelkezésre adatok, lásd: Authorisations for the purpose of seasonal work by status, length of validity, economic sector and citizenship [migr_ressw1_1] [Idénymunka-vállalásra vonatkozó jogosítványok jogállás, érvényességi idő, gazdasági ágazat és állampolgárság szerinti bontásban].

27 Emellett még 22 079 megújítási döntés, főként Ausztriában (19 805), Franciaországban (1 183) és Horvátországban (863). Ausztria egyértelművé tette a Bizottság szolgálatai számára, hogy a 19 805 megújítási döntés közül 15 397 olyan idénymunka-vállalási engedélyre vonatkozott, amelyet az adott idényre első alkalommal, de az adott munkavállaló számár nem először bocsátottak ki legfeljebb hat hónapra, 4 408 megújítási döntés pedig a tartózkodás 12 hónapos időszakon belül összesen legfeljebb kilenc hónapra történő meghosszabbításáról szólt.

28 Belgiumra vonatkozóan nincsenek adatok.

29 Például Belgium, Ciprus és Franciaország.

30 Például Franciaország, Görögország és Spanyolország.

kvótáknak[31] köszönhetően vonzóbbak és könnyebben igénybe vehetők lettek a mobilitási lehetőségek. Ugyanebben az időszakban a munkaügyi ellenőrzések fokozódása és a szabálytalanságok nagyobb arányú felderítése[32] arra enged következtetni, hogy egyes tagállamokban a jogszerű foglalkoztatás bővülését a be nem jelentett munkavégzés és az illegális foglalkoztatás elleni határozottabb fellépés idézhette elő.

2024-ben a következő hat tagállam bocsátotta ki az irányelv hatálya alá tartozó jogosítványok több mint 90 %-át: Olaszország (146 099; 53 %), Franciaország (41 700; 15 %), Spanyolország (20 810; 8 %), Horvátország (16 555; 6 %), Görögország (15 206; 6 %) és Bulgária (9 542; 3 %). A jogosítványok közel 70 %-át a következő nem uniós országokból érkező személyeknek állították ki: Marokkó (76 579; 28 %), Banglades (53 567; 20 %), India (39 137; 14 %), Tunézia (12 675; 5 %) és Ukrajna (7 524; 3 %). A nagyrészt Lengyelországban koncentrálódó ukrán munkavállalók kivételével a fent említett egyéb állampolgárságú személyeket túlnyomórészt Dél-Európában, különösen Olaszországban, Franciaországban és Spanyolországban foglalkoztatták.

Azok a harmadik országbeli idénymunkások, akiknek a beutazását és tartózkodását 2024-ben engedélyezték, túlnyomórészt férfiak voltak (legalább 216 954 fő), míg a nők közel egyötödüket tették ki (legalább 53 895 fő, azaz 20 %)[33]. Noha a legtöbb tagállamban a férfiak voltak többségben, a nők tették ki Lengyelországban az irányelv hatálya alá tartozó idénymunkások több mint 88 %-át (4 516 fő), Spanyolországban pedig több mint 80 %-át (16 677 fő)[34].

Az Eurostat 2024. évi adatai alapján a jogosítványok a mezőgazdaság, az erdészet és halászat (196 650; 72 %), valamint a szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás területén (47 203; 17 %) koncentrálódtak. Több tagállam támaszkodik az irányelv által nem szabályozott, párhuzamos eljárásokra a beutazás és tartózkodás engedélyezése terén, hogy kielégítse az idényjellegű munkaerő-szükségletet. Emellett nem uniós országokból érkező diákokat[35], nemzetközi védelmet kérelmező vagy abban részesülő személyeket[36] is bevonnak, valamint nemzeti idénymunka-

---

31 Ausztria, Spanyolország, Olaszország és Románia.

32 Lásd a III. szakasz 2. alszakaszának lenti b) pontját, valamint részletesebb tájékoztatásért a munkáltatókkal szembeni szankciókról szóló irányelv végrehajtásáról szóló jelentést.

33 Az összesítések számítása a rendelkezésre álló adatokon alapul. Németországra és Portugáliára vonatkozóan nem állnak rendelkezésre 2024. évi adatok nemek szerinti bontásban.

34 Az először kibocsátott jogosítványokat tekintve szintén számottevő volt a nők részaránya Finnországban (2 714 fő; 58 %), Horvátországban (7 530 fő; 45 %), Ausztriában (2 023 fő; 35 %), Bulgáriában (2 730 fő; 29 %) és Görögországban (3 804; 25 %). Olaszország 9 142 idénymunka-vállalási jogosítványt bocsátott ki nők számára, ez azonban az országban kibocsátott összes jogosítvány mindössze 6 %-át tette ki.

35 Németország, amely csak a Moldovával és Grúziával létrehozott és az állami foglalkoztatási szolgálaton keresztül végrehajtott kétoldalú programok útján, legfeljebb 90 napos tartózkodásokra vonatkozóan alkalmazza az irányelvet idénymunkásokra. Ferienbeschäftigung für. Studierende – Auswärtiges Amt; Integrációs és migrációs szakértői tanács (*Sachverständigenrat für Integration und Migration [SVR]*), bizonytalan foglalkoztatás (*prekäre Beschäftigung*), bizonytalan részvétel (*prekäre Teilhabe*), Bericht, 2023.

36 Olaszország és Görögország. Források: Eurispes, Agromafie, Nyolcadik jelentés az Olaszországban elkövetett agrár-élelmiszeripari bűncselekményekről (*8° rapporto sui crimini agroalimentari in Italia*), 2025; Hoque, Migrációs Politikai Intézet, *Trapped by Italy's Policy Paradox, Asylum Seekers and Other Migrants Can Fall into Exploitative Farm Labor* [Az olaszországi szakpolitikai paradoxon csapdájába került menedékkérők és más migránsok kizsákmányolás áldozatává válhatnak a mezőgazdasági munka terén], 2024. augusztus; Guidi/Berti, Labor exploitation in the Italian agricultural sector: the case of vulnerable migrants in Tuscany [A munkaerő

vállalási engedélyeket állítanak ki a már a területükön tartózkodó személyeknek. A munkavállaláshoz vagy jövedelemszerző tevékenység végzéséhez való joggal rendelkező egyéb harmadik országbeli állampolgárok is dolgoznak szezonális ágazatokban. Számos tagállamban változatlanul magas a nem uniós országokból érkező, illegálisan foglalkoztatott munkavállalók részaránya a szezonális ágazatokban[37].

A szezonális ágazatok eltérő nemzeti meghatározásában mutatkozó eltérések – amelyek annak tudhatók be, hogy az irányelv széles mérlegelési jogkört hagy a tagállamokra, és párhuzamos lehetőségek állnak rendelkezésre az idénymunka-vállalási célú beutazás és tartózkodás engedélyezésére – oda vezethetnek, hogy a munkavállalók nem részesülnek egyenlő védelemben, és megnehezíthetik a nyomon követést, a helyszíni ellenőrzések tervezését és az adatok összehasonlítását az Unión belül.

b. Idénymunka-vállalásra vonatkozó jogosítvány, a beutazásra és tartózkodásra vonatkozó kritériumok, eljárások és díjak

Az irányelv 12. cikke előírja, hogy a tagállamok a beutazási és tartózkodási feltételek teljesülése esetén és az elutasítás indokainak hiányában bocsássanak ki idénymunka-vállalásra vonatkozó jogosítványt, feltéve, hogy adott esetben rendelkezésre áll kvóta. Szinten minden tagállam helyesen ültette át ezt a kötelezettséget.

Az Eurostat adatai szerint 2024-ben az idénymunka-vállalási jogosítványok többsége 90 napot meghaladó tartózkodásra vonatkozott. Csupán 11 %-ukat (30 843) bocsátották ki 90 napot meg nem haladó tartózkodásra. Ilyen, rövid távú tartózkodásra vonatkozó jogosítványokat főként Bulgária és Finnország bocsátott ki, ahol az összes jogosítvány 81 %-át (7 744), illetve 74 %-át (3 463) tették ki[38].

90 napot meg nem haladó tartózkodásra vonatkozó jogosítványok – 5. cikk és a 12. cikk (1) bekezdése

A 90 napot meg nem haladó, rövid távú tartózkodással járó idénymunka esetében a tagállamok az irányelv 12. cikkének (1) bekezdésében meghatározott háromféle jogosítvány közül egyet vagy

---

kizsákmányolása az olasz mezőgazdasági ágazatban: kiszolgáltatott helyzetben lévő migránsok esete Toszkánában], Front Sociol, 2023. október 4.; Piovesan, Della Puppa, Da richiedenti asilo a lavoratori essenziali (Menedékkérőkből kulcsfontosságú munkavállalók), Anno XIV, 1/2024. sz., *Rivista quadrimestrale dell'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche)* [A Nemzeti Közpolitikai Elemző Intézet negyedéves áttekintése]. Blouchoutzi/Zaples/Manou/Papathanasiou, Refugees' Settlement in Greece: Employment in Agriculture as a Criterion for an Alternative Dispersal Plan [Menekültek letelepedése Görögországban: mezőgazdasági foglalkoztatás mint az alternatív elosztási terv egyik kritériuma], Growth and Change 2025, 56. évfolyam, 2. szám, 1. o.; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, *Revealing the Unseen Migrant Workers* [A láthatatlan migráns munkavállalók felfedése], közös kutatási tanulmány, 2025.

37 Lásd: a Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak az illegálisan tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokat foglalkoztató munkáltatókkal szembeni szankciókra és intézkedésekre vonatkozó minimumszabályokról szóló, 2009. június 18-i 2009/52/EK irányelv alkalmazásáról.

