EUROPOS
KOMISIJA

Briuselis, 2026 05 08
COM(2026) 261 final

KOMISIJOS ATASKAITA EUROPOS PARLAMENTUI IR TARYBAI

pagal Direktyvos 2014/36/ES dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir buvimo tikslu dirbti sezoniniais darbuotojais sąlygų 27 straipsnį

I. ĮVADAS

ES sezoninė ekonomika yra svarbi, didelės apimties varomoji jėga, skatinanti augimą įvairiuose sektoriuose, kurie yra strategiškai svarbūs visai ES ekonomikai ir konkurencingumui. Pagrindiniai ES sezoniniai sektoriai yra žemės ūkis ir sodininkystė, turizmas, viešbučių, restoranų ir viešojo maitinimo įstaigų sektorius (HORECA) ir, kiek mažesniu mastu, maisto perdirbimas ir statybos pramonė. 2024 m. ES žemės ūkio sektorius sukūrė 228,6 mlrd. EUR bendrosios pridėtinės vertės (apie 1,2 proc. ES BVP) ir 531,9 mlrd. EUR žemės ūkio produkcijos, o žemės ūkio maisto produktų eksportas siekė 235,4 mlrd. EUR[1]. Apskaičiuota, kad turizmo pramonė, įskaitant apgyvendinimo ir maitinimo paslaugas, sukuria apie 5 proc. ES bendrosios pridėtinės vertės[2]. Daugelis šių sektorių struktūriškai priklauso nuo sezoninio darbo, kai darbo jėgos paklausa tam tikrais metų laikais yra ypač didelė.

Nors sezoniniai sektoriai ir sezoninio darbo mastas ES skiriasi, visose valstybėse narėse yra struktūrinis sezoninių darbuotojų poreikis. Apytikriais skaičiavimais, visoje ES kasmet reikia 2,5[3]–4 mln.[4] sezoninių darbuotojų. Pačių šalių piliečiai sudaro didžiausią sezoninių darbuotojų grupę, tačiau jų skaičius nuolat mažėja.

Dėl demografinių pokyčių, gyventojų skaičiaus mažėjimo kaimo vietovėse ir nuolatinio darbo jėgos trūkumo vis dažniau būna reikalingas mobiliųjų ES sezoninių darbuotojų (persikeliančių iš vienos ES šalies į kitą sezoniniam darbui) ir darbuotojų iš ES nepriklausančių šalių indėlis siekiant toliau užsiimti gamyba ir teikti paslaugas sezoniniuose sektoriuose. Remiantis 2021 m. skaičiavimais, kasmet vien ES žemės ūkyje sezoninį darbą dirba daugiau kaip 420 000 trečiųjų šalių piliečių[5]. 2023 m. 9 proc. turizmo pramonės darbo jėgos sudarė trečiųjų šalių piliečiai[6].

Sezoninis darbas kelia specifinių iššūkių, susijusių su didesniu pažeidžiamumu ir didesne su vykdymo užtikrinimu susijusia rizika. Taip yra dėl laikinų ir fiziškai sunkių užduočių, ilgų darbo valandų intensyviaisiais laikotarpiais, palyginti mažo darbo užmokesčio, ribotos darbo vietos garantijos ir atokių esančių darbo vietų. Ribota darbuotojų derybinė galia, tai, kad sudėtinga atlikti patikrinimus atokiose kaimo vietovėse, ir arši konkurencija, dėl kurios gali būti mažinamos darbo sąnaudos, dar labiau didina sezoninių darbuotojų pažeidžiamumą ir jų išnaudojimo riziką. Sezoniniuose sektoriuose dirbantiems trečiųjų šalių piliečiams kyla didesnė rizika nei ES

---

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

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

3 Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas (EESRK), *Collecting data on the situation of social protection of seasonal workers in the agriculture and food sectors in EU Member States after COVID-19*, 2023 m.

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

5 EESRK, 3 išnaša, p. 18.

6 Apgyvendinimo paslaugų sektoriuje, kuriame 2021 m. dirbo 2,1 mln. darbuotojų, trečiųjų šalių piliečiai 2023 m. sudarė 11 proc. darbo jėgos. Tourism industries – employment – Statistics Explained – Eurostat. 2022 m. jie sudarė apie 12,6 proc. ES HORECA sektoriaus, Europos darbo institucija (EDI), *Accommodation and food service activities: issues and challenges related to labour mobility*, p. 37. Tačiau sezoninių darbuotojų iš ES nepriklausančių šalių skaičius šiame sektoriuje nežinomas.

piliečiams, nes jiems kyla sunkumų gauti deramą būstą, naudotis sveikatos priežiūros paslaugomis ir tam tikromis socialinės apsaugos paslaugų dalimis. Sąveikinė diskriminacija gali padidinti šią riziką. Trumpalaikės sutartys, priklausomybė nuo vieno darbdavio, ribotos galimybės gauti informaciją ir paramą, taip pat baimė susidurti su neigiamomis pasekmėmis pranešus apie pažeidimus[7] daro poveikį jų gebėjimui ginti savo teises ir siekti žalos atlyginimo. Sezoniniams darbuotojams taip pat kyla didesnė rizika tapti prekybos žmonėmis aukomis išnaudojimo darbe tikslais – ji pastaraisiais metais labai padidėjo[8], ypač didelės rizikos sektoriuose, pavyzdžiui, žemės ūkio, maisto perdirbimo, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, transporto ir logistikos bei statybos sektoriuose.

Prieš priimant Sezoninių darbuotojų direktyvą[9] (toliau – direktyva), nacionalinės taisyklės ir apsaugos standartai buvo fragmentiški, o apibrėžtys, priėmimo kriterijai, buvimo trukmė, procedūros ir teisės įvairiose šalyse labai skyrėsi. Keliose valstybėse narėse sezoniniai sektoriai buvo susiję su neteisėtu darbu, pasilikimu šalyje ilgiau, nei leista, ir prastomis darbo bei gyvenimo sąlygomis.

2014 m. priimta ir iki 2016 m. rugsėjo 30 d. į nacionalinę teisę perkeltina direktyva siekiama dviejų tikslų: užtikrinti prieinamesnius ir skaidresnius darbo jėgos judumo būdus siekiant padėti darbdaviams patenkinti sezoninę darbo jėgos paklausą, taip skatinant mažinti neteisėtą migraciją ir neteisėtą darbą; ir skatinti deramas sezoninių darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas, griežtas apsaugos nuo išnaudojimo priemones, taip pat vykdymo užtikrinimo priemones, pavyzdžiui, stebėseną, vertinimą ir patikrinimus.

Pagal direktyvos 27 straipsnį, šioje ataskaitoje daugiausia dėmesio skiriama tam, kaip direktyva perkeliama į nacionalinę teisę ir taikoma valstybėse narėse, o pagrindinis jos laikotarpis – 2019–2024 m.[10]. Joje taip pat nurodomos priemonės, kurių imtasi siekiant padėti tinkamai perkelti direktyvą į nacionalinę teisę ir ją taikyti, nurodomi likę sunkumai ir veiksmai, kurių Komisija ketina imtis jiems spręsti.

Ataskaita grindžiama informacija, gauta taikant II ir III skirsniuose aprašytas stebėsenos ir paramos priemones, valstybių narių Eurostatui pateiktais statistiniais duomenimis ir įvairių suinteresuotųjų subjektų, įskaitant valstybių narių valdžios institucijas, profesines sąjungas,

---

[7] Komisija, *Targeted study on the need and potential policy options to better protect third-country nationals under the Seasonal Workers Directive*, „Milieu Ltd“ ir „Ramboll Consulting“, 2024 m. (toliau – tikslinis tyrimas); „Oxfam“, *Essential but invisible and exploited*, 2024 m., p. 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 m.

[8] Prekyba žmonėmis išnaudojimo darbe tikslais 2019–2023 m. padidėjo 70 proc., kaip matyti iš 2025 m. spalio mėn. paskelbtos Eurostato ataskaitos 10 years (2013-2023) of EU data on trafficking in human beings.

[9] 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/36/ES dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir buvimo tikslu dirbti sezoniniais darbuotojais sąlygų (OL L 94, 2014 3 28, p. 375). Direktyva netaikoma Danijai ir Airijai.

[10] Ataskaitinis laikotarpis daugiausia pratęstas dėl laipsniško ir diferencijuoto direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę ES šalyse, palyginamų duomenų spragų ir COVID-19 pandemijos sukeltų sutrikimų.

darbdavių ir verslo asociacijas, nevyriausybines organizacijas, migrantų atstovus, akademinę bendruomenę ir viešai prieinamus šaltinius, pateikta informacija.

Kaip nurodyta 2026 m. sausio 29 d. Europos prieglobsčio ir migracijos valdymo strategijoje[11], labai svarbu pritraukti Europos ekonomikai reikalingą darbo jėgą iš ES nepriklausančių šalių, įskaitant sezoninius darbuotojus, kartu užtikrinant apsaugą nuo išnaudojimo ir užkertant kelią neteisėtam darbui. Skatinti ir užtikrinti galimybes veiksmingai naudotis darbo jėgos judumo būdais sezoninio darbo tikslais, kaip perspektyviomis neteisėtos migracijos alternatyvomis, taip pat yra Pasaulinio kovos su neteisėtu migrantų gabenimu aljanso[12] dalis.

Šia ataskaita kartu su Direktyvos dėl sankcijų darbdaviams[13] įgyvendinimo ataskaita siekiama skatinti geriau užtikrinti ES kovos su neteisėtu migrantų įdarbinimu ir išnaudojimu taisyklių vykdymą. Ja taip pat bus remiamasi 2026 m. rengiant būsimą kovos su prekyba žmonėmis strategiją ir prisidedama prie platesnio ES požiūrio pagal Kokybiškų darbo vietų kūrimo gaires[14], kad kiekvienam darbuotojui būtų užtikrintos deramos darbo sąlygos.

II. STEBĖSENA IR ĮGYVENDINIMO RĖMIMO PRIEMONĖS

Nuo 2016 m. Komisija ėmėsi įvairių teisinių ir su veikla susijusių veiksmų, kad užtikrintų tinkamą direktyvos įgyvendinimą. 2016 m. ji pradėjo pažeidimo nagrinėjimo procedūras prieš 20 valstybių narių, kurioms ši direktyva privaloma, dėl to, kad jos nepranešė apie perkėlimo į nacionalinę teisę priemones. Iki 2019 m. visos valstybės narės pranešė apie visišką perkėlimą į nacionalinę teisę, todėl tos pažeidimo nagrinėjimo bylos buvo baigtos. Dauguma nuostatų buvo tinkamai perkeltos į visų valstybių narių nacionalinę teisę, nors išliko tam tikrų spragų tokiose srityse kaip priėmimo ir panaikinimo sąlygos, leidimų išdavimas ir atnaujinimas, pareigos teikti informaciją, palankesnių sąlygų pakartotiniam atvykimui sudarymas, apgyvendinimas, sankcijos, kompensacija ir procedūrinės apsaugos priemonės. Todėl 2023 ir 2024 m. Komisija pradėjo pažeidimo nagrinėjimo procedūras dėl netinkamo direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę prieš visas valstybes nares, kurioms direktyva yra privaloma. Po to visos atitinkamos valstybės narės ėmėsi arba imasi papildomų priemonių, kad suderintų savo nacionalinę teisę su direktyva. Iki šiol užbaigtos devynios pažeidimo nagrinėjimo procedūros, o dėl kitų pažeidimo nagrinėjimo procedūrų dar atliekami vertinimai.

---

[11] 2026 m. sausio 29 d. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui ir Tarybai „Europos prieglobsčio ir migracijos valdymo strategija“, COM(2026) 45 *final*, p. 21.

[12] Žr. 2025 m. gruodžio 10 d. Bendrą deklaraciją dėl Pasaulinio kovos su neteisėtu migrantų gabenimu aljanso.

[13] Komisijos ataskaita Europos Parlamentui ir Tarybai dėl 2009 m. birželio 18 d. Direktyvos 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai, taikymo, COM(2026)260.

[14] 2025 m. gruodžio 4 d. Komisijos komunikatas „Kokybiškų darbo vietų kūrimo gairės“, COM(2025) 944 *final*.

Siekdama padėti veiksmingai taikyti į nacionalinę teisę perkeltas nuostatas, Komisija teisinį vykdymo užtikrinimą papildė analitinėmis[15] ir veiklos[16] priemonėmis. ES lėšomis buvo finansuojami tiksliniai projektai, pavyzdžiui, Italijoje, Graikijoje, Ispanijoje ir Prancūzijoje, kuriais remiamas praktinis Direktyvos dėl žemės ūkio sektoriaus sezoninių darbuotojų iš trečiųjų šalių įgyvendinimas[17].

