

0 zi din viața unui muncitor migrant

August 2025

București

Coordonatoare:
Cezara Băceanu

Autoare:
*Cezara Băceanu,
Georgiana Bădescu,
Borbála Mihály*



Mulțumiri

Autoarele doresc să își exprime recunoștința față de muncitorii intervievați și persoanele implicate de-a lungul diferitelor etape ale cercetării. Mărturiile lor ne-au ajutat să înțelegem mai bine realitatea zilnică și diferitele obstacole cu care se confruntă muncitorii migranți non-UE în România.

Toate drepturile asupra acestei lucrări aparțin **Centrului de Resurse Juridice** (CRJ). Orice reproducere, integrală sau parțială, indiferent de mijloacele tehnice utilizate, este interzisă fără acordul scris al **CRJ**. Părți din această publicație pot fi reproduse în scopuri necomerciale, cu condiția menționării sursei.

Recomandare de citare:

Cezara Băceanu, Georgiana Bădescu, Borbála Mihály, 2025.

O zi din viața unui muncitor migrant. București: Centrul de Resurse Juridice.

STR. ARCULUI 19, SECTOR 2, 021032, BUCUREȘTI

Tel: (+40) 21-212.06.90

Email: office@crj.ro | website: www.crj.ro

Cuprins

INTRODUCERE	4
METODOLOGIE.....	5
DEFINIȚII	6
MIGRAȚIA ECONOMICĂ - CONTEXT ȘI IMPACT.....	8
DISCURS – PERCEPȚIA ASUPRA MIGRANȚILOR ÎN DISCURSUL POLITIC ȘI MASS-MEDIA	11
TRASEUL MUNCITORULUI MIGRANT NON-UE ÎN ROMÂNIA.....	23
1. Recrutarea în țara de origine	23
2. Avizul de angajare – punctul de pornire al procedurii românești.....	23
3. Obținerea vizei de lungă ședere pentru muncă	23
4. Sosirea în România și permisul unic.....	24
5. Relația de muncă și aplicabilitatea Codului muncii	24
6. Schimbarea angajatorului sau pierderea locului de muncă	24
7. Decizia de returnare	24
ANALIZĂ LEGISLATIVĂ	24
Legislația națională relevantă.....	25
Instituțiile-cheie implicate.....	26
Procesul de imigrare în scop de muncă.....	28
Relațiile contractuale și condiții de muncă	41
Încetarea contractului de muncă	47
Decizia de returnare	52
Accesul la sănătate	56
Latura penală: trafic de persoane și exploatare prin muncă	58
Mecanisme instituționale de apărare a drepturilor omului în cazul migranților non-UE.....	62
EXPERIENȚELE MUNCITORILOR STRĂINI NON-UE	69
Primul contact cu România – parcurs, motivații, experiențe	69
Condiții la locul de muncă	72
Acces la documente și servicii	76
Informații și drepturi	76
Viața de zi cu zi și obstacole	79
Recomandări și domenii de îmbunătățire.....	81
CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI.....	82
ANEXE.....	88

INTRODUCERE

Prezenta cercetare a fost elaborată în cadrul proiectului „O zi din viața unui muncitor migrant”¹, care are ca scop analiza cadrului legislativ și practicile instituționale care influențează condițiile de muncă și respectarea drepturilor muncitorilor migranți din afara Uniunii Europene în România, cu accent pe identificarea lacunelor, riscurilor de abuz, dar și a nevoilor reale ale acestora.

Numărul românilor pentru care România nu mai este „acasă” se apropie de 6 milioane, conform datelor ultimului recensământ. Încă de prin anii 2000, fenomenul migrației economice a făcut ca România să rămână în memoria colectivă drept o țară predominant exportatoare de forță de muncă către Vest.

Golul rămas, mai ales cel în piața muncii, a fost acoperit treptat, România devenind încetul cu încetul importator al forței de muncă ieftine sau necalificate. Pentru anul 2025, Guvernul a menținut limita de 100.000 de permise de muncă pentru lucrătorii non-UE, la fel ca în 2024 și 2023, dar de 4 ori mai mare decât în 2021, când contingentul de avize aprobat a fost 25.000². Tineri din Sri Lanka, Nepal, India și alte țări asiatice sunt tot mai prezenți în domenii precum livrările de mâncare, construcții și HoReCa, sectoare marcate de deficit de forță de muncă. Conform ultimelor date, la 30.06.2025, un număr de 123,985 resortisanți. Identitățile lor multiple fac din muncitorii migranți un grup vulnerabil la discriminare și exploatare. Mărturii repetate, mai ales culese de la livratorii de mâncare, subliniază condițiile de muncă abuzive. Existența unui cadru legislativ aparent robust și lipsa unor mecanisme de protecție face dificilă atât cunoașterea, cât și exercitarea și apărarea drepturilor acestora. Un buletin informativ al Ministerului Public menționează că numărul persoanelor trimise în judecată pentru trafic de migranți după creșterea contingentului de muncitori străini a crescut de la sub 200 de persoane în 2021 la aproape 470 în 2023.

O privire exhaustivă asupra prevederilor legislative pune în evidență statutul lucrătorilor străini, comparativ cu cel al cetățenilor români și al cetățenilor UE: cetățenii non-UE sunt ultima opțiune pentru un loc de muncă numai după ce categoriile menționate anterior nu au ocupat postul vacant. La prima vedere, monitorizând subiectul în presa locală și națională, observăm nu numai că legea discriminează lucrătorii străini, dar munca în sine se dovedește a fi dezumanizantă. Aduși de companii intermediare, cunoscute și sub numele de „flote partenerere”, care îi plasează apoi pe marile platforme de livrare de alimente, migranții lucrează între 10 și 12 ore pe zi, indiferent de condițiile meteorologice, sunt plătiți mult sub prețul pieței și, de cele mai multe ori, trăiesc în condiții degradante. O cercetare recentă A.L.E.G. menționează „imposibilitatea schimbării locului de muncă în primul an de lucru, confiscarea documentelor de identitate ale lucrătorilor de angajatori, restricționându-le în mod ilegal libertatea de mișcare, lipsa reprezentării și a programelor de sprijin pentru lucrătorii migranți, existența a foarte puține organizații neguvernamentale care să apere drepturile lucrătorilor străini și să ofere servicii specializate și asistență directă care să răspundă nevoilor lor”³.

¹ Proiectul este derulat de Centrul de Resurse Juridice (CRJ) și co-finanțat de Administrația Fondului Cultural Național (AFCN). Mai multe informații despre proiect sunt disponibile la: <https://www.crj.ro/o-zi-din-viața-unui-muncitor-migrant/>

² <https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/6186-30122020-cp-contingent-2021>

³ https://aleg-romania.eu/wp-content/uploads/2023/09/Designed_Policy-brief-migranti-2023_FINAL.pdf

Deși date EconoMedia din martie 2023 sugerează că 48% dintre consumatorii români folosesc aplicații de livrare a mâncării, unde curierii sunt preponderent imigranți, gândirea și percepția colectivă a publicului larg completează tabloul deja conturat, atitudinea generală a românilor fiind fie ignorantă sau chiar discriminatorie și umiltoare față de toate minoritățile și/sau grupurile vulnerabile, inclusiv muncitorii străini. Conform unui sondaj INSCOP din septembrie 2024, 25.1% dintre români îi consideră o amenințare și se tem că au venit să le ia locurile de muncă.⁴

În acest context, România și-a asumat în iunie 2024 (prin Strategia națională pentru prevenirea și combaterea antisemitismului, xenofobiei, radicalizării și discursului instigator la ură 2024-2027) „angajamentul ferm împotriva oricăror manifestări de acest gen”. În același scop, Strategia Sectorială în Domeniul Culturii 2023-2030 recunoaște ca obiectiv general „facilitarea și creșterea accesului tuturor categoriilor de public la expresia culturală, indiferent de formele de manifestare ale acesteia”.

Prin urmare, odată ajunși în România, acești lucrători se lovesc de numeroase bariere birocratice și legislative care le afectează drepturile și situația. Până la obținerea așa-numitului permis unic, documentul care atestă dreptul de ședere și muncă pe teritoriul României, muncitorii depind în totalitate de angajatorii lor și de instituțiile statului pentru a li se asigura un statut legal. Această dependență, combinată cu viduri legislative și practici abuzive, face ca mulți muncitori străini să devină vulnerabili la exploatare și încălcări ale drepturilor omului.

Astfel, prezenta cercetare își propune să surprindă realitatea complexă a muncitorilor migranți non-UE din România, de la percepții și cadrul legislativ până la experiențele și provocările din viața de zi cu zi.

METODOLOGIE

Pentru a răspunde obiectivelor propuse, cercetarea a adoptat o metodologie mixtă, combinând analiza documentară (desk research) cu elemente de cercetare calitativă. În prima etapă, s-a realizat o analiză legislativă și documentară, incluzând surse oficiale (statistici guvernamentale, strategii și rapoarte ale instituțiilor publice), studii și rapoarte ale organizațiilor de profil relevante, precum și articole academice și investigații de presă de actualitate. De asemenea, în același scop, au fost transmise solicitări de informații publice către autoritățile care dețin date în acest domeniu, pentru perioada 2020-2024, și analizate răspunsurile primite, respectiv Inspectoratul General pentru Imigrări, Inspecția Muncii, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Casa Națională de Asigurări de Sănătate, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, Ministerul Afacerilor Interne, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Consiliul Național al Audiovizualului și Avocatul Poporului.

Acest desk research a permis conturarea contextului general al migrației pentru muncă în România și identificarea principalelor probleme și teme de interes (de la cadrul legal, până la condițiile de muncă și percepțiile publice).

⁴ <https://inscop.ro/septembrie-2024-sondaj-de-opinie-inscop-research-realizat-la-comanda-ild-partea-i/>

În paralel, s-a elaborat un design de cercetare calitativă axat pe 12 interviuri semi-structurate cu muncitori migranți din țări non-UE. Cei 12 muncitori străini au fost selectați în urma publicării de anunțuri pe grupuri de Facebook dedicate muncitorilor migranți, explicând scopul cercetării și invitând persoane interesate să participe la interviuri; ulterior, participanți deja intervievați au transmis invitația mai departe în rețelele lor. Pentru completarea perspectivei calitative, cercetarea include și un interviu cu o avocată cu experiență în domeniul migrației economice, cu scopul de a oferi o perspectivă suplimentară asupra limitărilor sistemului juridic actual.

Abordarea integrată, ce îmbină analiza teoretică și normativă cu date calitative, urmărește triangulația informațiilor și obținerea unei perspective cât mai nuanțate.

Limitările metodologice includ dependența de calitatea și disponibilitatea datelor secundare, precum și faptul că numărul limitat de interviuri nu conferă reprezentativitate la nivel național. De asemenea, o altă limitare a cercetării o reprezintă subiectivitatea membrilor echipei care a intervenit atât în selecția materialelor de studiat, cât și în orientarea interviurilor și analiza/interpretarea datelor.

DEFINIȚII

Migrația a devenit una dintre cele mai definitorii și divizante fenomene ale secolului XXI. Nu este doar un proces demografic sau economic, ci o reconfigurare profundă a societăților, identităților și structurilor de putere. „*Migrația internațională a devenit o forță majoră de transformare socială în lumea modernă*”, această transformare nu este doar cantitativă, ci și calitativă, provocând chiar fundațiile pe care se clădesc concepte precum *cetățenie* sau *statele-națiune moderne*⁵.

Glosarul Organizației Internaționale de Migrație definește *migrația internațională* ca fiind „*deplasarea persoanelor din locul lor de reședință obișnuită și peste o frontieră internațională către o țară a cărei cetățenie nu o dețin*”. Departamentul pentru Afaceri Economice și Sociale al Organizației Națiunilor Unite (UN DESA) definește *migrantul internațional* drept „*orice persoană care își schimbă țara de reședință obișnuită*” (Recomandări privind statisticile migrației internaționale, revizuirea 1 (1998), paragraful 32), excluzând deplasările care au ca motiv „*recreerea, vacanțele, vizitele la prieteni și rude, afacerile, tratamentul medical sau pelerinajele religioase*” (ibid.).⁶

Delimitând, *migrația pentru muncă* reprezintă o componentă esențială a fenomenului migrațional global, fiind definită de OIM drept „*deplasarea persoanelor dintr-un stat în altul sau în interiorul propriului stat de reședință, în scopul angajării*”⁷. Această formă de migrație este alimentată de diferențe economice, demografice și de oportunități între țări, determinând milioane de oameni să caute locuri de muncă și condiții de viață mai bune în afara granițelor naționale, influențând atât țara de proveniență, cât și țara gazdă.

⁵ Castles, S., de Haas, H., & Miller, M. J. (2014). The age of migration: International population movements in the modern world (5th ed.). Palgrave Macmillan.

⁶ https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf

⁷ [iml_34_glossary.pdf](#)

Conform Convenției Internaționale privind Protecția Drepturilor Tuturor Lucrătorilor Migranți și a Membrilor Familiilor Lor (1990), un *lucrător migrant* este definit ca „o persoană care urmează să fie angajată, este angajată sau a fost angajată într-o activitate remunerată într-un stat din care nu este cetățean⁸”. Această categorie se referă atât la migranții temporari, cât și la cei stabiliți pe termen lung, cuprinzând diversitatea motivațiilor și a experiențelor individuale.

Refugiații, potrivit definiției oferite în context global de articolul 1A al Convenției de la Geneva, sunt persoane care, din cauza unei temeri bine întemeiate de persecuție pentru motive precum rasa, religia, naționalitatea, opiniile politice sau apartenența la un anumit grup social, se află în afara țării de origine și nu pot sau nu doresc să beneficieze de protecția aceluia stat⁹. Aceeași definiție este aplicabilă și în cadrul Uniunii Europene, cu mențiunea că refugiatul trebuie să nu facă obiectul excluderilor prevăzute de articolul 12 din Directiva 2011/95/UE (Directiva privind standardele referitoare la condițiile pe care trebuie să le îndeplinească resortisanții țărilor terțe sau apatrizii pentru a putea beneficia de protecție internațională, la un statut uniform pentru refugiați sau pentru persoanele eligibile pentru obținerea de protecție subsidiară și la conținutul protecției acordate). Aceste criterii stabilesc cine este eligibil pentru statutul de refugiat și protecția asociată acestuia¹⁰.

Solicitanții de azil sunt definiți de către Înalțul Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați (UNHCR) drept persoane care caută protecție internațională și ale căror cereri nu au fost încă soluționate definitiv de statul în care au fost depuse¹¹. În context global, conform definiției elaborate de Rețeaua Europeană de Migrație (EMN), un solicitant de azil este o persoană care a depus o cerere pentru recunoașterea statutului de refugiat și așteaptă o decizie în baza instrumentelor juridice internaționale și naționale. În Uniunea Europeană, termenul se referă la un resortisant al unei țări terțe sau o persoană apatridă care a solicitat protecție conform Convenției de la Geneva și nu a primit încă un răspuns final¹².

Lucrarea delimitează conceptual categoriile de migranți, însă analiza se restrânge la migranții economici, în special cei din state non-UE, fără a trata în mod substanțial aspectele legate de refugiați sau solicitanți de azil.

În subsidiar, se va utiliza termenul „muncitor migrant non-UE” pentru a asigura caracterul unitar al terminologiei, însă se impune clarificarea conceptuală a categoriei de persoane vizate în prezenta. Deși, teoretic, toți cetățenii din afara Uniunii Europene care lucrează în România sunt încadrați în categoria „muncitorilor migranți non-UE”, în practică, tratamentul instituțional aplicat acestora, accesul la drepturi și riscurile de exploatare variază profund în funcție de țara de origine, culoarea pielii și statutului perceput.

⁸ International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (adopted 18 December 1990, entered into force 1 July 2003) 2220 UNTS 3, Art. 2(1), <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

⁹ Art. 1A din Convenția privind statutul refugiaților (Convenția de la Geneva) și Protocolul aferent

¹⁰ Art. 2(d) din Directiva 2011/95/UE (Directiva Calificări – versiune refondată); vezi și Art. 12 privind excluderea de la statutul de refugiat, disponibilă la: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:337:0009:0026:ro:PDF>

¹¹ UNHCR, Master Glossary of Terms, 2006

¹² EMN (European Migration Network), definiție în context global și UE, derivată din Art. 2(b) al Directivei 2005/85/EC (Directiva privind procedurile de azil).

Muncitorii non-UE proveniți din țări precum SUA, Canada, Australia, nu se confruntă, în general, cu același tip de vulnerabilități sistemice precum cei proveniți din țări din Asia sau Africa, care sunt supuși mai frecvent muncii precare, discriminării, barierelor lingvistice, întâmpinării de dificultăți în accesul la justiție și dependenței față de angajator.

Prin urmare, analiza, datele și concluziile cercetării vizează în mod explicit această categorie vulnerabilizată de muncitori migranți non-UE aflați în România.

MIGRAȚIA ECONOMICĂ - CONTEXT ȘI IMPACT

Statistici recente despre migrație reflectă o creștere semnificativă față de deceniile anterioare: în 2020 existau aproximativ **280,6 milioane** de migranți internaționali (UN DESA, 2021¹³). O astfel de tendință ascendentă subliniază impactul globalizării, al inegalităților economice și al crizelor regionale asupra fluxurilor umane. Conform ultimului raport de migrație OIM 2024, numărul total estimat de 281 de milioane de persoane care trăiesc într-o altă țară decât cea în care s-au născut în 2020 este cu 128 de milioane mai mare decât în 1990 și de peste trei ori mai mare decât numărul estimat în 1970¹⁴.

Migrația pentru muncă aduce beneficii atât țărilor de destinație (prin umplerea deficitelor de forță de muncă), cât și celor de origine (prin remitențe și transferul de cunoștințe), dar adesea este însoțită de provocări legate de integrare, drepturile omului și exploatarea lucrătorilor (văzuți de cele mai multe ori drept subiecți cu beneficiu economic). În acest context, trebuie înțeles că migrația nu este un fenomen izolat, ci este strâns legată de transformările structurale ale ordinii globale. Așa cum explică Stephen Castles și Alastair Davidson în *Citizenship and Migration* (2000), „*emergența unei economii globale, bazate pe activitatea corporațiilor transnaționale și pe piețele internaționale de capital, bunuri și forță de muncă, a redefinit granițele statelor-națiuni și a slăbit controlul acestora asupra mobilității umane*”¹⁵.

Totodată, noile tehnologii de comunicare, formarea piețelor regionale precum Uniunea Europeană și apariția instituțiilor supranaționale creează un cadru în care circulația oamenilor devine inevitabilă, dar și tot mai reglementată politic. În această ecuație, statul-națiune reacționează adesea prin „crearea diferenței” și „rasializarea minorităților”, nu doar prin discursuri care atribuie altora o identitate distinctă, ci și prin acțiuni care separă material și simbolic aceste grupuri de populația majoritară: „*(...) aceste practici discursive și materiale creează o alteritate, iar alteritatea atribuită devine justificarea pentru tratamentul diferențial*”¹⁶. În timp, acest proces generează rezistență și mobilizare socială din partea minorităților, care se constituie în comunități politice în jurul tocmai al acestor simboluri ale excluderii.

13

https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesa_pd_2020_international_migration_highlights.pdf

¹⁴ McAuliffe, M. and L.A. Oucho (eds.), 2024. World Migration Report 2024. International Organization for Migration (IOM), Geneva, disponibil la <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2024>

¹⁵ Castles, S., & Davidson, A. (Eds.). (2000). *Citizenship and Migration: Globalization and the Politics of Belonging* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003061595>

¹⁶ Ibid

În termeni socio-economici, lucrătorii migranți sau migranții economici reprezintă o pătură a precariatului: categorie socială definită printr-o lipsă cronică de siguranță a muncii. De cele mai multe ori, migranții economici sunt lipsiți de protecție sau apartenență - trăiesc în afara structurilor tradiționale ale lumii muncii, cu acces limitat la beneficii sociale, fără apartenență la comunități profesionale organizate și fără perspectiva construirii unei cariere, fiind constrânși la o existență de muncitori ușor înlocuibili, perpetuu expuși riscului marginalizării și exploatării.

Statisticile arată că 45,5% dintre cetățenii din afara UE care locuiesc în UE s-au confruntat cu riscul sărăciei sau al excluziunii sociale, adică aproape unul din doi astfel de migranți, comparativ cu 27,9% dintre cetățenii UE care locuiesc într-o altă țară a UE și 18,9% dintre resortisanții care locuiesc în propria lor țară¹⁷. Totodată, dovezile arată că încă din anii 1880 imigranții erau concentrați în mod disproporționat în sectoare precum construcții, producție de asamblare, agricultură și locuri de muncă cu nivel scăzut de servicii. Aceștia se află acolo și astăzi.¹⁸

În termeni culturali, migrația este strâns legată de procesele de diferențiere și auto-definire, fiind profund influențată de procesul de rasializare - procesul de clasificare, marginalizare sau percepere în funcție de rasă. Rasializarea „întărește considerabil diferențele culturale și le conferă o semnificație și durabilitate mult mai mare pentru grupurile implicate”¹⁹. Cultura devine nu doar un marker identitar, ci și un spațiu de contestare și afirmare, prin care minoritățile „se constituie ca actori sociali și politici”²⁰. Deși firească, reafirmarea identității culturale a imigranților poate declanșa reacții de teamă în rândul majorității, în care „colegul sau vecinul imigrant devine o alteritate misterioasă, amenințătoare și potential violentă”²¹. O astfel de dinamică alimentează cerințe de conformare culturală și normalizează diferența ca formă de excludere.

¹⁷ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_at_risk_of_poverty_and_social_exclusion

¹⁸ Sassen, S. *Guests and Aliens*. New Press, 2000.

¹⁹ Ibid 9

²⁰ Ibid

²¹ Castles, S., & Davidson, A. (Eds.). (2000). *Citizenship and Migration: Globalization and the Politics of Belonging* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003061595>

“

Este foarte greu
să supraviețuiești
primele 6–8 luni.
Munca este foarte
grea, nu avem
timp de nimic, nici
de mâncare, nici
de contact cu
familia.

