COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 29.9.2021
COM(2021) 592 final

COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR

privind aplicarea Directivei 2009/52/CE din 18 iunie 2009 de stabilire a standardelor minime privind sancțiunile și măsurile la adresa angajatorilor de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală

Introducere

Răspunsul la provocările reprezentate de migrația ilegală pentru UE este o componentă importantă a **abordării cuprinzătoare, durabile și pe termen lung a migrației**, astfel cum s-a propus în cadrul noului Pact privind migrația și azilul[1]. Această abordare asigură coerența în dezvoltarea politicii UE în domeniile migrației, azilului, integrării și gestionării frontierelor, pentru a contribui la prevenirea sosirilor nesigure și neregulamentare în UE. Noul pact vizează descurajarea migrației ilegale, prevenirea exploatării organizate a migranților și promovarea unor căi legale de migrație durabile și sigure pentru cei care au nevoie de protecție. Planul de acțiune reînnoit al UE împotriva introducerii ilegale de migranți pentru perioada 2021-2025[2], prezentat împreună cu raportul de față, oferă instrumentele necesare pentru a combate rețelele infracționale de introducere ilegală de migranți și pentru a descuraja cu succes migrația ilegală în cadrul unui parteneriat strâns între statele membre, instituțiile și organismele UE, precum și între acestea și țările partenere.

Pentru a răspunde cu succes problemei legate de migrația ilegală, este necesar să se abordeze, de asemenea, **factorii** care îi motivează pe migranți să pornească în călătorii periculoase către UE. Unul dintre acești factori constă în posibilitatea migranților în situație ilegală care se află în căutarea unei vieți mai bune **de a-și găsi un loc de muncă în economia informală**[3] și de a obține astfel resurse cu care să poată asigura mijloacele de subzistență pentru membrii familiei în țara de origine, chiar dacă această situație îi face vulnerabili la abuzuri și exploatare. Angajarea ilegală a migranților în situație ilegală este un fenomen complex care afectează mai multe domenii, printre care se numără migrația, politicile sociale și de ocupare a forței de muncă, politica bugetară, precum și respectarea drepturilor persoanelor. Deși amploarea și frecvența angajărilor ilegale diferă între gospodăriile private, între întreprinderile mici, mijlocii și mari, precum și între sectoarele economice, angajarea ilegală le oferă totuși acelor angajatori care doresc să reducă costurile forței de muncă și să eludeze normele, ocazia de a **profita de lucrătorii** dispuși să accepte locuri de muncă slab calificate și slab remunerate în sectoare cu o utilizare intensivă a forței de muncă, precum construcțiile, agricultura, serviciile de curățenie, sectorul hotelier/al serviciilor de alimentație publică.

În plus, angajarea ilegală a persoanelor a căror ședere în UE nu este autorizată, precum și munca nedeclarată a persoanelor care au drept de ședere, dar care nu au drept de muncă, și economia informală în general **sunt dăunătoare din punct de vedere economic**, deoarece generează pierderi la nivelul finanțelor publice, al impozitelor și al contribuțiilor sociale, conduc la o diminuare a salariilor și la o degradare a condițiilor de muncă și creează o concurență neloială între întreprinderi[4].

De asemenea, angajarea ilegală expune migranții la riscul de a li se **încălca drepturile individuale și sociale**, în special la riscul de a se confrunta cu exploatarea prin muncă, cu

[1] COM(2020) 609 final.
[2] COM(2021) 591.
[3] Rezoluția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind munca decentă și economia informală (2002) definește „economia informală” ca fiind „totalitatea activităților economice efectuate de lucrători și unitățile economice, care, din punct de vedere legislativ sau în practică, nu sunt vizate de sisteme formale sau sunt vizate insuficient de acestea”.
[4] Raport de sinteză al Rețelei europene de migrație – Angajarea ilegală a resortisanților din țări terțe în Uniunea Europeană (2017), p. 10.

condiții precare de viață și de muncă și cu un acces limitat sau inexistent la protecție socială. În plus, în unele cazuri, exploatarea prin muncă poate fi legată, de asemenea, de forme grave de criminalitate și de criminalitatea organizată, fie prin traficul de ființe umane în scopul exploatării prin muncă, fie prin exploatarea migranților în situație ilegală de către rețelele de introducere ilegală de migranți prin intermediul servituții pentru datorii, prin care o persoană este obligată să lucreze pentru a plăti o datorie, și prin condiții de muncă abuzive. Rețelele infracționale îi au în vedere și pe migranții aflați deja în situație de ședere ilegală în UE, forțându-i să lucreze în condiții extrem de abuzive, folosindu-se de vulnerabilitatea lor și de dorința de a accepta orice fel de oportunitate de angajare pentru a rămâne în UE și pentru a avea un venit[5].

Este **dificil să se estimeze dimensiunea fenomenului angajării ilegale** în UE, deoarece este un fenomen „ascuns” care are legătură cu economia informală din statele membre. Există indicii potrivit cărora angajarea ilegală a migranților în situație ilegală este mai accentuată în cazurile în care ponderea activităților economice informale este ridicată[6]. Deși se estimează că gradul de ocupare informală a forței de muncă[7] se ridică, în medie, la 16,8 % din gradul total de ocupare a forței de muncă în UE[8], amploarea fenomenului de angajare ilegală a migranților în situație ilegală este din ce în ce mai greu de cuantificat, în special în ceea ce privește aspectele sensibile legate de gen și de copii[9], având în vedere că migrația ilegală este în continuare dificil de estimat.

Pe lângă intensificarea măsurilor de prevenire a migrației ilegale, în primul rând, interzicerea efectivă a angajării migranților în situație ilegală rămâne un element central pentru combaterea migrației ilegale, reducând astfel și impactul economic și social al acesteia, inclusiv prin protecția drepturilor persoanelor.

1. Obiectivul comunicării

Directiva privind sancțiunile împotriva angajatorilor[10] oferă un cadru juridic la nivel european pentru a preveni și pentru a răspunde în mod specific fenomenului angajării ilegale de migranți aflați în situație ilegală, a căror poziție este mai precară și mai vulnerabilă decât cea a altor resortisanți din țările terțe. Deși abordarea problemei ocupării forței de muncă și a încălcării drepturilor lucrătorilor migranți aflați în situație de ședere legală este la fel de

[5] Evaluarea amenințării pe care o reprezintă formele grave de criminalitate și criminalitatea organizată în Uniunea Europeană 2021 (Europol).
[6] Raport de sinteză al Rețelei europene de migrație – Angajarea ilegală a resortisanților din țări terțe în Uniunea Europeană (2017), p. 14.
[7] În ceea ce privește ocuparea informală a forței de muncă, raportul Organizației Internaționale a Muncii intitulat „Definirea și măsurarea ocupării informale a forței de muncă” (2005) se referă la locurile de muncă nestandard, atipice, alternative, neregulamentare și precare.
[8] Fișă informativă a Organizației Internaționale a Muncii (OIM), Prezentare generală a economiei informale în UE, https://www.ilo.org/budapest/WCMS_751319/lang--en/index.htm.
[9] Raportul de sinteză al Rețelei europene de migrație – Angajarea ilegală a resortisanților din țări terțe în Uniunea Europeană (2017) – a arătat, pe baza statisticilor furnizate de 11 state membre participante la studiu, că, în ceea ce privește aspectele legate de gen, au fost identificați în principal bărbații ca lucrând în mod ilegal în statele membre care au furnizat date (de la 69 % în Cipru la 100 % în Lituania și Slovacia).
[10] Directiva 2009/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 18 iunie 2009 de stabilire a standardelor minime privind sancțiunile și măsurile la adresa angajatorilor de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală, JO L 168, 30.6.2009, p. 24.

importantă, aceștia nu sunt vizați de prezenta directivă, având în vedere că fac obiectul cadrului UE pentru migrația legală[11] și al legislației naționale specifice.

Directiva stabilește norme care impun angajatorilor să verifice dacă resortisanții țărilor terțe au drept de ședere în UE și sancțiunile aplicabile angajatorilor de migranți în situație ilegală, stabilind standarde minime și mecanisme de depistare a angajărilor ilegale. Aceasta stabilește, de asemenea, măsuri menite să **protejeze drepturile migranților în situație ilegală**, instituind mecanisme pentru recuperarea salariilor restante, pentru facilitarea depunerii plângerilor care pot dezvălui situații de angajare ilegală și pentru emiterea unor permise de ședere temporară pentru victimele angajatorilor extrem de abuzivi, astfel încât acestea să poată lua parte la procedurile penale.

Directiva acordă **flexibilitate** statelor membre, astfel încât acestea să poată elabora abordări diferite pentru a-și atinge obiectivele, ceea ce le permite să țină seama de particularitățile naționale legate de piața muncii, de rolul pe care îl au angajarea și migrația ilegale, precum și de gravitatea încălcărilor. Totuși, toate statele membre trebuie să se asigure că normele reușesc să descurajeze migrația ilegală și să combată fenomenul angajării ilegale. Abordările ineficiente de la nivel național împotriva angajării ilegale, care nu reduc atractivitatea economiei informale pentru migranții în situație ilegală și care nu contribuie, ca atare, la reducerea numărului de sosiri neregulamentare, au un **efect de domino asupra tuturor statelor membre și asupra politicii UE în domeniul migrației în ansamblu**.

Prezenta comunicare analizează **punerea în aplicare practică** a directivei, în urma **anunțului din cadrul noului pact** conform căruia Comisia va evalua modul în care poate consolida eficacitatea directivei și va evalua necesitatea unor acțiuni suplimentare. În acest context, Comisia va recurge, de asemenea, la „*platforma europeană pentru intensificarea cooperării în materie de combatere a muncii nedeclarate*”, grupul de lucru al Autorității Europene a Muncii (denumită în continuare „platforma europeană împotriva muncii nedeclarate”), care a fost înființată recent.

Prezenta comunicare îndeplinește, de asemenea, obligația de a raporta periodic Parlamentului European și Consiliului, prevăzută la articolul 16 din Directiva privind sancțiunile împotriva angajatorilor. Comunicarea identifică **acțiunile** necesare **pentru a consolida punerea în aplicare a directivei**, axându-se pe cele trei direcții de acțiune principale: sancțiunile împotriva angajatorilor, măsurile de protecție a drepturilor migranților în situație ilegală și inspecțiile. Comunicarea examinează, printre altele, punerea în aplicare a articolului 6 alineatul (2) și a articolului 6 alineatul (5) privind procedurile eficiente de introducere a cererilor pentru plățile restante și eliberarea de permise de ședere cu durată limitată în cazul procedurilor penale.

[11] Cadrul UE pentru migrația legală [Directiva privind permisul unic (2011/98/UE), Directiva privind cartea albastră (2009/50/CE), Directiva privind lucrătorii sezonieri (2014/36/UE), Directiva privind persoanele transferate în cadrul aceleiași companii (2014/66/UE), Directiva privind studenții și cercetătorii (2016/801/UE), Directiva privind rezidenții pe termen lung (2003/109/CE)] prevede norme care asigură egalitatea de tratament între resortisanții țărilor terțe și resortisanții statelor membre în care își au reședința, în ceea ce privește, printre altele, condițiile de muncă, sănătatea și siguranța la locul de muncă, formarea profesională și serviciile de consiliere.

Comunicarea urmează primului raport de punere în aplicare din mai 2014[12] și se bazează pe informațiile calitative și cantitative furnizate de statele membre[13] (care includ datele privind inspecțiile din 2019 și 2020 și rezultatele acestora), precum și de o gamă largă de părți interesate, în special de sindicate, de asociațiile angajatorilor și de asociațiile de întreprinderi, de organizațiile neguvernamentale și de reprezentanții migranților. Aceasta ține seama, de asemenea, de activitatea desfășurată de Agenția pentru Drepturi Fundamentale în ceea ce privește protejarea migranților în situație ilegală împotriva exploatării prin muncă[14]. Deși comunicarea își propune să contureze o cale de urmat, aceasta recunoaște că există **lacune semnificative în ceea ce privește informațiile** de care dispune Comisia, ceea ce face dificil să se ajungă la concluzii definitive cu privire la impactul și la eficacitatea Directivei privind sancțiunile împotriva angajatorilor. Prezenta comunicare prezintă măsuri concrete pentru eliminarea acestor lacune.

