COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 8.5.2026
COM(2026) 261 final

RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIU

în conformitate cu articolul 27 din Directiva 2014/36/UE privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri

I. INTRODUCERE

Economia sezonieră a UE reprezintă un motor important și de mare volum al creșterii în diferite sectoare de importanță strategică pentru economia și competitivitatea generală a UE. Principalele sectoare sezoniere din UE sunt agricultura și horticultura, turismul și sectorul HORECA (hoteluri, restaurante și catering) și, într-o mai mică măsură, sectorul prelucrării alimentelor și al construcțiilor. În 2024, sectorul agricol din UE a generat o valoare adăugată brută de 228,6 miliarde EUR (aproximativ 1,2 % din PIB-ul UE) și o producție agricolă de 531,9 miliarde EUR, în timp ce valoarea exporturilor agroalimentare a ajuns la 235,4 miliarde EUR[1]. Se estimează că sectorul turismului, inclusiv serviciile de cazare și alimentație publică, reprezintă aproximativ 5 % din valoarea adăugată brută a UE[2]. Multe dintre aceste sectoare se bazează structural pe munca sezonieră, în care cererea de forță de muncă atinge un nivel maxim în anumite perioade ale anului.

Deși sectoarele sezoniere și volumul muncii sezoniere variază la nivelul UE, toate statele membre au o nevoie structurală de lucrători sezonieri. Se estimează că în UE este nevoie anual de aproximativ 2,5[3] - 4[4] milioane de lucrători sezonieri. Resortisanții statelor membre reprezintă cel mai mare grup de lucrători sezonieri, însă numărul acestora a scăzut în mod constant.

Având în vedere schimbările demografice, depopularea zonelor rurale și deficitul persistent de forță de muncă, există o nevoie tot mai mare de lucrători sezonieri mobili din UE (care se deplasează dintr-o țară a UE în alta pentru ocuparea unor locuri de muncă sezonieră) și de lucrători din țări din afara UE pentru a susține producția și serviciile în sectoarele sezoniere. Conform estimărilor din 2021, numai în agricultură, peste 420 000 de resortisanți ai țărilor terțe ocupă în fiecare an locuri de muncă sezonieră în UE[5]. În 2023, 9 % din forța de muncă din sectorul turismului era alcătuită din resortisanți ai țărilor terțe[6].

---

1 Eurostat, Performanța sectorului agricol – Statistici explicate – Eurostat.

2 Eurostat, Statistici în domeniul turismului – cheltuieli – Statistici explicate – Eurostat (4,5 % în 2019); Money-maker or scourge? *Tourism across the EU flourishes* (O afacere bănoasă sau un dezastru? Turismul înflorește peste tot în UE) | European Newsroom (5,1 %).

3 Comitetul Economic și Social European (CESE), *Collecting data on the situation of social protection of seasonal workers in the agriculture and food sectors in EU Member States after COVID-19* (Colectarea de date privind situația protecției sociale a lucrătorilor sezonieri din sectoarele agricol și alimentar din statele membre ale UE după pandemia de COVID-19), 2023.

4 Federația Europeană a Sindicatelor din Sectoarele Alimentației, Agriculturii și Turismului (EFFAT), *Working conditions in EU Agriculture, The Figures of Precarity, Exploitation, and Inequality* (Condiții de muncă în agricultura UE, Cifre care oferă o imagine a precarității, exploatării și inegalității), 2024.

5 CESE, nota de subsol 3, p. 18.

6 În ceea ce privește serviciile de cazare, unde activau 2,1 milioane de lucrători în 2021, resortisanții țărilor terțe reprezentau 11 % din forța de muncă în 2023, Sectorul turismului – ocuparea forței de muncă – Statistici explicate – Eurostat. În 2022, aceștia reprezentau aproximativ 12,6 % din forța de muncă din sectorul HORECA din UE, Autoritatea Europeană a Muncii (ELA), *Accommodation and food service activities: issues and challenges related to labour mobility* (Activități în sectorul serviciilor de cazare și alimentație publică: probleme și provocări legate de mobilitatea forței de muncă), p. 37. Cu toate acestea, nu se cunoaște numărul lucrătorilor sezonieri din țările din afara UE în acest sector.

Munca sezonieră prezintă provocări specifice asociate unor riscuri sporite de vulnerabilitate și în materie de asigurare a respectării legislației. Acestea se datorează combinației de sarcini temporare și solicitante din punct de vedere fizic, programului de lucru prelungit în perioadele de vârf, salariilor relativ mici, siguranței scăzute a locului de muncă și locurilor de muncă disponibile în zone îndepărtate. Puterea de negociere limitată a lucrătorilor, dificultatea de a efectua inspecții în zonele rurale îndepărtate și concurența acerbă care poate determina reducerea costurilor cu forța de muncă sporesc vulnerabilitatea lucrătorilor sezonieri și riscurile de exploatare a acestora. Resortisanții țărilor terțe angajați în sectoarele sezoniere sunt expuși unui risc mai mare decât resortisanții UE, confruntându-se cu provocări în ceea ce privește accesul la locuințe decente, la asistență medicală, precum și la anumite ramuri ale securității sociale. Discriminarea intersecțională poate spori aceste riscuri. Contractele pe termen scurt, dependența de un singur angajator, accesul limitat la informații și sprijin și teama de consecințe negative în cazul în care raportează abuzurile[7] le afectează capacitatea de a-și exercita drepturile și de a solicita reparații în justiție. De asemenea, lucrătorii sezonieri sunt mai expuși riscului de a deveni victime ale traficului de persoane în scopul exploatării prin muncă, fenomen care a crescut semnificativ în ultimii ani[8], în special în sectoare cu risc ridicat, cum ar fi în sectorul agricol, al prelucrării alimentelor, al ospitalității, al transporturilor și logisticii și al construcțiilor.

Înainte de adoptarea Directivei privind lucrătorii sezonieri[9] („directiva”), normele și standardele de protecție naționale erau fragmentate, definițiile, criteriile de admisie, durata șederii, procedurile și drepturile variind foarte mult de la o țară la alta. În mai multe state membre, sectoarele sezoniere erau asociate cu angajarea ilegală, depășirea perioadei permise de ședere și condiții precare de muncă și de viață.

Adoptată în 2014 și având ca termen de transpunere în legislația statelor membre data de 30 septembrie 2016, directiva urmărește să reconcilieze două obiective: căi de mobilitate a forței de muncă mai accesibile și mai transparente pentru a ajuta angajatorii să răspundă cererii de forță de muncă sezonieră, stimulând astfel reducerea migrației ilegale și a angajării ilegale; și promovarea unor condiții decente de muncă și de viață pentru lucrătorii sezonieri, a unor garanții

---

7 Comisia, „*Targeted study on the need and potential policy options to better protect third-country nationals under the Seasonal Workers Directive*” (Studiu specific privind necesitatea și posibilele opțiuni de politică pentru o mai bună protecție a resortisanților țărilor terțe în temeiul Directivei privind lucrătorii sezonieri), realizat de Milieu Ltd și Ramboll Consulting, 2024, denumit în continuare „studiul specific”; Oxfam, *Essential but invisible and exploited* (Esențiali, dar invizibili și exploatați), 2024, p. 5; *Boletín de Igualdad en el Empleo, Retratos de la Precariedad: Temporeras de la fresa y otros frutos rojos en Huelva* (Buletin privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă, Imagini ale precarității: lucrătorii sezonieri care culeg căpșuni și alte fructe de pădure în Huelva), 2023.

8 Traficul de persoane în scopul exploatării prin muncă a crescut cu 70 % în perioada 2019-2023, astfel cum reiese din raportul ce prezintă date privind traficul de persoane în UE pe o perioadă de 10 ani (2013-2023), publicat în octombrie 2025.

9 Directiva 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri, JO L 94, 28.3.2014, p. 375. Directiva nu se aplică Danemarcei și Irlandei.

solide împotriva exploatării, precum și a unor măsuri de asigurare a respectării legislației, cum ar fi monitorizarea, evaluarea și inspecțiile.

În conformitate cu articolul 27 din directivă, prezentul raport se axează pe transpunerea și aplicarea directivei în statele membre, acoperind în principal perioada 2019-2024[10]. Acesta evidențiază, de asemenea, măsurile luate pentru a sprijini transpunerea și aplicarea corectă a directivei, identifică provocările rămase și prezintă măsurile pe care Comisia intenționează să le ia pentru depășirea acestora.

Raportul se bazează pe informațiile obținute prin intermediul măsurilor de monitorizare și de sprijin descrise în secțiunile II și III, pe datele statistice raportate de statele membre către Eurostat și pe contribuțiile unei game largi de părți interesate, inclusiv autorități ale statelor membre, sindicate, asociații patronale și de întreprinderi, organizații neguvernamentale, reprezentanți ai migranților, mediul academic și surse aflate la dispoziția publicului.

Astfel cum se subliniază în Strategia europeană de gestionare a azilului și a migrației din 29 ianuarie 2026[11], este esențială atragerea forței de muncă din țările din afara UE de care are nevoie economia europeană, inclusiv a lucrătorilor sezonieri, asigurând în același timp protecția împotriva exploatării și prevenind angajarea ilegală. Promovarea și asigurarea accesului efectiv la căi de mobilitate a forței de muncă în scopul muncii sezoniere, ca alternative viabile la migrația ilegală, reprezintă, de asemenea, unul din obiectivele Alianței mondiale pentru combaterea introducerii ilegale de migranți[12].

Prezentul raport, împreună cu raportul referitor la punerea în aplicare a Directivei privind sancțiunile la adresa angajatorilor[13], urmărește să promoveze o mai bună asigurare a respectării normelor UE de combatere a angajării ilegale și a exploatării lucrătorilor migranți. Acesta va contribui, de asemenea, la elaborarea viitoarei strategii privind combaterea traficului de persoane în 2026 și la abordarea mai amplă a UE în conformitate cu Foaia de parcurs privind locurile de muncă de calitate[14] pentru a asigura condiții de muncă decente pentru toți lucrătorii.

II. MONITORIZAREA ȘI MĂSURILE DE SPRIJINIRE A PUNERII ÎN APLICARE

Începând din 2016, Comisia a luat o serie de măsuri juridice și operaționale pentru a asigura punerea corectă în aplicare a directivei. În 2016, Comisia a inițiat proceduri de constatare a

[10] Perioada de raportare extinsă se datorează în mare parte transpunerii treptate și diferențiate a directivei de către țările UE, lacunelor în ceea ce privește datele comparabile și perturbărilor cauzate de pandemia de COVID-19.

[11] Comunicare a Comisiei către Parlamentul European și Consiliu, *Strategia europeană de gestionare a azilului și a migrației*, 29 ianuarie 2026, COM(2026) 45 final, p. 21.

[12] A se vedea Declarația comună privind Alianța mondială pentru combaterea introducerii ilegale de migranți, 10 decembrie 2025.

[13] Raport al Comisiei către Parlamentul European și Consiliu 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, COM(2026) 260 final.