38 Jelentős számban bocsátottak még ki rövid távú tartózkodásra vonatkozó jogosítványokat Horvátországban (7 597; 46 %), Lengyelországban (1 729; 34 %), Ausztriában (1 944; 34 %) és Olaszországban (6 199, noha ez Olaszországban kibocsátott jogosítványok teljes számának mindössze 4 %-a).

többet alkalmaznak: kifejezetten idénymunka-vállalás céljából kibocsátott, rövid távú tartózkodásra jogosító vízum[39], a rövid távú tartózkodásra jogosító vízum és a munkavállalási engedély együttese[40], vagy a vízumkötelezettség alá nem tartozó személyek részére kibocsátott, önálló munkavállalási engedély[41]. A jogosítvány megszerzésére irányuló eljárások jellemzően két szakaszból állnak: a munkáltatók először gyakran jóváhagyást/munkavállalási engedélyt igényelnek az illetékes munkaügyi hatóságoktól, majd szükség esetén a munkavállaló vízumkérelmet nyújt be.

A jogosítvány megszerzéséhez szükséges dokumentumokra vonatkozó követelményeket nagyrészt egyszerűsítették és harmonizálták az irányelv 5. cikkében foglalt kimerítő felsorolással összhangban. A megfelelőségértékelési eljárás azonban feltárta, hogy 16 tagállam nemzeti jogszabályai kezdetben nem feleltek meg az irányelvnek. Hat tagállam olyan további dokumentumok meglétét írta elő, mint a teljes tartózkodás idejére fedezetet nyújtó egészségbiztosítást (ahelyett, hogy ezt csak azokra az időszakokra írták volna elő, amikor az adott tagállam szociális biztonsági rendszere nem nyújt fedezetet az idénymunkás számára), a szakmai képesítések igazolását vagy az idénymunkás hazatérésére vonatkozó pénzügyi biztosítékokat. Kilenc tagállam nem írta elő egyes kötelező dokumentumok – például munkaszerződés vagy kötelező érvényű állásajánlat, betegségbiztosításra vonatkozó bizonyíték vagy megfelelő szállásra vonatkozó bizonyíték – meglétét. Későbbi átültető intézkedésekkel orvosolták az említett hiányosságokat, de a bizonyítási követelményeket illetően még mindig vannak eltérések a tagállamok között: például egyes tagállamok nyilatkozattételt írnak elő a munkáltatók számára[42], míg mások okiratba foglalt szerződés formájában várnak el bizonyítékot[43]. Az illetékes nemzeti hatóságok által a beutazás és tartózkodás engedélyezését megelőzően végzett megfelelő ellenőrzések továbbra is elengedhetetlenek a tisztességes munkafeltételek és életkörülmények biztosításához, a munkavállalók védelméhez, valamint a visszaélések és csalások megelőzéséhez. Ezt bizonyítja, hogy egyes tagállamokban szigorúbb ellenőrzést végeznek a beutazás és tartózkodás engedélyezését megelőzően, aminek következtében nagyobb arányban utasítják el a kérelmeket[44].

90 napot meghaladó tartózkodásra vonatkozó jogosítványok – 6. cikk és a 12. cikk (2) bekezdése

2024-ben a tagállamok 240 104 idénymunka-vállalási jogosítványt bocsátottak ki 90 napot meghaladó tartózkodásra, ebből 65 942-t 91 naptól öt hónapig terjedő, 174 162-t pedig 91 naptól

[39] Például Bulgária, Ciprus, Finnország, Görögország, Lettország, Luxemburg, Olaszország és Portugália.

[40] Például Ausztria, Belgium, Csehország, Hollandia, Lengyelország, Litvánia, Magyarország, Málta, Románia, Spanyolország és Szlovákia.

[41] Például Ciprus, Észtország, Finnország, Horvátország, Németország, Svédország és Szlovénia.

[42] Például Ausztria, Hollandia, Lettország, Málta és Németország.

[43] Például Bulgária, Ciprus, Csehország, Finnország, Franciaország, Horvátország, Litvánia, Luxemburg, Spanyolország és Szlovénia.

[44] Svédország (What does the Swedish Migration Agency do to counteract abuse and crime? – The Swedish Migration Agency [Mit tesz a Svéd Migrációs Ügynökség a visszaélések és a bűncselekmények ellen? – A Svéd Migrációs Ügynökség]); Franciaország az OECD-munkaértekezleten arról számolt be, hogy 2024-ben mintegy 40 %-os volt a kérelmek csalás vagy munkaköri alkalmatlanság miatti elutasításának aránya a marokkói idénymunkások körében, lásd a 19. lábjegyzetet.

kilenc hónapig terjedő időtartamra. Az ilyen típusú jogosítványok esetében a tagállamok az irányelv 12. cikkének (2) bekezdésében foglaltak közül azt a lehetőséget választották, amely a legjobban igazodik a meglévő nemzeti migrációs szabályozásukhoz és munkaerőpiacuk irányításához: egyesek hosszú távú tartózkodásra jogosító vízumokat[45] használnak, néhányan összevont tartózkodási és munkavállalási engedélyeket bocsátanak ki[46], a vízumot pedig legfeljebb a beutazás alaki követelményeként írják elő, a többségük viszont hosszú távú tartózkodásra jogosító vízumokat és a tartózkodási engedélyeket együttesen alkalmazza[47]. Az eljárások tehát továbbra is jelentős eltéréseket mutatnak az EU-n belül. Ugyanakkor az ezekhez a hosszú távú tartózkodásra vonatkozó jogosítványokhoz szükséges dokumentumokra vonatkozó követelményeket szintén egyszerűsítették és harmonizálták a 6. cikkben foglalt kimerítő felsorolással összhangban. A tagállamok a kezdetben előforduló átültetési hibák orvoslását követően nagyrészt összhangba hozták jogszabályaikat az irányelv 6. cikkével.

A kérelemről szóló döntés 90 napon belüli közlésének kötelezettsége – a 18. cikk (1) bekezdése

Annak érdekében, hogy nagyobb legyen a jogbiztonság, a munkáltatók és a munkavállalók pedig tervezni tudjanak a rövid és időérzékeny idényen belül, az irányelv 18. cikkének (1) bekezdése előírja a tagállamok számára, hogy a lehető leghamarabb, de legkésőbb a hiánytalan kérelem benyújtásának időpontjától számított 90 napon belül írásban közöljék a kérelmezővel a kérelméről hozott döntést. E rendelkezést Unió-szerte nagyrészt megfelelően átültették, hat tagállamban fordult elő kezdetben néhány átültetési hiba, például: a kérelemről szóló döntés meghozatalára vonatkozó határidő csak a kérelem hiánytalanságának a kérelmezővel való közlésétől indul, a döntés időben történő elfogadását írja elő követelmény, nem pedig azt, hogy időben kell közölni a kérelmezővel, lehetőség van a határidő indokolatlan meghosszabbítására, valamint nincs a kérelem elutasításának közlésére vonatkozó kötelezettség.

A gyakorlatban a feldolgozási idő tekintetében még mindig jelentősen eltérések vannak a tagállamok között, ami a közigazgatási berendezkedésben fennálló különbségeket, a közreműködő hatóságok számát, munkaerőpiaci vizsgálatok vagy kvóták alkalmazását[48], regionalizált eljárásokat, a digitalizáció szintjét és a rendelkezésre álló erőforrásokat tükrözi. Jellemzően az egyszerűsített online kérelmezési modellek – különösen a 90 napot meg nem haladó tartózkodások esetében – hozzák a leggyorsabb eredményeket[49], míg a kvótákhoz kötött, több hatóságot érintő, gyakran legalább részben helyi vagy regionális szinten lefolytatott engedélyezési eljárások időigényesebbek[50]. A munkáltatók és a tagállami képviselők megjegyezték, hogy egyes

[45] Például Ausztria, Észtország és Litvánia (mindegyik országban lehetőség van a munkavállalás előzetes engedélyezésére), Csehország, Görögország, Lettország és Portugália.

[46] Például Ciprus, Finnország (nincs szükség további vízumra), Svédország, Szlovákia és Szlovénia.

[47] Például Belgium, Bulgária, Franciaország, Horvátország, Lengyelország, Luxemburg, Málta, Németország, Olaszország, Románia és Spanyolország.

[48] Például Ausztria, Belgium, Csehország, Lengyelország, Luxemburg, Magyarország, Málta, Olaszország, Románia, Spanyolország, Szlovákia és Szlovénia. A hat hónapot meghaladó tartózkodásra jogosító összevont engedélyek esetében Finnország is.

[49] Például Észtország, Finnország és Horvátország.

[50] Például Görögország és Olaszország.

tagállamokban a még mindig hatályban lévő bonyolult vagy hosszadalmas eljárások akadályozhatják a harmadik országbeli idénymunkások[51] jogszerű felvételét. A Bizottság és az OECD előkészületben lévő, „Making Migration Work: Admitting Labour Migrants” [A migráció működőképessé tétele: migráns munkavállalók beutazásának és tartózkodásának engedélyezése] című tanulmánya várhatóan nagyobb betekintést enged a beutazás és a tartózkodás engedélyezésére vonatkozó tagállami eljárás felépítésébe és jelenlegi időtartamába.

Az elutasítás indokai és a jogosítványok visszavonása – 8. cikk és 9. cikk

A tagállamoknak összhangba kellett hozniuk az elutasításra és a visszavonásra vonatkozó nemzeti szabályaikat az irányelv 8. és 9. cikkében kimerítően meghatározott indokokkal. Kezdetben 11 tagállam vett fel vagy tartott meg az irányelvben elő nem írt indokokat, illetve nem ültetett át bizonyos kötelező indokokat, köztük a gazdasági tevékenységgel, illetve a be nem jelentett munkavégzés vagy az irányelv megsértése miatti korábbi szankciókkal kapcsolatos indokokat. Az említett átültetési hibák többségét azóta orvosolták.