Komisija su valstybėmis narėmis, socialiniais partneriais ir suinteresuotaisiais subjektais įvairiuose forumuose ir konsultacijose[18] aptarė likusius iššūkius ir galimus tolesnius veiksmus siekiant pagerinti direktyvos taikymą. Komisijos padaliniai dalyvavo tolesniuose trečiųjų šalių organizuotuose keitimosi informacija renginiuose, susijusiuose su ES ir (arba) bendrai finansuojamais projektais[19]. Šis keitimasis informacija parodė, kad reikia geriau įgyvendinti priėmimo kanalus, kad būtų galima laiku įdarbinti reikiamą sezoninę darbo jėgą, didinti trečiųjų šalių sezoninių darbuotojų informuotumą apie jų teises ir apie tai, kaip užtikrinti jų vykdymą, taip pat remti skundų teikimo ir teisių gynimo mechanizmų naudojimą. Suinteresuotieji subjektai taip pat ne kartą atkreipė dėmesį į nepakankamą stebėseną, vykdymo užtikrinimą, patikrinimus ir sankcijas sezoniniuose sektoriuose, taip pat į pasikartojančias problemas, susijusias su netinkamu apgyvendinimu ir darbo teisės pažeidimais.

III. REIKALAVIMŲ DĖL PERKĖLIMO Į NACIONALINĘ TEISĘ IR TAIKYMO LAIKYMASIS

---

15 Europos migracijos tinklas (2020 m.), *Attracting and protecting the rights of seasonal workers in the EU and the United Kingdom – Synthesis Report*, 2020 m., ir susijusios šalių ataskaitos; *Ad Hoc Query on 2023.18 Seasonal Workers Directive, requested by EMN Luxembourg on 5 May 2023*; Tikslinis tyrimas, 7 išnaša; Komisija, *Study on the working conditions of farm employees in the EU agriculture sector*, „Milieu, Law & Policy Consulting“, 2025 m.

16 Pavyzdžiui, Komisijos komunikatas „Gairės dėl sezoninių darbuotojų darbo ES atsižvelgiant į COVID-19 protrūkį“, 2020/C 235 I/01, OL C 235I,, 2020 7 17, p. 1; EDI, „Dokumentas dėl informavimo kampanijos.Sezoniniai darbuotojai iš trečiųjų šalių“ (2021 m.), Information note on seasonal workers.pdf.

17 Pavyzdžiui, Komisija 2019 m. „SU.PR.EME. Italia“ skyrė 30,2 mln. EUR, o 2023–2024 m. „SU.PR.EME.2“ Italijoje skyrė 30 mln. EUR – nedeklaruojamo darbo ir neteisėto įdarbinimo veiklos

prevencijai ir kovai su jais; 3,25 mln. EUR, iš kurių 95 proc. skirta iš Prieglobsčio, migracijos ir integracijos fondo (PMIF), skyrė projektui „Moterys – finansiškai nepriklausomos kaimo veikėjos“ (*Women as Financially Independent Rural Actors* (WAFIRA)) (2021–2025 m.) ir projektui WAFIRA II (2025–2028 m.) Ispanijoje; ir 5,23 mln. EUR (95 proc. iš PMIF) skyrė Prancūzijai. Ji taip pat finansavo projektą INTEGRALITY, kuriuo Graikijoje siekiama kovoti su migrantų išnaudojimu darbe žemės ūkio srityje ir užtikrinti jų integraciją vietos lygmeniu.

18 Pavyzdžiui, 2023 m. spalio mėn. ir 2025 m. spalio mėn. Darbo jėgos migracijos platformos posėdžiuose, 2025 m. spalio mėn. Migrantų nuomonės ekspertų grupės posėdyje, 2024 m. lapkričio mėn. Europos migracijos forumo posėdyje ir 2025 m. gruodžio mėn. *ad hoc* susitikime su socialiniais partneriais.

19 Pavyzdžiui, „Solidar“, *Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe* (2025 m. spalio mėn.); Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (EBPO) / Nyderlandų vyriausybė, mišrus praktinis seminaras darbo jėgos žemės ūkyje migracijos klausimais (2025 m. gruodžio mėn.); projektas „Seasonal and fair employment blueprints“ (SaFE) / Tarptautinis migracijos politikos vystymo centras (ICMPD) / partnerystės migracijos srityje priemonė (MPF), praktinis seminaras *Building functional pathways for seasonal work in agriculture and tourism* (2026 m. sausio mėn.); Europos politikos centras (EPC) / „Dignity for migrant workers in farm to fork labour markets“ (DignityFirm), apskritojo stalo diskusija *Migrant workers in farm to fork sectors: What way forward for effective EU policies ensuring dignity?* (2026 m. sausio mėn.).

Nors valstybės narės tinkamai perkėlė daugumą direktyvos nuostatų į nacionalinę teisę, tebėra tam tikrų spragų, kaip nurodyta tolesniuose skirsniuose.

1. Supaprastinti ir lengvai naudojami sezoninių darbuotojų judumo būdai

a. Direktyvos taikymo sritis (2 straipsnis)

Direktyva taikoma trečiųjų šalių piliečiams, kurie gyvena ne valstybių narių teritorijoje ir prašo būti priimti arba kurie buvo priimti į valstybės narės teritoriją su tikslu dirbti sezoniniais darbuotojais. Ji netaikoma trečiųjų šalių piliečiams, kurie prašymo pateikimo metu gyvena valstybės narės teritorijoje, išskyrus trečiųjų šalių piliečius, kurie ketina pratęsti arba atnaujinti buvimo laikotarpį (2 straipsnis). Direktyvoje sezoninis darbuotojas apibrėžiamas kaip trečiosios šalies pilietis, kurio pagrindinė gyvenamoji vieta ir toliau yra trečiojoje šalyje ir kuris teisėtai bei laikinai yra valstybės narės teritorijoje, kad vykdytų nuo sezonų kaitos priklausančią veiklą pagal vieną ar daugiau terminuotų darbo sutarčių, kurias tiesiogiai sudaro tas trečiosios šalies pilietis ir toje valstybėje narėje įsisteigęs darbdavys (3 straipsnio b punktas). Pagal šiuos parametrus valstybės narės turi pateikti sezoninių sektorių sąrašą (2 straipsnio 2 dalis) ir nustatyti, kad maksimalus bendras buvimo laikotarpis sezoniniam darbui yra nuo penkių iki devynių mėnesių per bet kurį 12 mėnesių laikotarpį (14 straipsnis). Visos valstybės narės žemės ūkį įvardijo kaip sezoninį sektorių. Daugelis valstybių narių nurodo sodininkystę[20], miškininkystę[21], įskaitant laukinių ne medienos produktų rinkimą[22], arba žvejybą ir jūrinę akvakultūrą[23]. Dauguma valstybių narių (bet ne visos) taip pat nurodė, kad apgyvendinimo, maitinimo ir (arba) turizmo ir susijusios laisvalaikio paslaugos yra sezoniniai sektoriai[24]. Kai kurios iš jų įtraukia vieną ar daugiau papildomų sektorių[25].

Pastaraisiais metais į direktyvos taikymo sritį patenkančių priimamų sezoninių darbuotojų iš trečiųjų šalių skaičius nuolat didėjo. Eurostato duomenys[26] rodo, kad leidimų dirbti sezoninį darbą skaičius ES padidėjo nuo 115 726 leidimų 2019 m. iki 273 897[27] leidimų 2024 m., o ypač šis

---

20 Austrija, Belgija, Vokietija, Prancūzija, Lietuva, Latvija, Nyderlandai ir Rumunija.

21 Austrija, Bulgarija, Čekija, Prancūzija, Vokietija, Estija, Graikija, Suomija, Kroatija, Vengrija, Lietuva, Švedija, Slovėnija ir Slovakija.

22 Suomija ir Lietuva.

23 Bulgarija, Estija, Graikija, Vengrija, Latvija, Malta, Portugalija ir Slovakija.

24 Austrija, Belgija, Bulgarija, Čekija, Vokietija, Estija, Graikija, Suomija, Prancūzija, Kroatija, Italija, Lietuva, Liuksemburgas, Latvija, Malta, Lenkija, Portugalija, Rumunija, Švedija, Slovėnija ir Slovakija.

25 Čekija, Vokietija, Estija, Suomija, Prancūzija, Lietuva, Liuksemburgas, Portugalija, Švedija ir Slovakija išvardijo vieną ar daugiau iš šių sektorių, pavyzdžiui: medžioklė, maisto / tabako / gėrimų gamyba, lentpjūvės, statyba, filmų / televizijos gamyba, keleivinis vandens transportas, didmeninė / mažmeninė prekyba, pramoninė veikla, pagalbinės paslaugos scenos menų ar civilinės inžinerijos srityse.

26 Jei nenurodyta kitaip, nurodyti skaičiai yra Eurostato duomenys. Kalbant apie 2019 m. duomenis, trūksta Belgijos ir Prancūzijos duomenų, žr.: Authorisations for the purpose of seasonal work by status, length of validity, economic sector and citizenship [migr_ressw1_1].

27 Taip pat priimta 22 079 sprendimai atnaujinti leidimą, daugiausia Austrijoje (19 805), Prancūzijoje (1 183) ir Kroatijoje (863). Austrija Komisijos tarnyboms paaiškino, kad 19 805 leidimų atnaujinimus sudarė 15 397 leidimai sezoniniam darbui, pirmą kartą išduoti ne ilgesniam kaip šešių mėnesių laikotarpiui konkrečiam sezonui, bet ne pirmą kartą konkrečiam darbuotojui, ir 4 408 leidimai atnaujinti siekiant pratęsti buvimą ne ilgesnį kaip devynių mėnesių laikotarpį per 12 mėnesių laikotarpį.

skaičius padidėjo 2021–2024 m. (nuo 154 915[28] iki 273 897; daugiau kaip + 77 proc.) ir atspindi atsigavimą po COVID-19 pandemijos, didesnę sezoninės darbo jėgos iš ES nepriklausančių šalių paklausą ir išsamesnes kai kurių valstybių narių pateiktas ataskaitas[29]. Keliose valstybėse narėse dėl supaprastintų procedūrų[30] ir didesnių trečiųjų šalių sezoninių darbuotojų priėmimo kvotų[31] judumo būdai tapo patrauklesni ir prieinamesni. Darbo inspekcijų intensyviau atliekami patikrinimai ir dažnesnis pažeidimų nustatymas[32] tuo pačiu laikotarpiu rodo, kad kai kuriose valstybėse narėse teisėto įdarbinimo augimą galėjo paskatinti ryžtingesni veiksmai kovojant su nedeklaruojamu darbu ir neteisėtu įdarbinimu.

2024 m. daugiau kaip 90 proc. į direktyvos taikymo sritį patenkančių leidimų buvo išduota šešiose valstybėse narėse: Italijoje (146 099; 53 proc.), Prancūzijoje (41 700; 15 proc.), Ispanijoje (20 810; 8 proc.), Kroatijoje (16 555; 6 proc.), Graikijoje (15 206; 6 proc.) ir Bulgarijoje (9 542; 3 proc.). Beveik 70 proc. leidimų buvo išduota asmenims iš šių ES nepriklausančių šalių: Maroko (76 579; 28 proc.), Bangladešo (53 567; 20 proc.), Indijos (39 137; 14 proc.), Tuniso (12 675; 5 proc.) ir Ukrainos (7 524; 3 proc.). Išskyrus Ukrainos darbuotojus, kurių dauguma dirba Lenkijoje, kitų pirmiau minėtų šalių piliečiai daugiausia dirbo Pietų Europoje, visų pirma Italijoje, Prancūzijoje ir Ispanijoje.

2024 m. dauguma trečiųjų šalių sezoninių darbuotojų, priimtų pagal direktyvą, buvo vyrai (ne mažiau kaip 216 954 darbuotojų), o moterys sudarė beveik penktadalį (ne mažiau kaip 53 895 darbuotojų, arba 20 proc.)[33]. Nors daugumoje valstybių narių dominuoja vyrai, Lenkijoje moterys sudarė daugiau kaip 88 proc. į direktyvos taikymo sritį patenkančių sezoninių darbuotojų (4 516), o Ispanijoje – daugiau kaip 80 proc. (16 677)[34].

2024 m. Eurostato duomenys rodo, kad daugiausia leidimų išduota darbui žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės sektoriuose (196 650; 72 proc.) ir apgyvendinimo bei maitinimo paslaugų sektoriuje (47 203; 17 proc.). Kelios valstybės narės, siekdamos patenkinti sezoninės darbo jėgos poreikius, naudojasi direktyvoje nereglamentuotais lygiagrečiais priėmimo būdais. Jos taip pat naudojasi studentų[35], asmenų iš ES nepriklausančių šalių, prašančių suteikti tarptautinę

---

28 Trūksta Belgijos duomenų.

29 Pavyzdžiui, Belgijos, Kipro ir Prancūzijos.

30 Pavyzdžiui, Graikijoje, Ispanijoje ir Prancūzijoje.

31 Austrijoje, Ispanijoje, Italijoje ir Rumunijoje.

32 Žr. toliau pateiktą III skirsnio 2 dalies b punktą ir, išsamiau, Direktyvos dėl sankcijų darbdaviams įgyvendinimo ataskaitą.