2. Angajarea ilegală și sancțiunile împotriva angajatorilor

Pentru a descuraja angajatorii de migranți în situație ilegală, rămâne esențială aplicarea unor sancțiuni financiare și penale efective, proporționale și disuasive pentru angajarea ilegală. Sancțiunile ar trebui să contrabalanseze câștigurile economice obținute ca urmare a angajării migranților în situație ilegală. Sancțiunile împotriva angajatorilor ar trebui să reflecte, de asemenea, gravitatea infracțiunii și să răspundă în mod proporțional gravității încălcării, care crește în cazurile unor condiții de muncă extrem de abuzive (de exemplu, încălcările repetate, numărul semnificativ al migranților în situație ilegală care sunt angajați și angajarea victimelor traficului de ființe umane). Aplicarea efectivă și proporțională a sancțiunilor este **disuasivă** atunci când riscul ca angajarea migranților în situație ilegală să fie depistată și sancționată depășește avantajele economice pe care aceasta le implică.

Pentru a combate angajarea ilegală, Directiva privind sancțiunile împotriva angajatorilor definește, pe baza acestor principii, standarde minime pentru sancțiunile financiare și penale împotriva angajatorilor și stabilește măsuri administrative suplimentare, cum ar fi pierderea dreptului de a beneficia de prestații publice sau excluderea de la participarea la contracte de achiziții publice. Statele membre dispun de flexibilitate în stabilirea nivelului real al sancțiunilor, în funcție de situația națională specifică, de gravitatea încălcării sau de faptul dacă angajatorul este o persoană fizică sau juridică, iar statele membre pot, de asemenea, să introducă standarde mai ridicate decât cele minime prevăzute în directivă. În același timp, este deosebit de important ca, într-un spațiu fără frontiere interne și pentru a preveni migrația ilegală, măsurile împotriva angajării ilegale să fie luate în comun și ca toate sistemele

[12] COM(2014) 286 final; comunicarea a arătat că, deși toate statele membre interzic angajarea ilegală și au instituit sancțiuni financiare, administrative sau penale, au existat lacune, fragmentări și discrepanțe; severitatea sancțiunilor a variat considerabil, ceea ce a condus la necesitatea de a evalua în continuare caracterul proporțional și disuasiv al acestora. Aceasta a arătat că se pot aduce îmbunătățiri în toate domeniile care oferă protecție, inclusiv în ceea ce privește plângerile împotriva angajatorilor, mecanismele de depunere a plângerilor și accesul la informații. De asemenea, comunicarea a precizat faptul că este necesar să se depună eforturi substanțiale pentru a îmbunătăți inspecțiile, stabilind totodată priorități în ceea ce privește eforturile depuse prin identificarea sistematică a sectoarelor expuse la risc.

[13] Statele membre au furnizat contribuții privind punerea în aplicare a directivei prin intermediul unui chestionar elaborat de Comisie.

[14] Agenția pentru Drepturi Fundamentale, Protejarea migranților aflați în situație de ședere ilegală împotriva exploatării prin muncă: rolul Directivei privind sancțiunile împotriva angajatorilor (2021), raport disponibil la adresa: https://fra.europa.eu/en/publication/2021/employers-sanctions-against-exploitation.

naționale să funcționeze în mod eficace. Existența unor lacune într-unul sau mai multe state membre ar submina efectul disuasiv asupra angajării ilegale și asupra migrației ilegale a persoanelor care doresc să lucreze în economia informală, ceea ce ar avea consecințe asupra politicii UE în domeniul migrației în ansamblu.

Angajarea ilegală are loc în medii economice diferite, printre care gospodăriile private, întreprinderile mici sau mijlocii și întreprinderile mari. Este important să se asigure că toate tipurile de angajatori sunt **informați și că aceștia cunosc** posibilitățile de angajare legală și de recrutare, măsurile care trebuie luate pentru a preveni și pentru a evita angajarea ilegală, precum și riscurile și consecințele angajării migranților în situație ilegală.

În general, statele membre au transpus în legislația națională dispozițiile Directivei privind sancțiunile, deși abordările alese variază în mod semnificativ, dat fiind că acestea sunt influențate de mai mulți factori (de exemplu, sisteme naționale de sancționare diferite, impactul social și percepția asupra angajării ilegale, situațiile economice și nivelurile salariilor, incidența angajărilor ilegale în economie). Acest lucru se reflectă într-o diversitate semnificativă în ceea ce privește numărul și amploarea sancțiunilor financiare (tabelul 1) și penale (tabelul 2), precum și în diferitele alegeri făcute de statele membre în ceea ce privește utilizarea altor măsuri (de exemplu, excluderea de la ajutorul public sau de la finanțarea UE ori excluderea de la participarea la contracte de achiziții publice). În plus, imaginea de ansamblu asupra urmăririlor penale inițiate împotriva angajatorilor și a sancțiunilor aplicate în practică este dispersată și incompletă, ceea ce face **ca evaluarea deplină a impactului** directivei în ceea ce privește asigurarea unei abordări eficiente de sancționare a angajării ilegale în toate statele membre, precum și în ceea ce privește asigurarea faptului că sancțiunile sunt efective, proporționale și disuasive să fie dificil de realizat.

2.1. Sancțiuni financiare

Directiva prevede că angajatorilor care angajează migranți în situație ilegală trebuie să li se aplice sancțiuni financiare care ar trebui să crească proporțional cu numărul de migranți în situație ilegală angajați și care ar putea fi reduse în cazurile în care angajarea se face în interes personal (de exemplu, asistență în gospodărie). Astfel cum s-a raportat deja în 2014, toate statele membre au transpus normele privind sancțiunile financiare împotriva angajatorilor. Cu toate acestea, din cauza lipsei de informații în ceea ce privește aplicarea în practică a sancțiunilor financiare împotriva angajatorilor, nu este posibil să se evalueze în mod concludent impactul în acest domeniu. Informațiile limitate disponibile arată că există **diferențe semnificative în ceea ce privește cuantumul amenzilor aplicate** persoanelor juridice per migrant în situație ilegală angajat, sancțiunile minime variind de la 300 EUR în Belgia la aproximativ 10 000 EUR în Croația, iar sancțiunile maxime variind de la 3 000 EUR în Belgia, Cipru și Estonia la 43 000 EUR în Italia.

Ca un indiciu privind **proporționalitatea sancțiunilor**, acestea pot varia de la aproximativ 1,5 ori salariul minim lunar[15] la 92[16] sau chiar la 700[17] de ori salariul minim lunar în statul

[15] Letonia.
[16] În Bulgaria sancțiunile pot varia de la 3 la 92 de ori salariul minim lunar (de la 2 000 BGN la 60 000 BGN).
[17] În Cehia, sancțiunile pot varia de la 5 la 700 de ori salariul minim lunar (de la 50 000 CZK la 10 000 000 CZK).

membru în cauză. În plus, legislațiile naționale din majoritatea statelor membre[18] prevăd cuantumul amenzii sau nivelul minim al acesteia și modul în care aceasta crește proporțional odată cu fiecare migrant în situație ilegală angajat, în timp ce celelalte state membre lasă în seama sistemului judiciar să decidă suma exactă în funcție de numărul de migranți în situație ilegală implicați[19].

Diferența dintre nivelurile amenzilor aplicate în statele membre depinde de o serie de elemente, cum ar fi situația economică și nivelul salariului minim dintr-un stat membru. În plus, tipul de angajator (de exemplu, gospodărie sau întreprindere) influențează, de asemenea, nivelul și natura sancțiunilor. Cu toate acestea, statele membre ar trebui să se asigure că **diferența dintre nivelurile sancțiunilor este justificată și că sancțiunile sunt efective, proporționale și disuasive în fiecare stat membru**.

Statele membre care au un sistem de sancțiuni mai strict consideră că un **cuantum mai ridicat al sancțiunilor financiare reprezintă un bun factor de descurajare** a angajării ilegale, în timp ce statele membre care aplică sancțiuni într-un cuantum mai scăzut sau în care riscul aplicării de sancțiuni este considerat scăzut în comparație cu potențialul profit obținut ca urmare a angajării ilegale au constatat că **sancțiunile nu sunt suficient de disuasive**[20]. Prin urmare, este evident că 11 state membre și-au modificat legislația începând din 2014 pentru a majora cuantumul amenzii aplicate. Agenția pentru Drepturi Fundamentale indică, de asemenea, faptul că, în practică, în majoritatea statelor membre sancțiunile și penalitățile impuse angajatorilor nu sunt suficient de severe pentru a descuraja angajatorii să recurgă la angajarea ilegală[21]. În plus, activitatea platformei europene împotriva muncii nedeclarate arată că, în afară de existența unui sistem funcțional de sancțiuni și de asigurare a respectării acestora, este importantă, în aceeași măsură, și existența unor structuri adecvate și clare care să motiveze și să faciliteze conformitatea[22].

2.2. Sancțiuni penale

În conformitate cu Directiva privind sancțiunile împotriva angajatorilor, sancțiunile penale (care pot fi amenzi penale, pedepse cu închisoarea sau alte pedepse) se aplică în **cazurile grave de angajare ilegală** cu circumstanțe agravante, cum ar fi încălcările repetate, angajarea unui număr semnificativ de migranți în situație ilegală sau angajarea acestora în condiții de muncă extrem de abuzive ori angajarea victimelor traficului de ființe umane și a minorilor. În majoritatea statelor membre, angajarea ilegală constituie o infracțiune în sine[23], în timp ce

[18] Belgia, Bulgaria, Estonia, Grecia, Spania, Franța, Croația, Italia, Cipru, Lituania, Luxemburg, Ungaria, Țările de Jos, Austria, România, Slovenia, Slovacia și Suedia.
[19] Cehia, Germania, Letonia, Malta, Polonia, Portugalia și Finlanda.
[20] Raport de sinteză al Rețelei europene de migrație – Angajarea ilegală a resortisanților din țări terțe în Uniunea Europeană (2017), p. 30.
[21] Agenția pentru Drepturi Fundamentale, Forme grave de exploatare prin muncă: lucrătorii care se deplasează în interiorul Uniunii Europene sau intră în Uniunea Europeană (2015), p. 18-19.
[22] Biblioteca virtuală a platformei împotriva muncii nedeclarate poate fi accesată la adresa: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1495&langId=en.
[23] Belgia, Cehia, Germania, Estonia, Grecia, Spania, Franța, Italia, Cipru, Malta, Țările de Jos, Austria, Portugalia, România, Slovenia, Slovacia, Finlanda și Suedia.

restul statelor membre au incriminat, în general, angajarea ilegală în toate circumstanțele prevăzute în directivă[24].

Începând din 2014, s-au înregistrat **unele progrese în ceea ce privește modificările legislative** efectuate în Italia, Germania, Franța și Suedia, care au facilitat aplicarea în practică a sancțiunilor penale[25]. De exemplu, Italia a eliminat o cerință conform căreia exploatarea trebuie să se realizeze prin intermediul violenței, al amenințărilor și al intimidării și a clasificat angajarea sau supunerea angajaților la muncă în condiții abuzive drept infracțiune penală. Germania a incriminat exploatarea și chiar realizarea de profit, și nu doar acțiunea de a forța o persoană să muncească în condiții abuzive. Franța a extins competențele inspectoratului de muncă pentru a include înregistrarea infracțiunilor de trafic de ființe umane, de muncă forțată și de servitute. Suedia a adoptat acte legislative care consolidează incriminarea traficului de ființe umane abordând exploatarea prin înșelăciune sau folosindu-se de situația de dependență, de vulnerabilitatea sau de situația dificilă a unei alte persoane și exploatând-o prin muncă forțată.

Cu toate acestea, între statele membre există diferențe în ceea ce privește severitatea sancțiunilor penale, astfel cum se arată în tabelul 2, atât în ceea ce privește durata unei eventuale pedepse cu închisoarea, care variază de la 8 zile la 12 ani, cât și în ceea ce privește cuantumul amenzii aplicate. În plus, există o lacună semnificativă în ceea ce privește informațiile referitoare la aplicarea în practică a sancțiunilor penale împotriva angajatorilor și numărul de proceduri inițiate. Aceste elemente indică faptul că **directiva a avut un impact limitat** în ceea ce privește descurajarea angajării ilegale prin aplicarea de sancțiuni și că nu a reușit încă să instituie un cadru eficient pentru sancțiuni efective, proporționale și disuasive în întreaga UE. Feedbackul furnizat de părțile interesate reprezentând sindicatele și organizațiile neguvernamentale, colectat în cursul consultărilor specifice pe această temă, vine în sprijinul acestei concluzii, întrucât confirmă faptul că **sancțiunile pentru angajatorii abuzivi par să fie mai mici decât beneficiile obținute** prin munca nedeclarată și prin dumpingul social. Prin urmare, statele membre ar trebui să evalueze dacă nivelul sancțiunilor penale aplicate la nivel național este suficient de disuasiv și dacă contribuie la un cadru eficient de sancțiuni împotriva angajării ilegale.

