EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 8.5.2026
COM(2026) 261 final

RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET OCH RÅDET

i enlighet med artikel 27 i direktiv 2014/36/EU om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning

I. INLEDNING

EU:s säsongsekonomi är en viktig och omfattande drivkraft för tillväxt i olika sektorer som är av strategisk betydelse för unionens ekonomi och konkurrenskraft som helhet. De viktigaste säsongsbundna sektorerna i EU är jordbruk och trädgårdsodling, turism, hotell- och restaurangbranschen samt, i mindre utsträckning, livsmedelsbearbetning och byggbranschen. År 2024 genererade EU:s jordbrukssektor 228,6 miljarder euro i bruttoförädlingsvärde (cirka 1,2 % av EU:s BNP) och en jordbruksproduktion värd 531,9 miljarder euro, medan exporten av jordbruksbaserade livsmedel uppgick till 235,4 miljarder euro[1]. Turistindustrin, inklusive hotell- och restaurangverksamhet, beräknas stå för omkring 5 % av EU:s bruttoförädlingsvärde[2]. Många av dessa sektorer är strukturellt beroende av säsongsarbetskraft, med toppar i efterfrågan vid vissa tider på året.

Även om de säsongsbundna sektorerna och omfattningen av säsongsarbetet varierar inom EU har samtliga medlemsstater ett strukturellt behov av säsongsarbetare. Grova uppskattningar ger vid handen att det behövs mellan 2,5[3] och 4[4] miljoner säsongsarbetare årligen i hela EU. Den största gruppen säsongsarbetare är medborgare i berörda länderna, men denna grupp har stadigt minskat i antal.

Till följd av demografiska förändringar, avfolkning av landsbygden och ihållande brist på arbetskraft behövs i allt större utsträckning bidrag från mobila säsongsarbetare (som rör sig mellan olika EU-länder eller mellan tredjeländer och EU-länder) för att upprätthålla produktionen av varor och tjänster i de säsongsbundna sektorerna. Enligt uppskattningar från 2021 säsongsarbetar över 420 000 tredjelandsmedborgare i EU varje år bara inom jordbruket[5]. År 2023 bestod arbetskraften inom turistindustrin till 9 % av tredjelandsmedborgare[6].

Säsongsarbete är förknippat med särskilda utmaningar kopplade till större utsatthet och efterlevnadsrisker. Detta beror på en kombination av tillfälliga och fysiskt krävande arbetsuppgifter, långa arbetstider under högsäsong, jämförelsevis låga löner, begränsad anställningstrygghet och avlägset belägna arbetsplatser. Arbetstagarnas begränsade förhandlingsstyrka, svårigheten att genomföra kontroller i avlägsna landsbygdsområden och hård

---

1 Eurostat, *Performance of the agricultural sector – Statistics Explained – Eurostat* (inte översatt till svenska).

2 Eurostat, *Tourism statistics – expenditure – Statistics Explained – Eurostat* (inte översatt till svenska) (4,5 % 2019); *Money-maker or scourge? Tourism across the EU flourishes* (inte översatt till svenska),European Newsroom (5,1 %).

3 Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK), *Collecting data on the situation of social protection of seasonal workers in the agriculture and food sectors in EU Member States after COVID-19* (inte översatt till svenska), 2023.

4 Europeiska förbundet av fackföreningar inom livsmedel, jordbruk och turism (EFFAT), *Working conditions in EU Agriculture, The Figures of Precarity, Exploitation, and Inequality*, (inte översatt till svenska) 2024.

5 EESK, fotnot 3, s. 18.

6 Inom hotell- och logiverksamhet, som 2021 sysselsatte 2,1 miljoner arbetstagare, stod tredjelandsmedborgare för 11 % av arbetsstyrkan 2023, *Tourism industries – employment – Statistics Explained – Eurostat*. År 2022 utgjorde de cirka 12,6 % av arbetsstyrkan inom hotell- och restaurangbranschen i EU (Europeiska arbetsmyndigheten (ELA), *Accommodation and food service activities: issues and challenges related to labour mobility* (inte översatt till svenska), s. 37). Antalet säsongsarbetare från länder utanför EU i denna sektor är dock inte känt.

konkurrens som kan leda nedskärningar av arbetskraftskostnaderna bidrar ytterligare till säsongsarbetarnas utsatthet och risken att de blir utnyttjade. Tredjelandsmedborgare med anställning inom säsongsbundna sektorer är mer utsatta för risker än EU-medborgare, då det är en utmaning för dem att få tillgång till anständiga bostäder, sjukvård och vissa delar av den sociala tryggheten. Intersektionell diskriminering kan öka dessa risker. Korta kontrakt, beroende av en specifik arbetsgivare, begränsad tillgång till information och stöd samt rädsla för negativa konsekvenser om de anmäler missbruk[7] påverkar deras möjligheter att hävda sina rättigheter och söka prövning. Säsongsarbetare löper också större risk att falla offer för människohandel syftande till utnyttjande av arbetskraft, något som har ökat betydligt under de senaste åren[8], särskilt inom högrisksektorer som jordbruk, livsmedelsbearbetning, hotell- och restaurang, transport och logistik och byggbranschen.

Före antagandet av direktivet om säsongsarbetare[9] (*direktivet*) var nationella regler och skyddsnormer fragmenterade, med definitioner, inresekriterier, vistelseperioder, förfaranden och rättigheter som varierade kraftigt från ett land till ett annat. I flera medlemsstater var de säsongsbundna sektorerna förknippade med olagliga anställningar, överskridande av tillåtna vistelseperioder och dåliga arbets- och levnadsvillkor.

Direktivet, som antogs 2014 och skulle vara införlivat senast den 30 september 2016, syftar till att förena två mål, nämligen att åstadkomma mer lättillgängliga och transparenta vägar till rörlighet för arbetstagare i syfte att hjälpa arbetsgivare att möta den säsongsbundna efterfrågan på arbetskraft och därigenom skapa incitament som kan ge en minskning av den olagliga migrationen och de olagliga anställningarna, samt att främja anständiga arbets- och levnadsvillkor för säsongsarbetare, ett starkt skydd mot utnyttjande samt åtgärder för att säkerställa efterlevnad, såsom övervakning, bedömning och kontroller.

I enlighet med artikel 27 i direktivet är denna rapport inriktad på införlivandet och tillämpningen av direktivet i medlemsstaterna, huvudsakligen under perioden 2019–2024[10]. Vidare innehåller rapporten en beskrivning av de åtgärder som vidtagits för att stödja ett korrekt införlivande och en korrekt tillämpning av direktivet och de kvarstående utmaningar som identifierats samt en presentation av de åtgärder som kommissionen avser att vidta för att hantera dessa utmaningar.

---

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

8 Människohandel för utnyttjande av arbetskraft ökade med 70 % mellan 2019 och 2023, som framgår av Eurostats rapport om EU-uppgifter om människohandel från tio år (2013–2023), som offentliggjordes i oktober 2025.

9 Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning, EUT L 94, 28.3.2014, s. 375. Direktivet är inte tillämpligt på Danmark och Irland.

10 Den förlängda rapporteringsperioden beror främst på EU-ländernas gradvisa och differentierade införlivande av direktivet, luckor i jämförbara uppgifter och störningar till följd av covid-19-pandemin.

Rapporten bygger på information som mottagits genom de övervaknings- och stödåtgärder som beskrivs i avsnitten II och III, på statistiska uppgifter som medlemsstaterna rapporterat till Eurostat och på bidrag från ett stort antal berörda parter, däribland medlemsstaternas myndigheter, fackföreningar, arbetsgivar- och näringslivsorganisationer, icke-statliga organisationer, företrädare för migranter, den akademiska världen och offentligt tillgängliga källor.

Såsom beskrivs i den europeiska strategin för asyl- och migrationshantering från den 29 januari 2026[11] är det viktigt att attrahera arbetskraft från länder utanför EU som den europeiska ekonomin behöver, inbegripet säsongsarbetare, samtidigt som man säkerställer skydd mot utnyttjande och förhindrar olagliga anställningar. Att främja och säkerställa den reella tillgången till vägar till rörlighet för säsongsarbete, som hållbara alternativ till olaglig migration, är också en del av den globala alliansen mot smuggling av migranter[12].

Denna rapport syftar, tillsammans med rapporten om genomförandet av direktivet om sanktioner mot arbetsgivare[13], till att främja en bättre kontroll av efterlevnaden av EU:s regler för att motverka olagliga anställningar och utnyttjande av migrantarbetare. Under 2026 kommer rapporten även att användas som underlag för den kommande strategin mot människohandel. Den har också bidragit till färdplanen för sysselsättning av hög kvalitet[14], som syftar till att säkerställa anständiga arbetsvillkor för alla arbetstagare.

II. ÖVERVAKNING OCH ÅTGÄRDER TILL STÖD FÖR GENOMFÖRANDET

Sedan 2016 har kommissionen vidtagit en rad rättsliga och operativa åtgärder för att säkerställa ett korrekt genomförande av direktivet. Under 2016 inledde kommissionen överträdelseförfaranden för underlåtenhet att anmäla införlivandeåtgärder mot 20 medlemsstater som är bundna av direktivet. År 2019 hade alla medlemsstater anmält att de införlivat direktivet fullt ut, och överträdelseförfarandena avslutades. De flesta bestämmelser hade införlivats korrekt i samtliga medlemsstater. Vissa luckor kvarstod dock på områden som villkor för inresa och återkallande av tillstånd, utfärdande och förnyelse av tillstånd, informationsskyldigheter, underlättande av återinresa, bostäder, sanktioner, ersättning och rättssäkerhetsgarantier. Under 2023 och 2024 inledde kommissionen därför överträdelseförfaranden för felaktigt införlivande av direktivet mot alla medlemsstater som är bundna av direktivet. Till följd av detta har alla berörda medlemsstater vidtagit eller håller på att vidta ytterligare åtgärder för att anpassa sin nationella lagstiftning till direktivet. Hittills har nio överträdelseförfaranden avslutats, medan de övriga fortfarande är under bedömning.

---

[11] Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet och rådet, Europeisk strategi för asyl- och migrationshantering, 29 januari 2026, COM(2026) 45 final, s. 21.

[12] Se den gemensamma förklaringen om den globala alliansen mot smuggling av migranter, 10 december 2025.

[13] Rapport från kommissionen till Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av direktiv 2009/52/EG av den 18 juni 2009 om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt, COM(2026) 260.

[14] Meddelande från kommissionen, Färdplan för sysselsättning av hög kvalitet, 4 december 2025, COM(2025) 944 final.