Extras din interviul 11/P/D

DISCURS – PERCEPȚIA ASUPRA MIGRANȚILOR ÎN DISCURSUL POLITIC ȘI MASS-MEDIA

Discuțiile despre modul în care presa reflectă fenomenul migrației nu pot fi separate de principiile europene și internaționale privind libertatea de exprimare și combaterea discriminării. Libertatea presei (și, implicit, libertatea de exprimare) este unul dintre pilonii unei societăți democratice și este protejată atât prin art. 10 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, cât și prin Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene și alte tratate internaționale.

Totuși, aceste principii vin la pachet cu o responsabilitate: libertatea de exprimare nu este absolută și nu trebuie utilizată pentru a răspândi ură sau stereotipuri dăunătoare. Consiliul Europei, prin Recomandarea R (97) 20 privind discursul de ură, atrage atenția asupra nevoii ca statele membre să adopte măsuri eficiente pentru a preveni și sancționa discursurile care incită la ură, inclusiv în mass-media. De asemenea, Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței (ECRI) recomandă în rapoartele sale ca mass-media să evite stereotipurile și să contribuie la o reprezentare echilibrată a grupurilor minoritare, în special a imigranților.

Percepțiile publice despre migrație nu sunt formate doar prin simpla transmitere a informațiilor, ci mai ales prin modul în care aceste informații sunt selectate, prezentate și puse în valoare de către diferiți actori sociali – de la mass-media, la politicieni, jurnaliști sau lideri de opinie. Robert M. Entman, profesor și specialist în științe politice, descrie fenomenul de *framing* în sfera comunicării publice drept „*selecția unor aspecte ale realității percepute și accentuarea lor într-un text comunicat, într-un mod care promovează o anumită definire a problemei, o interpretare cauzală, o evaluare morală și/sau o recomandare de soluție*”²².

În esență, *framing-ul* nu înseamnă doar ce este prezentat, ci și ceea ce este omis: ceea ce lipsește poate fi la fel de influent precum ceea ce este spus explicit. În cazul migrației, alegerea cuvintelor, metaforelor sau imaginilor creează cadre cognitive care devin dominante și se „sedimentează” în mentalul colectiv, uneori chiar prin apariții ocazionale, dacă acestea se aliniază cu convingerile deja existente ale publicului.

Entman subliniază că un singur termen, chiar prezentat într-un loc periferic al textului, poate avea un impact major dacă rezonează cu schematizările deja existente în ansamblul de credințe al receptorului. Odată ce un anumit cadru devine acceptat public și circulă intens, utilizarea unui alt cadru poate părea necredibilă sau greu de înțeles pentru publicul țintă.

În acest sens, analiza discursurilor despre migrație, fie că provin din mass-media, fie din zona politică sau din alte spații publice, oferă un instrument de decodificare a modului în care se construiesc sensurile dominante care modelează percepția colectivă, anxietățile sociale și deciziile politice.

În această secțiune sunt analizate patru cadre discursive dominante (*frames*), conform conceptualizării propuse de Robert Entman, care structurează percepția publică asupra

²² Entman, R. M. (1993). Framing: Toward clarification of a fractured paradigm. *Journal of Communication*, 43(4), 51–58. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1993.tb01304.x>

fenomenului migrației. Aceste cadre, frecvent mobilizate atât în discursurile politice, cât și în cele mediatice, contribuie la formarea unei reprezentări colective a migranților și a procesului migrator. Cadrele identificate și analizate concomitent sunt: cadrul invaziei, cadrul economic, cadrul cultural și cadrul securitar.

Cadrul invaziei construiește migrația ca o potențială amenințare pe scară largă, utilizând termeni metaforici precum „valuri de migranți” sau „colonizare”, care sugerează o agresiune sau un atac asupra spațiului național. **Cadrul economic** încadrează migranții în termenii competiției pentru resurse limitate, în special pe piața muncii și în accesul la protecția socială, fiind adesea portretizați ca „rivali” care „exploatează” sistemele de asistență. **Cadrul cultural** accentuează pericolul pe care migrația l-ar reprezenta pentru identitatea națională și valorile tradiționale, evocând teme ale diluării sau alterării patrimoniului cultural. În cele din urmă, **cadrul securitar** configurează migranții drept surse potențiale de risc, asociați frecvent cu criminalitatea și instabilitatea publică.

Deși există o multitudine de factori agravanți care se oglindesc în identitatea vulnerabilizată a muncitorilor migranți, modul în care discursurile asupra acestora sunt (re)produse nu reflectă realitatea situației lor și nici nu le oferă recunoașterea și protecția cuvenită. Percepția publică negativă asupra migranților este înrădăcinată într-un complex amestec de anxietăți socio-economice și culturale, exploatate pe scena politică.

Statul-național s-a bazat mult timp pe ficțiunea „*omogenității etnice*”, o narațiune construită despre o limbă, cultură și istorie comune, prezentată ca temelie a identității naționale. Totuși, pe măsură ce fluxurile migratorii se intensifică, acest mit este din ce în ce mai expus ca fiind un proiect politic excluzionist, nu o realitate organică. Prezența migranților, cu „*identități transnaționale*”, destabilizează iluzia purității culturale, forțând societățile să recunoască un adevăr incomod: națiunile au fost întotdeauna comunități imaginare, modelate mai mult de mișcare și hibriditate decât de apartenențe statice²³.

Tendințele internaționale actuale reflectă o tensiune tot mai mare între realitățile societăților diverse și discursurile politice care încearcă să mențină sau să hrănească mitul omogenității naționale. Pe fondul intensificării migrației și al vizibilității tot mai mari a comunităților cu identități transnaționale, asistăm la o polarizare accentuată a spațiului public. În timp ce nevoia cetățenilor de a fi informați, educați și puși în perspectivă devine tot mai clară (așa cum arată și Digital News Report 2024²⁴), tot mai multe voci (politicieni, jurnaliști, persoane publice), în special din zona de extremă dreapta, exploatează temeri identitare, promovând o retorică a „înlocuirii populației” și a purității culturale. Atât în Statele Unite, cât și în mai multe țări din Europa (inclusiv România), sunt lansate mesaje anti-migrație virulente, în ciuda faptului că realitatea socială contrazice aceste narațiuni simplificate.

La nivel național, discursul anti-imigrație vine pe fondul ascensiunii extremei drepte politice, alimentată de o instabilitate și nesiguranță economică profundă. Cu cel mai ridicat procent din Uniunea Europeană privind populația care trăiește în sărăcie sau în pragul sărăciei și cu cea mai mare rată a sărăciei în rândul lucrătorilor, România oferă condițiile ideale pentru proliferarea nemulțumirii sociale. Această stare de incertitudine, resimțită nu doar de cei mai

²³ Castles, S., de Haas, H., & Miller, M. J. (2014). The age of migration: International population movements in the modern world (5th ed.). Palgrave Macmillan.

²⁴ Digital News Report, Reuters 2024, https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2024-06/RISJ_DNR_2024_Digital_v10%20lr.pdf

vulnerabili, ci și de segmente semnificative ale clasei de mijloc, face ca o parte tot mai mare a populației să devină receptivă la retorica naționalistă²⁵. Pe acest fundal, partidele de extremă dreaptă capitalizează pe frustrarea economică, transformând-o inclusiv în anxietate culturală și identificând migranții sau minoritățile drept cauze ale dificultăților cotidiene.

În practică, un astfel de discurs a cunoscut o intensificare semnificativă în România atât pe fondul modificării statutului din țară exportatoare de forță de muncă în țară importatoare, cât și în contextul „Crizei refugiaților” din anul 2015²⁶. Una dintre figurile remarcante în acest sens a fost liderul politic Traian Băsescu, care susținea la acea vreme că Uniunea Europeană trebuie să abandoneze „*discursul corect politic*” și să prioritizeze securitatea cetățenilor și valorile creștine, întrebând retoric dacă „*vrem o Europă islamizată sau o Europă creștină*” peste 30 de ani²⁷. Această poziție a fost sprijinită și de Mihail Neamțu, care, deși retras din politică la acel moment, l-a elogiat pe Băsescu pentru un discurs „*inteligent, informat și responsabil*” și a criticat ceea ce a perceput ca fiind ipocrizia solidarității europene, invocând diferențele de tratament între romii repatriați și refugiații sirieni²⁸. În 2019, în calitate de candidat al Partidului Mișcarea Populară (PMP) la alegerile europarlamentare, Băsescu a reiterat poziția sa, afirmând că PMP „*nu va fi de acord cu transformarea Uniunii Europene într-o uriașă moschee*”, exprimând astfel o viziune național-conservatoare și anti-imigrație, centrată pe apărarea identității culturale europene și respingerea multiculturalismului asociat cu imigrația musulmană²⁹.

Tot pe fondul „crizei refugiaților”, discursul despre imigrație a fost articulat și de către personalități culturale cu un impact major asupra opiniei publice. Una dintre acestea este Ana Blandiana, una dintre cele mai respectate figuri ale literaturii contemporane românești. În discursul său de acceptare a titlului de Doctor Honoris Causa al Universității „Babeș-Bolyai” din Cluj-Napoca, Blandiana formulează o poziție tranșantă asupra fenomenului migrației, pe care îl consideră un pericol latent, cu efecte culturale distructive pe termen lung. Ea afirmă:

*„Zecile de atentate cu sutele sau miile lor de morți nu reprezintă nici pe departe un pericol comparabil cu cel al înaintării lente și insidioase a milioane de emigranți ferm hotărâți să nu se integreze și care vor dizolva, din interior, cultura și mentalitățile Europei secolului al XXI-lea, înlocuindu-le cu imperativele unor convingeri de tip medieval.”*³⁰

Într-un registru similar, filozoful Gabriel Liiceanu avertizează asupra riscurilor pe care multiculturalismul necontrolat le-ar presupune pentru stabilitatea valorilor democratice. Într-

²⁵ Bortun, D. (2023). Economic Insecurity Fuels the Rise of the Far-Right in Romania. European Center for Populism Studies. Disponibil la: <https://www.populismstudies.org/dr-bortun-economic-insecurity-fuels-the-rise-of-the-far-right-in-romania>

²⁶ Institutul Diplomatic Român, Uniunea Europeană și criza refugiaților, Policy Study nr. 6/2016, coord. dr. Ileana Racheru, București, 2016, disponibil la: <https://www.idr.ro/publicatii/Policy%20Study%206.pdf>

²⁷ Traian Băsescu, „În cinci ani nu vom mai avea atentate pe teritoriul UE”, Ziuă Constanța (preluat de Realitatea.net), 21 noiembrie 2015, disponibil la: <https://www.ziuconstanta.ro/diverse/stiri-calde/traian-basescu-in-cinci-ani-nu-vom-mai-avea-atentate-pe-teritoriul-ue-573180.html>

²⁸ Mihail Neamțu, „Mulți ar trebui să ia notițe de la Traian Băsescu”, DCNews, 4 septembrie 2015, disponibil la: https://www.dcnnews.ro/mihail-neam-u-mul-i-ar-trebui-sa-ia-noti-e-de-la-traian-basescu_483769.html

²⁹ Traian Băsescu, „PMP nu va fi de acord cu transformarea UE într-o uriașă moschee”, Știrile Pro TV, 4 mai 2019, disponibil la: <https://stirileprotv.ro/stiri/politic/traian-basescu-pmp-nu-va-fi-de-acord-cu-transformarea-ue-intr-o-uriasa-moschee.html>

³⁰ https://www.stiripesurse.ro/ana-blandiana-a-primit-un-titlu-de-excep-ie-discurs-de-senza-ie_987756.html

un interviu acordat postului Radio France, Liiceanu subliniază că democrația nu trebuie confundată cu o absență a reacției în fața pericolelor, afirmând:

*„Când multiculturalismul devine potențial criminal și real criminal, îi pui limite. Democrația nu înseamnă impotență de a-ți apăra valorile fundamentale. (...) Drama de fond este asta: avem de-a face cu persoane care nu se pot integra în sistemul nostru de valori. Ei ne impun un tip de viață care nu are cum să fie al nostru, pentru că ceea ce a cucerit Occidentul de-a lungul secolelor este valoarea inestimabilă a omenirii.”*³¹

Astfel de declarații, venind din partea unor personalități culturale de referință, contribuie la conturarea și legitimizarea unei retorici anti-imigrație în spațiul public românesc, o retorică ce îmbină temeri demografice, anxietăți culturale și apeluri la protecția valorilor tradiționale. În ciuda caracterului intelectual al acestor voci, ele operează cu framing-uri specifice discursurilor conservatoare, precum „invazia” sau „dizolvarea din interior”, transferând discursul securitar din registrul militar în cel cultural și identitar.

Discursul anti-imigrație a fost alimentat și de unii angajatori, în special din domenii precum HoReCa și construcții. Dragoș Anastasiu, fost viceprim-ministru în Guvernul actual al României, afirma într-un interviu că „angajații asiatici nu vin să muncească, ci să servească, să fie slugi”, exprimând o viziune profund discriminatorie, în care migranții sunt percepuți mai degrabă ca forță de muncă de categoria a doua decât ca oameni cu drepturi egale³². Retorica sa este dublată de alte declarații publice, precum cele ale unui antreprenor din industria restaurantelor, care afirma că muncitorii asiatici „nu au inițiativă” și „nu știu ce înseamnă igiena, nu se spală pe mâini după ce merg la toaletă”, generalizând comportamente individuale și proiectând stereotipuri culturale asupra unor întregi comunități de lucrători³³.

Astfel de declarații sunt adesea amplificate în mass-media prin cadre de tip „noi versus ei”, în care migranții sunt descriși fie ca „inferiori profesional”, fie ca „rivali” pentru locurile de muncă. De exemplu, în reportaje despre lipsa forței de muncă locale, tinerii români sunt criticați pentru „lene” sau „lipsa de motivație”, în contrast cu muncitorii migranți, care ar accepta orice condiții de muncă³⁴. În unele publicații, titluri precum „Salarii colosale pentru asiaticii veniți să lucreze în România” induc ideea unor privilegii nejustificate, fără a menționa că aceștia muncesc frecvent 12 ore pe zi, șase zile pe săptămână – condiții greu de comparat cu o săptămână clasică de lucru³⁵. În același ton, reportaje despre „pășanii patronilor” care angajează migranți din India, Pakistan sau Bangladesh oferă o imagine trunchiată,

³¹ <https://adevarul.ro/blogurile-adevarul/sfanta-batranete-legionara-ana-blandiana-si-1698328.html>

³² Dragoș Anastasiu, „Ne aducem angajați de afară. Oamenii din Asia sunt născuți ca să servească”, StartupCafe.ro, 12 septembrie 2018, disponibil la: <https://startupcafe.ro/patron-angajati-asia-servi-sluga-htm-7993>

³³ „Muncitorii asiatici, criticați de un patron. Antreprenorul, care are un lanț de restaurante, spune că aceștia nu se spală pe mâini”, Euronews, 24 ianuarie 2024, disponibil la: <https://www.euronews.ro/articole/muncitorii-asiatici-criticati-de-un-patron-antreprenorul-care-are-un-lant-de-rest>

³⁴ „Tinerii, greu de convins să lucreze în Horeca”, Știrile Kanal D, publicat 20 martie 2025, disponibil la: <https://www.stirilekanald.ro/video-tinerii-greu-de-convins-sa-lucreze-in-horeca-20463600>

³⁵ „Ce salariu colosal au asiaticii veniți să lucreze în România”, Click!, 14 martie 2023, disponibil la: <https://click.ro/actualitate/fapt-divers/ce-salariu-colosal-au-asiaticii-veniti-sa-lucreze-2439723.html>

concentrându-se pe dificultățile angajatorilor și ignorând frecvent vulnerabilitățile și abuzurile la care sunt supuși muncitorii³⁶.

Retorica a continuat și s-a materializat în proteste, mitinguri sau mesaje apărute în spațiul public:

- Un exemplu este mitingul organizat de Noua Dreaptă în 2015 în Piața Universității, unde s-au afișat pancarte cu mesaje precum „*România nu este coșul de gunoi al Europei*”, opunându-se deciziei Uniunii Europene de a distribui refugiați între statele membre³⁷.
- Un alt caz a avut loc la Câmpulung Muscel, unde localnicii au protestat împotriva ideii de a găzdui refugiați în zonă. Participanții au exprimat frica față de impactul cultural și social al unor eventuali migranți, chiar dacă nu exista o prezență efectivă a acestora în oraș³⁸.
- Un marș de protest a fost organizat pe 16 decembrie 2018, în Piața Victoriei, București, intitulat „*Marș Împotriva Colonizării României cu Armatele de Ocupație formate din Imigranți – denumiți în mod fals, viclean și manipulatoriu refugiați*”³⁹.
- Un alt protest a avut loc în București, pe 15 august 2024. Grupul naționalist Honor et Patria a organizat un miting în Piața Universității din București, sub egida #DefendEurope. Participanții au protestat împotriva imigrației, susținând că România este „*colonizată cu populații străine*” și că acest fenomen încalcă prevederile Constituției României. Ei au acuzat companiile care aduc muncitori din afaceri externe că evită plata taxelor și impozitelor, în timp ce țara se confruntă cu o scădere a populației autohtone⁴⁰.
- În noiembrie 2024, Noua Dreaptă a protestat împotriva „*colonizării în 2024 a 140.000 de lucrători din Asia și Africa*” la Ministerul Muncii, mai exact împotriva Hotărârii de Guvern care aproba contingentul lucrătorilor străini nou-admiși pe piața forței de muncă⁴¹.
- Aceeași teorie, mai puțin voalată, este adusă în spațiul public de organizații autointitulate „national-creștine”, un exemplu fiind cel al Asociației Comunitatea Identitară. În cadrul marșului pentru viață desfășurat la Cluj-Napoca în data de 1 iunie

³⁶ „Pățaniile patronilor români care angajează migranți din India, Pakistan sau Bangladesh”, Observatornews.ro, 18 iulie 2021, disponibil la: <https://observatornews.ro/social/pataniile-patronilor-romani-care-angajeaza-migranti-din-india-pakistan-sau-bangladesh-478056.html>

³⁷ „Noua Dreaptă iese-n stradă împotriva refugiaților: Miting miercuri, la Universitate”, Ziare.com, 18 noiembrie 2015, disponibil la: <https://ziare.com/stiri/proteste/noua-dreapta-iese-n-strada-impotriva-refugiatilor-miting-la-universitate-1393858>

³⁸ „Manifestație anti-imigranți, la Câmpulung Muscel”, Radio România Actualități, 19 octombrie 2015, disponibil la: <https://www.romania-actualitati.ro/stiri/romania/manifestatie-anti-imigranti-la-campulung-muscel-id76445.html>

³⁹ „Marș de protest împotriva colonizării României cu horde de imigranți – 16 decembrie 2018, București”, *Ce-i cu noi?*, 14 decembrie 2018, disponibil la: <https://ceicunoi.wordpress.com/2018/12/14/mars-de-protest-impotriva-colonizarii-romaniei-cu-horde-de-imigranti-16-decembrie-2018-bucuresti/>

⁴⁰ <https://www.facebook.com/honoretpatria/posts/pfbid0ApENcAvMR2NbcPNdcSDoS5PAqXrth9ucjLL3W6k6HXvP3rGavpmJMqFH8eM9587ql>

⁴¹ „Vino la protestul împotriva imigrației și a înlocuirii forței de muncă românești”, Noua Dreaptă, 17 noiembrie 2024, disponibil la: <https://www.nouadreapta.org/actiuni/611-vino-la-protestul-impotriva-imigratiei-si-a-inlocuirii-forței-de-munca-romanesti.html>

2025, organizația a afișat pe un banner mesajul: „*MILOANE DE AVORTAȚI VOR FI ÎNLOCUIȚI DE IMIGRANȚI*”⁴². Formularea reia explicit teoria înlocuirii potrivit căreia populațiile „albe” ar fi înlocuite deliberat prin politici de imigrație (Mudde, 2019). În acest context, imigranțul este transformat într-un țap ispășitor, proiectând asupra lui anxietăți sociale, etnice și demografice, și fiind prezentat ca o amenințare la adresa „identității naționale”. Așa cum subliniază Nadeau (2018), „*sprijinirea natalității nu este o alegere neutră, ci una profund ideologică atunci când este legată de respingerea drepturilor minorităților și a imigrației*”, politicile pro-nataliste, anti-avort, devenind un pretext pentru mesaje de excludere și control social, ambulate în discursuri patriotice. Aceeași organizație a avut, în anii precedenți, cel puțin 2 manifestări similare, și anume expunerea în semn de protest a următoarelor mesaje și propagarea lor în spațiul public: „*PROTEJAȚI ANIMALELE/EXPULZAȚI IMIGRANȚII*”⁴³ și „*DROGURI, IMIGRANȚI ȘI MANELE/ASTA E ALBA FĂRĂ MODELE*”⁴⁴.

- Una dintre cele mai cunoscute situații care a ilustrat ostilitatea față de imigranți în România este incidentul din comuna Ditrău (2020), unde doi muncitori din Sri Lanka au fost ținta unei reacții de respingere din partea comunității locale. Aceasta a cerut angajatorului lor concedierea acestora, invocând motive legate de „tradiție” și „siguranță”⁴⁵.