2.3. Alte măsuri administrative

Pe lângă sancțiunile financiare și penale, statele membre pot impune, în conformitate cu articolul 7 din directivă, și alte măsuri administrative împotriva angajatorilor, cum ar fi pierderea dreptului de a beneficia de prestații publice, excluderea de la participarea la contracte de achiziții publice, recuperarea subvențiilor publice, închiderea temporară sau definitivă a unităților sau retragerea licenței de desfășurare a activității profesionale. Directiva prevede, de asemenea, posibilitatea de a „denunța” angajatorii care au săvârșit o infracțiune și de a publica o listă cu aceștia.

[24] Articolul 9 din Directiva privind sancțiunile împotriva angajatorilor: atunci când încălcarea este săvârșită cu intenție în mod repetat, când implică un număr semnificativ de resortisanți din țări terțe sau de minori, când condițiile de muncă sunt abuzive sau când resortisantul țării terțe este o victimă a traficului de ființe umane.

[25] Agenția pentru Drepturi Fundamentale, Protejarea migranților aflați în situație de ședere ilegală împotriva exploatării prin muncă: rolul Directivei privind sancțiunile împotriva angajatorilor (2021), p. 35.

Și în acest caz, punerea în aplicare a acestor măsuri variază semnificativ de la un stat membru la altul, inclusiv în ceea ce privește durata aplicării acestor măsuri suplimentare. În plus, doar nouă state membre[26] includ toate cele patru măsuri administrative în legislația lor națională și, deși toate statele membre includ cel puțin una dintre măsuri în legislația lor națională, **doar opt state membre[27] raportează că le-au aplicat în practică**, ceea ce îngreunează realizarea unei evaluări complete a eficacității și a impactului acestor măsuri.

Închiderea temporară sau definitivă a unităților sau retragerea licenței de desfășurare a activității profesionale pare a fi măsura aplicată cel mai frecvent[28], în timp ce doar trei state membre[29] aplică măsura pierderii dreptului de a beneficia de prestații publice și a excluderii de la participarea la contracte de achiziții publice și niciun stat membru nu raportează recuperarea subvențiilor publice. Numai șase state membre[30] prevăd posibilitatea de a publica lista angajatorilor responsabili de angajarea ilegală. Măsurile suplimentare, cum ar fi excluderea de la participarea la contracte de achiziții publice și de la finanțarea națională și din partea UE, **sunt foarte puțin utilizate, în pofida potențialului lor** de a descuraja angajatorii să angajeze migranți în situație ilegală[31].

De asemenea, reiese că, în practică, lucrătorii fără forme legale pot fi adesea angajați prin intermediul unor raporturi de muncă complexe care implică **acorduri de subcontractare**, agenții de recrutare și de muncă temporară, precum și prin intermediul **platformelor online care oferă locuri de muncă pe termen scurt** (de exemplu, furnizarea de alimente și de mâncăruri preparate, servicii de transport), ceea ce sporește dificultatea identificării angajatorilor care angajează migranți în situație ilegală. În acest sens, răspunderea întregului lanț al angajatorilor are rolul de a proteja migranții, în special în acele sectoare economice în care subcontractarea este larg răspândită, cum ar fi cel al construcțiilor[32], precum și în sectorul economic recent creat al muncii pe platforme online.

Totuși, părțile interesate consideră că aceste dispoziții au un **impact limitat asupra procedurilor de depunere a plângerilor și asupra stabilirii răspunderii în lanț**, având în vedere probabilitatea ca un contractant care și-a îndeplinit obligațiile de diligență necesară să nu fie considerat răspunzător, astfel cum permite articolul 8 alineatul (3) din directivă. De exemplu, în Belgia[33], „obligațiile de diligență necesară” pe care le are contractantul se îndeplinesc prin simpla emitere a unei declarații scrise de către un subcontractant conform căreia acesta nu angajează sau nu va angaja migranți în situație ilegală, eliberându-l pe contractantul principal de orice răspundere. **Statele membre ar trebui să depună mai multe eforturi pentru ca contractanții principali** să fie considerați răspunzători pentru încălcările săvârșite în cadrul lanțului de subcontractare, inclusiv intermediarii angajării ilegale, având în vedere similitudinile dintre rolul pe care îl au aceștia și rolul angajatorilor.

[26] Germania, Spania, Franța, Lituania, Austria, Polonia, România, Slovacia și Suedia.
[27] Belgia, Grecia, Franța, Ungaria, Croația, Țările de Jos, Slovenia și Slovacia.
[28] Numai cinci state membre (Belgia, Grecia, Franța, Croația și Țările de Jos) au raportat că au aplicat această măsură în perioada 2012-2019.
[29] Ungaria, Slovenia și Slovacia.
[30] Bulgaria, Cipru, Franța, Țările de Jos, Portugalia și România.
[31] Feedback furnizat în cadrul consultărilor specifice de către Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) și de către Platforma de cooperare internațională privind migranții fără forme legale (PICUM).
[32] Feedback furnizat în cadrul consultărilor specifice de către Platforma de cooperare internațională privind migranții fără forme legale (PICUM).
[33] Exemplu oferit de Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) în contextul consultărilor specifice.

2.4.Acțiuni de îmbunătățire a eficacității sancțiunilor împotriva angajatorilor

Deși, în general, statele membre au transpus directiva, **nu este posibil să se ajungă la concluzii ferme** cu privire la măsura în care sancțiunile aplicate în practică sunt disuasive, efective și proporționale și dacă acestea au un impact semnificativ asupra prevenirii angajării ilegale a migranților în situație ilegală.

Deși statele membre dispun de flexibilitate în stabilirea celor mai adecvate niveluri pentru sancțiunile aplicabile la nivel național, este necesară o interpretare comună a ceea ce înseamnă sancțiuni efective, proporționale și disuasive în practică și impactul acestora. Un mecanism de raportare îmbunătățit ar trebui să fie completat printr-un schimb de bune practici pentru a învăța despre diferitele abordări naționale și, în special, despre abordările care s-au dovedit a fi eficace și care au avut un efect disuasiv.

Comisia va încuraja **învățarea reciprocă și schimbul de bune practici** între statele membre și părțile interesate, cu sprijinul experților în materie de drept administrativ și penal din cadrul grupului de experți în materie de migrație ilegală al Comisiei dedicat pentru Directiva privind sancțiunile împotriva angajatorilor. Schimbul de bune practici va permite Comisiei să sprijine statele membre, după caz, în **stabilirea și adaptarea nivelului sancțiunilor** aplicabile la nivel național, astfel încât acestea să fie efective, proporționale și disuasive, să colecteze informații pentru a promova o abordare mai coerentă a sancțiunilor și să se asigure că acestea pot avea un impact asupra reducerii numărului de cazuri de angajare ilegală și de exploatare.

În plus, este necesar să **se sensibilizeze și să se informeze angajatorii** cu privire la riscurile și la consecințele cu care se confruntă atunci când angajează migranți în situație ilegală, ceea ce va contribui la o creștere a gradului de descurajare a sistemului. Comisia va sprijini statele membre în elaborarea unor campanii de informare eficace, care să îi vizeze în special pe angajatorii care lucrează în sectoarele cele mai expuse riscului de a face angajări ilegale și pe cei care ar putea să nu aibă un acces facil la aceste informații (de exemplu, gospodăriile, întreprinderile mici), bazându-se pe expertiza platformei europene împotriva muncii nedeclarate. De asemenea, Comisia va oferi sprijin financiar prin intermediul Fondului pentru azil, migrație și integrare.

Comisia se angajează:

- să promoveze dialogul dintre statele membre și părțile interesate, cu sprijinul experților în domeniul dreptului administrativ și penal, pentru a sprijini statele membre în stabilirea și adaptarea nivelului sancțiunilor financiare și penale aplicabile la nivel național și pentru a colecta informații relevante de la autoritățile naționale;
- să ofere sprijin statelor membre în elaborarea și punerea în aplicare a unor campanii de sensibilizare și de prevenire care să îi vizeze pe angajatorii din sectoarele expuse riscului, bazându-se pe expertiza platformei europene împotriva muncii nedeclarate;
  să relanseze activitatea grupului de experți în materie de migrație ilegală al Comisiei dedicat pentru Directiva privind sancțiunile împotriva angajatorilor, ca rețea de expertiză, de schimb și de sprijin pentru statele membre.

Statele membre ar trebui:

- să evalueze nivelul sancțiunilor financiare și penale stabilite la nivel național pentru a evalua dacă acestea sunt efective, proporționale și disuasive împotriva angajării ilegale;
- să consolideze activitățile de sensibilizare și de informare a angajatorilor cu privire la posibilitățile de angajare legală și de recrutare, la măsurile necesare pentru a preveni angajarea ilegală și riscurile, precum și la consecințele angajării migranților în situație ilegală.

3. Măsuri pentru protejarea drepturilor migranților în situație ilegală

Articolul 6 alineatul (2) și articolul 13 din Directiva privind sancțiunile împotriva angajatorilor acordă migranților aflați în situație ilegală un set de drepturi pentru a se asigura că aceștia sunt informați în mod corespunzător cu privire la drepturile lor la plată în cazul angajării ilegale, că pot depune plângeri împotriva încălcărilor dreptului muncii și că pot solicita rambursarea salariilor neplătite. Acestea sunt dispoziții esențiale pentru **protejarea migranților împotriva riscului de exploatare și abuz**: migranții în situație ilegală care raportează încălcări ale dreptului muncii și care interacționează cu autoritățile contribuie la tragerea la răspundere a angajatorilor pentru salariile, impozitele și contribuțiile sociale neplătite și asigură condiții de concurență echitabile pe piața muncii, dezvăluind situațiile în care lucrătorii fac obiectul exploatării și al abuzurilor.

Este necesar să se depună în continuare eforturi suplimentare pentru punerea în aplicare a **elementelor de protecție ale directivei**, în special în ceea ce privește accesul la informații, accesul la justiție și recuperarea plăților restante, precum și în ceea ce privește acordarea permiselor de ședere temporară.

3.1. Accesul la informații

Asigurarea faptului că migranții sunt în măsură să obțină informații cu privire la drepturile lor și la disponibilitatea mecanismelor de sprijin pentru depunerea plângerilor și a asistenței juridice reprezintă o **condiție prealabilă pentru accesul efectiv la justiție** al migranților în situație ilegală, în special al celor care sunt victime ale angajatorilor abuzivi. Directiva privind sancțiunile împotriva angajatorilor prevede instrumentele prin care migranții aflați în situație ilegală își pot exercita drepturile în mod eficace, asigurându-se că aceștia sunt informați în mod sistematic cu privire la drepturile lor de a depune cereri pentru plățile salariale restante înainte de executarea oricărei decizii de returnare, că pot primi orice plată restantă chiar și după ce s-au întors în țara lor de origine și că pot depune plângeri împotriva angajatorilor, fie în mod direct, fie prin intermediul unor terți (a se vedea secțiunea 3.2). Prin urmare, directiva garantează că migranții care lucrează în UE fără drept de ședere își pot exercita drepturile în mod eficace în cadrul UE, dar și din străinătate, după caz; aceste drepturi trebuie respectate chiar și atunci când sunt aplicabile procedurile de returnare prevăzute în Directiva privind

returnarea[34], în special după finalizarea unei evaluări globale a situației individuale a lucrătorului migrant și după stabilirea statutului său de migrant.

Majoritatea statelor membre **furnizează doar informații generale privind drepturile angajaților, și nu informații specifice care sunt relevante pentru situația specifică a lucrătorilor migranți în situație ilegală**. În unele cazuri, **informațiile se limitează** la considerații legate de securitatea și sănătatea în muncă și nu includ informații privind remunerația neplătită. În plus, în timp ce alte state membre[35] furnizează informații specifice, acest lucru se realizează adesea doar în contextul procedurii de returnare[36]. Această situație are un **impact negativ asupra migranților în situație ilegală**, care nu sunt suficient informați cu privire la posibilitatea de a introduce o cerere sau de a primi salariile neplătite înainte de returnarea în țara lor de origine.

Directiva nu stabilește norme privind modalitățile de furnizare a informațiilor către migranții în situație ilegală, iar practicile naționale diferă în ceea ce privește **momentul în care sunt furnizate informațiile, precum și în ceea ce privește entitatea care le furnizează și modalitatea în care o face**[37]. În majoritatea statelor membre, inspectorii de muncă au obligația de a informa lucrătorii cu privire la drepturile lor, ceea ce reprezintă o bună practică pe care ar trebui să o urmeze toate statele membre. Cu toate acestea, există și alte modalități. De exemplu, în Austria, informațiile sunt furnizate în cadrul unui centru de cazare temporară a lucrătorilor fără forme legale, în timp ce în Italia informațiile sunt furnizate prin intermediul unui formular specific care oferă explicații cu privire la drepturile lucrătorilor migranți aflați în situație ilegală, inclusiv cu privire la obligația angajatorului de a plăti salariile restante, contribuțiile la fondul de pensii și la asigurările sociale, precum și la modul în care se poate intenta o acțiune împotriva angajatorului; totuși, aceste informații nu sunt furnizate în mod sistematic și sunt disponibile doar într-un anumit număr de limbi străine. Comisia va încuraja schimbul de bune practici și de experiențe între statele membre pentru a contribui la eforturile depuse în direcția îmbunătățirii modului în care aceste informații sunt furnizate lucrătorilor migranți în situație ilegală și pentru a spori gradul de conștientizare cu privire la drepturile și la posibilitățile existente.

