ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 8.5.2026 г.
COM(2026) 261 final

ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТА

в съответствие с член 27 от Директива 2014/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета относно условията за влизане и престой на граждани на трети държави с цел заетост като сезонни работници

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Сезонната икономика на ЕС е важен фактор за растежа с голям обем в различни сектори от стратегическо значение за цялостната икономика и конкурентоспособността на ЕС. Основните сектори, в които се наемат сезонни работници в ЕС, са селското стопанство и градинарството, туризмът, както и секторът на хотелиерството, ресторантьорството и кетъринга (HORECA), а в по-малка степен — преработката на храни и строителството. През 2024 г. селскостопанският сектор на ЕС е генерирал 228,6 милиарда евро брутна добавена стойност (около 1,2 % от БВП на ЕС) и 531,9 милиарда евро селскостопанска продукция, докато износът на селскостопански и хранителни продукти е достигнал 235,4 милиарда евро[1]. Смята се, че туристическият сектор, включително услугите по настаняване и хранене, съставлява около 5 % от брутната добавена стойност[2] на ЕС. Много от тези сектори са структурно зависими от сезонната работа, при която търсенето на работна ръка достига пик в определени периоди от годината.

Въпреки че секторите, в които се наемат сезонни работници, и обемът на сезонната работа варират в различните държави от ЕС, всички държави членки изпитват структурна нужда от сезонни работници. Приблизителните оценки сочат, че годишно в ЕС са необходими между 2,5[3] и 4[4] милиона сезонни работници. Гражданите на тези държави съставляват най-голямата група сезонни работници, но броят им постоянно намалява.

Демографските промени, обезлюдяването на селските райони и продължаващият недостиг на работна ръка налагат все по-голяма необходимост от приноса на мобилни сезонни работници от ЕС (които се преместват от една държава членка в друга за сезонна работа) и на работници от държави извън ЕС, за да се поддържат производството и услугите в сезонните сектори. Според оценки от 2021 г. само в селското стопанство в ЕС всяка година се заемат със сезонна работа над 420 000 граждани на трети държави[5]. През 2023 г. 9 % от работната сила в туристическия сектор се състои от граждани на трети държави[6].

---

1 Евростат, Резултати на селскостопанския сектор — статистиката в достъпна форма — Евростат.

2 Евростат, Статистика за туризма — разходи — статистиката в достъпна форма — Евростат (4,5 % през 2019 г.); Източник на печалба или бедствие? Туризмът в целия ЕС процъфтява | Европейски нюзрум (5,1 %).

3 Европейски икономически и социален комитет (ЕИСК), *Събиране на данни за състоянието на социалната закрила на сезонните работници в селскостопанския и хранително-вкусовия сектор в държавите — членки на ЕС, след COVID-19*, 2023 г.

4 Европейска федерация на синдикалните организации от хранително-вкусовия, земеделския и туристическия сектор (EFFAT), *Working conditions in EU Agriculture, The Figures of Precarity, Exploitation, and Inequality (Условия на труд в селското стопанство на ЕС: данни за несигурността, експлоатацията и неравенството)*, 2024 г.

5 ЕИСК, бележка под линия 3, стр. 18.

6 В сектора на услугите по настаняване, в който през 2021 г. са били заети 2,1 милиона работници, през 2023 г. гражданите на трети държави съставляват 11 % от работната сила, Туристически сектор — заетост — статистиката в достъпна форма — Евростат. През 2022 г. те съставляваха приблизително 12,6 % от работната сила в сектора хотелиерството, ресторантьорството и кетъринга в ЕС, Европейски орган по труда (ЕОТ), *Дейности, свързани с настаняване и хранене: проблеми и предизвикателства, свързани с*

Сезонната работа поставя специфични предизвикателства, свързани с повишена уязвимост и рискове, свързани с прилагането на законодателството. Това се дължи на съчетанието от временни и физически тежки задачи, дългите работни часове по време на пиковите периоди, сравнително ниското възнаграждение, ограничената сигурност на работното място и отдалечените работни места. Ограничената преговорна сила на работниците, трудностите при провеждането на проверки в отдалечени селски райони и ожесточената конкуренция, която може да доведе до съкращаване на разходите за труд, допълнително допринасят за уязвимостта на сезонните работници и риска от експлоатация. Гражданите на трети държави, наети в секторите на сезонния труд, са изложени на по-голям риск в сравнение с гражданите на ЕС и се сблъскват с трудности при достъпа до достойно жилище, здравни грижи, както и до определени аспекти на социалната сигурност. Интерсекционалната дискриминация може да увеличи тези рискове. Краткосрочните договори, зависимостта от един работодател, ограниченият достъп до информация и подкрепа, както и страхът от неблагоприятни последствия в случай на сигнализиране за злоупотреби[7] затрудняват способността им да отстояват правата си и да търсят правна защита. Сезонните работници са изложени на по-голям риск да станат жертви на трафик на хора с цел трудова експлоатация, който значително се е увеличил през последните години[8], особено в сектори с висок риск като селското стопанство, преработката на храни, хотелиерството и ресторантьорството, транспорта и логистиката, както и строителството.

Преди приемането на Директивата за сезонните работници[9] (Директивата) националните разпоредби и стандартите за защита бяха фрагментирани, като определенията, критериите за прием, продължителността на престоя, процедурите и правата се различаваха значително от една държава в друга. В редица държави членки сезонните сектори се свързваха с нелегална заетост, превишаване на срока на пребиваване и лоши условия на труд и живот.

Приета през 2014 г. и подлежаща на транспониране до 30 септември 2016 г., Директивата има за цел да съчетае две цели: по-достъпни и прозрачни пътища за мобилност на работната сила, които да помогнат на работодателите да задоволят търсенето на сезонна работна ръка, като по този начин се насърчи намаляването на нелегалната миграция и нелегалната заетост;

мобилността на работната сила, стр. 37. Броят на сезонните работници от държави извън ЕС в този сектор обаче не е известен.

7 Комисия, „Целенасочено проучване относно необходимостта и възможните варианти на политика за по-добра защита на гражданите на трети държави съгласно Директивата за сезонните работници“, изготвено от Milieu Ltd и Ramboll Consulting, 2024 г., наричано по-нататък „целенасочено проучване“; Oxfam, *„Незаменими, но невидими и експлоатирани“*, 2024 г., стр. 5; *Бюлетин за равенство в заетостта, Портрети на несигурността: Сезонни работници, събиращи ягоди и други горски плодове в Уелва (Boletín de Igualdad en el Empleo, Retratos de la Precariedad*: *Temporeras de la fresa y otros frutos rojos en Huelva)*, 2023 г.

8 Увеличение със 70 % на трафика с цел трудова експлоатация между 2019 и 2023 г., както става ясно от доклада на Евростат за 10-годишния период (2013—2023 г.) на данните на ЕС за трафика на хора, публикуван през октомври 2025 г.

9 Директива 2014/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно условията за влизане и престой на граждани на трети държави с цел заетост като сезонни работници, ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 375. Директивата не се прилага за Дания и Ирландия.

и насърчаване на достойни условия на труд и живот за сезонните работници, надеждни гаранции срещу експлоатация, както и мерки за осигуряване на спазването на правилата, като например наблюдение, оценка и проверки.

В съответствие с член 27 от Директивата настоящият доклад е съсредоточен върху транспонирането и прилагането на Директивата в държавите членки, като обхваща предимно периода между 2019 г. и 2024 г.[10] В него също така се очертават мерките, предприети в подкрепа на правилното транспониране и прилагане на Директивата, посочват се оставащите предизвикателства и се представят стъпките, които Комисията възнамерява да предприеме за тяхното преодоляване.

Докладът се основава на информация, получена чрез мерките за наблюдение и подкрепа, описани в раздели II и III, на статистически данни, предоставени от държавите членки на Евростат, както и на приноса на широк кръг заинтересовани страни, включително органи на държавите членки, синдикални организации, работодателски и бизнес сдружения, неправителствени организации, представители на мигрантите, академичните среди и обществено достъпни източници.

Както е посочено в Европейската стратегия за управление на убежището и миграцията от 29 януари 2026 г.[11], от ключово значение е да се привлича работна ръка от държави извън ЕС, от която европейската икономика се нуждае, включително сезонни работници, като същевременно се осигурява защита срещу експлоатация и се предотвратява незаконната заетост. Насърчаването и осигуряването на ефективен достъп до канали за трудова мобилност с цел сезонна работа, като реална алтернатива на нелегалната миграция, също е част от Световния алианс за борба с контрабандата на мигранти[12].

Настоящият доклад, заедно с доклада за прилагането на Директивата относно санкциите срещу работодателите[13], има за цел да насърчи по-ефективното прилагане на правилата на ЕС за борба с нелегалната заетост и експлоатацията на работници мигранти. Той ще бъде включен и в предстоящата стратегия за борба с трафика на хора през 2026 г. и ще допринесе за по-широкия подход на ЕС в рамките на „Пътната карта за качествени работни места[14]“, чиято цел е да се осигурят достойни условия на труд за всеки работник.

---

[10] Удължеият отчетен период се дължи до голяма степен на постепенното и неравномерно транспониране на Директивата от държавите-членки на ЕС, липсата на съпоставими данни и смущенията, предизвикани от пандемията от COVID-19.

[11] Съобщение на Комисията до Европейския парламент и Съвета, *Европейска стратегия за управление на убежището и миграцията*, 29 януари 2026 г., COM(2026) 45 final, стр. 21.

[12] Вж. Съвместната декларация относно Световния алианс за борба с контрабандата на мигранти от 10 декември 2025 г.

[13] Доклад на Комисията до Европейския парламент и Съвета относно прилагането на Директива 2009/52/ЕО от 18 юни 2009 г. за предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава COM(2026)260.

[14] Съобщение на Комисията, *„Пътна карта за качествени работни места*“, 4 декември 2025 г., COM(2025) 944 final.

