



**Universitatea  
Transilvania  
din Brașov**  
FACULTATEA DE SOCIOLOGIE  
ȘI COMUNICARE

# **LUCRARE DE DISERTAȚIE**

**Conducător științific:**

**Profesor conf. dr. Briciu Victor-Alexandru**

**Masterand:**

**Porumb Maria-Anca**

**BRAȘOV, 2025**

**UNIVERSITATEA TRANSILVANIA DIN BRAȘOV**  
**FACULTATEA DE SOCIOLOGIE ȘI COMUNICARE**  
**PROGRAMUL DE MASTER: GESTIUNEA ȘI DEZVOLTAREA**  
**RESURSEI UMANE**

**Rolul agențiilor de muncă temporară din România în mobilitatea forței de  
muncă blue-collar în Europa: Studiu de caz Olanda**

**Coordonator științific:**

**Profesor conf. dr. Briciu Victor-Alexandru**

**Masterand:**

**Porumb Maria-Anca**

**Brașov, 2025**

**CUPRINS**

Introducere	3
Capitolul I. Cadrul teoretic și legislativ privind munca temporară și mobilitatea forței de muncă	6

1.1. Conceptul de muncă temporară și evoluția acesteia	6
1.2. Principii legislative europene privind munca temporară	8
1.3. Situația legislației din România privind agențiile de muncă temporară	10
Capitolul II. Agențiile de muncă temporară și impactul acestora asupra pieței muncii blue-collar	12
2.1. Rolul agențiilor de muncă temporară	12
2.2. Avantajele și dezavantajele colaborării prin agenții de muncă temporară	13
2.3. Studiu de caz: Rolul agențiilor de muncă temporară românești în Olanda	14
2.3.1. Euroservices Brașov (powered by IFC B.V.)	14
2.3.2. NL Jobs	15
2.3.3. East West Recruitment	16
2.3.4. Analiza comparativă a celor trei agenții	17
Capitolul III. METODOLOGIA CERCETĂRII.	21
3.1. Obiectivele și scopul cercetării	21
3.2. Ipotezele cercetării	21
3.3. Metodologia utilizată	21
3.4. Participanți	21
3.5. Analiza și interpretarea datelor	21
Capitolul IV. CONCLUZII	21
BIBLIOGRAFIE	22
WEBOGRAFIE	24

## Introducere

Mobilitatea forței de muncă este esențială pentru integrarea economică în Uniunea Europeană, contribuind la dezvoltarea personală a angajaților și creșterea competitivității economice. Tema „Rolul agențiilor de muncă temporară din România în mobilitatea forței de

muncă blue-collar în Europa: Studiu de caz Olanda” explorează impactul acestor agenții asupra pieței muncii, având ca scop înțelegerea modului în care forța de muncă românească se integrează pe piețele europene prin intermediul agențiilor de muncă temporară.

Alegerea acestei teme se justifică printr-o serie de motive legate de contextul actual al pieței muncii și al mobilității internaționale a forței de muncă, precum și de importanța agențiilor de muncă temporară în acest proces. Într-un context economic globalizat, agențiile de muncă temporară joacă un rol esențial în facilitarea transferului rapid de forță de muncă între diferite țări, răspunzând atât cerințelor angajatorilor, care caută forță de muncă flexibilă și calificată, cât și nevoilor angajaților, care pot beneficia de oportunități de muncă mai bune, mai bine remunerate. În cazul României, agențiile sunt vitale în sprijinirea muncitorilor blue-collar, ajutându-i să găsească locuri de muncă în afaceri externe și, implicit, contribuind la diminuarea ratei șomajului din țară, dar și la îmbunătățirea nivelului veniturilor acestora, prin obținerea unor salarii mai mari decât cele disponibile pe piața locală.

Un alt motiv relevant în alegerea acestei teme este necesitatea de a analiza impactul pe care munca în străinătate îl are asupra muncitorilor români. Deși migrarea pentru muncă poate aduce beneficii economice importante, aceasta nu este lipsită de provocări. Muncitorii români care aleg să lucreze în alte țări se confruntă adesea cu dificultăți semnificative legate de adaptarea la noile condiții de viață și de muncă, de respectarea drepturilor lor contractuale, dar și de integrarea în culturi și medii de lucru diferite. În acest sens, agențiile de muncă temporară pot juca un rol crucial în asigurarea unui sprijin pentru muncitorii români, însă există și situații în care lipsa unor reglementări clare sau monitorizarea insuficientă a activității acestora pot conduce la abuzuri sau la condiții de muncă sub standardele legale. De aceea, o abordare critică a modului în care aceste agenții funcționează și a modului în care protejează drepturile lucrătorilor este esențială.

Un al treilea motiv pentru care această temă a fost aleasă este legat de importanța înțelegerii diferențelor legislative și culturale dintre România și țările în care migranții români aleg să muncească. Această temă este deosebit de relevantă în contextul țărilor de destinație, unde reglementările muncii, condițiile de angajare și drepturile lucrătorilor pot varia considerabil de la o țară la alta. Alegerea Olandei ca studiu de caz este, de asemenea, o alegere bine fundamentată. Țara are un sistem de integrare a muncitorilor străini foarte bine pus la punct,

care le oferă acestora condiții de muncă competitive și un mediu inclusiv, ceea ce face ca experiența olandeză să fie un exemplu demn de urmat în privința integrării migranților pe piața muncii. Astfel, analiza acestui model de succes poate oferi soluții și direcții utile pentru îmbunătățirea procesului de integrare a muncitorilor români în alte țări, precum și pentru optimizarea activității agențiilor de muncă temporară care facilitează această migrație.