För att stödja en effektiv tillämpning av de införlivade bestämmelserna har kommissionen kompletterat de rättsliga efterlevnadsåtgärderna med analytiska[15] och operativa[16] åtgärder. EU-medel har använts för att finansiera riktade projekt till stöd för det praktiska genomförandet av direktivet när det gäller säsongsarbetare från tredjeländer inom jordbruket i exempelvis Italien, Grekland, Spanien och Frankrike[17].

Kommissionen har diskuterat kvarstående utmaningar och vad som skulle kunna bli nästa steg för att stärka tillämpningen av direktivet med medlemsstater, arbetsmarknadens parter och berörda parter inom ramen för olika forum och samråd[18]. Kommissionens avdelningar har deltagit i ytterligare utbyten som anordnats av tredje parter och som rör projekt[19] som (med-)finansieras av EU. Under dessa utbyten underströks behovet av bättre operationalisering av inresekanaler för att tillgodose behovet av säsongsarbetare i tid, göra säsongsarbetare från tredjeländer mer medvetna om sina rättigheter och hur de utövas samt stödja användningen av mekanismer för klagomål och prövning. Berörda parter framhöll också ofta bristande övervakning, kontroll av efterlevnaden, inspektioner och sanktioner i de säsongsbundna sektorerna, liksom återkommande problem med bristfälliga bostäder och överträdelser av arbetsrätten.

III. EFTERLEVNAD VAD GÄLLER INFÖRLIVANDE OCH TILLÄMPNING

De flesta av direktivets bestämmelser har införlivats av medlemsstaterna på korrekt sätt, men det finns fortfarande vissa luckor, såsom framgår i avsnitten nedan.

---

[15] Europeiska migrationsnätverket (2020), *Attracting and protecting the rights of seasonal workers in the EU and the United Kingdom – Synthesis Report* (inte översatt till svenska), 2020, samt relaterade landrapporter; särskild undersökning 2023.18 om direktivet om säsongsarbetare, på begäran av Europeiska migrationsnätverket Luxemburg den 5 maj 2023; den riktade studien, fotnot 7; kommissionen, *Study on the working conditions of farm employees in the EU agriculture sector* (inte översatt till svenska), Milieu, Law & Policy Consulting, 2025.

[16] Exempelvis Meddelande från kommissionen, Riktlinjer om säsongsarbetare i EU i samband med covid-19-pandemin, 2020/C 235 I/01, EUT C 235I, 17.7.2020, s. 1; Europeiska arbetsmyndigheten, *Campaign information note third-country national seasonal workers* (inte översatt till svenska) (2021), Information note on seasonal workers.pdf.

[17] Kommissionen anslog till exempel 30,2 miljoner euro 2019 till SU.PR.EME. Italia och 30 miljoner euro under 2023–24 till SU.PR.EME. 2 i Italien, i syfte att förhindra och bekämpa odeklarerat arbete och olaglig rekryteringsverksamhet; 3,25 miljoner euro, varav 95 % kom från asyl-, migrations- och integrationsfonden (Amif), anslogs till projektet Women as Financially Independent Rural Actors (Wafira) (2021–2025) och WafiRA II (2025–2028) i Spanien och 5,23 miljoner euro, varav 95 % från Amif, till Frankrike. Kommissionen också finansierat projektet INTEGRALITY i Grekland, som syftar till att bekämpa arbetskraftsutnyttjande av migranter inom jordbruket och arbeta för deras integrering i lokalsamhället.

[18] Exempelvis möten med plattformen för arbetskraftsmigration i oktober 2023 och oktober 2025, expertgruppen för migranters syn på migration, asyl och integration i oktober 2025, ett möte med europeiska migrationsforumet i november 2024 samt ett ad hoc-möte med arbetsmarknadens parter i december 2025.

[19] Exempelvis Solidars studie *Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe* (oktober 2025), OECD:s och de nederländska myndigheternas hybridworkshop om arbetskraftsmigration inom jordbruket (december 2025), *Seasonal and fair employment blueprints* (SaFE-planer), internationella centrumet för migrationspolitikutveckling (ICMPD), Migration Partnership Facility (MPF): workshop om inrättande av funktionella vägar till säsongsarbete inom jordbruk och turism (januari 2026), European Policy Centre (EPC), Dignity for migrant workers in farm to fork labour markets (DignityFirm): rundabordssamtal om vägen framåt för en effektiv EU-politik som säkerställer värdiga villkor för migrantarbetare i jord till bord-sektorerna (januari 2026).

1. Effektiviserade och lättillgängliga vägar till rörlighet för säsongsarbetare

a. Direktivets tillämpningsområde – artikel 2

Direktivet är tillämpligt på tredjelandsmedborgare som befinner sig utanför medlemsstaternas territorium och ansöker om att resa in eller som har beviljats inresa på en medlemsstats territorium för säsongsanställning. Det är inte tillämpligt på tredjelandsmedborgare som vid ansökningstillfället uppehåller sig på en medlemsstats territorium, med undantag för tredjelandsmedborgare som avser att förlänga sin vistelse eller förnya sitt tillstånd (artikel 2). I direktivet definieras *säsongsarbetare* som en tredjelandsmedborgare med huvudsaklig bosättningsort i ett tredjeland, som vistas lagligt och tillfälligt på en medlemsstats territorium för att utföra säsongsbunden verksamhet, i enlighet med ett eller flera avtal om visstidsarbete som slutits direkt mellan den tredjelandsmedborgaren och en arbetsgivare som är etablerad i den medlemsstaten (artikel 3 b). Utifrån dessa förutsättningar måste medlemsstaterna upprätta en förteckning över säsongsbundna sektorer (artikel 2.2) och fastställa en maximal kumulativ vistelseperiod för säsongsarbete på mellan fem och nio månader under en tolvmånadersperiod (artikel 14). Samtliga medlemsstater har tagit upp jordbruk i sin förteckning över säsongsbundna sektorer. Många nämner trädgårdsodling[20], skogsbruk[21], inklusive insamling av annat vilt växande skogsmaterial än trä[22], eller fiske och marint vattenbruk[23]. De flesta, men inte alla, har också angett hotell- och restaurangverksamhet och/eller turistindustrin med relaterade fritidstjänster som säsongsbundna sektorer[24]. En del medlemsstater nämner en eller flera ytterligare sektorer[25].

Antalet inresetillstånd för säsongsarbetare från tredjeländer som omfattas av direktivet har ökat stadigt de gångna åren. Uppgifter från Eurostat[26] visar att antalet tillstånd för säsongsarbete i EU ökade från 115 726 2019 till 273 897[27] 2024, med en särskilt stark ökning mellan 2021 och 2024 (från 154 915[28] till 273 897, dvs. en ökning med över 77 %), vilket avspeglar återhämtningen efter covid-19, större efterfrågan på säsongsarbetskraft från länder utanför EU och mer fullständig

---

[20] Österrike, Belgien, Tyskland, Frankrike, Litauen, Lettland, Nederländerna och Rumänien.

[21] Österrike, Bulgarien, Tjeckien, Frankrike, Tyskland, Estland, Grekland, Finland, Kroatien, Ungern, Litauen, Sverige, Slovenien och Slovakien.

[22] Finland och Litauen.

[23] Bulgarien, Estland, Grekland, Ungern, Lettland, Malta, Portugal och Slovakien.

[24] Österrike, Belgien, Bulgarien, Tjeckien, Tyskland, Estland, Grekland, Finland, Frankrike, Kroatien, Italien, Litauen, Luxemburg, Lettland, Malta, Polen, Portugal, Rumänien, Sverige, Slovenien och Slovakien.

[25] Tjeckien, Tyskland, Estland, Finland, Frankrike, Litauen, Luxemburg, Portugal, Sverige och Slovakien tog upp en eller flera av följande sektorer: jakt, framställning av livsmedel/tobaksvaror/drycker, sågning, byggverksamhet, produktion av film och TV-program, passagerartrafik till sjöss, parti- och detaljhandel, industriverksamhet, stödtjänster till artistisk verksamhet, anläggningsarbeten.

[26] Om inget annat anges är siffrorna från Eurostat. För 2019 saknas uppgifter för Belgien och Frankrike, se *Authorisations for the purpose of seasonal work by status, length of validity, economic sector and citizenship [migr_ressw1_1]*.

[27] Plus 22 079 ”förnyade” beslut, huvudsakligen från Österrike (19 805), Frankrike (1 183) och Kroatien (863). Österrike har klargjort för kommissionens avdelningar att de 19 805 förnyelserna omfattade 15 397 tillstånd för säsongsarbete för en period på upp till sex månader som utfärdades för första gången för en viss säsong, men inte för första gången till en viss arbetstagare, samt 4 408 förnyelser som avsåg förlängning av en vistelse till en period på upp till nio månader inom tolvmånadersperioden.

[28] Uppgifter för Belgien saknas.

rapportering från vissa medlemsstater[29]. I flera medlemsstater har effektiviserade förfaranden[30] och högre inresekvoter för säsongsarbetare[31] från tredjeländer gjort vägarna till rörlighet mer attraktiva och lättillgängliga. Intensifierade yrkesinspektioner och ökad upptäckt av oriktigheter[32] under samma period tyder på att ökningen av lagliga anställningar i vissa medlemsstater kan ha utlösts av mer beslutsamma åtgärder mot odeklarerat arbete och olagliga anställningar.

Under 2024 stod sex medlemsstater för över 90 % av de tillstånd som omfattades av direktivet: Italien (146 099; 53 %), Frankrike (41 700; 15 %), Spanien (20 810; 8 %), Kroatien (16 555; 6 %), Grekland (15 206; 6 %) och Bulgarien (9 542; 3 %). Nästan 70 % av tillstånden utfärdades till personer från följande länder utanför EU: Marocko (76 579; 28 %), Bangladesh (53 567; 20 %), Indien (39 137; 14 %), Tunisien (12 675; 5 %) och Ukraina (7 524; 3 %). Med undantag för ukrainska arbetstagare, som till stor del är koncentrerade till Polen, anställdes arbetstagarna av ovannämnda nationaliteter främst i södra Europa, särskilt Italien, Frankrike och Spanien.

År 2024 var de flesta säsongsarbetare från tredjeländer som beviljats inresa enligt direktivet män (minst 216 954), medan kvinnor stod för nästan en femtedel (minst 53 895 eller 20 %)[33]. Även om männen dominerade i de flesta medlemsstater utgjorde kvinnor över 88 % av de säsongsarbetare som omfattades av direktivet i Polen (4 516) och över 80 % i Spanien (16 677)[34].