Az Eurostat 2024-ben 11 101 visszavont idénymunka-vállalási jogosítványt regisztrált. Csupán tíz tagállam számolt be jogosítványok visszavonásáról, és a visszavonások teljes számának közel 90 %-a két uniós tagállamban összpontosult: az egyik Görögország volt (7 917, vagyis az összes visszavonás 71 %-a, ami a Görögország által kibocsátott engedélyek 52 %-ának felel meg), a másik pedig Horvátország (2 015, vagyis a visszavonások 18 %-a, ami a Horvátország által kibocsátott engedélyek 12 %-ának felel meg[52]). Görögország arról is beszámolt, hogy 2023-ban az engedélyek 84 %-át visszavonta. Olaszország (440) és Litvánia (346) szintén jelentős számú visszavonásról számolt be 2024-ben, a többi tagállamban viszont továbbra is nagyrészt ritka volt vagy egyáltalán nem fordult elő visszavonás, noha a szezonális ágazatok nagy kockázatot hordoznak. Ez az eltérés tükrözheti az Eurostatnak történő hiányos adatszolgáltatást, a jogosítványok rövid időtartamát (tehát gyakrabban járnak le, mintsem visszavonnák őket), valamint egyes esetekben az ellenőrzési tevékenység korlátozottságát, amihez alacsony felderítési, szankcionálási és visszavonási arányok társulnak.

Arányos díjak – 19. cikk

Az irányelv 19. cikke lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy az idénymunka-vállalási kérelmek feldolgozásáért díjat számítsanak fel, amely nem lehet aránytalan vagy túlzottan magas. A díjak általában arányosnak tűnnek, de három tagállam[53] viszonylag magas díjat számít fel a 90 napot meghaladó tartózkodásra vonatkozó jogosítványokért. Több tagállam a költségek egy részét áthárítja a munkáltatókra[54]. A tagállamokban működő, engedéllyel rendelkező közvetítők

---

51 A Kis- és Középvállalkozások Szövetsége (SME United), a Business Europe, a Közszolgáltatásokat és Általános Érdekű Szolgáltatásokat Nyújtó Munkáltatók és Vállalatok Európai Központja (SGI Europe) és munkáltatók észrevételei az idénymunkásokról szóló és a munkáltatókkal szembeni szankciókról szóló irányelvről tartott szociális partneri meghallgatást követően, 2025. december 19.; célzott tanulmány, 7. lábjegyzet.

52 Horvátország arról számolt be, hogy akkor került sor visszavonásokra, ha az irányelv 5. és 6. cikkének előírásai már nem teljesültek.

53 Finnország, Hollandia és Málta.

54 Például Görögország és Litvánia.

gyakran nem számíthatnak fel díjat a munkavállalóknak. Azonban továbbra is tapasztalhatók dokumentált visszaélések elsősorban – bár nem kizárólag – a származási országokban az engedéllyel nem rendelkező közvetítők részéről a munkaerő-felvétel, valamint a beutazás és tartózkodás engedélyezése során, esetenként pedig a foglalkoztatás során is[55], ami rávilágít arra, hogy meg kell erősíteni az együttműködést az érintett országokkal, és fokozni kell a felügyeletet.

c. A tartózkodás meghosszabbítása, munkáltatóváltás és a körkörös migráció megkönnyítése

Tartózkodás meghosszabbítása ugyanazon vagy másik munkáltatónál – 15. cikk

Az irányelv 15. cikke előírja a tagállamok számára annak biztosítását, hogy a harmadik országbeli idénymunkások a 14. cikkben meghatározott legfeljebb öt–kilenc hónap közötti időtartamon belül legalább egyszer meghosszabbíthassák a tartózkodásukat ugyanannál a munkáltatónál, és legalább egyszer munkáltatót válthassanak. A tagállamok több meghosszabbítást engedélyezhetnek. A rendelkezés a munkaerő-kínálat biztosítására és a munkavállalók kiszolgáltatottságának csökkentésére irányul azáltal, hogy korlátozza e munkavállalók egyetlen munkáltatótól való függőségét.

Valamennyi tagállam lehetővé teszi a tartózkodás legalább egyszeri – de a legtöbb esetben többszöri – meghosszabbítását ugyanannál a munkáltatónál[56]. Hat tagállam esetében merültek fel kezdeti megfelelési problémák, például a meghosszabbítás 90 napnál hosszabb vagy rövidebb tartózkodásokra való korlátozása, a meghosszabbítások választható lehetőségként való kezelése vagy az irányelv 15. cikkének (1) bekezdésében nem rögzített feltételek előírása, e problémákat azonban nagyrészt orvosolták.

Emellett valamennyi tagállam legalább egy munkáltatóváltást lehetővé tesz, de a többségük[57] a maximális időtartamon belül többszöri váltásra is lehetőséget ad. Nyolc tagállam nemzeti jogában hasonló kezdeti megfelelési problémákra derült fény, mint az ugyanannál a munkáltatónál történő tartózkodás meghosszabbítása esetében említettek, e problémákat pedig orvosolták.

---

[55] Lásd például: Hooper et al., *Best Practices for Designing and Managing Labour Migration Corridors to Europe* [Bevált gyakorlatok az Európába irányuló munkaerő-migrációs folyosók kialakítására és kezelésére], 2025; ELIAMEP, 164/2024. sz. szakpolitikai dokumentum, „Looking for seasonal workers: Greece's search for migrant labour" [Idénymunkások kerestetnek: Görögország migráns munkavállalókat keres], 19. o.; Solidar, *Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe* [Tisztességes és igazságos munkafeltételek biztosítása migráns munkavállalók számára Európában], 2025, 23. o. Franciaország az OECD és Hollandia által tartott munkaértekezleten is beszámolt arról a problémáról, hogy a közvetítők magas díjakat számítanak fel az idénymunkásoknak a munkaerő-felvétel során nyújtott segítségért, 19. lábjegyzet.

[56] Például Belgium, Ciprus, Csehország, Észtország, Finnország, Franciaország, Hollandia, Lengyelország, Lettország, Luxemburg, Málta, Magyarország, Németország, Olaszország, Portugália, Románia, Spanyolország, Svédország és Szlovákia.

[57] Például Ausztria, Belgium, Ciprus, Csehország, Észtország, Finnország, Franciaország, Hollandia, Lengyelország, Lettország, Magyarország, Málta, Németország, Olaszország, Portugália, Románia, Spanyolország, Svédország és Szlovénia.

Számos rendszerben mindegyik munkáltatóváltás esetén új jogosítványra van szükség. Mindössze néhány tagállam[58] engedélyezi a váltást ugyanazon jogosítvány keretében, esetenként a munkáltató megadására irányuló egyszerűsített kérelem[59] vagy átvételbejelentési eljárás[60] útján. A digitalizáció, a szűkebb döntési határidők és egyes esetekben a kvótaellenőrzések megszüntetése több tagállamban megkönnyítette a megújítást[61].

Az irányelv 18. cikkének (2) bekezdése értelmében a tagállamok minden észszerű intézkedést megtesznek annak biztosítása érdekében, hogy az idénymunkások a meghosszabbítás vagy megújítás iránti kérelem feldolgozása alatt is tovább dolgozhassanak ugyanazon vagy másik munkáltatónál. Három tagállamnak kezdetben nem sikerült teljes körű megfelelést biztosítania, de mostanra orvosolta ezt a problémát.

Mindazonáltal úgy tűnik, hogy a megújítások és a munkáltatóváltások a gyakorlatban továbbra is kivételes esetben fordulnak elő. 2024-ben 11 tagállam 6 682 megújított idénymunka-vállalási jogosítványról számolt be, Ausztriával az élen (4 408)[62]. A megújítás e korlátozott előfordulása arra utal, hogy eddig nem bontakozott ki a munkáltatóváltáshoz való jogban rejlő teljes potenciál a tapasztalt idénymunkások megtartása tekintetében, tehát fel kell számolni a gyakorlati akadályokat, például a munkáltatóváltási lehetőség ismeretének hiányát és a rövid idények esetében túlzottan bonyolult megújítási eljárásokat.

A körkörös migráció támogatása – 16. cikk

Az irányelv 16. cikke szerint a tagállamok megkönnyítik azoknak a jóhiszemű idénymunkásoknak az ismételt beutazását, akiknek a beutazását és tartózkodását a megelőző öt év során legalább egy alkalommal engedélyezték, és akik teljesítették a tartózkodásukra vonatkozó kötelezettségeket. A megfelelőségértékelés kimutatta, hogy hét tagállam semmilyen könnyítésről nem rendelkezett, vagy a könnyítést meghatározott alkategóriákra (nevezetesen a 90 napot meghaladó tartózkodásra vagy az ugyanannál a munkáltatónál történő ismételt foglalkoztatásra) szűkítette. Ebben az összefüggésben a könnyítés jellemzően a kérelmek gyorsabb feldolgozása[63], elsőbbségi elbírálás[64], a dokumentációt érintő könnyítések[65] és – néhány esetben – több idényre szóló jogosítvány[66] formájában nyilvánul meg. Ezek a megoldások a megfelelés jutalmazásával

58 Például Belgium, Finnország és Olaszország.
59 Finnország.
60 Belgium.
61 Például Ausztria, Franciaország, Portugália és Spanyolország.
62 Noha Ausztria beszámolt 19 805 kibocsátott jogosítvány megújításáról az Eurostatnak, egyértelművé tette, hogy ezen jogosítványok közül 15 397 ugyanazon személyek új maximális időszak/idény alatti ismételt tartózkodására vonatkozott, ami nem minősül meghosszabbításnak. Franciaország (1 183) és Horvátország (863) szintén jelentős számú megújított jogosítvány kibocsátásáról számolt be.
63 Ausztria (vízumeljárások esetében), Belgium, Bulgária, Ciprus, Lettország, Magyarország, Málta, Olaszország, Portugália, Svédország, Szlovákia és Szlovénia.
64 Ausztria (vízumeljárások esetében), Ciprus, Csehország, Lengyelország, Málta, Németország, Olaszország és Portugália.
65 Finnország, Hollandia, Horvátország, Luxemburg, Málta, Portugália és Románia.
66 Ausztria, Ciprus, Franciaország, Görögország, Lengyelország, Olaszország és Spanyolország, meghatározott származási országok esetében.

növelhetik a rendezett hazatérések számát, és előmozdíthatják a kiszámítható, jogszerű ismételt beutazást. E téren bevált gyakorlat Franciaországban, hogy a több idényre szóló jogosítványt összekapcsolják azzal a kötelezettséggel, hogy az engedélyezettnél hosszabb tartózkodás megelőzése érdekében a munkaszerződés lejártát követő 15 napon belül nyilvántartásba kell venni a származási országba való hazatérést[67].