Un ultim argument, poate cel mai relevant din perspectivă personală, îl reprezintă plecarea părinților mei în străinătate — mama în Italia, iar tatăl în diverse țări europene, precum Irlanda, dar și în Statele Unite ale Americii. Aleg să nu dezvolt acest subiect pentru a păstra obiectivitatea necesară demersului, însă această experiență personală a influențat în mod semnificativ alegerea temei de față. Totodată, mi-a consolidat capacitatea de a manifesta empatie față de persoanele cu care interacționez în cadrul activității mele profesionale, întrucât lucrez într-o agenție de recrutare specializată în plasarea forței de muncă în Olanda.

Titlul lucrării evidențiază mai multe aspecte centrale. În primul rând, se concentrează pe agențiile de muncă temporară din România, actori cheie care facilitează plasarea muncitorilor români în alte state europene. În al doilea rând, se pune accent pe forța de muncă blue-collar, care constituie o categorie profesională vitală pentru sectoarele economice precum industria, construcțiile și logistica. În al treilea rând, delimitarea geografică la Olanda subliniază un exemplu relevant de piață a muncii care atrage constant lucrători din România datorită oportunităților oferite.

În primul capitol „Cadrul teoretic și legislativ privind munca temporară și mobilitatea forței de muncă”, voi explora conceptul de muncă temporară și cum a evoluat acesta de-a lungul timpului, adaptându-se la cerințele pieței muncii din diverse colțuri ale lumii. Voi discuta despre reglementările europene care au fost adoptate pentru a proteja lucrătorii temporari și pentru a sprijini mobilitatea acestora în cadrul Uniunii Europene, punând accent pe directivele care garantează drepturile acestora. De asemenea, voi analiza legislația din România referitoare la agențiile de muncă temporară, subliniind cum se aliniază la cerințele europene și ce provocări sau neajunsuri există în implementarea acestora pe piața muncii din țara noastră. Această abordare va oferi o înțelegere clară a modului în care legislația reglementează munca temporară și susține integrarea muncitorilor români pe piețele externe.

Cel de-al doilea capitol, „Agențiile de muncă temporară și impactul acestora asupra pieței muncii blue-collar”, va analiza în detaliu rolul agențiilor de muncă temporară în recrutarea și plasarea lucrătorilor blue-collar pe piețele externe, evidențiind atât avantajele, cum ar fi flexibilitatea și accesul la locuri de muncă mai bine remunerate, cât și dezavantajele, precum riscurile legate de condițiile de muncă sau de protecția drepturilor lucrătorilor. De asemenea mă voi concentra și pe feedback-ul candidaților și vechimea pe piață. În plus, voi explora un studiu de caz al Olandei, un exemplu de succes în integrarea muncitorilor din alte țări, și voi prezenta exemple concrete de agenții de muncă temporară din România, cum ar fi Euroservices Brașov, NL Jobs și East West Recruitment, pentru a înțelege mai bine impactul acestora asupra pieței muncii.

Ultimul capitol „Metodologia cercetării” va cuprinde o scurtă analiză a informațiilor pe care le-am colectat cu ajutorul instrumentului de cercetare. Aici voi descrie obiectivul și scopul cercetării, vom afla ipotezele, se va face eșantionarea propriu-zisă și vom interpreta rezultatele.

Având în vedere că activez în domeniul plasării forței de muncă în cadrul agenției Euroservices Brașov, această lucrare va reflecta atât experiența practică acumulată, cât și perspectivele teoretice asupra procesului de recrutare și integrare a muncitorilor români pe piețele externe. Vom analiza în detaliu impactul agențiilor de muncă temporară asupra pieței forței de muncă blue-collar din Europa, iar studiul de caz asupra Olandei va oferi un exemplu valoros de bune practici în integrarea migranților.

## **Capitolul I. Cadrul teoretic și legislativ privind munca temporară și mobilitatea forței de muncă**

### **1.1. Conceptul de muncă temporară și evoluția acesteia**

Conceptul de muncă temporară se referă la o formă de angajare în care un lucrător este contractat pentru o perioadă limitată de timp, în funcție de necesitățile temporare ale angajatorului. Aceasta poate include diverse situații, cum ar fi completarea unor proiecte,

înlocuirea unui angajat aflat în concediu sau angajarea pentru a răspunde unei cerințe sezoniere sau a unor vârfuri de activitate într-o anumită perioadă. Munca temporară este astfel o soluție flexibilă, utilizată frecvent de către companii pentru a se adapta rapid la schimbările din cerințele pieței sau la fluctuațiile economice.

După cum arată Piore (1986), munca temporară reprezintă un instrument valoros pentru adaptarea la cerințele fluctuante ale pieței. „Angajatorii recurg adesea la muncitori temporari pentru a beneficia de o flexibilitate mai mare, fără a angaja costurile și riscurile asociate unui personal permanent” (Piore, 1986, p. 45). De asemenea, autorii Peck și Theodore (2001) subliniază că „munca temporară este o reflecție a tranziției spre o economie postfordistă, în care flexibilitatea operațională devine esențială” (Peck & Theodore, 2001, p. 58).

De-a lungul decadelor, munca temporară a evoluat considerabil, adaptându-se la schimbările economice și la noile cerințe ale pieței muncii. Începând cu anii 1970, când s-au înființat primele agenții de recrutare în Europa, munca temporară a început să fie reglementată mai strict pentru a proteja drepturile lucrătorilor. În prezent, munca temporară nu se mai limitează doar la sectoare sezoniere, ci se regăsește și în industrii ca tehnologia informației, construcții, logistică și chiar servicii profesionale, având un impact semnificativ asupra economiei europene și nu numai.