II. НАБЛЮДЕНИЕ И МЕРКИ ЗА ПОДКРЕПА НА ПРИЛАГАНЕТО

От 2016 г. насам Комисията предприе редица правни и оперативни мерки, за да гарантира правилното прилагане на Директивата. През 2016 г. тя започна процедури за нарушение срещу 20 държави членки, обвързани с Директивата, поради неизпълнение на задължението за уведомяване за мерките за транспониране. До 2019 г. всички държави членки бяха уведомили за пълното транспониране, което доведе до прекратяване на тези производства за нарушение. Повечето разпоредби бяха правилно транспонирани във всяка държава членка, макар че все още съществуват някои пропуски в области като условията за прием и оттегляне, издаването и подновяването на разрешения, задълженията за предоставяне на информация, улесняването на повторното влизане, настаняването, санкциите, обезщетенията и процесуалните гаранции. Поради това през 2023 г. и 2024 г. Комисията започна процедури за нарушение срещу всички държави членки, обвързани с Директивата, поради неправилното ѝ транспониране. В резултат на това всички засегнати държави членки са предприели или предприемат допълнителни мерки за привеждане на националното си законодателство в съответствие с Директивата. Към днешна дата са приключени девет процедури за нарушение, а останалите все още са в процес на разглеждане.

За да подпомогне ефективното прилагане на транспонираните разпоредби, Комисията допълни правните мерки за прилагане с аналитични[15] и оперативни[16] мерки. Средства от ЕС са насочени към финансирането на конкретни проекти, например в Италия, Гърция, Испания и Франция, с цел подпомагане на практическото прилагане на Директивата за сезонните работници от трети държави в селското стопанство[17].

Комисията обсъди оставащите предизвикателства и възможните следващи стъпки за подобряване на прилагането на Директивата с държавите членки, социалните партньори и

---

15 Европейска мрежа за миграцията (2020 г.), *„Привличане и защита на правата на сезонните работници в ЕС и Обединеното кралство“ — обобщаващ доклад*, 2020 г., и свързаните с него доклади по държави; Ad Hoc въпроси 2023.18 относно Директивата за сезонните работници, отправени от EMM Люксембург на 5 май 2023 г.; Целенасочено проучване, бележка под линия7; Европейска комисия, *Проучване относно условията на труд на селскостопанските работници в селскостопанския сектор на ЕС*, изготвено от Milieu, Law & Policy Consulting, 2025 г.

16 Например Съобщение на Комисията, *Насоки относно сезонните работници в ЕС в контекста на разпространението на COVID-19*, 2020/C 235 I/01, ОВ C 235 I, 17.7.2020 г., стр. 1; ЕОТ, Информационна бележка относно кампанията за сезонни работници, граждани на трети държави (2021 г.), Information note on seasonal workers.pdf.

17 Например през 2019 г. Комисията отпусна 30,2 милиона евро за SU.PR.EME. Italia и 30 милиона евро през 2023–2024 г. за SU.PR.EME. 2 в Италия за предотвратяване и борба с нерегистрираната трудова дейност и незаконни дейности по набиране на персонал; 3,25 милиона евро, 95 % от които са предоставени от фонда „Убежище, миграция и интеграция“ (ФУМИ), за проекта „Жените като финансово независими участници в селските райони“ (WAFIRA) (2021—2025 г.) и WAFIRA II (2025—2028 г.) в Испания; и 5,23 милиона евро, от които 95 % от ФУМИ, за Франция. Освен това тя финансира проекта INTEGRALITY, чиято цел е да се бори срещу трудовата експлоатация на мигрантите в селското стопанство и да допринесе за тяхната интеграция в местната общност в Гърция.

заинтересованите страни в рамките на различни форуми и консултации[18]. Службите на Комисията са участвали в други обмени, организирани от трети страни и свързани с проекти, (съ)финансирани от ЕС[19]. Тези обмени подчертаха необходимостта от по-ефективно функциониране на каналите за прием, за да се осигури навреме необходимата сезонна работна ръка, да се повиши осведомеността сред сезонните работници от трети държави относно техните права и начините за тяхното защитаване, както и да се насърчи използването на механизми за подаване на жалби и търсене на правна защита. Заинтересованите страни често обръщаха внимание и на недостатъчния контрол, прилагане на законодателството, проверки и налагане на санкции в сезонните сектори, наред с повтарящите се проблеми, свързани с неподходящи условия на настаняване и нарушения на трудовото законодателство.

III. СЪОТВЕТСТВИЕ ПРИ ТРАНСПОНИРАНЕ И ПРИЛАГАНЕ

Макар държавите членки да са транспонирали правилно по-голямата част от разпоредбите на Директивата, все още съществуват някои пропуски, както е показано в следващите раздели.

1. Опростени и леснодостъпни механизми за мобилност на работната сила за сезонните работници

а. Обхват на Директивата – член 2

Директивата се прилага за граждани на трети държави, които пребивават извън територията на държавите членки и които кандидатстват за прием или които са били приети на територията на държава членка с цел заетост като сезонни работници. Тя не се прилага по отношение на граждани на трети държави, които към момента на подаване на заявлението пребивават на територията на държава членка, с изключение на граждани на трети държави, които възнамеряват да продължат или подновят престоя си (член 2). Директивата определя „сезонен работник“ като гражданин на трета държава, който запазва основното си място на пребиваване в трета държава и осъществява престой законно и временно на територията на държава членка, за да извършва дейност, зависеща от смяната на сезоните, въз основа на

[18] Например, на заседанията на Платформата за трудова миграция през октомври 2023 г. и октомври 2025 г., на заседанието на експертната група за мненията на мигрантите през октомври 2025 г., на заседанието на Европейския форум за миграцията през ноември 2024 г. и на специалното заседание със социалните партньори през декември 2025 г.

[19] Например Solidar, Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe (Solidar: за справедливи и равноправни условия на труд за работниците мигранти в Европа) (октомври 2025 г.); Организация за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР)/Правителство на Нидерландия, смесен семинар по въпросите на трудовата миграция в селското стопанство (декември 2025 г.); Планове за сезонна и справедлива заетост (SaFE)/Международен център за развитие на миграционната политика (ICMPD)/Механизъм за партньорство в областта на миграцията (MPF), семинар на тема „Изграждане на функционални пътища за сезонна работа в селското стопанство и туризма“ (януари 2026 г.); Център за европейска политика (EPC)/Достойнство за Работниците мигранти на пазарите на труда в сектора „от фермата до трапезата“ (DignityFirm), Кръгла маса, Работниците мигранти в секторите „от фермата до трапезата“: какъв е пътят напред към ефективни политики на ЕС, гарантиращи достойнство? (януари 2026 г.).

един или повече срочни договори за работа, сключени пряко между гражданина на третата държава и работодател, установен в тази държава членка (член 3, буква б). В рамките на тези параметри държавите членки трябва да определят секторите, в които се извършва сезонна работа (член 2, параграф 2), и да установят максимален общ престой за сезонна работа между пет и девет месеца в рамките на всеки 12-месечен период (член 14). Всички държави членки са определили селското стопанство като сезонен сектор. Мнозина споменават градинарството[20], горското стопанство[21], включително събирането на диви недървесни продукти[22], или риболова и морската аквакултура[23]. Повечето, макар и не всички, са определили също така секторите на хотелиерството, общественото хранене и/или туризма и свързаните с тях услуги за отдих като сезонни сектори[24]. Някои включват един или повече допълнителни сектора[25].

Броят на сезонните работници от трети държави, приети в обхвата на Директивата, се е увеличавал постоянно през последните години. Данните[26] на Евростат показват, че разрешенията за сезонна работа в ЕС са се увеличили от 115 726 през 2019 г. до 273 897[27] през 2024 г., като особено силен ръст се наблюдава в периода между 2021 и 2024 г. (от 154 915[28] до 273 897; с над 77 %), което отразява възстановяването след пандемията от COVID-19, по-високото търсене на сезонна работна ръка от държави извън ЕС и по-пълната отчетност от страна на някои държави членки[29]. В редица държави членки опростените процедури[30] и по-високите квоти за прием на сезонни работници[31] от трети държави направиха възможностите за мобилност по-привлекателни и достъпни. Засилените

[20] Австрия, Белгия, Германия, Франция, Литва, Латвия, Нидерландия и Румъния.

[21] Австрия, България, Чехия, Франция, Германия, Естония, Гърция, Финландия, Хърватия, Унгария, Литва, Швеция, Словения и Словакия.

[22] Финландия и Литва.

[23] България, Естония, Гърция, Унгария, Латвия, Малта, Португалия и Словакия.

[24] Австрия, Белгия, България, Чехия, Германия, Естония, Гърция, Финландия, Франция, Хърватия, Италия, Литва, Люксембург, Латвия, Малта, Полша, Португалия, Румъния, Швеция, Словения и Словакия.

[25] Чехия, Германия, Естония, Финландия, Франция, Литва, Люксембург, Португалия, Швеция и Словакия посочиха един или повече от следните сектори, например: лов, производство на храни/тютюн/напитки, дървообработвателни предприятия, строителство, филмова/телевизионна продукция, пътнически воден транспорт, търговия на едро и дребно, промишлени дейности, услуги в подкрепа на сценичните изкуства или строителното инженерство.

[26] Освен ако не е посочено друго, цитираните данни са на Евростат. За данните за 2019 г. липсват данни за Белгия и Франция, вижте: Разрешения за сезонна работа по статут, срок на валидност, икономически сектор и гражданство [migr_ressw1_1].

[27] Освен това 22 079 „подновени“ решения, предимно в Австрия (19 805), Франция (1 183) и Хърватия (863). Австрия поясни пред службите на Комисията, че в рамките на 19 805-те подновявания са включени 15 397 сезонни разрешения, издадени за срок до шест месеца за първи път за конкретен сезон, но не за първи път за конкретен работник, както и 4 408 подновявания за продължаване на престоя до общо девет месеца в рамките на 12-месечния период.

[28] Липсват данни за Белгия.

[29] Например от Белгия, Кипър и Франция.

[30] Например в Гърция, Испания, Франция.

[31] Австрия, Испания, Италия и Румъния.

проверки на труда и по-честото установяване на нередности[32] през същия период сочат, че ръстът на законната заетост в някои държави членки вероятно е бил предизвикан от предприемането на по-решителни мерки срещу недекларирания труд и незаконната заетост.