[14] Comunicare a Comisiei, *Foaie de parcurs privind locurile de muncă de calitate*, 4 decembrie 2025, COM(2025) 944 final.

neîndeplinirii obligațiilor împotriva a 20 de state membre care au obligații în temeiul directivei și care nu au comunicat măsurile de transpunere. Până în 2019, toate statele membre au comunicat transpunerea completă a directivei, ceea ce a dus la închiderea acestor cazuri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor. Majoritatea dispozițiilor au fost transpuse corect în fiecare stat membru, deși au persistat unele lacune în ceea ce privește, de exemplu, condițiile de admisie și de retragere, eliberarea și reînnoirea autorizațiilor, obligațiile de informare, facilitarea reintrării, cazarea, sancțiunile, compensațiile și garanțiile procedurale. Prin urmare, în 2023 și 2024, Comisia a inițiat proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor pentru transpunerea incorectă a directivei împotriva tuturor statelor membre care au obligații în temeiul directivei. În consecință, toate statele membre în cauză au luat sau iau măsuri suplimentare pentru a-și alinia legislația națională la directivă. Până în prezent, nouă proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor au fost închise, celelalte rămânând în curs de evaluare.

Pentru a sprijini aplicarea eficace a dispozițiilor transpuse, Comisia a completat acțiunile de asigurare a respectării legislației cu măsuri analitice[15] și operaționale[16]. Fondurile UE au fost utilizate pentru finanțarea unor proiecte specifice, de exemplu în Italia, Grecia, Spania și Franța, pentru a sprijini punerea în aplicare practică a directivei privind lucrătorii sezonieri din țările terțe în agricultură[17].

Comisia a discutat cu statele membre, cu partenerii sociali și cu părțile interesate despre provocările rămase și posibilele etape următoare pentru îmbunătățirea aplicării directivei în cadrul diferitelor foruri și consultări[18]. Departamentele Comisiei au participat la schimburi suplimentare organizate de părți terțe și legate de proiecte (co)finanțate de UE[19]. Aceste schimburi au evidențiat

---

15 Rețeaua europeană de migrație (2020), *Attracting and protecting the rights of seasonal workers in the EU and the United Kingdom – Synthesis Report* (Atragerea și protejarea drepturilor lucrătorilor sezonieri în UE și în Regatul Unit – Raport de sinteză), 2020 și rapoartele de țară conexe; Consultarea ad-hoc 2023.18 referitoare la Directiva privind lucrătorii sezonieri, solicitată de REM Luxemburg la 5 mai 2023; Studiul specific, nota de subsol 7; Comisia, *Study on the working conditions of farm employees in the EU agriculture sector* (Studiu privind condițiile de muncă ale angajaților din sectorul agricol al UE), Milieu, Law & Policy Consulting, 2025.

16 De exemplu, Comunicarea Comisiei, *Orientări privind lucrătorii sezonieri din UE în contextul pandemiei de COVID-19*, 2020/C 235 I/01, JO C 235I, 17.7.2020, p. 1; ELA, Notă de informare cu privire la campaniile ce vizează lucrătorii sezonieri din țările terțe (2021), Information note on seasonal workers.pdf.

17 De exemplu, Comisia a alocat 30,2 milioane EUR în 2019 pentru programul SU.PR.EME. din Italia și 30 de milioane EUR în perioada 2023-2024 pentru programul SU.PR.EME. 2 din Italia în scopul prevenirii și combaterii muncii nedeclarate și a activităților de recrutare ilegale; 3,25 milioane EUR, 95 % din sumă fiind alocată din Fondul pentru azil, migrație și integrare (FAMI), pentru proiectul „Femeile ca actori rurali independenți din punct de vedere financiar" (WAFIRA) (2021-2025) și WAFIRA II (2025-2028) din Spania; și 5,23 milioane EUR, 95 % din sumă fiind alocată din FAMI, pentru Franța. Un alt proiect finanțat a fost INTEGRALITY din Grecia, care urmărește să combată exploatarea prin muncă a migranților în agricultură și să asigure integrarea acestora la nivel local.

18 De exemplu, în cadrul reuniunilor Platformei privind migrația forței de muncă din octombrie 2023 și octombrie 2025, al unei reuniuni a Grupului de experți privind opiniile migranților din octombrie 2025, al unei reuniuni a Forumului european privind migrația din noiembrie 2024 și al unei reuniuni ad-hoc cu partenerii sociali din decembrie 2025.

19 De exemplu, Solidar, „*Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe*" (Crearea unor condiții de muncă echitabile și juste pentru lucrătorii migranți în Europa) (octombrie 2025); Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE)/Guvernul Țărilor de Jos, Atelier hibrid privind migrația forței de muncă în agricultură (decembrie 2025); Modele de ocupare echitabilă a locurilor de muncă sezonieră

necesitatea unei mai bune operaționalizări a canalelor de admisie pentru a asigura disponibilitatea forței de muncă sezoniere necesare la momentul oportun, de a spori gradul de conștientizare în rândul lucrătorilor sezonieri din țările terțe cu privire la drepturile lor și la modalitățile de exercitare a acestor drepturi, precum și de a sprijini utilizarea mecanismelor de formulare a reclamațiilor și de solicitare a reparațiilor în justiție. De asemenea, părțile interesate au atras în mod frecvent atenția asupra monitorizării, a asigurării respectării legislației, a inspecțiilor și a sancțiunilor insuficiente în sectoarele sezoniere, precum și asupra problemelor recurente legate de cazarea inadecvată și de încălcările legislației muncii.

III. CONFORMITATEA MĂSURILOR DE TRANSPUNERE ȘI APLICARE

Deși statele membre au transpus în mod corect majoritatea dispozițiilor directivei, persistă unele lacune, astfel cum se arată în secțiunile următoare.

1. Căi de mobilitate a forței de muncă simplificate și ușor accesibile pentru lucrătorii sezonieri

a. Domeniul de aplicare al directivei – articolul 2

Directiva se aplică resortisanților țărilor terțe care își au reședința în afara teritoriilor statelor membre și care solicită admisia, sau care au fost admiși pe teritoriul unui stat membru în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri. Directiva nu se aplică resortisanților țărilor terțe care, la data cererii, își au reședința pe teritoriul unui stat membru, cu excepția celor care intenționează să își prelungească șederea sau să își reînnoiască autorizația în scopul ocupării unui loc de muncă sezonieră (articolul 2). Conform directivei, „lucrător sezonier” înseamnă un resortisant al unei țări terțe care își menține reședința principală într-un stat terț și locuiește legal și temporar pe teritoriul unui stat membru, pentru a desfășura o activitate care se derulează în funcție de succesiunea anotimpurilor, în temeiul unuia sau mai multor contracte de muncă încheiate pe o perioadă determinată direct între resortisantul țării terțe și un angajator stabilit în statul membru respectiv [articolul 3 litera b)]. În cadrul acestor parametri, statele membre trebuie să determine sectoarele sezoniere în cadrul unei liste [articolul 2 alineatul (2)] și să stabilească o durată de ședere maximă cumulată pentru munca sezonieră între cinci și nouă luni în orice interval de 12 luni (articolul 14). Toate statele membre au inclus agricultura pe lista sectoarelor sezoniere. Multe dintre ele includ pe această listă horticultura[20], silvicultura[21], inclusiv recoltarea produselor nelemnoase care cresc în stare sălbatică[22] sau pescuitul și acvacultura marină[23]. Majoritatea, dar

(SaFE)/Centrul Internațional pentru Dezvoltarea Politicilor de Migrație (ICMPD)/Instrumentul de parteneriat privind migrația (IPM), Atelier, Crearea unor căi funcționale pentru munca sezonieră în agricultură și turism (ianuarie 2026); Centrul European de Politici (EPC)/Demnitatea lucrătorilor migranți pe piețele forței de muncă „de la fermă la consumator” (DignityFirm), Masă rotundă, Lucrătorii migranți din sectoarele „de la fermă la consumator”: care este calea de urmat pentru elaborarea unor politici eficace ale UE care să pună accentul pe demnitate? (ianuarie 2026).

[20] Austria, Belgia, Germania, Franța, Lituania, Letonia, Țările de Jos și România.

[21] Austria, Bulgaria, Cehia, Franța, Germania, Estonia, Grecia, Finlanda, Croația, Ungaria, Lituania, Suedia, Slovenia și Slovacia.

[22] Finlanda și Lituania.

[23] Bulgaria, Estonia, Grecia, Ungaria, Letonia, Malta, Portugalia și Slovacia.

nu toate, au inclus, de asemenea, cazarea, serviciile de alimentație publică și/sau turismul și serviciile recreative conexe pe lista sectoarelor sezoniere[24]. Unele includ unul sau mai multe sectoare suplimentare[25].

Numărul lucrătorilor sezonieri din țările terțe admiși în temeiul directivei a crescut constant în ultimii ani. Datele Eurostat[26] arată că autorizațiile acordate în scopul ocupării unui loc de muncă sezonieră în UE au crescut de la 115 726 în 2019 la 273 897[27] în 2024, cu o creștere deosebit de puternică în perioada 2021-2024 (de la 154 915[28] la 273 897; peste 77 %), reflectând redresarea post-COVID, creșterea cererii de forță de muncă sezonieră din țările din afara UE și raportarea unor date mai complete de către unele state membre[29]. În mai multe state membre, procedurile simplificate[30] și cotele mai mari de admisie a lucrătorilor sezonieri din țările terțe[31] au sporit atractivitatea și accesibilitatea căilor de mobilitate. Intensificarea inspecțiilor la locul de muncă și detectarea într-o mai mare măsură a neregulilor[32] în aceeași perioadă sugerează posibilitatea ca nivelul sporit al angajărilor legale să fi fost determinat în unele state membre de luarea unor măsuri mai decisive împotriva muncii nedeclarate și a angajării ilegale.

În 2024, șase state membre au acordat peste 90 % din autorizațiile care intră în domeniul de aplicare al directivei: Italia (146 099; 53 %), Franța (41 700; 15 %), Spania (20 810; 8 %), Croația (16 555; 6 %), Grecia (15 206; 6 %) și Bulgaria (9 542; 3 %). Aproape 70 % din autorizații au fost eliberate resortisanților din următoarele țări din afara UE: Maroc (76 579; 28 %), Bangladesh (53 567; 20 %), India (39 137; 14 %), Tunisia (12 675; 5 %) și Ucraina (7 524; 3 %). Cu excepția lucrătorilor ucraineni, concentrați în mare parte în Polonia, resortisanții altor țări menționate mai sus au fost angajați în principal în sudul Europei, în special în Italia, Franța și Spania.

În 2024, majoritatea lucrătorilor sezonieri din țările terțe admiși în temeiul directivei erau bărbați (cel puțin 216 954), în timp ce femeile reprezentau aproape o cincime (cel puțin 53 895, sau

---

[24] Austria, Belgia, Bulgaria, Cehia, Germania, Estonia, Grecia, Finlanda, Franța, Croația, Italia, Lituania, Luxemburg, Letonia, Malta, Polonia, Portugalia, România, Suedia, Slovenia și Slovacia.

[25] Cehia, Germania, Estonia, Finlanda, Franța, Lituania, Luxemburg, Portugalia, Suedia și Slovacia au inclus pe această listă unul sau mai multe din următoarele sectoare, de exemplu: vânătoarea, producția de alimente/tutun/băuturi, industria producătoare de cherestea, construcțiile, producția de filme/programe de televiziune, transportul maritim de călători, comerțul cu ridicata/cu amănuntul, activitățile industriale, serviciile de sprijinire a spectacolelor artistice sau construcțiile civile.

[26] Dacă nu se specifică altfel, cifrele menționate sunt cifre Eurostat. Pentru 2019, lipsesc date pentru Belgia și Franța, a se vedea: Autorizații acordate în scopul ocupării unui loc de muncă sezonieră în funcție de statut, durata de valabilitate, sectorul economic și cetățenie [migr_ressw1_1].