Nivelul scăzut al cunoașterii de către migranții în situație ilegală a drepturilor lor este unul dintre factorii de risc pentru exploatarea prin muncă, dat fiind că este posibil ca migranții în situație ilegală să nu poată identifica ei înșiși aceste riscuri, fapt care indică **necesitatea îmbunătățirii accesului la informații** al celor care intermediază obținerea unui loc de muncă, al agențiilor de plasare a forței de muncă, precum și al autorităților de aplicare a legii (inclusiv al inspectoratelor de muncă), pentru a furniza informații lucrătorilor migranți în situație ilegală cu privire la drepturile lor și la locurile în care pot solicita sprijin și reparații.

[34] Directiva 2008/115/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 2008 privind standardele și procedurile comune aplicabile în statele membre pentru returnarea resortisanților țărilor terțe aflați în situație de ședere ilegală (JO L 348, 24.12.2008, p. 98).
[35] Austria, Belgia, Cehia, Estonia, Spania, Franța, Lituania, Luxemburg, Letonia, Malta, Slovacia și Slovenia.
[36] De exemplu, Croația, Cipru, Portugalia și Slovacia.
[37] Raport de sinteză al Rețelei europene de migrație – Angajarea ilegală a resortisanților din țări terțe în Uniunea Europeană (2017), p. 36.

Părțile interesate au subliniat, de asemenea, aceeași problemă și nevoia care decurge din aceasta[38].

Faptul că informațiile furnizate migranților sunt adesea limitate, că nu sunt furnizate în mod sistematic și că nu vizează situația specifică a lucrătorilor migranți în situație ilegală afectează în mod **negativ obiectivul directivei de a furniza informații obiective și fiabile migranților, astfel încât aceștia să își poată exercita drepturile**. Cu toate acestea, nivelul insuficient al raportării efectuate de către statele membre cu privire la numărul de cereri pentru plăți restante introduse și finalizate cu succes și cu privire la cazurile deschise împotriva angajatorilor abuzivi, pe baza raportării efectuate de un lucrător migrant în situație ilegală, nu permite, în această etapă, verificarea acestor dovezi emergente.

3.2. Accesul la justiție și la remunerații și acordarea permiselor de ședere temporară

Chiar și atunci când sunt informați cu privire la drepturile lor, **lucrătorii migranți în situație ilegală pot fi descurajați să depună plângeri** împotriva angajatorilor pentru recuperarea salariilor neplătite sau pentru denunțarea unor posibile situații de exploatare, din cauza posibilității de a li se impune returnarea, de a-și pierde veniturile și, în unele cazuri, de represalii din partea angajatorilor. Pentru a evita ca astfel de situații să submineze accesul adecvat la justiție, Directiva privind sancțiunile împotriva angajatorilor impune instituirea unor **mecanisme specifice prin care migranții în situație ilegală să poată depune plângere** în fața autorităților competente, fie în mod direct, fie prin intermediul unor părți terțe (de exemplu, prin intermediul sindicatelor, al asociațiilor angajaților și al organizațiilor neguvernamentale), inclusiv atunci când aceștia nu mai sunt prezenți în statul membru respectiv[39]. Lucrătorii migranți în situație ilegală pot primi, de asemenea, sprijin din partea acestor părți terțe în cadrul procedurilor administrative sau civile[40]. De asemenea, aceste mecanisme pot sprijini punerea în aplicare a Directivei privind drepturile victimelor[41] și pot garanta că migranților în situație ilegală care sunt victime ale infracțiunilor, în special ale infracțiunilor definite de Directiva privind sancțiunile împotriva angajatorilor, nu li se refuză accesul la justiție[42].

Statele membre au ales modalități diferite pentru instituirea unui **mecanism eficient de depunere a plângerilor**. Un studiu realizat de Platforma de cooperare internațională privind migranții fără forme legale (PICUM)[43] arată că în 13 state membre[44] (din cele 15 vizate de studiu) există proceduri civile și administrative prin care lucrătorii pot depune cereri pentru

[38] Feedback furnizat în cadrul consultărilor specifice de către Platforma de cooperare internațională privind migranții fără forme legale (PICUM) și de către Confederația Europeană a Sindicatelor (CES).
[39] Numai Malta solicită ca resortisantul țării terțe să fie prezent personal pentru a depune o plângere.
[40] În Bulgaria, Cipru, Estonia, Malta, Slovacia, Finlanda și Suedia este necesară aprobarea resortisantului țării terțe pentru a acționa în numele acestuia.
[41] Directiva 2012/29/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 octombrie 2012 de stabilire a unor norme minime privind drepturile, sprijinirea și protecția victimelor criminalității și de înlocuire a Deciziei-cadru 2001/220/JAI a Consiliului, JO L 315, 14.11.2012.
[42] În temeiul Directivei privind drepturile victimelor, acestea trebuie să se aplice victimelor în mod nediscriminatoriu, indiferent dacă victimele au sau nu au statutul de rezident.
[43] Platforma de cooperare internațională privind migranții fără forme legale (PICUM), Un lucrător este un lucrător: cum să ne asigurăm că lucrătorii migranți fără forme legale pot avea acces la justiție, (2020), p. 21-22.
[44] Austria, Belgia, Bulgaria, Cipru, Republica Cehă, Franța, Germania, Grecia, Italia, Luxemburg, Țările de Jos, Portugalia și Spania.

plata salariilor neplătite, iar în 11[45] state membre există, de asemenea, un organism de inspecție competent să soluționeze plângerile individuale ale lucrătorilor cu privire la aspecte legate de plata unor salarii insuficiente. Practica arată, totodată, că, deși migranții care sunt identificați ca fiind angajați ilegal (indiferent dacă sunt sau nu sunt rezidenți legali) pot depune cereri de compensare a salariilor neplătite în 20 de state membre, în aceleași condiții ca în cazul în care ar avea un contract de muncă valabil[46], **mecanismele de depunere a plângerilor ar putea funcționa mai eficient în practică**[47]. Agenția pentru Drepturi Fundamentale[48] arată că, în unele state membre, migranții aflați în situație de ședere ilegală nu recurg la sistemele de depunere a plângerilor existente. Acest lucru s-ar putea întâmpla din mai multe motive: lipsa unor stimulente pentru ca lucrătorii să își clarifice situația; informații limitate cu privire la drepturile lor și la mecanismul de depunere a plângerilor disponibil; bariere economice, cum ar fi cotizațiile plătite de membrii sindicatelor, care oferă asistență doar membrilor; și, în majoritatea cazurilor, teama de a fi depistați, reținuți și returnați.

Cooperarea dintre autoritățile publice și partenerii sociali și organizațiile neguvernamentale este esențială pentru a facilita depunerea plângerilor, deoarece acestea au adesea contact direct cu lucrătorii și pot crește gradul de conștientizare, pot informa migranții în situație ilegală cu privire la drepturile lor, pot consolida încrederea reciprocă și pot ajuta lucrătorii să identifice situațiile de muncă nedeclarată și de exploatare prin muncă pentru a depune o plângere. Rolul partenerilor sociali și al organizațiilor neguvernamentale este, de asemenea, foarte important pentru a facilita depunerea plângerilor și pentru a dezvălui situația de exploatare, precum și pentru a reduce teama migranților în situație ilegală de a fi supuși procedurilor de returnare în cazul în care aceștia sunt depistați de autoritățile din domeniul migrației. În marea majoritate a statelor membre, legea acordă un rol important acestor părți interesate, în special sindicatelor[49], în cadrul mecanismului național de facilitare a depunerii plângerilor.

Pe lângă dificultățile legate de depunerea plângerilor, migranții în situație ilegală se confruntă, de asemenea, cu obstacole în ceea ce privește primirea remunerațiilor neplătite. Deși directiva prevede că salariul ar trebui să se situeze cel puțin la nivelul salariului minim[50] și să fie acordat pe o durată de cel puțin trei luni, părțile interesate arată că există o **serie de lacune în ceea ce privește punerea în aplicare în practică a dispozițiilor privind remunerația minimă**. Acest lucru se petrece, de exemplu, din cauza lipsei de informare cu privire la dispozițiile relevante în rândul autorităților de inspecție a muncii sau al profesioniștilor care oferă asistență și consiliere lucrătorilor migranți în situație ilegală. În practică, migranții în situație ilegală se pot confrunta cu situații în care prezumția legată de angajarea pe o perioadă

[45] Belgia, Bulgaria, Cipru, Republica Cehă, Franța, Grecia, Italia, Luxemburg, Țările de Jos, Portugalia, Spania.
[46] Raport de sinteză al Rețelei europene de migrație – Angajarea ilegală a resortisanților din țări terțe în Uniunea Europeană (2017).
[47] Agenția pentru Drepturi Fundamentale, Protejarea migranților aflați în situație de ședere ilegală împotriva exploatării prin muncă: rolul Directivei privind sancțiunile împotriva angajatorilor (2021), p. 12.
[48] Idem p. 5.
[49] Conform informațiilor de care dispune Agenția pentru Drepturi Fundamentale, toate statele membre ale UE, cu excepția Italiei, Maltei, Sloveniei și Finlandei.
[50] În câteva state membre, cum ar fi Bulgaria, Cipru, Germania, Grecia, Spania, Franța, Ungaria, Italia, Portugalia, Slovenia, Slovacia și România, resortisantul unei țări terțe aflat în situație de ședere ilegală este asimilat unui angajat cu forme legale pentru care se aplică salariul minim.

de cel puțin trei luni nu presupune un loc de muncă cu normă întreagă[51], aceștia trebuind să facă dovada orelor lucrate și să furnizeze diferite tipuri de dovezi, cum ar fi mesaje, fotografii sau mărturii[52]. În plus, migranții în situație ilegală se confruntă cu obstacole în ceea ce privește primirea efectivă a salariilor, din cauza duratei sau a costurilor procesului judiciar, a barierelor în calea deschiderii de conturi bancare în lipsa unei șederi legale, a strategiilor angajatorilor de a se sustrage plății[53] sau a provocărilor legate de accesul la finanțare în cazul insolvenței angajatorului[54] sau al returnării.

Deși directiva permite resortisanților țărilor terțe angajați ilegal să solicite plățile restante după ce s-au întors în țara lor de origine, **mecanismele de facilitare a depunerii cererilor pentru persoanele care nu se mai află în statul membru par să lipsească**, doar foarte puține state membre dispunând de mecanisme specifice de recuperare[55]. Totuși, este esențial să se instituie mecanisme eficiente pentru a se asigura că migranții în situație ilegală care sunt returnați înainte de încheierea procedurilor legate de solicitarea rambursării salariilor lor neplătite nu sunt dezavantajați în exercitarea drepturilor lor. În Belgia, în cazul în care inspectorii de muncă stabilesc că salariile nu au fost plătite corect și în cazurile în care lucrătorii nu sunt disponibili imediat sau au părăsit țara, angajatorii sunt obligați să plătească salariile către Fondul Federal de Depozite și Consemnațiuni; cu toate acestea, nu există un departament sau o administrație care să aibă sarcina de a rambursa salariile datorate sau de a informa migrantul. În Franța, în cazurile în care migrantul în situație ilegală este luat în custodie publică sau nu se mai află în țară, salariile sunt depuse la Biroul pentru Imigrație și Integrare și apoi plătite migrantului. În plus, Biroul pentru Imigrație și Integrare are dreptul de a recupera salariile, în cooperare cu departamentul fiscal, în cazul în care angajatorul nu remunerează migrantul în termen de 30 de zile.

Pentru a **proteja victimele exploatării grave și copiii**, pentru a facilita depunerea plângerilor astfel încât aceste infracțiuni grave să fie depistate și pedepsite și pentru a facilita recuperarea salariilor neplătite, articolul 6 alineatul (5) din directivă permite statelor membre să **acorde permise de ședere temporară** migranților în situație ilegală, în funcție de durata investigației relevante sau a procedurii penale judiciare ori de disponibilitatea de a coopera cu autoritățile[56]. Aceste permise pot fi prelungite până la primirea plăților salariale restante[57]. Aceste permise se eliberează de obicei pentru perioade cuprinse între șase luni și un an și pot fi prelungite[58]. În mai multe state membre[59], permisele de ședere temporară pot fi prelungite până când victimei i se plătesc salariile datorate; totuși, există o lipsă de informații cu privire la frecvența aplicării acestei dispoziții.