În ultimii ani, discursurile reprezentanților partidului AUR (precum Dan Tănăsă, George Simion și foști reprezentanți - Claudiu Târziu) presupun respingerea categorică a prezenței cetățenilor străini non-UE, susținând că migranții ar reprezenta o amenințare directă la adresa societății, utilizând inclusiv retorici precum „*Teoria înlocuirii persoanelor able*”:

„*Primejdia înlocuirii de populație ne paște pe toți europenii. Iar invazia are porțile deschise la București, ca și la Bruxelles.*” – Claudiu Târziu, postare pe pagina oficială de Facebook a politicianului⁴⁶

„*Nu vreau să văd picior de azilant și de refugiat în România. Niciunul, fraților! (...) Uitați-vă ce se întâmplă în Occidentul civilizat. Asta vreți să aduceți?*” – Dan Tănăsă, vicepreședintele partidului AUR, intervenție⁴⁷

„*Vedem în București, în Cluj, indieni, pakistanezi, oameni din Bangladesh și din alte state terțe. Dar pe noi ne îngrijorează românii: pierderea locurilor de muncă pentru*

⁴² <https://immigrationforum.org/wp-content/uploads/2021/12/Replacement-Theory-Explainer-1122.pdf>

⁴³ <https://agoramedia.ro/index.php/actual/19-actualitate/9786-comunitatea-identitara-impotriva-imigratiei-nu-se-lasa>

⁴⁴ <https://www.facebook.com/comunitateaidentitararomania/photos/modele-a%C8%99a-zi%C8%99ii-idoli-ai-genera%C8%99Biei-curente-c%C3%A2nd-vine-vorba-de-modelele-din-ziu/900376452136637/>

⁴⁵ „Scandalul de la Ditrău, în presa internațională. Euronews: Sătenii spun că se tem de imigranți”, Digi24, 3 februarie 2020, disponibil la: <https://www.digi24.ro/stiri/externe/mapamond/scandalul-de-la-ditrau-in-presa-internationala-euronews-satenii-spun-ca-se-tem-de-imigranti-1254661>

⁴⁶ https://www.facebook.com/claudiutarziuaur/photos/primejdia-%C3%AEnlocuirii-de-popula%C8%99Bie-ne-pa%C8%99te-pe-to%C8%99Bi-europenii-iar-invazia-are-por/478680711379028/?_rdr

⁴⁷ „Vicepreședintele AUR Dan Tănăsă, în Parlament: Nu vreau să văd picior de azilant și de refugiat în România. Niciunul, fraților!”, G4Media, 6 mai 2025, disponibil la: <https://www.g4media.ro/vicepresedintele-aur-dan-tanasa-in-parlament-nu-vreau-sa-vad-picior-de-azilant-si-de-refugiat-in-romania-niciunul-fratilor-mohammad-murad-deputat-aur-vreti-sa-dati-afara-5-000-de-medici-arabi.html>

români sau lipsa unor locuri de muncă bine plătite. Vin cetățeni din lumea a treia, iar românii noștri pleacă peste hotare.” - George Simion, candidat la alegerile prezidențiale 2025, min. 31:50, intervenție în cadrul dezbaterii electorale din data de 8.05.2025⁴⁸.

Există, de asemenea, și particularități ale discursului anti-imigrație. Spre exemplu, pe perioada pandemiei COVID-19, politicianul Diana Șoșoacă, pe vremea aceea senator, găsea drept vinovat sau instrument al restrângerilor libertăților cetățenești cetățeni migranți:

„Arafat cu armata lui de 90.000 de afgani și tot felul de imigranți vor intra peste noi în case și ne vor vaccina obligatoriu”⁴⁹

La nivel european, retorica anti-imigrație nu mai este o tendință emergentă, ci o realitate consolidată, susținută atât discursiv de către membri ai aparatului european pentru afaceri externe și securitate, cât și de politici guvernamentale și inițiative legislative în mai multe state membre ale UE.

În acest context, Josep Borrell, Înalțul Reprezentant al Uniunii pentru afaceri externe și politica de securitate, a generat controverse în anul 2022, când a descris Europa drept „o grădină” și restul lumii drept „o junglă care ar putea invada grădina” dacă nu este bine protejată⁵⁰. Declarația a fost interpretată ca o expresie a unei viziuni colonialiste și a fost amplu criticată pentru conotațiile sale rasiste și anti-imigrație. Într-o linie similară, Ursula von der Leyen, președinta Comisiei Europene, a susținut întărirea frontierelor externe ale UE și a Pactului privind Migrația și Azilul, afirmând că „Europa trebuie să decidă cine intră și în ce condiții”, într-un discurs care a subliniat prioritatea returnărilor și cooperării cu state terțe pentru prevenirea migrației „neregulate”⁵¹. Deși mai moderat în ton, discursul său a fost perceput de ONG-uri și experți ca o aliniere la o retorică securitară, axată pe control, mai degrabă decât pe solidaritate și protecție.

În Italia, premierul Giorgia Meloni a semnat un acord cu Albania pentru construirea a două centre de procesare a migranților, situate în afara teritoriului UE. Acordul face parte dintr-o strategie mai amplă de descurajare a imigrației și promovare a unui discurs pronatalist, prin care guvernul italian încurajează natalitatea în detrimentul primirii de migranți. Comitetul Internațional de Salvare a criticat dur acordul, declarând că „adaugă o nouă lovitură principiului solidarității, care stă la baza unui sistem de azil european funcțional”⁵².

În decembrie 2023, Parlamentul francez a adoptat o lege privind imigrația, considerată cea mai dură din ultimele decenii. Legea înăsprește accesul migranților la prestații sociale, întărește

⁴⁸ <https://www.youtube.com/watch?v=1N76UD-o95I>, Euronews Romania

⁴⁹ Derapaj al Dianei Șoșoacă, la tribuna Parlamentului, HotNews.ro, 25 noiembrie 2021, disponibil la: <https://hotnews.ro/derapaj-al-dianei-sosoaca-la-tribuna-parlamentului-arafat-cu-armata-lui-de-90-000-de-afgani-si-tot-felul-de-imigranti-vor-intra-peste-noi-n-case-si-ne-vor-vaccina-obligatoriu-159757>

⁵⁰ Josep Borrell, „Discurs de deschidere la inaugurarea programului pilot al Academiei Diplomatice Europene”, Serviciul European de Acțiune Externă, 13 octombrie 2022, disponibil la: https://www.eeas.europa.eu/eeas/european-diplomatic-academy-opening-remarks-high-representative-josep-borrell-inauguration-pilot_en

⁵¹ „Discursul despre starea Uniunii 2023”, Comisia Europeană, 13 septembrie 2023, disponibil la: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/speech_23_4426

⁵² „IRC, îngrijorări cu privire la noul acord de migrație între Italia și Albania”, International Rescue Committee (IRC), 7 noiembrie 2023, disponibil la: <https://www.rescue.org/eu/press-release/irc-raises-concerns-over-new-italy-albania-migration-deal>

posibilitățile de expulzare și introduce cote pentru migranții non-UE. A fost salutăată de extrema dreaptă, iar Marine Le Pen a numit-o „*victorie ideologică*”⁵³.

Liderii Ungariei, Slovaciei și Serbiei – Viktor Orbán, Robert Fico și Aleksandar Vučić – au avut întâlniri comune unde au promovat o linie dură anti-imigrație, solicitând înființarea de „hotspoturi” de azil în afara UE și criticând pactul european privind migrația. Orbán a declarat că migrația „*reprezintă un pericol existențial pentru Europa*”⁵⁴. Același Viktor Orbán primește omagii din partea Administrației Trump. La Conferința internațională privind politica familiei, oficialii Trump au laudat politicile Ungariei privind „*procreere, nu imigrare*”, care se opun refugiaților și imigrației și, în schimb, subvenționează familiile maghiare tradiționale, nucleare, pentru a avea mai mulți copii⁵⁵.

Și alte state europene, în afară de cele deja menționate, au adoptat o retorică și politici anti-imigrație. În Polonia, guvernul condus de Donald Tusk a anunțat suspendarea temporară a dreptului la azil, acuzând „*instrumentalizarea migrației*” de către Belarus și Rusia⁵⁶. În paralel, Polonia a renunțat la planurile de a atrage 400.000 de lucrători non-UE și a introdus reguli mai stricte pentru angajarea migranților⁵⁷. În Republica Cehă, guvernul a refuzat cotele obligatorii de relocare a refugiaților, iar în Bulgaria, autoritățile au fost criticate pentru abuzuri împotriva migranților la frontieră⁵⁸.

Statele Unite au fost furnizori ai unei linii directoare. În timpul campaniei din 2024, Donald Trump a stârnit controverse majore cu afirmații senzaționaliste potrivit cărora imigranții „*mănâncă animale de companie*”, propagând chiar mituri extreme despre „*infanticid*”⁵⁹. După inaugurarea sa, Trump a emis un ordin executiv prin care a invocat Alien Enemies Act (o lege adoptată în 1798) pentru a desemna cel puțin 137 de cetățeni venezueleni drept „*inamici străini*” și pentru a-i deporta rapid în El Salvador, fără a beneficia de nicio procedură legală. Human Rights Watch a calificat această măsură drept un „*program de deportare în masă*” și a avertizat că este incompatibilă cu prevederile internaționale ale drepturilor omului⁶⁰. În aprilie 2025, Amnesty International a publicat raportul *Dehumanized by Design*, documentând condiții inumane și degradante în centrele de detenție ICE, în special în El Paso, unde migranții erau deținuți în spații supraaglomerate, insalubre, cu multiple acuzații de abuz fizic și psihologic⁶¹. Amnesty a avertizat că unii deținuți erau clasificați arbitrar ca „*amenințări*” în baza ordinului

⁵³ „Franța adoptă o lege a imigrației controversată în mijlocul unei adânci diviziuni în partidul lui Macron”, The Guardian, 20 decembrie 2023, disponibil la: <https://www.theguardian.com/world/2023/dec/20/france-immigration-bill-passed-controversy-emmanuel-macron-marine-le-pen> și „Ce este atât de controversat în noua lege a imigrației din Franța?”, Al Jazeera, 25 ianuarie 2024, disponibil la:

<https://www.aljazeera.com/news/2024/1/25/whats-so-controversial-about-frances-new-immigration-bill>.

⁵⁴ „Liderii din Ungaria, Serbia și Slovacia propun înființarea unor centre pentru migranți în afacerea UE”, Associated Press, 22 octombrie 2024, disponibil la: <https://apnews.com/article/hungary-serbia-slovakia-migrant-hotspots-598ae09ff0fd5dafa37d0e329e9e7096>

⁵⁵ Reva Siegel și Duncan Hosie, „Politicile anti-avort și anti-imigrație ale lui Trump pot urmări același scop”, TIME, 13 decembrie 2019, disponibil la: <https://time.com/5748503/trump-abortion-immigration-replacement-theory/>

⁵⁶ „Polonia va suspenda temporar dreptul de azil, spune premierul Tusk”, BBC News, 13 octombrie 2024, disponibil la: <https://www.bbc.com/news/articles/cx20186mjleo>

⁵⁷ https://web.archive.org/web/20250429134115/https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/poland-significant-changes-employment-foreigners_en

⁵⁸ <https://www.balkanicaucaso.org/eng/Areas/Bulgaria/Bulgaria-human-rights-violations-on-refugees-232654>

⁵⁹ <https://www.reuters.com/world/us/debate-trump-shares-falsehoods-about-pet-eating-infanticide-2024-09-11/>

⁶⁰ <https://www.hrw.org/news/2025/05/01/us-repeal-alien-enemies-act>

⁶¹ <https://www.amnesty.org/en/documents/amr51/9386/2025/en/>

și erau privați de acces la avocați sau la proceduri de azil. În iunie 2025, razii ICE de amploare în Los Angeles au dus la arestarea a cel puțin 118 persoane și au declanșat proteste masive la care Trump a răspuns prin trimiterea a peste 4.000 de trupe federale în oraș, inclusiv membri ai Gărzii Naționale și ai Marinei.

După cum a fost deja menționat, analize recente subliniază că sprijinul pentru politicile de extremă dreaptă provine în mare măsură din *"translatarea socio-culturală a preocupărilor socio-economice"*. Partidele populiste promovează un discurs nativist care, prin narrative simpliste (de tipul *"imigranții vă fură locurile de muncă și ajutoarele sociale"*), reușește să asocieze problemele economice personale sau regionale cu prezența migranților (ENAR Report⁶²). Această idee cum că de statul social ar trebui să beneficieze doar *"oamenii noștri"* devine o pârghe politică puternică, transformând schimbările demografice în panică morală și migranții în țapi ispășitori⁶³.

Așa cum se arăta în *World Migration Report 2018*, mass-media utilizează adesea metafore ale catastrofei („valuri”, „invazii”) și subliniază costurile imigrației, oferind publicului „scurtături mentale”⁶⁴ care reduc complexitatea fenomenului la simple binarități: „noi” versus „ei”. Spre exemplu, la o simplă căutare cu cuvintele-cheie *„invazie migranți”*, apar titluri precum *„Invazie pe teritoriul Spaniei. Mii de migranți au ajuns în Insulele Canare în perioada Crăciunului”*⁶⁵, *„Val de străini angajați în România | Cât câștigă muncitorii care vin din Nepal sau Sri Lanka”*⁶⁶ care transformă un fenomen uman normal, mobilitatea, într-o amenințare de tip militar. Tot în această logică, presa preia fără filtrare afirmații extreme, precum cele ale președintelui american Donald Trump, care susținea că *„imigranții otrăvesc sângele țării”*⁶⁷, fără a oferi contextualizare sau o contragreutate informativă. Știri punctuale despre fapte violente, cum este cazul unui incident izolat din Milano în care un imigrant a atacat trecători⁶⁸, ajung să fie extrapolate și să alimenteze ideea că migrația este în esență periculoasă. Limbajul jurnalistic poate amplifica temeri și stereotipuri, construind o narațiune polarizantă care simplifică artificial realități sociale complexe. În loc să ofere context, explicații și înțelegere, funcții esențiale ale presei într-o democrație matură, astfel de abordări riscă să blocheze tocmai dialogul public informat pe care cetățenii îl caută din ce în ce mai mult.

Migrația *„pune sub semnul întrebării identitatea națională”*, declanșând anxietăți legate de diluarea culturală sau pierderea suveranității. Politicienii și mass-media instrumentalizează aceste temeri, prezentând migranții drept *"cauza problemelor"* – fie că e vorba de șomaj, criminalitate sau presiune pe serviciile publice. Dar dovezi empirice contrazic aceste afirmații: chiar și OECD (1994) a concluzionat că imigrația *"nu cauzează înlăturarea localnicilor de pe*

⁶² https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/publication_far_right_en_final.pdf

⁶³ Mudde, C. (2019). *The far right today*. Polity Press.

⁶⁴ Ibid

⁶⁵ „Invazie” pe teritoriul Spaniei. Mii de migranți au ajuns în Insulele Canare în perioada Crăciunului”, *Știrile ProTV*, 29 decembrie 2024, disponibil la: <https://stirileprotv.ro/stiri/international/zinvazie-pe-teritoriul-spaniei-mii-de-migranti-au-ajuns-in-insulele-canare-in-perioada-craciunului.html>

⁶⁶ „Val de străini angajați în România | Cât câștigă muncitorii care vin din Nepal sau Sri Lanka”, *Antena CNN*, 19 februarie 2022, disponibil la: <https://www.youtube.com/watch?v=-0BkYwap0lw>

⁶⁷ „Donald Trump: Imigranții «otrăvesc sângele țării». Afirmațiile din campanie, considerate fasciste, xenofobe și rasiste”, *Știrile ProTV*, 17 decembrie 2023, disponibil la: <https://stirileprotv.ro/stiri/international/donald-trump-imigrantii-zotravesc-sangele-tarii-afirmatiile-din-campanie-considerate-fasciste-xenofobe-si-rasiste.html>

⁶⁸ „Un imigrant african a atacat mai multe persoane cu un topor, în Milano: 1 mort și 4 răniți. VIDEO”, *Știrile ProTV*, 12 mai 2013, disponibil la: <https://stirileprotv.ro/stiri/international/un-imigrant-african-a-atacat-mai-multe-persoane-cu-un-topor-in-milano-1-mort-si-4-raniti-video.html>

piața muncii și nu reduce veniturile acestora". Amenințarea reală nu este migrația în sine, ci refuzul societăților de a se adapta la pluralismul care definește epoca noastră globalizată.

În ciuda rolului lor indispensabil în economii (umplând goluri de forță de muncă, susținând populații îmbătrânite și conducând inovația), migranții rămân „*printre cele mai defavorizate grupuri din societatea contemporană*”⁶⁹. Sunt prinși într-un paradox crud: sunt simultan dependenți și disprețuiți. Curentul anti-imigraționist cu care se întâlnesc nu este întâmplător, ci sistemic, înrădăcinat în politici care le refuză drepturi egale, salarii corecte și incluziune socială.

În societatea contemporană, imaginea migrantului este adesea construită printr-un proces dual: *externalizare* – prin care este prezentat ca „străin”, „venit din afară”, „altul” – și *internalizare* – prin care această poziție de inferioritate ajunge să fie percepută ca firească, inevitabilă. Așa cum arată diverse analize despre percepția migranților, „*tendința este de a naturaliza această stare de subordonare și de a o descrie nu ca rezultat al unor relații sociale exploatare și discriminatorii sau al lipsei de drepturi, ci ca natura însăși a acestor oameni*”⁷⁰. Astfel, inegalitatea devine invizibilă, iar marginalizarea e justificată ca normalitate.

În mass-media, aceste procese se accentuează prin strategii de referențializare: se pune accentul pe naționalitatea străină a persoanelor, adesea chiar în titluri, chiar și atunci când acest detaliu nu are relevanță pentru înțelegerea faptelor. Această practică nu informează, ci stigmatizează; nu explică, ci contribuie la consolidarea stereotipurilor. Migrantul devine, astfel, nu o persoană cu o situație complexă, ci un simbol al fricii colective, construit prin repetiție, omisiune și etichetare.

Astfel de comportamente media-politice se oglindesc în date statistice privind percepția generală a românilor față de imigranți - preponderent negativă, conform datelor furnizate de Eurobarometrul Special 519⁷¹, realizat în perioada noiembrie-decembrie 2021. România se situa constant printre țările din Uniunea Europeană cu cel mai redus nivel de deschidere față de imigrație și cu unele dintre cele mai scăzute niveluri de confort social în raport cu persoanele provenite din afara spațiului UE.

În ceea ce privește acceptarea socială, România, alături de Ungaria și Bulgaria, înregistra, în 2021, cele mai mici procente de persoane care declarau că se simțeau confortabil în relațiile cu imigranții. Doar 35% dintre români afirmau că s-ar fi simțit confortabil să interacționeze cu imigranți în toate categoriile sociale analizate (prieteni, colegi, vecini, medici, membri ai familiei, manageri). Spre comparație, media europeană se situa la 64%, ceea ce sublinia un decalaj considerabil între România și celelalte state membre.

Pe dimensiuni specifice, 60% dintre români declarau că s-ar fi simțit confortabil având un prieten imigrant, procent mai mic decât în majoritatea statelor UE, dar ușor mai ridicat decât în Ungaria (43%) și Bulgaria (58%). În spațiul profesional, reticența era și mai pronunțată: 31%

⁶⁹ Castles, S., de Haas, H., & Miller, M. J. (2014). *The age of migration: International population movements in the modern world* (5th ed.). Palgrave Macmillan.

⁷⁰ <https://www.openpolis.it/wp-content/uploads/2022/06/The-alleged-relationship-between-immigration-and-criminality.pdf>

⁷¹ European Union, *Special Eurobarometer 519 – Integration of immigrants in the European Union*, Report, Fieldwork November–December 2021, European Commission, 2022, doi: 10.2837/672792, disponibil la: <https://www.europa.eu/eurobarometer>

dintre români afirmau că s-ar fi simțit inconfortabil să aibă un coleg de muncă imigrant, ceea ce plasa România pe locul al doilea în Uniune, după Ungaria, unde acest procent era de 51%. În ceea ce privește proximitatea rezidențială, 37% dintre români declarau că s-ar fi simțit inconfortabil având un imigrant ca vecin, ceea ce indica un nivel ridicat de rezistență socială față de integrarea imigranților în comunitățile locale.

Totodată, interacțiunea socială directă dintre români și imigranți era extrem de limitată. În 2021, doar 4% dintre respondenții români afirmau că interacționau social cu imigranți cel puțin o dată pe săptămână, iar doar 1% menționau interacțiuni zilnice. Aceste procente erau cele mai scăzute din Uniunea Europeană. Spre comparație, în Spania, Suedia și Irlanda, peste 60% dintre respondenți indicau interacțiuni săptămânale cu imigranții.

La nivelul percepției generale asupra imigrației, aproape jumătate dintre români considerau, în 2021, că imigrația reprezenta mai degrabă o problemă decât o oportunitate. La nivel european, media celor care împărtășeau această opinie era de 31%, ceea ce plasa România semnificativ peste media UE din acest punct de vedere.

În acest context, presa națională și internațională are responsabilitatea nu doar de a transmite fapte, ci de a dezvălui complexitatea din spatele acestor evoluții, explicând istoria mobilității umane, demontând miturile naționaliste și oferind o înțelegere mai profundă asupra dinamicilor care transformă migrația într-un subiect politic polarizant.

În ultimii ani, a existat o mobilizare a investigațiilor jurnalistice pe subiect.

Presa națională a documentat în mod repetat vulnerabilitățile muncitorilor migranți, evidențiind o serie de practici abuzive și condiții de muncă precare. Un exemplu este cazul a 13 tineri din Sri Lanka care au muncit până la 14 ore pe zi fără să fie plătiți, ajungând chiar să rămână fără documente legale, ceea ce le-a amplificat vulnerabilitatea⁷². De asemenea, o altă redacție de presă a documentat fuga unui muncitor străin dintr-un abator românesc către o tabără de refugiați din vestul Europei, subliniind condițiile dificile și abuzurile suferite la locul de muncă⁷³.

Situația muncitorilor nepalezi este ilustrată cu claritate în investigațiile jurnalistice, care dezvăluie că aceștia sunt adesea angajați prin intermediari ce impun salarii și condiții de muncă inferioare, fiind „închiriați” ca orice utilaj, fără a li se respecta drepturile fundamentale⁷⁴.