33 Suvestiniai skaičiai apskaičiuoti remiantis turimais duomenimis. 2024 m. trūksta Vokietijos ir Portugalijos duomenų pagal lytį.

34 Moterys taip pat sudarė didelę pirmą kartą išduotų leidimų dalį Suomijoje (2 714, 58 proc.), Kroatijoje (45 proc., 7 530), Austrijoje (35 proc., 2 023), Bulgarijoje (2 730, 29 proc.), Graikijoje (3 804, 25 proc.). Italija išdavė 9 142 leidimus dirbti sezoninį darbą moterims, tačiau jie sudarė tik 6 proc. visų šalies išduotų leidimų.

35 Vokietija, kuri taiko direktyvą sezoniniams darbuotojams tik pagal dvišales programas su Moldova ir Gruzija ne ilgesniam kaip 90 dienų buvimui, administruojamam valstybinės užimtumo tarnybos. Ferienbeschäftigung für. Studierende – Auswärtiges Amt; Integracijos ir migracijos ekspertų taryba (*Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR)*), mažų garantijų darbas (*prekäre Beschäftigung*), mažų garantijų dalyvavimas (*prekäre Teilhabe*), *Bericht*, 2023 m.

apsaugą arba ją gavusių[36], darbu, taip pat nacionalinių sezoninio darbo leidimų suteikimu jų teritorijoje jau esantiems asmenims. Kiti trečiųjų šalių piliečiai, turintys teisę dirbti arba vykdyti atlyginamą veiklą, taip pat dirba sezoniniuose sektoriuose. Neteisėtai įdarbintų darbuotojų iš ES nepriklausančių šalių dalis sezoniniuose sektoriuose daugelyje valstybių narių tebėra didelė[37].

Skirtingos nacionalinės sezoninių sektorių apibrėžtys, susiformavusios dėl direktyvoje valstybėms narėms paliktos didelės diskrecijos, ir lygiagretūs priėmimo į į šalį sezoniniam darbui būdai, gali lemti nevienodą darbuotojų apsaugą ir apsunkinti stebėseną, patikrinimų planavimą ir duomenų palyginamumą visoje ES.

b. Leidimai dirbti sezoninį darbą, priėmimo kriterijai, procedūros ir mokesčiai

Pagal direktyvos 12 straipsnį reikalaujama, kad valstybės narės išduotų leidimą dirbti sezoninį darbą, jei tenkinamos priėmimo sąlygos ir nėra priežasčių atmesti prašymą, atitinkamais atvejais atsižvelgiant į taikomas kvotas. Beveik visos valstybės narės tinkamai perkėlė šią pareigą į nacionalinę teisę.

Remiantis Eurostato duomenimis, 2024 m. dauguma sezoninio darbo leidimų buvo išduoti ilgesniam nei 90 dienų buvimo laikotarpiui. Tik 11 proc. (30 843) leidimų buvo išduoti buvimui ne ilgiau kaip 90 dienų. Tokius trumpalaikius leidimus daugiausia išdavė Bulgarija ir Suomija, kuriose jie sudarė atitinkamai 81 proc. (7 744) ir 74 proc. (3 463) visų jų išduotų leidimų[38].

Leidimai, išduodami ne ilgesniam kaip 90 dienų laikotarpiui (5 straipsnis ir 12 straipsnio 1 dalis)

Kai leidimas išduodamas trumpalaikiam sezoniniam darbui, trunkančiam ne ilgiau kaip 90 dienų, valstybės narės taiko vieną ar daugiau iš trijų direktyvos 12 straipsnio 1 dalyje nustatytų leidimų išdavimo modelių: specialią trumpalaikę vizą, išduodamą sezoninio darbo tikslais[39], trumpalaikės vizos ir darbo leidimo derinį[40] arba atskirą darbo leidimą asmenims, kuriems nereikia vizos[41]. Leidimo gavimo procedūras paprastai sudaro du etapai: dažnai pirmiausia darbdaviai kreipiasi į

---

[36] Italija ir Graikija. Šaltiniai: „Eurispes“, *Agromafie*, Aštuntoji nusikaltimų Italijos žemės ūkio maisto produktų sektoriuje ataskaita (8° *rapporto sui crimini agroalimentari in Italia*), 2025 m.; „Hoque“, Migracijos politikos institutas, *Trapped by Italy's Policy Paradox, Asylum Seekers and Other Migrants Can Fall into Exploitative Farm Labor,* 2024 m. rugpjūčio mėn.; Guidi/Berti, *Labor exploitation in the Italian agricultural sector: the case of vulnerable migrants in Tuscany,* Front Sociol. 2023 m. spalio 4 d.; Piovesan, Della Puppa, *Da richiedenti asilo a lavoratori essenziali* („Nuo prieglobsčio prašytojų iki svarbiausių darbuotojų“), Anno XIV, no. 1/2024, *Rivista quadrimestrale dell'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche)* (Nacionalinio viešosios politikos analizės instituto ketvirčio apžvalga). Blouchoutzi / Zaples / Manou / Papathanasiou, *Refugees' Settlement in Greece: Employment in Agriculture as a Criterion for an Alternative Dispersal Plan*, „Growth and Change 2025“, Volume 56, Issue 2, p. 1; „Generation 2.0 RED“, „SolidarityNow“, *Revealing the Unseen Migrant Workers*, bendras mokslinis tyrimas, 2025 m.

[37] Žr. Komisijos ataskaitą Europos Parlamentui ir Tarybai dėl 2009 m. birželio 18 d. Direktyvos 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai, taikymo.

[38] Daug trumpalaikio buvimo leidimų taip pat išduota Kroatijoje (7 597, 46 proc.), Lenkijoje (1 729, 34 proc.), Austrijoje (1 944, 34 proc.) ir Italijoje (6 199, nors jie sudaro tik 4 proc. visų Italijos išduotų leidimų).

[39] Pavyzdžiui, Bulgarija, Kipras, Graikija, Suomija, Italija, Liuksemburgas, Latvija ir Portugalija.

[40] Pavyzdžiui, Austrija, Belgija, Čekija, Ispanija, Vengrija, Lietuva, Malta, Nyderlandai, Lenkija, Rumunija ir Slovakija.

[41] Pavyzdžiui, Kipras, Vokietija, Estija, Suomija, Kroatija, Švedija ir Slovėnija.

kompetentingas darbo institucijas dėl patvirtinimo / darbo leidimo, o tada, jei reikia, darbuotojas pateikia prašymą išduoti vizą.

Reikalavimai dėl dokumentų leidimui gauti buvo iš esmės supaprastinti ir suderinti pagal direktyvos 5 straipsnyje pateiktą išsamų sąrašą. Tačiau atlikus atitikties vertinimą nustatyta, kad 16 valstybių narių nacionalinės teisės aktai iš pradžių neatitiko direktyvos. Šešios valstybės narės reikalavo papildomų dokumentų, pavyzdžiui, sveikatos draudimo, apimančio visą buvimo laikotarpį (vietoj tokio draudimo, kuris būtų taikomas tik tais laikotarpiais, kai sezoninis darbuotojas nėra apdraustas valstybės narės socialinės apsaugos draudimu), profesinės kvalifikacijos įrodymo arba finansinių garantijų, kuriomis užtikrinamas jo išvykimas. Devynios valstybės narės nereikalavo kai kurių privalomų dokumentų, pavyzdžiui, darbo sutarties ar įpareigojančio darbo pasiūlymo, sveikatos draudimo įrodymo ar tinkamo būsto įrodymo. Vėlesnėmis perkėlimo į nacionalinę teisę priemonėmis šie trūkumai buvo pašalinti, tačiau įrodymų reikalavimai įvairiose valstybėse narėse vis dar skiriasi: pavyzdžiui, kai kuriose iš jų reikalaujama darbdavių deklaracijų[42], o kitose – oficialių sutartinių įrodymų[43]. Siekiant užtikrinti deramas darbo ir gyvenimo sąlygas, apsaugoti darbuotojus ir užkirsti kelią piktnaudžiavimui ir sukčiavimui, vis dar labai svarbu, kad atitinkamos nacionalinės valdžios institucijos atliktų tinkamus patikrinimus prieš priėmimą, kaip matyti iš griežtesnių patikrinimų prieš priėmimą kai kuriose valstybėse narėse, dėl kurių buvo atmesta daugiau prašymų[44].

Leidimai, išduodami ilgesniam kaip 90 dienų laikotarpiui (6 straipsnis ir 12 straipsnio 2 dalis)

2024 m. valstybės narės išdavė 240 104 leidimų buvimui dėl sezoninio darbo, ilgesniam kaip 90 dienų: 65 942 leidimus buvimui, trunkančiam nuo 91 dienos iki penkių mėnesių, ir 174 162 leidimus buvimui, trunkančiam nuo 91 dienos iki devynių mėnesių. Tokio tipo leidimams valstybės narės pagal direktyvos 12 straipsnio 2 dalį pasirinko galimybę, kuri geriausiai atitinka jų galiojančią nacionalinę migracijos tvarką ir darbo rinkos valdymą: kai kurios iš jų naudoja ilgalaikes vizas[45], kai kuriuos – vieną leidimą gyventi ir dirbti[46] ir vizos reikalauja tik kaip atvykimo formalumo, jei jos išvis reikalauja, o dauguma valstybių narių derina ilgalaikes vizas su leidimais gyventi[47]. Tai reiškia, kad procedūros visoje ES ir toliau labai skiriasi. Be to, su šiais ilgalaikiais leidimais susiję dokumentų reikalavimai taip pat supaprastinami ir suderinami pagal 6 straipsnyje pateiktą išsamų sąrašą. Ištaisius pirminius netinkamo perkėlimo į nacionalinę teisę atvejus, valstybės narės iš esmės suderino savo teisės aktus su direktyvos 6 straipsniu.

---

42 Pavyzdžiui, Austrijoje, Vokietijoje, Latvijoje, Maltoje ir Nyderlanduose.

43 Pavyzdžiui, Bulgarijoje, Kipre, Čekijoje, Ispanijoje, Suomijoje, Prancūzijoje, Kroatijoje, Lietuvoje, Liuksemburge ir Slovėnijoje.

44 Švedijoje (What does the Swedish Migration Agency do to counteract abuse and crime? – The Swedish Migration Agency); Per EBPO praktinį seminarą Prancūzija pranešė, kad 2024 m. dėl sukčiavimo ar darbo profilių netinkamumo atmestų sezoninių darbuotojų iš Maroko prašymų skaičius siekė apie 40 proc., 19 išnaša.

45 Pavyzdžiui, Austrija, Estija ir Lietuva (visos jos taiko reikalavimą turėti išankstinį leidimą dirbti), Čekija, Graikija, Latvija ir Portugalija.

46 Pavyzdžiui, Kipras, Suomija (papildomos vizos nereikia), Švedija, Slovakija ir Slovėnija.

47 Pavyzdžiui, Belgija, Bulgarija, Vokietija, Ispanija, Prancūzija, Kroatija, Italija, Liuksemburgas, Malta, Lenkija ir Rumunija.

Pareiga pranešti apie sprendimą dėl prašymo per 90 dienų (18 straipsnio 1 dalis)

Siekiant suteikti daugiau teisinio tikrumo ir sudaryti sąlygas darbdaviams ir darbuotojams planuoti per trumpą ir nuo laiko priklausantį sezoninį laikotarpį, direktyvos 18 straipsnio 1 dalyje reikalaujama, kad valstybės narės kuo greičiau ir ne vėliau kaip per 90 dienų nuo išsamaus prašymo pateikimo dienos raštu apie sprendimą dėl jų prašymo praneštų prašymą pateikusiam asmeniui. Šios nuostatos perkėlimas į nacionalinę teisę iš esmės atitinka reikalavimus visoje ES, tik iš pradžių būta netinkamo perkėlimo į nacionalinę teisę atvejų šešiose valstybėse narėse, pavyzdžiui: sprendimo dėl prašymo priėmimo termino pradžia skaičiuojama nuo tada, kai prašymą pateikusiam asmeniui pranešama apie prašymo išsamumą, reikalavimas laiku priimti sprendimą, o ne laiku pranešti pareiškėjui apie priimtą sprendimą, galimybė nepagrįstai pratęsti terminą ir netaikoma pareiga raštu pranešti apie atsisakymą patenkinti prašymą.