Dacă vorbim despre România, migrarea externă a fost un fenomen semnificativ, care a avut un impact direct asupra mobilității forței de muncă. România a cunoscut trei mari valuri de migrație de intensitate mare. Primul val a avut loc între 1971 și 1981, când aproximativ două milioane de persoane s-au mutat din mediul rural în cel urban, ca parte a unui proces de industrializare și urbanizare. Al doilea val a fost cel al emigrației a circa 100.000 de sași și șvabi, care, imediat după 1989, au părăsit România pentru a se stabili definitiv în Germania. Al treilea val a fost cel al migrației postdecembriste, în special al lucrătorilor temporari care au plecat în afaceri externe. Acest fenomen a luat amploare imediat după 1989, pe fondul eliminării vizelor pentru români în spațiul Schengen, iar migrarea temporară a devenit un mecanism de adaptare la cerințele pieței externe. Conform estimărilor Institutului Național de Statistică (INS), între 2003 și 2016, aproximativ trei milioane de români au plecat temporar în străinătate, cu o medie anuală de circa 221.000 de plecări. În această perioadă, migrarea externă temporară a depășit

chiar migrarea internă din perioada comunistă, când s-a înregistrat migrarea masivă de la sat la oraș (Institutul Național de Statistică, 2017).

## **1.2. Principii legislative europene privind munca temporară**

Uniunea Europeană a recunoscut încă de la început importanța reglementării muncii temporare și a mobilității forței de muncă pentru a încuraja dezvoltarea pieței interne și a proteja lucrătorii din acest sector. Reglementările europene în domeniul muncii temporare au fost elaborate pentru a răspunde provocărilor pieței globale, pentru a asigura drepturi egale lucrătorilor temporari și pentru a preveni abuzurile în acest sector. Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară constituie piatra de temelie a acestui cadru legislativ, consolidând principiul egalității de tratament pentru lucrătorii temporari. În esență, directiva vizează protecția lucrătorilor temporari, în special în ceea ce privește condițiile de muncă, remunerația și drepturile fundamentale, având ca scop să elimine discriminările dintre aceștia și angajații permanenți.

Conform directivei, „lucrătorii temporari trebuie să beneficieze de aceleași drepturi fundamentale ca și lucrătorii permanenți comparabili ai utilizatorului, în ceea ce privește condițiile de muncă, remunerarea, timpul de odihnă și siguranța la locul de muncă” (European Commission, 2008). Această reglementare contribuie la asigurarea unui cadru echitabil pentru muncitorii temporari, protejându-i de abuzuri și asigurându-le condiții similare cu cele ale angajaților permanenți. De asemenea, directiva subliniază importanța transparenței în relațiile de muncă temporară, impunând obligații suplimentare agențiilor de recrutare și angajatorilor pentru a respecta drepturile lucrătorilor, în vederea evitării exploatarii acestora.

Într-o analiză amplă, Caruso (2014) explică: „Această directivă reprezintă o soluție legislativă de compromis între flexibilitatea necesară companiilor și protecția socială a lucrătorilor, impunând limite clare asupra abuzurilor în sectorul muncii temporare” (Caruso, 2014, p. 112). De asemenea, Caruso subliniază faptul că, prin această reglementare, UE a reușit să echilibreze nevoile pieței pentru flexibilitate și necesitatea protejării celor mai vulnerabili



lucrători din sectorul temporar. Flexibilitatea pentru companii este esențială, dar nu trebuie să vină în detrimentul drepturilor fundamentale ale muncitorilor. Astfel, Directiva 2008/104/CE pune accent pe respectarea drepturilor și pe protejarea lucrătorilor în fața riscurilor economice și sociale.

O altă directivă crucială în acest context este Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, care asigură un nivel minim de protecție pentru lucrătorii trimiși temporar să lucreze într-un alt stat membru. Aceasta stabilește că angajatorii trebuie să respecte regulile locale ale țării gazdă privind salariul minim, timpul de muncă, sănătatea și siguranța, ceea ce reduce riscul exploatarei și al dumpingului social. În acest sens, Directiva privind detașarea lucrătorilor joacă un rol important în protejarea drepturilor lucrătorilor care sunt trimiși să lucreze într-un alt stat membru, prevenind riscurile de subminare a standardelor de muncă din țara gazdă și asigurându-se că aceștia beneficiază de condiții de muncă echitabile.

După cum afirmă Barnard (2012), „Directiva privind detașarea lucrătorilor oferă un cadru juridic echitabil pentru promovarea mobilității transnaționale, dar aplicarea sa variază semnificativ între statele membre, din cauza diferențelor culturale și instituționale” (Barnard, 2012, p. 78). Acest aspect subliniază dificultățile întâmpinate în aplicarea uniformă a legislației în întreaga Uniune Europeană, întrucât diferitele culturi naționale și sistemele juridice diverse pot duce la interpretări și implementări diferite ale aceleași directive. De asemenea, există provocări legate de monitorizarea corectă și aplicarea standardelor comune pentru toți lucrătorii temporari, întrucât unele state membre pot fi mai laxiste în implementarea acestor reglementări.

În ceea ce privește aplicarea acestor reglementări, au fost observate unele discrepanțe între legislația europeană și implementarea efectivă la nivel național. De exemplu, Raportul Comisiei Europene din 2020 arată că „în unele state membre, agențiile de muncă temporară nu respectă pe deplin standardele stabilite de Directiva 2008/104/CE, ceea ce afectează drepturile lucrătorilor temporari” (European Commission, 2020, p. 32). Acest lucru subliniază faptul că, deși există reglementări europene clare, implementarea acestora poate fi inegală și nu întotdeauna eficientă. Mai mult, se ridică întrebări legate de sancțiunile aplicate agențiilor care nu respectă aceste reglementări și de eficiența sistemelor de monitorizare a respectării drepturilor lucrătorilor temporari în diferite state membre.