Egyes tagállamok[68] kétoldalú idénymunkásprogramokat is létrehoztak bizonyos nem uniós országokkal. E programok biztonságosabb és megbízhatóbb körkörös útvonalakat biztosíthatnak kvóták meghatározásával, a munkaerő-felvétel egységesítésével, a körkörös migráció támogatásával, valamint biztosítékok szerződésminták, lakhatási kötelezettségvállalások és szociális biztonsági szabályozás révén történő beépítésével. A Tunéziával, Marokkóval, Egyiptommal, Bangladessel és Pakisztánnal[69] létrehozott tehetséggondozási partnerségek körkörös idényjellegű munkavállalói mobilitást is biztosítanak a mezőgazdaságban és az idegenforgalomban, és elősegítik a méltányos és fenntartható körkörös migráció működőképessé tételét az irányelvvel összhangban. A mobilitási együttműködés átfogó keretéről szóló EU–India egyetértési megállapodás[70] célja, hogy az irányelvvel összhangban megkönnyítse az Indiából az EU-ba érkező idénymunkások körkörös mobilitását. A Bizottság célzott finanszírozás[71] révén – többek között a migrációs partnerségi eszköz keretében – támogatja az ilyen jellegű, idénymunkára vonatkozó körkörös mobilitási programok kialakítását és működőképessé tételét. Jelenleg két uniós finanszírozású, ágazatspecifikus idényjellegű és tisztességes foglalkoztatási terv kidolgozása van folyamatban a mezőgazdaság és az idegenforgalom terén, hogy gyakorlati útmutatást nyújtson a tagállamoknak e tekintetben[72].

2. A harmadik országbeli idénymunkások fokozott védelme

Az irányelv átfogó keretet hoz létre a harmadik országbeli idénymunkások méltányos munkafeltételeinek és megfelelő életkörülményeinek biztosításához. Az irányelv kötelezővé teszi a tagállamok számára, hogy könnyen hozzáférhető tájékoztatást nyújtsanak a jogokról, a

---

67 Franciaország erről az OECD és Hollandia által tartott munkaértekezleten számolt be, 19. lábjegyzet.

68 Például Spanyolország Marokkóval (a migránsok foglalkoztatására és a körkörös migrációra vonatkozó GECCO program), valamint új egyetértési megállapodások Mauritániával, Gambiával és Szenegállal (2024); Franciaország Marokkóval és Tunéziával; Németország Grúziával és Moldvával; Görögország Egyiptommal és Bangladessel, valamint jelenleg tárgyalásokat folytat a többek között a turizmus és a mezőgazdaság terén megvalósítandó munkavállalói mobilitásról szóló egyetértési megállapodásokról Örményországgal, Grúziával, Moldovával, Indiával, a Fülöp-szigetekkel és Vietnammal; Portugália az idénymunkásokra is kiterjedő általános munkavállalói mobilitási megállapodásokat kötött Indiával, Marokkóval és a portugál nyelvű országok közösségével; Olaszország Marokkóval.

69 Lásd: Talent Partnerships - Migration and Home Affairs - European Commission [Tehetséggondozási partnerségek – Migráció és uniós belügy – Európai Bizottság].

70 Lásd: Towards 2030: A Joint European Union-India Comprehensive Strategic Agenda [Úton 2030 felé: Az Európai Unió és India közös, átfogó stratégiai menetrendje].

71 Például az MMIA keretében társfinanszírozásban részesült, uniós finanszírozású WAFIRA (2021–2025) és WAFIRA II (2025–2028, kiterjesztve Franciaországra) projekt erősíti az etikus munkaerő-felvételt, a munkavállalói jogok védelmét, a hazatérést és a körkörös jelleget a marokkói női idénymunkásoknak nyújtott visszailleszkedési támogatás révén.

72 2026-ban készülnek el, Seasonal and fair employment blueprints – ICMPD [Idényjellegű és tisztességes foglalkoztatási tervek – ICMPD].

kötelezettségekről és a panasztételi mechanizmusokról, valamint erősíti a nyomon követést, a helyszíni ellenőrzéseket és a szankciókat, ezáltal pedig arra is irányul, hogy lehetővé tegye a munkavállalók számára jogaik érvényesítését, és biztosítsa az irányelv rendelkezéseinek betartását a munkáltatók körében, egyúttal visszatartó erővel rendelkezzen a visszaélésekkel szemben.

Az irányelv hatálya alá tartozó harmadik országbeli idénymunkások számára az irányelv átültetése és alkalmazása fokozta a jogi védelmet az irányelv előtti helyzethez képest. Mindazonáltal változatlanul tapasztalhatók jelentős hiányosságok a tagállamokban a munkaerő-kizsákmányolás, a munkavállalói jogok és a megfelelő szállás, valamint a szociális biztonsági ellátásokhoz való hozzájutás terén, és továbbra is érkeznek erről szóló beszámolók a szezonális ágazatokban.

Az irányelv hatálya, valamint a lebontott és összehasonlítható adatok[73] hiánya megnehezíti az irányelv hatálya alá tartozó idénymunkásokat érintő hiányosságok pontos számszerűsítését. Az ellenőrzési és statisztikai adatok ritkán állnak rendelkezésre az érintett munkavállalók sajátos jogállása szerinti bontásban. Az idénymunkában rejlő kockázatok igazolható elterjedtségére, valamint a tagállamok és az érdekelt felek következetes jelzéseire tekintettel észszerűen vonható le az a következtetés, miszerint e kockázatok az irányelv hatálya alá tartozó munkavállalókat is kihatnak, még ha az irányelv védelmi keretének köszönhetően gyakran nem őket érintik a legsúlyosabban[74]. Ebben az összefüggésben a Bizottság megjelölte az alábbi négy kiemelt területet, ahol további intézkedésekre van szükség a tisztességes munkafeltételek és életkörülmények biztosításáért az irányelv célkitűzéseivel összhangban.

a. A jogérvényesítés lehetővé tétele a harmadik országbeli idénymunkások számára

Tájékoztatás – 11. cikk

Az irányelv 11. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy a tagállamok tegyék könnyen hozzáférhetővé a kérelmezők számára a szükséges dokumentumokra, valamint a beutazás és tartózkodás feltételeire – ezen belül a jogokra, kötelezettségekre és eljárási biztosítékokra – vonatkozó összes információt. Az irányelv 11. cikkének (2) bekezdése előírja, hogy a tagállamok a jogosítvány kibocsátásakor írásban tájékoztassák a munkavállalókat a jogaikról és kötelezettségeikről, ideértve a panasztételi eljárásokat is. A legtöbb tagállam teljesíti ezeket a kötelezettségeket, noha többen nem ültették át kifejezetten a 11. cikk (1) bekezdését, tizenhatan pedig eredetileg nem ültették át helyesen. Jogérvényesítési intézkedések eredményeként számos tagállamban javult a helyzet. A gyakorlatban minden tagállam online tájékoztatást nyújt a kérelmezőknek, de annak teljessége és hozzáférhetősége szempontjából vannak eltérések. Az eljárási szempontok általában jól dokumentáltak, de a következő kulcsfontosságú jogokkal kapcsolatos tájékoztatás gyakran továbbra sem áll rendelkezésre: a munkáltatóváltáshoz való jog (a 15. cikk (3) bekezdése), az

[73] SafeHabitus, „Seasonal and migrant workers in agri-food value chains” [Idénymunkások és migráns munkavállalók az agrár-élelmiszeripari értékláncokban], szakpolitikai tájékoztató, 2025, 1–2. o.; célzott tanulmány, 7. lábjegyzet.

[74] Lásd: López-Sala/Molinero-Gerbeau, „Coming out of the shadows? Housing conditions of irregular migrant workers in Spanish agricultural enclaves” [Eloszlik a köd? Az irreguláris migráns munkavállalók lakhatási feltételei a spanyol mezőgazdasági enklávékban], *Revista Calitatea Vieții* 33(2), 1. és azt követő oldalak.

ismételt beutazás megkönnyítése (16. cikk), a munkaviszony megszakításával szembeni biztosíték arra az esetre, ha a meghosszabbításról szóló döntés függőben van, vagy amíg a munkáltatóváltás iránti kérelemről szóló döntés meg nem születik (a 18. cikk (2) bekezdése), részletes lakhatási biztosítékok (20. cikk), az egyenlő bánásmódhoz fűződő összes jog áttekintése (23. cikk) és a kártérítéshez való jog (a 17. cikk (2) bekezdése). Számos tagállam és érdekelt fél prioritásként határozta meg az idénymunkások jobb tájékoztatását[75].

Ami a bevált gyakorlatokat illeti, néhány tagállam egységes, többnyelvű, felhasználóbarát portált biztosít, amely egy helyen gyűjti össze az összes jogra kapcsolatos tudnivalókat, és ismerteti a panasztételi és jogorvoslati mechanizmusokat[76].

Az irányelv 11. cikkének (2) bekezdésében meghatározott kötelezettséget illetően egyes tagállamok előírják, hogy a döntéseket a jogokról és a panasztételi eljárásokról szóló írásbeli tájékoztató kísérje, amelyet a vízum és/vagy tartózkodási engedély kiadásával egyidejűleg kell közölni, és közvetlenül a harmadik országbeli idénymunkásoknak kell átadni[77]. A munkáltatóközpontú modellekkel – amelyek a munkáltatókra bízzák a munkavállalóknak a jogaikról való tájékoztatását szisztematikus ellenőrzés vagy szankciók nélkül – nehézséget okozhat annak biztosítása, hogy a tájékoztatás ténylegesen eljusson a munkavállalóhoz.

Hatékony panasztételi és jogorvoslati mechanizmusok – 25. cikk

Az irányelv 25. cikke előírja a tagállamok számára annak biztosítását, hogy a harmadik országbeli idénymunkások lehetőségük legyen hatékonyan panasszal élni és jogorvoslatot igénybe venni. Formálisan minden tagállam biztosít panasztételi és jogorvoslati mechanizmusokat, lehetővé teszi az olyan harmadik felek általi képviseletet, akiknek – a nemzeti jogukban megállapított kritériumoknak megfelelően – jogos érdeke az irányelvnek való megfelelő biztosítása, és olyan biztosítékokat nyújt a megtorlással szemben, amilyenek az állampolgárait is megilletik. E rendszerek gyakorlati hozzáférhetősége és hatékonysága azonban országonként eltérő.