⁷² Morariu-Tamaș, D. „Povestea a 13 tineri din Sri Lanka pentru care România a devenit un coșmar. Au muncit 14 ore pe zi fără bani și au rămas și fără acte.” Observator News. Disponibil online: <https://observatornews.ro/straini-in-visul-romanesc/povestea-a-13-tineri-din-sri-lanka-pentru-care-romania-a-devenit-un-cosmar-au-muncit-14-ore-pe-zi-fara-bani-si-au-ramas-si-fara-acte-415607.html>

⁷³ Tollea, V. M. „Fuga unui muncitor străin dintr-un abator românesc până într-o tabără de refugiați din vestul Europei.” Libertatea. Disponibil online: <https://www.libertatea.ro/stiri/fuga-muncitor-strain-din-abator-romanesc-pana-intr-o-tabara-refugiati-vestul-europei-3628129>

⁷⁴ Lăutaru, A., Meseșan, D., Kunwar, M., Stochița, R. „Investigație: Drumul muncitorilor nepalezi în România – prinși într-o spirală de abuzuri, «închiriați» și apoi ignorați. «Plz sir, help us».” Libertatea., disponibil online la <https://www.libertatea.ro/stiri/investigatie-drumul-muncitorilor-nepalezi-in-romania-prinsi-intr-o-spirala-de-abuzuri-inchiriați-ca-orice-utilaj-si-apoi-ignorati-plz-sir-help-us-4620720> și G4Media.ro „The Guardian: România exploatează muncitorii nepalezi tot așa cum românii sunt exploatați în alte părți – Mii de muncitori sunt angajați în UE prin intermediari, cu salarii și condiții de lucru inferioare.” G4Media.ro, disponibil online la <https://www.g4media.ro/the-guardian-romania-exploateaza-muncitorii-nepalezi-tot-asa-cum-romanii-sunt-exploatati-in-alte-parti-mii-de-muncitori-sunt-angajati-in-ue-prin-intermediari-cu-salarii-si-conditii-de-lucru-inferio.html>

Similar, o altă redacție a semnalat că muncitorii străini munceau între 12 și 13 ore pe zi, iar unii au ales să se întoarcă în Bangladesh din cauza condițiilor dificile⁷⁵.

Pe de altă parte, South China Morning Post atrage atenția asupra riscurilor la care sunt supuși muncitorii vietnamezi angajați în România, în contextul unei crize a forței de muncă, unde aceștia acceptă condiții riscante pentru a face față cererii pieței⁷⁶. În același timp, investigațiile naționale oferă mărturii emoționante despre „mirajul și dezamăgirea” asiaticilor care vin să muncească în România, evidențiind suferința familiei și dificultățile de integrare⁷⁷.

În ceea ce privește lupta cu birocratia și abuzurile angajatorilor, alte relatări arată că migranții trebuie să facă față nu doar condițiilor de muncă precare, ci și unor practici ilegale, precum minciuna angajatorilor privind prelungirea permiselor de ședere, o tactică folosită pentru a-i ține sub control⁷⁸. Totodată, un articol descrie o „Mică Asie” din zona Pieței Unirii din București, evidențiind contribuția semnificativă a migranților la economia României, care ar fi cu câteva procente din PIB mai mică fără aceștia⁷⁹.

În fine, Infomigrants descrie tranziția dificilă a migranților din Bangladesh de la statutul legal la cel neregulat, ca urmare a birocratiei excesive și lipsei de sprijin, ceea ce îi face extrem de vulnerabili la abuzuri și excluziune socială⁸⁰.

Astfel, imaginea muncitorului migrant în presa românească relevă o tensiune între o realitate socială marcată de vulnerabilitate și nevoia stringentă de protecție a drepturilor omului, pe de o parte, și discursurile publice anti-imigrație, care, prin retorica lor exclusivă și alarmistă, contribuie la stigmatizarea migranților, neglijând contextul structural care le generează precaritatea. O înțelegere mai nuanțată, bazată pe dovezi jurnalistice solide, este esențială pentru a contracara miturile și pentru a promova politici sociale și economice care să asigure incluziunea și respectarea drepturilor muncitorilor migranți în România.

Un exemplu elocvent al vulnerabilității nu doar a muncitorilor migranți, ci și a jurnaliștilor care încearcă să expună realitățile acestei categorii este reprezentat de investigația amplă „*Afacerea migrantul*” realizată de RISE Project. Această anchetă jurnalistică a demască o rețea organizată de trafic de migranți în localitatea Călărași, rețea în care erau implicați nu doar

⁷⁵ Brandabura, E. „Muncitorii străini din România întâmpină probleme la locul de muncă. «Lucrau 12–13 ore pe zi și s-au întors în Bangladesh.»” Știrile ProTV. Disponibil online:

<https://stirileprotv.ro/stiri/actualitate/muncitorii-straini-din-romania-intampina-probleme-la-locul-de-munca-zlucrau-12-13-ore-pe-zi-si-s-au-intors-in-bangladesh.html>

⁷⁶ Nguyen, S. „Vietnamese migrants fill Romania's worker crunch but face risk of exploitation.” South China Morning Post, disponibil online la <https://www.scmp.com/week-asia/people/article/3170654/vietnamese-migrants-fill-romanians-worker-crunch-face-risk>

⁷⁷ Leduc, M., Petre, A., Câmpăanu, A. „Mirajul și dezamăgirea asiaticilor veniți să muncească în România: «Copiii mei plâng de fiecare dată când îi sun. Mă roagă să mă întorc acasă.»” Libertatea, disponibil online la <https://www.libertatea.ro/stiri/mirajul-si-dezamagirea-asiaticilor-veniti-sa-munceasca-in-romania-copiii-mei-plang-de-fiecare-data-cand-ii-sun-ma-roaga-sa-ma-intorc-acasa-4094650>

⁷⁸ Bărbuță, F. „Angajații asiatici din România și o practică specifică industriei Horeca: minciuna că li se vor prelungi permisele de ședere.” HotNews.ro, disponibil online la <https://hotnews.ro/angajatii-asiatici-din-romnia-si-o-practica-specifica-industriei-horeca-minciuna-ca-li-se-vor-prelungi-permisele-de-sedere-111697>

⁷⁹ Mureșan, A. „Mica Asie din Piața Unirii: Incursiune în lumea semi-ignorată a lucrătorilor străini din Capitală. Expert: «România ar fi cu câteva procente din PIB mai mică fără acești imigranți.»” HotNews.ro, disponibil online la <https://hotnews.ro/mica-asie-din-piata-unirii-incursiune-n-lumea-semi-ignorata-a-lucratorilor-straini-din-capitala-expert-romnia-ar-fi-cu-cteva-procente-din-pib-mai-mica-fara-acesti-imigra-112993>

⁸⁰ Kanunjna, A. D. „Bangladeshi migrants in Romania: From regular to undocumented (Part 2 of 2).” InfoMigrants, disponibil online la <https://www.infomigrants.net/en/post/44274/bangladeshi-migrants-in-romania-from-regular-to-undocumented-part-2-of-2>

intermediari și traficanți, ci și un membru al Brigăzii de Combatere a Criminalității Organizate (BCCO), ceea ce evidențiază complicități instituționale alarmante⁸¹.

Pe parcursul investigației, jurnaliștii au fost supuși unor presiuni intense și încercări de intimidare, inclusiv solicitări oficiale care îi obligau să predea materialele și notele adunate, într-un context ce putea fi interpretat ca o formă de constrângere sau cenzură indirectă. Aceste presiuni au vizat descurajarea dezvăluirii informațiilor compromițătoare pentru rețea și pentru instituțiile implicate, amplificând astfel vulnerabilitatea celor care încearcă să facă lumină într-un domeniu sensibil⁸².

„*Afacerea migrantul*” nu doar că relevă un sistem de exploatare gravă a muncitorilor migranți, dar și dificultățile majore cu care se confruntă mass-media independentă în România atunci când documentează cazuri ce implică rețele infracționale cu legături în instituții de forță.

TRASEUL MUNCITORULUI MIGRANT NON-UE ÎN ROMÂNIA

Migrația economică a cetățenilor din afara Uniunii Europene către România presupune un proces complex, astfel încât se impune creionarea acestuia înaintea analizei dispozițiilor legale în vigoare. Traseul începe mult înainte de sosirea în România, iar fiecare etapă este condiționată de acțiunile și deciziile altor actori: agenții de recrutare, angajatori, autorități române și misiuni diplomatice.

1. Recrutarea în țara de origine

În majoritatea cazurilor documentate în această cercetare, muncitorii sunt recrutați de agenții private de recrutare, care percep taxe considerabile pentru intermediere, în contextul în care venirea în țara gazdă presupune de cele mai multe ori îndatorarea în țara nativă. Există diverse forme de agenții (naționale/ internaționale/ cu sediul în sau în afara României), dar, în principiu, aceste agenții colaborează cu agenți sau companii din România pentru identificarea posturilor disponibile.

2. Avizul de angajare – punctul de pornire al procedurii românești

Angajarea unui cetățean străin non-UE necesită aviz de angajare emis de Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI).

Cererea este depusă exclusiv de angajator, nu de lucrător.

Acest aviz este baza pentru obținerea ulterioară a vizei.

3. Obținerea vizei de lungă ședere pentru muncă

Pe baza avizului, muncitorul solicită viza de lungă ședere la misiunea diplomatică/consulatul României din țara de reședință.

Documentele sunt verificate de Ministerul Afacerilor Externe și IGI.

Viza este valabilă 90 de zile și permite intrarea în România pentru scopul declarat.

⁸¹ „Afacerea „Migrantul” IV : Presiuni asupra jurnaliștilor.” Rise Project, disponibil online la <https://www.riseproject.ro/afacerea-migrantul-iv-presiuni-asupra-jurnalistilor/>

⁸² Ibid 71

4. Sosirea în România și permisul unic

În termen de 90 de zile de la intrare, muncitorul trebuie să solicite permisul unic de la IGI. Angajatorul are obligația să transmită la IGI contractul de muncă înregistrat în Revisal. Permisul unic se eliberează pe durata contractului de muncă, dar nu mai mult de un an (cu excepții pentru lucrători înalt calificați).

5. Relația de muncă și aplicabilitatea Codului muncii

După obținerea permisului unic, muncitorii străini au, teoretic, aceleași drepturi și obligații ca cetățenii români, potrivit legislației muncii.

6. Schimbarea angajatorului sau pierderea locului de muncă

În caz de concediere sau încetare a contractului muncitorul are 90 de zile să găsească un alt angajator și să obțină un nou aviz de muncă.

În tot acest timp, statutul său legal depinde de inițiativa noului angajator.

Dacă termenul este depășit și străinul intră în ședere ilegală, IGI poate emite decizie de returnare.

7. Decizia de returnare

Ultima posibilă etapă a traseului muncitorului migrant non-UE în România intervine atunci când acesta se află în ședere ilegală, fie ca urmare a încetării contractului de muncă și depășirii termenului de 90 de zile pentru identificarea unui nou angajator, fie din alte motive (ex. expirarea permisului de ședere sau anularea acestuia).

Decizia de returnare este actul administrativ prin care Inspectoratul General pentru Imigrări constată șederea ilegală și stabilește obligația de părăsire a teritoriului.

Străinul are dreptul de a contesta decizia de returnare la curtea de apel competentă, în termen de 10 zile. Introducerea contestației suspendă executarea obligației de returnare până la soluționarea cauzei, în majoritatea cazurilor.

ANALIZĂ LEGISLATIVĂ

Prezența muncitorilor străini din afara Uniunii Europene în România implică interacțiunea acestora cu un cadru legislativ complex și fragmentat, care acoperă atât regimul imigrației, cât și regimul muncii, al securității sociale, sănătății și protecției împotriva discriminării. Normele legale relevante sunt distribuite între mai multe acte normative, atât primare, cât și secundare, și implică atribuții dispersate între diverse autorități publice, ceea ce generează uneori incoerență, lipsă de transparență sau dificultăți de acces la drepturi și remedii.

Această secțiune analizează cadrul legislativ aplicabil cetățenilor străini non-UE care lucrează în România, din momentul în care inițiază procesul migrator în țara de origine, până la stabilirea lor în România în baza unui permis de ședere în scop de muncă. Analiza urmărește parcursul legal și instituțional al acestor persoane și identifică principalele lacune și obstacole sistemice în asigurarea protecției drepturilor lor fundamentale. De asemenea, include o examinare a instrumentelor juridice privind condițiile de muncă, accesul la sănătate, protecția împotriva exploatării sau discriminării, precum și garanțiile (sau lipsa acestora) în fața abuzurilor angajatorilor.

Pentru completarea și clarificarea acestei analize, au fost formulate cereri de informații în temeiul Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, transmise către instituțiile relevante implicate în reglementarea, monitorizarea și garantarea drepturilor lucrătorilor străini.

Legislația națională relevantă

OUN nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România – actul normativ-cadru ce reglementează intrarea, șederea și ieșirea străinilor, drepturile și obligațiile acestora, regimul vizelor și al permiselor de ședere, precum și măsurile de control al imigrației.⁸³ Definește termenii de bază și instituie diferențele între viza de scurtă ședere și viza de lungă ședere. Prevede, de asemenea, procedurile de îndepărtare de pe teritoriu și contestare a deciziilor autorităților.

OG nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României – reglementarea specială pentru angajarea cetățenilor străini din afara UE⁸⁴. Acest act, împreună cu modificările și completările ulterioare, stabilește condițiile concrete de obținere a avizului de angajare, categoriile de lucrători străini (permanenți, înalt calificați, sezonieri, stagiați, detașați etc.) și eventualele excepții de la obligativitatea avizului. OG 25/2014 reprezintă baza procedurii de angajare a străinilor: stabilește că, în general, niciun cetățean străin din afara UE nu poate munci legal în România fără ca angajatorul să obțină în prealabil un aviz de angajare de la stat.

OUN nr. 143/2022 pentru modificarea art. 17 din OG 25/2014 – un act normativ controversat care a impus o restricție severă: lucrătorul străin nu își poate schimba angajatorul în primul an de la înregistrarea contractului de muncă, decât dacă are acordul scris al angajatorului anterior. Excepțiile sunt foarte limitative (cazul în care contractul a încetat la inițiativa angajatorului precedent sau prin acordul părților, ori dacă demisia străinului survine din culpa angajatorului, anume neîndeplinirea obligațiilor contractuale).

Legea nr. 53/2003 (Codul Muncii) – cadrul general al relațiilor de muncă aplicabil tuturor salariaților din România, inclusiv cetățenilor străini cu contract de muncă legal⁸⁵. Tot Codul muncii interzice discriminarea directă sau indirectă bazată pe criterii precum naționalitatea, etnia, religia în domeniul angajării și stabilirii salarizării. Drepturile și obligațiile salariaților (durata muncii, salarizare, concedii, securitate și sănătate, demnitate, protecție la concediere, acces la justiție etc.) li se aplică de drept și lucrătorilor migranți, chiar dacă Codul nu îi menționează distinct, principiul este cel al egalității în drepturi.

⁸³ ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 194 din 12 decembrie 2002 (**republicată**)(*actualizată*) privind regimul străinilor în România**), disponibilă la: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/116732#:~:text=2007,str%C4%83inul%20care%20nu%20are%20cet%C4%83%C5%A3enia>

⁸⁴ ORDONANȚĂ nr. 25 din 26 august 2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, disponibilă la: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/160962>

⁸⁵ Codul Muncii, disponibil la: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>

OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – legislația antidiscriminare în România. OG 137/2000 interzice discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă (la angajare sau la locul de muncă) pe motive precum apartenența națională, origine etnică, limbă etc., și prevede sancțiuni contravenționale pentru persoanele fizice sau juridice care comit astfel de fapte.

Instituțiile-cheie implicate

Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI)

Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI) este o agenție subordonată Ministerului Afacerilor Interne, responsabilă de implementarea politicilor de imigrație și de gestionarea regimului juridic al străinilor în România. IGI are atribuții în emiterea avizelor de angajare și a permiselor de ședere pentru cetățenii străini, precum și în controlul legalității șederii și muncii acestora. IGI emite permisul de ședere (permisul unic), care atestă dreptul de ședere și muncă. De asemenea, IGI are atribuții de control: în cooperare cu Poliția, Jandarmeria și Inspekția Muncii, desfășoară acțiuni pentru depistarea străinilor aflați în situații ilegale și a angajărilor fără forme legale. În cazurile în care sunt identificați străini fără drept de ședere, IGI poate emite decizii de returnare sau, în situații grave, dispune plasarea în custodie publică în vederea îndepărtării sub escortă.

Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale

Autoritatea care, împreună cu Ministerul de Interne, elaborează politicile privind forța de muncă străină. Ministerul Muncii propune anual Hotărârea de Guvern privind contingentul de lucrători străini nou-admiși, ținând cont de cererea pieței muncii și de politica de migrație a forței de muncă. De exemplu, pentru anul 2025 a fost stabilit un contingent de 100.000 de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă din România, în baza avizelor de angajare/detașare⁸⁶. Sub autoritatea MS se află și **Inspekția Muncii și agențiile de ocupare a forței de muncă (ANOFM)** care avizează situația locurilor de muncă vacante.

Inspectoratele Teritoriale de Muncă (ITM)

Subordonate **Inspekției Muncii**, ITM-urile au rolul de a asigura respectarea legislației muncii pentru toți salariații, indiferent de cetățenie. Ele verifică înregistrarea contractelor de muncă în Revisal, condițiile de muncă, plata salariilor, timpul de lucru, securitatea și sănătatea în muncă. În contextul muncitorilor străini, ITM-urile primesc plângeri privind posibile abuzuri sau nereguli (ex: neplata salariilor, muncă nedeclarată, nerespectarea contractului).

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)

Instituție publică cu personalitate juridică, sub autoritatea Ministerului Muncii, care coordonează agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă. ANOFM administrează evidența locurilor de muncă vacante, șomajul și programele de formare profesională. În contextul muncitorilor străini, are un rol-cheie în aplicarea “testului pieței muncii”: înainte ca

⁸⁶ Potrivit Răspunsului Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale nr. 10795/06.06.2025, la solicitarea CRJ de informații publice nr. 262/20.05.2025.

un angajator să poată încadra un cetățean extracomunitar, trebuie să comunice postul vacant la agenția de ocupare și să încerce ocuparea lui cu forță de muncă autohtonă. Dacă postul rămâne neocupat, ANOFM (prin agenția județeană) eliberează adeverința necesară IGI pentru emiterea avizului de angajare.

Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS)

Autoritatea națională care administrează sistemul public de asigurări de sănătate, asigurând funcționarea fondului de asigurări și decontarea serviciilor medicale. Lucrătorii străini cu ședere legală în România sunt, în principiu, integrați în același sistem de asigurări de sănătate ca și cetățenii români.

Ministerul Afacerilor Interne (MAI)

Ministerul care joacă un rol central în gestionarea imigrației și menținerea ordinii publice. MAI, alături de Ministerul Muncii, elaborează politica privind forța de muncă străină și migrația legală. Tot sub coordonarea MAI se află principalele structuri de control și aplicare a legii în domeniu: Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI), Poliția Română, Jandarmeria și Poliția de Frontieră. Prin Poliția de Frontieră, MAI supraveghează intrarea și ieșirea persoanelor din țară, prevenind imigrația ilegală și combatând eventuale rețele de trafic de migranți.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)

Autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte⁸⁷. Are atribuții în domeniul prevenirii, medierii, investigării, constatării și sancționării faptelor de discriminare, monitorizării acestor fapte, respectiv în acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării.

Consiliul Național al Audiovizualului (CNA)

Autoritate publică autonomă aflat sub control parlamentar, având ca atribuție apărarea interesului public în domeniul serviciilor de programe audiovizuale (radio, televiziune), reglementată prin Legea audiovizualului nr. 504 din 11 iulie 2002. Emite decizii, recomandări și instrucțiuni. Poate fi sesizat sau se autosesizează din oficiu. Consiliul poate constata încălcarea legislației și poate sancționa contravențional societățile comerciale cu activitate în domeniul audiovizual.

Instituția Avocatul Poporului

Autoritate publică autonomă și independentă față de orice altă autoritate publică și are drept scop apărarea drepturilor și libertăților persoanelor fizice în raporturile acestora cu autoritățile publice.

⁸⁷ Art. 16 din OG 137/2000

Procesul de imigrare în scop de muncă

Prezenta subsecțiune examinează reglementările legale aplicabile imigrației în scop de muncă a cetățenilor din afara UE/SEE în România. Sunt tratate, pe rând, procedura și condițiile pentru obținerea avizului de muncă, cerințele și obstacolele legate de viza de lungă ședere pentru angajare, regulile privind permisul de ședere în scop de muncă și obligațiile ce revin angajatorilor.

Avizul de muncă

Conform legislației române, avizul de angajare reprezintă documentul oficial eliberat de către Inspectoratul General pentru Imigrări, care atestă dreptul unui angajator de a încadra în muncă un străin pe o anumită funcție.

Regimul avizului de muncă este reglementat în principal de Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România.⁸⁸ De asemenea, prevederi relevante se regăsesc în OUG nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România și în Codul muncii (Legea nr. 53/2003). OG 25/2014 diferențiază mai multe categorii de lucrători străini și tipuri de avize de angajare (lucrători permanenți, detașați, înalt calificați, stagiați, sezonieri, lucrători transfrontalieri, lucrători *au pair* etc.), fiind aplicabile condiții specifice pentru diferite categorii.

În continuare, ne vom referi în principal la regimul general aplicabil lucrătorilor permanenți, angajați cu contract individual de muncă în România, menționând particularități unde este cazul.