[51] De exemplu, Germania și Austria.
[52] Feedback furnizat de Confederația Europeană a Sindicatelor (CES).
[53] Cum ar fi, de exemplu, schimbarea structurii societății sau închiderea întreprinderii și transferarea activelor acesteia fără declararea oficială a falimentului sau, pur și simplu, refuzul de a plăti.
[54] Adesea, statul va recupera mai întâi contribuțiile datorate aferente impozitelor și asigurărilor sociale, chiar dacă acest lucru înseamnă că lucrătorul nu își va primi ulterior remunerația.
[55] Numai Belgia, Grecia și Franța au raportat că dispun de astfel de mecanisme – Raport de sinteză al Rețelei europene de migrație – Angajarea ilegală a resortisanților din țări terțe în Uniunea Europeană (2017).
[56] Articolul 13 alineatul (4) din directivă.
[57] Articolul 6 alineatul (5) din directivă.
[58] Permisul de ședere temporară se acordă pentru o perioadă de șase luni în Cipru, Ungaria, Italia, România, Suedia (cu posibilitate de reînnoire), de un an în Germania și Croația și de trei luni în Slovacia (cu posibilitate de reînnoire).
[59] Estonia, Finlanda, Germania, Polonia, România, Slovenia și Suedia.

Peste jumătate dintre statele membre[60] dispun de o legislație națională care prevede eliberarea unor permise de ședere temporară specifice pentru victimele supuse unor condiții de muncă extrem de abuzive, în timp ce celelalte state eliberează aceste permise în cazuri de trafic de ființe umane. Cu toate acestea, doar cinci state membre[61] raportează că au acordat, în 2018 și în 2019, astfel de permise de ședere migranților în situație ilegală supuși exploatării prin muncă, majoritatea permiselor fiind acordate de Franța, urmată de Suedia, Cehia, Germania și Polonia. Suedia a raportat, de asemenea, că acordă permise de ședere minorilor angajați ilegal.

Deși Directiva privind sancțiunile împotriva angajatorilor a avut un **impact pozitiv** în acest domeniu, deoarece a condus la instituirea unor mecanisme specifice de depunere a plângerilor și la posibilitatea acordării de permise de ședere temporară, consultările cu părțile interesate arată că, în practică, migranții în situație ilegală care au fost victime ale exploatării prin muncă se confruntă cu **provocări în ceea ce privește accesul la procedurile necesare pentru obținerea permiselor de ședere** sau în ceea ce privește condițiile de acordare a permiselor. Părțile interesate raportează că victimele se confruntă cu lipsa de acces la informații și consiliere juridică cu privire la disponibilitatea permiselor și la modalitatea de a depune o cerere pentru eliberarea permisului sau de a solicita examinarea cererii, la acordarea permiselor în situațiile în care există acuzații penale împotriva anumitor angajatori și la condiționarea acordării permiselor de participarea victimelor la procedurile penale, cu toate că acest lucru nu este impus de directivă.

3.3. Acțiuni de îmbunătățire a protecției drepturilor migranților

Accesul la informații și la justiție, recuperarea plăților restante și facilitarea depunerii plângerilor constituie nucleul măsurilor de protecție prevăzute de directivă, menite să remedieze nedreptățile suferite de migranții în situație ilegală. Dovezile circumstanțiale și rapoartele elaborate de părțile interesate indică faptul că migranții în situație ilegală se confruntă cu **lipsa unui acces efectiv la informații și la mecanismele de depunere a plângerilor**. Lipsa datelor privind utilizarea mecanismului de depunere a plângerilor și eliberarea permiselor de ședere temporară nu permit formularea unor concluzii ferme cu privire la această chestiune.

Mecanismele eficiente de depunere a plângerilor le permit autorităților să își planifice și să își direcționeze mai bine inspecțiile la locul de muncă, să construiască cazuri solide împotriva angajatorilor abuzivi, în cooperare cu lucrătorii migranți în situație ilegală și cu părțile terțe, și, în cele din urmă, să tragă la răspundere angajatorii respectivi. Statele membre ar trebui să se asigure că aceste **mecanisme de depunere a plângerilor sunt ușor accesibile** și au în vedere confidențialitatea, ceea ce îi poate încuraja pe lucrătorii migranți în situație ilegală să depună plângeri și să dezvăluie cazurile de exploatare. Statele membre ar trebui să instituie **politici sau protocoale de raportare sigure** pentru a se asigura că lucrătorii migranți în situație ilegală pot raporta cu privire la angajatorii care încalcă legea și că aceștia pot colabora cu autoritățile de aplicare a legii fără a se confrunta cu riscul ca situația lor în materie de migrație să afecteze exercitarea drepturilor lor. În contextul grupului de experți în materie de migrație ilegală al Comisiei dedicat pentru Directiva privind sancțiunile împotriva

[60] Agenția pentru Drepturi Fundamentale, Protejarea migranților aflați în situație de ședere ilegală împotriva exploatării prin muncă: rolul Directivei privind sancțiunile împotriva angajatorilor (2021).
[61] Cehia, Germania, Franța, Polonia și Suedia.

angajatorilor, Comisia va promova **schimbul de bune practici pentru a identifica mecanisme eficiente** de solicitare a plăților restante, de primire a remunerațiilor și de depunere a plângerilor, ținând seama de necesitatea unor politici sau protocoale de raportare sigure, inclusiv după returnarea unui migrant în țara sa de origine.

Partenerii sociali și organizațiile neguvernamentale joacă, de asemenea, un rol central în promovarea și în punerea în aplicare a măsurilor de protecție prevăzute în Directiva privind sancțiunile împotriva angajatorilor, precum și în creșterea gradului lor de informare cu privire la migranții în situație ilegală. Comisia va consolida **dialogul cu partenerii sociali** și cu organizațiile neguvernamentale care îi reprezintă pe lucrătorii fără forme legale și va colabora cu platforma europeană împotriva muncii nedeclarate atunci când se vor desfășura aceste activități.

Este necesar să se **îmbunătățească accesul lucrătorilor migranți în situație ilegală la informații obiective și sistematice** cu privire la drepturile lor și la mecanismele de sprijin și de recurs. Statele membre ar trebui să **desfășoare, cu sprijinul fondurilor UE, campanii de informare și de sensibilizare**, în cooperare cu asociațiile de întreprinderi, cu sindicatele și cu organizațiile neguvernamentale, care să îi vizeze pe lucrătorii migranți în situație ilegală. Comisia va concepe, în cooperare cu Agenția pentru Drepturi Fundamentale, cursuri de formare specifică pentru inspectori, pentru a le oferi lucrătorilor migranți în situație ilegală informații cu privire la drepturile lor și la modalitățile de depunere a cererilor prin intermediul mecanismelor de remunerare, inclusiv după ce aceștia au fost returnați în țara lor de origine.

Comisia se angajează:

- să sprijine schimbul de bune practici privind mecanismele eficiente de depunere a plângerilor și politica sau protocoalele practice necesare pentru a facilita implicarea lucrătorilor migranți în situație ilegală în activitatea de aplicare a legii;
- să lanseze un dialog cu partenerii sociali, cu asociațiile angajatorilor, cu sindicatele și cu organizațiile neguvernamentale, bazându-se pe expertiza platformei europene împotriva muncii nedeclarate;
- să sprijine desfășurarea de campanii de informare și de sensibilizare cu privire la drepturile pe care le au lucrătorii migranți în situație ilegală, în cooperare cu asociațiile de întreprinderi, cu sindicatele și cu organizațiile neguvernamentale.

Statele membre ar trebui:

- să îmbunătățească accesibilitatea mecanismelor de depunere a plângerilor, pentru a încuraja migranții în situație ilegală să depună plângeri în cazurile de angajare ilegală și de exploatare;
- să instituie politici sau protocoale de raportare sigure pentru ca lucrătorii migranți în situație ilegală să colaboreze cu autoritățile de aplicare a legii fără a se confrunta cu riscul ca statutul lor de migranți să afecteze exercitarea drepturilor lor;
- să sprijine sindicatele și organizațiile societății civile în furnizarea de informații și consiliere, asistență juridică și alte servicii pentru lucrătorii migranți în situație ilegală.

4. Inspecții

4.1. Inspecțiile efectuate de statele membre

Inspecțiile reprezintă **cel mai important instrument** pentru a-i depista pe angajatorii care angajează migranți în situație ilegală și pentru a identifica situațiile de exploatare. Acesta se bazează pe rezultatele inspecțiilor, conform cărora angajatorii pot fi considerați răspunzători și sancționați, precum și pe măsurile necesare instituite pentru a proteja lucrătorii migranți în situație ilegală care sunt supuși exploatării. Articolul 13 alineatul (1) din directivă impune statelor membre să asigure inspecții eficiente și adecvate, bazate pe evaluări de risc, care să identifice sectoarele de activitate cele mai expuse riscurilor, fără de care este imposibil să se îndeplinească obiectivele Directivei privind sancțiunile împotriva angajatorilor.

Având în vedere că directiva nu definește inspecțiile „eficiente și adecvate", practicile din statele membre variază în funcție de **mai mulți factori care limitează eficiența inspecțiilor**: identificarea sectoarelor economice care prezintă cel mai mare risc în ceea ce privește angajarea ilegală, nivelurile scăzute ale inspecțiilor efectuate în statele membre (inclusiv în sectoarele cele mai expuse riscului de angajare ilegală), lipsa de resurse suficiente și dificultățile întâmpinate în colaborarea cu migranții exploatați, identificați în timpul inspecțiilor.

După cum a fost deja precizat, există **lacune importante în ceea ce privește datele** referitoare la inspecții furnizate de statele membre. În plus, pentru ca inspecțiile să fie eficiente, acestea trebuie să fie punctuale, orientate către **sectoarele cele mai expuse riscului de angajare ilegală** în statele membre. Domeniile respective sunt cele care au nevoie de realizarea mai multor inspecții. Statele membre efectuează evaluări de risc pentru a determina aceste domenii de risc[62], utilizând orientările naționale sau planurile de acțiune anuale, datele colectate și rezultate din inspecțiile anterioare, plângerile, sesizările altor autorități naționale. Se pare că sectoarele cele mai afectate de angajarea ilegală sunt similare în majoritatea statelor membre și sunt, de obicei, **sectoare cu utilizare intensivă a forței de muncă și cu un nivel scăzut de calificare/salarii scăzute**, cu un nivel ridicat de rotație a personalului. Printre cele mai frecvente sectoare expuse la risc se numără agricultura, construcțiile, industria prelucrătoare, îngrijirea la domiciliu și asistența socială, serviciile hoteliere și alimentare[63]. Cu toate acestea, în rapoartele pe care le transmit Comisiei, câteva state membre[64] nu identifică sectoarele expuse la risc, ceea ce arată că este necesar să se acorde, într-o mai mare măsură, prioritate inspecțiilor. Deși sectoarele expuse la risc tind să fie stabile în timp, evoluțiile economice pot conduce la apariția unor noi sectoare expuse riscului reprezentat de angajarea ilegală, cum ar fi cel al **lucrătorilor pe platformele online**. Prin urmare, statele membre ar trebui să își actualizeze periodic sectoarele expuse la risc.

Este puțin probabil ca **numărul de inspecții efectuate în cadrul actualului sistem să descurajeze angajatorii să angajeze migranți în situație ilegală**. Ponderea angajatorilor activi într-un sector care face obiectul inspecțiilor tinde să fie foarte scăzută; prin urmare, angajatorii pot considera că avantajul economic obținut ca urmare a angajării ilegale este mai

[62] Raport de sinteză al Rețelei europene de migrație – Angajarea ilegală a resortisanților din țări terțe în Uniunea Europeană (2017), p. 20.
[63] Idem p. 14-15.
[64] Cehia, Estonia, Lituania, Malta și România.

mare decât probabilitatea ca aceasta să fie depistată prin intermediul inspecțiilor. Tabelele 3 și 4, care prezintă informațiile furnizate de statele membre cu privire la inspecțiile efectuate în toate sectoarele[65], arată că eforturile depuse de statele membre în ceea ce privește inspecțiile variază în mod semnificativ. În 2019, de exemplu, **mai puțin de 1 % dintre angajatorii din toate sectoarele** au făcut obiectul inspecțiilor în Bulgaria, Estonia, Franța, Letonia, Țările de Jos și Suedia; în 13 state membre, inspecțiile au vizat între 1 % și 10 % dintre angajatorii lor[66]; în Austria, inspecțiile au vizat 14,5 % din totalul angajatorilor, iar inspecțiile din Slovenia și Slovacia au vizat peste 30 % din totalul angajatorilor. Informațiile de care dispune Comisia arată că, în majoritatea statelor membre, **inspecțiile nu pun accentul pe sectoarele expuse la risc**, situație care nu răspunde cerinței directivei. În plus, statele membre și alte părți interesate[67] raportează că personalul autorităților de inspecție a muncii este **adesea insuficient și că acestea nu dispun de resurse**, ceea ce afectează numărul și frecvența inspecțiilor efectuate.