[27] Plus 22 079 de decizii de „reînnoire”, în principal în Austria (19 805), Franța (1 183) și Croația (863). Austria a informat serviciile Comisiei că cele 19 805 reînnoiri au inclus 15 397 de permise de lucrător sezonier eliberate pentru o perioadă de până la șase luni pentru prima dată pentru un anumit sezon, dar nu pentru prima dată unui anumit lucrător, și 4 408 reînnoiri pentru prelungirea unei șederi pentru o durată totală de ședere de până la nouă luni într-un interval de 12 luni.

[28] Lipsesc datele pentru Belgia.

[29] De exemplu, Belgia, Cipru și Franța.

[30] De exemplu, în Grecia, Spania, Franța.

[31] Austria, Spania, Italia și România.

[32] A se vedea secțiunea III.2.b. de mai jos și, pentru mai multe detalii, Raportul referitor la punerea în aplicare a Directivei privind sancțiunile la adresa angajatorilor.

20 %)[33]. Deși bărbații aveau o pondere predominantă în majoritatea statelor membre, femeile reprezentau peste 88 % din lucrătorii sezonieri în temeiul directivei în Polonia (4 516) și peste 80 % în Spania (16 677)[34].

Datele Eurostat pentru 2024 arată că autorizațiile sunt concentrate în sectoarele agriculturii, silviculturii și pescuitului (196 650; 72 %) și în sectorul serviciilor de cazare și alimentație publică (47 203; 17 %). Mai multe state membre se bazează pe căi paralele de admisie, care nu sunt reglementate de directivă, pentru a răspunde nevoilor de forță de muncă sezonieră. Acestea se bazează, de asemenea, pe studenți[35], pe solicitanții sau beneficiarii de protecție internațională[36] din țări din afara UE, eliberând în același timp permise naționale de lucrător sezonier persoanelor deja prezente pe teritoriul lor. Alți resortisanți ai țărilor terțe care au dreptul de a lucra sau de a desfășura o activitate remunerată lucrează, de asemenea, în sectoarele sezoniere. Ponderea lucrătorilor din țări din afara UE angajați ilegal în sectoarele sezoniere rămâne ridicată în multe state membre[37].

Definițiile naționale divergente ale sectoarelor sezoniere, determinate de marja largă de apreciere lăsată de directivă statelor membre și de căile paralele de admisie pentru munca sezonieră, pot duce la o protecție inegală a lucrătorilor și pot îngreuna monitorizarea, planificarea inspecțiilor și comparabilitatea datelor la nivelul UE.

b. Autorizații în scopul ocupării unui loc de muncă sezonieră, criterii de admisie, proceduri și taxe

---

33 Datele agregate au fost calculate pe baza datelor disponibile. Lipsesc date defalcate pe sexe pentru Germania și Portugalia în 2024.

34 Un procent mare din autorizațiile eliberate pentru prima dată au fost acordate femeilor și în Finlanda (2 714, 58 %), Croația (45 %, 7 530), Austria (35 %, 2 023), Bulgaria (2 730, 29 %), Grecia (3 804, 25 %). Italia a eliberat femeilor 9 142 de autorizații în scopul ocupării unui loc de muncă sezonieră, însă acestea au reprezentat doar 6 % din totalul autorizațiilor eliberate de această țară.

35 Germania, care aplică directiva privind lucrătorii sezonieri numai prin intermediul unor acorduri bilaterale cu Moldova și Georgia pentru ședere de până la 90 de zile administrate prin intermediul serviciului public de ocupare a forței de muncă. Ferienbeschäftigung für. Studierende – Auswärtiges Amt; Consiliul de experți pentru integrare și migrație [*Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR)*], *Prekäre Beschäftigung - prekäre Teilhabe* (Locuri de muncă cu contracte precare - participare precară), Raport, 2023.

36 Italia și Grecia. Surse: Eurispes, Agromafie, Al optulea raport privind infracțiunile în sectorul agroalimentar din Italia (8° *rapporto sui crimini agroalimentari in Italia*), 2025; Hoque, Institutul pentru politici în domeniul migrației, *Trapped by Italy's Policy Paradox, Asylum Seekers and Other Migrants Can Fall into Exploitative Farm Labor* (Prinși în capcană de paradoxul politicilor din Italia: solicitanții de azil și alți migranți pot fi exploatați prin muncă în sectorul agricol), august 2024; Guidi/Berti, „*Labor exploitation in the Italian agricultural sector: the case of vulnerable migrants in Tuscany*" (Exploatarea prin muncă în sectorul agricol din Italia: cazul migranților vulnerabili din Toscana), Front Sociol. 2023, 4 octombrie; Piovesan, Della Puppa, „*Da richiedenti asilo a lavoratori essenziali*" (De la solicitanți de azil la lucrători esențiali), Anul XIV, nr. 1/2024, *Rivista quadrimestrale dell'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche)* (Revista trimestrială a Institutului Național de Analiză a Politicilor Publice). Blouchoutzi/Zaples/Manou/Papathanasiou, „*Refugees' Settlement in Greece: Employment in Agriculture as a Criterion for an Alternative Dispersal Plan*" (Refugiați stabiliți în Grecia: angajarea în sectorul agricol ca un criteriu pentru un plan alternativ de alocare), Growth and Change 2025, Volumul 56, Ediția 2, p. 1; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, *Revealing the Unseen Migrant Workers* (Descoperirea lucrătorilor migranți nevăzuți), Studiu comun de cercetare, 2025.

37 A se vedea Raportul Comisiei către Parlamentul European și Consiliu 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.

Articolul 12 din directivă prevede obligația statelor membre de a elibera o autorizație în scopul ocupării unui loc de muncă sezonieră în cazul în care sunt îndeplinite condițiile de admisie și nu există motive de respingere, sub rezerva, după caz, a disponibilității unor cote. Aproape toate statele membre au transpus această obligație în mod corect.

Conform datelor Eurostat, în 2024, majoritatea autorizațiilor în scopul ocupării unui loc de muncă sezonieră au vizat șederi mai lungi de 90 de zile. Doar 11 % (30 843) au fost eliberate pentru șederi care nu depășesc 90 de zile. Astfel de autorizații pentru șederi scurte au fost eliberate în principal de Bulgaria și Finlanda, reprezentând 81 % (7 744) și, respectiv, 74 % (3 463) din totalul autorizațiilor eliberate[38].

Autorizații pentru șederi care nu depășesc 90 de zile – articolul 5 și articolul 12 alineatul (1)

Pentru șederile scurte în scopul ocupării unui loc de muncă sezonieră, care nu depășesc 90 de zile, statele membre aplică unul sau mai multe dintre cele trei modele de autorizații prevăzute la articolul 12 alineatul (1) din directivă: o viză de scurtă ședere eliberată în scopul ocupării unui loc de muncă sezonieră[39], o combinație de viză de scurtă ședere și permis de muncă[40] sau un permis de muncă separat pentru persoanele exonerate de obligația de a deține viză[41]. Procedurile de obținere a unei autorizații implică, de regulă, două etape, angajatorii solicitând adesea mai întâi aprobarea/eliberarea unui permis de muncă de către autoritățile competente în domeniul muncii și apoi, dacă este necesar, depunerea unei cereri de viză de către un lucrător.

Cerințele privind documentația necesară pentru obținerea unei autorizații au fost în mare parte simplificate și armonizate în conformitate cu lista exhaustivă de la articolul 5 din directivă. Cu toate acestea, în urma evaluării conformității s-a constatat că legislația națională a 16 state membre nu era inițial aliniată la directivă. Șase state membre solicitau documente suplimentare, cum ar fi o asigurare de sănătate care să acopere întreaga perioadă de ședere (nu doar perioadele în care lucrătorul sezonier nu este acoperit de sistemul de securitate socială din statul membru respectiv), dovada calificărilor profesionale sau garanții financiare pentru întoarcerea lucrătorului în țara sa de origine. Nouă state membre nu solicitau unele dintre documentele obligatorii, cum ar fi un contract de muncă sau o ofertă fermă de angajare, dovada asigurării de sănătate sau dovada unei cazări adecvate. Măsurile de transpunere ulterioare au remediat aceste deficiențe, însă cerințele în materie de documente justificative diferă încă de la un stat membru la altul: de exemplu, unele solicită declarații din partea angajatorilor[42], în timp ce altele solicită dovezi contractuale formalizate[43]. Efectuarea înainte de admisie a unor verificări adecvate de către autoritățile naționale relevante rămâne esențială pentru a asigura condiții decente de muncă și de viață, pentru

[38] Un număr semnificativ de autorizații pentru șederi scurte au fost eliberate și în Croația (7 597, 46 %), Polonia (1 729, 34 %), Austria (1 944, 34 %) și Italia (6 199, deși aceasta au reprezentat doar 4 % din totalul autorizațiilor eliberate de Italia).

[39] De exemplu, Bulgaria, Cipru, Grecia, Finlanda, Italia, Luxemburg, Letonia și Portugalia.

[40] De exemplu, Austria, Belgia, Cehia, Spania, Ungaria, Lituania, Malta, Țările de Jos, Polonia, România și Slovacia.

[41] De exemplu, Cipru, Germania, Estonia, Finlanda, Croația, Suedia și Slovenia.

[42] De exemplu, Austria, Germania, Letonia, Malta și Țările de Jos.

[43] De exemplu, Bulgaria, Cipru, Cehia, Spania, Finlanda, Franța, Croația, Lituania, Luxemburg și Slovenia.

a proteja lucrătorii și pentru a preveni abuzurile și frauda, după cum o demonstrează verificările mai stricte efectuate înainte de admisie în unele state membre, care au condus la rate mai ridicate de respingere a cererilor[44].

Autorizații pentru șederi care depășesc 90 de zile – articolul 6 și articolul 12 alineatul (2)

În 2024, statele membre au eliberat 240 104 autorizații în scopul ocupării unui loc de muncă sezonieră pentru șederi care depășesc 90 de zile, inclusiv 65 942 pentru șederi între 91 de zile și cinci luni și 174 162 pentru șederi între 91 de zile și nouă luni. Pentru acest tip de autorizații, statele membre au ales opțiunea prevăzută la articolul 12 alineatul (2) din directivă care se potrivește cel mai bine cu regimurile lor naționale existente în materie de migrație și de gestionare a pieței forței de muncă: unele utilizează vize de lungă ședere[45], altele permise unice de ședere și de muncă[46], necesitând o viză doar ca formalitate de intrare, dacă este cazul, iar majoritatea combină vizele de lungă ședere cu permisele de ședere[47]. În consecință, procedurile au continuat să varieze foarte mult la nivelul UE. În același timp, cerințele privind documentația necesară pentru obținerea acestui tip de autorizații sunt, de asemenea, simplificate și armonizate în conformitate cu lista exhaustivă de la articolul 6. Statele membre și-au aliniat în mare măsură legislația la articolul 6 din directivă, după corectarea situațiilor inițiale de transpunere incorectă.

Obligația de notificare a deciziei cu privire la o cerere în termen de 90 de zile de la data introducerii acesteia – articolul 18 alineatul (1)

Pentru a oferi mai multă securitate juridică și pentru a facilita planificarea de către angajatori și lucrători în intervalul sezonier scurt și sensibil la factorul timp, articolul 18 alineatul (1) din directivă prevede obligația statelor membre de a notifica în scris solicitanților o decizie cu privire la cererea lor de îndată ce este posibil, însă în termen de maxim 90 de zile de la data introducerii cererii complete. Această dispoziție a fost transpusă în mare măsură corect la nivelul UE, existând inițial unele cazuri de transpunere incorectă în șase state membre, cum ar fi: începerea termenului pentru adoptarea unei decizii privind cererea abia după notificarea solicitantului cu privire la caracterul complet al cererii, cerința ca decizia să fie adoptată în timp util în locul notificării în timp util a solicitantului, posibilitatea unor prelungiri nejustificate și lipsa obligației de a notifica în scris un refuz.