Uppgifter från Eurostat för 2024 visar att tillstånden är koncentrerade till jordbruk, skogsbruk och fiske (196 650, 72 %) samt hotell- och restaurangverksamhet (47 203, 17 %). Flera medlemsstater förlitar sig parallellt på andra grunder för inresetillstånd än de som omfattas av direktivet för att tillgodose behovet av säsongsarbetskraft. De använder sig också av studenter[35], personer från länder utanför EU som söker eller åtnjuter internationellt skydd [36] samt personer som redan vistas

---

29 Exempelvis Belgien, Cypern och Frankrike.

30 Exempelvis i Grekland, Spanien och Frankrike.

31 Österrike, Spanien, Italien och Rumänien.

32 Se avsnitt III.2.b nedan och, för en mer detaljerad redogörelse, genomföranderapporten om direktivet om sanktioner mot arbetsgivare.

33 De aggregerade siffrorna beräknades på basis av tillgängliga uppgifter. För 2024 saknas det uppgifter uppdelade efter kön för Tyskland och Portugal.

34 Kvinnor stod för betydande andelar i Finland (2 714, 58 % av de först utfärdade tillstånden, Kroatien (45 %, 7 530), Österrike (35 %, 2 023), Bulgarien (2 730, 29 %), Grekland (3 804, 25 %). Italien utfärdade tillstånd för säsongsarbete till 9 142 kvinnor, med detta motsvarande endast 6 % av antalet tillstånd som Italien utfärdade totalt.

35 Tyskland, som tillämpar direktivet för säsongsarbetare endast genom bilaterala system med Moldavien och Georgien för vistelser på upp till 90 dagar som administreras genom den offentliga arbetsförmedlingen. Ferienbeschäftigung für. Studierende – Auswärtiges Amt; expertrådet för integration och migration (*Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR)*), otrygg anställning (*prekäre Beschäftigung*), otryggt deltagande (*prekäre Teilhabe*), rapport, 2023.

36 Italien och Grekland. Källor: Eurispes, Agromafie, Åttonde rapporten om brottslighet kopplad till jordbruksbaserade livsmedel i Italien (8° *rapporto sui crimini agroalimentari in Italia*), 2025; Hoque, Migration Policy Institute, *Trapped by Italy's Policy Paradox, Asylum Seekers and Other Migrants Can Fall into Exploitative Farm Labor*, augusti 2024; Guidi/Berti, "Labor exploitation in the Italian agricultural sector: the case of vulnerable migrants in Tuscany", *Front Sociol.* 4 oktober 2023; Piovesan, Della Puppa, "Da richiedenti asilo a lavoratori essenziali" (Från asylsökande till viktiga arbetstagare), Anno XIV, no. 1/2024, *Rivista quadrimestrale dell'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche)* (kvartalstidskift från nationella institutet för analys av offentlig politik). Blouchoutzi/Zaples/Manou/Papathanasiou, "Refugees' Settlement in Greece:

i landet och för vilka nationella tillstånd för säsongsarbete utfärdas. Andra tredjelandsmedborgare som har rätt att arbeta eller ägna sig åt avlönad verksamhet arbetar även inom säsongsbundna sektorer. I många medlemsstater är andelen olagligt anställda arbetstagare från länder utanför EU är fortfarande hög i de säsongsbundna sektorerna[37].

Skillnader i vilka sektorer som definieras som säsongsbundna till följd av det stora utrymme för skönsmässig bedömning som medlemsstaterna har enligt direktivet samt flera parallella grunder för inresetillstånd för säsongsarbete kan resultera i en ojämn skyddsnivå för arbetstagarna, försvåra övervakning och planering av kontroller samt göra uppgifterna från olika delar av unionen mindre jämförbara.

b. Tillstånd för säsongsarbete, inresekriterier, förfaranden och avgifter

Enligt artikel 12 i direktivet ska medlemsstaterna utfärda ett tillstånd för säsongsarbete om villkoren för inresa är uppfyllda och det inte finns några grunder för avslag, förutsatt, i förekommande fall, att det finns kvotutrymme. Nästan alla medlemsstater har införlivat denna skyldighet korrekt.

Enligt uppgifter från Eurostat avsåg de flesta tillstånd för säsongsarbete som utfärdades 2024 vistelser på över 90 dagar. Endast 11 % (30 843) av tillstånden utfärdades för vistelser som inte översteg 90 dagar. Sådana tillstånd för kortare vistelser utfärdades främst av Bulgarien och Finland, där de stod för 81 % (7 744) respektive 74 % (3 463) av det totala antalet tillstånd[38].

Vistelser som inte överstiger 90 dagar – artikel 5 och artikel 12.1

När det gäller kortare vistelser för säsongsarbete, som inte överstiger 90 dagar, tillämpar medlemsstaterna en eller flera av de tre tillståndsmodellerna i artikel 12.1 i direktivet: en särskild visering för kortare vistelse för säsongsarbete[39], en kombination av visering för kortare vistelse och arbetstillstånd[40] eller ett fristående arbetstillstånd för personer som inte omfattas av viseringskravet[41]. Tillståndsförfarandena omfattar vanligtvis två steg, där arbetsgivare ofta först söker godkännande/ett arbetstillstånd från de behöriga arbetsmyndigheterna, varefter en arbetstagare, om så krävs, ansöker om visering.

Dokumentationskraven för att erhålla ett tillstånd har till stor del rationaliserats och harmoniserats i linje med den uttömmande förteckningen i artikel 5 i direktivet. Efterlevnadsbedömningen visade

---

Employment in Agriculture as a Criterion for an Alternative Dispersal Plan", *Growth and Change* 2025, volym 56, utgåva 2, s. 1; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, *Revealing the Unseen Migrant Workers*, gemensam forskningsstudie, 2025.

37 Se kommissionens rapport till Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av direktiv 2009/52/EG av den 18 juni 2009 om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt.

38 Betydande antal tillstånd för kortare vistelser utfärdades också i Kroatien (7 597, 46 %), Polen (1 729, 34 %), Österrike (1 944, 34 %) och Italien (6 199, vilket dock utgör endast 4 % av det totala antalet tillstånd i Italien).

39 Exempelvis Bulgarien, Cypern, Grekland, Finland, Italien, Luxemburg, Lettland, Portugal.

40 Exempelvis Österrike, Belgien, Tjeckien, Spanien, Ungern, Litauen, Malta, Nederländerna, Polen, Rumänien, Slovakien.

41 Exempelvis Cypern, Tyskland, Estland, Finland, Kroatien, Sverige, Slovenien.

dock att den nationella lagstiftningen i 16 medlemsstater inledningsvis inte var förenlig med direktivet. Sex medlemsstater krävde ytterligare handlingar, såsom sjukförsäkring för hela vistelsen (i stället för endast för perioder då säsongsarbetaren inte omfattas av medlemsstatens socialförsäkringssystem), bevis på yrkeskvalifikationer eller ekonomiska garantier för arbetstagarens återvändande. Nio medlemsstater underlät att kräva vissa av de obligatoriska handlingarna, såsom ett anställningsavtal eller bindande anställningserbjudande, handling som styrker att arbetstagaren har sjukförsäkring eller handling som styrker att arbetstagaren kommer att ha en lämplig bostad. Senare införlivandeåtgärder har åtgärdat dessa brister, men dokumentationskraven varierar fortfarande mellan medlemsstaterna. Exempelvis kräver vissa intyg från arbetsgivarna[42], medan andra kräver formell bevisning i form av avtal[43]. Att relevanta nationella myndigheter gör tillräckliga kontroller före beviljande av inresetillstånd är fortfarande avgörande för att säkerställa anständiga arbets- och levnadsvillkor, skydda arbetstagarna och förhindra missbruk och bedrägerier. Detta framgår av det faktum att strängare förhandskontroller i vissa medlemsstater har lett till att en större andel ansökningar avslagits[44].

Tillstånd för vistelser som överstiger 90 dagar – artikel 6 och artikel 12.2

År 2024 utfärdade medlemsstaterna 240 104 säsongsarbetstillstånd för vistelser som översteg 90 dagar, varav 65 942 för vistelser på mellan 91 dagar och 5 månader och 174 162 för vistelser på mellan 91 dagar och 9 månader. För denna typ av tillstånd har medlemsstaterna valt det alternativ i artikel 12.2 i direktivet som passar bäst ihop med deras befintliga nationella migrationsarrangemang och arbetsmarknadsförvaltning. Vissa använder viseringar för längre vistelse[45], vissa kombinerade uppehålls- och arbetstillstånd[46] där visering krävs endast som en inreseformalitet eller inte alls och de flesta kombinerar viseringar för längre vistelse med uppehållstillstånd[47]. Detta har inneburit att förfarandena har fortsatt att variera kraftigt inom EU. Samtidigt rationaliseras och harmoniseras dokumentationskraven för tillstånd för längre vistelse i linje med den uttömmande förteckningen i artikel 6. Medlemsstaterna har i stor utsträckning anpassat sin lagstiftning till artikel 6 i direktivet, efter korrigering av tidigare fall av felaktigt införlivande.

Skyldighet att underrätta sökanden om beslutet om en ansökan inom 90 dagar – artikel 18.1

För att öka rättssäkerheten och göra det möjligt för arbetsgivare och arbetstagare att planera inom den korta, tidskänsliga säsongsperioden ska medlemsstaterna enligt artikel 18.1 i direktivet skriftligen underrätta sökanden om beslutet om hans eller hennes ansökan så snart som möjligt,

---

42 Exempelvis Österrike, Tyskland, Lettland, Malta, Nederländerna.

43 Exempelvis Bulgarien, Cypern, Tjeckien, Spanien, Finland, Frankrike, Kroatien, Litauen, Luxemburg, Slovenien.

44 Sverige (Vad gör Migrationsverket för att motverka missbruk och brott?Migrationsverket); Vid OECD-workshoppen rapporterade Frankrike för 2024 en andel avslag på runt 40 % för säsongsarbetare från Marocko till följd av bedrägeri eller otillräcklighet i förhållande till arbetsprofilerna19.

45 Exempelvis Österrike, Estland och Litauen (alla med tidigare beviljat arbetstillstånd), Tjeckien, Grekland, Lettland, Portugal.