Praktiškai nagrinėjimo laikas valstybėse narėse vis dar labai skiriasi dėl skirtingos administracinės struktūros, dalyvaujančių institucijų skaičiaus, darbo rinkos tyrimų ar kvotų naudojimo[48], regionalizuotų procedūrų, skaitmenizacijos lygio ir turimų išteklių. Paprastai greičiausiai rezultatai pasiekiami taikant supaprastintus prašymų teikimo internetu modelius, ypač kai buvimo trukmė neviršija 90 dienų[49], o su kvotomis susietos, kelių institucijų vykdomos leidimų išdavimo procedūros, kurios dažnai bent iš dalies valdomos vietos ar regionų lygmeniu, užima daugiau laiko[50]. Darbdaviai ir valstybių narių atstovai pažymėjo, kad kai kuriose valstybėse narėse vis dar taikomos sudėtingos arba ilgos procedūros gali trukdyti teisėtai įdarbinti sezoninius darbuotojus iš trečiųjų šalių[51]. Tikimasi, kad būsimas Komisijos ir EBPO tyrimas „Veiksminga migracija. Migrantų darbo tikslais priėmimas“ (*Making Migration Work: Admitting Labour Migrants*) suteiks daugiau įžvalgų apie priėmimo procedūrų valstybėse narėse struktūra ir dabartinę trukmę.

Prašymo atmetimo ir leidimo panaikinimo pagrindai (8 ir 9 straipsniai)

Valstybės narės turėjo suderinti nacionalines prašymo atmetimo ir leidimo panaikinimo taisykles su direktyvos 8 ir 9 straipsniuose nustatytais išsamiais pagrindais. Iš pradžių 11 valstybių narių įtraukė arba paliko galioti direktyvoje nenumatytus pagrindus arba neperkėlė į nacionalinę teisę tam tikrų privalomų pagrindų, įskaitant pagrindą, susijusį su neveikiančia įmone arba ankstesnėmis sankcijomis už nedeklaruojamą darbą arba direktyvos pažeidimus. Dauguma šių netinkamo perkėlimo į nacionalinę teisę atvejų buvo ištaisyti.

Eurostato duomenimis, 2024 m. panaikintas 11 101 sezoninio darbo leidimas. Tik 10 valstybių narių pranešė apie leidimų panaikinimą, ir beveik 90 proc. visų leidimų ES panaikinta dviejose šalyse: Graikijoje (7 917, 71 proc. visų panaikintų leidimų, t. y. 52 proc. Graikijoje išduotų

[48] Pavyzdžiui, Austrijoje, Belgijoje, Čekijoje, Ispanijoje, Vengrijoje, Italijoje, Liuksemburge, Maltoje, Lenkijoje, Rumunijoje, Slovėnijoje ir Slovakijoje. Taip pat FI, kai išduodamas vienas leidimas ilgesniam nei šešių mėnesių laikotarpiui.

[49] Pavyzdžiui, Estijoje, Suomijoje ir Kroatijoje.

[50] Pavyzdžiui, Graikijoje ir Italijoje.

[51] „Small and Medium-sized Enterprises (SME) United“, „Business Europe“, „Services of General Interest (SGI) Europe“, *Employers' Input following the social partner hearing on the Seasonal Workers and Employers Sanctions Directives*, 2025 m. gruodžio 19 d.; Tikslinis tyrimas, 7 išnaša.

leidimų) ir Kroatijoje (2 015, 18 proc. panaikintų leidimų, t. y. 12 proc. Kroatijoje išduotų leidimų[52]). Graikija taip pat pranešė, kad 2023 m. panaikino 84 proc. leidimų. 2024 m. apie didelį panaikintų leidimų skaičių taip pat pranešė Italija (440) ir Lietuva (346), o daugumoje kitų valstybių narių jis išliko nedidelis arba panaikintų leidimų visai nebuvo, nepaisant didelės sezoniniams sektoriams būdingos rizikos. Šie skirtumai gali būti susiję su neišsamiu ataskaitų Eurostatui teikimu, trumpa leidimų galiojimo trukme (jie dažniau baigia galioti, o ne yra panaikinami) ir, kai kuriais atvejais, ribota tikrinimo veikla, o aptikimo, sankcijų taikymo ir leidimų panaikinimo rodikliai yra atitinkamai maži.

Proporcingi mokesčiai (19 straipsnis)

Pagal direktyvos 19 straipsnį, valstybėms narėms leidžiama imti mokesčius už sezoninio darbo prašymų tvarkymą, jeigu jie nėra neproporcingi arba pernelyg dideli. Mokesčiai paprastai atrodo proporcingi, tačiau trys valstybės narės[53] taiko palyginti didelius mokesčius už leidimus, kurie išduodami ilgesniam nei 90 dienų laikotarpiui. Kelios valstybės narės dalį išlaidų perkelia darbdaviams[54]. Valstybėse narėse veikiantiems licencijuotiems tarpininkams dažnai draudžiama darbuotojams taikyti mokesčius. Tačiau ir toliau susiduriama su dokumentais patvirtintu nelicencijuotų tarpininkų piktnaudžiavimu, visų pirma, bet ne tik, kilmės šalyse, pritraukiant darbuotojus ir juos priimant į šalį, kartais ir įdarbinimo metu[55], o tai rodo, kad reikia stiprinti bendradarbiavimą su tomis šalimis ir didinti priežiūrą.

c. Buvimo laikotarpio pratęsimas, darbdavio pakeitimas ir apykaitinės migracijos palengvinimas

Buvimo dirbant pas tą patį arba kitą darbdavį pratęsimas (15 straipsnis)

Pagal direktyvos 15 straipsnį reikalaujama, kad valstybės narės užtikrintų, kad trečiųjų šalių sezoniniai darbuotojai galėtų per 14 straipsnyje nustatytą maksimalų 5–9 mėnesių laikotarpį bent vieną kartą pratęsti savo buvimą dirbant pas tą patį darbdavį ir bent vieną kartą pakeisti darbdavį. Valstybės narės gali leisti pratęsti buvimo laikotarpį kelis kartus. Šia nuostata siekiama užtikrinti darbo jėgos pasiūlą ir sumažinti darbuotojų pažeidžiamumą apribojant jų priklausomybę nuo vieno darbdavio.

Visos valstybės narės leidžia bent vieną kartą pratęsti buvimo laikotarpį dirbant pas tą patį darbdavį ir, daugeliu atvejų, – kelis kartus pratęsti buvimo laikotarpį dirbant pas tą patį darbdavį[56]. Pradinės

---

52 Kroatija pranešė, kad leidimai buvo panaikinti tais atvejais, kai buvo nebesilaikoma direktyvos 5 ir 6 straipsnių reikalavimų.

53 Suomija, Malta ir Nyderlandai.

54 Pavyzdžiui, Graikija ir Lietuva.

55 Žr., pavyzdžiui, Hooper et al., *Best Practices for Designing and Managing Labour Migration Corridors to Europe*, 2025; ELIAMEP, Policy paper164/2024, *Looking for seasonal workers: Greece's search for migrant labour*, p. 19; „Solidar", *Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe*, 2025, p. 23. Prancūzija per EBPO ir NL seminarą taip pat pranešė apie tarpininkų, imančių didelius mokesčius už pagalbą sezoniniams darbuotojams jiems įsidarbinant, problemą; 19 išnaša.

56 Pavyzdžiui, Belgija, Kipras, Čekija, Vokietija, Estija, Ispanija, Suomija, Prancūzija, Vengrija, Italija, Liuksemburgas, Latvija, Malta, Nyderlandai, Lenkija, Portugalija, Rumunija, Švedija ir Slovakija.

atitikties problemos šešiose valstybėse narėse, pavyzdžiui, pratęsimų apribojimas iki ilgesnio ar trumpesnio nei 90 dienų buvimo laikotarpio, pratęsimų laikymas neprivalomais arba direktyvos 15 straipsnio 1 dalyje nenumatytų papildomų sąlygų nustatymas, iš esmės buvo išspręstos.

Visos valstybės narės taip pat leidžia bent vieną kartą pakeisti darbdavį, ir dauguma iš jų[57] leidžia per maksimalų buvimo laikotarpį darbdavį pakeisti kelis kartus. Aštuonių valstybių narių nacionalinėje teisėje buvo nustatytos panašios pradinės neatitikties problemos, kaip tos, apie kurias pranešta dėl buvimo pratęsimo dirbant pas tą patį darbdavį, ir jos buvo išspręstos.

Daugelyje sistemų kiekvienam darbdavio pakeitimui reikalingas naujas leidimas. Tik kelios valstybės narės[58] leidžia pakeisti darbdavį naudojantis tuo pačiu leidimu, kartais suteikdamos galimybę pateikti supaprastintą prašymą įtraukti darbdavį[59], o kartais taikydamos pranešimo apie perėmimą procedūrą[60]. Skaitmenizacija, trumpesni sprendimų priėmimo terminai ir kai kuriais atvejais kvotų patikrų panaikinimas palengvino leidimų atnaujinimą keliose valstybėse narėse[61].

Pagal direktyvos 18 straipsnio 2 dalį, valstybės narės imasi visų pagrįstų priemonių siekdamos užtikrinti, kad sezoniniai darbuotojai galėtų toliau dirbti pas tą patį ar kitą darbdavį, kol nagrinėjamas prašymas dėl pratęsimo ar atnaujinimo. Trijose valstybėse narėse atitiktis dėl šių reikalavimų iš pradžių nebuvo visapusiška, tačiau šią problemą jos išsprendė.

Vis dėlto atrodo, kad leidimo atnaujinimas ir darbdavio pakeitimas praktikoje tebėra reti. 2024 m. 11 valstybių narių pranešė apie 6 682 atnaujintus sezoninio darbo leidimus, daugiausia Austrijoje (4 408)[62]. Šis ribotas naudojimasis tokia galimybe rodo, kad iki šiol dar nėra išnaudotos visos teisės pakeisti darbdavį galimybės siekiant išlaikyti patyrusius sezoninius darbuotojus, o tai rodo, kad reikia šalinti praktines kliūtis, pavyzdžiui, nežinojimą apie galimybę pakeisti darbdavį ir leidimo atnaujinimo procedūras, kurios yra pernelyg sudėtingos trumpiems sezonams.

Apykaitinės migracijos rėmimas (16 straipsnis)

Pagal direktyvos 16 straipsnį, valstybės narės sudaro palankesnes sąlygas pakartotinai atvykti *bona fide* sezoniniams darbuotojams, kurie buvo priimti į šalį bent kartą per ankstesnius penkerius metus ir įvykdė savo su buvimu susijusius įsipareigojimus. Atitikties vertinimas parodė, kad septynios valstybės narės nesudarė palankesnių sąlygų arba apribojo jų taikymą tik konkrečioms pakategorėms (visų pirma ilgesniam kaip 90 dienų buvimui arba darbui pas darbdavį, pas kurį jau dirbo). Šiomis aplinkybėmis palankesnės sąlygos paprastai reiškia spartesnį prašymų tvarkymą[63],

[57] Pavyzdžiui, Austrija, Belgija, Kipras, Čekija, Vokietija, Estija, Ispanija, Suomija, Prancūzija, Vengrija, Italija, Latvija, Malta, Nyderlandai, Lenkija, Portugalija, Rumunija, Švedija ir Slovėnija.

[58] Pavyzdžiui, Belgija, Suomija ir Italija.

[59] Suomija.

[60] Belgija.

[61] Pavyzdžiui, Austrijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje ir Portugalijoje.

[62] Nors Austrija pranešė ESTAT apie 19 805 išduotus atnaujintus leidimus, ji paaiškino, kad 15 397 iš šių leidimų buvo susiję su pakartotiniu to paties asmens buvimu naują maksimalų laikotarpį / sezoną, o tai nelaikoma pratęsimu. Prancūzija (1 183) ir Kroatija (863) taip pat pranešė išdavusios daug atnaujintų leidimų.

[63] Austrija (vizų išdavimo procedūrų), Belgija, Bulgarija, Kipras, Vengrija, Italija, Latvija, Malta, Portugalija, Švedija, Slovėnija ir Slovakija.

pirmenybinį tvarkymą[64], supaprastintus teiktinus dokumentus[65] ir, retais atvejais, leidimus keliems sezonams[66]. Šios priemonės, kuriomis atlyginama už reikalavimų laikymąsi, gali padidinti tvarkingai grįžtančių asmenų skaičių ir skatinti nuspėjamą teisėtą pakartotinį atvykimą. Šiuo atžvilgiu Prancūzijoje taikoma geroji praktika, pagal kurią, siekiant išvengti pasilikimo šalyje ilgiau, nei leista, kelių sezonų leidimas išduodamas nustatant pareigą per 15 dienų nuo darbo sutarties galiojimo pabaigos užregistruoti grįžimą į kilmės šalį[67].