În practică, timpul de prelucrare variază încă semnificativ de la un stat membru la altul, fiind determinat de structurile administrative diferite, numărul de autorități implicate, utilizarea testelor

[44] Suedia (Ce face Agenția suedeză pentru migrație pentru a combate abuzurile și criminalitatea? – Agenția suedeză pentru migrație); În 2024, în cadrul atelierului OCDE, Franța a raportat o rată de respingere a cererilor de aproximativ 40 % pentru lucrătorii sezonieri din Maroc pe motiv de fraudă sau neîndeplinirea cerințelor din fișa postului, nota de subsol 19.

[45] De exemplu, Austria, Estonia și Lituania (toate cu o autorizație prealabilă de ocupare a unui loc de muncă), Cehia, Grecia, Letonia și Portugalia.

[46] De exemplu, Cipru, Finlanda (nu este necesară o viză suplimentară), Suedia, Slovacia și Slovenia.

[47] De exemplu, Belgia, Bulgaria, Germania, Spania, Franța, Croația, Italia, Luxemburg, Malta, Polonia și România.

sau a cotelor pe piața forței de muncă[48], procedurile regionalizate, nivelurile de digitalizare și resursele disponibile. Modelele simplificate de depunere a cererilor online, în special pentru șederile care nu depășesc 90 de zile, tind să producă cele mai rapide rezultate[49], în timp ce procedurile de autorizare bazate pe cote și care implică mai multe autorități, adesea gestionate cel puțin parțial la nivel local sau regional, necesită mai mult timp[50]. Angajatorii și reprezentanții statelor membre au menționat că procedurile complexe sau îndelungate utilizate în prezent de unele state membre pot împiedica recrutarea legală a lucrătorilor sezonieri din țările terțe[51]. Viitorul studiu al Comisiei/OCDE intitulat „*Making Migration Work: Admitting Labour Migrants*" (Găsirea unei soluții pentru migrație: admisia lucrătorilor migranți) ar trebui să ofere informații suplimentare cu privire la structura și durata actuală a procedurilor de admisie în statele membre.

Motive de respingere și de retragere – articolele 8 și 9

Statele membre au trebuit să alinieze normele naționale cu privire la respingerea unei cereri și retragerea unei autorizații la motivele exhaustive prevăzute la articolele 8 și 9 din directivă. Inițial, 11 state membre au adăugat sau au păstrat motive care nu erau prevăzute în directivă sau nu au transpus anumite motive obligatorii, inclusiv motive legate de lipsa desfășurării de activități economice sau sancțiuni anterioare pentru muncă nedeclarată sau încălcări ale directivei. Majoritatea acestor cazuri de transpunere incorectă au fost corectate între timp.

Datele Eurostat arată că, în 2024, au fost retrase 11 101 autorizații în scopul ocupării unui loc de muncă sezonieră. Doar 10 state membre au raportat retrageri ale autorizațiilor, aproape 90 % din totalul autorizațiilor retrase din UE fiind concentrate în două țări: Grecia (7 917, 71 % din totalul autorizațiilor retrase, echivalentul a 52 % din autorizațiile eliberate de Grecia) și Croația (2 015, 18 % din autorizațiile retrase, echivalentul a 12 % din autorizațiile eliberate de Croația[52]). Grecia a raportat, de asemenea, retragerea a 84 % din autorizațiile eliberate în 2023. Italia (440) și Lituania (346) au raportat, de asemenea, un număr semnificativ de retrageri în 2024, acestea rămânând la un nivel scăzut sau inexistent în majoritatea celorlalte state membre, în pofida gradului ridicat de risc al sectoarelor sezoniere. Această diferență poate reflecta raportarea incompletă către Eurostat, durata scurtă a autorizațiilor, care expiră mai des decât sunt retrase și, în unele cazuri, numărul mic de inspecții, cu rate de detectare, sancționare și retragere la fel de scăzute.

Taxe proporționale – articolul 19

48 De exemplu, Austria, Belgia, Cehia, Spania, Ungaria, Italia, Luxemburg, Malta, Polonia, România, Slovenia și Slovacia. Și în Finlanda pentru permisele unice care depășesc șase luni.

49 De exemplu, Estonia, Finlanda și Croația.

50 De exemplu, Grecia și Italia.

51 Small and Medium-sized Enterprises (SME) United, Business Europe, Services of General Interest (SGI) Europe, Contribuția angajatorilor în cadrul audierii dedicate partenerilor sociali cu privire la Directiva privind lucrătorii sezonieri și Directiva privind sancțiunile la adresa angajatorilor, 19 decembrie 2025; Studiul specific, nota de subsol 7.

52 Croația a raportat că autorizațiile au fost retrase pentru nerespectarea dispozițiilor articolelor 5 și 6 din directivă.

Articolul 19 din directivă permite statelor membre să pretindă plata unor taxe pentru prelucrarea cererilor de eliberare a unei autorizații în scopul ocupării unui loc de muncă sezonieră, cu condiția ca acestea să nu fie disproporționate sau excesive. Taxele percepute par, în general, proporționale, însă trei state membre[53] percep taxe relativ ridicate pentru autorizațiile care depășesc 90 de zile. Mai multe state membre solicită angajatorilor să acopere o parte din costuri[54]. Intermediarilor autorizați care își desfășoară activitatea în statele membre li se interzice adesea să pretindă plata unor taxe de către lucrători. Cu toate acestea, persistă abuzuri documentate, în primul rând, dar nu exclusiv, în țările de origine, ale intermediarilor neautorizați în timpul procedurilor de recrutare și admisie, uneori și în timpul angajării[55], subliniind necesitatea de a consolida cooperarea cu aceste țări și de a intensifica activitățile de supraveghere.

c. Prelungirea șederii, schimbarea angajatorului și facilitarea migrației circulare

Prelungirea șederii la același angajator sau la un angajator diferit – articolul 15

Articolul 15 din directivă prevede obligația statelor membre de a se asigura că lucrătorii sezonieri din țările terțe au posibilitatea, cu condiția să nu se depășească durata maximă de cinci până la nouă luni prevăzută la articolul 14, de a-și prelungi șederea la același angajator cel puțin o dată și să schimbe angajatorul cel puțin o dată. Statele membre pot permite prelungirea șederii acestora de mai multe ori. Această dispoziție vizează asigurarea ofertei de forță de muncă și reducerea vulnerabilității lucrătorilor prin limitarea dependenței acestora de un singur angajator.

Toate statele membre permit prelungirea cel puțin o dată a șederii la același angajator și, în majoritatea cazurilor, prelungirea de mai multe ori[56]. Problemele inițiale de neconformitate în cazul a șase state membre, cum ar fi limitarea prelungirilor pentru șederi mai scurte sau mai lungi de 90 de zile, tratarea prelungirilor ca fiind opționale sau adăugarea unor condiții care nu sunt prevăzute la articolul 15 alineatul (1) din directivă, au fost în mare parte corectate.

Toate statele membre permit, de asemenea, schimbarea cel puțin o dată a angajatorului, majoritatea[57] permițând schimbarea de mai multe ori, cu condiția să nu se depășească durata maximă. Probleme inițiale de neconformitate similare cu cele raportate pentru prelungirile

---

53 Finlanda, Malta și Țările de Jos.

54 De exemplu, Grecia și Lituania.

55 A se vedea, de exemplu, Hooper et al., *Best Practices for Designing and Managing Labour Migration Corridors to Europe* (Cele mai bune practici pentru crearea și gestionarea coridoarelor de migrație a forței de muncă către Europa), 2025; ELIAMEP, Document de politică 164/2024, „*Looking for seasonal workers: Greece's search for migrant labour*" (În căutarea lucrătorilor sezonieri: Grecia caută lucrători migranți), p. 19; Solidar, *Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe* (Crearea unor condiții de muncă echitabile și juste pentru lucrătorii migranți în Europa), 2025, p. 23. Problema intermediarilor care percep lucrătorilor sezonieri taxe mari pentru asistență în timpul recrutării a fost, de asemenea, raportată de Franța în cadrul atelierului OCDE/Țările de Jos, nota de subsol 19.

56 De exemplu, Belgia, Cipru, Cehia, Germania, Estonia, Spania, Finlanda, Franța, Ungaria, Italia, Luxemburg, Letonia, Malta, Țările de Jos, Polonia, Portugalia, România, Suedia și Slovacia.

57 De exemplu, Austria, Belgia, Cipru, Cehia, Germania, Estonia, Spania, Finlanda, Franța, Ungaria, Italia, Letonia, Malta, Țările de Jos, Polonia, Portugalia, România, Suedia și Slovenia.

contractelor cu același angajator au fost detectate în legislația națională a opt state membre, acestea fiind între timp corectate.

În multe sisteme, fiecare schimbare de angajator necesită o nouă autorizație. Doar un număr mic de state membre[58] permit schimbarea angajatorului în temeiul aceleiași autorizații, uneori prin intermediul unei cereri simplificate de adăugare a unui angajator[59] sau al unei proceduri de notificare a preluării[60]. Digitalizarea, termenele mai scurte de adoptare a deciziilor și, în unele cazuri, eliminarea verificărilor cotelor au facilitat reînnoirea autorizațiilor în mai multe state membre[61].

În temeiul articolului 18 alineatul (2) din directivă, statele membre adoptă toate măsurile adecvate pentru a asigura faptul că lucrătorii sezonieri pot continua să lucreze cu același angajator sau cu un angajator diferit pe durata prelucrării unei cereri de prelungire sau de reînnoire. Inițial, trei state membre nu au respectat pe deplin această dispoziție, problema fiind în prezent remediată.

Cu toate acestea, reînnoirile autorizațiilor și schimbările angajatorului par să rămână excepționale în practică. În 2024, 11 state membre au raportat 6 682 de reînnoiri ale autorizațiilor în scopul ocupării unui loc de muncă sezonieră, în principal în Austria (4 408)[62]. Această utilizare limitată sugerează că, până în prezent, dreptul de a schimba angajatorul nu și-a atins încă întregul potențial de reținere a lucrătorilor sezonieri cu experiență, subliniind necesitatea de a aborda barierele practice, cum ar fi necunoașterea posibilității de schimbare a angajatorului și nivelul ridicat de complexitate al procedurilor de reînnoire pentru sezoanele scurte.