През 2024 г. шест държави-членки са отчели над 90 % от разрешенията, попадащи в обхвата на Директивата: Италия (146 099; 53 %), Франция (41 700; 15 %), Испания (20 810; 8 %), Хърватия (16 555; 6 %), Гърция (15 206; 6 %) и България (9 542; 3 %). Почти 70 % от разрешенията са издадени на лица от следните държави извън ЕС: Мароко (76 579; 28 %), Бангладеш (53 567; 20 %), Индия (39 137; 14 %), Тунис (12 675; 5 %) и Украйна (7 524; 3 %). С изключение на украинските работници, които са съсредоточени предимно в Полша, представителите на останалите посочени по-горе националности са били наети предимно в Южна Европа, по-специално в Италия, Франция и Испания.

През 2024 г. по-голямата част от сезонните работници от трети държави, допуснати съгласно Директивата, бяха мъже (най-малко 216 954), докато жените съставляваха почти една пета (най-малко 53 895, или 20 %)[33]. Въпреки че в повечето държави членки преобладаваха мъжете, жените съставляваха над 88 % от сезонните работници по смисъла на Директивата в Полша (4 516) и над 80 % в Испания (16 677)[34].

Данните на Евростат за 2024 г. показват, че разрешенията са съсредоточени в селското стопанство, горското стопанство и риболова (196 650; 72 %) и хотелиерството и ресторантьорството (47 203; 17 %). Няколко държави членки разчитат на паралелни процедури за прием, които не са уредени в Директивата, за да задоволят нуждите си от сезонна работна ръка. Те също така включват студенти[35], кандидати за или лица, ползващи се с международна закрила[36] от държави извън ЕС, както и национални разрешения за

---

[32] Вижте раздел III.2.б. по-долу, а за повече подробности — Доклада за прилагането на Директивата относно санкциите срещу работодателите.

[33] Средните стойности бяха изчислени въз основа на наличните данни. Липсват данни по пол за Германия и Португалия през 2024 г.

[34] Жените също така представляваха значителен дял от първоначално издадените разрешения във Финландия (2 714, 58 %), Хърватия (45 %, 7 530), Австрия (35 %, 2 023), България (2 730, 29 %) и Гърция (3 804, 25 %). Италия е издала 9 142 разрешения за сезонна работа на жени, но това представлява едва 6 % от общия брой в страната.

[35] Германия, която прилага Директивата за сезонните работници единствено чрез двустранни споразумения с Молдова и Грузия за престой до 90 дни, администрирани от публичната служба по заетостта. Ferienbeschäftigung für. Studierende — Auswärtiges Amt; Експертен съвет по интеграция и миграция (*Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR)*), несигурна заетост (*prekäre Beschäftigung*), несигурно участие (*prekäre Teilhabe*), Bericht, 2023 г.

[36] Италия и Гърция. Източници: Eurispes, Agromafie, Осми доклад за престъпленията в хранително-вкусова промишленост в Италия (8° *rapporto sui crimini agroalimentari in Italia*), 2025 г.; Hoque, Институт за миграционна политика, *„В капана на политическия парадокс на Италия: търсещите убежище и други мигранти могат да станат жертви на експлоатация като селскостопански работници*“, август 2024 г.; Guidi/Berti, „Трудова експлоатация в италианския селскостопански сектор: случаят с уязвимите мигранти в Тоскана“, Front Sociol. 4 октомври 2023 г.; Piovesan, Della Puppa, „Da richiedenti asilo a lavoratori essenziali“ („От търсещи убежище до работници от първа необходимост“), XIV том, бр. 1/2024, *Rivista quadrimestrale dell'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche)* (Тримесечен обзор на Националния институт за анализ на публичните политики). Blouchoutzi/Zaples/Manou/Papathanasiou, „Заселване на бежанци в Гърция: заетостта в селското стопанство като критерий за алтернативен план за

сезонна работа за лица, които вече се намират на тяхна територия. В сезонните сектори работят и други граждани на трети държави, които имат право да работят или да извършват платена дейност. Делът на незаконно наетите работници от държави извън ЕС остава висок в сезонните сектори в много държави членки[37].

Различаващите се национални определения за сезонните сектори, които се дължат на широката свобода на действие, предоставена на държавите членки от Директивата, както и на паралелните процедури за прием за сезонна работа, могат да доведат до неравномерна защита на работниците и да затруднят наблюдението, планирането на проверки и съпоставимостта на данните в целия ЕС.

б. Разрешения за сезонна работа, критерии за прием, процедури и такси

С член 12 от Директивата се изисква държавите членки да издават разрешение за сезонна работа, ако са изпълнени условията за прием и няма основания за отказ, при условие, когато е приложимо, че има налични квоти. Почти всички държави членки са транспонирали това задължение правилно.

Според данни на Евростат през 2024 г. по-голямата част от разрешенията за сезонна работа са се отнасяли за престои с продължителност над 90 дни. Само 11 % (30 843) са издадени за престой, ненадвишаващ 90 дни. Такива разрешения за краткосрочно пребиваване са издавани предимно от България и Финландия, където те съставляват съответно 81 % (7 744) и 74 % (3 463) от общия брой[38].

Разрешения с продължителност до 90 дни — член 5 и член 12, параграф 1

За краткосрочна сезонна работа, която не надвишава 90 дни, държавите членки прилагат един или повече от трите модела за издаване на разрешения, посочени в член 12, параграф 1 от Директивата: специална виза за краткосрочно пребиваване с цел сезонна работа[39], комбинация от виза за краткосрочно пребиваване и разрешение за работа[40], или самостоятелно разрешение за работа за лица, които не се нуждаят от виза[41]. Процедурите за получаване на разрешение обикновено включват два етапа, като работодателите често първо

разпределение“, Growth and Change 2025, том 56, брой 2, стр. 1; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, *Revealing the Unseen Migrant Workers (Разкриване на невидимите работници мигранти)*, съвместно проучване, 2025 г.

37 Вж. доклада на Комисията до Европейския парламент и Съвета относно прилагането на Директива 2009/52/ЕО от 18 юни 2009 г. за предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава.

38 Значителен брой визи за краткосрочно пребиваване са издадени също така в Хърватия (7 597, 46 %), Полша (1 729, 34 %), Австрия (1 944, 34 %) и Италия (6 199, въпреки че това представлява едва 4 % от общия брой за Италия).

39 Например България, Кипър, Гърция, Финландия, Италия, Люксембург, Латвия и Португалия.

40 Например Австрия, Белгия, Чехия, Испания, Унгария, Литва, Малта, Нидерландия, Полша, Румъния и Словакия.

41 Например Кипър, Германия, Естония, Финландия, Хърватия, Швеция и Словения.

търсят одобрение/разрешение за работа от компетентните органи по труда, а след това, ако е необходимо, работникът подава заявление за виза.

Изискванията за документацията за получаване на разрешение са значително опростени и хармонизирани в съответствие с изчерпателния списък, посочен в член 5 от Директивата. При оценяването на съответствието обаче се установи, че националното законодателство на 16 държави членки първоначално не е било в съответствие с Директивата. Шест държави членки изискваха допълнителни документи, като например здравна застраховка, покриваща целия престой (вместо да я изискват само за периодите, през които сезонният работник не е обхванат от социалното осигуряване на държавата членка), доказателство за професионална квалификация или финансови гаранции за завръщането им. Девет държави членки не изискваха някои от задължителните документи, като трудов договор или обвързващо предложение за работа, доказателство за здравна застраховка или доказателство за подходящо жилище. Последващите мерки за транспониране отстраниха тези недостатъци, но изискванията за доказателства все още се различават в отделните държави членки: например, някои изискват декларации от работодателите[42], докато други изискват официални договорни документи[43]. Адекватните проверки преди прием, извършвани от съответните национални органи, остават от съществено значение за осигуряването на достойни условия на труд и живот, за защитата на работниците и за предотвратяването на злоупотреби и измами, както показва опитът с по-стриктните проверки преди допускане в някои държави членки, които доведоха до по-висок процент на отхвърлени заявления[44].

Разрешения с продължителност над 90 дни — член 6 и член 12, параграф 2

През 2024 г. държавите членки са издали 240 104 разрешения за сезонна работа за престой над 90 дни, от които 65 942 за престой от 91 дни до пет месеца и 174 162 за престой от 91 дни до девет месеца. За този вид разрешение държавите членки са избрали варианта по член 12, параграф 2 от Директивата, който най-добре съответства на съществуващите им национални разпоредби в областта на миграцията и управлението на пазара на труда: някои ползват визи за дългосрочно пребиваване[45], други — еднократни разрешения за пребиваване и работа[46], като визата е необходима само като формалност при влизане, ако изобщо се изисква, а повечето съчетават визи за дългосрочно пребиваване с разрешения за пребиваване[47]. Това доведе до значителни различия в процедурите в различните страни от

[42] Например Австрия, Германия, Латвия, Малта и Нидерландия.

[43] Например България, Кипър, Чехия, Испания, Финландия, Франция, Хърватия, Литва, Люксембург и Словения.

[44] Швеция (Какво прави Шведската агенция по миграцията за борба със злоупотребите и престъпността? — Шведската агенция по миграцията); По време на семинара на ОИСР Франция съобщи, че за 2024 г. процентът на отхвърлените заявления за сезонни работници от Мароко възлиза на около 40 % поради измами или несъответствие с изискванията на длъжностните профили, бележка под линия 19.

[45] Например Австрия, Естония и Литва (всички с предварително разрешение за работа), Чехия, Гърция, Латвия и Португалия.

[46] Например Кипър, Финландия (не се изисква допълнителна виза), Швеция, Словакия и Словения.

[47] Например Белгия, България, Германия, Испания, Франция, Хърватия, Италия, Люксембург, Малта, Полша и Румъния.

ЕС. Същевременно изискванията за документацията за тези разрешения за дългосрочно пребиваване също се опростяват и хармонизират в съответствие с изчерпателния списък по член 6. Държавите членки до голяма степен приведоха законодателството си в съответствие с член 6 от Директивата, след като бяха отстранени първоначалните случаи на неправилно транспониране.