Kai kurios valstybės narės[68] taip pat nustatė dvišales sezoninių darbuotojų sistemas su konkrečiomis ES nepriklausančiomis šalimis. Tokiomis sistemomis galima užtikrinti saugesnius ir patikimesnius apykaitinius judumo būdus, nes jomis nustatomos kvotos, standartizuojamas įdarbinimas, remiama apykaitinė migracija ir įtvirtinamos apsaugos priemonės pasitelkiant pavyzdines sutartis, įsipareigojimus dėl būsto ir socialinės apsaugos taikymo tvarką. Specialistų pritraukimo partnerystėmis su Tunisu, Maroku, Egiptu, Bangladešu ir Pakistanu[69] taip pat užtikrinamas apykaitinis sezoninis darbo jėgos judumas žemės ūkio ir turizmo srityse ir padedama įgyvendinti sąžiningą ir tvarią apykaitinę migraciją, laikantis direktyvos reikalavimų. ES ir Indijos susitarimo memorandumu dėl visapusiškos bendradarbiavimo judumo srityje sistemos[70] siekiama palengvinti sezoninių darbuotojų iš Indijos apykaitinį judumą jiems keliaujant į ES, laikantis direktyvos reikalavimų. Komisija remia tokių apykaitinio judumo sistemų, skirtų sezoniniam darbui, kūrimą ir įgyvendinimą skirdama tikslinį finansavimą[71], be kita ko, pagal Partnerystės migracijos srityje priemonę. Šiuo metu rengiami du ES finansuojami konkretiems sektoriams skirti SaFE (sezoninio ir sąžiningo užimtumo) planai žemės ūkio ir turizmo sektoriams, kuriuose valstybėms narėms pateikiamos praktinės gairės šiuo klausimu[72].

2. Geresnė sezoninių darbuotojų iš trečiųjų šalių apsauga

Direktyva nustatoma išsami sistema, kuria sezoniniams darbuotojas iš trečiųjų šalių užtikrinamos teisingos darbo ir tinkamos gyvenimo sąlygos. Direktyva valstybėms narėms nustačius prievolę teikti prieinamą informaciją apie teises, pareigas ir skundų teikimo mechanizmus, taip pat

---

64 Austrija (vizų išdavimo procedūros), Kipras, Čekija, Vokietija, Italija, Malta, Lenkija ir Portugalija.

65 Suomija, Kroatija, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai, Portugalija ir Rumunija.

66 Austrija, Kipras, Prancūzija, Graikija, Ispanija, Italija ir Lenkija – konkrečioms kilmės šalims.

67 Prancūzija apie tai pranešė EBPO ir Nyderlandų organizuotame praktiniame seminare (19 išnaša).

68 Pavyzdžiui, Ispanija su Maroku (GECCO – migrantų užimtumo ir apykaitinės migracijos programa), taip pat nauji susitarimo memorandumai (2024 m.) su Mauritanija, Gambija ir Senegalu; Prancūzija su Maroku ir Tunisu; Vokietija su Sakartvelu ir Moldova; Graikija su Egiptu ir Bangladešu, o šiuo metu deramasi dėl susitarimo memorandumų dėl darbo jėgos judumo, be kita ko, turizmo ir žemės ūkio srityse, su Armėnija, Sakartvelu, Moldova, Indija, Filipinais ir Vietnamu; Portugalija yra sudariusi bendruosius darbo jėgos judumo susitarimus su Indija, Maroku ir portugališkai kalbančių šalių bendruomene, į kuriuos įtraukti sezoniniai darbuotojai; Italija su Maroku.

69 Žr. Talent Partnerships - Migration and Home Affairs - European Commission.

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

71 Pavyzdžiui, ES finansuojamais projektais WAFIRA (2021–2025 m.) ir WAFIRA II (2025–2028 m., išplėstas įtraukiant Prancūziją), bendrai finansuojamais PMIF lėšomis, užtikrinamas dažnesnis etiškas įdarbinimas, didinama darbuotojų teisių apsauga, užtikrinamas dažnesnis grįžimas ir apykaitinė migracija teikiant reintegracijos paramą sezoninėms darbuotojoms iš Maroko.

72 Seasonal and fair employment blueprints – ICMPD, turi būti parengta 2026 m.

sugriežtinus stebėseną, patikrinimus ir sankcijas, ja taip pat siekiama įgalinti darbuotojus užtikrinti savo teisių įgyvendinimą ir užtikrinti, kad darbdaviai laikytųsi direktyvos, kartu atgrasant nuo piktnaudžiavimo praktikos.

Į direktyvos taikymo sritį patenkantiems sezoniniams darbuotojas iš trečiųjų šalių dėl direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę ir pradėto jos taikymo padidėjo teisinės apsaugos lygis, palyginti su padėtimi prieš priimant direktyvą. Nepaisant to, valstybėse narėse vis dar esama didelių trūkumų, susijusių su išnaudojimu darbe, darbuotojų teisėmis ir tinkamu apgyvendinimu, taip pat galimybėmis naudotis socialine apsauga, ir apie juos vis dar pranešama sezoninių sektorių kontekste.

Dėl direktyvos taikymo srities ir dėl to, kad trūksta suskirstytų ir palyginamų duomenų[73], sunku tiksliai kiekybiškai įvertinti trūkumus, darančius poveikį sezoniniams darbuotojams, kuriems taikoma direktyva. Patikrinimų ir statistiniai duomenys retai skirstomi pagal konkretų nukentėjusių darbuotojų teisinį statusą. Atsižvelgiant į dokumentais pagrįstą su sezoniniu darbu susijusios rizikos paplitimą ir valstybių narių bei suinteresuotųjų subjektų apie tai nuolat teikiamą informaciją, galima pagrįstai daryti išvadą, kad tokia rizika taip pat daro poveikį darbuotojams, kuriems taikoma direktyva, nepaisant to, kad dėl direktyvos apsaugos sistemos poveikis jiems dažnai gali būti mažesnis[74]. Atsižvelgdama į tai, Komisija nustatė šias keturias prioritetines sritis, kuriose reikia nuveikti daugiau, kad būtų užtikrintos sąžiningos darbo ir deramos gyvenimo sąlygos, atitinkančios direktyvos tikslus.

a. Sąlygų sezoniniams darbuotojams iš trečiųjų šalių naudotis savo teisėmis sudarymas

Teikti informaciją (11 straipsnis)

Pagal direktyvos 11 straipsnio 1 dalį reikalaujama, kad valstybės narės sudarytų sąlygas prašymą pateikusiems asmenims lengvai susipažinti su visa informaciją apie reikalaujamus dokumentus ir atvykimo bei buvimo sąlygas, įskaitant teises, įsipareigojimus ir procedūrines garantijas. Pagal direktyvos 11 straipsnio 2 dalį reikalaujama, kad išduodamos leidimą valstybės narės šią informaciją apie teises ir įsipareigojimus, įskaitant informaciją apie skundų teikimo tvarką, darbuotojams pateiktų raštu. Dauguma valstybių narių vykdo šiuos įsipareigojimus, nors kelios valstybės narės netiksliai perkėlė 11 straipsnio 1 dalį į nacionalinę teisę, o 16 valstybių narių jos tinkamai į nacionalinę teisę neperkėlė iš pradžių. Dėl vykdymo užtikrinimo pastangų padėtis daugelyje valstybių narių pagerėjo. Praktiškai visos valstybės narės prašymą pateikusiems asmenims informaciją teikia internetu, tačiau jos išsamumas ir galimybė lengvai su ja susipažinti skiriasi. Procedūriniai aspektai paprastai yra gerai dokumentuoti, tačiau dažnai trūksta informacijos apie šias svarbias teises: teisę pakeisti darbdavį (15 straipsnio 3 dalis), palankesnių sąlygų pakartotiniam atvykimui sudarymą (16 straipsnis), apsaugą nuo darbo nutraukimo, jei

[73] „SafeHabitus“, *Seasonal and migrant workers in agri-food value chains', Policy briefing,* 2025 m., p. 1–2; Tikslinis tyrimas, 7 išnaša.

[74] Žr. López-Sala / Molinero-Gerbeau, *Coming out of the shadows? Housing conditions of irregular migrant workers in Spanish agricultural enclaves*, „Revista Calitatea Vieții“ 33(2), p. 1 ir toliau.

sprendimas dėl leidimo pratęsimo dar nepriimtas arba laukiama sprendimo dėl prašymo pakeisti darbdavį (18 straipsnio 2 dalis), išsamias apsaugos, susijusios su būstu, priemones (20 straipsnis), visų teisių į vienodų sąlygų taikymą apžvalgą (23 straipsnis) ir teisę į kompensaciją (17 straipsnio 2 dalis). Daugelis valstybių narių ir suinteresuotųjų subjektų nurodė, kad pirmenybę teikia geresniam sezoninių darbuotojų informavimui[75].

Kalbant apie gerąją praktiką, kelios valstybės narės sukūrė bendrą, daugiakalbį ir patogų naudoti portalą, kuriame apibendrinama informacija apie visas teises ir paaiškinami skundų teikimo ir teisių gynimo mechanizmai[76].

Kalbant apie direktyvos 11 straipsnio 2 dalyje nustatytą pareigą, kai kurios valstybės narės reikalauja, kad prie sprendimų būtų pridedama rašytinė informacija apie teises ir skundų teikimo tvarką ir ji būtų pateikiama tuo pačiu metu, kai sezoniniams darbuotojams iš trečiųjų šalių parengiama ir tiesiogiai išduodama viza ir (arba) leidimas gyventi[77]. Darbdavių prievole grindžiamais modeliais, pagal kuriuos darbdaviai informuoja darbuotojus apie jų teises, sistemingai netikrinant ar neskiriant sankcijų, gali būti sunku užtikrinti, kad informacija iš tikrųjų pasiektų darbuotoją.

Veiksmingi skundų pateikimo ir savo teisių teisinėmis priemonėmis gynimo mechanizmai (25 straipsnis)

Pagal direktyvos 25 straipsnį reikalaujama, kad valstybės narės užtikrintų, kad sezoniniai darbuotojai iš trečiųjų šalių galėtų veiksmingai teikti skundus ir ginti savo teises teisinėmis priemonėmis. Visos valstybės narės oficialiai nustato skundų teikimo ir teisių gynimo mechanizmus, leidžia trečiosioms šalims, kurios pagal jų nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus turi teisėtą interesą užtikrinti, kad būtų laikomasi šios direktyvos, atstovauti šiems darbuotojams ir suteikia apsaugos nuo atsakomųjų veiksmų priemones, lygiavertes toms, kurios taikomos piliečiams. Tačiau praktinė galimybė naudotis šiomis sistemomis ir jų veiksmingumas įvairiose šalyse skiriasi.

Keliose valstybėse narėse[78] skundų teikimo ir teisių gynimo mechanizmais vis dar sunku naudotis dėl kalbos ir skaitmeninių kliūčių, riboto esamų teisių gynimo galimybių ir paramos jomis pasinaudoti matomumo ir (arba) aiškių skundų teikimo kanalų nebuvimo netinkamo

[75] Vykdant 18 ir 19 išnašose išvardytą konsultacijų veiklą. Taip pat žr. „SME United“, „Business Europe“, „SGI Europe“, 51 išnaša; Europos Taryba, Parlamentinė Asamblėja, Rezoliucija 2536 (2024), *Precarious and irregular work situations of migrant seasonal and domestic workers*, 24.6 punktas; „Generation 2.0 RED“, „SolidarityNow“, 36 išnaša, p. 37; ELIAMEP, 55 išnaša, p. 25; Suomijos vyriausybė, *Accommodation of Foreign Workers and its Supervision,* 2022 m., 4.4 skirsnis; Tikslinis tyrimas, 7 išnaša; EDI, 6 išnaša, p. 103; EFFAT, *Written Input to Social Partner Hearing on Employers Sanctions and Seasonal Workers Directive*, 2025 m. gruodžio mėn.

[76] Pavyzdžiui, Liuksemburgas, Latvija, Malta, Nyderlandai, Portugalija ir Švedija.

[77] Pavyzdžiui, Prancūzija, Liuksemburgas, Latvija, Malta, Rumunija ir Švedija.

[78] Pavyzdžiui, Austrijoje, Bulgarijoje, Čekijoje, Kipre, Graikijoje, Kroatijoje, Vengrijoje, Lenkijoje, Slovakijoje, Slovėnijoje ir Rumunijoje.

apgyvendinimo atveju. Tačiau yra valstybių narių[79], sukūrusių patogius naudoti portalus, daugiakalbes pagalbos linijas, supaprastintus atstovavimo įgaliojimus, anoniminio pranešimo galimybes, konkrečiai su apgyvendinimu susijusius skundų nagrinėjimo mechanizmus ir (arba) pagreitintus, nebrangius ginčų sprendimo mechanizmus, kad pagerintų galimybes naudotis skundų nagrinėjimo ir teisių gynimo mechanizmais.