Pe lângă depistarea situațiilor de angajare ilegală, inspecțiile servesc, de asemenea, la **identificarea situațiilor de vulnerabilitate și exploatare**, în special în cazurile care se referă la drepturile copiilor, la standardele fundamentale de muncă și la egalitatea de gen. În plus, părțile interesate[68] subliniază că lucrătorii supuși abuzurilor sunt descurajați să raporteze situația lor în timpul inspecțiilor din cauza riscului de a fi reținuți și returnați, în special atunci când inspecțiile sunt efectuate în comun de către inspecția muncii și de către poliție/autoritățile din domeniul imigrației. Prin urmare, părțile interesate promovează ideea separării activității de inspecție a muncii de activitățile de asigurare a respectării legii/de imigrare prin intermediul unui „firewall”, care ar garanta că migranții în situație ilegală depistați în timpul inspecțiilor nu vor fi trimiși către autoritățile din domeniul imigrației pentru procedura de returnare. În plus, Agenția pentru Drepturi Fundamentale observă că, atunci când inspecțiile sunt efectuate în comun de către autoritățile din domeniul muncii și de către unitățile de combatere a traficului de ființe umane sau de către alte unități specializate instruite în domeniul exploatării prin muncă, acestea ar putea **contribui la identificarea migranților care sunt victime ale exploatării prin muncă sau ale traficului de ființe umane.**

Mecanismele de facilitare a depunerii plângerilor împotriva angajatorilor prin intermediul unor părți terțe desemnate, cum ar fi sindicatele sau organizațiile neguvernamentale, au scopul de a garanta că situațiile de exploatare apărute sunt raportate autorităților competente. Punerea lor efectivă în aplicare are o importanță fundamentală (a se vedea secțiunea 3.2) pentru a asigura că lucrătorii migranți în situație ilegală își pot exercita drepturile fără a le fi teamă că vor face obiectul unor proceduri de returnare. În plus, unele state membre au luat măsuri suplimentare pentru a facilita raportarea exploatării. Țările de Jos, de exemplu, pun în aplicare

[65] Portugalia (agricultură/silvicultură/pescuit, construcții și servicii de cazare/alimentație) raportează numai cu privire la sectoarele expuse la risc.
[66] Belgia, Cehia, Germania, Grecia, Spania, Croația, Ungaria, Italia, Lituania, Malta, Polonia, România și Finlanda.
[67] Feedback furnizat în cadrul consultărilor specifice de Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) și de reprezentanții statelor membre, la reuniunea punctelor naționale de contact pentru introducerea ilegală de migranți din februarie 2021.
[68] Idem.

o politică cunoscută sub numele de „free-in, free-out”[69], care le permite migranților în situație ilegală să raporteze poliției o infracțiune, fără a fi arestați sau supuși procedurii de returnare, indiferent de tipul de infracțiune raportat. Spania a înființat echipe de poliție specializate care au sarcina de a oferi asistență migranților, inclusiv migranților în situație ilegală, informându-i cu privire la drepturile lor, oferindu-le consiliere cu privire la modul în care își pot regulariza situația și ajutându-i să depună plângeri împotriva angajatorilor și a altor persoane pentru rele tratamente și exploatare, fără riscul de a li se solicita returnarea.

4.2. Acțiuni de îmbunătățire a eficienței inspecțiilor

Pentru ca inspecțiile să fie eficiente în depistarea angajărilor ilegale și în asigurarea protecției migranților în situație ilegală, statele membre ar trebui să se asigure că acestea vizează sectoarele economice cele mai expuse riscului de angajare ilegală, că acoperă un număr semnificativ de angajatori din aceste sectoare și că sunt efectuate la intervale regulate. Din acest motiv, toate statele membre ar trebui să **efectueze evaluări de risc cuprinzătoare și periodice**, luând în considerare, de asemenea, domeniile economice noi și emergente, cum ar fi economia platformelor, pentru a identifica sectoarele expuse la risc și pentru a le comunica Comisiei.

Comisia, în strânsă colaborare cu statele membre și cu partenerii sociali, va promova **schimbul de bune practici în ceea ce privește inspecțiile, evaluarea de risc** și cooperarea dintre inspectoratele naționale de muncă, inclusiv în ceea ce privește obiectivele care ar putea fi considerate **disuasive și realiste** stabilite pentru inspecțiile anuale efectuate în sectoarele expuse la risc identificate de statele membre.

Pentru a facilita identificarea situațiilor de exploatare și a victimelor traficului de ființe umane în timpul inspecțiilor și pentru a sprijini statele membre în punerea în aplicare a obligațiilor prevăzute de directivă, Comisia va promova, într-un mod structurat, schimbul de practici, de exemplu cu privire la **inspecțiile comune ale autorităților muncii și ale unităților specializate în exploatarea prin muncă**, în cooperare cu Agenția pentru Drepturi Fundamentale și bazându-se pe expertiza platformei europene împotriva muncii nedeclarate. În plus, statele membre ar trebui să le furnizeze **inspectorilor de muncă cursuri de formare** cu privire la drepturile lucrătorilor migranți în situație ilegală în temeiul Directivei privind sancțiunile împotriva angajatorilor și la identificarea cazurilor de exploatare și de trafic de ființe umane. În același timp, Comisia va analiza posibilitățile prin care poate sprijini statele membre cu activități de formare, în cooperare cu Agenția pentru Drepturi Fundamentale, după caz.

[69] Aceasta se bazează pe un document de politică internă al poliției naționale și pe un memorandum de înțelegere comun cu parlamentul neerlandez.

Comisia se angajează:

- să colaboreze îndeaproape cu statele membre pentru a identifica posibile obiective anuale pentru inspecțiile care îi vizează pe angajatorii din sectoarele expuse la risc;
- să promoveze schimbul de bune practici în ceea ce privește inspecțiile, identificarea sectoarelor expuse la risc și cooperarea dintre inspectorate, bazându-se pe expertiza platformei europene împotriva muncii nedeclarate;
- să promoveze schimbul de bune practici pentru identificarea victimelor exploatării și ale traficului de ființe umane, inclusiv în ceea ce privește inspecțiile efectuate în comun cu unități specializate.
- să analizeze posibilitatea de a sprijini statele membre în ceea ce privește formarea inspectorilor de muncă în cooperare cu Agenția pentru Drepturi Fundamentale.

Statele membre ar trebui:

- să se asigure că inspecțiile vizează sectoarele economice care prezintă cel mai mare risc de angajare ilegală, că acoperă o parte semnificativă a angajatorilor din aceste sectoare și că sunt efectuate la intervale regulate;
- să efectueze evaluări de risc cuprinzătoare și periodice, luând în considerare, de asemenea, domeniile economice noi și emergente, cum ar fi economia platformelor, pentru a identifica sectoarele expuse la risc și pentru a le comunica Comisiei;
- să asigure formarea inspectorilor de muncă cu privire la drepturile lucrătorilor migranți în situație ilegală în temeiul Directivei privind sancțiunile împotriva angajatorilor și la identificarea cazurilor de exploatare și de trafic de persoane.

5. Lacune semnificative în ceea ce privește informațiile

Directiva prevede ca statele membre să comunice anual Comisiei numărul de inspecții efectuate și rezultatele acestora[70], plățile restante efectuate de către angajatori, celelalte măsuri aplicate și facilitarea depunerii plângerilor[71]. Aceste informații sunt esențiale pentru evaluarea modului în care sunt puse în aplicare măsurile prevăzute în directivă și a consecințelor acestora. Cu toate acestea, statele membre furnizează informații foarte puține și inegale, ceea ce determină existența unor lacune semnificative în materie de date referitoare la inspecții și la rezultatele acestora, la aplicarea sancțiunilor financiare și penale și la numărul de proceduri penale inițiate, precum și la utilizarea mecanismelor de depunere a plângerilor și rezultatele acestora.

De asemenea, există o lipsă de date și de informații complete și fiabile cu privire la **punerea în aplicare a mecanismelor de depunere a plângerilor și la rezultatele acestora**, precum și un nivel insuficient de raportare, din partea statelor membre, cu privire la numărul de **cereri pentru plăți restante** introduse și finalizate cu succes și la cazurile deschise împotriva angajatorilor abuzivi. Niciun stat membru nu dispune de date centralizate referitoare la numărul de plângeri care au fost depuse de migranții în situație ilegală pentru plata salariilor care li cuvin și care au fost aprobate. Prin urmare, chiar dacă cererile sunt aprobate, indiferent

[70] Articolul 14 din directivă.
[71] Articolul 16 alineatul (2) din directivă.

dacă lucrătorii primesc sau nu plăți restante în cele din urmă, angajatorii declară adesea falimentul sau dispar. În lipsa unei imagini de ansamblu cuprinzătoare privind numărul plângerilor depuse și rezultatele acestora, este dificil să se ajungă la o concluzie cu privire la eficacitatea accesului la justiție și a mecanismelor de depunere a plângerilor din statele membre, la frecvența cu care sunt utilizate mecanismele respective și la succesul acestora.

Din cauza lipsei de informații fiabile și complete, **este dificil să se evalueze în mod concludent dacă directiva a avut un impact** în ceea ce privește descurajarea și reducerea angajărilor ilegale și dacă sancțiunile penale prevăzute de statele membre sunt efective, proporționale și disuasive. Îmbunătățirea colectării de informații ar contribui la o strategie mai eficientă de asigurare a respectării legii, atât la nivel național, cât și la nivelul UE.

Pentru a **elimina lacunele semnificative în materie de date și pentru a permite o evaluare solidă** a impactului și a eficacității Directivei privind sancțiunile împotriva angajatorilor, este necesar să se îmbunătățească raportarea de către autoritățile naționale. În primul rând, statele membre trebuie să furnizeze în timp util informații complete și comparabile pentru a-și îndeplini obligațiile care decurg din cerințele articolului 16 alineatul (2) din directivă. Pentru a sprijini statele membre în îndeplinirea obligației de raportare, Comisia, cu sprijinul Rețelei europene de migrație, **va institui un sistem informatic de raportare și o bază de date**. Un astfel de sistem va facilita colectarea de informații de la autoritățile naționale în legătură cu sancțiunile financiare, penale și de altă natură impuse angajatorilor, cu utilizarea mecanismelor de depunere a plângerilor, inclusiv cu privire la numărul de plângeri depuse și la soluțiile acestora, cu cererile de plată a salariilor și cu plățile, cu permisele temporare acordate, precum și cu inspecțiile efectuate și rezultatele acestora. Comisia va defini, în cooperare cu statele membre, **criterii și cerințe clare în materie de raportare**, pentru a asigura o coerență și o calitate ridicată a contribuțiilor, precum și faptul că datele sunt complete, comparabile și transmise în timp util.

Comisia se angajează:

- să creeze un sistem informatic de raportare și o bază de date, cu sprijinul Rețelei europene de migrație, pentru colectarea de informații și de date privind sancțiunile, utilizarea măsurilor de protecție și inspecțiile;
- să definească criterii și cerințe clare în materie de raportare, în cooperare cu statele membre.

Statele membre ar trebui:

- să raporteze anual și în timp util cu privire la inspecții și la rezultatele acestora (de exemplu, numărul total de proceduri deschise și închise, amenzi și sancțiuni penale impuse);
- să îmbunătățească colectarea de date privind punerea în aplicare a mecanismelor de depunere a plângerilor și rezultatele acestora (de exemplu, numărul de cereri pentru plăți restante, soluțiile cererilor, numărul de proceduri inițiate împotriva angajatorilor).

6. Intensificarea acțiunilor UE împotriva angajării ilegale

Pentru a combate migrația ilegală, este necesar ca UE să ia în considerare toate aspectele legate de acest fenomen prin intermediul unei abordări cuprinzătoare, astfel cum se precizează în noul pact. Pe lângă abordarea cauzelor profunde ale migrației, relansarea luptei împotriva persoanelor care introduc ilegal migranți în parteneriat cu țările terțe și accelerarea deschiderii unor căi legale de migrație către UE, este necesar, de asemenea, ca UE să își **consolideze răspunsul la angajarea ilegală**, ca factor al migrației ilegale și ca sursă de exploatare și de abuzuri. În acest scop, este necesar să asigure punerea în aplicare și asigurarea respectării mai eficace a Directivei privind sancțiunile împotriva angajatorilor, care este cel mai important instrument de care dispunem și al cărui **potențial nu a fost încă exploatat pe deplin**.