### **1.3. Situația legislației din România privind agențiile de muncă temporară**

Legislația din România privind munca temporară este bine definită prin Codul Muncii (Legea nr. 53/2003, republicată), care stabilește cadrul legal pentru funcționarea agențiilor de muncă temporară. Conform acestei legislații, „agențiile de muncă temporară sunt entități juridice care angajează lucrători temporari și îi pun la dispoziția unui utilizator pe baza unui contract de muncă temporară” (Popescu, 2020, p. 58). Acesta reglementează atât modalitățile de angajare, cât și drepturile și obligațiile agențiilor și ale lucrătorilor. Durata inițială a unui astfel de contract este limitată la 24 de luni, însă poate fi extinsă până la 36 de luni, ceea ce permite agențiilor să răspundă cu mai multă flexibilitate la fluctuațiile cerințelor pieței muncii (Popescu, 2020). Această reglementare se aliniază în mare măsură cu reglementările europene, însă, în practică, există diferențe semnificative în implementarea efectivă a acestora.

Un element fundamental al legislației românești este principiul egalității de tratament, care stipulează că lucrătorii temporari trebuie să beneficieze de aceleași condiții de muncă și salarizare ca angajații permanenți care ocupă posturi similare. În teorie, acest principiu este esențial pentru protecția lucrătorilor temporari și asigurarea unei piețe a muncii echitabile. Totuși, în practică, acest principiu este încălcat frecvent. După cum afirmă Grigore și Ivan (2018), „în sectoare precum agricultura sau construcțiile, lucrătorii temporari sunt adesea plătiți sub nivelul salariului minim legal din cauza slăbiciunilor mecanismelor de monitorizare” (Grigore & Ivan, 2018, p. 75). Autorii subliniază că, de multe ori, muncitorii temporari, în special cei din sectoarele cu un grad ridicat de sezonabilitate, nu sunt la curent cu drepturile lor și, prin urmare, sunt vulnerabili la abuzuri și la condiții de muncă precare.

Un alt punct sensibil este aplicarea inefficientă a legislației. Dumitru (2019) notează că „slăbiciunile instituționale, combinate cu o supraveghere insuficientă a agențiilor de muncă temporară, au dus la un număr mare de plângeri privind nerespectarea drepturilor lucrătorilor” (Dumitru, 2019, p. 82). Aceste constatări evidențiază faptul că, în ciuda unui cadru legislativ relativ complet, România se confruntă cu dificultăți semnificative în asigurarea unei implementări corespunzătoare a reglementărilor. De asemenea, resursele limitate și pregătirea insuficientă a inspectoratelor teritoriale de muncă contribuie la aceste deficiențe. Aceste aspecte

pun în pericol drepturile lucrătorilor temporari, care sunt adesea vulnerabili la exploatare din cauza lipsurilor instituționale.

În ceea ce privește mobilitatea internațională a forței de muncă, munca temporară a devenit o soluție pentru mulți români care caută oportunități mai bune în străinătate. Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii a avut un impact semnificativ asupra mobilității forțate de muncă, stabilind că „lucrătorii detașați trebuie să beneficieze de condiții de muncă echivalente cu cele ale angajaților locali din țările gazdă” (Barnard, 2012, p. 78). Această directivă a ajutat la prevenirea exploatării lucrătorilor temporari români în țările UE, garantându-le că beneficiază de aceleași condiții de muncă și salarizare ca lucrătorii locali. Croitoru (2020) susține că „implementarea directivei a redus riscul exploatării și a contribuit la integrarea muncitorilor români pe piețele externe” (Croitoru, 2020, p. 59), indicând astfel faptul că aceste măsuri au fost benefice nu doar pentru protecția lucrătorilor români, dar și pentru integrarea lor mai bună în economiile țărilor gazdă.

Exemplele de bune practici din alte state europene oferă lecții valoroase pentru România. De exemplu, în Germania, centrele de informare dedicate lucrătorilor temporari au contribuit la reducerea abuzurilor și la creșterea conștientizării drepturilor acestora. Müller (2019) observă că „aceste inițiative au sporit încrederea lucrătorilor în agențiile de muncă temporară și au redus semnificativ cazurile de exploatare” (Müller, 2019, p. 88). Aceste centre au oferit lucrătorilor temporari informații utile despre drepturile lor, ajutându-i să evite abuzurile și să ceară compensare atunci când drepturile lor sunt încălcate. În mod similar, în Olanda, colaborarea între sindicatele locale și agențiile de muncă temporară a facilitat integrarea lucrătorilor români, asigurându-le condiții de muncă echitabile (van der Meer, 2017, p. 102). Aceste exemple arată că există soluții care pot ajuta la protejarea lucrătorilor temporari și pot contribui la reducerea cazurilor de abuzuri.

## **Capitolul II. Agențiile de muncă temporară și impactul acestora asupra pieței muncii blue-collar**

### **2.1. Rolul agențiilor de muncă temporară**

Agențiile de muncă temporară funcționează ca intermediari esențiali între economiile cu deficit de forță de muncă și regiunile cu surplus, optimizând procesul de migrație profesională. Aceste structuri nu se limitează la simpla corelare a cererii cu oferta, ci implementează mecanisme complexe de selecție, pregătire și integrare culturală. Potrivit lui Standing (2011), aceste agenții „transformă forța de muncă într-o marfă globală, deschizând oportunități economice, dar expunând lucrătorii la riscuri precum precaritatea contractuală și dependența de fluctuațiile pieței”. În contextul românesc, Biroul European pentru Migrație (2023) le descrie ca „piloți ai mobilității euro-atlantice”, redistribuind anual peste 120.000 de lucrători blue-collar către piețe deficitare precum Olanda, atenuând presiunea șomajului intern.

Agențiile de muncă temporară nu doar facilitează mobilitatea forței de muncă, ci și influențează direct structura pieței muncii. Acestea contribuie la specializarea forței de muncă prin programe de reconversie profesională adaptate cerințelor europene. De exemplu, cursurile de operare a utilajelor agricole finanțate de Fondul Social European (2023) au crescut cu 40% numărul de lucrători calificați pentru fermele olandeze. Aceste inițiative nu doar că răspund nevoilor specifice ale angajatorilor, dar și îmbunătățesc perspectivele de carieră ale lucrătorilor, oferindu-le competențe relevante pentru piața muncii globală.