Több tagállamban[78] a nyelvi és digitális akadályok, a rendelkezésre álló jogorvoslati lehetőségek és az igénybevételükhöz nyújtott támogatás korlátozott ismertsége és/vagy a nem megfelelő elszállásolás esetén rendelkezésre álló egyértelmű panasztételi csatornák hiánya miatt nehéz

---

[75] A 18. és 19. lábjegyzetben felsorolt konzultációk keretében. Lásd még: SME United, Business Europe, SGI Europe, 51. lábjegyzet; Európa Tanács, Parlamenti Közgyűlés, 2536 (2024) sz. határozat, Precarious and irregular work situations of migrant seasonal and domestic workers [A migráns idénymunkások és háztartási alkalmazottak bizonytalan és szabálytalan munkaviszonyai], 24.6. pont; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, 36. lábjegyzet, 37. o.; ELIAMEP, 55. lábjegyzet, 25. o.; finn kormány, Accommodation of Foreign Workers and its Supervision [A külföldi munkavállalók elszállásolása és annak felügyelete], 2022, 4.4. szakasz; célzott tanulmány, 7. lábjegyzet; Európai Munkaügyi Hatóság, 6. lábjegyzet, 103. o.; EFFAT, Written Input to Social Partner Hearing on Employers Sanctions and Seasonal Workers Directive [Írásbeli észrevételek az idénymunkásokról szóló és a munkáltatókkal szembeni szankciókról szóló irányelvről tartott szociális partneri meghallgatáshoz], 2025. december.

[76] Például Hollandia, Lettország, Luxemburg, Málta, Portugália és Svédország.

[77] Például Franciaország, Lettország, Luxemburg, Málta, Románia és Svédország.

[78] Például Ausztria, Bulgária, Ciprus, Csehország, Görögország, Horvátország, Lengyelország, Magyarország, Románia, Szlovákia és Szlovénia.

igénybe venni a panasztételi és jogorvoslati mechanizmusokat. Ezzel szemben más tagállamok[79] felhasználóbarát portálokat, többnyelvű segélyvonalakat, egyszerűsített képviseleti felhatalmazásokat, névtelen bejelentési lehetőségeket, kifejezetten a szállással kapcsolatos panasztételi mechanizmusokat és/vagy gyorsított, alacsony költségű vitarendezési mechanizmusokat vezettek be a panasztételi és a jogorvoslati mechanizmusok igénybevételének javítása érdekében.

E szabályozás ellenére valószínűsíthető, hogy az idénymunkások jogainak megsértését továbbra is a ténylegesnél ritkábban jelentik be. Az idénymunkások rövid távú tartózkodása, a jogaik korlátozott ismerete, a munkáltatóktól való vélt függőségük, kulturális és nyelvi akadályok és a végrehajtó szervekhez fordulással összefüggésben érzékelt kockázatok gyakran visszatarthatják a munkavállalókat attól, hogy panaszt tegyenek. Szintén visszatartó ereje van annak, hogy nehéz a származási országukból bírósági eljárásban részt venni, a jogsértéseket bizonyítani, kártérítéshez vagy visszamenőleges fizetéshez jutni, valamint mindezek idő- és költségigényének is[80]. A szakszervezetek és a nem kormányzati szervezetek alapvető tájékoztatást, közvetítést és képviseletet biztosítanak, de nem érik el egyformán a harmadik országbeli idénymunkásokat, a szakszervezeti tagság pedig továbbra is csekély mértékű ebben a csoportban[81]. Ha a munkavállalók eltekintenek a visszaélések bejelentésétől, a felügyelőségek fontos információforrástól esnek el. Ez aláássa a korai felderítést, és a jogérvényesítésben a proaktív és kockázatalapú helyszíni ellenőrzésekre és alternatív adatforrásokra helyezi át a hangsúlyt. A tagállamok és az érdekelt felek azt is elengedhetetlennek ítélték, hogy a harmadik országbeli idénymunkások számára jobb lehetőséget és támogatást kapjanak a panasztételhez és jogorvoslat igénybevételéhez[82].

b. A nyomon követés, a helyszíni ellenőrzések és a szankciók erősítése

Nyomon követés, vizsgálatok és helyszíni ellenőrzések – 24. cikk

Az irányelv 24. cikke előírja, hogy a tagállamok fogadjanak el intézkedéseket a visszaélések megelőzése és felderítése, valamint az irányelv megsértésének szankcionálása érdekében, többek között a munka- és – a munkavállaló beleegyezésével – a szálláshelyekre való tényleges bejutás mellett végzett nyomon követés, vizsgálatok és adott esetben helyszíni ellenőrzések útján.

Formálisan minden tagállam rendelkezik ilyen intézkedésekről, de jelentősen eltérések vannak a gyakorlati hatékonyságukban. Különböző tagállamok és érdekelt felek szerint a szezonális ágazatokban végzett munkaügyi ellenőrzések terjedelem és gyakoriság szempontjából gyakran

---

79 Például Belgium, Észtország, Finnország, Franciaország, Hollandia, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Málta, Németország, Olaszország, Portugália és Spanyolország.

80 Európai Munkaügyi Hatóság, 6. lábjegyzet, 82. és azt követő oldalak; SVR, 35. lábjegyzet; célzott tanulmány, 7. lábjegyzet; Solidar, 55. lábjegyzet, 30. és azt követő oldalak.

81 Európai Munkaügyi Hatóság, 6. lábjegyzet, 82. o.; Solidar, 55. lábjegyzet, 43. és azt követő oldalak; A finn szakszervezet (PAM) különleges idénymunkási tagságot kínál, Seasonal worker – PAM [Idénymunkás – PAM].

82 Európa Tanács, 75. lábjegyzet, 24.6. pont; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, 36. lábjegyzet, 37. o.; finn kormány, 75. lábjegyzet, 4.4. szakasz; EFFAT, 75. lábjegyzet; Solidar, 55. lábjegyzet, 30. és azt követő oldalak; Oxfam, 7. lábjegyzet, 44. oldal; *Employment Equality Bulletin*, 7. lábjegyzet.

még mindig nem elégségesek, különösen a csúcsidőszakokban[83]. Az eredményességet a rendelkezésre álló erőforrások, a panaszokon alapuló és a proaktív, kockázatalapú ellenőrzések célzottsága és a köztük lévő egyensúly, az ügynökségek közötti együttműködés, valamint tolmácsok, kulturális közvetítők és szakszervezetek közreműködése határozza meg. A visszamenőleges fizetéshez, a kártérítéshez és a máshol történő elhelyezkedés támogatásához való hozzájutás szintén befolyásolhatja, hogy a munkavállalók hajlandók-e panaszt tenni a munkáltatókkal szemben.

Egyes tagállamok szigorú általános nyomon követéssel[84], kockázatalapú rendszerekkel, előre be nem jelentett helyszíni ellenőrzésekkel, több szerv részvételével végrehajtott műveletekkel és rendszeres szezonális ellenőrzési kampányokkal[85] tették erőteljesebbé megközelítésüket, másokat viszont továbbra is gátol az erőforrások szűkössége, a megbízatások széttagoltsága, az ellenőrzések nem megfelelő kockázatalapú célzottsága és a szezonális ágazatok tekintetében nem egyforma terjedelme. A munkavállalók – köztük a jogszerűen foglalkoztatott harmadik országbeli idénymunkások – kizsákmányolásának eredményesebb felderítése és felszámolása, valamint támogatás nyújtása érdekében az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (FRA) és az Európai Munkaügyi Hatóság (ELA) gyakorlati útmutatást dolgozott ki a munkaügyi felügyelőségek számára[86]. Az útmutatás konkrét eszközöket biztosít munkavállaló-központú ellenőrzési gyakorlatok bevezetéséhez.

---

[83] Európai Munkaügyi Hatóság, 6. lábjegyzet, 102. és azt követő oldalak; A munkaügyi felügyelőket képviselő Közszolgálati Szakszervezetek Európai Szövetsége (EPSU) rámutatott arra, hogy a munkaügyi felügyelőségek Unió-szerte alulfinanszírozottak, létszámhiánnyal küzdenek, munkatársaik pedig alulképzettek, ami azt eredményezi, hogy a munkavállalók jogai nem érvényesülnek. Az EPSU szerint az uniós tagállamok nem teljesítették a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 81. sz. egyezményében foglalt közös minimumkötelezettségeket; Észrevételek a munkáltatókkal szembeni szankciókról szóló irányelv és az idénymunkásokról szóló irányelv végrehajtásáról végzett stratégiai konzultációhoz, 2025. december; EFFAT, 75. lábjegyzet; célzott tanulmány, 7. lábjegyzet. Ezt a 18. és 19. lábjegyzetben szereplő konzultációk keretében is számos érdekelt fél említette.

[84] Lettország esetében ez abban a formában valósul meg, hogy az anomáliák feltárása érdekében mindegyik munkavállaló adózási és társadalombiztosítási adatait ellenőrzik, amikor idénymunka-vállalási engedély meghosszabbítása iránti kérelmet nyújt be a foglalkoztatási szolgálathoz. Az állami munkaügyi felügyelőség emellett elemzi, értékeli és célzott ellenőrzésekhez felhasználja a foglalkoztatási szolgálat által az idénymunkások számára kibocsátott munkavállalási engedélyekről szolgáltatott információkat.