Nivelul și măsura în care statele membre pun în aplicare directiva variază. Deși diferențele existente între diferitele abordări reflectă flexibilitatea acordată de directivă, permițând statelor membre să pună în aplicare soluțiile care se potrivesc cel mai bine sistemelor lor naționale, acestea arată, de asemenea, că **normele privind sancțiunile, măsurile de protecție și inspecțiile nu sunt, în general, utilizate atât de eficient** încât să asigure depistarea angajatorilor abuzivi și protejarea migranților împotriva exploatării.

Într-o primă etapă, se pot realiza deja îmbunătățiri semnificative prin **intensificarea punerii efective în aplicare** a dispozițiilor-cheie prevăzute în Directiva privind sancțiunile împotriva angajatorilor. Comisia încurajează statele membre să dea curs recomandărilor-cheie prezentate în prezenta comunicare. Comisia va promova un dialog cu autoritățile statelor membre și cu diverse părți interesate, inclusiv prin relansarea, în 2021, a grupului său de experți în materie de migrație ilegală dedicat pentru Directiva privind sancțiunile împotriva angajatorilor. Activitatea grupului de experți va urmări să aducă îmbunătățiri în ceea ce privește identificarea și schimbul de bune practici între statele membre, precum și în ceea ce privește sprijinirea acestora în interpretarea și punerea în aplicare a dispozițiilor directivei într-un mod structurat. În acest scop, Comisia va **lucra în strânsă cooperare cu părțile interesate**, cum ar fi autoritățile naționale din domeniul muncii și al imigrației, sindicatele, organizațiile societății civile, partenerii sociali, organizațiile internaționale. După caz, Comisia va recurge la expertiza platformei europene împotriva muncii nedeclarate.

De asemenea, Comisia va monitoriza în permanență punerea în aplicare a directivei și va pune accentul pe **asigurarea efectivă a respectării** acesteia, sprijinind în același timp statele membre în eforturile pe care le depun în acest sens. După adoptarea prezentei comunicări, Comisia va colabora cu autoritățile relevante ale statelor membre pentru a obține informații suplimentare cu privire la punerea în aplicare a principalelor obligații privind sancțiunile, inspecțiile și protecția drepturilor migranților care decurg din directivă și care vizează identificarea unor posibile soluții. După caz, Comisia va iniția proceduri de **constatare a neîndeplinirii obligațiilor**.

Până la sfârșitul anului 2022, Comisia va pune în aplicare măsurile stabilite în prezenta comunicare și va **raporta cu privire la rezultatele obținute** în cadrul următorului raport privind punerea în aplicare, ce trebuie prezentat cel târziu în 2024. Luând în considerare progresele realizate ca urmare a recomandărilor prezentate în această comunicare și eforturile reînnoite depuse în direcția punerii în aplicare și a asigurării respectării legislației, precum și posibilele evoluții în ceea ce privește angajarea ilegală și măsura în care Directiva privind

sancțiunile împotriva angajatorilor este în continuare adecvată pentru a răspunde acestora, Comisia va analiza dacă este necesară modificarea cadrului juridic existent.

TABELE

Tabelul 1: Sancțiuni financiare

SM	PF/ PJ*	Valoarea sancțiunilor financiare			Articolul 5 alineatul (3)**	Articolul 5 alineatul (2) litera (b) ***	Modificări
		Minimă	Fixă	Maximă			
Sancțiunea aplicată fiecărui migrant în situație ilegală angajat în mod ilegal							
AT	PF/PJ	1 000 EUR 4 000 EUR		10 000 EUR/ 50 000 EUR	Nu	În plus	Nicio schimbare
BE	PF/PJ	300 EUR		3 000 EUR	Nu	În plus	Nicio schimbare
BG	PF	500 BGN/ 1 000 BGN (255/511 EUR)		7 500/15 000 BGN (3 834/7 669 EUR)	Nu	În plus	BG a majorat cuantumul amenzii. Anterior, amenda pentru persoane fizice se ridica de la 500/1 000 BGN la 5 000/10 000 BGN. Pentru persoanele juridice, aceasta ajunge până la 20 000/40 000 BGN.
	PJ	2 000/4 000 BGN (1 022/2 045 EUR)		30 000/60 000 BGN (15 339/30 678 EUR)			
CY	PF/PJ	1 500 EUR		3 000 EUR	Da	În plus	Guvernul din Cipru a prezentat Parlamentului un proiect de lege în scopul majorării amenzilor administrative, pentru ca sancțiunile să fie mai disuasive. Se preconizează că proiectul de lege va fi adoptat în următoarele săptămâni.
EE	PF			1 200 EUR	Nu	În plus	Nicio schimbare
	PJ			3 200 EUR			
EL	PF/PJ		5 000 EUR 10 000 EUR		Nu	În plus	EL a majorat nivelul sancțiunilor. Anterior, cuantumul amenzii era cuprins între 3 000 EUR și 15 000 EUR.
ES	PF/PJ	500 €		100 000 EUR	Nu	În plus	ES a majorat cuantumul amenzii, care anterior se ridica de la 6 001 EUR la 60 000 EUR.

FR	PF/PJ	6 980 EUR		15 000 EUR/ 75 000 EUR	Nu	În plus	Franța a ajustat cuantumul amenzii pentru a ține seama mai bine de circumstanțele factuale (Decretul din 4 iunie 2013)
HR	PF	10 000 HRK (1 334 EUR)		30 000 HRK (4 002 EUR)		În plus	
	PJ	70 000 HRK (9 338 EUR)		150 000 HRK (20 010 EUR)	Da		
HU	PF/PJ	4*salariul minim		15*salariul minim	Da	În plus	Salariu minim 161 000 HUF/lună (465 129 EUR) în 2020
IT	PF	1 800 EUR		43 200 EUR	Da	Reflectat	IT a majorat cuantumul sancțiunii. Amenda anterioară avea o valoare cuprinsă între 1 500 EUR și 12 000 EUR.
LT	PF	869 EUR/2 896 EUR		2 896 EUR/ 5 792 EUR	Nu	În plus	Modificare aplicabilă din 1.1. 2017
	PJ	1 000 EUR/5 000 EUR		5 000 EUR/ 6 000 EUR			
LU	PF/PJ		2 500 EUR		Nu	În plus	Nicio schimbare
NL	PF			11 250 EUR	Da	Reflectat	NL a majorat cuantumul amenzii. Anterior, amenda era de până la 4 000 EUR pentru persoanele fizice și de până la 8 000 EUR pentru persoanele juridice.
	PJ			45 000 EUR			
RO	PF/PJ	10 000 RON (2 032 EUR)		20 000 RON (4 064 EUR)	Nu	În plus	RO a majorat cuantumul amenzii. Anterior, amenda se ridica de la 1 500 RON la 2 000 RON.
SE	PF/PJ			36 396/ 47 300 SEK (3 613 EUR/ 4 696 EUR)	Nu	Reflectat	SE a majorat cuantumul amenzii.
SI	PF	2 000 EUR		5 000 EUR	Nu	În plus	Nicio schimbare
	PJ	4 000 EUR		12 000 EUR			
Numărul de migranți în situație ilegală luat în considerare pentru stabilirea amenzii							

CZ	PF			5 000 000 CZK (196 900 EUR)	Nu	În plus	CZ a majorat cuantumul amenzii. Anterior, amenda era de până la 2 000 000 CZK.
	PJ	50 000 CZK (1 969 EUR)		10 000 000 CZK (393 800 EUR)			
DE	PF/PJ			500 000 EUR	Nu	În plus	Nicio schimbare
FI	PF/PJ	1 000 EUR		30 000 EUR	Da	În plus	Nicio schimbare
LV	PF	210 €		500 €	Da	În plus	Nicio schimbare
MT	PF/PJ			11 646,87 EUR	Nu	În plus	Nu s-a modificat cuantumul maxim al sancțiunii financiare, dar au fost adăugate elemente suplimentare, de exemplu, costurile de returnare și costurile de trimitere a plăților către țara terță.
PL	PF/PJ	1 000 PLN (223,1 EUR)		30 000 PLN (6 693 EUR)	Da	În plus	Nicio schimbare
PT	PF/PJ	2 000 EUR		90 000 EUR	Da	În plus	Nicio schimbare
SK	PF/PJ	2 000 EUR		200 000 EUR	Nu	În plus	Nicio schimbare

*PF/PJ = Persoană fizică/persoană juridică

** Articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2009/52/CE: „*Statele membre pot să prevadă sancțiuni financiare reduse în cazul în care angajatorul este o persoană fizică ce angajează un resortisant dintr-o țară terță cu ședere ilegală în interesul său personal și nu se constată condiții de muncă extrem de abuzive*”

*** Articolul 5 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2009/52/CE. „*Sancțiunile pentru încălcările interdicției menționate la articolul 3 cuprind: (b) plata costurilor de returnare ale resortisanților din țări terțe angajați ilegal, în cazurile în care procedurile de returnare se pun în aplicare. În schimb, statele membre pot să decidă să reflecte cel puțin costurile medii de returnare în cadrul sancțiunilor financiare prevăzute la litera (a).”*

Cursurile de schimb la 11.6.2021: 1 BGN = 0,5113 EUR, 1 CZK = 0,03938 EUR, 1 DKK = 0,134474 EUR, 1 HUF = 0,002889 EUR, 1 PLN = 0,2231 EUR, 1 RON = 0,2032 EUR, 1 SEK = 0,09929 EUR, 1 HRK = 0,1334 EUR

Tabelul 2: Sancțiuni penale

SM	Sancțiuni (durata pedepsei cu închisoarea și a amenzii, după caz)					Observații
	Articolul 9 alineatul (1) litera (a) „încălcarea continuă sau este repetată persistent”	Articolul 9 alineatul (1) litera (b) „angajarea simultană a unui număr important de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală”	Articolul 9 alineatul (1) litera (c) „condiții de muncă extrem de abuzive”	Articolul 9 alineatul (1) litera (d) „angajator care angajează în cunoștință de cauză o victimă a traficului de ființe umane”	Articolul 9 alineatul (1) litera (e) „angajarea ilegală a unui minor”	
AT	amendă de până la 360 de zile-amendă sau pedeapsă cu închisoarea până la 6 luni	amendă de până la 360 de zile-amendă sau pedeapsă cu închisoarea până la 6 luni	pedeapsă cu închisoarea până la 2 ani	pedeapsă cu închisoarea până la 2 ani	amendă de până la 360 de zile-amendă sau pedeapsă cu închisoarea până la 6 luni	Cuantumul unei amenzi care poate fi de până la 360 de zile-amendă depinde de venitul autorului infracțiunii. Sancțiunea financiară maximă poate fi de 1,8 milioane EUR.
BE	pedeapsă cu închisoarea de la 6 luni la 3 ani și/sau amendă de la 600 EUR la 6 000 EUR		pedeapsă cu închisoarea de la 1 la 5 ani și amendă de la 500 EUR la 50 000 EUR	pedeapsă cu închisoarea de la 1 la 5 ani și amendă de la 500 EUR la 50 000 EUR	pedeapsă cu închisoarea de la 10 la 15 ani și amendă de la 1 000 EUR la 100 000 EUR	Sancțiunea de nivelul 4 se aplică pentru angajarea resortisanților străini cărora nu li se permite sau care nu sunt autorizați să stea mai mult de 3 luni în Belgia
BG	pedeapsă cu închisoarea de la 1 la 5 ani și amendă de la 5 000 BGN (2 554 EUR) la 50 000 BGN (25 564 EUR)	pedeapsă cu închisoarea de până la 4 ani și amendă de la 2 000 BGN (1 022 EUR) la 20 000 BGN (10 225 EUR)	pedeapsă cu închisoarea de la 1 la 5 ani și amendă de la 5 000 BGN (2 554 EUR) la 50 000 BGN (25 564 EUR)	pedeapsă cu închisoarea de până la 4 ani și amendă de la 2 000 BGN (1 022 EUR) la 20 000 BGN (10 225 EUR)	pedeapsă cu închisoarea de la 1 la 5 ani și amendă de la 3 000 BGN (1 534 EUR) la 30 000 BGN (15 338 EUR)	Sancțiunile enumerate la articolul 9 alineatul (1) litera (b) se aplică persoanei care angajează simultan cinci sau mai mulți străini aflați în situație de ședere ilegală.
CY	Pedeapsă cu închisoarea de până la 5 ani și/sau amendă de maximum 20 000 EUR					Fiecare situație menționată la articolul 9 alineatul (1) literele (a)-(e) poate fi cumulată sau înlocuită cu celelalte.
CZ	pedeapsă cu închisoarea de la 6 luni la 5 ani: pedeapsa cu închisoarea de până la 6 luni, confiscarea proprietății sau a altor valori materiale ori interdicția de a desfășura activități profesionale. - Pedeapsă cu închisoarea de până la un an, în cazul în care o persoană a săvârșit infracțiunea de angajare ilegală			-	pedeapsă cu închisoarea de la 6 luni la 5 ani	Se poate impune o sancțiune pecuniară de cel mult 1 460 000 000 CZK (53 100 563 EUR) pentru persoanele