Lucrătorul permanent este definit drept „*străinul încadrat în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare*”.⁸⁹

Acest aviz se obține înainte ca străinul să înceapă activitatea și stă la baza eliberării ulterioare a vizei de lungă ședere și a permisului de ședere. Potrivit art. 7 alin. (1) din OG nr. 25/2014, „*Avizul de angajare pentru lucrători permanenți se eliberează angajatorului în vederea încadrării în muncă a unui străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată se prelungește în condițiile prevăzute de Codul muncii, fără obținerea unui nou aviz de angajare, în situația în care se mențin condițiile de angajare pe locul de muncă respectiv.*” Astfel, în baza acestui aviz de muncă, muncitorul străin se poate angaja la o singură companie și pentru o singură poziție, pentru angajarea la o altă companie fiind necesară obținerea unui alt aviz de muncă.

Potrivit art. 4 din OG nr. 25/2014, „*Avizul de angajare se eliberează de către Inspectoratul General pentru Imigrări la cererea angajatorului dacă sunt îndeplinite condițiile generale*

⁸⁸ Ordonanța Guvernului nr. 25/2014, disponibilă la: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/160962>

⁸⁹ OG nr. 25/2014, art. 2, alin. (1), lit. e)

prevăzute la alin. (2) și condițiile speciale prevăzute de prezenta ordonanță în funcție de tipul de lucrător”. Cererea pentru aviz este depusă de angajator, nu de lucrătorul străin, acesta din urmă neavând posibilitatea legală de a iniția individual demersul. Angajatorul român are astfel un rol central și trebuie să îndeplinească o serie de condiții generale cumulative, menite să garanteze bonitatea și legalitatea încadrării propuse. Dintre aceste **condiții generale**, legea prevede în mod expres următoarele:

„a) angajatorul persoană juridică, persoană fizică autorizată sau întreprindere individuală desfășoară efectiv pe teritoriul României activități compatibile cu funcția pentru care solicită încadrarea în muncă a străinului;

a¹) activitatea angajatorului nu a fost înființată sau nu se derulează în scopul principal de a facilita intrarea străinilor pe teritoriul României;

b) angajatorul are achitate obligațiile către bugetul de stat;

c) angajatorul nu a fost condamnat definitiv pentru o infracțiune prevăzută de Codul muncii ori pentru o infracțiune contra persoanei săvârșită cu intenție, prevăzută de Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare Codul penal;

d) angajatorul nu a fost sancționat potrivit art. 36 alin. (1) din prezenta ordonanță, art. 260 alin. (1) lit. e) sau e1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ori potrivit prevederilor art. 8 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, în ultimele 6 luni anterioare soluționării cererii.

e) contingentul anual pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă stabilit potrivit prevederilor art. 29 alin. (1) nu a fost epuizat;

f) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze în muncă îndeplinește condițiile prevăzute la art. 6 alin. (1) lit. a), e), g) și h), art. 11 și art. 27 alin. (4) lit. c) și d) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și nu se află în vreunul dintre cazurile de nepermitere a intrării în România prevăzute la art. 8 alin. (1) lit. b)-d) și alin. (2) lit. a) din aceeași ordonanță de urgență.”⁹⁰

Condițiile speciale pe care angajatorul român pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători permanenți sunt următoarele:

„a) angajatorul a depus diligențe pentru ocuparea locului de muncă vacant de către un cetățean român, de către un cetățean al unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, de către un cetățean al Confederației Elvețiene sau de către un străin titular al dreptului de ședere pe termen lung pe teritoriul României;

b) angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată;

c) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de autorizare prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea acelu

⁹⁰ OG nr. 25/2014, art. 4 alin. (2)

loc de muncă și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României.

d) angajatorul desfășoară efectiv activitate în domeniul de activitate pentru care solicită avizul de angajare de minimum 1 an. ”⁹¹

Pe lângă condițiile generale și specifice ce privesc angajatorul, **străinul care urmează să fie angajat** trebuie la rândul său să îndeplinească anumite condiții, prevăzute tot de OG 25/2014. Astfel, pentru încadrarea în muncă a străinilor ca lucrători permanenți, angajatorul face dovada îndeplinirii condiției speciale prevăzute la art. 7 alin. (2) lit. c) prin prezentarea de către angajator a următoarelor documente:

„a) curriculum vitae al străinului;

b) documentul de autorizare prevăzut de lege, atunci când este cazul;

c) cazierul judiciar al străinului sau alt document cu aceeași valoare juridică, eliberat de autoritățile din țara de origine ori reședință, tradus și legalizat în condițiile legii. ”⁹²

Procedura de obținere a avizului implică depunerea la IGI a unui dosar consistent, care să ateste îndeplinirea tuturor condițiilor menționate. Printre documentele generale solicitate se numără: cererea motivată a angajatorului; împuternicirea persoanei care depune actele (dacă nu este reprezentantul legal); certificatul de înmatriculare și certificatul constatator ale firmei (pentru a dovedi existența și situația juridică a angajatorului); fișa postului și organigrama angajatorului (pentru a evidenția funcția vacantă și locul acesteia în structura organizațională); oferta fermă de angajare (un document prin care angajatorul se angajează să încadreze străinul respectiv pe postul indicat); procesul-verbal al selecției de personal realizate pentru postul respectiv, document din care să reiasă că străinul îndeplinește condițiile de calificare și că nu a putut fi ocupat postul cu personal autohton sau din UE. Acest din urmă document este legat de așa-numitul „test al pieței forței de muncă”: legea impune angajatorului să caute mai întâi forță de muncă disponibilă în evidențele agențiilor pentru ocuparea forței de muncă. Concret, angajatorul trebuie să obțină o adeverință privind forța de muncă disponibilă eliberată de agenția județeană de ocupare (ANOFM), care atestă că pentru locul de muncă vacant nu s-au găsit candidați români sau UE/SEE cu drept de muncă liber pe piață. Adeverința se eliberează după publicarea ofertei de job timp de minimum 5 zile și selecția candidaților existenți, și are valabilitate de 60 de zile. Această cerință poate fi considerată o garanție că importul de forță de muncă extracomunitară nu afectează oportunitățile lucrătorilor locali, însă în practică, dat fiind deficitul de personal în anumite domenii, testul pieței muncii devine adesea o formalitate.

Alte documente în dosar includ documentele menționate anterior privind străinul, precum și dovada achitării taxei pentru avizul de muncă. Conform legii, această taxă este de 100 euro pentru majoritatea categoriilor de lucrători (permanenți, detașați, înalt calificați, au pair etc.), respectiv 25 euro pentru lucrătorii sezonieri. Taxa se achită de angajator la momentul depunerii cererii.

Inspectoratul General pentru Imigrări are un termen legal de 30 de zile de la înregistrarea cererii pentru a soluționa cererea de eliberare a avizului, dar „în cazurile în care, pentru constatarea îndeplinirii condițiilor de obținere a avizului de angajare/detașare, sunt necesare verificări

⁹¹ OG nr. 25/2014, art. 7 alin. (2)

⁹² OG nr. 25/2014, art. 7 alin. (3)

suplimentare, termenul de soluționare a cererii poate fi prelungit cu cel mult 15 zile.”⁹³. Dacă documentația este completă și condițiile sunt îndeplinite, IGI va emite avizul de angajare, un document tipărit și, mai nou, disponibil și în format electronic. Avizul este nominal și netransferabil. Așadar, avizul leagă străinul de un anumit angajator și post. În situația în care, după venirea în România, străinul vrea să își schimbe locul de muncă, noul angajator trebuie să obțină un nou aviz, procedură similară cu primul, implicând din nou documentație.

Avizul de angajare are o valabilitate limitată în timp pentru folosirea sa la obținerea vizei: dacă străinul nu folosește avizul pentru a solicita viza de ședere în scop de muncă într-un anumit termen, avizul expiră.

Potrivit Ordonanței 194/2002 privind regimul străinilor în România, „*străinul poate solicita viza de lungă ședere pentru angajare în muncă în termen de 180 de zile de la data obținerii avizului de angajare de către angajator.*”⁹⁴ Practic, avizul este valabil 6 luni; dacă în acest interval lucrătorul nu obține viza de intrare, va fi necesară reluarea procedurii, inclusiv o nouă adeverință de la ANOFM și nou dosar la IGI.

Nu în ultimul rând, legea stipulează și **excepții**, fiind categorii de străini care pot obține viză de lungă ședere în scop de muncă fără aviz de angajare:

„ a) *străinilor al căror acces liber pe piața muncii din România este stabilit prin tratate încheiate de România cu alte state;*

b) *străinilor care urmează să desfășoare activități didactice, științifice sau alte categorii de activități specifice în instituții de profil acreditate ori autorizate provizoriu din România, în baza unor acorduri bilaterale, și personalul cu calificare specială, în baza ordinului ministrului educației, precum și străinii care desfășoară activități artistice în instituții de cultură din România, în baza ordinului ministrului culturii;*

c) *străinilor care urmează să desfășoare pe teritoriul României activități solicitate de ministere ori de alte organe ale administrației publice centrale sau locale ori de autorități administrative autonome;*

d) *străinilor care sunt numiți la conducerea unei filiale, reprezentanțe sau sucursale de pe teritoriul României a unei companii care are sediul în străinătate, iar la data solicitării nu sunt asociați, acționari sau administratori la o persoană juridică română și, la filiala, reprezentanța sau sucursala respectivă, nu mai există un alt străin care beneficiază de un drept de ședere în acest scop.*

e) *cetățenilor din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă, pe o perioadă de maximum 9 luni într-un an calendaristic.*”⁹⁵

Prin urmare, avizul de muncă reprezintă „prima poartă” de acces pentru muncitorii migranți non-UE în piața muncii din România, fiind instrumentul prin care statul reglementează intrarea acestora și protejează piața internă. Procedura de emitere a avizului este însă una complexă, birocratică, în care accentul cade pe angajator ca inițiator al demersului și garant al respectării

⁹³ OG nr. 25/2014, art. 28 alin. (2)

⁹⁴ Art. 44 alin. (4)

⁹⁵ Art. 44 alin. (3)

condițiilor. Odată obținut avizul, următoarea etapă pentru lucrător este să solicite viza de lungă ședere în scop de angajare.

Viza de lungă ședere pentru angajare în muncă

După obținerea avizului de angajare, străinul din afara UE trebuie să obțină o viză de lungă ședere pentru a putea intra legal în România în scop de muncă. Viza de lungă ședere este reglementată de OUG nr. 194/2002, iar potrivit definiției, este „viza care dă dreptul titularului să solicite prelungirea dreptului de ședere temporară pentru o perioadă mai mare de 90 de zile, în condițiile prezentei ordonanțe de urgență”⁹⁶

Articolul 44 din OUG 194/2002 stabilește regimul vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă. Conform art. 44 alin. (1), „viza de lungă ședere pentru angajare în muncă se acordă străinilor în scopul încadrării în muncă pe teritoriul României la un angajator.”. În esență, viza este instrumentul prin care statul român autorizează intrarea unui lucrător extracomunitar care deja are o ofertă concretă de muncă și un aviz de angajare obținut în prealabil. Viza este eliberată de misiunile diplomatice sau oficiile consulare ale României (ambasade, consulate) din țara de reședință a străinului, după aprobarea centrului de vize al MAE și în colaborare cu autoritățile de imigrare.

Potrivit art. 30 alin. (7) „Viza de lungă ședere se acordă de către misiunile diplomatice și oficiile consulare ale României, cu aprobarea Centrului Național de Vize, numai după obținerea avizului Oficiului Român pentru Imigrări.”

Articolul 44, alin. (2) din OUG 194/2002 detaliază documentația ce trebuie să însoțească cererea de viză depusă de străin la consulat. Astfel, **solicitarea de viză** va fi însoțită obligatoriu de:

„a) copia avizului de angajare eliberat în condițiile legislației speciale privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României sau, după caz, documente prin care să se facă dovada că solicitantul se încadrează în categoriile prevăzute la alin. (3);

b) dovada mijloacelor de întreținere la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru întreaga perioadă înscrisă în viză;

c) certificat de cazier judiciar sau alt document cu aceeași valoare juridică, eliberat de autoritățile din statul de domiciliu ori de reședință;

d) asigurarea medicală pe perioada valabilității vizei.”

De asemenea, pentru lucrătorii sezonieri, dacă angajatorul nu le asigură cazarea, cererea de viză trebuie să conțină și dovada unui spațiu de locuit pe perioada șederii.

Străinul trebuie să depună personal cererea de viză la ambasada/consulatul României competent sau prin platforma MAI, eVisa⁹⁷.

⁹⁶ Art. 2, lit. g¹)

⁹⁷ Platforma Ministerului Afacerilor Externe de aplicare online pentru vize, e-Visa, disponibilă la: <https://eviza.mae.ro/>

Odată depus dosarul complet, acesta este analizat de Centrul Național de Vize al MAE, iar pentru vizele de angajare autoritățile de imigrare din România (IGI) au fost tradițional consultate pentru aviz (în trecut, se solicita un aviz al Oficiului Român pentru Imigrări, conform fostului art. 30 alin. (7) din OUG 194/2002). Legislația actuală a simplificat procedura, eliminând necesitatea avizului suplimentar al IGI la momentul vizei: „*viza se soluționează [...] fără a mai fi necesară obținerea avizului prevăzut la art. 30 alin. (7)*”. Această modificare, introdusă prin OUG nr. 59/2022, are scopul de a accelera procesarea vizelor de muncă, dat fiind că oricum IGI a verificat condițiile la emiterea avizului de angajare.

Legea stabilește un termen general de soluționare a vizelor de lungă ședere. După ultimele modificări, „*viza se soluționează de Centrul Național de Vize, în termen de 20 de zile de la data depunerii cererii de eliberare a vizei*”. Acest termen de 20 de zile calendaristice reprezintă ținta legală pentru durata analizei și deciziei, odată ce dosarul este acceptat la misiunile diplomatice și oficiile consulare ale României. De asemenea, nu toate cererile sunt aprobate automat, dacă documentele nu sunt concludente sau dacă situația solicitantului ridică „suspiciuni”, viza poate fi refuzată.

După obținerea vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă, străinul are dreptul să intre în România și să rămână pentru o perioadă inițială de până la 90 de zile. Prin viza de lungă ședere străinilor li se acordă dreptul de ședere temporară și posibilitatea de a solicita prelungirea acestuia și obținerea unui permis de ședere. Astfel, următorul pas este ca, înainte de expirarea acestor 90 de zile, persoana să se prezinte la IGI pentru a solicita emiterea permisului de ședere.

Permisul de ședere în scop de muncă și permisul unic

Odată obținută viza de lungă ședere, aceasta oferă posibilitatea de a obține un permis de ședere în scop de muncă sau permis unic.⁹⁸

Permisul de ședere este „*documentul de identitate care se eliberează de către Oficiul Român pentru Imigrări, în condițiile legii, străinului căruia i se prelungește dreptul de ședere în România sau celui căruia i se acordă dreptul de ședere permanentă, după caz*”⁹⁹, iar permisul unic este „*documentul de identitate, eliberat străinului de către Inspectoratul General pentru Imigrări, în condițiile prezentei ordonanțe de urgență, care atestă dreptul de ședere și de muncă al acestuia pe teritoriul României*”¹⁰⁰. În cazul muncitorilor migranți non-UE, după intrarea în țară pe baza vizei de lungă ședere, dreptul de ședere trebuie prelungit și transformat într-unul valabil pe termen mai lung, prin obținerea unui permis de ședere în scop de muncă (permis unic). Practic, permisul de ședere în scop de muncă conferă străinului statutul de rezident temporar cu scop de muncă, permițându-i să locuiască și să lucreze legal în România pe durata valabilității permisului.

Străinului căruia i s-a acordat sau, după caz, i s-a prelungit dreptul de ședere în România i se eliberează de către Inspectoratul General pentru Imigrări un permis de ședere, după cum urmează:

⁹⁸ OUG 194/2002, art. 24 alin. 2.

⁹⁹ Art. 2, lit. j)

¹⁰⁰ Art. 2, lit. k)

„a) permis de ședere temporară, străinului căruia i s-a prelungit dreptul de ședere temporară acordat prin viza de lungă ședere, cu excepția dreptului de ședere temporară în scop de muncă sau de detașare, ori, după caz, i s-a acordat acest drept fără obligativitatea obținerii unei vize;

b) **permis unic**, străinului căruia i s-a prelungit dreptul de ședere temporară în scop de muncă sau, după caz, i s-a acordat acest drept fără obligativitatea obținerii unei vize;

c) Cartea albastră a UE, străinului căruia i s-a prelungit dreptul de ședere temporară în scop de muncă în calitate de lucrător înalt calificat sau, după caz, i s-a acordat acest drept fără obligativitatea obținerii unei vize;

d) permis de ședere în scop de detașare, străinului căruia i s-a prelungit dreptul de ședere temporară în scop de detașare sau, după caz, i s-a acordat acest drept fără obligativitatea obținerii unei vize;

d1) permis ICT, străinului căruia i s-a prelungit dreptul de ședere temporară în scop de detașare în calitate de lucrător ICT sau, după caz, i s-a acordat acest drept fără obligativitatea obținerii unei vize;

d2) permis «mobile ICT», străinului căruia i s-a prelungit dreptul de ședere temporară în scop de detașare în calitate de lucrător ICT în cadrul mobilității pe termen lung;

e) permis de ședere pe termen lung, străinului căruia i s-a acordat dreptul de ședere pe termen lung.

(2) În permisele de ședere eliberate străinilor care au drept de muncă în România se înscrie mențiunea «Drept de muncă».”

Diferențele între cele viza de lungă ședere în scopul angajării și permisul de ședere în scop de muncă (permis unic) sunt¹⁰¹:

Cum se exercită dreptul de ședere temporară?	Cum se obține?	Ce drepturi oferă?
VIZA DE LUNGĂ ȘEDERE în scopul angajării în muncă	1. Cererea de viză de lungă ședere se depune la oficiile consulare/misiunile diplomatice ale României din străinătate cu cel mult 3 luni înainte de data preconizată a sosirii. Aceasta trebuie să îndeplinească o serie de condiții, printre care și aceea de a nu trezi suspiciuni că se solicită în scopul migrării ilegale și participarea la un interviu. ¹⁰²	1. Permite șederea pe teritoriul României în vederea încadrării în muncă. 2. Posibilitatea de a solicita prelungirea și de a obține un permis de ședere. ¹⁰⁶

¹⁰¹ Tabel preluat din Articolul „Statul român și drepturile muncitorilor străini”, Centrul de Resurse Juridice, 2024, disponibil la: <https://www.crj.ro/statul-roman-si-drepturile-muncitorilor-straini/>

¹⁰² OUG 194/2002, art. 27 alin. 4 lit d, art 29.

¹⁰⁶ OUG 194/2002, art. 24 alin. 2.

	2. Trebuie să fie însoțită și de - copia avizului de angajare - dovada mijloacelor de întreținere la nivelul salariului de bază minim brut - certificat de cazier judiciar - asigurare medicală.¹⁰³ 3. Se achită o taxă de viză în valoare de 120 de euro în statul în care se face solicitarea de viză.¹⁰⁴ Aceasta se acordă de misiunile diplomatice și oficiile consulare ale României cu aprobarea Centrului Național de Vize, numai după obținerea avizului Oficiului Român pentru Imigrări.¹⁰⁵	
PERMISUL DE ȘEDERE în scop de muncă (PERMIS UNIC)	Cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea vizei la formațiunile teritoriale ale Oficiului Român pentru Imigrări de la locul de reședință, se poate solicita permisul dacă se depun următoarele documente: – cerere de prelungire a dreptului de ședere temporară – documentul de trecere a frontierei (pașaportul, titlul de călătorie, etc.) în original și copie – dovada deținerii legale a spațiului de locuit în original și copie – contractul individual de muncă – print screen din registrul general de evidență a salariaților la secțiunea unde se regăsesc date despre contractul individual de muncă, semnat de către angajator – salariul înscris – adeverința medicală	- Posesorul devine rezident¹¹⁰ și poate beneficia de măsuri de protecție socială din partea statului în aceleași condiții ca și cetățenii români.¹¹¹ - Dacă părăsesc temporar România, au dreptul de a reîntra pe toată durata valabilității permisului de ședere.¹¹² - Face dovada identității, a adresei de reședință sau de domiciliu pe teritoriul României și atestă existența dreptului de ședere în România, precum și

¹⁰³ OUG 194/2002, art. 44 alin. 2, art. 44¹ alin. 2.

¹⁰⁴ Inspectoratul General pentru Imigrări, Viza de lungă ședere în scop de angajare/detașare, URL: [IGI | VIZĂ DE LUNGĂ ȘEDERE ÎN SCOP DE ANGAJARE/DETAȘARE \(gov.ro\)](http://igi.gov.ro/VIZĂ_DE_LUNGĂ ȘEDERE ÎN SCOP DE ANGAJARE/DETAȘARE).

¹⁰⁵ OUG 194/2002, art. 30 alin. 7.

¹¹⁰ OUG 194/2002, art. 2 lit. c.

¹¹¹ OUG 194/2002, art. 3 alin. 4.

¹¹² OUG 194/2002, art. 3 alin. 3.