Un aspect crucial al rolului agențiilor de muncă temporară este capacitatea lor de a naviga complexitățile legislative și administrative ale migrației transnaționale. Acestea oferă

servicii complete, de la asigurarea documentației legale până la sprijin logistic pentru relocare, facilitând astfel tranziția lucrătorilor către noi medii de lucru.

Agențiile acționează și ca centre de informare, oferind consultanță cu privire la drepturile și obligațiile lucrătorilor în țările de destinație. Această funcție este esențială pentru protejarea lucrătorilor migranți, care pot fi vulnerabili la abuzuri din cauza lipsei de informații și a barierelor lingvistice. Prin urmare, agențiile de muncă temporară pot juca un rol activ în promovarea unor standarde etice și în asigurarea unor condiții de muncă decente pentru lucrătorii migranți.

## **2.2. Avantajele și dezavantajele colaborării prin agenții de muncă temporară**

Colaborarea cu agențiile de muncă temporară aduce beneficii economice, dar generează și riscuri. Pe de o parte, agențiile democratizează accesul la piețe închise prin parteneriate cu patronate locale. Un studiu OECD (2022) relevă că 68% dintre muncitorii români trimiși în Olanda activează în sectoare cu deficit cronic (logistică, agricultură, construcții), unde legislația restricționează angajarea directă a non-europenilor. De asemenea, reduc costurile de tranzacție prin gestionarea integrală a procedurilor birocratice, inclusiv obținerea permisului de muncă și recunoașterea calificărilor. Conform datelor Eurostat (2024), 78% dintre muncitorii români din Olanda și-au găsit primul job străin prin intermediul acestor agenții, beneficiind de asistență în navigarea complexităților birocratice.

Pe de altă parte, modelul generează vulnerabilități legate de precaritate și inegalitate. Contractele tripartite, deși oferă un cadru legal, sunt adesea dezavantajoase pentru angajați. Eurofound (2021) arată că doar 23% dintre litigiile muncitorești sunt soluționate pe cale amiabilă, iar salariile negociate prin agenții sunt cu 12-15% sub media pieței pentru angajarea directă. De asemenea, flexibilitatea cerută de angajatori se traduce în instabilitate pentru lucrători, care suportă riscul șomajului între contracte, conform teoriei „societății riscului” a lui Beck (2000). Această instabilitate poate afecta negativ planificarea financiară și bunăstarea generală a lucrătorilor.

Un alt dezavantaj este reprezentat de potențialul de exploatare a lucrătorilor migranți, care pot fi vulnerabili la abuzuri din cauza lipsei de informații și a barierelor lingvistice. Agențiile de muncă temporară ar trebui să joace un rol activ în protejarea drepturilor lucrătorilor, asigurându-se că aceștia beneficiază de condiții de muncă decente și de salarii echitabile.

În concluzie, colaborarea cu agențiile de muncă temporară reprezintă o sabie cu două tălșuri. Deși acestea facilitează accesul la oportunități de angajare și reduc costurile administrative, ele pot genera și vulnerabilități legate de precaritate și inegalitate. Pentru a maximiza beneficiile și a minimiza riscurile, este esențial ca agențiile să adopte practici etice, să respecte drepturile lucrătorilor și să ofere sprijin adecvat pentru integrarea acestora în noile medii de lucru. De asemenea, este necesară o reglementare eficientă și o monitorizare constantă a activității agențiilor, pentru a preveni abuzurile și a asigura un tratament echitabil pentru toți lucrătorii.

## **2.3. Studiu de caz: Rolul agențiilor de muncă temporară românești în Olanda**

### **2.3.1. Euroservices Brașov (powered by IFC B.V.)**

Euroservices Brașov, înființată în anul 2022 se distinge pe piața agențiilor de muncă temporară românești printr-un model de business axat pe specializarea exclusivă pe piața olandeză și pe un parteneriat puternic cu IFC B.V.. Această abordare strategică permite agenției să ofere servicii de înaltă calitate, adaptate specific nevoilor clienților olandezi și muncitorilor români. Unul dintre motivele pentru care Euroservices Brașov a fost selectată ca studiu de caz este implicarea mea directă în cadrul companiei ca și angajat. Postul pe care îl ocup este acela de Agent repartizare a forței de muncă (COD COR 333301). Această poziție mi-a oferit o perspectivă unică asupra operațiunilor interne și a interacțiunilor cu clienții. De asemenea, am avut oportunitatea de a vizita sediul IFC B.V. în Olanda în martie 2025, unde am lucrat timp de o săptămână de la sediul agenției olandeze și am vizitat clienți din sectoarele logistică, agricultură și producție. Această experiență mi-a permis să înțeleg mai bine cerințele specifice

ale pieței olandeze și să construiesc relații solide cu partenerii noștri. Automat această vizită m-a făcut să descopăr noi orizonturi cu vedere la rolul unei agenții de recrutare.

Un aspect distinctiv al Euroservices Brașov este relația strânsă și deschisă dintre coordonatori și angajați. Comunicarea prietenoasă și suportul continuu oferit de coordonatori contribuie la un mediu de lucru pozitiv și la creșterea satisfacției angajaților. De asemenea, am observat că mulți clienți cu capital olandez preferă personal românesc datorită eticii noastre de muncă, rapidității și capacității de adaptare.

Euroservices Brașov se diferențiază și prin faptul că este o agenție flexibilă, oferind angajaților un minimum garantat de 35 de ore de muncă pe săptămână, oportunități de dezvoltare în cadrul mai multor companii și un venit implicit, atâta timp cât și aceștia sunt flexibili la schimbări. Această stabilitate este un avantaj semnificativ pentru muncitorii români, care beneficiază astfel de venituri predictibile și de o mai mare siguranță financiară.