	a străinilor, ca membru al unui grup organizat, în schimbul unei remunerații sau în mod repetat. - Pedeapsă cu închisoarea cuprinsă între 6 luni și 3 ani, în cazul în care autorul infracțiunii a obținut un beneficiu considerabil pentru sine sau pentru altcineva. - Pedeapsa cu închisoarea de la 1 la 5 ani și, după caz, confiscarea bunurilor, în situația în care autorul a obținut prin această infracțiune un beneficiu de mare amploare pentru sine sau pentru altcineva.					juridice.
DE	pedeapsă cu închisoarea de până la 1 an sau amendă	pedeapsă cu închisoarea de până la 1 an sau amendă	pedeapsă cu închisoarea de până la 3 ani sau amendă (cazuri grave: de la 6 luni la 5 ani)	pedeapsă cu închisoarea de până la 3 ani sau amendă	pedeapsă cu închisoarea de până la 1 an sau amendă	1. În cazul în care infracțiunea este săvârșită cu intenție, o amendă de maximum 1 000 000 EUR; 2. În cazul în care infracțiunea este săvârșită din neglijență, o amendă de maximum 500 000 EUR;
EE	amendă de la 30 la 500 de zile-amendă (de la 96 EUR la 1 600 EUR) sau pedeapsă cu închisoarea de până la 3 ani					Persoanele juridice sunt pedepsite numai cu sancțiuni pecuniare (între 3 200 EUR și 16 000 000 EUR) Dizolvarea obligatorie a persoanei juridice.
EL	pedeapsă cu închisoarea pe o perioadă de cel puțin 5 luni			pedeapsă cu închisoarea pe o perioadă de cel puțin 6 luni	pedeapsă cu închisoarea pe o perioadă de cel puțin 6 luni	Nu există nicio distincție între angajatori persoane fizice și angajatori persoane juridice.
ES	pedeapsă cu închisoarea de la 3 la 18 luni și amendă pentru o perioadă cuprinsă între 12 și 30 de luni	pedeapsă cu închisoarea de la 6 luni la 6 ani și amendă pentru o perioadă cuprinsă între 6 luni și 12 luni	pedeapsă cu închisoarea de la 2 la 5 ani și amendă pentru o perioadă cuprinsă între 6 luni și 12 luni	pedeapsă cu închisoarea de la 2 la 5 ani și amendă pentru o perioadă cuprinsă între 6 luni și 12 luni -	pedeapsă cu închisoarea de la 3 la 18 luni și amendă pentru o perioadă cuprinsă între 12 și 30 de luni	
FI	amendă sau pedeapsă cu închisoarea de până la 1 an					
FR	pedeapsă cu închisoarea de până la 10 ani și amendă de 100 000 EUR					
HR	pedeapsă cu închisoarea de la 6 luni la 5 ani					
HU	pedeapsă cu închisoarea de până la 2 ani	pedeapsă cu închisoarea de până la 2 ani	pedeapsă cu închisoarea de până la 3 ani	pedeapsă cu închisoarea de până la 3 ani	pedeapsă cu închisoarea de până la 3 ani	
IT	pedeapsă cu închisoarea de la 1 la 5 ani și de la 5 la 15 ani pentru circumstanțe agravante					IT a crescut durata pedepsei cu închisoarea. Situația anterioară: pedeapsă cu închisoarea de minimum 3 luni și maximum 1 an și amendă de 5 000 EUR pentru
	Majorarea sancțiunii cu o valoare cuprinsă între o treime și jumătatea acesteia			Majorarea sancțiunilor cu o valoare cuprinsă între o treime și jumătatea acestora și o amendă de 25 000 EUR pentru fiecare persoană implicată	Majorarea sancțiunilor cu o valoare cuprinsă între o treime și jumătatea	

				acestora și o amendă de 25 000 EUR pentru fiecare persoană implicată	fiecare lucrător angajat ilegal; cu sancțiuni sporite în cazul în care activitățile implică acțiuni infracționale legate de obținerea de profit.
LT	amendă sau pedeapsă cu închisoarea de până la 2 ani	pedeapsă cu închisoarea de până la 8 ani	pedeapsă cu închisoarea de la 2 la 10 ani sau, în cazul a două sau mai multe persoane, de la 4 la 12 ani		Sancțiuni specifice aplicabile persoanelor juridice: 1) o amendă (de la 10 000 EUR la 5 000 000 EUR); 2) restricționarea funcționării entității juridice; 3) lichidarea entității juridice.
LU	pedeapsă cu închisoarea de la 8 zile la 1 an și/sau amendă de la 2 501 EUR la 20 000 EUR				Sancțiuni specifice aplicabile persoanelor juridice: 1) amendă: de cel puțin 500 EUR, de cel mult 750 000 EUR; 2) confiscare specială; 3) excluderea de la participarea la un contract de achiziții publice; 4) lichidarea.
LV	Privare temporară de libertate (închisoare până la 3 luni) sau muncă în folosul comunității sau o amendă [până la 100 de salarii lunare minime (50 000 EUR)]				
MT	amendă de până la 11 646,87 EUR și/sau pedeapsă cu închisoarea de până la 2 ani. Sancțiunea se majorează cu un grad sau cu două grade în cazul circumstanțelor agravante menționate la articolul 9 alineatul (1) literele (a)-(e).				Sancțiuni specifice aplicabile persoanelor juridice: 1. amendă de cel mult 2 500 EUR 2. suspendarea sau anularea oricărei licențe; 3. închiderea temporară sau definitivă; 4. lichidarea obligatorie
NL	pedeapsă cu închisoarea până la 4 ani sau amendă din a cincea categorie	pedeapsă cu închisoarea de până la 4 ani sau amendă din a cincea categorie, pedeapsa maximă pentru traficul de ființe umane fiind o perioadă care nu depășește 12 ani.			Codul penal permite urmărirea penală a persoanelor juridice. Persoanele juridice, precum și superiorul ierarhic sau supraveghetorul

						pot fi sancționate.
PL	Amendă (amenda se aplică în sistem de zile-amendă, definindu-se numărul de zile și cuantumul unei zile-amendă). Cel mai mic număr de zile-amendă este 100, iar cel mai mare cuantum este de 1 080 000 de zloți sau restricționarea libertății pentru o perioadă de până la 12 luni.		pedeapsă cu închisoarea de până la 3 ani		Amendă cuprinsă între 100 și 1 080 000 de zloți sau restricționarea libertății	Sancțiuni specifice aplicabile persoanelor juridice: 1) interdicția de a-și promova activitatea, de a-i face publicitate, de a produce bunuri și de a presta servicii; 2) excluderea de la dreptul de a beneficia de ajutor financiar public; 3) excluderea de la dreptul de a beneficia de ajutorul oferit de organizațiile internaționale; 4) excluderea de la dreptul de a participa la contracte de achiziții publice; 5) interdicția de a desfășura o anumită activitate economică; 6) publicarea unei hotărâri judecătorești.
PT	pedeapsă cu închisoarea de până la 1 an sau amendă de până la 240 de zile-amendă (cel mult 120 000 EUR)	pedeapsă cu închisoarea de până la 2 an sau amendă de până la 480 de zile-amendă (cel mult 240 000 EUR)	pedeapsă cu închisoarea de la 1 la 5 ani	pedeapsă cu închisoarea de la 2 la 6 ani	pedeapsă cu închisoarea de până la 2 ani sau amendă de până la 480 de zile-amendă (cel mult 240 000 EUR)	Sancțiuni specifice aplicabile persoanelor juridice 1. amendă; 2. interzicerea exercitării activității pe o perioadă cuprinsă între 3 luni și 5 ani
RO		pedeapsă cu închisoarea de la 1 la 2 ani sau amendă	pedeapsă cu închisoarea de la 6 luni la 3 ani	pedeapsă cu închisoarea de la 3 luni la 2 ani	pedeapsă cu închisoarea de la 3 luni la 2 ani	Sancțiunea menționată la articolul 9 alineatul (1) litera (b) se aplică pentru angajarea a mai mult de 5 persoane.
SE	amendă sau pedeapsa cu închisoarea de până la 1 an					Amenda pentru întreprinderi constă în cel puțin 10 000 SEK (1 138 EUR) și cel mult 3 000 000 SEK (341 382 EUR) În

			plus, articolul 4 din capitolul 36 din Codul penal suedez permite confiscarea profiturilor rezultate dintr-o infracțiune. Prin urmare, persoana juridică poate pierde tot profitul obținut ca urmare a angajării ilegale.
SI	pedeapsă cu închisoarea de până la 2 ani	pedeapsă cu închisoarea de până la 3 ani	Cuantumul amenzii aplicate unei persoane juridice variază în funcție de gradul de pedeapsă (în special durata pedepsei cu închisoarea) prevăzută pentru autorul infracțiunii.
SK	pedeapsă cu închisoarea de până la 2 ani	pedeapsă cu închisoarea de la 6 luni la 3 ani	Sancțiuni aplicabile persoanelor juridice: confiscarea unei sume de bani cuprinsă între 800 EUR și 1 660 000 EUR; confiscarea unui bun.

Tabelul 3: Inspecții efectuate de statele membre în 2019

	Inspecții		Rezultate	
Stat membru	**Număr absolut**	**Procentul tuturor angajatorilor în toate sectoarele inspectate**	**Numărul de inspecții în care au fost depistați lucrători ilegali**	**Numărul de lucrători ilegali depistați**
Belgia	14 658	6,3 %	1 062	1 629
Bulgaria	391	0,4 %	4	14
Cehia	8 160	5,6 %	74	180
Germania	98 224	6,0 %	Nu există date	Nu există date
Estonia	100	0,2 %	0	44
Grecia	21 244	9,4 %	30	41
Spania	15 706	1,7 %	3 215	4 948
Franța	1 286	0,1 %	1 068	1 800
Croația	10 100	2,8 %	142	321
Italia	129 289	8,2 %	907	1 608
Cipru	9 203	126,1 %	68	104
Letonia	1 518	0,8 %	6	6
Lituania	7 141	6,6 %	72	257
Luxemburg	5 682	64,6 %	61	68
Ungaria	15 509	3,5 %	47	85
Malta	3 920	6,1 %	13	22
Țările de Jos	1 746	0,5 %	386	405
Austria	27 518	14,5 %	3 345	5 831
Polonia	11 623	1,9 %	497	574
Portugalia	1 167	0,6 %	0	757
România	1 416	1,5 %	0	121
Slovenia	10 444	32,0 %	96	0
Slovacia	23 891	36,6 %	5	7
Finlanda	19 765	6,3 %	17	53
Suedia	2 675	0,5 %	331	584
Total	***442 376***	13,7 %	***11 446***	***19 459***

Tabelul 4: Inspecții efectuate de statele membre în 2020

	Inspecții		Rezultate	
Stat membru	**Număr absolut**	**Procentul tuturor angajatorilor în toate sectoarele inspectate**	**Numărul de inspecții în care au fost depistați lucrători ilegali**	**Numărul de lucrători ilegali depistați**
Belgia	10 080	4,37 %	832	1 371
Bulgaria	131	0,13 %	5	5
Cehia	5 557	4,08 %	36	66
Germania	Nu există date	Nu există date	Nu există date	Nu există date
Estonia	388	1,30 %	53	132
Grecia	10 904	10,61 %	27	41
Spania	Nu există date	Nu există date	Nu există date	Nu există date
Franța	Nu există date	Nu există date	Nu există date	Nu există date
Croația	8 101	2,15 %	133	232
Italia	Nu există date	Nu există date	Nu există date	Nu există date
Cipru	Nu există date	Nu există date	Nu există date	Nu există date
Letonia	1 239	0,68 %	8	8
Lituania	4 161	1,93 %	0	3
Luxemburg	12 728	Nu există date	54	70
Ungaria	Nu există date	Nu există date	Nu există date	Nu există date
Malta	3 542	5,05 %	19	33
Țările de Jos	Nu există date	Nu există date	Nu există date	Nu există date
Austria	29 220	15,94 %	3 483	5 302
Polonia	6 823	1,17 %	320	426
Portugalia	631	1 %	Nu există date	239
România	724	Nu există date	Nu există date	53
Slovenia	7 826	Nu există date	104	Nu există date
Slovacia	13 182	19 %	6	44
Finlanda	14 593	4,55 %	2	6
Suedia	1 695	0,31 %	239	406
Total	***131 525***	***4,82 %***	***5 321***	***8 437***