[85] Az olasz munkaügyi felügyelőség például arról számolt be, hogy 2024-ben 8 847 alkalommal végzett helyszíni ellenőrzést a mezőgazdaságban, és az esetek 68,4 %-ában tárt fel meg nem felelést. A felügyelőség a *caporalato* (illegális munkaerő-toborzási rendszer, amelyben gátlástalan közvetítők zsákmányolnak ki kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalókat) elleni műveleteket is fokozta, többek között 763 alkalommal végeztek helyszíni ellenőrzést több szervből álló műveleti egységek az A.L.T. Caporalato D.U.E. – Fellépések a munkaerő jogszerűségéért és védelméért: Méltóság, egyenlőség és méltányosság (*Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro – Dignità, Uguaglianza ed Equità* [A.L.T. Caporalato D.U.E.]) elnevezésű projekt keretében, amelynek eredményeként az illegális munkaerő-toborzás és -kizsákmányolás 73 sértettjét azonosították. A nemzeti munkaügyi felügyelőség 962 végzést hozott üzleti tevékenység felfüggesztéséről a mezőgazdaságban, de 83 %-ukat a jogi helyzet rendezése és az esedékes összegek megfizetése után visszavonta. Ugyanebben az időszakban Spanyolország 1 615 intézkedésről számolt be, amelynek keretében 255 jogsértést tárt fel a vendéglátás terén, kiegészítésként pedig regionális kampányokat hajtott végre a mezőgazdaságban. Bulgária 2023-ban és 2024-ben évi közel 4 000 helyszíni ellenőrzést végzett a mezőgazdaságban.

[86] FRA, How workplace inspectors can protect third-country workers' rights [Hogyan védhetik meg a munkahelyi felügyelők a harmadik országbeli munkavállalók jogait], képzési kézikönyv, 2024; ELA/FRA, Detecting and

Ezzel szemben az idénymunkások elszállásolásának és az irányelv 20. cikkének (2) bekezdése szerinti kötelezettségek munkáltatók általi teljesítésének nyomon követése és ellenőrzése továbbra is kívánnivalót hagy maga után, és széttagoltabb. A lakhatással kapcsolatos ellenőrzések gyakran több hatóság között oszlanak meg[87], néha formális keretek közötti együttműködés nélkül. A proaktív rutinellenőrzések ritkák, néha csak panaszok alapján indul[88] jogérvényesítés (ugyanakkor nem valószínű, hogy az idénymunkások panaszt tesznek). Egyes tagállamokban a félreérthető megfelelőségi előírások még inkább aláássák az eredményes jogérvényesítést. Bizonyos országok rendelkeznek bevált gyakorlatokkal, például a lakhatással kapcsolatos ellenőrzéseket beépítik a munkahelyek ellenőrzésébe, érkezéskor szisztematikus helyszíni ellenőrzéseket végeznek, vagy innovatív eszközöket használnak a gyanús lakhatási formák felderítésére, de úgy tűnik, hogy az elszállásolással kapcsolatos ellenőrzések általában elmaradnak a munkahelyek ellenőrzésétől.

A tagállamok és az érdekelt felek elismerték, hogy a hatékony, kockázatalapú nyomon követés és helyszíni ellenőrzések fokozása az egyik fő módja annak, hogy megelőzzék és felszámolják a kizsákmányolást és a nem megfelelő elszállásolást a szezonális ágazatokban[89]. Az Élelmiszeripari, Mezőgazdasági és Turisztikai Szakszervezetek Európai Szövetsége (EFFAT) és a Solidar e tekintetben az Európai Munkaügyi Hatóság hatáskörének erősítését szorgalmazza[90].

Hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciók, köztük kártérítés – 17. cikk

A tagállamok által jogilag létrehozott szankciós keretek nagyrészt megfelelnek az irányelv 17. cikkének (1) bekezdésében meghatározott követelményeknek, amelyek értelmében hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat kell előírni arra az esetre, ha a munkáltatók nem teljesítik kötelezettségeiket, ideértve az idénymunka-vállalásra vonatkozó jogosítvány megtagadásának vagy visszavonásának vagy – súlyos esetben – a munkáltató idénymunkások alkalmazásából való kizárásának lehetőségét is. Azonban egyes érdekelt felek szerint a szankciók bizonyos tagállamokban továbbra is korlátozott visszatartó erővel rendelkeznek[91]. Minden tagállam rendelkezik az irányelv szerinti kötelezettségeket megsértő munkáltatókkal szembeni közigazgatási vagy büntetőjogi szankciókkal, amelyek nagyságát gyakran a jogsértéssel érintett munkavállalóhoz igazítják, és amelyeket kísérő intézkedésekkel –például a nem biztonságos telephelyek bezárásával vagy a tanúsítási rendszerekből való törléssel – egészítenek ki. E szankciók visszatartó ereje azonban eltérő lehet a bíróságok különböző mértéke, az alkalmazandó

addressing labour exploitation, A guide for labour inspectors [A munkaerő-kizsákmányolás felderítése és felszámolása, Útmutató a munkaügyi felügyelők számára], 2025.

87 Például Belgiumban, Csehországban, Finnországban, Lengyelországban, Máltán és Németországban.

88 Például Cipruson és Szlovéniában.

89 Az EPSU arra sürgeti az uniós országokat, hogy biztosítsanak megfelelő finanszírozást, erőforrásokat és képzést a hatékony munkaügyi ellenőrzésekhez; 83. lábjegyzet; Európai Munkaügyi Hatóság, 6. lábjegyzet, 102. és azt követő oldalak; célzott tanulmány, 7. lábjegyzet; Európa Tanács, 75. lábjegyzet, 24.3. pont; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, 36. lábjegyzet, 36. o.; EFFAT, 4. lábjegyzet; EFFAT, 75. lábjegyzet, Oxfam, 7. lábjegyzet, 44. o.; *Boletín de Igualdad en el Empleo*, 7. lábjegyzet.

90 EFFAT, 75. lábjegyzet; Solidar, 55. lábjegyzet, 19. és 50. oldal.

91 Az EFFAT szigorúbb szankciókat szorgalmaz az irányelvet megsértő munkáltatókkal szemben; 75. lábjegyzet.

szabályok nem egyforma ismertsége[92], a rövid idényekre tekintettel az eljárások összetettsége és hossza, valamint a bírságok célzottsága és gyakorisága miatt. Kezdetben nyolc tagállam nem rendelkezett szankciókkal arra az esetre, ha a munkáltató által biztosított szállás nem megfelelő, de azóta átültették ezt az irányelv szerinti kötelezettséget. Egyes tagállamokban[93] a kifejezetten a lakhatással kapcsolatos kötelezettségek megszegése esetén kiszabott bírságok továbbra is viszonylag csekélyek, ezért fennáll annak a kockázata, hogy nem visszatartó erejűek.

Az irányelv 17. cikkének (2) bekezdése rendelkezik arról, hogy a harmadik országbeli idénymunkásokat kártérítési jog illeti meg abban az esetben, ha a jogosítványt a munkáltatónak felróható okból vonják vissza. Ilyen esetekben a munkáltatónak meg kell térítenie a munkavállalónak azt a fennmaradó összeget, amely a jogosítvány visszavonása nélkül fizetendő lett volna. A tagállamok ezt a jogot különbözőképpen ültették át: egyesek kifejezett jogról rendelkeznek[94], míg mások általános munkajogi és/vagy polgári jogi rendelkezéseket alkalmaznak[95]. A jog gyakorlati jelentősége a legtöbb tagállamban még mindig csekély, mivel az idénymunkások körében a rövid távú tartózkodás a jellemző, a jogosítványok visszavonása pedig ritkán fordul elő[96].

A harmadik országbeli idénymunkásokat érintő ellenőrzésekre, szankciókra és eredményekre vonatkozó lebontott és összehasonlítható adatok korlátozott rendelkezésre állása Unió-szerte akadályozza az alapos nemzeti kockázatelemzést, valamint az irányelv eredményességének és hatékonyságának értékelését. Egyes tagállamok és érdekelt felek szerint a bontott adatgyűjtés kulcsfontosságú a harmadik országbeli idénymunkások helyzetének pontosabb felméréséhez[97].

c. Megfelelő szállás biztosítása – 20. cikk

Az irányelv 20. cikke külön jogot határoz meg arra vonatkozóan, hogy az idénymunkásokat megfelelő szállás illet meg, aminek megerősítéseként az illetékes hatóságok a beutazás és tartózkodás engedélyezése előtti ellenőrzésekkel győződnek meg arról, hogy ilyen szállás ténylegesen rendelkezésre fog-e állni (lásd az 5. cikk (1) bekezdésének c) pontját, a 6. cikk (1) bekezdésének c) pontját és a (41) preambulumbekezdést). A nemzeti joggal, valamint az általános egészségügyi és biztonsági előírásokkal összhangban a tartózkodás teljes időtartama alatt rendelkezésre kell állnia megfelelő életszínvonalat biztosító szállásnak. Minden tagállam átültette ezt a követelményt. Sokan meghatározták a megfelelő szállás fogalmát a nemzeti jogban,

---

92 Az uniós tagállamok egy része – például Finnország, Görögország, Hollandia, Horvátország, Magyarország, Portugália és Szlovákia – kifejezetten összeköti az irányelv szerinti munkáltatói kötelezettségeket konkrét szankciós rendelkezésekkel, így kizsákmányolt munkavállalókként kiszabott bírságokkal, a bérleti díj felső határának vagy küszöbértékének megállapításával, valamint az engedély megtagadására vagy visszavonására való közvetlen hivatkozásokkal, hogy egyértelműbb helyzetet teremtsen, és növelje a visszatartó erőt.

93 Például Lengyelország, Litvánia és Románia.

94 Például Ausztria, Belgium (Vallónia), Csehország, Észtország, Görögország, Olaszország, Lettország, Luxemburg, Portugália, Románia és Svédország.

95 Például Ciprus, Finnország, Franciaország, Horvátország, Hollandia, Lengyelország, Litvánia, Magyarország, Málta, Németország, Spanyolország, Szlovákia és Szlovénia.

96 Kivéve Görögország és Horvátország.

97 Európa Tanács, 75. lábjegyzet, 24.7. pont; célzott tanulmány, 7. lábjegyzet.

jelentősen eltérő pontossággal: egyesek kötelező erejű normákat határoznak meg, amelyek pontos részleteket tartalmaznak a tér, a víziközmű-szolgáltatás, a közművek, a felszereltség és bizonyos esetekben a közlekedés hozzáférhetősége tekintetében, valamint a férfiak és nők számára elkülönített helyiségekre vonatkozó követelmények tekintetében[98], míg mások általános lakhatási vagy munkahelyi biztonsági jogszabályokat alkalmaznak e célból[99].