Numărul recenziilor la compania Euroservices Brașov este momentan scăzut dar se află într-o continuă creștere. Toate recenziile de pe Google sunt pozitive, rezultând 5 stele din 5. Majoritatea candidaților au menționat inclusiv numele recrutorului care l-a ajutat în proces, dar și numele coordonatorului responsabil de proiect. Fapt ceea ce dovedește încă odata comunicarea deschisă, prietenoasă și profesională dintre candidat și angajații agenției. Pe pagina de Facebook regăsim un număr de peste 3.700 de aprecieri și peste 4.000 de urmăritori, 96% dintre persoane recomandând această agenție.

Una dintre recenziile pozitive adresate agenției este următoarea: “O agenție serioasă, plata se face la timp, cazările sunt ok. Anca este omul detaliilor, deschisă la orice discuție și gata să rezolve orice problema oricât de mică. Comunicarea cu ea și cu coordonatorii este foarte bună. Recomand agenția Euroservices Brașov. “ (Alina Stamate – angajat). Un alt candidat, menționează că: “ Este cea mai serioasă companie cu care am lucrat. Cazarea este ok, se oferă suport 24/7, banii sunt în regulă și primiți la timp. Ana și Cosmin (coordonatorul) sunt absolut senzaționali, profesioniști și cu o răbdare fantastică. Pentru mine este numărul 1 ca agenție și îi recomand 100%.” ( Daniel Bucur – angajat).

### **2.3.2. NL Jobs**

NL Jobs se remarcă în peisajul digital al recrutării printr-o prezență impresionantă, având 552 de recenzii pe Google cu o medie de 4,8 stele și peste 30.700 de urmăritori activi pe Facebook. Înființată în 2019, agenția NL Jobs Recruitment SRL s-a poziționat rapid ca un lider în domeniul muncii temporare, folosind intens rețelele sociale ca instrument principal de atragere și selecție a candidaților. Modelul său disruptiv se bazează pe inovație, interactivitate și transparență.

Unul dintre elementele distinctive ale agenției este utilizarea gamificării în procesul de selecție, unde candidații pot câștiga așa-numiții „JobCoins” prin participarea la teste interactive. Aceste puncte pot fi convertite în beneficii, cum ar fi accesul la cursuri gratuite, creând astfel o experiență de recrutare motivantă și dinamică. În plus, NL Jobs promovează o politică de transparență radicală, oferind informații în timp real despre salariile medii pe posturi direct pe platforma proprie. Această deschidere contribuie la consolidarea încrederii între agenție și candidați, oferindu-le acestora o imagine clară și realistă a oportunităților disponibile.

Un alt aspect important este implementarea unui sistem de mentorat prin care fiecare nou angajat beneficiază de sprijinul unui coleg cu experiență. Acest mecanism contribuie semnificativ la integrarea rapidă în mediul de lucru și a redus rata de abandon la doar 9%. Conform unui studiu realizat de Universitatea Twente în 2024, acest model inovator de onboarding a condus la o reducere cu 41% a costurilor pentru companiile partenere. Activitatea digitală intensă este susținută și de conținutul constant publicat pe pagina de Facebook, unde NL Jobs oferă informații utile, sfaturi pentru candidați și promovează diverse evenimente de recrutare, ceea ce întărește poziția sa de lider în domeniul recrutării online.

### **2.3.3. East West Recruitment**

Deși East West Recruitment SRL a fost înregistrată oficial în 2018 în România, compania își revendică tradiția încă din 1992, fiind considerată una dintre cele mai vechi agenții românești axate exclusiv pe plasarea forței de muncă în Olanda. Activitatea sa este centrată pe dezvoltarea unor relații de lungă durată, atât cu angajatorii olandezi, cât și cu lucrătorii români, punând accent pe stabilitate, loialitate și colaborări sustenabile.



Un element distinctiv al abordării East West Recruitment este așa-numitul „Program Generațional”, prin care agenția facilitează angajarea familiilor întregi în proiecte agricole pe termen lung. Această strategie sprijină continuitatea în muncile sezoniere și oferă un cadru stabil pentru lucrători, dar și predictibilitate pentru angajatori. În paralel, compania a dezvoltat o rețea solidă de foști angajați – peste 15.000 de persoane care acționează ca ambasadori în comunitățile românești din Olanda, oferind îndrumare și sprijin noilor veniți. Acest tip de comunitate activă întărește coeziunea dintre lucrători și consolidează imaginea agenției ca partener de încredere.

Un alt aspect important în activitatea East West este existența unui „Centru de Criză Mobil”, care permite intervenția rapidă, în maximum 48 de ore, în cazul apariției unor conflicte sau urgențe pe teren. Acest serviciu este gândit pentru a asigura siguranța și bunăstarea angajaților în orice situație neprevăzută.

Potrivit datelor publicate de Arhivele de Stat ale Olandei în 2025, aproximativ 38% dintre românii care s-au stabilit definitiv în această țară au avut primul contact cu piața muncii olandeze prin intermediul East West Recruitment. Pe site-ul oficial al agenției sunt evidențiate în mod clar valorile care o definesc – respectul, integritatea și profesionalismul –, acestea reflectând angajamentul față de calitate, etică și responsabilitate socială în procesul de recrutare internațională.

#### **2.3.4. Analiza comparativă a celor trei agenții**

Selecția agențiilor Euroservices Brașov, NL Jobs și East West Recruitment ca studii de caz în prezenta lucrare de disertație a fost realizată pe baza unei metodologii riguroase, având ca scop obținerea unei perspective cât mai cuprinzătoare și relevantă asupra rolului agențiilor de muncă temporară românești, specializate exclusiv pe piața olandeză, în mobilitatea forței de muncă blue-collar. Criteriile de selecție au inclus o combinație de factori, precum prezența activă și operațiunile desfășurate în România, specializarea pe piața olandeză, notorietatea, feedback-ul clienților, caracteristicile distinctive ale fiecărei agenții și accesibilitatea datelor, asigurând astfel o analiză obiectivă și echilibrată.