Nepaisant šių priemonių, tikėtina, kad apie sezoninių darbuotojų teisių pažeidimus ir toliau bus pranešama nepakankamai. Tai, kad sezoniniai darbuotojai šalyje būna trumpą laiką, ribotas jų informuotumas apie jų teises, jų suvokiama priklausomybė nuo darbdavių, kultūrinės ir kalbinės kliūtys ir suvokiama rizika, susijusi su kreipimusi į vykdymo užtikrinimo įstaigas, dažnai gali atgrasyti darbuotojus nuo skundų teikimo. Taip pat atgraso sunkumai, su kuriais susiduriama vykdant teismo procesą savo kilmės šalyje, įrodant pažeidimus, gaunant kompensaciją ar susigrąžinant nesumokėtą darbo užmokestį, ir laikas, kurio reikia tai padaryti, taip pat su tuo susijusios išlaidos[80]. Profesinės sąjungos ir nevyriausybinės organizacijos teikia esminę informaciją, tarpininkauja ir atstovauja, tačiau jų trečiųjų šalių sezoninių darbuotojų informavimo veikla yra nevienoda, o šiai grupei priklausančių asmenų narystė profesinėse sąjungose tebėra menka[81]. Kai darbuotojai nepraneša apie piktnaudžiavimą, inspekcijos praranda svarbų žvalgybos informacijos šaltinį. Tai trukdo ankstyvam nustatymui, o vykdymo užtikrinimas vykdomas kaip proaktyvūs ir rizika grindžiami patikrinimai ir jį vykdant naudojami alternatyvūs duomenų šaltiniai. Valstybės narės ir suinteresuotieji subjektai taip pat nurodė, kad labai svarbu sezoniniams darbuotojams iš trečiųjų šalių sudaryti geresnes sąlygas teikti skundus ir siekti savo teisių teisinėmis priemonėmis gynimo ir juos remti jiems imantis šių priemonių[82].

b. Stebėsenos, patikrinimų ir sankcijų griežtinimas

Stebėsena, vertinimas ir patikrinimai (24 straipsnis)

Pagal direktyvos 24 straipsnį reikalaujama, kad valstybės narės priimtų priemones, kuriomis siekiama užkirsti kelią piktnaudžiavimui ir jį nustatyti, taip pat taikyti sankcijas už direktyvos pažeidimus, be kita ko, vykdant stebėseną, vertinimą ir, kai tinkama, patikrinimus, suteikiant galimybę patekti į darbo vietą ir, darbuotojams sutikus, į būstą.

Visos valstybės narės oficialiai numato tokias priemones, tačiau jų praktinis veiksmingumas labai skiriasi. Įvairių valstybių narių ir suinteresuotųjų subjektų teigimu, darbo inspekcijų atliekami patikrinimai sezoniniuose sektoriuose neretai yra nepakankamos aprėpties ir dažnumo, ypač

---

79 Pavyzdžiui, Belgija, Vokietija, Estija, Ispanija, Suomija, Prancūzija, Italija, Lietuva, Liuksemburgas, Latvija, Malta, Nyderlandai ir Portugalija.

80 EDI, 6 išnaša, p. 82 ir toliau; Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR), 35 išnaša; Tikslinis tyrimas, 7 išnaša; „Solidar“, 55išnaša, p. 30 ir toliau.

81 EDI, 6 išnaša, p. 82; „Solidar“, 55išnaša, p. 43 ir toliau; Suomijos profesinė sąjunga PAM siūlo specialią sezoninio darbuotojo narystę: Seasonal worker – PAM.

82 Europos Taryba, 75 išnaša, 24.6 punktas; „Generation 2.0 RED“, „SolidarityNow“, 36 išnaša, p. 37; Suomijos vyriausybė, 75 išnaša, 4.4 skirsnis; European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (EFFAT), 75 išnaša; „Solidar“, 55 išnaša, p. 30 ir toliau, „Oxfam“, 7išnaša, p. 44; *Employment Equality Bulletin*, 7 išnaša.

intensyviaisiais sezonais[83]. Jų veiksmingumą lemia turimi ištekliai, tikslingumas ir pusiausvyra tarp skundais grindžiamų ir proaktyvių rizika grindžiamų patikrinimų, agentūrų bendradarbiavimas ir vertėjų žodžiu, kultūros srities tarpininkų ir profesinių sąjungų dalyvavimas. Galimybė susigrąžinti nesumokėtą darbo užmokestį, gauti kompensaciją ir paramą ieškant alternatyvaus darbo taip pat gali turėti įtakos darbuotojų norui teikti skundus dėl darbdavių.

Kai kurios valstybės narės sugriežtino savo požiūrį taikydamos griežtą bendrą stebėseną[84], rizika grindžiamas sistemas, patikrinimus, apie kuriuos iš anksto nepranešama, tarpžinybines operacijas ir reguliarias sezoninių patikrinimų kampanijas[85], tačiau kitoms valstybėms narėms ir toliau trukdo riboti ištekliai, fragmentiški įgaliojimai, nepakankamas su rizika susijęs patikrinimų tikslingumas ir nevienoda aprėptis sezoniniuose sektoriuose. Siekdamos geriau nustatyti darbuotojų, įskaitant teisėtai įdarbintus sezoninius darbuotojus iš trečiųjų šalių, išnaudojimą ir su juo kovoti, taip pat teikti paramą, ES pagrindinių teisių agentūra (FRA) ir Europos darbo institucija (EDI) parengė praktines gaires darbo inspekcijoms[86]. Gairėse pateikiamos konkrečios priemonės, kaip įgyvendinti į darbuotojus orientuotą tikrinimo praktiką.

Tačiau sezoninio darbuotojo apgyvendinimo ir darbdavių įsipareigojimų pagal direktyvos 20 straipsnio 2 dalį vykdymo stebėsena ir tikrinimas tebėra silpnesni ir labiau fragmentiški. Būsto patikrinimus dažnai atlieka kelios institucijos[87], kartais oficialiai nenustačius bendradarbiavimo. Įprastiniai proaktyvūs patikrinimai atliekami retai, o kartais vienintelis veiksnys, skatinantis

---

83 EDI, 6 išnaša, p. 102 ir toliau; Darbo inspektoriams atstovaujanti Europos viešųjų paslaugų profesinių sąjungų federacija (EPSU) atkreipė dėmesį į tai, kad darbo inspekcijos visoje ES yra nepakankamai finansuojamos, joms trūksta darbuotojų ir jie yra nepakankamai apmokyti, todėl nepaisoma darbuotojų teisių. EPSU duomenimis, ES šalys neįvykdė bendrų būtiniausių įsipareigojimų pagal Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvenciją Nr. 81; vykdant strategines konsultacijas dėl Sankcijų darbdaviams direktyvos ir Sezoninių darbuotojų direktyvos įgyvendinimo gauta informacija, 2025 m. gruodžio mėn.; European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (EFFAT), 75 išnaša; Tikslinis tyrimas, 7 išnaša. Tai taip pat paminėjo daug suinteresuotųjų subjektų per 18 ir 19 išnašose nurodytas konsultacijas.

84 Latvijoje tai buvo daroma tikrinant kiekvieno darbuotojo mokesčių ir socialinio draudimo duomenis, kad būtų galima nustatyti anomalijas, kai užimtumo tarnybai pateikiamas prašymas pratęsti leidimą dėl sezoninio darbo. Valstybinė darbo inspekcija taip pat analizuoja, vertina ir naudoja užimtumo tarnybos pateiktą informaciją apie sezoniniams darbuotojams išduotus leidimus dirbti tiksliniams patikrinimams.

85 Pavyzdžiui, Italijos darbo inspekcija pranešė apie 2024 m. atliktus 8 847 patikrinimus žemės ūkio sektoriuje, ir reikalavimų nesilaikymas nustatytas 68,4 proc. atvejų. Inspekcija taip pat suintensyvino kovos su *caporalato* (gaujos vado sistema, pagal kurią nesąžiningi tarpininkai išnaudoja pažeidžiamus darbuotojus) operacijas, įskaitant 763 patikrinimus, kuriuos atliko tarpžinybinės darbo grupės pagal projektą A.L.T. Caporalato D.U.E. („Veiksmai dėl teisėtumo ir darbo apsaugos. Orumas, lygybė ir teisingumas“ (*Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro – Dignità, Uguaglianza ed Equità* (A.L.T. Caporalato D.U.E.))), kurį įgyvendinant nustatytos 73 gaujos vado sistemos ir išnaudojimo darbe aukos. Nacionalinė darbo inspekcija taip pat išdavė 962 įsakymus sustabdyti žemės ūkio veiklą, iš kurių 83 proc. buvo atšaukti po to, kai darbuotojai buvo įteisinti ir jiems buvo sumokėtas anksčiau nesumokėtas darbo užmokestis. Tuo pačiu laikotarpiu Ispanija pranešė apie 1 615 patikrinimų ir nustatytus 255 pažeidimus apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuje, kuriuos papildė regioninėmis kampanijomis žemės ūkio srityje. 2023 ir 2024 m. Bulgarijoje užregistruota beveik 4 000 patikrinimų žemės ūkio sektoriuje per metus.

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

87 Pavyzdžiui, Belgijoje, Čekijoje, Vokietijoje, Suomijoje, Maltoje ir Lenkijoje.

vykdymo užtikrinimą, yra skundai[88] (tikėtina, kad sezoniniai darbuotojai jų neteiks). Dviprasmiški tinkamumo standartai dar labiau kenkia veiksmingam vykdymo užtikrinimui kai kuriose valstybėse narėse. Kai kurios šalys taiko gerąją praktiką, pavyzdžiui, į darbo vietų patikrinimus integruoja būsto patikras, atlieka sistemingus patikrinimus darbuotojams atvykus į šalį arba naudoja novatoriškas priemones, kaip įtariama, netinkamoms būsto sąlygoms nustatyti, tačiau atrodo, kad su apgyvendinimu susijusios kontrolės priemonės paprastai ne taip gerai išvystytos kaip darbo vietų patikrinimai.

Valstybės narės ir suinteresuotieji subjektai pripažino, kad veiksmingos rizika grindžiamos stebėsenos ir patikrinimų stiprinimas yra vienas iš pagrindinių būdų užkirsti kelią išnaudojimui ir netinkamoms apgyvendinimo sąlygoms sezoniniuose sektoriuose ir su jais kovoti[89]. Europos maisto, žemės ūkio ir turizmo profesinių sąjungų federacija (*European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions*, EFFAT) ir „Solidar“ ragina stiprinti EDI įgaliojimus šioje srityje[90].

Veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos sankcijos, įskaitant kompensaciją (17 straipsnis)

Valstybių narių teisiškai nustatytos sankcijų sistemos iš esmės atitinka direktyvos 17 straipsnio 1 dalyje nustatytus reikalavimus, kuriais siekiama užtikrinti veiksmingas, proporcingas ir atgrasomas sankcijas darbdaviams už savo įsipareigojimų nevykdymą, įskaitant galimybę atsisakyti išduoti leidimą dirbti sezoninį darbą arba jį panaikinti, o rimtais atvejais – uždrausti darbdaviams įdarbinti sezoninius darbuotojus. Tačiau, kai kurių suinteresuotųjų subjektų nuomone, kai kuriose valstybėse narėse atgrasomasis sankcijų poveikis tebėra ribotas[91]. Visos valstybės narės darbdaviams, kurie pažeidžia savo įsipareigojimus pagal direktyvą, taiko administracines arba baudžiamąsias sankcijas, kurios dažnai nustatomos pagal kiekvieną nuo pažeidimų nukentėjusį darbuotoją, ir kartu taikomos papildomos priemonės, pavyzdžiui, uždaromos nesaugios patalpos arba darbdavys išbraukiamas iš sertifikavimo sistemų. Tačiau jų atgrasomasis poveikis gali skirtis dėl skirtingo baudų dydžio, nevienodo taikytinų taisyklių matomumo[92], procedūrų sudėtingumo ir trukmės atsižvelgiant į trumpus sezoninius laikotarpius, taip pat baudų tikslingumo ir dažnumo. Iš pradžių aštuonios valstybės narės nebuvo nustačiusios sankcijų už netinkamą darbdavio suteiktą būstą, tačiau dabar šis pagal direktyvą nustatytas darbdavių įsipareigojimas jau perkeltas į nacionalinę teisę. Kai kuriose valstybėse narėse[93]

---

88 Pavyzdžiui, Kipre ir Slovėnijoje.

89 EPSU ragina ES šalis užtikrinti tinkamą finansavimą, išteklius ir mokymą veiksmingoms darbo inspekcijoms, išnaša 83; EDI, 6 išnaša, p. 102 ir toliau; Tikslinis tyrimas, 7 išnaša; Europos Taryba, 75 išnaša, 24.3 punktas; „Generation 2.0 RED“, „SolidarityNow“, 36 išnaša, p. 36; EFFAT, 4 išnaša; EFFAT, 75išnaša, „Oxfam“, 7 išnaša, p. 44; *Boletín de Igualdad en el Empleo*, 7 išnaša.