46 Exempelvis Cypern, Finland (ingen ytterligare visering krävs), Sverige, Slovakien, Slovenien.

47 Exempelvis Belgien, Bulgarien, Tyskland, Spanien, Frankrike, Kroatien, Italien, Luxemburg, Malta, Polen, Rumänien.

och senast inom 90 dagar efter det att en fullständig ansökan har lämnats in. Denna bestämmelse är i stort sett korrekt införlivad i hela EU, efter inledande brister i införlivandet i sex medlemsstater. Exempel på sådana brister är att tidsfristen för antagandet av beslutet om en ansökan började löpa först sedan sökanden underrättats om att ansökan var fullständig, att det fanns ett krav på att beslut skulle fattas i tid, snarare än på att sökanden skulle underrättas i tid, att omotiverade förlängningar var möjliga samt att det inte fanns någon skyldighet att skriftligen meddela avslag.

I praktiken varierar handläggningstiderna fortfarande avsevärt mellan medlemsstaterna, vilket återspeglar olika administrativa strukturer, antalet berörda myndigheter, användningen av arbetsmarknadstester eller kvoter[48], regionaliserade förfaranden, nivåer av digitalisering och tillgängliga resurser. Rationaliserade, onlinebaserade ansökningsmodeller, särskilt för vistelser som inte överstiger 90 dagar, tenderar att ge de snabbaste besluten[49], medan tillståndsförfaranden där kvoter måste respekteras, där flera myndigheter är involverade och där åtminstone delar av förfarandena hanteras på lokal eller regional nivå är mer tidskrävande[50]. Arbetsgivare och företrädare för medlemsstaterna noterade att komplexa eller utdragna förfaranden som fortfarande tillämpas i vissa medlemsstater kan hindra laglig rekrytering av säsongsarbetare från tredjeländer[51]. Den kommande studien från kommissionen/OECD ”Making Migration Work: Admitting Labour Migrants” förväntas bidra med ytterligare inblickar i hur medlemsstaternas förfaranden för inresetillstånd är uppbyggda och hur tidskrävande de är.

Grunder för avslag och återkallande – artiklarna 8 och 9

Medlemsstaterna har varit tvungna att anpassa sina nationella bestämmelser om avslag och återkallande till de uttömmande grunder som anges i artiklarna 8 och 9 i direktivet. Inledningsvis fanns det elva medlemsstater som hade infört eller behållit grunder som inte anges i direktivet alternativt underlåtit att införliva några av de obligatoriska grunderna, däribland grunder kopplade till avsaknad av ekonomisk verksamhet eller tidigare sanktioner för odeklarerat arbete eller överträdelser av direktivet. De flesta av dessa fall av felaktigt införlivande har nu korrigerats.

Enligt Eurostat återkallades 11 101 tillstånd för säsongsarbete under 2024. Endast tio medlemsstater rapporterade att de återkallat tillstånd, och nästan 90 % av återkallandena var koncentrerade till två länder, nämligen Grekland (7 917 återkallanden, 71 % av det totala antalet återkallanden, vilket motsvarar 52 % av de tillstånd som utfärdats av Grekland) och Kroatien (2 015 återkallanden, 18 % av alla återkallanden, vilket motsvarar 12 % av de tillstånd som utfärdats av Kroatien)[52]. Grekland rapporterade också att 84 % av tillstånden återkallades 2023. Italien (440) och Litauen (346) rapporterade också ett betydande antal återkallanden under 2024,

---

48 Exempelvis Österrike, Belgien, Tjeckien, Spanien, Ungern, Italien, Luxemburg, Malta, Polen, Rumänien, Slovenien, Slovakien. Även Finland avseende kombinerade tillstånd för mer än sex månader.

49 Exempelvis Estland, Finland och Kroatien.

50 Exempelvis Grekland och Italien.

51 SMEunited, Business Europe, SGI Europe, synpunkter från arbetsgivare efter sammanträdet med arbetsmarknadsparterna om direktivet om säsongsarbetare och direktivet om sanktioner mot arbetsgivare, 19 december 2025; den riktade studien, fotnot 7.

52 Kroatien rapporterade att tillstånd återkallades när artiklarna 5 och 6 i direktivet inte längre följdes.

medan de flesta andra medlemsstater, trots de stora risker som de säsongsbundna sektorerna medför, fortsatte att rapportera få eller inga återkallanden. Denna skillnad kan bero på ofullständig rapportering till Eurostat, tillstånd med kort giltighetstid, som ofta löper ut snarare än att återkallas, och i vissa fall begränsad kontrollverksamhet och därmed också låga nivåer av upptäckt, sanktionering och återkallanden.

Proportionella avgifter – artikel 19

Enligt artikel 19 i direktivet får medlemsstaterna ta ut avgifter för handläggning av ansökningar om tillstånd för säsongsarbete, förutsatt att avgiftsnivåerna inte är oproportionella eller oskäliga. Generellt sett framstår avgifterna som proportionella, men tre medlemsstater[53] tar ut jämförelsevis höga avgifter för tillstånd för vistelser som överstiger 90 dagar. Flera medlemsstater lägger en del av kostnaden på arbetsgivarna[54]. I många fall är det förbjudet för licensierade mellanhänder som verkar i medlemsstaterna att ta ut avgifter av arbetstagarna. Dokumenterade fall av missbruk förekommer dock fortfarande, främst, men inte uteslutande, i ursprungsländerna, från olicensierade mellanhänders sida under rekrytering och inresa och ibland även under pågående anställning[55]. Detta understryker behovet av att stärka samarbetet med de aktuella länderna och öka tillsynen.

c. Förlängning av vistelse, byte av arbetsgivare och underlättande av cirkulär migration

Förlängning av vistelsen med samma eller en annan arbetsgivare – artikel 15

Enligt artikel 15 i direktivet ska medlemsstaterna säkerställa att säsongsarbetare från tredjeländer under den maximala period på fem till nio månader som anges i artikel 14 har möjlighet att förlänga sin vistelse med samma arbetsgivare och att byta arbetsgivare minst en gång. Medlemsstaterna får tillåta flera förlängningar. Bestämmelsen syftar till att säkerställa tillgång till arbetskraft och göra arbetstagarna mindre sårbara genom att begränsa deras beroende av en enda arbetsgivare.

Samtliga medlemsstater tillåter minst en förlängning av en vistelse med samma arbetsgivare, och de flesta tillåter flera förlängningar[56]. De efterlevnadsbrister som inledningsvis förelåg i sex medlemsstater, t.ex. att förlängningarna begränsades till vistelser som översteg, alternativt vistelser som inte översteg, 90 dagar, att det behandlades som frivilligt att tillåta förlängningar eller att ytterligare villkor utöver de som anges i artikel 15.1 i direktivet tillämpades, har i stort sett korrigerats.

---

53 Finland, Malta och Nederländerna.

54 Exempelvis Grekland och Litauen.

55 Se exempelvis Hooper et al., *Best Practices for Designing and Managing Labour Migration Corridors to Europe*, 2025; Eliamep, policydokument 164/2024, ”Looking for seasonal workers: Greece’s search for migrant labour”, s. 19; Solidar, *Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe*, 2025, s. 23. Problemet med mellanhänder som debiterar säsongsarbetare höga avgifter för stöd under rekryteringen rapporterades också av Frankrike under OECD:s/Nederländernas workshop, fotnot 19.

56 Exempelvis Belgien, Cypern, Tjeckien, Tyskland, Estland, Spanien, Finland, Frankrike, Ungern, Italien, Luxemburg, Lettland, Malta, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Sverige och Slovakien.

Alla medlemsstater tillåter också minst ett byte av arbetsgivare, och de flesta[57] tillåter flera byten inom den maximala perioden. Inledande efterlevnadsbrister av samma typ som när det gäller förlängning av vistelse med samma arbetsgivare upptäcktes i den nationella lagstiftningen i åtta medlemsstater, och dessa brister har åtgärdats.

I många system kräver varje byte av arbetsgivare ett nytt tillstånd. Endast ett begränsat antal medlemsstater[58] tillåter byten inom ramen för samma tillstånd, ibland genom en förenklad ansökan i syfte att lägga till en arbetsgivare[59] eller ett förfarande för anmälan om övertagande[60]. Digitalisering, strängare tidsfrister för beslut och i vissa fall avskaffande av kvotkontroller har gjort det lättare att förnya tillstånd i flera medlemsstater[61].

Enligt artikel 18.2 i direktivet ska medlemsstaterna vidta rimliga åtgärder för att säkerställa att säsongsarbetare kan fortsätta att arbeta för samma eller en annan arbetsgivare medan en ansökan om förlängning eller förnyelse behandlas. Tre medlemsstater uppfyllde inledningsvis inte helt denna skyldighet, men har nu åtgärdat problemet.

Trots detta förefaller förnyelser och byten av arbetsgivare i praktiken tillhöra undantagen. År 2024 rapporterade elva medlemsstater 6 682 förnyade tillstånd för säsongsarbete, de flesta i Österrike (4 408)[62]. Denna begränsade användning tyder på att rätten att byta arbetsgivare hittills inte har nått sin fulla potential när det gäller att få erfarna säsongsarbetare att stanna kvar, vilket pekar på behovet av att ta itu med praktiska hinder, såsom bristande kännedom om möjligheten att byta arbetsgivare eller alltför komplexa förnyelseförfaranden för korta säsonger.

Stöd till cirkulär migration – artikel 16

Enligt artikel 16 i direktivet ska medlemsstaterna underlätta återinresa för säsongsarbetare med ärligt uppsåt som minst en gång de senaste fem åren har beviljats inresa och som har uppfyllt sina skyldigheter under vistelsen. Efterlevnadsbedömningen visade att sju medlemsstater saknade bestämmelser om underlättande eller begränsade underlättandet till vissa underkategorier (särskilt vistelser som överstiger 90 dagar eller återanställning hos en och samma arbetsgivare). I detta sammanhang sker underlättandet vanligtvis i form av snabbare handläggning[63], prioriterad handläggning[64], undantag från dokumentationskrav[65] och, i ett begränsat antal fall,

---

57 Exempelvis Österrike, Belgien, Cypern, Tjeckien, Tyskland, Estland, Spanien, Finland, Frankrike, Ungern, Italien, Lettland, Malta, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Sverige och Slovenien.

58 Exempelvis Belgien, Finland och Italien.

59 Finland.

60 Belgien.

61 Exempelvis Österrike, Spanien, Frankrike och Portugal.

62 Österrike rapporterade visserligen 19 805 utfärdade tillstånd som förnyade till Estat, men klargjorde att 15 397 av dessa avsåg en upprepad vistelse för en och samma person under en ny maximal period/säsong, vilket inte räknas som en förlängning. Frankrike (1 183) och Kroatien (863) rapporterade också utfärdande av ett betydande antal förnyade tillstånd.

63 Österrike (för viseringsförfaranden), Belgien, Bulgarien, Cypern, Ungern, Italien, Lettland, Malta, Portugal, Sverige, Slovenien och Slovakien.