	– achitarea taxelor aferente prelungirii dreptului de ședere -prezentarea la interviu (după caz)¹⁰⁷ Acesta se eliberează de Inspectoratul General pentru Imigrări.¹⁰⁸ Cererea se soluționează în termen de 30 de zile de la data depunerii acesteia, care poate fi prelungit cu cel mult 15 zile pentru verificări suplimentare sau până la 90 de zile dacă dreptul de ședere e solicitat în baza căsătoriei.¹⁰⁹	durata și scopul pentru care i-a fost acordat acest drept.¹¹³ 4. Străinului i se acordă un CNP de către Oficiul Român pentru Imigrări.¹¹⁴
--	---	---

Procedura de obținere a primului permis de ședere presupune depunerea la formațiunea teritorială a IGI a unei cereri însoțite de documente, cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea vizei de intrare. Potrivit OUG 194/2002, art. 56 alin. (1), *„străinilor intrați în România în scopul încadrării în muncă li se prelungește dreptul de ședere temporară în scop de muncă dacă prezintă contractul individual de muncă cu normă întreagă, încheiat în termen de 15 zile lucrătoare de la intrarea pe teritoriul României sau, după caz, de la obținerea noului aviz de angajare, înregistrat în registrul general de evidență a salariaților, din care rezultă că salariul este cel puțin la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. În cazul lucrătorilor înalt calificați, salariul trebuie să fie cel puțin la nivelul câștigului salarial mediu brut.”*

Această dispoziție legală este deosebit de importantă și conține mai multe obligații și condiții simultane:

a. Încheierea contractului de muncă în 15 zile lucrătoare de la intrare

Practic, după ce străinul a sosit în România cu viza de angajare, angajatorul are obligația să formalizeze relația de muncă, încheind contractul individual de muncă (CIM) și înregistrându-l în Revisal (registrul general de evidență a salariaților). Termenul este de 15 zile lucrătoare de la data intrării în țară. Această cerință a fost introdusă pentru a preveni situațiile în care străinul intră cu viză de muncă, dar angajatorul amână sau nu materializează efectiv angajarea. Măsura revocării vizei este dispusă în cazul în care: *„e) nu a fost încheiat contractul individual de muncă în termen de 15 zile lucrătoare de la intrarea străinului pe teritoriul României sau, după caz, de la obținerea noului aviz de angajare, în cazul vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă.”*¹¹⁵ Însă, această măsură nu este dispusă în cazul în care *„neîncheierea contractului individual de muncă se datorează culpei angajatorului.”*¹¹⁶

¹⁰⁷ Inspectoratul General pentru Imigrări, Permisul Unic/Cartea Albastră a UE, URL: [IGI | PERMISUL UNIC / CARTEA ALBASTRĂ A UE \(gov.ro\)](http://IGI.PERMISUL UNIC / CARTEA ALBASTRĂ A UE (gov.ro)); OUG 194/2002, art. 50, 51

¹⁰⁸ OUG 194/2002, art. 107 alin. 1 lit.b.

¹⁰⁹ OUG 194/2002, art. 51.

¹¹³ OUG 194/2002, art. 108.

¹¹⁴ OUG 194/2002, art. 144¹.

¹¹⁵ Art. 33, alin. 4, lit. e)

¹¹⁶ Art. 33, alin. 4¹

Cu toate acestea, în practică, dacă angajatorul nu semnează deloc contractul, străinul rămâne fără opțiunea de a obține permisul de ședere, deci protecția reală depinde de găsirea eventuală a unui alt angajator dispus să obțină un nou aviz, ceea ce presupune reluarea procesului de la zero.

b. Contract de muncă full-time, salariu minim garantat

Legea impune ca străinul să fie încadrat cu normă întreagă și cu un salariu cel puțin egal cu salariul minim brut pe economie. Astfel, art. 56 alin. 4 lit. e) prevede ca pentru prelungirile ulterioare ale dreptului de ședere temporară în scop de muncă străinul necesită a prezenta doar contractul individual de muncă cu normă întreagă, înregistrat în registrul general de evidență a salariaților. Pentru lucrătorii obișnuiți, salariul minim brut, stabilit anual de Guvern, reprezintă pragul de acceptare a cererii de prelungire a dreptului de ședere. IGI verifică în Revisal și pe contract acest nivel salarial.

c. Înregistrarea contractului în REVISAL

Contractul trebuie nu doar semnat, ci și raportat în Registrul general de evidență a salariaților (REVISAL) și implicit la Inspekția Muncii. Aceasta atestă oficialitatea încadrării. IGI solicită angajatorului o copie a extrasului Revisal, sau verifică în sistem, pentru a vedea că străinul figurează ca salariat cu acel contract.

Dacă aceste condiții sunt îndeplinite, IGI va aproba prelungirea dreptului de ședere și va emite permisul de ședere în scop de muncă. Valabilitatea permisului este în strânsă legătură cu durata contractului de muncă, însă legea impune un prag: *„dreptul de ședere temporară în scop de muncă se prelungește în condițiile alin. (1) sau (4) pentru o perioadă egală cu perioada de valabilitate a contractului de muncă, dar nu mai mult de 2 ani.”*. Alin. (6) al art. 56 a fost modificat în 2024 (Legea nr. 28/2024) pentru a extinde durata maximă de la 1 an la 2 ani. Prin urmare, permisul de ședere se poate elibera pe unul sau doi ani, în funcție de contract: dacă contractul este pe perioadă nedeterminată sau mai lung de 2 ani, permisul tot pe 2 ani se acordă, urmând a fi reînnoit; dacă contractul este pe 6 luni (de exemplu, în cazul lucrătorilor sezonieri) sau 1 an, permisul se acordă pe durata contractului.

Rolul angajatorului nu încetează după obținerea permisului. Angajatorul are în continuare obligații legale pe toată durata angajării străinului, menite să permită monitorizarea de către autorități a situației. Cea mai importantă este obligația de informare a IGI în caz de modificare sau încetare a contractului de muncă al străinului:

„Art. 34 (2) Angajatorul/Beneficiarul prestării de servicii prevăzut la alin. (1) are obligația de a comunica Inspectoratului General pentru Imigrări, în termen de 5 zile lucrătoare, modificarea sau încetarea contractului individual de muncă încheiat cu străinul ori, după caz, încetarea detașării acestuia.”¹¹⁷

Practic, dacă un muncitor străin este concediat sau își dă demisia, angajatorul trebuie să notifice IGI. Această notificare este importantă deoarece încetarea raportului de muncă atrage încetarea dreptului de ședere în scop de muncă dacă străinul nu își găsește alt angajator dispus să îl angajeze și să obțină un nou aviz în termen de 3 luni. În cazul muncitorilor non-UE, permisul unic de ședere este emis strict în scop de muncă și este indisolubil legat de existența contractului

¹¹⁷ OG 25/2014

individual de muncă cu angajatorul înscris în avizul de angajare. Din acest motiv, data de expirare tipărită pe permis nu garantează în sine șederea legală până la acel moment. Potrivit art. 56 din OUG nr. 194/2002 „(9) ***Dacă raportul de muncă al străinului încetează înainte de expirarea perioadei pentru care a fost eliberat permisul unic sau Cartea albastră a UE, acestea rămân valabile până la expirarea perioadei pentru care au fost eliberate, dar nu mai mult decât perioada în care străinul beneficiază de indemnizație de șomaj potrivit prevederilor Legii nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, sau nu mai mult de 90 de zile de la data înregistrării încetării raportului de muncă dacă străinul nu beneficiază de indemnizație de șomaj.***” Astfel, încetarea raportului de muncă declanșează automat un termen de grație (90 de zile sau, dacă există drept la indemnizație de șomaj, durata acesteia) în care lucrătorul poate găsi un nou angajator și obține un nou aviz. După depășirea acestui termen, dreptul de ședere încetează de drept, iar IGI poate emite decizia de returnare, chiar dacă permisul este formal “valabil” pe card. De exemplu, un lucrător intervievat în cadrul cercetării are permis unic emis până în 2026, însă acesta a devenit lipsit de efecte juridice imediat ce contractul său a încetat și a depășit perioada de 90 de zile. Acest detaliu evidențiază precaritatea structurală a statutului juridic al muncitorilor migranți și dependența față de angajator.

Angajatorul mai are obligația să mențină validitatea condițiilor inițiale, de exemplu, să plătească salariul la nivelul declarat, să respecte contractul și legislația muncii. De asemenea, la fiecare prelungire ulterioară a permisului de ședere, angajatorul trebuie din nou să pună la dispoziție documente către străin pentru dosar: contractul actualizat, acte adiționale dacă s-au schimbat funcția sau salariul, dovada plății impozitelor etc. Legea prevede explicit că la prelungirile ulterioare străinul trebuie să prezinte, în esență, aceleași documente ca la prima, mai puțin avizul de angajare, nefiind nevoie de alt aviz dacă rămâne la același angajator.

După cum am menționat, permisele sunt de regulă eliberate pe 1 an sau 2 ani pentru lucrătorii obișnuiți. La expirare, străinul poate solicita prelungirea dreptului de ședere pentru încă o perioadă similară, atâta timp cât menține raportul de muncă sau a încheiat unul nou. Dacă străinul a schimbat angajatorul între timp, noul angajator trebuie să fi obținut un aviz de angajare înainte ca străinul să poată cere prelungirea șederii la IGI. Acesta e un aspect critic, deoarece străinul nu poate pur și simplu schimba jobul, trebuie mai întâi parcursă procedura de aviz pentru noul job.

Motivele de refuz ale prelungirii dreptului de ședere sunt prevăzute la art. 52 OUG 194/2002 și includ:

„(1) Dacă la data depunerii cererii nu sunt îndeplinite cumulativ condițiile generale și condițiile speciale în funcție de scopul șederii, prevăzute în prezenta secțiune, sau străinul se găsește în una dintre situațiile de revocare a dreptului de ședere temporară prevăzute la art. 77 alin. (3), prelungirea dreptului de ședere temporară se refuză.”

Pentru obținerea și reînnoirea permisului de ședere, străinul (sau angajatorul, prin reprezentant) interacționează direct cu Inspectoratul General pentru Imigrări, respectiv cu birourile sale teritoriale (Serviciile pentru Imigrări județene sau Direcția de Imigrări a Municipiului București). Acolo se depun actele, se preiau datele biometrice (fotografie, amprente) ale străinului pentru emiterea cardului, și tot acolo străinul ridică ulterior permisul de ședere. IGI verifică în această etapă dacă situația de fapt corespunde cu cea pe baza căreia s-a emis viza: dacă străinul are contractul promis, dacă angajatorul e același, dacă nu au intervenit schimbări. În caz afirmativ, se emite permisul. De notat că IGI a dezvoltat sistemul online, denumit Portal

IGI, pentru programări și depunere de documente scanate, însă prezența fizică a străinului la ghișeu rămâne necesară cel puțin pentru preluarea datelor biometrice și ridicarea permisului.

„Portalul IGI este un mecanism pe care îți oferă posibilitatea de a-ți face programări în relația cu această instituție, dar care nu este legiferat în niciun fel. Nimeni nu știe care este legătura dintre lege pe termene, ce valoare are, actul în sine, care e obligativitatea, e de recomandare, e obligatoriu, și realitatea este că pe cât de bine a fost că s-a creat acest portal IGI, este o platformă online aproape funcțională. [...] Iar portalul IGI s-a schimbat foarte mult. În fiecare lună au schimbat câte ceva, dacă stau și mă gândesc bine, de anul trecut și până acum. S-a creat o mare impredictibilitate la nivel de legislație, cu toate că e greșit să spun legislație, pentru că el este un portal nereglementat, dar care stabilește direcția.”¹¹⁸

Permisul de ședere în scop de muncă conferă străinului și un Cod Numeric Personal (CNP), necesar pentru evidența populației, fiscalitate și acces la servicii. Conform art. 144¹ din OUG 194/2002, *„fiecărui străin pentru care au fost eliberate avize de angajare ori de detașare, căruia i s-a prelungit dreptul de ședere temporară sau căruia i s-a acordat dreptul de ședere pe termen lung, i se atribuie de către Inspectoratul General pentru Imigrări un cod numeric personal, care se înscrie în permisul de ședere sau în avizul de angajare ori de detașare, după caz.”*

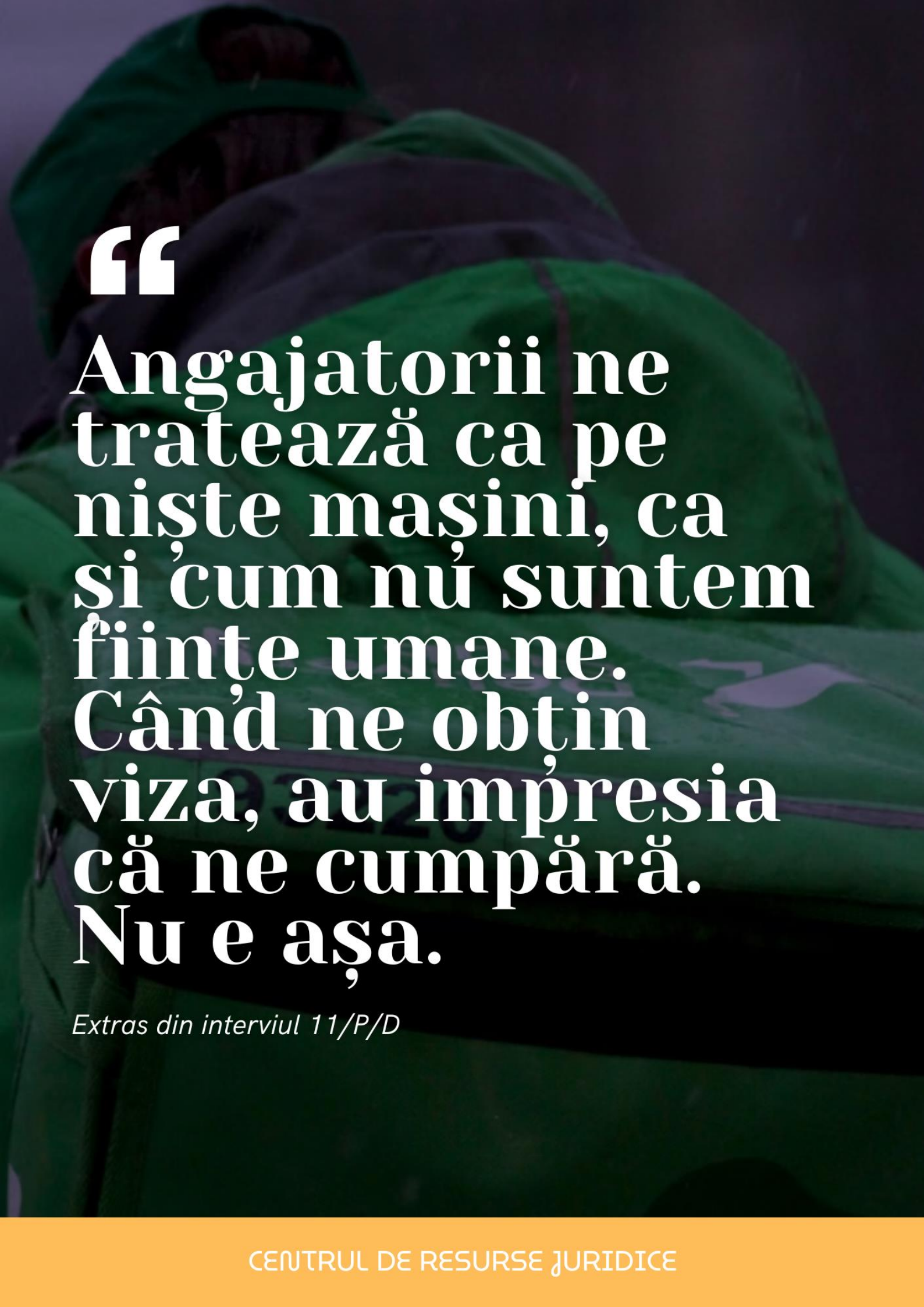
Astfel, permisul de ședere în scop de muncă este rezultatul final al eforturilor administrative de până atunci, el este documentul care atestă legal că persoana este rezidentă și încadrată în muncă în România. Trebuie reînnoit periodic și este condiționat de menținerea unei relații de muncă cu forme legale. Dacă această relație încetează, dreptul la ședere se pierde, cu excepția cazului în care străinul găsește altă oportunitate și reia procesul.

Potrivit Inspectoratului General pentru Imigrări (IGI), *„numărul total de permise de ședere temporară în scop de angajare valabile la data de 31 decembrie, în anul 2024 este 100.447”, iar în același an, „numărul cererilor de prelungire a dreptului de ședere în scop de muncă respinse a fost de 625”*.¹¹⁹

În privința profilului migranților, datele IGI arată că, la 31 decembrie 2024, cetățenii din Nepal dețineau cel mai mare număr de permise de ședere pentru angajare (30.578), urmați de cei din Sri Lanka (18.505), India (9.734), Bangladesh (7.346) și Turcia (6.558).

¹¹⁸ Interviu cu o avocată cu experiență în domeniul migrației economice, realizat în cadrul cercetării.

¹¹⁹ Răspunsul IGI nr. 320219/29.05.2025 la solicitarea CRJ nr. 266/20.05.2025 în baza Legii nr.544/2001.



“

Angajatorii ne
tratează ca pe
niște mașini, ca
și cum nu suntem
ființe umane.
Când ne obțin
viza, au impresia
că ne cumpără.
Nu e așa.

Extras din interviul 11/P/D

Relațiile contractuale și condiții de muncă

Un element central al regimului de imigrare pentru muncă în România este dependența juridică a muncitorului străin față de angajatorul său. Dreptul de ședere pentru muncă este legat strict de existența unui contract cu un anumit angajator, menționat în avizul de angajare și în permisul de ședere. Dacă acest raport de muncă încetează, statutul legal al lucrătorului devine precar, întrucât permisul de ședere își pierde temeiul. Până în 2022, legislația permitea unui străin cu drept de ședere în scop de muncă să își schimbe angajatorul, cu condiția ca noul angajator să obțină un alt aviz de muncă și lucrătorul să aplice pentru modificarea permisului de ședere. Angajatorii au perceput acest fenomen ca pe o pierdere, patronatele s-au plâns că investesc resurse (taxe, comisioane agenții, cazare) ca să aducă muncitori din Asia, iar aceștia pleacă după câteva luni la alte firme sau în țări vest-europene, folosind România doar ca țară de tranzit.

În acest context, prin **OUG nr. 143/2022**, a fost modificat art. 17 din OG nr. 25/2014, astfel încât dacă lucrătorul străin vrea să-și schimbe angajatorul la mai puțin de 1 an de la momentul înregistrării contractului de muncă cu angajatorul anterior, **acesta are nevoie de acordul scris al angajatorului anterior care trebuie depus de noul angajator la Inspectoratul General pentru Imigrări.**¹²⁰ Aceasta nu se aplică în cazul în care încetarea contractului individual de muncă are loc din inițiativa angajatorului anterior, ca urmare a acordului părților sau dacă demisia străinului se datorează faptului că angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.¹²¹ Conchidem că, dacă dorește să se mute la un alt angajator, muncitorul străin ar avea nevoie de acordul scris al angajatorului anterior atunci când demisionează pentru alte motive decât neîndeplinirea obligațiilor asumate de angajator prin contractul de muncă.¹²² În orice altă situație, demisia lucrătorului străin în primul an este practic imposibilă fără consimțământul fostului angajator.

Această măsură a fost întâmpinată cu critici dure din partea societății civile, fiind comparată cu sistemul *kafala* din țările Golfului Persic, unde migranții sunt legați de sponsorii lor și nu pot schimba liber locul de muncă, fapt ce facilitează abuzurile și poate conduce la muncă forțată. Organizații precum Human Rights Watch au subliniat că restricționarea libertății de a părăsi un angajator creează o dependență extremă, care poate degenera în exploatare. Motivația oficială din preambulul ordonanței a fost protejarea angajatorilor de pierderile financiare dacă muncitorii străini pleacă prea repede. Practic, statul a ales să protejeze interesul economic al angajatorilor în defavoarea dreptului fundamental al lucrătorului la libera alegere a locului de muncă.

Dincolo de implicațiile morale, această schimbare legislativă complică și mai mult posibilitatea ca un străin să se îndepărteze de practicile abuzive ale unui angajator. Legea, în loc să creeze mecanisme de protecție pentru lucrătorul aflat într-o poziție de dependență, a accentuat această dependență, formalizând-o.

¹²⁰ ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 143 din 28 octombrie 2022 pentru modificarea art. 17 din Ordonanța Guvernului nr. [25/2014](#) privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, art. 17 alin. 5. („OUG 143/2022”)

¹²¹ Idem, art. 17 alin. 6.

¹²² CODUL MUNCII din 24 ianuarie 2003 (Legea nr. [53 din 24 ianuarie 2003](#)) - [REPUBLICARE*](#), art. 81, URL: [Codul Muncii din 2003 \(Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003\) - REPUBLICARE \(idrept.ro\)](#).

Drepturile în muncă ale străinilor și încălcări frecvente constatate

Codul muncii din România se aplică, în principiu, și cetățenilor străini sau apatrizilor angajați cu contract individual de muncă la un angajator român. Art. 36 din Cod confirmă expres că *„cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii”*. Odată ce dețin aceste documente, străinii au aceleași drepturi și obligații ca orice alt salariat. De altfel, art. 5 din Codul muncii prevede faptul că *„(1) în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii”*, iar orice formă de discriminare pe criterii identitare la locul de muncă este strict interzisă. Nerespectarea dispozițiilor privind discriminarea constituie contravenție și se pedepsește cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei. (art. 260 alin. (1) lit. r). În teorie, așadar, un lucrător migrant beneficiază de cel puțin salariul minim pe economie, plata orelor suplimentare, minimum 20 de zile de concediu de odihnă anual, protecție în caz de concediere, dreptul de a fi informat asupra clauzelor contractuale, dreptul la demnitate și securitate la locul de muncă, acces la formare profesională, afiliere sindicală etc.

De asemenea, orice contract individual de muncă trebuie încheiat în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității, obligație care revine angajatorului. Potrivit art. 16 alin. (1) din Codul Muncii: *„Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.”* Deși Codul muncii consacră principiul potrivit căruia contractul individual de muncă reprezintă acordul de voință al părților, acest acord este, în fapt, viciat atunci când salariatul nu cunoaște limba română, iar contractul este redactat exclusiv în această limbă. În lipsa unei obligații legale de traducere, contractul nu poate reflecta un consimțământ valabil exprimat de partea străină, ceea ce contravine atât principiului consensualismului, cât și obligației statului, care prin stabilirea contingentului anual de lucrători extracomunitari își asumă integrarea acestora pe piața muncii.

Angajatorul are și obligația de a informa persoana selectată sau salariatul, anterior semnării contractului, cu privire la clauzele esențiale (funcție, salariu, durată, program etc.), considerată îndeplinită la momentul semnării contractului:

„Art. 17 (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice. (2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.”