Задължение за уведомяване относно решението по заявление в срок от 90 дни — член 18, параграф 1

С цел осигуряване на по-голяма правна сигурност и за да се даде възможност на работодателите и работниците да планират дейността си в рамките на краткия и чувствителен към времето сезонен период, член 18, параграф 1 от Директивата изисква държавите членки да уведомяват писмено кандидатите за решението по тяхното заявление във възможно най-кратък срок и най-късно в рамките на 90 дни от датата на подаване на пълно заявление. Транспонирането на тази разпоредба като цяло е в съответствие с изискванията в целия ЕС, като първоначално бяха отчетени няколко случая на неправилно транспониране в шест държави членки, като например: началото на срока за вземане на решение по заявлението едва след уведомяване на заявителя за пълнотата на заявлението, изискване за навременно вземане на решение вместо навременно уведомяване на заявителя, възможност за необосновани продължавания на срока, както и липса на задължение за писмено уведомяване при отказ.

На практика сроковете за обработка все още се различават значително между държавите членки, което се дължи на различните административни структури, броя на участващите органи, прилагането на проучвания на пазара на труда или квоти[48], регионализираните процедури, степента на цифровизация и наличните ресурси. Опростените модели за подаване на заявления онлайн, особено за престои с продължителност до 90 дни, обикновено дават най-бързи резултати[49], докато процедурите за издаване на разрешения, които са обвързани с квоти и включват няколко органа, често управлявани поне отчасти на местно или регионално равнище, отнемат повече време[50]. Работодателите и представителите на държавите членки отбелязаха, че в някои държави членки все още съществуващите сложни или продължителни процедури могат да възпрепятстват законното наемане на сезонни работници от трети държави[51]. Очаква се предстоящото проучване на Комисията и ОИСР „Making Migration Work: Admitting Labour Migrants“ („Превръщане на миграцията в успех: приема на трудови мигранти“) да предостави по-подробна информация

[48] Например Австрия, Белгия, Чехия, Испания, Унгария, Италия, Люксембург, Малта, Полша, Румъния, Словения и Словакия. Също така Финландия за единни разрешения с продължителност над шест месеца.

[49] Например Естония, Финландия и Хърватия.

[50] Например Гърция и Италия.

[51] Small and Medium-sized Enterprises (SME) United, Business Europe, Services of General Interest (SGI) Europe — становища на работодателите след изслушването на социалните партньори относно Директивите за сезонните работници и за санкциите срещу работодатели, 19 декември 2025 г.; 7Целенасочено проучване, бележка под линия.

за структурата и настоящата продължителност на процедурите по прием в държавите членки.

Основания за отхвърляне и оттегляне — членове 8 и 9

Държавите членки трябваше да приведат националните си разпоредби относно отхвърлянето и оттеглянето в съответствие с изчерпателните основания, посочени в членове 8 и 9 от Директивата. Първоначално 11 държави членки добавиха или запазиха основания, които не са предвидени в Директивата, или не транспонираха някои задължителни основания, включително такива, свързани с липса на стопанска дейност или с наложени по-рано санкции за недекларирана работа или нарушения на Директивата. Повечето от тези случаи на неправилно транспониране вече са коригирани.

Според данните на Евростат през 2024 г. са оттеглени 11 101 разрешения за сезонна работа. Само 10 държави членки са съобщили за оттегляния, като близо 90 % от общия брой оттегляния в ЕС са концентрирани в две държави: Гърция (7 917, 71 % от всички оттегляния, което съответства на 52 % от издадените от Гърция разрешения) и Хърватия (2 015, 18 % от оттеглянията, което съответства на 12 % от издадените от Хърватия разрешения[52]). Гърция също съобщи, че през 2023 г. са оттеглени 84 % от разрешенията. Италия (440) и Литва (346) също отчетоха значителен брой оттегляния през 2024 г., докато в повечето други държави членки те останаха на ниско ниво или изобщо липсваха въпреки високорисковия характер на сезонните сектори. Тази разлика може да се дължи на непълно отчитане пред Евростат, краткия срок на валидност на разрешенията, които по-често изтичат, отколкото се оттеглят, както и, в някои случаи, на ограничената дейност за проверки, съпътствана от съответно ниски нива на разкриваемост, налагане на санкции и оттегляне на разрешения.

Пропорционални такси — член 19

Съгласно член 19 от Директивата държавите членки имат право да налагат такси за обработката на заявления за сезонна работа, при условие че те не са несъразмерни или прекомерни. Таксите като цяло изглеждат пропорционални, но три държави членки[53] налагат сравнително високи такси за разрешения с продължителност над 90 дни. Няколко държави членки прехвърлят част от разходите върху работодателите[54]. На лицензираните посредници, които осъществяват дейност в държавите членки, често е забранено да събират такси от работниците. Въпреки това продължават да се регистрират злоупотреби, предимно, макар и не само, в държавите на произход, от страна на нелицензирани посредници по време на набирането и приема, а понякога и по време на заетостта[55], което подчертава

[52] Хърватия съобщи, че са били оттеглени разрешенията в случаите, в които вече не са спазвани членове 5 и 6 от Директивата.

[53] Финландия, Малта и Нидерландия.

[54] Например Гърция и Литва.

[55] Вж. например Hooper и др., *Best Practices for Designing and Managing Labour Migration Corridors to Europe (Най-добри практики за проектиране и управление на коридори за трудова миграция към Европа)*, 2025 г.; ELIAMEP, Доклад за политиката № 164/2024, „Looking for seasonal workers: Greece's search for migrant labour" („В търсене на сезонни работници: необходимост от трудови мигранти в Гърция"), стр. 19;

необходимостта от засилване на сътрудничеството с тези държави и от засилване на надзора.

в. Продължаване на престоя, смяна на работодателя и улесняване на циркулярната миграция

Продължаване на престоя при същия или друг работодател — член 15

В член 15 от Директивата се изисква държавите членки да гарантират, че сезонните работници от трети държави могат, в рамките на максималния период от пет до девет месеца, определен в член 14, да продължат престоя си при същия работодател поне веднъж и да сменят работодателя си поне веднъж. Държавите членки могат да разрешат многократни продължавания. Целта на разпоредбата е да се гарантира предлагането на работна ръка и да се намали уязвимостта на работниците, като се ограничи тяхната зависимост от един-единствен работодател.

Всички държави членки разрешават поне едно продължаване на престоя при същия работодател, а в повечето случаи — и няколко продължавания[56]. До голяма степен бяха отстранени първоначалните проблеми, свързани със спазването на изискванията в шест държави членки — като например ограничаването на продължаването на престоя до повече или по-малко от 90 дни, третирането на продължаването като незадължително или добавянето на условия, които не са предвидени в член 15, параграф 1 от Директивата.

Всички държави членки позволяват поне една смяна на работодателя, а повечето[57] допускат и няколко смени в рамките на максималния срок. В националното законодателство на осем държави членки бяха констатирани сходни първоначални случаи на несъответствие с тези, отчетени при продължаване на трудовите договори при същия работодател, като те вече са отстранени.

В много системи всяка смяна на работодателя изисква ново разрешение. Само ограничен брой държави членки[58] разрешават промени в рамките на едно и също разрешение, понякога чрез опростено заявление за добавяне на работодател[59] или чрез процедура за уведомяване за смяна[60]. Цифровизацията, по-кратките срокове за вземане на решения и, в някои случаи,

---

Solidar, *Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe (Осигуряване на справедливи и равноправни условия на труд за работниците мигранти в Европа)*, 2025 г., стр. 23. Проблемът с посредниците, които начисляват високи такси на сезонните работници за съдействие при набирането на персонал, беше отбелязан и от Франция по време на семинара на ОИСР/Нидерландия, бележка под линия 19.

56 Например Белгия, Кипър, Чехия, Германия, Естония, Испания, Финландия, Франция, Унгария, Италия, Люксембург, Латвия, Малта, Нидерландия, Полша, Португалия, Румъния, Швеция и Словакия.

57 Например Австрия, Белгия, Кипър, Чехия, Германия, Естония, Испания, Финландия, Франция, Унгария, Италия, Латвия, Малта, Нидерландия, Полша, Португалия, Румъния, Швеция и Словения.

58 Например Белгия, Финландия и Италия.

59 Финландия.

60 Белгия.

премахването на проверките за квотите улесниха подновяването на разрешенията в няколко държави членки[61].

Съгласно член 18, параграф 2 от Директивата държавите членки предприемат всички разумни мерки, за да гарантират, че сезонните работници могат да продължат да работят при същия или при друг работодател, докато се разглежда заявлението за продължаване или подновяване. Първоначално три държави членки не успяха да осигурят пълно спазване на изискванията, но вече са разрешили проблема.

Въпреки това на практика подновяването на договори и смяната на работодателя изглежда остават изключения. През 2024 г. 11 държави членки са отчели 6 682 подновени разрешения за сезонна работа, предимно в Австрия (4 408)[62]. Това ограничено използване сочи, че към днешна дата правото на смяна на работодател все още не е реализирало пълния си потенциал за задържане на опитни сезонни работници, което показва необходимостта от преодоляване на практическите пречки, като например липсата на осведоменост относно възможността за смяна на работодател и прекалено сложните процедури за подновяване на договорите за кратки сезони.

Подкрепа за циркулярната миграция — член 16

Съгласно член 16 от Директивата държавите членки улесняват повторното влизане на добросъвестни сезонни работници, които са били допуснати поне веднъж през последните пет години и са спазили задълженията, свързани с престоя си. Оценката на съответствието показа, че седем държави членки не са предвидили никакви улеснения или са ги ограничили до конкретни подкатегории (по-специално престои, надвишаващи 90 дни, или повторно наемане при същия работодател). В този контекст улесненията обикновено се изразяват в по-бързо обработване[63], приоритетно разглеждане[64], улеснения при документацията[65] и, в ограничен брой случаи, разрешения за няколко сезона[66]. Чрез насърчаване на спазването на правилата тези мерки могат да увеличат броя на доброволните завръщания и да спомогнат за предвидимото законно повторно влизане в страната. Във Франция съществува добър пример в това отношение, при който разрешението за престой за няколко сезона се съчетава със задължението за регистриране на завръщането в държавата на произход в срок от 15 дни след изтичането на трудовия договор, с цел предотвратяване на превишаването на разрешения престой[67].