64 Österrike (för viseringsförfaranden), Cypern, Tjeckien, Tyskland, Italien, Malta, Polen och Portugal.

65 Finland, Kroatien, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Portugal och Rumänien.

flersäsongstillstånd[66]. Denna typ av arrangemang belönar efterlevnad och kan därför öka antalet ordnade återvändanden och främja förutsägbara, lagliga återinresor. Det finns god praxis i detta avseende i Frankrike, där man kombinerar ett flersäsongstillstånd med skyldigheten att registrera återvändandet till ursprungslandet inom 15 dagar efter det att anställningsavtalet löpt ut, för att förhindra vistelser utöver den fastställda perioden[67].

Vissa medlemsstater[68] har också inrättat bilaterala system för säsongsarbetare med specifika länder utanför EU. Sådana system kan ge säkrare och mer pålitliga cirkulära vägar genom fastställande av kvoter, standardisering av rekryteringen, stöd till cirkulär migration och integrering av skyddsåtgärder genom standardavtal, åtaganden avseende bostäder och socialförsäkringsarrangemang. Talangpartnerskap med Tunisien, Marocko, Egypten, Bangladesh och Pakistan[69] möjliggör också rörlighet för säsongsarbetskraft inom jordbruk och turism och bidrar till operationaliseringen av rättvis, hållbar cirkulär migration i enlighet med direktivet. Samförståndsavtalet mellan EU och Indien om en övergripande samarbetsram för rörlighet[70] syftar till att underlätta den cirkulära rörligheten för säsongsarbetare från Indien till EU i enlighet med direktivet. Kommissionen stöder utveckling och operationalisering av sådana cirkulära rörlighetsprogram för säsongsarbete genom riktad finansiering[71], exempelvis via partnerskapsfaciliteten för migration. Två EU-finansierade sektorsspecifika SaFE-planer (dvs. planer för säsongsarbete och rättvisa anställningar, *Seasonal and Fair Employment*, *SaFE*) håller för närvarande på att utarbetas för jordbruk och turism för att ge medlemsstaterna praktisk vägledning om detta[72].

2. Bättre skydd för säsongsarbetare från tredjeländer

I direktivet fastställs en övergripande ram för att säkerställa rättvisa arbetsvillkor och lämpliga levnadsvillkor för säsongsarbetare från tredjeländer. Genom att göra det obligatoriskt för medlemsstaterna att tillhandahålla lättillgänglig information om rättigheter, skyldigheter och klagomålsmekanismer, och genom att stärka övervakning, kontroller och sanktioner, syftar

---

66 Österrike, Cypern, Frankrike, Grekland, Spanien, Italien och Polen för vissa ursprungsländer.

67 Frankrike rapporterade detta under OECD:s/Nederländernas workshop, fotnot 19.

68 Spanien har exempelvis ett avtal med Marocko (Gecco-programmet för sysselsättning för migranter och cirkulär migration) samt nya (2024) samförståndsavtal med Mauretanien, Gambia och Senegal. Frankrike har avtal med Marocko och Tunisien, och Tyskland med Georgien och Moldavien. Grekland samarbetar med Egypten och Bangladesh och håller på att förhandla fram samförståndsavtal om rörlighet för arbetskraft, exempelvis inom turism och jordbruk, med Armenien, Georgien, Moldavien, Indien, Filippinerna och Vietnam. Portugal har allmänna avtal om rörlighet för arbetskraft med Indien, Marocko och portugisisktalande länder, vilka omfattar även säsongsarbetare. Italien har avtal med Marocko.

69 Se Talangpartnerskap – Migration och inrikes frågor – Europeiska kommissionen.

70 Se *Towards 2030: A Joint European Union-India Comprehensive Strategic Agenda* (inte översatt till svenska).

71 Till exempel de EU-finansierade projekteten Wafira (2021–2025) och Wafira II (2025–2028, utökat till Frankrike) som samfinansierats inom ramen för Amif. Projekten syftar till att skala upp etisk rekrytering, skyddet av arbetstagarnas rättigheter, återvändande och cirkularitet genom återintegreringsstöd till kvinnliga säsongsarbetare från Marocko.

72 Väntas offentliggöras under 2026, *Seasonal and fair employment blueprints* – ICMPD.

direktivet också till att ge arbetstagare möjlighet att hävda sina rättigheter samt att säkerställa att arbetsgivarna följer direktivet och avskräcka från missbruk.

Jämfört med den tidigare situationen har direktivets införlivande och tillämpning ökat det rättsliga skyddet för de säsongsarbetare från tredjeländer som omfattas av direktivets tillämpningsområde. Det finns dock fortfarande betydande brister i medlemsstaterna när det gäller arbetskraftsutnyttjande, arbetstagares rättigheter och lämpliga bostäder samt tillgång till social trygghet, och brister rapporteras alltjämt från de säsongsbundna sektorerna.

Direktivets tillämpningsområde och bristen på disaggregerade och jämförbara uppgifter[73] gör det svårt att exakt kvantifiera de brister som drabbar säsongsarbetare som omfattas av direktivet. Varken uppgifter från kontroller eller statistiska uppgifter brukar delas upp efter de berörda arbetstagarnas rättsliga ställning. Med tanke på de dokumenterade risker som är förknippade med säsongsarbete och de indikationer som medlemsstater och berörda parter konsekvent ger är det rimligt att dra slutsatsen att även de arbetstagare som omfattas av direktivet utsätts för sådana risker, även om de kanske inte tillhör de hårdast drabbade, till följd av direktivets skyddande regelverk[74]. I detta sammanhang har kommissionen identifierat följande fyra prioriterade områden där mer behöver göras för att säkerställa rättvisa arbetsvillkor och anständiga levnadsvillkor i linje med direktivets mål.

a. Möjligheter för säsongsarbetare från tredjeländer att hävda sina rättigheter

Tillhandahållande av information – artikel 11

Enligt artikel 11.1 i direktivet ska medlemsstaterna se till att de sökande har enkel tillgång till information om den dokumentation som krävs samt om villkoren för inresa och vistelse, inbegripet rättigheter och skyldigheter samt rättssäkerhetsgarantier. Enligt artikel 11.2 i direktivet ska medlemsstaterna, när ett tillstånd beviljas, även ge arbetstagarna skriftlig information om deras rättigheter och skyldigheter, inklusive klagomålsförfaranden. De flesta medlemsstater uppfyller dessa skyldigheter, även om flera av dem inte uttryckligen har införlivat artikel 11.1 och även om 16 medlemsstater inledningsvis underlät att korrekt införliva denna bestämmelse. Tack vare insatser för efterlevnadskontroll har situationen förbättrats i många medlemsstater. I praktiken tillhandahåller alla medlemsstater information för sökande online, men det varierar hur fullständig och lättillgänglig informationen är. Förfarandeaspekter är vanligtvis väldokumenterade, men information om följande viktiga rättigheter saknas ofta: rätten att byta arbetsgivare (artikel 15.3), rätten till underlättande av återinresa (artikel 16), skyddet mot att behöva avbryta arbetet i väntan på ett beslut om förlängning eller tillstånd att byta arbetsgivare (artikel 18.2), det detaljerade skyddet avseende bostad (artikel 20), rätten till likabehandling (fullständig översikt över alla

[73] SafeHabitus, ”Seasonal and migrant workers in agri-food value chains”, policydokument, 2025, s. 1; den riktade studien, fotnot 7.

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

rättigheter) (artikel 23) och rätten till ersättning (artikel 17.2). Många medlemsstater och berörda parter har pekat ut bättre information till säsongsarbetare som ett prioriterat område[75].

När det gäller god praxis tillhandahåller ett fåtal medlemsstater en enda samlad, användarvänlig portal på flera språk, där information om alla rättigheter finns samlad och klagomåls- och prövningsmekanismer förklaras[76].

När det gäller skyldigheten enligt artikel 11.2 i direktivet kräver vissa medlemsstater att beslut åtföljs av ett skriftligt meddelande om rättigheter och klagomålsförfaranden som utfärdas samtidigt med visering och/eller uppehållstillstånd och överlämnas direkt till säsongsarbetare från tredjeländer[77]. Arbetsgivarstyrda modeller utan systematisk kontroll eller sanktioner där man förlitar sig på att arbetsgivarna ska informera arbetstagarna om deras rättigheter kan innebära svårigheter att säkerställa att informationen faktiskt når arbetstagarna.

Effektiva mekanismer för att inge klagomål och begära rättslig prövning – artikel 25

Enligt artikel 25 i direktivet ska medlemsstaterna säkerställa att säsongsarbetare från tredjeländer kan inge klagomål och begära rättslig prövning på ett effektivt sätt. Alla medlemsstater tillhandahåller formellt mekanismer för klagomål och prövning, tillåter att tredje parter som i enlighet med de kriterier som fastställs i nationell rätt har ett berättigat intresse av att säkerställa att detta direktiv efterlevs agerar som företrädare samt erbjuder ett skydd mot repressalier som är likvärdigt det som medborgare åtnjuter. Det varierar dock från ett land till ett annat hur praktiskt tillgängliga och effektiva dessa system är.

I flera medlemsstater[78] är det fortfarande svårt att använda klagomåls- och prövningsmekanismerna på grund av språkliga och digitala hinder, begränsad synlighet för prövningsmekanismer och det stöd som erbjuds för att använda dem och/eller avsaknad av tydliga kanaler för klagomål avseende olämpliga bostäder. Andra medlemsstater[79] har däremot infört användarvänliga portaler, flerspråkiga hjälplinjer, förenklade mandat för företrädande, möjlighet till anonyma anmälningar, tydliga mekanismer för klagomål avseende bostäder och/eller snabba, billiga tvistlösningsmekanismer för att göra klagomåls- och prövningsmekanismerna mer lättillgängliga.

---

75 Under den samrådsverksamhet som anges i fotnot 18och 19. Se även SMEunited, Business Europe, SGI Europe, fotnot 51; Europarådet, parlamentariska församlingen, resolution 2536 (2024), *Precarious and irregular work situations of migrant seasonal and domestic workers*, punkt 24.6. Generation 2.0 RED, SolidarityNow, fotnot 36, s. 37; Eliamep, fotnot 55, s. 25; Finska regeringen, *Accommodation of Foreign Workers and its Supervision*, 2022, avsnitt 4.4; den riktade studien, fotnot 7; ELA, fotnot 6, s. 103; EFFAT, skriftliga synpunkter i samband med sammanträdet med arbetsmarknadsparterna om direktivet om säsongsarbetare och direktivet om sanktioner mot arbetsgivare, december 2025.