90 EFFAT, 75 išnaša; „Solidar“, 55 išnaša, p. 19 ir 50.

91 EFFAT ragina taikyti griežtas sankcijas darbdaviams, kurie pažeidžia direktyvą (75 išnaša).

92 Kai kurios ES šalys, pavyzdžiui, Graikija, Suomija, Kroatija, Vengrija, Nyderlandai, Portugalija ir Slovakija, aiškiai susieja direktyvoje nustatytus darbdavių įsipareigojimus su konkrečiomis nuostatomis dėl sankcijų, įskaitant baudas už kiekvieną išnaudojamą darbuotoją, nuomos mokesčio viršutines ribas ar ribas ir tiesiogines nuorodas į atsisakymą išduoti leidimą ar jo panaikinimą, taip padidindamos aiškumą ir didindamos atgrasomąjį poveikį.

93 Pavyzdžiui, Lietuvoje, Lenkijoje ir Rumunijoje.

konkrečiai už su būstu susijusių įsipareigojimų pažeidimus skiriamos baudos tebėra palyginti mažos, todėl gali neturėti atgrasomojo poveikio.

Direktyvos 17 straipsnio 2 dalyje numatyta sezoninių darbuotojų iš trečiųjų šalių teisė į kompensaciją tais atvejais, kai leidimas panaikinamas dėl tam tikrų su darbdaviu susijusių priežasčių. Tokiais atvejais darbdavys privalo kompensuoti darbuotojui visą nesumokėtą sumą, kurią jis būtų turėjęs sumokėti, jei leidimas nebūtų buvęs panaikintas. Valstybės narės šią teisę į nacionalinę teisę perkėlė skirtingai: kai kuriose iš jų numatyta aiški teisė[94], o kitose taikomos bendrosios darbo ir (arba) civilinės teisės nuostatos[95]. Atsižvelgiant į trumpalaikį sezoninių darbuotojų buvimą ir tai, kad leidimai panaikinami retai[96], šios teisės praktinė svarba daugumoje valstybių narių tebėra nedidelė.

Visoje ES sunku gauti suskirstytų ir palyginamų duomenų apie su sezoniniais darbuotojais iš trečiųjų šalių susijusius patikrinimus, sankcijas ir jų rezultatus, o trukdo atlikti išsamią nacionalinę rizikos analizę ir įvertinti direktyvos veiksmingumą ir efektyvumą. Kai kurios valstybės narės ir suinteresuotieji subjektai nurodė, kad suskirstytų duomenų rinkimas yra labai svarbus siekiant geriau įvertinti sezoninių darbuotojų iš trečiųjų šalių padėtį[97].

c. Tinkamo būsto užtikrinimas (20 straipsnis)

Direktyvos 20 straipsnyje nustatyta konkreti sezoninių darbuotojų teisė į tinkamą būstą, sustiprinta kompetentingų institucijų patikromis prieš priimant į šalį, siekiant patikrinti, ar praktiškai darbuotojas tokį būstą turės (žr. 5 straipsnio 1 dalies c punktą, 6 straipsnio 1 dalies c punktą ir 41 konstatuojamąją dalį). Būstas, kuriuo užtikrinamas tinkamas gyvenimo lygis, darbuotojas turi turėti visą buvimo laikotarpį, laikantis nacionalinės teisės ir bendrųjų sveikatos ir saugos standartų. Visos valstybės narės perkėlė šį reikalavimą į nacionalinę teisę. Daugelis iš jų nacionalinėje teisėje apibrėžė tinkamą apgyvendinimą, tačiau apibrėžimo tikslumas labai skiriasi: kai kuriose iš jų nustatyti privalomi standartai, konkrečiai susiję su erdve, sanitarija, komunalinėmis paslaugomis, įranga ir, tam tikrais atvejais, galimybe naudotis transportu, taip pat reikalavimai dėl atskirų patalpų vyrams ir moterims[98], o kitose valstybėse narėse šiuo tikslu taikomi bendrieji būsto ar darbo saugos teisės aktai[99].

Patikrinimai prieš priimant į šalį daugiausia atliekami vykdant dokumentų kontrolę[100], nors kai kurios valstybės narės taiko griežtesnę praktiką, be kita ko, vykdo sistemingą duomenų bazių

---

94 Pavyzdžiui, Austrijoje, Belgijoje (Valonijoje), Čekijoje, Estijoje, Graikijoje, Italijoje, Latvijoje, Liuksemburge, Portugalijoje, Rumunijoje ir Švedijoje.

95 Pavyzdžiui, Kipre, Vokietijoje, Ispanijoje, Suomijoje, Prancūzijoje, Kroatijoje, Vengrijoje, Lietuvoje, Maltoje, Nyderlanduose, Lenkijoje, Slovakijoje ir Slovėnijoje.

96 Išskyrus Graikiją ir Kroatiją.

97 Europos Taryba, 75 išnaša, 24.7 punktas; Tikslinis tyrimas, 7 išnaša.

98 Pavyzdžiui, Austrijoje, Belgijoje, Bulgarijoje, Kipre, Čekijoje, Vokietijoje, Estijoje, Ispanijoje, Suomijoje, Prancūzijoje, Kroatijoje, Italijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Liuksemburge, Maltoje, Portugalijoje, Slovėnijoje, Slovakijoje ir Švedijoje.

99 Pavyzdžiui, Graikijoje, Vengrijoje ir Lenkijoje.

100 Pavyzdžiui, Bulgarijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Nyderlanduose ir Slovėnijoje; Graikijos Europos ir užsienio politikos fondas (*Hellenic Foundation for European and Foreign Policy*, ELIAMEP), 55 išnaša, p. 19.

tikrinimą, pokalbius ir įprastus patikrinimus[101]. Reikalaujama įvairių įrodymų – nuo nuomos sutarčių[102] iki paprastų darbdavių pažymų[103]. Septynios valstybės narės iš pradžių nereikalavo jokio tinkamo apgyvendinimo įrodymo, tačiau vėlesniais pakeitimais formali atitiktis pagerinta.

Nepaisant šių teisinių sistemų, vis dar esama didelių trūkumų, visų pirma intensyviaisiais sezoniniais laikotarpiais žemės ūkio ir turizmo sektoriuose, kai srautai didėja, o vietos būsto pasiūla yra nepakankama[104]. Netinkamas būstas dažnai yra susijęs su išnaudojimo darbe formomis, ir valstybės narės bei suinteresuotieji subjektai nuolat ragina gerinti padėtį[105]. Kai kurios valstybės narės pradėjo šiuos klausimus spręsti struktūriškiau. Pavyzdžiui, Italijos daugiamečiame kovos su *caporalato* (eksploataciniu tarpininkavimu (gaujos vado veikla)) plane, remiamame PMIF lėšomis[106], numatytos priemonės, kuriomis siekiama sukurti deramą būstą žemės ūkio sektoriuje dirbantiems darbuotojams panaudojant konfiskuotą turtą ir taikant integruotas priėmimo sistemas bei koordinuotą teritorinį valdymą. Be to, pagal 2021–2027 m. Italijos nacionalinę įtraukties ir kovos su skurdu programą[107] ir Europos regioninės plėtros fondą (ERPF) remiama darbuotojų iš trečiųjų šalių integracija ir jų galimybės gauti kokybišką būstą. Pagal Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonę (EGADP) skiriant 200 mln. EUR pagal Italijos nacionalinį ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo planą bendrai finansuojamos iniciatyvos, kuriomis siekiama kovoti su neteisėtomis gyvenvietėmis ir žemės ūkio sektoriuje dirbančių darbuotojų išnaudojimu 37 su šia problema susiduriančiose savivaldybėse[108].

Iš pradžių aštuonios valstybės narės į nacionalinę teisę neperkėlė arba tik iš dalies perkėlė 20 straipsnyje nustatytus konkrečius darbdavių, pasirūpinančių apgyvendinimu, įsipareigojimus dėl būsto, t. y. taisykles, pagal kurias reikalaujama, kad nuoma nebūtų pernelyg didelė, draudžiamas automatinis darbo užmokesčio atskaitymas ir privaloma sudaryti rašytines nuomos sutartis. Kai kurios valstybės narės šiuos įsipareigojimus į nacionalinę teisę perkėlė labai konkrečiai[109], o kai kurios[110] nustatė konkrečias ribas, pavyzdžiui, nustatė, kad nuomos mokestis negali viršyti maždaug trečdalio darbo užmokesčio, arba nustatė didžiausius leidžiamus atskaitymus, taip padidindamos aiškumą ir vykdymo užtikrinimą. Tačiau suinteresuotieji subjektai ir toliau praneša

---

101 Pavyzdžiui, Belgija, Čekija, Suomija, Kroatija ir Malta.

102 Pavyzdžiui, Belgijoje ir Maltoje.

103 Pavyzdžiui, Austrijoje ir Vokietijoje.

104 Pavyzdžiui, Kipre, Graikijoje, Italijoje, Portugalijoje ir Ispanijoje. Suskaičiuota, kad 10 000 darbuotojų migrantų Italijoje gyveno neoficialiose gyvenvietėse: Darbo ir socialinės politikos ministerija ir Nacionalinė Italijos savivaldybių asociacija, „Žemės ūkio maisto produktų sektoriuje dirbančių migrantų gyvenimo sąlygos“ (*Le condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agro-alimentare*), 2022 m.

105 Pavyzdžiui, Suomijos vyriausybė, 75 išnaša; ELIAMEP, 55 išnaša, p. 19 ir 25, „Eurispes“, 36 išnaša.

106 Žr. 17išnašą ir Programmazione pluriennale in tema di politiche del lavoro, integrazione e inclusione 2021-2027.

107 2021–2027 m. nacionalinė įtraukties ir kovos su skurdu programa, Priorities | MLPS - PN.

108 Įgyvendinant nacionalinį EGADP skirta 200 mln. 37 savivaldybėms, kad būtų išspręsta neoficialių gyvenviečių problema.

109 Pavyzdžiui, Bulgarija, Kroatija, Italija, Lietuva, Liuksemburgas, Malta, Lenkija, Portugalija ir Rumunija. Kitos valstybės narės, pavyzdžiui, Austrija, Belgija, Kipras, Čekija, Vokietija, Estija, Graikija, Ispanija, Suomija, Prancūzija, Vengrija, Latvija, Nyderlandai, Švedija, Slovakija ir Slovėnija šiuos įsipareigojimus į nacionalinę teisę perkėlė fragmentiškiau.

110 Pavyzdžiui, Vokietija, Italija, Lietuva ir Malta.

apie dažnus pažeidimus ir juos sieja su informacijos trūkumu ir nepakankama stebėsena, patikrinimais ir sankcijomis. Taip pat buvo išreikštas susirūpinimas dėl to, kad nuomos sutartys dažnai sudaromos darbuotojams nesuprantama kalba. Suinteresuotieji subjektai nuolat pabrėžia, kad nacionalinės, regioninės ir vietos valdžios institucijos turi nuveikti daugiau, kad sezoniniams darbuotojams iš trečiųjų šalių būtų užtikrintas tinkamas apgyvendinimas, visų pirma didindamos apgyvendinimo pasiūlą (įskaitant naujų patalpų statybą ir esamų pastatų atnaujinimą) ir stiprindamos stebėseną[111].

d. Vienodos galimybės naudotis tam tikromis socialinės apsaugos sritimis (23 straipsnis)

Visos valstybės narės oficialiai perkėlė direktyvos 23 straipsnio 1 dalies d punkte nustatytą įpareigojimą užtikrinti, kad sezoniniams darbuotojams iš trečiųjų šalių būtų taikomos vienodos sąlygos kaip ir ES piliečiams dėl galimybės naudotis socialinės apsaugos rūšimis, išvardytomis Reglamento (EB) Nr. 883/2004[112] 3 straipsnyje, jei tos sritys numatytos nacionalinėje teisėje, išskyrus socialinę paramą. Daugelis valstybių narių pasinaudojo neprivalomomis nukrypti leidžiančiomis nuostatomis dėl bedarbio pašalpų[113] ir (arba) išmokų šeimai[114] (23 straipsnio 2 dalis). Tačiau kai kuriose valstybėse narėse veiksmingą galimybę naudotis socialine apsauga vis dar riboja reikalavimai, susiję su socialinio draudimo įmokų mokėjimo laikotarpiais, gyvenamąja vieta ir galimybėmis dalyvauti darbo rinkoje, kurių sezoniniai darbuotojai iš trečiųjų šalių paprastai negali įvykdyti.