Euroservices Brașov a fost selectată în primul rând datorită perspectivei unice pe care o

oferă, rezultată din combinarea experienței directe a autorului ca angajat al agenției cu expertiza sa specifică pe piața olandeză. Această poziție privilegiată facilitează accesul la informații interne relevante, cum ar fi procesele operaționale, strategiile de recrutare și feedback-ul direct de la angajați și clienți, oferind o înțelegere aprofundată a dinamicii agenției și a impactului său asupra muncitorilor români care aleg Olanda ca destinație. În plus, Euroservices Brașov se distinge prin specializarea sa pe piața olandeză și prin parteneriatul strategic cu IFC B.V., un holding olandez cu vastă experiență în domeniul recrutării de peste 20 ani. Practic aceștia nu sunt doar parteneri, ci Euroservices Brașov este chiar o divizie a firmei olandeze IFC B.V. care are sediul în Zwijndrecht, Olanda. Acest lucru îi conferă agenției din România un avantaj competitiv semnificativ și acces la resurse extinse, contribuind la creșterea calității serviciilor oferite.

NL Jobs a fost inclusă în studiu datorită abordării sale inovatoare și a prezenței sale puternice în mediul online, concentrată pe piața olandeză. Cu un număr semnificativ de recenzii pozitive pe platformele de socializare și cu o strategie de marketing digital bine definită, NL Jobs a reușit să atragă un segment demografic tânăr și familiarizat cu tehnologia, orientat spre oportunități în Olanda. Utilizarea gamificării și a transparenței salariale reprezintă elemente distinctive care o diferențiază de alte agenții cu profil similar, active pe piețe mai largi.

East West Recruitment a fost selectată datorită vechimii sale pe piață și a abordării sale axate pe construirea de relații pe termen lung cu angajatorii și angajații, specializată exclusiv pe piața olandeză. Cu o experiență considerabilă, East West Recruitment a dezvoltat o rețea extinsă de parteneri și a devenit un nume respectat în industrie, în special în contextul olandez. Programul generațional și rețeaua de alumni reprezintă elemente unice care reflectă angajamentul agenției față de stabilitate și continuitate în relațiile cu partenerii olandezi.

Pentru a asigura obiectivitatea studiului, este important să menționăm că, deși există și alte agenții care recrutează forță de muncă din România, precum OTTO Work Force și Vuurin Recrutare, specializate pe piața olandeză, acestea nu au fost incluse în studiul de caz. OTTO Work Force, cu sediul în București, și Vuurin Recrutare, situată în județul Bacău, sunt agenții active pe piața românească care recrutează pentru Olanda. Totuși, selecția s-a concentrat pe Euroservices Brașov, NL Jobs și East West Recruitment datorită caracteristicilor lor distinctive: experiența autorului în cadrul Euroservices, abordarea inovatoare a NL Jobs și vechimea East West Recruitment pe piața românească. Această selecție permite o analiză mai detaliată a unor

modele de afaceri și practici specifice în domeniul recrutării pentru piața olandeză.

Caracteristică	Euroservices Brașov	NL Jobs	East West Recruitment
Anul înființării	2021	2019	2010
Parteneriat internațional	Divizie a IFC BV (Olanda)	Direct angajatori olandezi	Multiple agenții europene
Sectoare principale	Producție, logistică, agricultură	Agricultură, logistică	Construcții, industrie
Servicii oferite	Contracte conforme legislației olandeze, cazare, transport internațional, suport permanent, minimum 35 ore/săptămână garantate	Cazare, transport local, Gamificarea selecției, Transparență radicală, Sistem de mentori	Contracte temporare și suport logistic, Program generațional, Rețea de alumni
Abordare centrată pe candidat	Consultanță personalizată, relație coordonatori-angajați bazată pe comunicare deschisă și suport	Standardizat, axat pe tehnologie și transparență	Relații pe termen lung cu angajatorii și angajații
Experiență pe piața internațională	4 ani (peste 20 ani prin IFC BV)	6 ani	15 ani

*Sursa: Rapoarte interne (2025), date Google/Facebook, Universitatea Twente (2024), listafirme.ro.*

În concluzie, analiza comparativă a celor trei agenții - Euroservices Brașov, NL Jobs și East West Recruitment - evidențiază contribuția unică și diversificată a acestora la facilitarea mobilității forței de muncă blue-collar românești către piața olandeză. Fiecare agenție a dezvoltat un model operațional distinct, adaptat la nevoile specifice ale diferitelor segmente de muncitori și angajatori:

Euroservices Brașov se remarcă prin specializarea sa exclusivă pe piața olandeză și parteneriatul strategic cu IFC B.V., oferind stabilitate și suport personalizat angajaților. Garanția unui minim de 35 de ore de muncă săptămânale și relația strânsă dintre coordonatori și angajați contribuie la crearea unui mediu de lucru pozitiv și la creșterea satisfacției angajaților.

NL Jobs se distinge prin abordarea sa inovatoare, axată pe tehnologie și transparență. Utilizarea gamificării în procesul de selecție, transparența salarială și sistemul de mentorat atrag un segment demografic tânăr și familiarizat cu mediul digital, oferind o experiență de recrutare interactivă și motivantă.

East West Recruitment capitalizează pe experiența sa îndelungată, concentrându-se pe construirea de relații pe termen lung cu angajatorii și angajații. Programul generațional și rețeaua extinsă de alumni reflectă angajamentul agenției față de stabilitate și continuitate în relațiile cu partenerii olandezi.

Această diversitate de abordări contribuie semnificativ la dinamizarea și eficientizarea pieței muncii temporare, oferind muncitorilor români o gamă variată de oportunități, adaptate la profilurile și aspirațiile lor profesionale. În contextul mai larg al mobilității forței de muncă din România, aceste agenții joacă un rol esențial în facilitarea accesului la piața muncii olandeză, considerată un model de integrare a muncitorilor străini.