76 Exempelvis Luxemburg, Lettland, Malta, Nederländerna, Portugal och Sverige.

77 Exempelvis Frankrike, Luxemburg, Lettland, Malta, Rumänien och Sverige.

78 Exempelvis Österrike, Bulgarien, Tjeckien, Cypern, Grekland, Kroatien, Ungern, Polen, Slovakien, Slovenien och Rumänien.

79 Exempelvis Belgien, Tyskland, Estland, Spanien, Finland, Frankrike, Italien, Litauen, Luxemburg, Lettland, Malta, Nederländerna och Portugal.

Trots dessa arrangemang kommer kränkningar av säsongsarbetares rättigheter sannolikt att förbli underrapporterade. Säsongsarbetarnas korta vistelser och begränsade medvetenhet om sina rättigheter liksom deras upplevda beroende av arbetsgivarna, kulturella och språkliga hinder samt den upplevda risk det medför att kontakta ett tillsynsorgan kan avskräcka arbetstagarna från att inge klagomål. Det faktum att det kan vara svårt att driva rättsliga förfaranden från ursprungslandet, att bevisa överträdelser och att utkräva ersättning eller retroaktiv betalning, samt den tid det tar och de kostnader det medför göra detta, avskräcker ytterligare[80]. Fackföreningar och icke-statliga organisationer tillhandahåller viktig information, medling och representation, men deras förmåga att nå ut till säsongsarbetare från tredjeländer varierar och den fackliga anslutningsgraden i gruppen är fortsatt låg[81]. När arbetstagare avstår från att rapportera missbruk förlorar kontrollmyndigheterna en viktig källa till information. Detta undergräver tidig upptäckt och förskjuter efterlevnadskontrollen i riktning mot proaktiva och riskbaserade kontroller och alternativa uppgiftskällor. Att ge säsongsarbetare från tredjeländer bättre möjligheter och stöd när det gäller att inge klagomål och begära rättslig prövning har också pekats ut som avgörande av medlemsstater och berörda parter[82].

b. Förstärkning av övervakning, kontroll och sanktioner

Övervakning, bedömning och kontroll – artikel 24

Enligt artikel 24 i direktivet ska medlemsstaterna vidta åtgärder för att förhindra och upptäcka missbruk och bestraffa överträdelser av direktivet, bland annat genom övervakning, bedömning och, i lämpliga fall, kontroll med effektiv tillgång till arbetsplatser och, med arbetstagarnas samtycke, bostäder.

Alla medlemsstater har formella bestämmelser om sådana åtgärder, men det varierar avsevärt hur effektiva åtgärderna är i praktiken. Enligt olika medlemsstater och berörda parter är yrkesinspektionerna i de säsongsbundna sektorerna ofta otillräckliga när det gäller täckning och frekvens, särskilt under högsäsongerna[83]. Effektiviteten avgörs av de tillgängliga resurserna, kontrollernas inriktning samt avvägningen mellan klagomålsbaserade och proaktiva, riskbaserade kontroller, samarbetet mellan olika organ samt tolkars, kulturtolkars och fackföreningars

---

80 ELA, fotnot 6, s. 82 och följande; SVR, fotnot 35; den riktade studien, fotnot 7; Solidar, fotnot 55, s. 30 och följande.

81 ELA, fotnot 6, s. 82; Solidar, fotnot 55, s. 43och följande; Den finländska fackföreningen PAM erbjuder ett särskilt medlemskap för säsongsarbetare.

82 Europarådet, fotnot 75, punkt 24.6; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, fotnot 36, s. 37; Finska regeringen, fotnot 75, avsnitt 4.4; EFFAT, fotnot 75; Solidar, fotnot 55, s. 30 och följande, Oxfam, fotnot 7, s. 44; *Employment Equality Bulletin*, fotnot 7.

83 ELA, fotnot 6, s. 102 och följande; Europeiska federationen för offentliganställdas förbund (Epsu), som företräder yrkesinspektörer, har påpekat att yrkesinspektörer i hela EU är underfinansierade, underbemannade och otillräckligt utbildade, vilket får till följd att arbetstagarnas rättigheter inte respekteras. Enligt Epsu uppfyllde EU-länderna inte de gemensamma minimiskyldigheterna enligt Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 81, bidrag till det strategiska samrådet om genomförandet av direktivet om sanktioner mot arbetsgivare och direktivet om säsongsarbetare, december 2025; EFFAT, fotnot 75; den riktade studien, fotnot 7. Detta nämndes också av ett stort antal berörda parter under den samrådsverksamhet som nämns i fotnoterna 18 och 19.

deltagande. Tillgången till retroaktiv betalning, ersättning och stöd i att hitta en alternativ anställning kan också påverka arbetstagarnas vilja att inge klagomål om arbetsgivare.

Vissa medlemsstater har stärkt sina strategier genom sträng allmän övervakning[84], risk-baserade system, oanmälda kontroller, insatser som involverar flera organ samt återkommande säsongsbundna kontrollkampanjer[85], medan andra fortfarande hindras av begränsade resurser, fragmenterade mandat, otillräcklig riskbaserad inriktning av kontrollerna samt ojämn täckning inom de olika säsongsbundna sektorerna. För att stärka möjligheterna att upptäcka och ta itu med utnyttjande av arbetstagare, inbegripet lagligt anställda säsongsarbetare, och ge stöd har Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) och Europeiska arbetsmyndigheten (ELA) tagit fram praktisk vägledning för yrkesinspektioner[86]. Vägledningen ger konkreta verktyg för tillämpning av kontrollmetoder med arbetstagaren i centrum.

I kontrast till detta är övervakningen och kontrollen av säsongsarbetarnas bostäder och arbetsgivarnas uppfyllande av sina skyldigheter enligt artikel 20.2 i direktivet fortfarande svagare och mer fragmenterad. Bostadskontrollerna är ofta uppdelade mellan flera myndigheter[87], ibland utan formaliserat samarbete. Proaktiva rutinkontroller är sällsynta, och i vissa fall sker efterlevnadskontroll endast när någon inger ett klagomål[88] (vilket säsongsarbetare inte är benägna att göra). Tvetydighet kring vad som utgör en lämplig bostad undergräver en effektiv efterlevnadskontroll i vissa medlemsstater. I vissa länder tillämpas god praxis såsom att integrera bostadskontroller i arbetsplatskontrollerna, genomföra systematiska kontroller vid ankomst eller använda innovativa verktyg för att upptäcka misstänkta bostadsarrangemang. Generellt sett förefaller dock de bostadsrelaterade kontrollerna släpa efter arbetsplatskontrollerna.

Medlemsstater och berörda parter har erkänt satsningar på effektiv, riskbaserad övervakning och kontroll som ett av de främsta sätten att förhindra och bekämpa utnyttjande och bristfälliga

---

84 I Lettland görs detta genom att varje arbetstagares skatte- och socialförsäkringsuppgifter kontrolleras för att upptäcka avvikelser när en ansökan om förlängning av tillstånd för säsongsarbete lämnas in till arbetsförmedlingen. Den statliga yrkesinspektionen analyserar, utvärderar och använder också information från arbetsförmedlingen om de arbetstillstånd som utfärdats till säsongsarbetare för att göra riktade kontroller.

85 Exempelvis rapporterade den italienska yrkesinspektionen för 2024 8 847 kontroller inom jordbruket, där bristande efterlevnad upptäcktes i 68,4 % av fallen. Yrkesinspektionen trappade också upp sina insatser mot det s.k. caporalato-systemet (ett system styrt av gängledare där skrupelfria mellanhänder utnyttjar utsatta arbetstagare). Bland annat genomförde insatsgrupper med medlemmar från flera olika organ 763 kontroller inom ramen för projektet A.L.T. Caporalato D.U.E. (*Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro – Dignità, Uguaglianza ed Equità*, åtgärder för laglighet och skydd för arbetstagare – värdighet, jämlikhet och rättvisa), genom vilka man identifierade 73 arbetstagare som utsatts för caporalato-systemet och för arbetskraftsutnyttjande. Den nationella yrkesinpektionen utfärdade också 962 beslut om tillfälliga verksamhetsstopp inom jordbruket, varav 83 % återkallades efter regularisering och betalning av utestående belopp. Under samma period rapporterade Spanien 1 615 åtgärder, där 255 överträdelser upptäcktes inom besöksnäringen. Detta kompletterades med regionala kampanjer inom jordbrukssektorn. Bulgarien registrerade nästan 4 000 kontroller per år inom jordbruket 2023 och 2024.

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

87 Exempelvis i Belgien, Tjeckien, Tyskland, Finland, Malta och Polen.

88 Exempelvis i Cypern och Slovenien.

bostäder i de säsongsbundna sektorerna[89]. Den europeiska fackförbundsfederationen inom livsmedelssektorn, jordbruket, hotellbranschen och turismen (EFFAT) och Solidar efterlyser ett stärkt mandat för ELA i detta hänseende[90].

Effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner, inklusive ersättning – artikel 17

De rättsliga ramar för sanktioner som medlemsstaterna infört uppfyller i stort sett de krav som anges i artikel 17.1 i direktivet, dvs. att säkerställa effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter, inbegripet möjligheten att neka eller återkalla tillstånd för säsongsarbete eller att, i allvarliga fall, utestänga arbetsgivare från möjligheten att anställa säsongsarbetare. Enligt vissa berörda parter verkar dock sanktionernas avskräckande effekt förbli begränsad i vissa medlemsstater[91]. I samtliga medlemsstater finns det administrativa eller straffrättsliga påföljder för arbetsgivare som bryter mot sina skyldigheter enligt direktivet. I många fall följer påföljderna en skala där man tar hänsyn till hur många arbetstagare som påverkats av överträdelserna samt kompletteras med andra åtgärder såsom stängning av lokaler med bristfällig säkerhet eller avregistrering från certifieringssystem. Påföljdernas avskräckande effekt kan dock variera med bötesbeloppens nivå, graden av medvetenhet om tillämpliga regler[92], förfarandenas komplexitet och längd (med beaktande av korta säsonger) samt bötfällningens inriktning och frekvens. Åtta medlemsstater saknade inledningsvis sanktioner för arbetsgivares bristfälliga bostadsarrangemang, men har sedan dess införlivat denna skyldighet enligt direktivet. I vissa medlemsstater[93] är böterna för överträdelser av skyldigheterna gällande bostad fortfarande relativt låga och riskerar därför att inte ha någon avskräckande effekt.