---

61 Например Австрия, Испания, Франция и Португалия.

62 Макар Австрия да е съобщила на ЕСТАТ за 19 805 издадени разрешения като подновени, тя поясни, че 15 397 от тях са за повторен престой на едно и също лице през нов максимален период/сезон, което не се счита за продължаване. Франция (1 183) и Хърватия (863) също съобщиха, че са издали значителен брой подновени разрешения.

63 Австрия (за визови процедури), Белгия, България, Кипър, Унгария, Италия, Латвия, Малта, Португалия, Швеция, Словения и Словакия.

64 Австрия (за визови процедури), Кипър, Чехия, Германия, Италия, Малта, Полша и Португалия.

65 Финландия, Хърватия, Люксембург, Малта, Нидерландия, Португалия и Румъния.

66 Австрия, Кипър, Франция, Гърция, Испания, Италия и Полша като конкретни държави на произход.

67 Франция съобщи това по време на семинара на ОИСР и Нидерландия, бележка под линия 19.

Някои държави членки[68] са създали и двустранни програми за сезонни работници с конкретни държави извън ЕС. Такива програми могат да осигурят по-безопасни и надеждни циклични миграционни маршрути чрез определяне на квоти, стандартизиране на набирането на работна ръка, подкрепа на циркулярната миграция и въвеждане на предпазни мерки чрез типови договори, ангажименти за осигуряване на жилище и разпоредби за социално осигуряване. Партньорствата в подкрепа на талантите с Тунис, Мароко, Египет, Бангладеш и Пакистан[69] също осигуряват циклична сезонна мобилност на работната сила в селското стопанство и туризма и спомагат за реализирането на справедлива и устойчива циркулярната миграция в съответствие с Директивата. Меморандумът за разбирателство между ЕС и Индия относно всеобхватна рамка за сътрудничество в областта на мобилността[70] има за цел да улесни циркулярната мобилност на сезонни работници от Индия към ЕС в съответствие с Директивата. Комисията подкрепя разработването и въвеждането в действие на подобни схеми за циркулярна мобилност за сезонна работа чрез целево финансиране[71], включително в рамките на Механизма за партньорство в областта на миграцията. В момента се разработват два финансирани от ЕС секторни плана по инициативата SaFE (Сезонна и справедлива заетост) за селското стопанство и туризма с цел на държавите членки да се предоставят практически насоки в тази област[72].

2. По-добра защита на сезонните работници от трети държави

С Директивата се създава цялостна рамка за осигуряване на справедливи условия на труд и адекватни условия на живот за сезонните работници от трети държави. Като задължава държавите членки да предоставят достъпна информация за правата, задълженията и механизмите за подаване на жалби, както и чрез засилване на наблюдението, проверките и санкциите, Директивата има за цел да даде възможност на работниците да отстояват правата си и да гарантира, че работодателите спазват разпоредбите на Директивата, като същевременно възпира злоупотребите.

По отношение на сезонните работници от трети държави, попадащи в обхвата на Директивата, нейното транспониране и прилагане са повишили нивото на правна защита в сравнение със ситуацията преди влизането ѝ в сила. Въпреки това в държавите членки все

---

[68] Например Испания с Мароко (програмата GECCO за заетост на мигранти и циркулярна миграция), както и нови меморандуми за разбирателство (2024 г.) с Мавритания, Гамбия и Сенегал; Франция с Мароко и Тунис; Германия с Грузия и Молдова; Гърция с Египет и Бангладеш, както и меморандуми за разбирателство, които в момента са в процес на договаряне, относно мобилността на работната сила, включително в секторите на туризма и селското стопанство, с Армения, Грузия, Молдова, Индия, Филипините и Виетнам; Португалия е сключила общи споразумения за мобилност на работната сила с Индия, Мароко и Общността на португалоезичните държави, които обхващат и сезонните работници; Италия с Мароко.

[69] Вж. „Партньорства в подкрепа на талантите — Миграция и вътрешни работи“ — Европейска комисия“.

[70] Вж. „Към 2030 г.: съвместна всеобхватна стратегическа програма на Европейския съюз и Индия“.

[71] Например, финансираните от ЕС проекти WAFIRA (2021—2025 г.) и WAFIRA II (2025—2028 г., обхващащ и Франция), съфинансирани по ФУМИ, насърчават етичното наемане на работници, защитата на правата на работниците, завръщането и циркулярността чрез подкрепа за реинтеграцията на мароканси сезонни работнички.

[72] Предвижда се да бъдат представени през 2026 г., Програми за сезонна и справедлива заетост — ICMPD.

още се наблюдават значителни недостатъци по отношение на трудовата експлоатация, правата на работниците и подходящото настаняване, както и по отношение на достъпа до социална сигурност, като за тях продължават да постъпват сигнали в секторите със сезонна заетост.

Обхватът на Директивата и липсата на дезагрегирани и съпоставими данни[73] затрудняват точното количествено определяне на недостатъците, засягащи сезонните работници, попадащи в обхвата на Директивата. Данните от проверките и статистическите данни рядко са дезагрегирани по конкретния правен статут на засегнатите работници. Предвид документираната честота на рисковете при сезонната работа и постоянните сигнали от държавите членки и заинтересованите страни е разумно да се заключи, че работниците, попадащи в обхвата на Директивата, също са изложени на такива рискове, макар че поради защитната рамка на Директивата те може би не са най-засегнатите[74]. В този контекст Комисията определи следните четири приоритетни области, в които трябва да се положат повече усилия, за да се гарантират справедливи условия на труд и достойни условия на живот в съответствие с целите на Директивата.

a. Осигуряване на възможност на сезонните работници от трети държави да защитават правата си

Предоставяне на информация – член 11

С член 11, параграф 1 от Директивата се изисква държавите членки да осигурят на кандидатите лесен достъп до цялата информация относно необходимите документи и условията за влизане и пребиваване, включително правата, задълженията и процедурните гаранции. С член 11, параграф 2 от Директивата се изисква, когато се издава разрешение, държавите членки да предоставят на работниците в писмена форма тази информация относно правата и задълженията, включително процедурите за подаване на жалби. Повечето държави членки изпълняват тези задължения, въпреки че няколко от тях не са транспонирали изрично член 11, параграф 1, а 16 от тях първоначално не са го транспонирали правилно. В резултат на предприетите мерки за прилагане на законодателството ситуацията се е подобрила в много държави членки. На практика всички държави членки предоставят онлайн информация за кандидатите, но нейната пълнота и достъпност варират. Процедурните аспекти обикновено са добре документирани, но често липсва информация за следните основни права: правото на смяна на работодателя (член 15, параграф 3), улесняването на повторното влизане (член 16), гаранцията срещу прекъсване на работата, ако се очаква решение за продължаване на разрешението или докато се очаква решение по заявление за смяна на работодателя (член 18, параграф 2), подробни гаранции

[73] SafeHabitus, „Сезонни работници и работници мигранти във веригите за създаване на стойност в хранително-вкусовата промишленост“, Обзор на политиката, 2025 г., стр. 1—2; 7Целенасочено проучване, бележка под линия.

[74] Вж. López-Sala/Molinero-Gerbeau, „Излизане от сенките? Жилищни условия на работниците мигранти с нередовен статут в испанските селскостопански анклави“, *Revista Calitatea Vieții* 33(2), стр. 1 и следващи.

за настаняване (член 20), обзора на всички права на равно третиране (член 23) и правото на обезщетение (член 17, параграф 2). Много държави членки и заинтересовани страни определиха като приоритет по-доброто информиране на сезонните работници[75].

По отношение на добрите практики няколко държави членки разполагат с единен, многоезичен и лесен за ползване портал, който обединява информация за всички права и обяснява механизмите за подаване на жалби и търсене на правна защита[76].

По отношение на задължението, предвидено в член 11, параграф 2 от Директивата, някои държави членки изискват решенията да бъдат придружени от писмено уведомление относно правата и процедурите за подаване на жалби, което да се предоставя едновременно с издаването на виза и/или разрешение за пребиваване и да се връчва директно на сезонните работници от трети държави[77]. Моделите, при които инициативата е от страна на работодателите и които разчитат на тях за информиране на работниците за техните права, без да се предвиждат систематични проверки или санкции, могат да имат затруднения при гарантирането, че информацията действително достига до работника.

Ефективни механизми за подаване на жалби и търсене на правна защита — член 25

В член 25 от Директивата се изисква държавите членки да гарантират, че сезонните работници от трети държави могат ефективно да подават жалби и да търсят правна защита. Всички държави членки официално осигуряват механизми за подаване на жалби и търсене на правна защита, допускат представителство от трети страни, които в съответствие с критериите, установени в националното им законодателство, имат законен интерес от осигуряването на спазването на настоящата директива, и предлагат гаранции срещу репресии, равностойни на тези за гражданите на съответната държава. Въпреки това практическата достъпност и ефективността на тези системи варират в различните държави.

В редица държави членки[78] механизмите за подаване на жалби и търсене на правна защита продължават да бъдат трудни за използване поради езикови и цифрови бариери, ограничената информираност относно наличните възможности за правна защита и подкрепата за достъп до тях, както и/или липсата на ясни канали за подаване на жалби в

---

[75] По време на консултациите, посочени в бележките под линия, 18и 19. Виж също SME United, Business Europe, SGI Europe, бележка под линия 51; Съвет на Европа, Парламентарна асамблея, Резолюция № 2536 (2024), Precarious and irregular work situations of migrant seasonal and domestic workers (Несигурни и нерегламентирани условия на труд при сезонните работници мигранти и домашните работници), точка 24.6; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, бележка под линия 36, стр. 37; ELIAMEP, бележка под линия 55, стр. 25; Финландско правителство, Accommodation of Foreign Workers and its Supervision (Настаняване на чуждестранни работници и надзорът върху него), 2022 г., раздел 4.4; Целенасочено проучване, бележка под линия7; EOT, бележка под линия 6, стр. 103; EFFAT, Written Input to Social Partner Hearing on Employers Sanctions and Seasonal Workers Directive (Писмени становища за изслушването на социалните партньори относно санкциите за работодатели и Директивата за сезонните работници), декември 2025 г.