Totuși, succesul pe termen lung al acestor agenții și impactul lor pozitiv asupra pieței muncii depind de capacitatea lor de a menține un echilibru între satisfacerea cerințelor angajatorilor și protejarea drepturilor și intereselor lucrătorilor. Este crucial ca aceste agenții să opereze într-un cadru reglementat eficient, care să asigure condiții de muncă competitive și un mediu inclusiv pentru muncitorii români.

În final, diversitatea modelelor operaționale ale agențiilor analizate demonstrează adaptabilitatea sectorului de muncă temporară la provocările și oportunitățile pieței globale a muncii. Prin facilitarea unei mobilități responsabile și echitabile a forței de muncă, aceste agenții contribuie nu doar la dezvoltarea economică, ci și la crearea unei piețe a muncii mai durabile și mai echitabile, atât pentru România, cât și pentru Olanda.

### **Capitolul III. METODOLOGIA CERCETĂRII.**

#### **3.1. Obiectivele și scopul cercetării**

#### **3.2. Ipotezele cercetării**

#### **3.3. Metodologia utilizată**

#### **3.4. Participanți**

#### **3.5. Analiza și interpretarea datelor**

### **Capitolul IV. CONCLUZII**

## BIBLIOGRAFIE

1. Piore, M. J. (1986). The Dual Labor Market: Theory and Implications. In J. L. Bloomfield & A. H. Ginzberg (Eds.), *Labor in the 1980s: Research on the Structure and Dynamics of the Labor Market* (pp. 43-58). Academic Press.
2. Peck, J., & Theodore, N. (2001). *The Reworking of Regional Economic Geographies: Postfordist Transitions in the US and UK*. Wiley-Blackwell.
3. Institutul Național de Statistică (INS). (2017). *Migrarea externă a populației din România 2003-2016*. Institutul Național de Statistică.
4. Barnard, C. (2012). *The Substantive Law of the EU: The Four Freedoms*. Oxford University Press.
5. Caruso, G. (2014). *Temporary Agency Work in the European Union: A Socio-Legal Perspective*. Edward Elgar Publishing.
6. European Commission. (2008). Directive 2008/104/CE of the European Parliament and of the Council on Temporary Agency Work. *Official Journal of the European Union*.
7. European Commission. (2020). *Report on the application of Directive 2008/104/CE on Temporary Agency Work*. European Commission.
8. Barnard, C. (2012). *The Substantive Law of the EU: The Four Freedoms*. Oxford University Press.
9. Croitoru, M. (2020). *Mobilitatea forței de muncă în Uniunea Europeană: Impactul legislației europene asupra lucrătorilor români*. Editura Universitară.
10. Dumitru, A. (2019). *Munca temporară în România: Reglementări și provocări de implementare*. *Revista Dreptul Muncii*, 12(3), 80-85.

11. Grigore, A., & Ivan, M. (2018). Munca temporară și sectorul informal în România. Editura Economica.
12. Müller, H. (2019). Good practices in temporary work: The German model. *Journal of European Labor Studies*, 45(2), 85-92.
13. Popescu, R. (2020). Legislația muncii în România: Munca temporară și agențiile de recrutare. Editura Hamangiu.
14. van der Meer, L. (2017). Labor market integration in the Netherlands: The role of temporary work agencies. *European Labor Review*, 34(1), 99-104.
15. Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Polity Press.
16. Biroul European pentru Migrație (2023). *Mobilitatea forței de muncă în UE*.
17. Caruso, B. (2014). The Implementation of the Temporary Agency Work Directive in Europe. *European Law Journal*, 20(1), 98-115.
18. Comisia Europeană. (2008). Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară.
19. Eurofound (2021). *Soluționarea litigiilor în munca temporară*.
20. Eurostat (2024). *Modele de mobilitate a forței de muncă în UE*.
21. Fondul Social European (2023). *Raport de implementare*.
22. OECD (2022). *Munca temporară și integrarea pe piața muncii*.
23. Peck, J., & Theodore, N. (2001). Exporting Flexibilization: Temporary Staffing and the Restructuring of Labor Markets. *Work, Employment and Society*, 15(1), 45-67.
24. Piore, M. J. (1986). The Decline of Mass Production in Industrial Economies. *Technology Review*, 89(3), 45-51.
25. Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury.

## WEBOGRAFIE

1. European Commission. (2008). Directive 2008/104/CE of the European Parliament and of the Council on Temporary Agency Work. Official Journal of the European Union. <https://eur-lex.europa.eu>
2. European Commission. (2020). Report on the application of Directive 2008/104/CE on Temporary Agency Work. European Commission. <https://ec.europa.eu>
3. Institutul Național de Statistică (INS). (2017). Migrarea externă a populației din România 2003-2016. Institutul Național de Statistică. <https://www.insse.ro>
4. Arhivele de Stat ale Olandei (2025). *Tendințe de migrație*. Adresă URL.
5. East West Recruitment (2025). *30 Years of Excellence*. Adresă URL.
6. IFC BV (2025). *Sustainability Report*. Adresă URL.
7. NL Jobs (2025). *Transparency Dashboard*. Adresă URL.
8. Raport Intern Euroservices (2025). Adresă URL.
9. Universitatea Twente (2024). *Eficiența recrutării digitale*. Adresă URL.
10. <https://euroservices.ro/despre-noi/>
11. <https://www.nl-jobs.com/ro/>
12. <https://eastwestrecruitment.ro/>
13. <https://www.linkedin.com/company/euroservices-brasov?originalSubdomain=ro>
14. <https://www.listafirme.ro/euroservices-brasov-srl-45674614/>
15. <https://www.listafirme.ro/nl-jobs-recruitment-srl-42043783/>
16. <https://www.listafirme.ro/east-west-recruitment-srl-39143430/>