Enligt artikel 17.2 i direktivet har säsongsarbetare rätt till ersättning om ett tillstånd återkallas av vissa skäl kopplade till arbetsgivaren. I en sådan situation måste arbetsgivaren betala ersättning till arbetstagaren motsvarande de eventuella utestående belopp som arbetsgivaren hade varit skyldig om tillståndet inte hade återkallats. Medlemsstaterna har införlivat denna rättighet på olika sätt. Vissa infört bestämmelser där rättigheten[94] explicit föreskrivs, andra använder de allmänna bestämmelserna i arbets- eller civilrätten[95]. I de flesta medlemsstater är rättigheten fortfarande inte

---

89 Europeiska federationen för offentliganställdas förbund (Epsu) uppmanar EU-länderna att säkerställa tillräcklig finansiering, resurser och utbildning för effektiva yrkesinspektioner, fotnot 83; ELA, fotnot 6, s. 102 och följande. den riktade studien, fotnot 7; Europarådet, fotnot 75, punkt 24.3; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, fotnot 36, s. 36; EFFAT, fotnot 4; EFFAT, fotnot 75, Oxfam, fotnot 7, s. 44; *Boletín de Igualdad en el Empleo*, fotnot 7.

90 EFFAT, fotnot 75; Solidar, fotnot 55, s. 19 och s. 50.

91 EFFAT efterlyser kraftiga sanktioner för arbetsgivare som bryter mot direktivet, fotnot 75.

92 Vissa EU-länder, exempelvis Grekland, Finland, Kroatien, Ungern, Nederländerna, Portugal och Slovakien, kopplar uttryckligen arbetsgivarnas skyldigheter enligt direktivet till särskilda sanktionsklausuler. Man tillämpar exempelvis böter för varje arbetstagare som utnyttjas, tak eller tröskelvärden för hyror och direkta hänvisningar till att tillstånd kan nekas eller återkallas, vilket ökar tydligheten och den avskräckande effekten.

93 Exempelvis Litauen, Polen och Rumänien.

94 Exempelvis Österrike, Belgien (Vallonien), Tjeckien, Estland, Grekland, Italien, Lettland, Luxemburg, Portugal, Rumänien och Sverige.

95 Exempelvis Cypern, Tyskland, Spanien, Finland, Frankrike, Kroatien, Ungern, Litauen, Malta, Nederländerna, Polen, Slovakien och Slovenien.

särskilt relevant i praktiken, på grund av säsongsarbetarnas korta vistelser och det faktum att tillstånd sällan återkallas[96].

I hela EU utgör den begränsade tillgången på disaggregerade och jämförbara uppgifter om kontroller, sanktioner och resultat när det gäller säsongsarbetare från tredjeländer ett hinder för utförliga nationella riskanalyser och bedömningar av direktivets ändamålsenlighet och effektivitet. Vissa medlemsstater och berörda parter nämner insamling av disaggregerade uppgifter som avgörande för att kunna göra en bättre bedömning av situationen för säsongsarbetare från tredjeländer[97].

c. Säkerställande av lämplig bostad – artikel 20

I artikel 20 i direktivet fastställs en särskild rätt till lämplig bostad för säsongsarbetare. Denna rättighet stärks genom att behöriga myndigheter före inresa kontrollerar att en sådan bostad faktiskt kommer att finnas tillgänglig (se artiklarna 5.1 c och 6.1 c samt skäl 41). En bostad med lämplig standard i enlighet med den lagstiftning och de allmänna hälso- och säkerhetsbestämmelser som gäller i aktuell medlemsstat ska vara tillgänglig under hela vistelsen. Samtliga medlemsstater har införlivat detta krav. Många har i sin nationella lagstiftning definierat vad som utgör en lämplig bostad, men med mycket varierande precision. Vissa har fastställt bindande standarder med specifika krav på utrymme, sanitet, allmännyttiga tjänster, utrustning och, i vissa fall, tillgång till transport och krav på separata utrymmen för män och kvinnor[98], medan andra använder den allmän lagstiftningen om bostäder eller arbetarskydd för detta ändamål[99].

Kontroller före inresa utförs främst genom att man kontrollerar handlingar[100], även om vissa medlemsstater har infört strängare metoder, såsom systematisk databasverifiering, intervjuer och rutinkontroller[101]. De bevis som krävs varierar från hyresavtal[102] till ett enkelt intyg från arbetsgivaren[103]. Sju medlemsstater krävde inledningsvis inga bevis för tillgång till en lämplig bostad, men senare ändringar har förbättrat den formella efterlevnaden.

Trots dessa rättsliga ramar finns det fortfarande betydande brister, särskilt under högsäsongerna inom jordbruk och turism när inflödet ökar och de lokala inkvarteringsmöjligheterna inte räcker till[104]. Bostäder som inte håller lämplig standard är ofta kopplat till arbetskraftsutnyttjande, och

---

96 Med undantag för Grekland och Kroatien.

97 Europarådet, fotnot 75, punkt 24.7; den riktade studien, fotnot 7.

98 Exempelvis Österrike, Belgien, Bulgarien, Cypern, Tjeckien, Tyskland, Estland, Spanien, Finland, Frankrike, Kroatien, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Portugal, Slovenien, Slovakien och Sverige.

99 Exempelvis Grekland, Ungern och Polen.

100 Exempelvis Bulgarien, Tyskland, Grekland, Nederländerna och Slovenien; Eliamep (grekiska stiftelsen för europeisk politik och utrikespolitik), fotnot 55, s. 19.

101 Exempelvis Belgien, Tjeckien, Finland, Kroatien och Malta.

102 Exempelvis Belgien och Malta.

103 Exempelvis Österrike och Tyskland.

104 Exempelvis i Cypern, Grekland, Italien, Portugal och Spanien. 10 000 migrantarbetare räknades som bosatta i informella bosättningar i Italien i *Le condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agro-alimentare* (boendeförhållanden för migrantarbetare inom sektorn för jordbruksbaserade livsmedel), 2022, från italienska ministeriet för arbetsmarknads- och socialpolitik och italienska nationella kommunförbundet.

medlemsstater och berörda parter efterlyser regelbundet förbättringar på området[105]. Vissa medlemsstater har börjat ta itu med dessa frågor mer strukturellt. Italiens fleråriga plan för att bekämpa *caporalato*-systemet (ett system styrt av gängledare där mellanhänder utnyttjar arbetstagarna) som stöds av Amif[106] omfattar t.ex. åtgärder för att utveckla anständiga bostäder för arbetstagare inom jordbruket genom att använda beslagtagna tillgångar och genom integrerade mottagningssystem och samordnad territoriell styrning. Även Italiens nationella program för inkludering och fattigdomsbekämpning 2021-2027[107] och Europeiska regionala utvecklingsfonden (Eruf) stöder integration och tillgång till bostäder av god kvalitet för arbetstagare från tredjeländer. Inom ramen för den italienska planen för återhämtning och resiliens medfinansierar faciliteten för återhämtning och resiliens med 200 miljoner euro initiativ för att motverka olaglig bosättning och bekämpa utnyttjande av arbetstagare inom jordbruket i 37 drabbade kommuner[108].

Åtta medlemsstater införlivade i ett inledande skede inte alls eller bara delvis de särskilda skyldigheter för arbetsgivare som tillhandahåller bostad som fastställs i artikel 20, det vill säga kravet att hyran ska vara skälig, förbudet mot att dra hyran automatiskt från lönen samt skyldigheten att tillhandahålla hyresavtal. Vissa medlemsstater har införlivat dessa skyldigheter på ett väl synligt sätt[109], och vissa[110] har infört konkreta tröskelvärden, t.ex. i form av ett hyrestak motsvarande cirka en tredjedel av lönen eller en gräns för hur stora avdrag som får göras, vilket både ökar tydligheten och stärker verkställbarheten. Berörda parter rapporterar dock fortfarande frekventa överträdelser och kopplar dem till bristande information samt till otillräcklig övervakning och kontroll och otillräckliga sanktioner. Det har också uttryckts oro över att hyresavtal ofta tillhandahålls på ett språk som arbetstagarna inte förstår. Berörda parter framhåller regelbundet att mer behöver göras av nationella, regionala och lokala myndigheter för att säkerställa lämpliga bostäder för säsongsarbetare från tredjeländer, särskilt genom att öka inkvarteringskapaciteten (inbegripet uppförande av nya anläggningar och renovering av befintliga byggnader) och genom att stärka övervakningen[111].

d. Lika tillgång till vissa grenar av den sociala tryggheten – artikel 23

---

105 Exempelvis den finska regeringen, fotnot 75; Eliamep, fotnot 55, s. 19 och s. 25, Eurispes, fotnot 36.

106 Se fotnot 17 och *Programmazione pluriennale in tema di politiche del lavoro, integrazione e inclusione 2021-2027*.

107 Nationellt program för inkludering och fattigdomsbekämpning 2021–2027, Prioriteringar |ministeriet för arbetsmarknads- och socialpolitik – nationellt program (på italienska).

108 *PNRR, 200 milioni a 37 Comuni per superare gli insediamenti informali* (Återhämtnings- och resiliensplanen, 200 miljoner till 37 kommuner för att lösa problemet med informella bosättningar (på italienska).

109 Exempelvis Bulgarien, Kroatien, Italien, Litauen, Luxemburg, Malta, Polen, Portugal och Rumänien. Andra medlemsstater, såsom Österrike, Belgien, Cypern, Tjeckien, Tyskland, Estland, Grekland, Spanien, Finland, Frankrike, Ungern, Lettland, Nederländerna, Sverige, Slovakien och Slovenien har införlivat dessa skyldigheter på ett mer fragmenterat sätt.

110 Exempelvis Tyskland, Italien, Litauen och Malta.

111 Cour des Comptes, *Le logement des travailleurs saisonniers* (säsongsarbetares bostäder), rapport, 2025; SMEunited, Business Europe, SGI Europe, fotnot 51; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, fotnot 36, s. 38; Eliamep, fotnot 55, s. 25; den riktade studien, fotnot 7; IG Bau, *Saisonarbeit in der Landwirtschaft* (säsongsarbete inom jordbruket.), rapport, 2024; Oxfam, fotnot 7, s. 45; *Boletín de Igualdad en el Empleo*, fotnot 7.

Alla medlemsstater har formellt införlivat skyldigheten enligt artikel 23.1 d i direktivet att säkerställa att säsongsarbetare från tredjeland får samma behandling som EU-medborgare i fråga om de typer av social trygghet som anges i artikel 3 i förordning (EG) nr 883/2004[112], i den mån dessa grenar finns i den nationella lagstiftningen, med undantag för socialt stöd. Många medlemsstater har aktiverat de frivilliga undantagen avseende arbetslöshetsersättning[113] och/eller familjeförmåner[114] (artikel 23.2). I vissa medlemsstater begränsas dock fortfarande tillgången till social trygghet i praktiken av krav kopplade till perioder av inbetalning av socialförsäkringsavgifter, bosättning eller tillgänglighet på arbetsmarknaden som säsongsarbetare från tredjeländer vanligtvis inte kan uppfylla.