[76] Например Люксембург, Латвия, Малта, Нидерландия, Португалия и Швеция.

[77] Например Франция, Люксембург, Латвия, Малта, Румъния и Швеция.

[78] Например Австрия, България, Чехия, Кипър, Гърция, Хърватия, Унгария, Полша, Словакия, Словения и Румъния.

случай на неадекватно настаняване. За разлика от това други държави членки[79] са въвели удобни за ползване портали, многоезични горещи линии, опростени пълномощни за представителство, възможности за анонимно подаване на сигнали, ясни механизми за подаване на жалби, свързани с настаняването, и/или ускорени и евтини механизми за разрешаване на спорове, с цел да се подобри достъпът до механизмите за подаване на жалби и търсене на правна защита.

Въпреки тези мерки вероятно гласността за случаите на нарушаване на правата на сезонните работници ще продължи да бъде недостатъчна. Краткотрайният характер на престоя на сезонните работници, ограничената им осведоменост относно правата им, усещането им за зависимост от работодателите, културните и езиковите бариери, както и предполагаемите рискове, свързани с обръщането към правоприлагащите органи, често могат да възпрепятстват работниците да подават жалби. Допълнителни пречки са трудността да се водят съдебни дела от държавата на произход, да се доказват нарушения, да се получи обезщетение или неизплатени заплати, както и времето, необходимо за това, и свързаните с това разходи[80]. Синдикалните организации и неправителствените организации предоставят важна информация, посреднически услуги и представителство, но обхватът им сред сезонните работници от трети държави е неравномерен, а членството в синдикалните организации сред тази група остава ниско[81]. Когато работниците не съобщават за злоупотреби, инспекциите губят важен източник на информация. Това затруднява ранното откриване и пренасочва контрола към проактивни и рисково ориентирани проверки, както и към алтернативни източници на данни. Държавите членки и заинтересованите страни също така определиха като изключително важно да се предоставят по-добри възможности и подкрепа на сезонните работници от трети държави да подават жалби и да търсят правна защита[82].

б. Засилване на наблюдението, проверките и санкциите

Наблюдение, оценка и проверки — член 24

В член 24 от Директивата се изисква от държавите членки да приемат мерки за предотвратяване и разкриване на злоупотреби, както и за налагане на санкции при нарушения на Директивата, включително чрез наблюдение, оценка и, когато е уместно,

---

79 Например Белгия, Германия, Естония, Испания, Финландия, Франция, Италия, Литва, Люксембург, Латвия, Малта, Нидерландия и Португалия.

80 ЕОТ, бележка под линия 6, стр. 82 и следващи; SVR, бележка под линия 35; Целенасочено проучване, бележка под линия7; Solidar, бележка под линия 55, стр. 30 и следващи.

81 ЕОТ, бележка под линия 6, стр. 82; Solidar, бележка под линия 55, стр. 43 и следващи; Финландската синдикална организация PAM предлага специално членство за сезонни работници, „Сезонен работник — PAM“.

82 Съвет на Европа, бележка под линия 75, точка 24.6; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, бележка под линия 36, стр. 37; Финландско правителство, бележка под линия 75, раздел 4.4; EFFAT, бележка под линия 75; Solidar, бележка под линия 55, стр. 30 и следващи, Oxfam, бележка под линия 7, стр. 44; *Бюлетин за равенство в заетостта*, бележка под линия 7.

проверки с ефективен достъп до работните места и, със съгласието на работниците, до настаняването им.

Всички държави членки официално предвиждат такива мерки, но тяхната практическа ефективност варира значително. Според различни държави членки и заинтересовани страни проверките на труда в секторите със сезонна дейност често остават недостатъчни по отношение на обхвата и честотата им, особено по време на пиковите сезони[83]. Ефективността се определя от наличните ресурси, целенасочеността и баланса между проверките, инициирани по жалби, и проактивните проверки, основани на риска, сътрудничеството между агенциите, както и участието на преводачи, културни посредници и синдикални организации. Достъпът до изплащане на неизплатени заплати, обезщетения и подкрепа за намиране на друга работа също може да повлияе на готовността на работниците да подават жалби срещу работодателите си.

Някои държави членки са засилили своя подход чрез строго общо наблюдение[84], системи, основани на риска, проверки без предизвестие, междуведомствени операции и редовни сезонни кампании за проверки[85], но други продължават да се сблъскват с ограничения, свързани с ресурсите, фрагментирани правомощия, недостатъчно насочване на проверките към рисковете и неравномерен обхват в различните сезонни сектори. С цел по-ефективно разкриване и справяне с експлоатацията на работници, включително законно наети сезонни работници от трети държави, както и за осигуряване на подкрепа, Агенцията на ЕС за

---

83 ЕОТ, бележка под линия 6, стр. 102 и следващи; Европейската синдикална федерация на работещите в сектора на обществените услуги (EPSU), която представлява инспекторите по труда, посочи, че инспекторите по труда в целия ЕС разполагат с недостатъчно финансиране, персонал и обучение, което води до неспазване на правата на работниците. Според EPSU държавите — членки на ЕС, не са изпълнили общите минимални изисквания на Конвенция № 81 на Международната организация на труда (МОТ), „Принос към стратегическата консултация относно прилагането на Директивата относно санкциите срещу работодателите и Директивата за сезонните работници“, декември 2025 г.; EFFAT, бележка под линия 75; Целенасочено проучване, бележка под линия 7. Това беше отбелязано и от голям брой заинтересовани страни по време на консултациите, посочени в бележките под линия 18 и 19.

84 В случая с Латвия това се изразява в проверка на данните за данъците и социалното осигуряване на всеки работник с цел откриване на нередности, когато до Службата по заетостта бъде подадено заявление за продължаване на разрешението за сезонна работа. Държавната инспекция по труда също така анализира, оценява и използва информацията, предоставена от Службата по заетостта, относно разрешенията за работа, издадени на сезонни работници, с цел провеждане на целенасочени проверки.

85 Например през 2024 г. италианската инспекция по труда отчете 8 847 проверки в селското стопанство, като в 68,4 % от случаите са констатирани нарушения. Инспекцията също така засили операциите за борба с *caporalato* (система на посредничество, при която безскрупулни посредници експлоатират уязвими работници), включително 763 проверки, проведени от междуведомствени оперативни групи в рамките на проекта A.L.T. Caporalato D.U.E. — Действия за спазване на закона и защита на трудовите права: достойнство, равенство и справедливост (*Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro — Dignità, Uguaglianza ed Equità* (A.L.T. Caporalato D.U.E.), който доведе до идентифицирането на 73 жертви на нелегално наемане на работници и трудова експлоатация. Националната инспекция по труда издаде също така 962 заповеди за спиране на дейността в селското стопанство, 83 % от които бяха отменени след уреждане на задълженията и изплащане на дължимите суми. За същия период Испания отчете 1 615 проверки, при които бяха констатирани 255 нарушения в сектора на хотелиерството и ресторантьорството, като това беше допълнено от регионални кампании в селското стопанство. През 2023 г. и 2024 г. в България са били извършени близо 4 000 проверки годишно в селското стопанство.

основните права (FRA) и Европейският орган по труда (ЕОТ) изготвиха практически насоки за инспекциите по труда[86]. Насоките предоставят конкретни инструменти за прилагане на практики за проверки, ориентирани към работниците.

За сметка на това наблюдението и проверките на условията на настаняване на сезонните работници, както и на спазването от страна на работодателите на задълженията им съгласно член 20, параграф 2 от Директивата, остават по-слаби и по-фрагментирани. Проверките на жилищата често се разпределят между няколко органа[87], понякога без официално сътрудничество. Редовните превантивни проверки са рядкост, като мерките за прилагане на закона понякога се предприемат едва след постъпване на жалби[88] (които сезонните работници едва ли биха подали). Неясните стандарти за адекватност допълнително затрудняват ефективното прилагане на законодателството в някои държави членки. В някои държави са въведени добри практики, като например включването на проверки на жилищните условия в проверките на работното място, провеждането на системни проверки при пристигане или използването на иновативни инструменти за разкриване на съмнителни условия на настаняване, но като цяло контролът върху настаняването изглежда изостава в сравнение с проверките на работното място.

Държавите членки и заинтересованите страни признават, че засилването на ефективното наблюдение и проверките, основани на риска, е един от основните начини за предотвратяване и борба с експлоатацията и неподходящите условия на настаняване в секторите със сезонна заетост[89]. Европейската федерация на синдикалните организации от хранително-вкусовия, земеделския и туристическия сектор (EFFAT) и Solidar призовават за разширяване на правомощията на ЕОТ в това отношение[90].

Ефективни, пропорционални и възпиращи санкции, включително обезщетение — член 17

Създадените от държавите членки правни рамки за налагане на санкции като цяло отговарят на изискванията, посочени в член 17, параграф 1 от Директивата, за осигуряване на ефективни, пропорционални и възпиращи санкции при неизпълнение от страна на работодателите на техните задължения, включително възможността за отказ или оттегляне на разрешението за сезонна работа или, в тежки случаи, изключване на работодатели при наемане на сезонни работници. Според някои заинтересовани страни обаче възпиращият

---

86 FRA, How workplace inspectors can protect third-country workers' rights, Training Manual, 2024 (Как инспекторите по труда могат да защитават правата на работниците от трети държави — наръчник за обучение, 2024 г.); ELA/FRA, Detecting and addressing labour exploitation, A guide for labour inspectors, 2025 (Откриване и противодействие на трудовата експлоатация, Ръководство за инспектори по труда, 2025 г.).

87 Например в Белгия, Чехия, Германия, Финландия, Малта и Полша.

88 Например в Кипър и Словения.

89 EPSU призовава държавите от ЕС да осигурят достатъчно финансиране, ресурси и обучение за ефективни проверки на труда, бележка под линия 83; ЕОТ, бележка под линия 6, стр. 102 и следващи; Целенасочено проучване, бележка под линия7; Съвет на Европа, бележка под линия 75, точка 24.3; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, бележка под линия 36, стр. 36; EFFAT, бележка под линия 4; EFFAT, бележка под линия 75, Oxfam, бележка под линия 7, стр. 44; *Boletín de Igualdad en el Empleo*, бележка под линия 7.