Dacă angajatorul nu își îndeplinește această obligație de informare, salariatul poate sesiza Inspecția Muncii și chiar se poate adresa instanței pentru despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare (art. 19).

Codul muncii prevede explicit că salariații nu pot renunța la drepturile care le sunt garantate de lege, orice tranzacție de renunțare fiind lovită de nulitate.

Realitatea din teren, însă, arată o serie de **încălări frecvente și grave ale drepturilor muncii** în cazul muncitorilor migranți non-UE, constatate atât din relatările acestora în cadrul interviurilor, cât și din controalele sporadice ale inspectoratelor. Dintre acestea, se remarcă:

- **Munca nedeclarată (fără contract legal)**

Unii angajatori recurg la a folosi munca străinilor fără a încheia contracte, pentru a evita procedura de obținere a avizelor de angajare și plata taxelor. Conform Codului Muncii, art. 260, alin.(1), lit. f), prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, se sancționează cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei. În plus, potrivit art. 260, alin.(1), lit. e), primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată.

Aceste amenzi mari au scopul de a descuraja munca nedeclarată, dar vulnerabilitatea muncitorilor face ca fenomenul să persiste. Străinii acceptă munca nedeclarată pentru că au nevoie urgentă de resurse materiale pentru a supraviețui și/sau pentru a trimite bani familiilor lor, nu cunosc legislația sau se află deja în ședere ilegală după încetarea contractului.

Mai sunt situații din care rezultă munca nedeclarată, însă nu din rea-voință, ci adesea din necunoașterea procedurilor legale:

„Au fost cu situațiile în care străinii s-au bazat pe angajatori că le depun documentele în interiorul celor 90 de zile și nu au reușit să facă aceste demersuri pentru că ei nu știu legislația. De cele mai multe ori se ocupă contabilele care îi înregistrează în Revisal fără aviz de muncă nou, pe considerentul că au un permis de ședere emis pe firma anterioară, dar cu o valabilitate până la finalul anului următor și se confuzează, ele pot să introducă în Revisal și Reges datele pentru că ai CNP, dar realitatea este că pe de-o parte îl pune pe el în ședere ilegală, iar firma o pune în pericol pe partea cu forță de muncă la negru. Așa se consideră. Dacă nu ai documentele acestea, ai forță de muncă la negru.”¹²³

- **Neînregistrarea contractului de muncă**

O altă situație este cea în care există un contract semnat, dar angajatorul nu îl înregistrează în Revisal. Din perspectiva statului, acel contract nu există, deci străinul figurează ca neangajat, ceea ce îi amenință dreptul de ședere. **Transmiterea contractului la ITM este obligatorie anterior începerii activității**, iar neînregistrarea la timp se sancționează contravențional:

„primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;”¹²⁴

¹²³ Interviu cu o avocată cu experiență în domeniul migrației economice, realizat în cadrul cercetării.

¹²⁴ Art. 260, alin. (1), lit. e¹), Codul muncii

- **Neplata salariilor sau plata parțială**

Numeroase relatări indică întârzieri mari la plata salariilor către muncitorii străini sau plata unor sume inferioare celor promise/contractate. Neplata salariului pentru munca deja prestată reprezintă o încălcare gravă din moment ce *„salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.”* (Art. 159 alin. (1) din Codul Muncii). Codul muncii sancționează contravențional o serie de aspecte conexe, de pildă:

- nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei pentru fiecare persoană identificată ca prestând muncă suplimentară (art. 260 alin. (1) lit. i);
- nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei (art. 260 alin. (1) lit. j);
- încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei (art. 260 alin. (1) lit. l).

În practică, însă, muncitorii străini afectați de neplata salariilor ar reclama la ITM, inspectorii pot aplica amenzi angajatorului, dar nu există un mecanism rapid de recuperare a salariilor datorate prin intervenția autorităților. Muncitorul ar trebui să acționeze în instanță pentru drepturi salariale, o procedură de durată și costisitoare.

- **Program excesiv de muncă și nerespectarea timpilor de odihnă**

O încălcare frecvent raportată este impunerea de ore suplimentare peste limita legală, fără plată și fără acordul salariaților. Muncitorii străini lucrează adesea 10-12 ore pe zi, 6 sau chiar 7 zile pe săptămână, sub amenințarea (explicită sau implicită) că vor fi concediați dacă nu acceptă. Aceasta contravine flagrant Codului muncii:

Art. 112 alin. (1) *„Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.”*, iar durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare (art. 114). Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, iar sporul nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază. **Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, și prin urmare nu poate să constituie motiv de concediere.**

- **Condiții de muncă și cazare inadecvate**

Deși legislația muncii impune angajatorilor obligația de a respecta condițiile privind securitatea și sănătatea în muncă (art. 175 și urm. Codul muncii), precum și de a asigura *„condiții corespunzătoare desfășurării activității”* (art. 40 alin. (2) lit. b) Codul muncii), practica relevă frecvent situații de nerespectare. În cazul muncitorilor străini, aceste obligații sunt uneori extinse prin contracte individuale de muncă sau acte adiționale care includ clauze privind asigurarea cazării și mesei. Nerespectarea unor astfel de clauze poate fi calificată ca neexecutare a obligațiilor contractuale. Totodată, dacă în contractul individual de muncă sau într-un acord scris se prevede expres obligația angajatorului de a furniza cazare, această prestație devine verificabilă și de către Inspectoratul Teritorial de Muncă, ca parte integrantă a pachetului de drepturi salariale și extra-salariale.

În lipsa unei stipulații contractuale, problemele privind condițiile de cazare nu intră în aria de control a autorităților de muncă, ceea ce reduce gradul de protecție efectivă pentru lucrători.

- **Lipsa informării și bariera lingvistică**

Un obstacol structural în exercitarea efectivă a drepturilor de către muncitorii migranți îl constituie bariera lingvistică și lipsa materialelor oficiale într-o formă accesibilă. Chiar și atunci când există documente în limba engleză (ex. pe site-ul IGI sau în unele ghiduri informative), acestea sunt redactate într-o engleză tehnică sau academică, inaccesibilă în fapt majorității muncitorilor non-UE, care nu posedă competențe lingvistice la acest nivel. Astfel, obligația legală de informare este îndeplinită formal, dar nu și material.

Această deficiență produce consecințe directe: lucrătorii străini nu cunosc procedurile de sesizare a autorităților, nu știu când li se încalcă drepturile, iar necunoașterea generează o asimetrie de putere ce favorizează exploatarea.

- **Discriminare și hărțuire la locul de muncă**

Un aspect central al protecției muncitorilor migranți în România îl reprezintă interzicerea discriminării și a hărțuirii la locul de muncă. Potrivit Codului muncii, art. 5:

„(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) este interzis.”

În completare, art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare prevede faptul că „prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

De asemenea, „(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

(5³) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.”

Deși cadrul normativ românesc în materie de egalitate de tratament este conform standardelor europene, eficiența sa practică este diminuată de lipsa accesibilității procedurilor și de reticența muncitorilor migranți în a reclama încălcări de drepturi pe bază de discriminare.

„Am militat pentru apărarea drepturilor străinilor, cu toate că noi reprezentam companiile și le-am obținut de la pachete salariale, la unități de cazare, la, nu știu, condiții decente, aer condiționat, toaletă în unitatea de cazare și multe alte care poate pot părea ne semnificative, dar realitatea e că sunt semnificative din perspectiva discriminării. Adică nu ai cum, de

exemplu, pe un străin să-l trimiți la toaletă în curte și pe un român care face aceeași muncă să-i dai jacuzzi. O discriminare."¹²⁵

Încălcările prevederilor Codului muncii se constată și se sancționează de către inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă (ITM), în limitele competențelor stabilite prin lege. Însă, dacă un muncitor migrant non-UE ar sesiza o încălcare a drepturilor sale printr-o petiție adresată ITM, cel mai probabil în altă limbă decât cea română, instituția a declarat că *„nu asigură interpreți pentru cetățenii străini. De regulă, petițiile adresate în limba engleză sunt traduse prin resurse proprii la nivel instituțional, iar răspunsul se formulează în limba oficială, limba română.*"¹²⁶

În concluzie, avem un cadru legal aparent robust în privința drepturilor muncitorilor migranți, cu lacune importante la implementare. Muncitorii străini sunt prinși într-o relație de dependență puternică față de angajatori, accentuată de restricțiile recente, iar mecanismele de plângere și remediere nu funcționează adecvat pentru ei. Lipsa de informare într-o limbă accesibilă, precum și absența unor servicii de asistență adaptate (consiliere juridică, traducători) fac ca mulți dintre acești lucrători să rămână invizibili și vulnerabili. Fenomenul poate fi descris ca o producere structurală a precarității: deși oficial protejați de lege, migranții ajung deseori într-o situație de *„dublă dependență”*, de angajator pentru venit și de acel loc de muncă pentru a rămâne legal în țară. Această combinație, alături de distanța culturală și lingvistică, creează un mediu în care abuzurile pot prolifera, iar drepturile devin mai mult teoretice decât efective.

Încetarea contractului de muncă

Conform Codului muncii din România, un contract individual de muncă poate înceta în trei moduri principale:

„a) de drept;

b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege."¹²⁷

Încetarea de drept prevede situațiile expres prevăzute de lege care duc automat la terminarea contractului, fără vreo acțiune din partea angajatului sau angajatorului (art. 56 din Codul Muncii). Exemple sunt decesul salariatului sau al angajatorului (persoană fizică), dizolvarea angajatorului (persoană juridică), pensionarea salariatului la împlinirea condițiilor legale de vârstă și vechime, constatarea nulității contractului, condamnarea salariatului la o pedeapsă privativă de libertate, pierderea de către salariat a avizelor sau autorizațiilor necesare pentru

¹²⁵ Interviu cu o avocată cu experiență în domeniul migrației economice, realizat în cadrul cercetării.

¹²⁶ Răspunsul Inspecției Muncii nr. 75i/9112/23.05.2025 la solicitarea CRJ nr. 267/20.05.2025 în baza Legii nr. 544/2001.

¹²⁷ Art. 55 din Codul Muncii

profesie, expirarea duratei unui contract încheiat pe perioadă determinată etc. În aceste cazuri, încetarea are loc automat la data producerii evenimentului juridic (de exemplu, data decesului, data pronunțării hotărârii de pensionare, ultima zi a termenului contractului pe durată determinată ș.a.), angajatorul având obligația doar să constate în scris încetarea în termen de 5 zile lucrătoare.

Încetarea prin acordul părților presupune situația în care părțile convin de comun acord încetarea relațiilor de muncă la o dată stabilită de ei. Această modalitate presupune o decizie comună formalizată de obicei în scris și nu necesită un motiv anume. Contractul încetează la data convenită, fără preaviz și fără consecințe juridice negative pentru niciuna dintre părți (cu excepția că salariatul nu va beneficia de indemnizație de șomaj în acest caz, întrucât încetarea nu este involuntară).

Încetarea din inițiativa uneia dintre părți prevede două situații distincte: demisia (cazul în care salariatul decide unilateral încetarea contractului) și concedierea (cazul în care angajatorul decide încetarea contractului). Codul muncii prevede expres cazurile și condițiile în care aceste încetări unilaterale sunt permise:

- Salariatul are dreptul de a demisiona din proprie inițiativă, printr-o notificare scrisă adresată angajatorului. Conform legii, demisia nu trebuie motivată de către salariat, iar angajatorul este obligat să o înregistreze, refuzul înregistrării dă dreptul angajatului să facă dovada demisiei prin orice mijloace de probă. Contractul încetează după expirarea unui termen de preaviz, al cărui durata este cea convenită în contractul individual de muncă sau, în lipsă, cea prevăzută de contractul colectiv de muncă aplicabil. Codul muncii stabilește un maxim legal pentru preavizul la demisie, nu mai mult de 20 de zile lucrătoare pentru funcțiile de execuție și 45 de zile lucrătoare pentru funcțiile de conducere. Legea permite salariatului să demisioneze fără preaviz dacă angajatorul nu își respectă obligațiile asumate prin contract (de exemplu, neplata salariului la timp). În acest caz, încetarea este imediată, considerându-se justificată de culpa angajatorului.
- Angajatorul poate dispune încetarea contractului în mod unilateral doar în condițiile limitative prevăzute de lege. Acestea se împart în două categorii: (1) Concediere pentru motive ce țin de persoana salariatului, adică din cauze subiective imputabile salariatului sau legate de capacitatea sa, și (2) Concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului, adică din cauze obiective legate de reorganizarea activității angajatorului. În prima categorie intră situații precum: abatere disciplinară gravă sau abateri repetate ale salariatului, „*inaptitudinea fizică și/sau psihică*” a salariatului constatată prin certificat medical, necorespunderea profesională dovedită prin evaluări ori cazul special al arestării preventive sau al executării unei pedepse privative de libertate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 30 de zile (Art. 61). În a doua categorie intră concedierea pentru motive neimputabile salariatului, cum ar fi desființarea postului ocupat de acesta din motive economice, tehnologice, reorganizarea activității sau reducerea personalului. Atât în concedierile individuale, cât și în cele colective pentru motive neimputabile, legea impune acordarea unui preaviz minim de 20 de zile lucrătoare salariatului concediat. Decizia de concediere trebuie comunicată în scris și trebuie să conțină motivele concrete ale concedierii și, în cazul concedierii pentru motive care nu țin de salariat, lista măsurilor de protecție socială oferite. Orice concediere dispusă fără respectarea temeiurilor legale sau a procedurilor (fără motiv legal, fără preaviz când e obligatoriu, discriminatorie etc.) poate fi contestată de salariat în instanță.

„O propunere ar fi să li se dea și străinilor posibilitatea de a aplica în mod legal pe portalul IGI pentru un nou loc de muncă în perioada preavizului, adică în timp ce el este într-un regim de ședere legală, cu acte în regulă. Ori la noi portalul de imigrări te obligă să încarci documentul de încetare (nr. a raportului de muncă), deci practic te obligă să rămâi în aer, fără loc de muncă, fără o sursă de venit, pentru o perioadă incertă pentru o categorie destul de vulnerabilă, respectiv străinul care, cu toate că se spune că legea trebuie cunoscută de toată lumea, nici măcar românul care, vorba aia, este aici și își cunoaște limba, nu știe drepturile lui. Darămite un străin neajutorat. Unii se sperie, fug în alte țări, ajung într-o situație deplorabilă. Alții sunt păcăliți de alți angajatori că „ți-am depus, ți-am făcut, stai liniștit, ești în ședere legală”, în realitate nu ești în ședere. Îi folosește la muncă, îi ține așa pentru că nu are cum să se ducă și să-i reclame, le dă acolo bani cât să trăiască și după ce îi folosește de cele mai multe ori pe perioada verii, îi alungă fără niciun fel de stres. Asta este o restrângere foarte mare a drepturilor lor. Faptul că, ok, imigrările spun că trebuie să stai cel puțin un an la primul angajator, dar realitatea este că angajatorii, când au auzit această condiție, au început să facă foarte multe abuzuri. Pot înțelege ce a vrut să urmărească cu această limitare, însă realitatea este că a dat curs foarte multor abuzuri unei categorii vulnerabile din dorința de a proteja angajatorul român care totuși este un profesionist și care beneficiază de resursele necesare să facă mai bine față, au ales să îi discrimineze pe cei care nu au putere să facă nicio schimbare.”¹²⁸

Restricții speciale pentru lucrătorii străini non-UE

Legislația imigrației adaugă cerințe suplimentare la încetarea contractului de muncă în cazul lucrătorilor străini din afara UE, și anume modificările aduse prin **OUG nr. 143/2022**, detaliată mai sus. Această prevedere **nu se aplică** dacă încetarea contractului a avut loc din inițiativa angajatorului anterior (concediere) sau prin acordul părților, ori dacă lucrătorul străin a demisionat din cauza neîndeplinirii obligațiilor de către angajator. Ceea ce înseamnă că un lucrător non-UE care vrea să plece la un alt job din propria inițiativă în primul an va fi condiționat de acordul fostului angajator.

Pe lângă obligativitatea acordului fostului angajator, procedura birocratică impune ca, pentru a solicita un nou aviz de angajare la schimbarea locului de muncă, lucrătorul străin să facă dovada încetării contractului anterior (de exemplu, prin decizia de încetare ori „release letter”). Astfel, străinul nu poate demara formalitățile de angajare la noua firmă în timp ce se află încă în preaviz la vechiul angajator, ci abia după ce contractul precedent a încetat efectiv.

O altă problemă specifică semnalată în practică este legată de documentul de eliberare („release letter”) pe care fostul angajator trebuie să îl emită pentru străin. Deși, legal, acesta ar trebui să fie un simplu act constatator al încetării contractului, în multe cazuri a devenit un instrument de condiționare:

„Documentul numit Release Letter a devenit o monedă de schimb între angajator și angajatul străin. Nu numai că angajatorul român și-a luat bani ca să-i ia efectiv la muncă, adică să-i folosească la muncă, dar a mai găsit o porțiță de a face bani și cu forțarea angajatului străin

¹²⁸ Interviu cu o avocată cu experiență în domeniul migrației economice, realizat în cadrul cercetării.

de a-i da niște bani în contravaloarea documentului numit release letter. Și aici au început să se facă foarte multe abuzuri. Ok, marea majoritate cer bani și asta este evident că este ceva în neregulă. Dar mai sunt și situații în care, pur și simplu, să nu se ducă la concurență, s-au certat sau nu vrea el, sau consideră că el a dat banii pe muncitorul respectiv ca atunci când își cumpără o iapă din târg și trebuie să folosească iapa până moare. Așa gândesc. Marea majoritate a patronilor își folosesc angajații într-un mod deplorabil. Mereu trebuie să ameninț firmele să elibereze documentul persoanei, dacă nu, trimitem ITM-ul, facem control inopinat IGI. Deja e ceva urât în care m-a pus chiar legiuitorul român. Trebuie să se definească exact care sunt condițiile în care nu se eliberează acest release letter. De exemplu, doarme, nu vine la muncă. Sunt acele practici care sunt sancționate prin regulamentul intern și cu care sunt perfect de acord, dar să lași la latitudinea poziției dominante din relația contractuală, puterea de a decide dacă este ok sau nu, mi se pare că e un nonsens.”¹²⁹

Posibilități de integrare pe piața muncii

În răspunsul transmis CRJ¹³⁰, ANOFM a precizat că „persoanele înregistrate în evidența ANOFM au beneficiat de servicii de informare și consiliere profesională, mediere a muncii și de programe de formare profesională”. Mai mult, potrivit art. 57 alin. (1) din Legea nr. 76/2002, aceste servicii includ și „evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale, consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri, completarea veniturilor salariale ale angajaților, stimularea mobilității forței de muncă”. ANOFM a subliniat că „oferă sprijin pentru integrarea pe piața muncii a cetățenilor străini, în aceleași condiții ca și pentru cetățenii români”.

Din analiza statistică furnizată reiese că locurile de muncă ocupate de lucrătorii non-UE în perioada 2020–2024 se concentrează aproape exclusiv în domenii slab calificate: „manipulant mărfuri”, „muncitor necalificat la demolarea clădirilor, căptușeli zidărie, plăci mozaic, faianță, gresie, parchet”, „ajutor bucătar”, „spălător vase mari” sau „lucrător comercial”, iar primele 5 țări (non - SEE) de proveniență ale persoanelor care au fost înregistrate în bazele de date ale ANOFM, în anul 2024 sunt: Ucraina, Republica Moldova, Siria, Sri Lanka și Palestina.

ANOFM a mai precizat că „integrarea pe piața muncii din România a cetățenilor străini nu ține doar de încadrarea în muncă. În acest sens, mai multe instituții ale statului, în colaborare cu ONG-uri, ar trebui să ofere servicii integrate în vederea sprijinirii inserției pe piața muncii din România a cetățenilor străini”.

Legislația prevede mecanisme prin care instituțiile statului, autoritățile locale și societatea civilă colaborează pentru a sprijini integrarea străinilor și, implicit, pentru a diminua riscurile asociate excluziunii sau exploatării. Potrivit Art. 14¹ din O.G. nr. 44/2004 privind integrarea străinilor cu protecție sau drept de ședere, „la solicitarea Inspectoratului General pentru Imigrări, prin ordin al prefectului, se pot constitui **echipe locale de sprijin** în vederea integrării străinilor [...] compuse din reprezentanți ai Inspectoratului General pentru Imigrări, ai autorităților administrației publice locale, precum și ai instituțiilor publice și organizațiilor neguvernamentale care desfășoară activități în domeniul integrării străinilor”. Aceste echipe

¹²⁹ Interviu cu o avocată cu experiență în domeniul migrației economice, realizat în cadrul cercetării.

¹³⁰ Răspunsul ANOFM nr. 160390/DAPMPOFPFM/03.06.2025 la solicitarea CRJ nr. 264/20.05.2025 în baza Legii nr. 544/2001.

locale de sprijin reprezintă o platformă de cooperare interinstituțională la nivel județean/municipal, menită să identifice nevoile migranților și să coordoneze oferirea serviciilor (precum cursuri de limbă, consiliere juridică, acces la educație, servicii medicale, orientare pe piața muncii etc.). Echipele se întrunesc trimestrial sau ori de câte ori este necesar, pentru a evalua situația străinilor din comunitatea respectivă și a stabili măsuri concertate de integrare.