Sprijinirea migrației circulare – articolul 16

În temeiul articolului 16 din directivă, statele membre facilitează reintrarea lucrătorilor sezonieri de bună credință care au fost admiși cel puțin o dată în ultimii cinci ani și care au respectat pe deplin condițiile de ședere aplicabile acestora. Evaluarea conformității a arătat că șapte state membre nu au prevăzut nicio măsură de facilitare sau au limitat aceste măsuri la subcategorii specifice (în special șederi care depășesc 90 de zile sau contracte de muncă repetate cu același angajator). În acest context, măsurile de facilitare au inclus, de regulă, prelucrarea mai rapidă a cererilor[63], examinarea cu prioritate a acestora[64], scutirea de la cerința de a prezenta unul sau mai multe documente[65] și, într-un număr limitat de cazuri, eliberarea autorizațiilor pentru mai multe

58 De exemplu, Belgia, Finlanda și Italia.
59 Finlanda.
60 Belgia.
61 De exemplu, Austria, Spania, Franța și Portugalia.
62 Austria a raportat către ESTAT reînnoirea a 19 805 autorizații eliberate, însă a clarificat faptul că 15 397 din aceste autorizații au fost eliberate pentru o ședere repetată a aceleiași persoane în cursul unei noi perioade maxime/unui nou sezon, care nu se consideră prelungire. Franța (1 183) și Croația (863) au raportat, de asemenea, un număr semnificativ de autorizații reînnoite.
63 Austria (pentru procedurile de eliberare a vizelor), Belgia, Bulgaria, Cipru, Ungaria, Italia, Letonia, Malta, Portugalia, Suedia, Slovenia și Slovacia.
64 Austria (pentru procedurile de eliberare a vizelor), Cipru, Cehia, Germania, Italia, Malta, Polonia și Portugalia.
65 Finlanda, Croația, Luxemburg, Malta, Țările de Jos, Portugalia și România.

sezoane[66]. Prin recompensarea respectării dispozițiilor, aceste măsuri pot crește numărul returnărilor ordonate și pot promova reintrările legale previzibile. În Franța există o bună practică în acest sens, care combină eliberarea unei autorizații pentru mai multe sezoane cu obligația de a înregistra întoarcerea în țara de origine în termen de 15 zile de la data expirării contractului de muncă, pentru a preveni depășirea perioadei permise de ședere[67].

Unele state membre[68] au încheiat, de asemenea, acorduri bilaterale privind lucrătorii sezonieri cu anumite țări din afara UE. Aceste acorduri pot oferi căi circulare mai sigure și mai fiabile prin stabilirea de cote, proceduri standardizate de recrutare, sprijinirea migrației circulare și integrarea garanțiilor prin contracte-tip, angajamente în materie de locuințe și măsuri de securitate socială. Parteneriatele pentru atragerea de talente încheiate cu Tunisia, Maroc, Egipt, Bangladesh și Pakistan[69] asigură, de asemenea, o mobilitate sezonieră circulară a forței de muncă în agricultură și turism și contribuie la operaționalizarea unei migrații circulare echitabile și durabile, în conformitate cu directiva. Memorandumul de înțelegere UE-India privind un cadru cuprinzător de cooperare în materie de mobilitate[70] urmărește să faciliteze mobilitatea circulară a lucrătorilor sezonieri din India către UE, în conformitate cu directiva. Comisia sprijină dezvoltarea și operaționalizarea unor astfel de programe de mobilitate circulară pentru munca sezonieră prin finanțare specifică[71], inclusiv în cadrul Instrumentului de parteneriat privind migrația. În prezent, sunt în curs de elaborare două modele sectoriale SaFE (ocupare echitabilă a locurilor de muncă sezonieră) pentru agricultură și turism, finanțate de UE, pentru a oferi statelor membre orientări practice în acest sens[72].

2. Protecție sporită a lucrătorilor sezonieri din țările terțe

Directiva stabilește un cadru cuprinzător pentru asigurarea unor condiții de muncă echitabile și a unor condiții de viață adecvate pentru lucrătorii sezonieri din țările terțe. Prin impunerea obligației ca statele membre să furnizeze informații accesibile privind drepturile, obligațiile și mecanismele de formulare a reclamațiilor și prin consolidarea monitorizării, a inspecțiilor și a sancțiunilor, directiva urmărește, de asemenea, să le permită lucrătorilor să își exercite drepturile și să se asigure că angajatorii respectă directiva, descurajând în același timp practicile abuzive.

---

66 Austria, Cipru, Franța, Grecia, Spania, Italia și Polonia pentru anumite țări de origine.

67 Franța a menționat această practică în cadrul atelierului OCDE/Țările de Jos, nota de subsol 19.

68 De exemplu, Spania cu Maroc (programul GECCO pentru angajarea migranților și migrația circulară), precum și noi memorandumuri de înțelegere (2024) cu Mauritania, Gambia și Senegal; Franța cu Maroc și Tunisia; Germania cu Georgia și Moldova; Grecia cu Egipt și Bangladesh și, în prezent în curs de negociere, memorandumuri de înțelegere privind mobilitatea forței de muncă, inclusiv în turism și agricultură, cu Armenia, Georgia, Moldova, India, Filipine și Vietnam; Portugalia a încheiat acorduri generale privind mobilitatea forței de muncă cu India, Maroc și comunitatea țărilor vorbitoare de limbă portugheză, care includ lucrătorii sezonieri; Italia cu Maroc.

69 A se vedea Parteneriate pentru atragerea de talente - Migrație și Afaceri Interne - Comisia Europeană.

70 A se vedea Către 2030: O agendă strategică cuprinzătoare comună Uniunea Europeană-India.

71 De exemplu, proiectele WAFIRA (2021-2025) și WAFIRA II (2025-2028, extinse la Franța), cofinanțate de UE în cadrul FAMI, extind principiile etice de recrutare, protecția drepturilor lucrătorilor, returnarea și circularitatea prin sprijin pentru reintegrare pentru lucrătoarele sezoniere marocane.

72 Urmează să fie prezentate în 2026, Modele de ocupare echitabilă a locurilor de muncă sezonieră – ICMPD.

Pentru lucrătorii sezonieri din țările terțe care intră sub incidența directivei, transpunerea și aplicarea acesteia au sporit nivelul de protecție juridică în comparație cu situația existentă înainte de adoptarea directivei. Cu toate acestea, în toate statele membre persistă și continuă să fie raportate deficiențe semnificative în ceea ce privește exploatarea prin muncă, drepturile lucrătorilor și cazarea adecvată, precum și accesul la prestațiile de securitate socială în sectoarele sezoniere.

Domeniul de aplicare al directivei și lipsa de date defalcate și comparabile[73] îngreunează cuantificarea exactă a deficiențelor care afectează lucrătorii sezonieri vizați de directivă. Datele statistice și referitoare la inspecții sunt rareori defalcate pe baza statutelor juridice specifice ale lucrătorilor afectați. Având în vedere prevalența documentată a riscurilor în ceea ce privește munca sezonieră și indicațiile furnizate în mod consecvent de statele membre și de părțile interesate, este rezonabil să se concluzioneze că și lucrătorii care intră sub incidența directivei sunt afectați de astfel de riscuri, chiar dacă este posibil ca aceștia să nu fie adesea cei mai afectați datorită cadrului de protecție instituit de directivă[74]. În acest context, Comisia a identificat următoarele patru domenii prioritare în care trebuie depuse mai multe eforturi pentru a se asigura condiții de muncă echitabile și condiții de viață decente, în conformitate cu obiectivele directivei.

a. Asigurarea condițiilor pentru ca lucrătorii sezonieri din țările terțe să se bucure de drepturile care le revin

Furnizarea de informații – articolul 11

Articolul 11 alineatul (1) din directivă prevede obligația statelor membre de a asigura solicitanților accesul cu ușurință la toate informațiile referitoare la documentele necesare și la condițiile de intrare și de ședere, inclusiv la drepturile, obligațiile și garanțiile procedurale. Articolul 11 alineatul (2) din directivă prevede că, atunci când eliberează o autorizație, statele membre furnizează în scris lucrătorilor aceste informații despre drepturile și obligațiile care le revin, inclusiv despre procedurile de reclamații. Majoritatea statelor membre îndeplinesc aceste obligații, deși mai multe dintre ele nu au transpus în mod explicit articolul 11 alineatul (1), iar 16 dintre acestea nu l-au transpus inițial în mod corect. Prin depunerea unor eforturi de asigurare a respectării legislației, situația s-a îmbunătățit în multe state membre. În practică, toate statele membre pun la dispoziția solicitanților informații online, însă nivelul de exhaustivitate și accesibilitatea acestora variază de la un stat membru la altul. Aspectele procedurale sunt, de obicei, bine documentate, însă adesea lipsesc informații cu privire la următoarele drepturi esențiale: dreptul de a schimba angajatorul [articolul 15 alineatul (3)], facilitarea reintrării (articolul 16), garantarea continuării raportului de muncă până la adoptarea unei decizii privind o cerere de prelungire sau de schimbare a angajatorului [articolul 18 alineatul (2)], garanții detaliate în materie de locuințe (articolul 20),

[73] SafeHabitus, „*Seasonal and migrant workers in agri-food value chains*” (Lucrătorii sezonieri și migranți în cadrul lanțurile valorice agroalimentare), Informare în materie de politici, 2025, p. 1-2; Studiul specific, nota de subsol 7.

[74] A se vedea López-Sala/Molinero-Gerbeau, „*Coming out of the shadows? Housing conditions of irregular migrant workers in Spanish agricultural enclaves*” (Ieșirea din umbră? Condițiile de locuit ale lucrătorilor migranți aflați în situație ilegală în enclavele agricole din Spania), *Revista Calitatea Vieții* 33(2), p. 1 și următoarele.

prezentarea generală a tuturor drepturilor la tratament egal (articolul 23) și dreptul la o compensație [articolul 17 alineatul (2)]. Mai multe state membre și părți interesate au identificat ca prioritate o mai bună informare a lucrătorilor sezonieri[75].

În ceea ce privește bunele practici, câteva state membre oferă un portal unic, multilingv și ușor de utilizat, care consolidează informațiile referitoare la toate drepturile și explică mecanismele de formulare a reclamațiilor și de solicitare a reparațiilor în justiție[76].

În ceea ce privește obligația prevăzută la articolul 11 alineatul (2) din directivă, unele state membre solicită ca deciziile să fie însoțite de o notificare scrisă privind drepturile și procedurile de reclamații, care să fie emisă în același timp cu eliberarea unei vize și/sau a unui permis de ședere și care să fie înmânată direct lucrătorilor sezonieri din țările terțe[77]. Modelele care se bazează pe angajatori pentru a informa lucrătorii cu privire la drepturile lor, fără o verificare sistematică sau sancțiuni, pot întâmpina dificultăți în a se asigura că informațiile ajung efectiv la lucrător.

Mecanisme eficace de formulare a reclamațiilor și de solicitare a reparațiilor în justiție – articolul 25

Articolul 25 din directivă prevede garantarea de către statele membre a existenței unor instrumente eficace cu ajutorul cărora lucrătorii sezonieri din țările terțe pot formula reclamații și solicita reparații în justiție. Toate statele membre pun la dispoziție în mod oficial mecanisme de formulare a reclamațiilor și de solicitare de reparații în justiție, permit reprezentarea de către terți care, în conformitate cu criteriile stabilite de legislația lor națională, au un interes legitim în ceea ce privește asigurarea respectării directivei și garantează accesul lucrătorilor sezonieri la aceleași măsuri de protecție împotriva represaliilor la care au acces resortisanții lor. Cu toate acestea, accesibilitatea practică și eficacitatea acestor sisteme variază de la o țară la alta.