90 EFFAT, бележка под линия 75; Solidar, бележка под линия 55, стр. 19 и 50.

ефект на санкциите изглежда остава ограничен в някои държави членки[91]. Всички държави членки са въвели административни или наказателни санкции за работодатели, които нарушават задълженията си по Директивата, които често се определят пропорционално на броя на засегнатите от нарушенията работници и се допълват от допълнителни мерки, като затваряне на опасни помещения или изключване от схемите за сертифициране. Възпиращият им ефект обаче може да се различава поради разликите в размера на глобите, неравномерната информираност относно приложимите правила[92], сложността и продължителността на процедурите, като се имат предвид кратките сезонни периоди, както и целевата насоченост и честотата на налагане на глобите. Първоначално осем държави членки не бяха предвидили санкции за неотговарящо на изискванията настаняване, осигурено от работодателя, но междувременно са транспонирали това задължение съгласно Директивата. В някои държави членки[93] конкретните глоби за нарушаване на задълженията в областта на жилищното настаняване остават сравнително ниски и поради това съществува риск те да не имат възпиращ ефект.

В член 17, параграф 2 от Директивата се предвижда право на обезщетение за сезонни работници от трети държави в случаите, когато разрешението е оттеглено по причини, свързани с работодателя. В такива случаи работодателят е длъжен да изплати на работника всяка неизплатена сума, която би била дължима, ако разрешението не е било оттеглено. Държавите членки са транспонирали това право по различни начини, като някои са предвидили изрично право[94], а други са се позовали на общи разпоредби от трудовото и/или гражданското право[95]. Практическото значение на това право остава ниско в повечето държави членки, като се има предвид краткосрочният престой на сезонните работници и рядкото оттегляне на разрешенията[96].

В целия ЕС ограничената наличност на дезагрегирани и съпоставими данни за проверки, санкции и резултати, свързани със сезонните работници от трети държави, възпрепятства провеждането на задълбочен национален анализ на риска, както и оценката на ефективността и ефикасността на Директивата. Някои държави членки и заинтересовани

---

91 EFFAT призовава за строги санкции за работодателите, които нарушават Директивата, бележка под линия 75.

92 Някои държави от ЕС — например Гърция, Финландия, Хърватия, Унгария, Нидерландия, Португалия и Словакия — изрично обвързват задълженията на работодателите съгласно Директивата с конкретни клаузи за санкции, включително глоби за всеки експлоатиран работник, ограничения или прагове за наемите, както и преки позовавания на отказа или оттеглянето на разрешения, като по този начин подобряват яснотата и засилват възпиращия ефект.

93 Например Литва, Полша и Румъния.

94 Например Австрия, Белгия (Валония), Чехия, Естония, Гърция, Италия, Латвия, Люксембург, Португалия, Румъния и Швеция.

95 Например Кипър, Германия, Испания, Финландия, Франция, Хърватия, Унгария, Литва, Малта, Нидерландия, Полша, Словакия и Словения.

96 С изключение на Гърция и Хърватия.

страни посочиха, че събирането на дезагрегирани данни е от решаващо значение за по-добрата оценка на положението на сезонните работници от трети държави[97].

в. Осигуряване на подходящо настаняване — член 20

В член 20 от Директивата се установява конкретно право на подходящо настаняване за сезонните работници, подкрепено от проверки, извършвани от компетентните органи преди приема, с цел да се потвърди, че такова настаняване на практика ще бъде на разположение (вж. член 5, параграф 1, буква в) и член 6, параграф 1, буква в), както и съображение 41). През целия период на престоя трябва да се осигури настаняване, което гарантира подходящ стандарт на живот в съответствие с националното законодателство и общите стандарти за здраве и безопасност. Всички държави членки са транспонирали това изискване. Много държави са дали определение за „подходящо настаняване“ в националното си законодателство, но със значителни различия в степента на конкретизация: някои определят задължителни стандарти с конкретни изисквания относно пространството, хигиенните условия, комуналните услуги, оборудването и, в някои случаи, транспортната достъпност, както и изисквания за отделни помещения за мъже и жени[98], докато други използват за тази цел общите нормативни актове в областта на жилищното настаняване или безопасните условия на труд[99].

Проверките преди приема се извършват предимно чрез документални проверки[100], въпреки че някои държави членки са въвели по-стриктни практики, включително системна проверка в бази данни, интервюта и рутинни проверки[101]. Необходимите документи варират от договори за наем[102] до обикновени удостоверения от работодатели[103]. Първоначално седем държави членки не изискваха никакво доказателство за подходящо настаняване, но последващите изменения подобриха спазването на формалните изисквания.

Въпреки тези правни рамки все още съществуват значителни недостатъци, особено по време на сезонните пикове в селското стопанство и туризма, когато притокът на туристи се засилва, а местният капацитет за настаняване е недостатъчен[104]. Неадекватните условия на настаняване често са свързани с различни форми на трудова експлоатация, като държавите

---

97 Съвет на Европа, бележка под линия 75, точка 24.7; Целенасочено проучване, бележка под линия 7.

98 Например Австрия, Белгия, България, Кипър, Чехия, Германия, Естония, Испания, Финландия, Франция, Хърватия, Италия, Латвия, Литва, Люксембург, Малта, Португалия, Словения, Словакия и Швеция.

99 Например Гърция, Унгария и Полша.

100 Например България, Германия, Гърция, Нидерландия и Словения; Гръцка фондация за европейска и външна политика (ELIAMEP), бележка под линия 55, стр. 19.

101 Например Белгия, Чехия, Финландия, Хърватия и Малта.

102 Например, Белгия и Малта.

103 Например Австрия, Германия.

104 Например в Кипър, Гърция, Италия, Португалия и Испания. В Италия са преброени 10 000 работници мигранти, живеещи в неформални селища: Министерство на труда и социалната политика и Национална асоциация на италианските общини, *Le condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agro-alimentare* (Условията на живот на мигрантите, работещи в селскостопанския и хранително-вкусовия сектор), 2022 г.

членки и заинтересованите страни редовно призовават за подобрения[105]. Някои държави членки започнаха да подхождат към тези въпроси по-системно. Например многогодишният план на Италия за борба с *caporalato* (експлоататорско посредничество), подкрепен от ФУМИ[106], включва мерки за осигуряване на достойни жилищни условия за селскостопанските работници чрез повторно използване на конфискувани имоти, както и чрез интегрирани системи за приемане и координирано териториално управление. Освен това Италианската национална програма за социално включване и борба с бедността за периода 2021—2027 г.[107] и Европейският фонд за регионално развитие (ЕФРР) подкрепят интеграцията на работници от трети държави и осигуряването на достъп до качествено жилищно настаняване за тях. Механизмът за възстановяване и устойчивост (МВУ) съфинансира с 200 милиона евро в рамките на италианския национален план за възстановяване и устойчивост инициативи за борба с незаконните селища и за противодействие на експлоатацията на селскостопански работници в 37 засегнати общини[108].

Конкретните задължения в областта на жилищното настаняване по член 20 за работодателите, които осигуряват настаняване, а именно правилата, изискващи наемът да не бъде прекомерно висок, забраняващи автоматичните удръжки от заплатата и предвиждащи задължителното сключване на писмени договори за наем, първоначално не бяха транспонирани или бяха транспонирани само частично от осем държави членки. Някои държави членки са транспонирали тези задължения по ясен и разбираем начин[109], а други[110] са въвели конкретни прагове, като например ограничаване на наема до около една трета от заплатата или определяне на максимално допустими удръжки, като по този начин са повишили както яснотата, така и възможността за прилагане. Въпреки това заинтересованите страни продължават да сигнализират за чести нарушения и ги свързват с липсата на информация, както и с недостатъчното наблюдение, проверки и санкции. Беше изразена загриженост и относно факта, че договорите за наем често се изготвят на език, който работниците не разбират. Заинтересованите страни редовно подчертават, че националните, регионалните и местните власти трябва да положат повече усилия, за да осигурят подходящо настаняване за сезонните работници от трети държави, по-специално

---

105 Например финландското правителство, бележка под линия 75; ELIAMEP, бележка под линия 55, стр. 19 и 25 и Eurispes, бележка под линия 36.

106 Вж. бележката под линия 17 и Programmazione pluriennale in tema di politiche del lavoro, integrazione e inclusione 2021—2027 (Многогодишна програма в областта на политиките за заетостта, интеграцията и приобщаването за периода 2021—2027 г.).

107 Национална програма за приобщаване и борба с бедността 2021—2027 г., Приоритети | MLPS — PN.

108 PNRR, 200 милиона евро за 37 общини за преодоляване на проблема с неформалните селища.

109 Например България, Хърватия, Италия, Литва, Люксембург, Малта, Полша, Португалия и Румъния. Други държави, като Австрия, Белгия, Кипър, Чехия, Германия, Естония, Гърция, Испания, Финландия, Франция, Унгария, Латвия, Нидерландия, Швеция, Словакия и Словения, ги транспонираха по-фрагментирано.

110 Например Германия, Италия, Литва и Малта.

чрез разширяване на капацитета за настаняване (включително чрез изграждане на нови съоръжения и обновяване на съществуващите сгради) и чрез засилване на наблюдението[111].

г. Равен достъп до определени клоновете на социалната сигурност — член 23

Всички държави членки официално са транспонирали задължението по член 23, параграф 1, буква г) от Директивата да гарантират, че сезонните работници от трети държави се ползват със същото третиране като гражданите на ЕС по отношение на видовете социална сигурност, изброени в член 3 от Регламент (ЕО) № 883/2004[112], доколкото тези клонове съществуват в националното право, като се изключва социалното подпомагане. Много държави членки са приложили незадължителните дерогации по отношение на обезщетенията за безработица[113] и/или семейните надбавки[114] (член 23, параграф 2). В някои държави членки обаче ефективният достъп продължава да бъде ограничен от изисквания, свързани със срока на разходите за обществено осигуряване, пребиваването и готовността за работа на пазара на труда, които сезонните работници от трети държави обикновено не могат да изпълнят.