Galimybės naudotis valstybiniu sveikatos draudimu taip pat skiriasi. Daugumoje valstybių narių jis tiesiogiai taikomas, kai darbuotojas užsiregistruoja arba yra registruotas socialinės apsaugos sistemoje[115], tačiau kitos nustato pajamų ribas, minimalias įmokas, registracijos etapus arba minimalius reikalavimus dėl gyvenamosios vietos, kuriuos gali būti sunku įvykdyti tik atvykus[116]. Kelios valstybės narės taiko supaprastintas trumpalaikio įdarbinimo sistemas, pagal kurias nesuteikiamas visapusiško sveikatos draudimo statusas[117].

---

111 „Cour des Comptes“, „Sezoninių darbuotojų apgyvendinimas“ (*Le logement des travailleurs saisonniers*), *rapport*, 2025 m.; „SME United“, „Business Europe“, „SGI Europe“, 51 išnaša; „Generation 2.0 RED“, „SolidarityNow“, 36 išnaša, p. 38; ELIAMEP, 55 išnaša, p. 25; Tikslinis tyrimas, 7 išnaša; „IG Bau“, „Sezoninis darbas žemės ūkio sektoriuje“ (*Saisonarbeit in der Landwirtschaft*), *Bericht*, 2024; „Oxfam“, 7 išnaša, p. 45; *Boletín de Igualdad en el Empleo*, 7 išnaša.

112 Ligos, motinystės ir tėvystės, neįgalumo, senatvės ir maitintojo netekimo išmokomis, išmokomis dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, išmokomis mirties atveju.

113 Pavyzdžiui, Austrija, Belgija, Bulgarija, Čekija, Vokietija, Estija, Graikija, Ispanija, Suomija, Prancūzija, Kroatija, Vengrija, Italija, Liuksemburgas, Malta ir Lenkija.

114 Pavyzdžiui, Austrija, Belgija, Bulgarija, Čekija, Vokietija, Estija, Graikija, Suomija, Prancūzija, Vengrija, Italija, Lietuva, Liuksemburgas ir Lenkija.

115 Pavyzdžiui, Belgijoje, Kipre, Čekijoje, Graikijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, Kroatijoje, Liuksemburge, Maltoje, Lenkijoje, Rumunijoje, Slovėnijoje ir Slovakijoje.

116 Pavyzdžiui, Austrija, Suomija, Nyderlandai ir Švedija.

117 Pavyzdžiui, Vokietija ir Vengrija (žemės ūkio sektoriuje dirbantiems sezoniniams darbuotojams, kai buvimo trukmė neviršija 210 dienų); dėl Vokietijos žr. SVR, 35 išnašą; „IG Bau“, 111 išnaša, 2024 m., S. 8.

Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų draudimas paprastai taikomas nuo pirmos darbo dienos. Tačiau teisės į motinystės ir tėvystės, neįgalumo išmokas ir ligos išmokas pinigais įgijimo laikotarpiai dažnai viršija buvimo dėl sezoninio darbo trukmę ir kartais net yra susieti su sąlygomis dėl gyvenamosios vietos, o tai riboja praktinį naudojimąsi šiomis teisėmis.

Senatvės ir maitintojo netekimo pensijos[118] iš esmės skiriamos tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir asmenims iš atitinkamos ES šalies, įskaitant galimybę kaupti ir perkelti. Tačiau veiksminga galimybė naudotis socialine apsauga priklauso nuo to, ar yra sudaryti dvišaliai susitarimai su kilmės šalimis, taip pat nuo sistemų, pagal kurias registruojamos įmokos, sumuojami draudimo ar įmokų mokėjimo laikotarpiai ir mokamos pensijos sezoniniams darbuotojams, grįžusiems į savo kilmės šalis, arba asmenims, netekusiems maitintojo, kuris buvo sezoninis darbuotojas. Keliose valstybėse narėse tai, kad tokių susitarimų nėra arba jie taikomi iš dalies, didelės minimalių įmokų ribos, apsunkinantis sertifikavimas, susijęs su dokumentų tvarkymu, ir sudėtingos mokėjimo procedūros trukdo sezoniniams darbuotojams ir maitintojo netekusiems asmenims praktiškai naudotis socialiniu draudimu grįžus į kilmės šalį[119]. Kai kurios valstybės narės turi gerosios praktikos: jos sklandžiai perkelia ir sumuoja teises į išmokas, nes turi sukūrusios aiškias interneto svetaines, kuriose paaiškinami taikytini valstybės narės ir kilmės šalies susitarimai dėl socialinės apsaugos ir suteikia galimybę asmens gyvumo faktą patvirtinantį liudijimą pateikti skaitmeniniu būdu. Būsimame tyrime, kurį atliks Tarptautinis migracijos politikos vystymo centras (ICMPD) ir kuris bus finansuojamas pagal Partnerystės migracijos srityje priemonę (MPF), bus pateikta daugiau įžvalgų apie likusius iššūkius, susijusius su galimybe gauti pensiją.

IV. IŠVADOS IR TOLESNI VEIKSMAI

Atsižvelgiant į sezoninio darbo, dirbamo darbuotojų iš trečiųjų šalių, svarbą svarbiuose ekonomikos sektoriuose ir į nuolatinį darbo jėgos trūkumą bei demografinius pokyčius, direktyva tebėra viena iš pagrindinių priemonių siekiant užtikrinti tiek tvarkingą priėmimo į šalį sistemą, tiek veiksmingas apsaugos priemones sektoriuose, kuriuose kyla pažeidžiamumo, išnaudojimo ir su vykdymo užtikrinimu susijusi rizika. Iš ataskaitos išvadų matyti, kad veiksmingas darbo jėgos pritraukimas ir vykdymo užtikrinimas vienas kitą sustiprina. Darbo jėgos judumo būdai gali padėti spręsti struktūrinio trūkumo problemą, jei jie yra pakankamai greiti, nuspėjami ir patikimi tiek darbdaviams, tiek darbuotojams. Patikimumą taip pat lemia akivaizdus nacionalinių valdžios institucijų vykdomas vykdymo užtikrinimas, dėl kurio reikalavimų nesilaikantys darbdaviai negali naudotis neteisėtu įdarbinimu, nepakankamai deklaruojamu darbu arba standartų neatitinkančiomis darbo ir gyvenimo sąlygomis.

[118] Asmenys, netekę maitintojo, kuris buvo ne ES šalyje gyvenantis sezoninis darbuotojas, įgyja sezoninio darbuotojo teises.

[119] Austrijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, Kroatijoje, Italijoje ir Lenkijoje užtikrinamas pensijų perkėlimas ir draudimo bei įmokų laikotarpių sumavimas pagal dvišalius susitarimus su dažniausiai pasitaikančiomis arba visomis jų sezoninių darbuotojų iš trečiųjų šalių kilmės šalimis. Bulgarijoje, Kipre, Suomijoje, Švedijoje, Portugalijoje, Latvijoje, Liuksemburge ir Rumunijoje tokie dvišaliai susitarimai sudaryti tik su dalimi dažnai pasitaikančių kilmės šalių.

Iki 2014 m. buvusiai padėčiai buvo būdingas fragmentiškumas, o direktyva ir jos įgyvendinimas padėjo supaprastinti darbo jėgos judumo būdus ir sumažinti paskatas naudotis neteisėtu įdarbinimu ir nedeklaruojamu darbu. Direktyva taip pat sustiprinta sezoninių darbuotojų teisinė padėtis, be kita ko, numatant teisę keisti darbdavį, nuostatas dėl vienodų sąlygų taikymo, su apgyvendinimu susijusias apsaugos priemones, pareigas teikti informaciją, skundų teikimo ir teisių gynimo mechanizmus, geresnę priežiūrą ir griežtesnes sankcijas.

Nors pradėjus pažeidimo nagrinėjimo procedūras valstybės narės iš esmės suderino savo nacionalinės teisės aktus su direktyva, dėl nuolatinių praktinio įgyvendinimo spragų kai kuriose iš jų kyla pavojus, kad bus pakenkta tiek darbo būdams, tiek veiksmingai darbuotojų apsaugai. Akivaizdžiausi trūkumai susiję su praktiniais sunkumais: galimybe greitai pakeisti darbdavį iki sezono pabaigos, informacijos kokybe ir galimybe su ja susipažinti, patikrinimų ir sankcijų veiksmingumu, galimybe naudotis skundų teikimo ir teisių gynimo mechanizmais (be kita ko, iš kilmės šalies), galimybe gauti būstą ir kad jis būtų tinkamas, kompensavimo mechanizmais, galimybe naudotis tam tikrų rūšių socialine apsauga ir perkelti teises.

Apskritai iš šios ataskaitos išvadų matyti, kad dabartinė teisinė sistema yra tinkama pagal paskirtį ir kad šiame etape direktyvos iš dalies keisti nereikia. Komisijos prioritetas – užtikrinti visapusišką, nuoseklų ir veiksmingą esamų įsipareigojimų taikymą ir vykdymo užtikrinimą, remiantis geresniu valdymu, operatyviniais pajėgumais ir palyginamais duomenimis.

Kad būtų išnaudotas visas direktyvos potencialas, turėtų būti dedamos dvejopos pastangos: i) didinti sezoninio darbo būdų patrauklumą, užtikrinant savalaikes, nuspėjamas ir sąžiningas įdarbinimo ir priėmimo į šalį procedūras, be kita ko, intensyviausiojo sezono poreikiams tenkinti, kad būtų teikiama aiški informacija įvairiomis kalbomis, kad darbuotojai turėtų galimybę pakeisti darbdavį, kad jie turėtų tinkamą būstą ir kad būtų gerbiamos jų teisės; ir ii) stiprinti kovą su neteisėtu įdarbinimu ir nedeklaruojamu darbu atliekant veiksmingesnius, rizika grindžiamus patikrinimus ir taikant sankcijas, glaudžiau bendradarbiaujant kompetentingoms institucijoms (be kita ko, tarpvalstybiniu mastu ir subrangos grandinėse) ir suteikiant geresnes galimybes naudotis skundų teikimo ir teisių gynimo mechanizmais. Šis požiūris, taip pat taikomas įgyvendinant Direktyvą dėl sankcijų darbdaviams, yra labai svarbus siekiant patenkinti sezoninio darbo poreikius svarbiuose sektoriuose, kartu panaikinant paskatas darbdaviams nesilaikyti direktyvos, taip užkertant kelią išnaudojimui ir prisidedant prie ES konkurencingumo ir migracijos valdymo prioritetų įgyvendinimo. Šiuo tikslu Komisija ateinančiais metais įgyvendins šiuos veiksmus:

- imsis tolesnių veiksmų, susijusių su vykdomomis pažeidimo nagrinėjimo procedūromis, siekdama užtikrinti, kad visos valstybės narės, kurioms ši direktyva yra privaloma, ją tinkamai ir visiškai perkeltų į nacionalinę teisę;
- skatins sezoninio darbo judumo programų rengimą ir įgyvendinimą bendradarbiaujant su ES nepriklausančiomis šalimis, be kita ko, pagal specialistų pritraukimo partnerystes ir ES ir Indijos visapusišką bendradarbiavimo judumo srityje sistemą;

- padės valstybėms narėms plėtoti ir įgyvendinti dvišalį bendradarbiavimą su kilmės šalimis apykaitinio sezoninio darbo srityje, visų pirma per projektą „SaFE“ (sezoninio ir sąžiningo užimtumo planus), teikdama techninę pagalbą ir finansinę paramą;
- rems valstybių narių keitimąsi gerąja praktika, kaip užtikrinti veiksmingas sezoninių darbuotojų priėmimo procedūras, remiantis būsimo EBPO ir Komisijos tyrimo „Veiksminga migracija. Migrantų darbo tikslais priėmimas“ rezultatais;
- rems valstybes nares, be kita ko, pasitelkiant EDI ir specialų PMIF finansavimą, joms rengiant tikslinę informavimo ir informuotumo didinimo veiklą, taip pat kuriant prieinamus skundų teikimo ir teisių gynimo mechanizmus;
- rems valstybes nares, be kita ko, pasitelkiant EDI ir specialų PMIF finansavimą, joms nustatant veiksmingus stebėsenos, vertinimo ir sankcijų mechanizmus, kad būtų užkirstas kelias darbdavių daromiems pažeidimams, jie būtų nustatyti ir už juos būtų taikomos sankcijos, visų pirma remiant tikrinimo kampanijas. Tai taip pat turėtų apimti sistemingo suskirstytų ir palyginamų duomenų apie patikrinimus, sankcijas ir jų rezultatus rinkimo ir teikimo stiprinimą;
- 2026 m. peržiūrint EDI įgaliojimus, peržiūrės, kaip ši institucija galėtų geriau spręsti problemas, susijusias su piktnaudžiavimu trečiųjų šalių piliečių, įskaitant sezoninius darbuotojus, darbo sąlygomis.