În mai multe state membre[78], mecanismele de formulare a reclamațiilor și de solicitare a reparațiilor în justiție rămân dificil de utilizat din cauza barierelor lingvistice și digitale, a vizibilității limitate a opțiunilor disponibile în materie de reparații și a sprijinului pentru accesul la acestea și/sau a absenței unor canale clare de formulare a reclamațiilor în cazul cazării inadecvate. În schimb, pentru a îmbunătăți accesul la mecanismele de formulare a reclamațiilor și de solicitare a reparațiilor în justiție, alte state membre[79] au introdus portaluri ușor de utilizat, linii de asistență

---

75 În cursul activităților de consultare enumerate în notele de subsol 18și 19. A se vedea, de asemenea, SME United, Business Europe, SGI Europe, nota de subsol 51; Consiliul Europei, Adunarea Parlamentară, Rezoluția 2536 (2024), Situațiile de muncă precară și ilegală ale lucrătorilor sezonieri și casnici migranți, punctul 24.6; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, nota de subsol 36, p. 37; ELIAMEP, nota de subsol 55, p. 25; Guvernul finlandez, Cazarea lucrătorilor străini și supravegherea acesteia, 2022, secțiunea 4.4; Studiul specific, nota de subsol 7; ELA, nota de subsol 6, p. 103; EFFAT, Contribuții scrise la audierea dedicată partenerilor sociali cu privire la Directiva privind sancțiunile la adresa angajatorilor și Directiva privind lucrătorii sezonieri, decembrie 2025.

76 De exemplu, Luxemburg, Letonia, Malta, Țările de Jos, Portugalia și Suedia.

77 De exemplu, Franța, Luxemburg, Letonia, Malta, România și Suedia.

78 De exemplu, Austria, Bulgaria, Cehia, Cipru, Grecia, Croația, Ungaria, Polonia, Slovacia, Slovenia și România.

79 De exemplu, Belgia, Germania, Estonia, Spania, Finlanda, Franța, Italia, Lituania, Luxemburg, Letonia, Malta, Țările de Jos și Portugalia.

telefonică multilingve, mandate simplificate de reprezentare, opțiuni de raportare anonimă, mecanisme explicite de formulare a reclamațiilor legate de cazare și/sau mecanisme rapide și necostisitoare de soluționare a litigiilor.

În pofida acestor măsuri, este probabil ca încălcarea drepturilor lucrătorilor sezonieri să continue să fie insuficient raportată. Șederea pe termen scurt a lucrătorilor sezonieri, cunoașterea limitată a drepturilor care le revin, percepția dependenței acestora față de angajatori, barierele culturale și lingvistice și riscurile percepute asociate contactării organismelor de aplicare a legii pot descuraja adesea lucrătorii să formuleze reclamații. Alți factori de descurajare includ dificultatea de a desfășura proceduri judiciare din țara lor de origine, de a dovedi abuzurile, de a obține compensații sau achitarea plăților restante, precum și timpul și costurile necesare în acest sens[80]. Sindicatele și organizațiile neguvernamentale oferă informații esențiale, servicii de mediere și reprezentare, însă comunicarea lor cu lucrătorii sezonieri din țările terțe este inegală, iar apartenența la un sindicat rămâne scăzută în rândul acestora din urmă[81]. Inspectoratele pierd o sursă importantă de informații atunci când lucrătorii nu raportează abuzurile. Acest lucru subminează detectarea timpurie, fiind necesar ca asigurarea respectării legislației să fie realizată prin inspecții proactive și bazate pe riscuri și prin utilizarea surselor alternative de date. Îmbunătățirea accesului lucrătorilor sezonieri din țările terțe la mecanismele de formulare a reclamațiilor și de solicitare a reparațiilor în justiție, precum și sprijinul oferit în acest sens acestora au fost identificate, de asemenea, ca fiind esențiale de către statele membre și părțile interesate[82].

b. Consolidarea monitorizării, a inspecțiilor și a sancțiunilor

Monitorizarea, evaluarea și inspecțiile – articolul 24

Articolul 24 din directivă prevede obligația statelor membre de a adopta măsuri de prevenire și detectare a abuzurilor și de a sancționa nerespectarea directivei, inclusiv prin monitorizare, evaluare și, după caz, inspecții cu acces efectiv la locul de muncă și, cu acordul lucrătorilor, la locul de cazare.

Toate statele membre prevăd în mod oficial astfel de măsuri, însă eficacitatea lor în practică variază considerabil. Potrivit diferitelor state membre și părți interesate, inspecțiile la locul de muncă în sectoarele sezoniere rămân adesea insuficiente ca acoperire și frecvență, în special în vârfurile de sezon[83]. Eficacitatea depinde de resursele disponibile, de orientarea inspecțiilor bazate pe

---

80 ELA, nota de subsol 6, p. 82 și următoarele; SVR, nota de subsol 35; Studiul specific, nota de subsol 7; Solidar, nota de subsol 55, p. 30 și următoarele.

81 ELA, nota de subsol 6, p. 82; Solidar, nota de subsol 55, p. 43 și următoarele; Sindicatul finlandez PAM oferă un statut special de membru lucrătorilor sezonieri, Lucrător sezonier – PAM.

82 Consiliul Europei, nota de subsol 75, punctul 24.6; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, nota de subsol 36, p. 37; Guvernul finlandez, nota de subsol 75, secțiunea 4.4; EFFAT, nota de subsol 75; Solidar, nota de subsol 55, p. 30 și următoarele, Oxfam, nota de subsol 7, p. 44; *Boletín de Igualdad en el Empleo*, nota de subsol 7.

83 ELA, nota de subsol 6, p. 102 și următoarele; Federația Europeană a Sindicatelor din Serviciile Publice (EPSU), care reprezintă inspectorii de muncă, a subliniat că inspectorii de muncă din întreaga UE nu dispun de finanțare, personal și formare suficiente, fapt care împiedică asigurarea respectării drepturilor lucrătorilor. Potrivit EPSU, țările UE nu au îndeplinit obligațiile minime comune prevăzute în Convenția nr. 81 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM), Contribuție la consultarea strategică privind punerea în aplicare a Directivei privind sancțiunile

reclamații și a celor proactive bazate pe riscuri și de echilibrul dintre acestea, de cooperarea dintre agenții și de implicarea interpreților, a mediatorilor culturali și a sindicatelor. Accesul la plăți restante, la compensații și la sprijin pentru găsirea unui loc de muncă alternativ poate afecta, de asemenea, disponibilitatea lucrătorilor de a formula reclamații împotriva angajatorilor.

Unele state membre și-au consolidat abordarea prin măsuri stricte de monitorizare generală[84], sisteme bazate pe riscuri, inspecții neanunțate, operațiuni multiinstituționale și campanii periodice de inspecții sezoniere[85], în timp ce în altele eficacitatea continuă să fie afectată de constrângerile legate de resurse, de mandatele fragmentate, de orientarea insuficientă a inspecțiilor în funcție de riscuri și de acoperirea inegală între sectoarele sezoniere. Pentru detectarea și abordarea mai eficientă a cazurilor de exploatare a lucrătorilor, inclusiv a lucrătorilor sezonieri din țări terțe angajați legal, și pentru a oferi sprijin, Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA) și Autoritatea Europeană a Muncii (ELA) au elaborat orientări practice pentru inspectoratele de muncă[86]. Orientările oferă instrumente concrete pentru desfășurarea inspecțiilor axate pe lucrători.

În schimb, monitorizarea și verificarea condițiilor de cazare a lucrătorilor sezonieri și a îndeplinirii de către angajatori a obligațiilor care le revin în temeiul articolului 20 alineatul (2) din directivă rămân mai slabe și mai fragmentate. Verificările privind locuințele sunt adesea împărțite între mai multe autorități[87], uneori fără a exista o cooperare formalizată între acestea. Inspecțiile proactive de rutină sunt rare, acțiunile de asigurare a respectării legislației fiind desfășurate uneori doar în urma unor reclamații[88] (pe care este puțin probabil ca lucrătorii sezonieri să le formuleze). Standardele ambigue cu privire la ceea ce înseamnă o cazare adecvată subminează și mai mult

---

la adresa angajatorilor și a Directivei privind lucrătorii sezonieri, decembrie 2025; EFFAT, nota de subsol 75; Studiul specific, nota de subsol 7. Acest lucru a fost menționat, de asemenea, de un număr mare de părți interesate în cursul activităților de consultare menționate în notele de subsol 18 și 19.

84 În cazul Letoniei, acest lucru s-a realizat prin verificarea, în momentul introducerii unei cereri de prelungire a unui permis de muncă sezonieră la serviciul de ocupare a forței de muncă, a datelor fiscale și de securitate socială ale fiecărui lucrător cu scopul de a detecta eventualele anomalii. De asemenea, Inspectoratul Național de Muncă analizează, evaluează și utilizează informațiile furnizate de Serviciul de ocupare a forței de muncă privind permisele de muncă eliberate lucrătorilor sezonieri în scopul realizării unor inspecții specifice.

85 De exemplu, Inspectoratul de Muncă din Italia a raportat 8 847 de inspecții în agricultură în 2024, cu încălcări detectate în 68,4 % din cazuri. Inspectoratul a intensificat, de asemenea, operațiunile anti-*caporalato* (sistemul de „gangmasters", în care intermediarii lipsiți de scrupule exploatează lucrătorii vulnerabili), inclusiv 763 de inspecții efectuate de către grupuri operative ale mai multor agenții în cadrul proiectului A.L.T. Caporalato D.U.E. – Acțiuni pentru asigurarea legalității și protecției muncii: Demnitate, Egalitate și Echitate [*Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro – Dignità, Uguaglianza ed Equità* (A.L.T. Caporalato D.U.E.)], care au dus la identificarea a 73 de victime ale intermediarilor lipsiți de scrupule și ale exploatării prin muncă. Inspectoratul Național de Muncă a emis, de asemenea, 962 de ordine de suspendare a activității în agricultură, din care 83 % au fost revocate în urma regularizării și plății sumelor datorate. Pentru aceeași perioadă, Spania a raportat 1 615 acțiuni, fiind detectate 255 de încălcări în sectorul ospitalității, completate de campanii regionale în agricultură. Bulgaria a raportat aproape 4 000 de inspecții pe an în agricultură în 2023 și în 2024.

86 FRA, *How workplace inspectors can protect third-country workers' rights – Training manual* (Modul în care inspectorii de muncă pot proteja drepturile lucrătorilor din țările terțe – manual de formare), 2024; ELA/FRA, *Detecting and addressing labour exploitation, A guide for labour inspectors* (Detectarea și abordarea exploatării prin muncă, Ghid pentru inspectorii de muncă), 2025.

87 De exemplu, în Belgia, Cehia, Germania, Finlanda, Malta și Polonia.

88 De exemplu, în Cipru și Slovenia.

aplicarea eficace a normelor în unele state membre. Unele țări au instituit bune practici, cum ar fi integrarea verificărilor privind locuințele în inspecțiile la locul de muncă, efectuarea de inspecții sistematice la sosire sau utilizarea unor instrumente inovatoare în vederea detectării aranjamentelor suspecte în materie de locuințe, însă controalele legate de cazare par, în general, să rămână în urma inspecțiilor la locul de muncă.

Intensificarea monitorizării și a inspecțiilor eficace bazate pe riscuri a fost recunoscută de statele membre și de părțile interesate ca fiind una din principalele modalități de prevenire și combatere a exploatării și a cazării inadecvate în sectoarele sezoniere[89]. Federația Europeană a Sindicatelor din Sectoarele Alimentației, Agriculturii și Turismului (EFFAT) și Solidar solicită consolidarea mandatului ELA în acest sens[90].