Tillgången till offentlig sjukförsäkring varierar också. De flesta medlemsstater tillhandahåller försäkring från det att arbetstagaren registrerar sig eller registreras i socialförsäkringssystemet[115], medan andra tillämpar inkomsttrösklar, minimibidrag, inskrivningsåtgärder eller krav på en viss bosättningstid som kan vara svåra att uppfylla, åtminstone direkt vid ankomsten[116]. I flera medlemsstater används förenklade system för korttidsanställning som inte ger arbetstagaren fullständigt sjukförsäkringsskydd[117].

Olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar täcks i allmänhet från första arbetsdagen. Kvalificeringsperioderna för föräldraskaps- och invaliditetsförmåner och kontanta förmåner vid sjukdom är dock ofta längre än en vistelse för säsongsarbete och kombineras ibland till och med med bosättningsvillkor, vilket begränsar den praktiska möjligheten att utnyttja dessa rättigheter.

Ålders- och efterlevandepensioner[118] beviljas i princip på samma villkor som för personer från det berörda EU-landet, inklusive möjligheten till sammanläggning och överföring. Arbetstagarnas faktiska tillgång till förmånerna beror dock på huruvida det finns bilaterala avtal med ursprungsländerna samt på systemen för registrering av inbetalda avgifter, sammanläggning av försäkrings- eller avgiftsperioder och utbetalning av pensioner till säsongsarbetare som har återvänt till sina ursprungsländer alternativt till deras efterlevande. I flera medlemsstater innebär avsaknaden eller den begränsade omfattningen av sådana avtal, höga minimikrav på inbetalda avgifter, betungande intygandeprocesser med mycket pappersarbete samt komplicerade utbetalningsförfaranden att säsongsarbetare och deras efterlevande i praktiken hindras från att få

---

112 Förmåner vid sjukdom, moderskap och faderskap, invaliditet och ålderdom, förmåner till efterlevande och vid olycksfall i arbetet och arbetssjukdom samt dödsfallsersättningar.

113 Exempelvis Österrike, Belgien, Bulgarien, Tjeckien, Tyskland, Estland, Grekland, Spanien, Finland, Frankrike, Kroatien, Ungern, Italien, Luxemburg, Malta och Polen.

114 Exempelvis Österrike, Belgien, Bulgarien, Tjeckien, Tyskland, Estland, Grekland, Finland, Frankrike, Ungern, Italien, Litauen, Luxemburg och Polen.

115 Exempelvis Belgien, Cypern, Tjeckien, Grekland, Spanien, Frankrike, Kroatien, Luxemburg, Malta, Polen, Portugal, Rumänien, Slovenien och Slovakien.

116 Exempelvis Österrike, Finland, Nederländerna och Sverige.

117 Exempelvis Tyskland och Ungern (för säsongsarbetare inom jordbruket och vistelser som inte överstiger 210 dagar). Avseende Tyskland, se SVR, fotnot 35; IG Bau, fotnot 111, 2024, s. 8.

118 Rör efterlevande till säsongsarbetare som är bosatta i ett land utanför EU när de erhåller säsongsarbetarens rättigheter.

del av förmånerna efter återvändandet[119]. Vissa medlemsstater har goda metoder och överför och lägger samman rättigheter på ett smidigt sätt med hjälp av tydliga webbplatser där de tillämpliga socialförsäkringsavtalen mellan medlemsstaten och ursprungslandet förklaras samt möjlighet att använda digitala ”levnadsintyg”. En kommande studie som genomförs av Internationella centrumet för migrationspolitikutveckling (ICMPD) och som finansieras inom ramen för partnerskapsfaciliteten för migration (MPF) kommer att ge ytterligare insikter om de återstående utmaningarna när det gäller tillgång till pensioner.

IV. SLUTSATSER OCH KOMMANDE ÅTGÄRDER

Med beaktande av betydelsen av säsongsarbetskraft från tredjeländer inom viktiga ekonomiska sektorer och mot bakgrund av den ihållande bristen på arbetskraft och de demografiska förändringarna är direktivet fortfarande ett viktigt instrument för att säkerställa såväl en ram för ordnad inresa som ett effektivt skydd inom sektorer med utsatthet, utnyttjande och efterlevnadsrisker. Rapportens slutsatser visar att effektiva åtgärder för att attrahera arbetskraft och efterlevnadskontroll är ömsesidigt förstärkande. Vägar till rörlighet för arbetskraften kan bidra till att lösa strukturell arbetskraftsbrist om de är tillräckligt snabba, förutsägbara och trovärdiga för både arbetsgivare och arbetstagare. Trovärdigheten bygger också på synlig efterlevnadskontroll från de nationella myndigheternas sida, som förhindrar att arbetsgivare som bryter mot reglerna får fördelar genom olagliga anställningar, odeklarerat arbete eller undermåliga arbets- och levnadsvillkor.

Jämfört med den fragmenterade situationen före 2014 har direktivet och dess genomförande lett till mer rationaliserade vägar till rörlighet för arbetskraften, vilket har bidragit till att minska incitamenten för olagliga anställningar och odeklarerat arbete. Direktivet har också stärkt säsongsarbetarnas rättsliga ställning genom bland annat rätten att byta arbetsgivare, bestämmelser om likabehandling, garantier gällande bostad, informationsskyldigheter, klagomåls- och prövningsmekanismer, bättre tillsyn och strängare sanktioner.

Även om medlemsstaterna i stort har anpassat sin nationella lagstiftning till direktivet sedan överträdelseförfarandena inleddes kvarstår i flera medlemsstater brister som riskerar att undergräva såväl arbetskraftens mobilitet som ett effektivt arbetarskydd. Bristerna visar sig som tydligast i de praktiska svårigheterna med att byta arbetsgivare snabbt, innan en säsong tar slut, kvaliteten på och tillgången till information, effektiviteten hos kontroller och sanktioner, tillgången till mekanismer för klagomål och prövning (inklusive från ursprungslandet), tillgången till bostäder och bostädernas lämplighet, ersättningsmekanismer, tillgången till vissa typer av social trygghet samt möjligheten att överföra rättigheter.

På det hela taget visar rapportens resultat att den nuvarande rättsliga ramen är ändamålsenlig och att direktivet i detta skede inte behöver ändras. Kommissionens prioritering är att säkerställa en

[119] Österrike, Spanien, Frankrike, Kroatien, Italien och Polen säkerställer att pensioner överförs och försäkrings- och avgiftsperioder läggs samman genom bilaterala avtal med ursprungsländerna för alla eller de flesta av de personer från tredjeländer som säsongsarbetar i respektive medlemsstat. Bulgarien, Cypern, Finland, Sverige, Portugal, Lettland, Luxemburg och Rumänien har sådana bilaterala avtal endast med vissa av de vanliga ursprungsländerna.

fullständig, konsekvent och effektiv tillämpning och efterlevnad av befintliga skyldigheter, med stöd av bättre styrning, operativ kapacitet och jämförbara uppgifter.

För att utnyttja direktivets fulla potential bör insatser göras på två fronter. För det första bör vägarna till säsongsarbete göras mer attraktiva genom säkerställande av skyndsamma, förutsägbara och rättvisa rekryterings- och inreseförfaranden, även för högsäsongsbehov, tillhandahållande av tydlig information på flera språk, möjlighet för arbetstagarna att byta arbetsgivare, tillgång till lämpliga bostäder för arbetstagarna samt upprätthållande av deras rättigheter. För det andra bör kampen mot olagliga anställningar och odeklarerat arbete intensifieras genom effektivare, riskbaserade kontroller och sanktioner, närmare samarbete mellan behöriga myndigheter (även över gränserna och längs underleverantörskedjor) och bättre tillgång till mekanismer för klagomål och prövning. Vid sidan av genomförandet av direktivet om sanktioner mot arbetsgivare är denna kombinerade strategi nödvändig för att tillgodose behoven av säsongsarbetskraft i viktiga sektorer och samtidigt undanröja incitament för arbetsgivare att inte uppfylla bestämmelserna i direktivet, förhindra att arbetstagare utnyttjas och bidra till EU:s prioriteringar vad gäller konkurrenskraft och migrationshantering. I detta syfte kommer kommissionen att genomföra följande åtgärder under de kommande åren:

- Följa upp pågående överträdelseförfaranden för att säkerställa att direktivet införlivas på ett korrekt och fullständigt sätt av alla medlemsstater som är bundna av det.
- Främja utveckling och genomförande av rörlighetsprogram för säsongsarbete som en del av samarbetet med länder utanför EU, bland annat inom ramen för talangpartnerskap och EU:s och Indiens övergripande ram för samarbete om rörlighet.
- Ge medlemsstaterna stöd för utveckling och genomförande av bilaterala samarbeten med ursprungsländer för cirkulär migration för säsongsarbete, särskilt genom SaFE-planer (*seasonal and fair employment blueprints*), tillhandahållande av tekniskt bistånd och ekonomiskt stöd.
- Stödja medlemsstaternas utbyte av god praxis för säkerställande av effektiva inreseförfaranden för säsongsarbetare, på grundval av resultaten i OECD:s och kommissionens kommande studie *Making Migration Work: Admitting Labour Migrants*.
- Ge medlemsstaterna stöd, bland annat via Europeiska arbetsmyndigheten och särskild Amif-finansiering, i att utforma riktad verksamhet för informationsspridning och ökad medvetenhet och lättillgängliga mekanismer för klagomål och prövning.
- Ge medlemsstaterna stöd, bland annat via Europeiska arbetsmyndigheten och särskild Amif-finansiering, i att inrätta effektiva mekanismer för övervakning, bedömning och sanktioner i syfte att förebygga, upptäcka och bestraffa arbetsgivares överträdelser, särskilt genom att stödja kontrollkampanjer. Detta bör även omfatta en förstärkning av den systematiska insamlingen och rapporteringen av disaggregerade och jämförbara uppgifter om kontroller, sanktioner och resultat.

- Som en del av översynen av Europeiska arbetsmyndighetens mandat 2026, se över hur myndigheten bättre skulle kunna hantera utmaningarna i samband med missbruk av tredjelandsmedborgares, inbegripet säsongsarbetares, arbetsvillkor.