Достъпът до обществено здравно осигуряване също се различава. Повечето държави членки осигуряват пряко включване в системата, когато работникът се регистрира или е регистриран в системата за социална сигурност[115], но други налагат прагове за доходи, минимални вноски, процедури за записване или изисквания за минимален престой, които могат да бъдат трудни за изпълнение, поне веднага след пристигането[116]. Няколко държави членки прилагат опростени схеми за краткосрочно наемане, които не осигуряват пълно здравно осигуряване[117].

Трудовите злополуки и професионалните заболявания обикновено се покриват от първия работен ден. Периодите за получаване на обезщетения за майчинство и бащинство, за инвалидност и парични обезщетения за болест обаче често надвишават продължителността

---

111 *Сметна палата, Le logement des travailleurs saisonniers (Настаняване на сезонни работници)*, доклад, 2025 г.; SME United, Business Europe, SGI Europe, бележка под линия 51; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, бележка под линия 36, стр. 38; ELIAMEP, бележка под линия 55, стр. 25; Целенасочено проучване, бележка под линия7; IG Bau, *Saisonarbeit in der Landwirtschaft* (Сезонна работа в селското стопанство), Bericht 2024 г.; Oxfam, бележка под линия7), стр. 45; *Boletín de Igualdad en el Empleo*, бележка под линия 7.

112 Обезщетения за болест, майчинство и бащинство, инвалидност, старост и за преживели лица, обезщетения за трудови злополуки и професионални болести, помощи при смърт.

113 Например Австрия, Белгия, България, Чехия, Германия, Естония, Гърция, Испания, Финландия, Франция, Хърватия, Унгария, Италия, Люксембург, Малта и Полша.

114 Например Австрия, Белгия, България, Чехия, Германия, Естония, Гърция, Финландия, Франция, Унгария, Италия, Литва, Люксембург и Полша.

115 Например Белгия, Кипър, Чехия, Гърция, Испания, Франция, Хърватия, Люксембург, Малта, Полша, Португалия, Румъния, Словения и Словакия.

116 Например Австрия, Финландия, Нидерландия и Швеция.

117 Например Германия и Унгария (за сезонни работници в селското стопанство при престой, ненадвишаващ 210 дни); за Германия вж. SVR, бележка под линия 35; IG Bau, бележка под линия 111, 2024 г., раздел 8.

на престоя на сезонна работа, а понякога дори са свързани с изисквания за пребиваване, което ограничава практическата приложимост на тези права.

Пенсиите за старост и наследствените пенсии[118] по принцип се отпускат при същите условия, както за гражданите на съответната държава от ЕС, включително възможността за сумиране и прехвърляне. Ефективният достъп обаче зависи от наличието на двустранни споразумения с държавите на произход, както и от системите за регистриране на вноски, сумиране на осигурителните периоди или периодите на внасяне на вноски и изплащане на пенсии на сезонните работници, които са се завърнали в своите държави на произход, или на техните преживели лица. В редица държави членки липсата или частичното покритие на такива споразумения, високите минимални прагове за осигурителни вноски, тежките административни изисквания за удостоверяване и тромавите процедури за изплащане възпрепятстват практическото ползване на тези права от сезонните работници и техните преживели лица след завръщането им[119]. Някои държави членки разполагат с добри практики и осигуряват безпроблемно прехвърляне и сумиране на правата, като поддържат ясни уебсайтове, на които се обясняват приложимите споразумения за социална сигурност между държавата членка и държавата по произход, както и предлагат възможности за електронно удостоверение, че лицето е живо. Предстоящо проучване, проведено от Международния център за развитие на миграционната политика (ICMPD) и финансирано в рамките на Механизма за партньорство в областта на миграцията (MPF), ще даде по-задълбочена представа за оставащите предизвикателства, свързани с достъпа до пенсии.

IV. ЗАКЛЮЧЕНИЯ И СЛЕДВАЩИ СТЪПКИ

Като се има предвид значението на сезонната работна ръка от трети държави във важни икономически сектори, както и в контекста на продължаващия недостиг на работна ръка и демографските промени, Директивата остава ключов инструмент за осигуряване както на уредена рамка за прием, така и на ефективни предпазни мерки в сектори, изложени на риск от уязвимост, експлоатация и нарушения на законодателството. Резултатите от доклада сочат, че ефективното привличане на работна ръка и прилагането на законодателството се подсилват взаимно. Механизмите за трудова мобилност могат да спомогнат за преодоляването на структурния недостиг на работна ръка, ако са достатъчно бързи, предвидими и надеждни както за работодателите, така и за работниците. Доверието се основава и на видимото прилагане на законодателството от страна на националните власти, което не позволява на работодателите, които не спазват правилата, да извличат полза от

[118] Преживели лица на сезонни работници, пребиваващи в държава извън ЕС, които придобиват права от сезонния работник.

[119] Австрия, Испания, Франция, Хърватия, Италия и Полша осигуряват прехвърлянето на пенсии и сумирането на осигурителни периоди и вноски чрез двустранни споразумения с най-често срещаните или с всички държави по произход на сезонните работници от трети държави. В България, Кипър, Финландия, Швеция, Португалия, Латвия, Люксембург и Румъния такива двустранни споразумения съществуват само за част от общите държави на произход.

незаконна заетост, недекларирaн труд или неотговарящи на стандартите условия на труд и живот.

В сравнение с фрагментираната ситуация от периода преди 2014 г., Директивата и нейното прилагане доведоха до по-оптимизирани пътища за трудова мобилност, което допринесе за намаляване на стимулите за нелегална заетост и нерегистрирана работа. С Директивата също така беше укрепено правното положение на сезонните работници, като, наред с другото, им беше предоставено правото да сменят работодателя си, бяха въведени разпоредби за равно третиране, гаранции за настаняване, задължения за информиране, механизми за подаване на жалби и търсене на правна защита, по-добър надзор и по-строги санкции.

Въпреки че след започването на процедурите за нарушение държавите членки като цяло приведоха националното си законодателство в съответствие с Директивата, продължаващите пропуски в практическото прилагане в някои от тях създават риск от подкопаване както на пътищата за наемане на работна ръка, така и на ефективната защита на работниците. Недостатъците са най-ясно изразени в практическата трудност да се смени работодател в кратък срок преди края на сезона, в качеството и достъпността на информацията, в ефективността на проверките и санкциите, в достъпа до механизми за подаване на жалби и търсене на правна защита (включително от държавата на произход), в наличието и адекватността на жилищните условия, в механизмите за обезщетяване, в достъпа до определени видове социална сигурност, както и в преносимостта на правата.

Като цяло заключенията в настоящия доклад сочат, че действащата правна рамка е подходяща за целта и че на този етап не е необходимо да се внасят изменения в Директивата. Приоритетът на Комисията е да гарантира пълното, последователно и ефективно прилагане и изпълнение на съществуващите задължения, подкрепено от по-добро управление, оперативен капацитет и съпоставими данни.

За да се използва пълният потенциал на Директивата, усилията следва да бъдат в две направления: i) да се повиши привлекателността на програмите за сезонна заетост чрез осигуряване на навременни, предвидими и справедливи процедури за набиране и прием на работници, включително за нуждите през пиковия сезон, предоставяне на ясна многоезична информация, възможност за работниците да сменят работодателя си, осигуряване на подходящо настаняване и спазване на техните права; и ii) да се засили борбата срещу незаконната заетост и недекларирания труд чрез по-ефективни, основани на риска проверки и санкции, по-тясно сътрудничество между компетентните органи (включително на трансгранично равнище и по веригите от подизпълнители) и по-добър достъп до механизми за подаване на жалби и търсене на правна защита. Наред с прилагането на Директивата относно санкциите срещу работодателите този комбиниран подход е от съществено значение за задоволяване на нуждите от сезонна работна ръка в ключови сектори, като същевременно се премахват стимулите за работодателите да не спазват Директивата, предотвратява се експлоатацията и се допринася за постигането на приоритетите на ЕС в

областта на конкурентоспособността и управлението на миграцията. За тази цел Комисията ще предприеме следните мерки през следващите години:

- проследяване на текущите процедури за нарушение, за да се гарантира, че Директивата е правилно и изцяло транспонирана от всички държави членки, за които тя е задължителна;
- насърчаване на разработването и прилагането на програми за мобилност при сезонна заетост в рамките на сътрудничеството с държави извън ЕС, включително в рамките на „Партньорствата в подкрепа на талантите“ и Всеобхватната рамка за сътрудничество между ЕС и Индия в областта на мобилността;
- подпомагане на държавите членки при разработването и прилагането на двустранно сътрудничество с държавите на произход в областта на цикличната сезонна заетост, по-специално чрез плановете SaFE (Сезонна и справедлива заетост), предоставянето на техническа помощ и финансова подкрепа;
- подкрепяне на обмена на добри практики между държавите членки относно начините за осигуряване на ефективни процедури за прием на сезонни работници въз основа на заключенията от предстоящото проучване на ОИСР и Комисията „Making Migration Work: Admitting Labour Migrants“ („Превръщане на миграцията в успех: прием на трудови мигранти“);
- подпомагане на държавите членки, включително чрез средствата от ЕОТ и специалното финансиране по ФУМИ, при разработването на целенасочени дейности за предоставяне на информация и повишаване на осведомеността, както и на достъпни механизми за подаване на жалби и търсене на правна защита;
- подпомагане на държавите членки, включително чрез средства от ЕОТ и специалното финансиране по ФУМИ, при създаването на ефективни механизми за наблюдение, оценка и налагане на санкции с цел предотвратяване, разкриване и санкциониране на нарушения от страна на работодателите, по-специално чрез подкрепа за кампании за проверки. Това следва да включва и подобряване на систематичното събиране и отчитане на дезагрегирани и съпоставими данни за проверките, санкциите и резултатите;
- в рамките на преразглеждането на мандата на ЕОТ през 2026 г. да се проучи как Органът би могъл по-ефективно да се справи с предизвикателствата, свързани със злоупотреби по отношение на условията на труд на граждани на трети държави, включително сезонни работници.