Sancțiuni eficace, proporționale și disuasive, inclusiv compensații – articolul 17

Cadrele juridice referitoare la sancțiuni instituite de către statele membre îndeplinesc, în linii mari, cerințele prevăzute la articolul 17 alineatul (1) din directivă de a asigura sancțiuni eficace, proporționale și disuasive pentru neîndeplinirea de către angajatori a obligațiilor care le revin, inclusiv posibilitatea refuzării sau a retragerii autorizației în scopul ocupării unui loc de muncă sezonieră sau, în cazuri grave, interdicția pentru angajatori de a angaja lucrători sezonieri. Cu toate acestea, potrivit unor părți interesate, efectul disuasiv al sancțiunilor pare să rămână limitat în unele state membre[91]. Toate statele membre prevăd sancțiuni administrative sau penale pentru angajatorii care nu își îndeplinesc obligațiile ce le revin în temeiul directivei în vigoare, care sunt adesea adaptate pentru fiecare lucrător afectat de o încălcare și completate de măsuri auxiliare, cum ar fi închiderea spațiilor nesigure sau scoaterea de pe listele sistemelor de certificare. Cu toate acestea, efectul disuasiv al acestora poate varia din cauza cuantumurilor diferite ale amenzilor, a vizibilității inegale a normelor aplicabile[92], a complexității și duratei procedurilor, ținând seama de perioadele sezoniere scurte, precum și a orientării și frecvenței amenzilor. Inițial, opt state membre nu au instituit sancțiuni pentru cazarea inadecvată organizată de angajator, dar au transpus între timp această obligație în temeiul directivei. În unele state membre[93], cuantumul amenzilor specifice pentru încălcarea obligațiilor în materie de locuințe rămâne relativ scăzut și, prin urmare, riscă să nu aibă un efect disuasiv.

---

89 EPSU îndeamnă țările UE să asigure finanțare, resurse și formare adecvate pentru inspecții eficace la locul de muncă, nota de subsol 83; ELA, nota de subsol 6, p. 102 și următoarele; Studiul specific, nota de subsol 7; Consiliul Europei, nota de subsol 75, punctul 24.3; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, nota de subsol 36, p. 36; EFFAT, nota de subsol 4; EFFAT, nota de subsol 75, Oxfam, nota de subsol 7, p. 44; *Boletín de Igualdad en el Empleo*, nota de subsol 7.

90 EFFAT, nota de subsol 75; Solidar, nota de subsol 55, p. 19 și p. 50.

91 EFFAT solicită sancțiuni drastice pentru angajatorii care încalcă dispozițiile directivei, nota de subsol 75.

92 Unele țări ale UE – de exemplu, Grecia, Finlanda, Croația, Ungaria, Țările de Jos, Portugalia și Slovacia – corelează în mod explicit obligațiile angajatorilor în temeiul directivei cu clauze specifice referitoare la sancțiuni, inclusiv amenzi pentru fiecare lucrător exploatat, plafoane sau praguri ale chiriei și trimiteri directe la refuzul sau retragerea autorizației, îmbunătățind astfel claritatea și sporind efectul disuasiv.

93 De exemplu, Lituania, Polonia și România.

Articolul 17 alineatul (2) din directivă prevede dreptul la plata unei compensații către lucrătorii sezonieri din țările terțe în situațiile în care autorizația este retrasă din anumite motive legate de angajator. În aceste situații, angajatorul trebuie să îi plătească lucrătorului orice sumă restantă la care acesta din urmă ar fi avut dreptul în cazul în care nu ar fi fost retrasă autorizația. Statele membre au transpus acest drept în moduri diferite, unele prevăzând un drept explicit[94], iar altele utilizând dispoziții generale de drept al muncii și/sau de drept civil[95]. Relevanța practică a acestui drept rămâne scăzută în majoritatea statelor membre, având în vedere șederile pe termen scurt ale lucrătorilor sezonieri și frecvența redusă a cazurilor de retragere a autorizațiilor[96].

Peste tot în UE, disponibilitatea limitată a datelor defalcate și comparabile privind inspecțiile, sancțiunile și rezultatele referitoare la lucrătorii sezonieri din țările terțe împiedică efectuarea unei analize aprofundate a riscurilor la nivel național și evaluarea eficacității și a eficienței directivei. Colectarea de date defalcate a fost menționată de unele state membre și părți interesate ca fiind esențială pentru o mai bună evaluare a situației lucrătorilor sezonieri din țările terțe[97].

c. Asigurarea unei cazări adecvate – articolul 20

Articolul 20 din directivă stabilește un drept specific la cazare adecvată pentru lucrătorii sezonieri, consolidat prin verificări înainte de admisie efectuate de autoritățile competente pentru a controla dacă o astfel de cazare va fi disponibilă în practică [a se vedea articolul 5 alineatul (1) litera (c), articolul 6 alineatul (1) litera (c) și considerentul 41]. Cazarea care garantează un nivel de trai adecvat trebuie să fie disponibilă pe întreaga durată a șederii, în conformitate cu legislația națională și cu standardele generale în materie de sănătate și siguranță. Toate statele membre au transpus această cerință. Multe dintre acestea au definit cazarea adecvată în legislația națională, dar cu un nivel de precizie care variază semnificativ: unele stabilesc standarde obligatorii cu particularități privind spațiul, salubritatea, utilitățile, echipamentele și, în anumite cazuri, accesibilitatea transportului și cerințe privind facilități separate pentru bărbați și femei[98], în timp ce altele utilizează în acest scop legislația generală în domeniul locuințelor sau al securității în muncă[99].

Verificările înainte de admisie iau în principal forma unor controale ale documentelor[100], deși unele state membre au adoptat practici mai riguroase, inclusiv verificarea sistematică a bazelor de date, interviuri și inspecții de rutină[101]. Documentele justificative necesare variază de la contracte de

---

94 De exemplu, Austria, Belgia (Regiunea Valonă), Cehia, Estonia, Grecia, Italia, Letonia, Luxemburg, Portugalia, România și Suedia.

95 De exemplu, Cipru, Germania, Spania, Finlanda, Franța, Croația, Ungaria, Lituania, Malta, Țările de Jos, Polonia, Slovacia și Slovenia.

96 Cu excepția Greciei și a Croației.

97 Consiliul Europei, nota de subsol 75, punctul 24.7; Studiul specific, nota de subsol 7.

98 De exemplu, Austria, Belgia, Bulgaria, Cipru, Cehia, Germania, Estonia, Spania, Finlanda, Franța, Croația, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburg, Malta, Portugalia, Slovenia, Slovacia și Suedia.

99 De exemplu, Grecia, Ungaria și Polonia.

100 De exemplu, Bulgaria, Germania, Grecia, Țările de Jos și Slovenia; Fundația Elenă pentru Politica Europeană și Externă (ELIAMEP), nota de subsol 55, p. 19.

101 De exemplu, Belgia, Cehia, Finlanda, Croația și Malta.

închiriere[102] la simple declarații din partea angajatorilor[103]. Inițial, șapte state membre nu au solicitat nicio dovadă a unei cazări adecvate, însă modificările ulterioare au îmbunătățit respectarea formală a acestei dispoziții.

În pofida acestor cadre juridice, există încă deficiențe semnificative, în special în perioadele de vârf sezoniere din agricultură și turism, când afluxurile se intensifică, iar capacitatea locativă locală este insuficientă[104]. Cazarea inadecvată este adesea legată de forme de exploatare prin muncă, statele membre și părțile interesate solicitând în mod regulat îmbunătățiri în acest sens[105]. Unele state membre au început să abordeze aceste probleme într-un mod mai structural. De exemplu, planul multianual al Italiei împotriva *caporalato* [intermediari fără scrupule („gangmasters")], sprijinit de FAMI[106], include măsuri de asigurare a unor locuințe decente pentru lucrătorii agricoli prin reutilizarea activelor confiscate și prin sisteme integrate de primire și guvernanță teritorială coordonată. În plus, Programul național italian pentru incluziune și combaterea sărăciei 2021 2027[107] și Fondul european de dezvoltare regională (FEDR) sprijină integrarea lucrătorilor din țările terțe și accesul acestora la locuințe de calitate. Mecanismul de redresare și reziliență (MRR) cofinanțează, cu 200 de milioane EUR în cadrul planului național de redresare și reziliență al Italiei, inițiative de combatere a așezărilor ilegale și a exploatării lucrătorilor agricoli în 37 de municipalități afectate[108].

Obligațiile specifice în materie de locuințe prevăzute la articolul 20 pentru angajatorii care organizează cazarea, și anume normele care prevăd ca aceștia să nu solicite o chirie excesivă, să nu rețină automat chiria din salariul lucrătorului sezonier și să pună la dispoziția acestuia un contract scris de închiriere, fie nu au fost transpuse inițial, fie au fost transpuse doar parțial de opt state membre. Unele state membre au transpus aceste obligații într-un mod clar vizibil[109], iar altele[110] au introdus praguri concrete, cum ar fi plafonarea chiriei la aproximativ o treime din salariu sau stabilirea sumelor maxime care pot fi reținute din salariu, sporind astfel atât claritatea, cât și forța executorie. Cu toate acestea, părțile interesate continuă să raporteze încălcări frecvente, pe care le corelează cu o lipsă de informații și cu o monitorizare, inspecții și sancțiuni insuficiente. De asemenea, au fost exprimate preocupări cu privire la faptul că, în multe situații, contractele de

---

[102] De exemplu, Belgia și Malta.

[103] De exemplu, Austria, Germania.

[104] De exemplu, în Cipru, Grecia, Italia, Portugalia și Spania. În Italia au fost identificați 10 000 de lucrători migranți care locuiesc în așezări informale: Ministerul Muncii și Politicilor Sociale și Asociația Națională a Municipalităților Italiene, *Le condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agro-alimentare* (Condițiile de locuit ale migranților care lucrează în sectorul agroalimentar), 2022.

[105] De exemplu, guvernul finlandez, nota de subsol 75; ELIAMEP, nota de subsol 55, p. 19 și p. 25, Eurispes, nota de subsol 36.

[106] A se vedea nota de subsol 17 și Programmazione pluriennale in tema di politiche del lavoro, integrazione e inclusione 2021-2027.

[107] Programul Național pentru Incluziune și Combatere a Sărăciei 2021-2027, Priorități | MLPS - PN.

[108] PNRR, 200 de milioane alocate pentru 37 de municipalități în scopul combaterii așezărilor informale.

[109] De exemplu, Bulgaria, Croația, Italia, Lituania, Luxemburg, Malta, Polonia, Portugalia și România. Altele, cum ar fi Austria, Belgia, Cipru, Cehia, Germania, Estonia, Grecia, Spania, Finlanda, Franța, Ungaria, Letonia, Țările de Jos, Suedia, Slovacia și Slovenia, le-au transpus într-un mod mai fragmentat.

[110] De exemplu, Germania, Italia, Lituania și Malta.

închiriere sunt redactate într-o limbă pe care lucrătorii nu o înțeleg. Părțile interesate subliniază în mod regulat că autoritățile naționale, regionale și locale trebuie să depună mai multe eforturi pentru a asigura cazare adecvată pentru lucrătorii sezonieri din țările terțe, în special prin extinderea capacității de cazare (inclusiv construirea de noi centre și renovarea clădirilor existente) și prin consolidarea monitorizării[111].

d. Accesul egal la anumite ramuri ale securității sociale – articolul 23

Toate statele membre au transpus în mod oficial obligația prevăzută la articolul 23 alineatul (1) litera (d) din directivă de a se asigura că lucrătorii sezonieri din țările terțe beneficiază de tratament egal în raport cu resortisanții UE în ceea ce privește ramurile de securitate socială enumerate la articolul 3 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004[112], în măsura în care aceste ramuri există în legislația națională, excluzând în același timp asistența socială. Multe state membre au activat derogările opționale pentru ajutoarele de șomaj[113] și/sau prestațiile familiale[114] [articolul 23 alineatul (2)]. Cu toate acestea, în unele state membre, accesul efectiv rămâne limitat de cerințele legate de perioadele de cotizare la sistemul de asigurări sociale, de reședință și de disponibilitatea pe piața forței de muncă pe care lucrătorii sezonieri din țările terțe nu le pot îndeplini de obicei.