A beutazás és tartózkodás engedélyezése előtti ellenőrzéseket elsősorban okmányellenőrzések útján végzik[100], noha egyes tagállamok szigorúbb módszereket vezettek be, így az adatbázisok szisztematikus ellenőrzését, meghallgatást és a rutinellenőrzéseket[101]. A szükséges bizonyítékok a bérleti szerződésektől[102] az egyszerű munkáltatói igazolásokig terjednek[103]. Kezdetben hét tagállam nem írta elő a megfelelő szállás igazolását, de a későbbi módosítások javították az alaki megfelelést.

E jogi keretek ellenére még mindig jelentős hiányosságok tapasztalhatók, különösen a mezőgazdasági és az idegenforgalmi idények csúcsidőszakaiban, amikor a munkaerő-beáramlás fokozódik, a helyi lakhatási kapacitás pedig nem elegendő[104]. A nem megfelelő elszállásolás gyakran összefügg a munkaerő-kizsákmányolás különböző formáival, a tagállamok és az érdekelt felek pedig rendszeresen rámutatnak arra, hogy javulásra van szükség e téren[105]. Egyes tagállamok elkezdték strukturáltabban kezelni ezeket a problémákat. Például Olaszországban az MMIA keretében támogatott, *caporalato* (kizsákmányoló közvetítés, illegális munkaerő-toborzás) elleni többéves terve[106] például olyan intézkedéseket tartalmaz, amelyekkel az elkobzott vagyoni eszközök újrafelhasználása, integrált befogadórendszerek és összehangolt területi irányítás révén megfelelő lakhatás alakítható ki a mezőgazdasági munkavállalóknak. A 2021–2027 közötti időszakra szóló olasz nemzeti befogadási és szegénységcsökkentési program[107] és az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) továbbá támogatja a harmadik országbeli munkavállalók integrációját és a minőségi lakhatáshoz jutását. A Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz (RRF) az olasz nemzeti helyreállítási és rezilienciaépítési terv keretében 200 millió EUR

98 Például Ausztria, Belgium, Bulgária, Ciprus, Csehország, Észtország, Finnország, Franciaország, Horvátország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Málta, Németország, Olaszország, Portugália, Spanyolország, Svédország, Szlovákia és Szlovénia.

99 Például Görögország, Lengyelország és Magyarország.

100 Például Bulgária, Görögország, Hollandia, Németország és Szlovénia; Görög Európa- és Külpolitikai Alapítvány (ELIAMEP), 55. lábjegyzet, 19. o.

101 Például Belgium, Csehország, Finnország, Horvátország és Málta.

102 Például Belgium és Málta.

103 Például Ausztria és Németország.

104 Például Cipruson, Görögországban, Olaszországban, Portugáliában és Spanyolországban. Olaszországban 10 000 migráns munkavállaló élt illegális telepeken: Munkaügyi és Szociálpolitikai Minisztérium és az Olasz Települések Nemzeti Szövetsége, *Le condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agro-alimentare* [Az agrár-élelmiszeripari ágazatban dolgozó migránsok életkörülményei], 2022.

105 Például: finn kormány, 75. lábjegyzet; ELIAMEP, 55. lábjegyzet, 19. és 25. oldal, Eurispes, 36. lábjegyzet.

106 Lásd: 17. lábjegyzet és Programmazione pluriennale in tema di politiche del lavoro, integrazione e inclusione 2021-2027.

107 A 2021–2027 közötti időszakra szóló olasz nemzeti befogadási és szegénységcsökkentési program, Priorities | MLPS - PN [Prioritások | Munkaügyi és Szociálpolitikai Minisztérium – Nemzeti program].

társfinanszírozásban részesíti az illegális telepek elleni fellépésre és a mezőgazdasági dolgozók kizsákmányolása elleni küzdelemre irányuló kezdeményezéseket 37 érintett településen[108].

A 20. cikkben a szállásról gondoskodó munkáltatók számára a lakhatásra vonatkozóan előírt konkrét kötelezettségeket, nevezetesen a nem túlzottan magas bérleti díjról, a béréből történő automatikus levonás tilalmáról és a bérleti szerződések kötelezően írásba foglalásáról rendelkező szabályokat kezdetben nyolc tagállam nem, vagy csak részben ültette át. Egyes tagállamok egyértelmű módon[109] ültették át az említett kötelezettségeket, mások[110] pedig konkrét küszöbértékeket vezettek be, például a bér mintegy egyharmadában maximalizálták a bérleti díjat, vagy meghatározták a levonások megengedett legnagyobb összegét, ezáltal az egyértelműséget és a végrehajthatóságot egyaránt növelték. Az érdekelt felek mindazonáltal továbbra is arról számolnak be, hogy gyakoriak a jogsértések, amit a tájékoztatás hiányával, valamint az elégtelen nyomon követéssel, helyszíni ellenőrzésekkel és szankciókkal hoznak összefüggésbe. Azzal kapcsolatban is aggályok merültek fel, hogy a bérleti szerződéseket gyakran a munkavállaló által nem ismert nyelven közlik. Az érdekelt felek rendszeresen kiemelik, hogy a nemzeti, regionális és helyi hatóságoknak további intézkedéseket kell hozniuk a harmadik országbeli idénymunkások megfelelő elszállásolásának biztosítása érdekében, különösen a szálláshely-kapacitás bővítése (többek között új létesítmények építése és a meglévő épületek felújítása) és a nyomon követés erősítése révén[111].

d. Egyenlő hozzáférés egyes szociális biztonság ágakhoz – 23. cikk

Formálisan minden tagállam átültette az irányelv 23. cikke (1) bekezdésének d) pontja szerinti kötelezettséget annak biztosítása érdekében, hogy a harmadik országbeli idénymunkások a 883/2004/EK rendelet 3. cikkében felsorolt szociális biztonsági ágakban[112] az uniós polgárokkal egyenlő bánásmódban részesüljenek, amennyiben ezek az ágak léteznek a nemzeti jogban, ugyanakkor kizárva a szociális segítségnyújtást. Számos tagállam élt az eltérés lehetőségével a munkanélküli[113] és/vagy családi ellátások[114] tekintetében (a 23. cikk (2) bekezdése). Egyes tagállamokban viszont a tényleges hozzáférést továbbra is korlátozzák a társadalombiztosítási

---

108 PNRR, 200 millió EUR 37 településnek az illegális telepek felszámolására.

109 Például Bulgária, Horvátország, Olaszország, Litvánia, Luxemburg, Málta, Lengyelország, Portugália és Románia. Mások tagállamok – például Ausztria, Belgium, Ciprus, Csehország, Észtország, Finnország, Franciaország, Görögország, Hollandia, Lettország, Magyarország, Németország, Spanyolország, Svédország, Szlovákia és Szlovénia – széttagoltabb módon ültették át a rendelkezéseket.

110 Például Litvánia, Málta, Németország és Olaszország.

111 *Cour des Comptes*, *Le logement des travailleurs saisonniers* [Idénymunkások elszállásolása], jelentés, 2025; SME United, Business Europe, SGI Europe, 51. lábjegyzet; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, 36. lábjegyzet, 38. o.; ELIAMEP, 55. lábjegyzet, 25. o.; célzott tanulmány, 7. lábjegyzet; IG Bau, *Saisonarbeit in der Landwirtschaft* (Idénymunka a mezőgazdaságban), Bericht 2024; Oxfam, 7. lábjegyzet, 45. o.; *Boletín de Igualdad en el Empleo*, 7. lábjegyzet.

112 Betegségi, anyasági és apasági, rokkantsági, öregségi és túlélő hozzátartozói ellátások, munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések esetén nyújtott ellátások, haláleseti juttatások.

113 Például Ausztria, Belgium, Bulgária, Csehország, Észtország, Finnország, Franciaország, Görögország, Horvátország, Lengyelország, Luxemburg, Magyarország, Málta, Németország, Olaszország és Spanyolország.

114 Például Ausztria, Belgium, Bulgária, Csehország, Észtország, Finnország, Franciaország, Görögország, Lengyelország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Németország és Olaszország.

járulék fizetésének időszakával, a tartózkodással és a munkaerőpiaci rendelkezésre állással összefüggő követelmények, amelyeket a harmadik országbeli idénymunkások rendszerint nem tudnak teljesíteni.

A közfinanszírozott egészségbiztosításhoz való hozzáférésben is eltérések vannak. A legtöbb tagállamban közvetlen biztosítási jogviszony jön létre, amikor a munkavállaló maga vagy a nevében más elvégzi a szociális biztonsági rendszerben történő nyilvántartásba vételét[115], más tagállamok viszont olyan jövedelmi küszöbértékeket, minimális járulékokat, belépési intézkedéseket vagy minimális tartózkodási követelményeket írnak elő, amelyeket nehéz lehet teljesíteni, legalábbis rögtön a megérkezés után[116]. Több tagállam olyan egyszerűsített rövid távú munkaerő-felvételi rendszereket alkalmaz, amelyek nem biztosítanak teljes körű egészségbiztosítási jogállást[117].

A munkahelyi balesetekre és a foglalkozási megbetegedésekre általában az első munkanaptól kiterjed a biztosítási fedezet. Az anyasági és apasági, rokkantsági és pénzbeli betegségi ellátásokra való jogosultság megszerzése érdekében beszámítható időszakok azonban gyakran meghaladják az idénymunka céljából történő tartózkodás időtartamát, néha pedig még a tartózkodási feltételekkel is párosulnak, ami korlátozza e jogosultságok gyakorlati igénybevehetőségét.

Az öregségi és túlélő hozzátartozói nyugdíjakat[118] az adott uniós tagállam főszabály szerint ugyanolyan feltételekkel nyújtja, mint saját állampolgárainak, ideértve az összesítés és az exportálás lehetőségét is. A tényleges hozzáférés azonban a származási országokkal kötött kétoldalú megállapodások meglététől, valamint a járulékok nyilvántartására, a biztosítási vagy járulékfizetési időszakok összesítésére és a származási országukba visszatért idénymunkásoknak vagy túlélő hozzátartozóiknak történő nyugdíjfizetésre szolgáló rendszerektől függ. Több tagállamban az ilyen megállapodások hiánya vagy részleges hatálya, a magas minimális hozzájárulási küszöbértékek, a papírmunka szempontjából megterhelő igazolás és a nehézkes kifizetési eljárások akadályozzák, hogy az idénymunkások és túlélő hozzátartozóik a hazatérést követően ténylegesen hozzájussanak a nyugdíjakhoz[119]. Egyes tagállamok rendelkeznek bevált gyakorlatokkal, és zökkenőmentesen exportálják és összesítik a jogosultságokat azáltal, hogy egyértelmű honlapokkal rendelkeznek, ahol ismertetik a tagállam és a származási ország között alkalmazandó szociális biztonsági megállapodásokat és a digitális életbenléti igazolás lehetőségeit. A Nemzetközi Migrációs Politikát Fejlesztő Központ (ICMPD) által lefolytatott és a migrációs

---

115 Például Belgium, Ciprus, Csehország, Franciaország, Görögország, Horvátország, Lengyelország, Luxemburg, Málta, Portugália, Románia, Spanyolország, Szlovákia és Szlovénia.

116 Például Ausztria, Finnország, Hollandia és Svédország.

117 Például Németország és Magyarország (a mezőgazdasági idénymunkások 210 napot meg nem haladó tartózkodása esetén); Németországról lásd: SVR, 35. lábjegyzet; IG Bau, 111. lábjegyzet, 2024, 8. o.

118 Az idénymunkások nem uniós országban lakóhellyel rendelkező túlélő hozzátartozói, akik az idénymunkás után ellátásra jogosultak.

119 Ausztria, Franciaország, Horvátország, Lengyelország, Olaszország és Spanyolország a harmadik országbeli idénymunkások leggyakoribb vagy valamennyi származási országával kötött kétoldalú megállapodások révén biztosítja a nyugdíjak exportálását, valamint a biztosítási és járulékfizetési időszakok összesítését. Bulgária, Ciprus, Finnország, Lettország, Luxemburg Portugália, Románia és Svédország csak a gyakori származási országok egy részével kötött ilyen kétoldalú megállapodásokat.

partnerségi eszköz (MPF) keretében finanszírozott vizsgálatról hamarosan elkészülő tanulmány további meglátásokkal szolgál majd a nyugdíjakhoz való hozzájutással kapcsolatosan még fennálló kihívásokba.

IV. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS A KÖVETKEZŐ LÉPÉSEK

A harmadik országbeli idénymunkásoknak a fontos gazdasági ágazatokban betöltött jelentős szerepére figyelemmel, valamint a tartós munkaerőhiánnyal és a demográfiai változásokkal összefüggésben az irányelv továbbra is kulcsfontosságú eszköz annak biztosításában, hogy rendezett keret álljon rendelkezésre a beutazás és tartózkodás engedélyezéséhez, egyúttal pedig hatékony biztosítékok legyenek a kiszolgáltatottsági, kizsákmányolási és jogérvényesítési kockázatoknak kitett ágazatokban. A jelentés megállapításaiból kiderül, hogy a munkaerő eredményes bevonzása és a jogérvényesítés kölcsönösen erősíti egymást. A munkavállalói mobilitási lehetőségekre támaszkodva orvosolható a strukturális munkaerőhiány, ha e lehetőségek a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt kellően gyorsak, kiszámíthatók és hitelesek. A hitelesség a nemzeti hatóságok általi egyértelmű jogérvényesítésből is fakad, amely megakadályozza, hogy a szabályokat be nem tartó munkáltatók illegális foglalkoztatás, a ténylegesnél alacsonyabb bérszinten bejelentett munkavégzés vagy a nem megfelelő színvonalú munkafeltételek és életkörülmények révén előnyhöz jussanak.

A 2014 előtti széttagoltsághoz képest az irányelv és annak végrehajtása egyszerűsített munkavállalói mobilitási lehetőségeket teremtett, elősegítve ezzel az illegális foglalkoztatásra és a be nem jelentett munkavégzésre ösztönző tényezők visszaszorítását. Az irányelv az idénymunkások jogi helyzetét is erősítette, többek között a munkáltatóváltáshoz való jog, az egyenlő bánásmódra vonatkozó rendelkezések, a szállással kapcsolatos biztosítékok, tájékoztatási kötelezettségek, panasztételi és jogorvoslati mechanizmusok, jobb felügyelet és szigorúbb szankciók révén.

Noha a tagállamok a kötelezettségszegési eljárások megindítását követően általában véve összhangba hozták nemzeti jogszabályaikat az irányelvvel, a több tagállamban tartósan fennálló gyakorlati végrehajtási hiányosságok azzal a kockázattal fenyegetnek, hogy a munkavállalási lehetőségeket és a munkavállalók hatékony védelmét egyaránt aláássák. Leginkább az idény vége előtti gyors munkáltatóváltás gyakorlati nehézségeiben, a tájékoztatás minőségében és hozzáférhetőségében, a helyszíni ellenőrzések és a szankciók eredményességében, a panasztételi és jogorvoslati mechanizmusok (akár a származási országból történő) igénybevételében, a szállás rendelkezésre állásában és megfelelőségében, a kártérítési mechanizmusokban, bizonyos szociális biztonsági ágakhoz való hozzáférésben, valamint a jogok hordozhatóságában mutatkoznak hiányosságok.

E jelentés megállapításai összességében véve azt mutatják, hogy a jelenlegi jogi keret megfelel a célnak, és egyelőre nincs szükség az irányelv módosítására. A Bizottság számára prioritás, hogy gondoskodjon a fennálló kötelezettségek maradéktalan, következetes és eredményes alkalmazásáról és érvényesítéséről, amihez jobb irányítás, operatív kapacitások és összehasonlítható adatok nyújtanak támogatást.

Az irányelvben rejlő lehetőségek maradéktalan kiaknázása érdekében kettős erőfeszítésre van szükség: i. az idénymunka-vállalási lehetőségek vonzóbbá tétele időszerű, kiszámítható és tisztességes munkaerő-felvételi, valamint beutazási és tartózkodási eljárások biztosításával (többek között a csúcsidőszakokban mutatkozó szükséglethez igazodva), egyértelmű, többnyelvű tájékoztatás nyújtásával, a munkáltatóváltás munkavállalók számára történő lehetővé tételével, megfelelő elszállásolásukkal és jogaik tiszteletben tartásával, valamint ii. az illegális foglalkoztatás és a be nem jelentett munkavégzés elleni küzdelem fokozása hatékonyabb, kockázatalapú helyszíni ellenőrzések és szankciók, az illetékes hatóságok közötti szorosabb együttműködés (többek között határokon átnyúlóan és az alvállalkozói láncok mentén) és a panasztételi és jogorvoslati mechanizmusok könnyebb igénybevétele révén. A munkáltatókkal szembeni szankciókról szóló irányelv végrehajtása mellett ez a kombinált megközelítés elengedhetetlen a kulcsfontosságú ágazatok idényjellegű munkaerő-szükségletének kielégítéséhez, egyúttal pedig a munkáltatókat az irányelv be nem tartására ösztönző tényezők megszüntetéséhez, a kizsákmányolás megelőzéséhez, és az EU kiemelt versenyképességi és migrációkezelési célkitűzéseinek előmozdításához. E célból a Bizottság az alábbi intézkedéseket hajtja végre az elkövetkező években:

- nyomon követi a folyamatban lévő kötelezettségszegési eljárások annak érdekében, hogy az irányelvet a hatálya alá tartozó összes tagállam helyesen és maradéktalanul átültesse,
- előmozdítja idénymunka-vállalási célú mobilitási programok kialakítását és végrehajtását a nem uniós országokkal folytatott együttműködés keretében, többek között tehetséggondozási partnerségek és az EU–India átfogó mobilitási együttműködési keret alapján,
- támogatja a tagállamokat abban, hogy a körkörös idénymunkával kapcsolatos kétoldalú együttműködést alakítsanak ki és működtessenek a származási országokkal, különösen idényjellegű és tisztességes foglalkoztatási (SaFE) tervek, valamint technikai segítségnyújtás és pénzügyi támogatás révén,
- az OECD és a Bizottság előkészületben lévő, „Making Migration Work: Admitting Labour Migrants” [A migráció működőképessé tétele: migráns munkavállalók beutazásának és tartózkodásának engedélyezése] című tanulmányában foglalt megállapítások alapján támogatja a bevált gyakorlatok tagállamok közötti cseréjét az idénymunkások beutazásának és tartózkodásának engedélyezésére vonatkozó hatékony eljárások biztosításáról,
- támogatja a tagállamokat – többek között az Európai Munkaügyi Hatósággal és az MMIA keretében nyújtott külön finanszírozással – célzott tájékoztatási és figyelemfelkeltő tevékenységek, valamint könnyen igénybe vehető panasztételi és jogorvoslati mechanizmusok kialakításában,
- támogatja a tagállamokat – többek között az Európai Munkaügyi Hatósággal és az MMIA keretében nyújtott külön finanszírozással – a munkáltató által elkövetett jogsértések megelőzésére, felderítésére és szankcionálására irányuló, hatékony nyomonkövetési, vizsgálati és szankciós mechanizmusok létrehozásában, különösen ellenőrzési kampányok támogatásával. Ennek ki kell terjednie a helyszíni ellenőrzésekkel, a szankciókkal és az

eredményekkel kapcsolatos lebontott és összehasonlítható adatok szisztematikus gyűjtésének és szolgáltatásának megerősítésére is,

- az Európai Munkaügyi Hatóság megbízatásának 2026. évi felülvizsgálata keretében megvizsgálja, hogyan tudná a Hatóság jobban megoldani a harmadik országbeli állampolgárok – köztük az idénymunkások – munkafeltételeit érintő visszaélésekkel kapcsolatos kihívásokat.