Și accesul la sistemul public de asigurări de sănătate variază de la un stat membru la altul. Majoritatea statelor membre prevăd afilierea directă atunci când un lucrător se înregistrează sau este înregistrat la sistemul de securitate socială[115], altele însă impun praguri de venit, contribuții minime, etape de înscriere sau cerințe minime de reședință care pot fi dificil de îndeplinit, cel puțin imediat după sosire[116]. Mai multe state membre utilizează sisteme simplificate de angajare pe termen scurt care nu conferă statutul de asigurare completă de sănătate[117].

Prestațiile pentru accidente de muncă și boli profesionale sunt, în general, oferite din prima zi de muncă. Cu toate acestea, perioadele de cotizare pentru prestațiile de maternitate și paternitate, de invaliditate și de boală în numerar depășesc adesea durata unei șederi în scopul ocupării unui loc de muncă sezonieră și sunt uneori chiar însoțite de condiții referitoare la reședință, limitând posibilitatea de utilizare practică a acestor drepturi.

---

111 *Cour des Comptes, Le logement des travailleurs saisonniers* (Cazarea lucrătorilor sezonieri), raport, 2025; SME United, Business Europe, SGI Europe, nota de subsol 51; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, nota de subsol 36, p. 38; ELIAMEP, nota de subsol 55, p. 25; Studiul specific, nota de subsol 7; IG Bau, *Saisonarbeit in der Landwirtschaft* (Munca sezonieră în agricultură), Raport 2024; Oxfam, nota de subsol 7), p. 45; *Boletín de Igualdad en el Empleo*, nota de subsol 7.

112 Prestațiile de boală, de maternitate și de paternitate, de invaliditate, pentru limită de vârstă și de urmaș, prestațiile în cazul unor accidente de muncă și boli profesionale, ajutoarele de deces.

113 De exemplu, Austria, Belgia, Bulgaria, Cehia, Germania, Estonia, Grecia, Spania, Finlanda, Franța, Croația, Ungaria, Italia, Luxemburg, Malta și Polonia.

114 De exemplu, Austria, Belgia, Bulgaria, Cehia, Germania, Estonia, Grecia, Finlanda, Franța, Ungaria, Italia, Lituania, Luxemburg și Polonia.

115 De exemplu, Belgia, Cipru, Cehia, Grecia, Spania, Franța, Croația, Luxemburg, Malta, Polonia, Portugalia, România, Slovenia și Slovacia.

116 De exemplu, Austria, Finlanda, Țările de Jos și Suedia.

117 De exemplu, Germania și Ungaria (pentru lucrătorii sezonieri din agricultură, pentru șederi care nu depășesc 210 zile); pentru Germania, a se vedea SVR, nota de subsol 35; IG Bau, nota de subsol 111, 2024, p. 8.

Pensiile pentru limită de vârstă și pensiile de urmaș[118] sunt, în principiu, acordate în aceleași condiții ca pentru resortisanții statului membru al UE în cauză, inclusiv posibilitatea de cumulare a perioadelor și de exportare a prestațiilor. Cu toate acestea, accesul efectiv depinde de existența unor acorduri bilaterale cu țările de origine, precum și de sistemele de înregistrare a contribuțiilor, de cumulare a perioadelor de asigurare sau de cotizare și de plată a pensiilor pentru lucrătorii sezonieri care s-au întors în țările lor de origine sau pentru urmașii lor. În mai multe state membre, absența sau acoperirea parțială a unor astfel de acorduri, pragurile ridicate ale contribuțiilor minime, procesul împovărător de certificare din punctul de vedere al formalităților administrative și procedurile greoaie de plată împiedică accesul practic al lucrătorilor sezonieri și al urmașilor acestora la aceste prestații după întoarcerea în țara lor de origine[119]. Unele state membre au instituit bune practici și exportă și cumulează aceste drepturi fără probleme, punând la dispoziție site-uri web care oferă explicații clare cu privire la acordurile de securitate socială aplicabile între statul membru și țara de origine și posibilități digitale legate de „certificatele de viață”. Un viitor studiu realizat de Centrul Internațional pentru Dezvoltarea Politicilor de Migrație (ICMPD) și finanțat în cadrul Instrumentului de parteneriat privind migrația (MPF) va oferi informații suplimentare cu privire la provocările rămase legate de accesul la pensii.

IV. CONCLUZII ȘI ETAPELE URMĂTOARE

Având în vedere relevanța forței de muncă sezoniere din țările terțe în sectoarele economice importante și în contextul deficitului persistent de forță de muncă și al schimbărilor demografice, directiva rămâne un instrument-cheie pentru asigurarea atât a unui cadru de admisie ordonat, cât și a unor garanții eficace în sectoarele expuse riscurilor de vulnerabilitate, exploatare și în materie de asigurare a respectării legislației. Constatările raportului indică faptul că atragerea eficace a forței de muncă și asigurarea respectării legislației se consolidează reciproc. Căile de mobilitate a forței de muncă pot contribui la abordarea deficitelor structurale dacă sunt suficient de rapide, previzibile și credibile atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători. Credibilitatea provine, de asemenea, din aplicarea vizibilă a legii de către autoritățile naționale, care împiedică angajatorii neconformi să obțină un avantaj prin angajare ilegală, muncă subdeclarată sau condiții de muncă și de viață necorespunzătoare.

În comparație cu situația fragmentată de dinainte de 2014, directiva și punerea sa în aplicare au simplificat căile de mobilitate a forței de muncă, contribuind la reducerea stimulentelor pentru angajarea ilegală și munca nedeclarată. Directiva a consolidat, de asemenea, situația juridică a lucrătorilor sezonieri, printre altele, prin dreptul de a schimba angajatorul, dispoziții privind tratamentul egal, garanții privind cazarea, obligații de informare, mecanisme de formulare a

[118] Urmașii lucrătorilor sezonieri care își au reședința într-o țară din afara UE și care beneficiază de drepturi derivate din dreptul lucrătorului sezonier.

[119] Austria, Spania, Franța, Croația, Italia și Polonia asigură exportarea pensiilor și cumularea perioadelor de asigurare și de cotizare prin acorduri bilaterale cu cele mai comune sau cu toate țările de origine ale lucrătorilor sezonieri din țările terțe. În Bulgaria, Cipru, Finlanda, Suedia, Portugalia, Letonia, Luxemburg și România, astfel de acorduri bilaterale există numai pentru o parte din țările de origine comune.

reclamațiilor și de solicitare a reparațiilor în justiție, o mai bună supraveghere și sancțiuni mai stricte.

Deși statele membre și-au aliniat, în general, legislația națională la directivă în urma inițierii unor proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor, lacunele persistente în materie de punere în aplicare practică în mai multe dintre acestea riscă să submineze atât căile de încadrare în muncă, cât și protecția eficace a lucrătorilor. Printre cele mai evidente deficiențe se numără dificultățile practice legate de schimbarea rapidă a angajatorului înainte de sfârșitul unui sezon, calitatea și accesibilitatea informațiilor, eficacitatea inspecțiilor și a sancțiunilor, accesul la mecanismele de formulare a reclamațiilor și de solicitare a reparațiilor în justiție (inclusiv din țara de origine), disponibilitatea și caracterul adecvat al cazării, mecanismele de plată a unei compensații, accesul la anumite ramuri de securitate socială, precum și portabilitatea drepturilor.

În general, constatările prezentului raport indică faptul că actualul cadru juridic este adecvat scopului și că, în această etapă, directiva nu trebuie modificată. Prioritatea Comisiei este de a asigura aplicarea și asigurarea respectării depline, coerente și eficace a obligațiilor existente, susținute de o mai bună guvernanță, capacitate operațională și disponibilitate a datelor comparabile.

Pentru utilizarea întregului potențial al directivei, ar trebui dublate eforturile: (i) pentru a spori atractivitatea căilor de ocupare a locurilor de muncă sezonieră, prin asigurarea unor proceduri de recrutare și admisie prompte, previzibile și echitabile, inclusiv pentru nevoile asociate vârfului de sezon, prin furnizarea de informații multilingve clare, prin asigurarea faptului că lucrătorii au posibilitatea de a-și schimba angajatorul, că dispun de cazare adecvată și că drepturile lor sunt respectate; și (ii) pentru a intensifica acțiunile de combatere a angajării ilegale și a muncii nedeclarate, prin inspecții și sancțiuni mai eficace, bazate pe riscuri, printr-o cooperare mai strânsă între autoritățile competente (inclusiv la nivel transfrontalier și de-a lungul lanțurilor de subcontractare) și printr-un acces îmbunătățit la mecanismele de formulare a reclamațiilor și de solicitare a reparațiilor în justiție. Alături de punerea în aplicare a Directivei privind sancțiunile la adresa angajatorilor, această abordare combinată este esențială pentru satisfacerea nevoilor de forță de muncă sezonieră în sectoarele-cheie, eliminând în același timp stimulentele pentru angajatori de a nu respecta directiva, prevenind exploatarea și contribuind la prioritățile UE în materie de competitivitate și gestionare a migrației. În acest scop, în următorii ani, Comisia:

- va monitoriza procedurile de constatare a neîndeplinirii obligațiilor în curs pentru a se asigura că directiva este transpusă corect și integral de către toate statele membre care au obligații în temeiul acesteia;
- va promova dezvoltarea și implementarea unor programe de mobilitate a lucrătorilor sezonieri ca parte a cooperării cu țările din afara UE, inclusiv prin intermediul parteneriatelor pentru atragerea de talente și al Cadrului cuprinzător de cooperare UE-India în materie de mobilitate;
- va sprijini statele membre în dezvoltarea și operaționalizarea cooperării bilaterale cu țările de origine în ceea ce privește munca sezonieră circulară, în special prin intermediul modelelor de

ocupare echitabilă a locurilor de muncă sezonieră – SaFE, prin furnizarea de asistență tehnică și de sprijin financiar;

- va sprijini schimbul de bune practici între statele membre cu privire la modul de asigurare a unor proceduri eficace de admisie a lucrătorilor sezonieri, pe baza constatărilor viitorului studiu realizat de OCDE/Comisie intitulat „*Making Migration Work: Admitting Labour Migrants*” (Găsirea unei soluții pentru migrație: admisia lucrătorilor migranți);
- va sprijini statele membre, inclusiv prin intermediul ELA și al finanțării specifice din FAMI, în elaborarea unor activități specifice de informare și de sensibilizare, precum și a unor mecanisme accesibile de formulare a reclamațiilor și de solicitare a reparațiilor în justiție;
- va sprijini statele membre, inclusiv prin intermediul ELA și al finanțării specifice din FAMI, în instituirea unor mecanisme eficace de monitorizare, evaluare și sancționare pentru a preveni, a detecta și a sancționa abuzurile comise de angajatori, în special prin sprijinirea campaniilor de inspecții. Acest efort ar trebui să includă, de asemenea, consolidarea colectării și raportării sistematice a unor date defalcate și comparabile privind inspecțiile, sancțiunile și rezultatele;
- ca parte a revizuirii mandatului ELA în 2026, va analiza modul în care Autoritatea ar putea aborda mai bine provocările legate de abuzurile asociate condițiilor de muncă ale resortisanților țărilor terțe, inclusiv ale lucrătorilor sezonieri.