IGI a menționat faptul că: *„complementar activităților de integrare desfășurate de structurile IGI, prin intermediul proiectelor cu finanțare europeană se desfășoară activități de integrare destinate persoanelor vulnerabile identificate din rândul cetățenilor străini cu drept de ședere pe teritoriul României în cadrul unor centre de integrare. Aceste centre regionale sunt amplasate în orașele în care este înregistrat un număr mare de cetățeni străini, însă activitatea este desfășurată la nivel național prin intermediul echipelor mobile.*

- *Regiunea 1 - este derulat proiectul "InterAct - Participare activă și sprijin integrat pentru migranții din România - FAMI AM22A", implementat de Organizația Internațională pentru Migrație în București, Ilfov, Prahova, Buzău, Dâmbovița, Argeș, Vâlcea, Gorj, Brașov și Covasna – fiind înființate 2 Centre Regionale în București și Brașov;*

- *Regiunea 2 - este derulat proiectul "MyPlace to Integration" FAMI AM22B_01 implementat de JRS România Galați, Constanța, Vaslui, Brăila, Vrancea, Bacău și Tulcea fiind înființate 2 Centre Regionale în Galați și Constanța;*

- *Regiunea 3 - este derulat proiectul "MIGRA 3 – Măsuri de Integrare pentru străinii cu ședere legală în Regiunea 3" FAMI AM22H implementat de Fundația ICAR în Suceava, Iași, Botoșani și Neamț fiind înființate 2 Centre de Integrare în Iași și Rădăuți;*

- *Regiunea 4 - este derulat proiectul "PRISM 4- Promovarea de servicii de incluziune pentru migranți în Regiunea 4" - FAMI AM22D implementat de Organizația Internațională pentru Migrație în județele Maramureș, Cluj, Satu Mare, Sălaj, Bistrița Năsăud Mureș, Harghita, Alba și Sibiu fiind înființate 2 Centre Regionale în Cluj Napoca și Baia Mare;*

- *Regiunea 5 - este derulat proiectul "INTEGRIS - Inițative de integrare a migranților în România - desfășurate în Regiunea 5 – FAMI AM 22I_01 implementat de către Asociația Ecumenică a Bisericii din România – AIDRom în județele Timiș, Arad, Bihor, Hunedoara, Caraș – Severin, Mehedinți fiind înființate 2 Centre Regionale în orașele Timișoara și Oradea;*

- *Regiunea 6 - este derulat proiectul "Conectare și incluziune socială în Regiunea 6" -FAMI AM22J implementat de Asociația Global HELP în județele Giurgiu, Călărași, Ialomița, Teleorman, Olt și Dolj fiind înființate 2 Centre Regionale în orașele Giurgiu și Craiova.*

Prin intermediul celor 6 proiecte menționate, străinii cu un drept de ședere pe teritoriul României (beneficiari ai unei forme de protecție internațională, resortisanții țărilor terțe și beneficiarii de protecție temporară) beneficiază de:

- *cursuri de limba română;*
- *cursuri de orientare civică precum și de activități sociale, culturale și recreative;*
- *asigurări medicale, decontarea serviciilor medicale, contravaloarea medicamentelor și/sau a obiectelor/materialelor medicale pentru cazurile vulnerabile;*

- *rechizite și alte materiale necesare în procesul de învățământ;*
- *decontarea cheltuielilor de masă percepute în creșe, grădinițe și afterschool precum și a costurilor generate de participarea la activitățile extrașcolare întreprinse de unitățile de învățământ;*
- *îndrumare profesională;*
- *consiliere juridică în vederea solicitării reîntregirii familiei;*
- *consiliere și asistență juridică pentru obținerea dreptului de ședere permanentă și a cetățeniei române;*
- *consiliere și informare cu privire la drepturile și obligațiile pe teritoriul României;*
- *asistență materială inclusiv decontarea chiriei în Centrele Regionale de Proceduri și Cazare pentru Solicitanții de Azil.*"¹³¹

Aceste informații sunt confirmate prin răspunsul MAI: „Până în prezent au fost constituite echipe locale în București și județele Ilfov, Timișoara, Galați, Brăila, Maramureș, Suceava, Giurgiu, Brașov, Prahova, Buzău, Vâlcea și Gorj.

La nivelul Centrelor Regionale de Proceduri și Cazare a Solicitanților de Azil, colaborarea cu restul instituțiilor se face în baza prevederilor legale care reglementează activitatea și atribuțiile fiecăreia."¹³²

Decizia de returnare

Decizia de returnare constituie actul administrativ prin care Inspectoratul General pentru Imigrări constată șederea ilegală pe teritoriul României a străinului și stabilește obligația acestuia de returnare, precum și termenul pentru plecarea voluntară.¹³³

Există două forme principale:

- Decizia de returnare cu plecare voluntară, care este emisă în majoritatea cazurilor, atunci când IGI constată șederea ilegală, dar nu există indicii că persoana s-ar sustrage de la plecare. Documentul indică termenul-limită pentru părăsirea voluntară a țării;
- Decizia de returnare cu îndepărtare sub escortă, care este emisă atunci când străinul este declarat indezirabil sau prezintă risc de sustragere, cum ar fi:
 - a trecut sau a încercat să treacă ilegal frontiera României;
 - a intrat în România în perioada de interdicție;
 - identitatea sa nu a putut fi stabilită;
 - există suspiciune rezonabilă că intenționează să evite executarea deciziei.

Indiferent de tip, decizia trebuie să fie scrisă în două exemplare, fiecare redactat atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională, și să conțină motivele de fapt și de drept, precum și informații privind căile de atac. La cererea străinului, IGI oferă traducerea

¹³¹ Răspunsul IGI nr. 320219/29.05.2025 la solicitarea CRJ nr. 266/20.05.2025 în baza Legii nr.544/2001.

¹³² Răspunsul Ministerului Afacerilor Interne nr. 1736536/18.06.2025 la solicitarea CRJ nr. 263/20.05.2025 în baza Legii nr. 544/2001.

¹³³ Art. 83 din OUG 194/2002

principalelor elemente ale deciziei într-o limbă pe care străinul o înțelege sau despre care se presupune în mod rezonabil că o înțelege.

Conform art. 84 din OUG 194/2002, IGI comunică decizia:

- prin înmanare directă sub semnătură, dacă străinul este prezent;
- prin poștă cu confirmare de primire, dacă nu este prezent;
- prin afișare la sediul IGI emitent, dacă remiterea nu este posibilă din cauza refuzului primirii, lipsei unei adrese declarate sau schimbării adresei fără notificare.

Decizia de returnare poate fi contestată la curtea de apel competentă teritorial în termen de **10 zile** de la comunicare (art. 85). Procedura diferă în funcție de tipul deciziei și de situația străinului. Astfel, pentru deciziile cu plecare voluntară, instanța soluționează contestația în termen de 30 de zile prin hotărâre definitivă. Pentru deciziile cu îndepărtare sub escortă, termenul de soluționare este de 5 zile, iar competența teritorială a instanței depinde dacă străinul se află sau nu în custodie publică.

În majoritatea cazurilor, depunerea contestației **suspendă executarea** obligației de returnare. Există însă excepții în care contestația nu suspendă returnarea, de exemplu, dacă străinul solicită emiterea deciziei înainte de a fi depistat cu ședere ilegală sau dacă este declarat indezirabil.

Străinul are dreptul la consiliere juridică, reprezentare și asistență lingvistică, pe cheltuială proprie, dar poate solicita și ajutor public judiciar fără a îndeplini condițiile de venit prevăzute de OUG nr. 51/2008.

În jurisprudența națională se regăsesc spețe favorabile în care decizia de returnare a fost contestată:

1. Sentința nr. RJ 86269873d/2022 din 01-mar-2022, Curtea de Apel Ploiesti¹³⁴

Un cetățean egiptean a contestat decizia de returnare emisă de IGI Prahova pe motiv că șederea sa devenise ilegală, întrucât contractul de muncă pe baza căruia obținuse dreptul de ședere fusese întrerupt pentru câteva zile. Contestatorul a arătat că încetarea contractului s-a datorat unei erori administrative a angajatorului, care ulterior l-a reangajat, astfel că la data emiterii deciziei acesta avea un contract valid și își respecta scopul șederii. IGI a susținut că străinul nu mai îndeplinea condițiile legale, iar lipsa unui nou aviz de angajare atrăgea ilegalitatea șederii. Instanța a reținut însă că vina aparținea exclusiv angajatorului, deja sancționat contravențional, și nu putea fi transferată asupra lucrătorului. Mai mult, decizia de returnare era insuficient motivată și disproporționată raportat la situația de fapt. Prin urmare, Curtea de Apel a admis contestația și a anulat decizia de returnare, subliniind că un străin nu poate fi obligat să părăsească țara pentru fapte imputabile angajatorului, iar actul administrativ trebuie să fie temeinic motivat și proporțional.

¹³⁴ Speță accesată pe portalul sintact.ro, <https://www.sintact.ro/#/jurisprudence/553845483/1/sentința-nr-rj-86269873-d-2022-din-01-mar-2022-curtea-de-apel-ploiesti-litigiu-privind-regimul...?keyword=%22muncitori%20straini%22&cm=SREST>

2. Sentinta nr. RJ eedee7288/2022 din 23-feb-2022, Curtea de Apel Ploiesti¹³⁵

Un cetățean din Bangladesh a contestat decizia de returnare emisă de Inspectoratul General pentru Imigrări – Serviciul Prahova, prin care era obligat să părăsească teritoriul României pe motiv că i-ar fi încetat raportul de muncă. Din actele depuse la dosar a rezultat însă că străinul fusese angajat legal încă de la intrarea în țară, iar încetarea contractului său de muncă pentru câteva zile se datorase unei erori administrative a angajatorului, care ulterior l-a reangajat. În aceste condiții, la momentul emiterii deciziei, contestatorul avea un contract activ și își respecta scopul declarat al șederii. Instanța a reținut că eventualele nereguli privind avizul de muncă sau înregistrările în REVISAL erau imputabile angajatorului, care fusese deja sancționat contravențional, și nu străinului. Curtea de Apel Ploiești a constatat astfel că măsura returnării era nelegală și disproporționată, întrucât nu putea fi justificată printr-o culpă care nu îi aparținea lucrătorului. În consecință, a admis contestația și a anulat decizia de returnare.

3. Sentinta nr. 140/2020 din 17-nov-2020, Curtea de Apel Galati¹³⁶

Reclamantul, cetățean vietnamez, a contestat decizia de returnare emisă de Serviciul pentru Imigrări Galați, prin care i se revocase dreptul de ședere pe motiv că ar fi desfășurat activități lucrative fără forme legale, după încetarea contractului său de muncă. Situația de fapt a fost complicată de împrejurări independente de voința reclamantului: firma angajatoare din Maramureș a intrat în insolvență ca urmare a decesului administratorului, iar muncitorii vietnamezi au fost preluați de o societate din Galați, care depusese deja cereri de obținere a avizelor de muncă necesare. În timpul unui control efectuat de autorități, reclamantul și alți colegi ai săi au fost găsiți pe un șantier, iar pe motiv că raporturile de muncă cu vechiul angajator încetaseră, au fost considerați ca muncind fără forme legale. Reclamantul a susținut că cererile de încetare a contractului de muncă fuseseră preconstituite de angajator încă de la angajare și că el nu a avut nicio vină, dimpotrivă depunând toate diligențele pentru a rămâne în legalitate. Instanța a constatat că decizia de returnare era nemotivată în fapt, limitându-se la formule generale precum „încălcarea dispozițiilor privind munca străinilor”, fără a preciza concret faptele imputate, ceea ce contravine obligației legale de motivare a actelor administrative. Mai mult, probele arătau că reclamantul și noul angajator depuseseră cerere de aviz de muncă înainte de control, reclamantul a depus diligențele necesare pentru a rămâne în legalitate, astfel că nu se putea reține culpa sa. În consecință, Curtea a apreciat măsura revocării dreptului de ședere și a returnării ca nelegală și disproporționată, admitând contestația și anulând decizia de returnare.

Deși analiza de până acum a urmărit firul administrativ și profesional al muncitorului migrant, de la intrarea pe teritoriul României până la încetarea raportului de muncă și eventual returnare, există dimensiuni paralele care traversează toate aceste etape și le influențează în mod direct.

¹³⁵ Speță accesată pe portalul sintact.ro, <https://www.sintact.ro/#/jurisprudence/553845709/1/sentinta-nr-rj-eedee-7288-2022-din-23-feb-2022-curtea-de-apel-ploiesti-litigiu-privind-regimul...?keyword=%22muncitori%20straini%22&cm=SREST>

¹³⁶ Speță accesată pe portalul sintact.ro, <https://www.sintact.ro/#/jurisprudence/534711858/1/sentinta-nr-140-2020-din-17-nov-2020-curtea-de-apel-galati-litigiu-privind-regimul-strainilor...?keyword=%E2%80%9Dmuncitori%20str%C4%83ini%E2%80%9D&cm=SREST>

“

Statul vostru,
sistemul vostru
nu funcționează
pentru mine,
nu funcționează
pentru
lucrătorii străini.
Venim aici,
muncim, iar voi
ne faceți ilegali.

Extras din interviul 02/B/D

Accesul la sănătate

*„Nu aveam informațiile corecte despre cum să beneficiem de serviciile de sănătate din România. Nu știau exact unde să mergem, la ce doctor să apelăm sau cum să accesăm spitalele și sistemul medical public. Practic, nu aveam niciun fel de ghidaj în legătură cu serviciile medicale și ce opțiuni avem pentru îngrijire de sănătate. De aceea, am fost nevoiți să plătim din buzunar pentru a merge la un medic privat”.*¹³⁷

Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății prevede că *„cetățenii străini și apatrizii care au solicitat și au obținut prelungirea dreptului de ședere temporară ori au domiciliul în România”*¹³⁸ sunt asigurați medical. Străinii care au dobândit drept de ședere în România au dreptul la asistență medicală în aceleași condiții stabilite de lege pentru cetățenii români. Pentru a beneficia de asistență medicală aceștia trebuie să plătească contribuția la fondul asigurărilor de sănătate. Asta înseamnă că persoana trebuie să încheie un contract de asigurare cu casa de asigurări de sănătate fie direct, dacă își plătește singur contribuția, fie prin angajator, dacă lucrează legal în România.

Calitatea de asigurat încetează odată cu pierderea dreptului de ședere în România¹³⁹, precum și în 3 luni de la data încetării raporturilor de muncă/serviciu¹⁴⁰. Așadar, menținerea unei șederi legale este o premisă esențială pentru a beneficia de asigurarea socială de sănătate.

Legea prevede un pachet de servicii de bază la care au dreptul toți asigurații (*„se acordă asiguraților și cuprinde serviciile medicale, serviciile de îngrijire a sănătății, medicamentele, materialele sanitare, dispozitivele medicale și alte servicii la care au dreptul asigurații și se aprobă prin hotărâre a Guvernului”*¹⁴¹), cu condiția să fie înregistrați la un medic de familie și să prezinte dovada calității de asigurat (*„după caz, cardul național de asigurări sociale de sănătate, documentul rezultat prin accesarea de către furnizorii aflați în relații contractuale cu casele de asigurări de sănătate a instrumentului electronic pus la dispoziție de CNAS, adeverința de asigurat cu o valabilitate de 3 luni, pentru persoanele care refuză în mod expres, din motive religioase sau de conștiință, primirea cardului național sau adeverința de asigurat eliberată de casa de asigurări la care este înscris asiguratul”*¹⁴²).

Potrivit art. 230 alin. (1) din Legea nr. 95/2006 *„Asigurații beneficiază de pachetul de servicii de bază în caz de boală sau de accident, din prima zi de îmbolnăvire sau de la data accidentului și până la vindecare, în condițiile stabilite de prezenta lege, de contractul-cadru și normele sale de aplicare.”*

În continuare, *„(2) Asigurații au următoarele drepturi:*

a) să aleagă furnizorul de servicii medicale, precum și casa de asigurări de sănătate la care se asigură, în condițiile prezentei legi și ale contractului-cadru;

¹³⁷ Extras din interviul 05/B/C.

¹³⁸ Art. 222, alin. (1), lit. b)

¹³⁹ Art. 222 alin. (5), lit. b)

¹⁴⁰ Art. 267 alin. (2)

¹⁴¹ Art. 221 alin. (1) lit. c)

¹⁴² Art. 223 alin. (1)

- b) să fie înscrisi pe lista unui medic de familie pe care îl solicită, dacă îndeplinesc toate condițiile prezentei legi, suportând cheltuielile de transport dacă opțiunea este pentru un medic din altă localitate;*
- c) să își schimbe medicul de familie ales numai după expirarea a cel puțin 6 luni de la data înscrierii pe listele acestuia, cu excepția situațiilor prevăzute în Contractul-cadru;*
- d) să beneficieze de pachetul de servicii de bază în mod nediscriminatoriu, în condițiile legii;*
- e) să beneficieze de rambursarea tuturor cheltuielilor efectuate pe perioada spitalizării cu medicamentele, materialele sanitare și investigațiile paraclinice la care ar fi fost îndreptățiți fără contribuție personală, în condițiile impuse de contractul - cadru;*
- f) să efectueze controale profilactice, în condițiile stabilite prin contractul-cadru;*
- g) să beneficieze de servicii de asistență medicală preventivă și de promovare a sănătății, inclusiv pentru depistarea precoce a bolilor;*
- g1) să poată beneficia de servicii de consiliere psihologică, în limita bugetului aprobat;*
- h) să beneficieze de servicii medicale în ambulatorii și în spitale aflate în relație contractuală cu casele de asigurări de sănătate;*
- i) să beneficieze de servicii medicale de urgență;*
- j) să beneficieze de unele servicii de asistență stomatologică;*
- k) să beneficieze de tratament fizioterapeutic și de recuperare;*
- l) să beneficieze de dispozitive medicale, tehnologii și dispozitive asistive;*
- m) să beneficieze de servicii de îngrijiri medicale la domiciliu;*
- n) să li se garanteze confidențialitatea privind datele, în special în ceea ce privește diagnosticul și tratamentul;*
- o) să aibă dreptul la informație în cazul tratamentelor medicale;*
- p) să beneficieze de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate în condițiile legii.”*

Pentru a putea beneficia de aceste drepturi, asigurații au obligația: să se înscrie pe lista unui medic de familie; să anunțe medicul de familie ori de câte ori apar modificări în starea lor de sănătate; să se prezinte la controalele profilactice și periodice stabilite prin contractul-cadru; să anunțe în termen de 15 zile medicul de familie și casa de asigurări asupra modificărilor datelor de identitate sau a modificărilor referitoare la încadrarea lor într-o anumită categorie de asigurați; să respecte cu strictețe tratamentul și indicațiile medicului; să aibă o conduită civilizată față de personalul medico-sanitar; să achite contribuția datorată fondului și suma reprezentând coplata/contribuția personală, în condițiile legii; să prezinte furnizorilor de servicii medicale documentele justificative care atestă calitatea de asigurat, definite la art. 223 alin. (1).¹⁴³

¹⁴³ Art. 231

Persoanele care nu fac dovada calității de asigurat beneficiază de servicii medicale, în cadrul unui pachet minimal de servicii medicale (serviciile medicale în asistența medicală primară cuprinse în pachetul minimal de servicii sunt aceleași cu cele cuprinse în pachetul de servicii de bază, cu excepția serviciilor adiționale și a unora dintre activitățile de suport). Însă și pentru a beneficia de pachetul minimal de servicii este necesară înscrierea la un medic de familie.¹⁴⁴

Potrivit răspunsului CNAS la solicitarea de informații publice: „cetățenii străini asigurați [...] se pot înscrie pe lista unui medic de familie și pot beneficia ulterior de serviciile acestuia în aceleași condiții ca și cetățenii români asigurați. CNAS nu a primit sesizări referitoare la eventuala dificultate de acces la medicul de familie pe criteriul cetățeniei”.¹⁴⁵

Probleme de accesibilitate și lipsă de informare

Experiența străinilor non-UE în sistemul medical românesc este marcată de lipsa unui ghidaj instituțional și de dificultăți de comunicare. În multe cazuri, informațiile privind înscrierea la asigurarea de sănătate și modul de accesare a serviciilor nu sunt furnizate proactiv. Chiar și atunci când informația există pe site-urile autorităților, bariera de limbă și formalismul limbajului juridic pot descuraja persoana să înțeleagă pe deplin drepturile și obligațiile sale. Astfel, nu este surprinzător că mulți străini consideră sistemul medical de stat inaccesibil.

Un alt obstacol îl constituie pachetul limitat de servicii oferit persoanelor neasigurate. Dacă străinul nu reușește să intre formal în sistemul CNAS, el rămâne neasigurat în accepțiunea legii. Or, persoanele neasigurate beneficiază gratuit doar de un pachet minimal de servicii medicale, cum ar fi cele de urgență, cele pentru bolile cu potențial endemo-epidemic sau asistența la naștere și îngrijirile de urgență pentru gravide. Toate celelalte servicii (consultații obișnuite, analize uzuale, intervenții care nu sunt urgențe imediate, rețete compensate) necesită fie calitatea de asigurat, fie plată integrală. În absența unei rețele de informare și suport, mulți rezidenți străini descoperă acest lucru abia în momentul în care au nevoie de un medic.

Accesul la sănătate pentru cetățenii străini non-UE rezidenți legal în România este garantat teoretic de actele normative, dar practic obținerea și exercitarea acestor drepturi sunt îngreunate. Fără suficiente informații în limbaj accesibil și fără sprijin instituțional, mulți nu reușesc să navigheze birocratic, chiar dacă plătesc taxe și contribuții. Toate aceste aspecte se traduc într-o experiență de accesibilitate scăzută la sistemul medical public pentru rezidenții străini. Problemele semnalate, lipsa de informare, barierele lingvistice și administrative, procedurile greoaie, reflectă o nevoie de îmbunătățire a comunicării și a măsurilor de integrare a migranților în sistemul de sănătate, pentru ca drepturile lor să se poată materializa în acces real la îngrijire medicală.

Latura penală: trafic de persoane și exploatare prin muncă

Fenomenul traficului de persoane și al exploatarei prin muncă prezintă incidență și asupra migranților și lucrătorilor străini aflați pe teritoriul României, aceștia constituind o categorie expusă unor riscuri sporite de victimizare. Ministerul Afacerilor Interne (MAI) are un rol central în prevenirea și combaterea acestor fenomene, prin structurile sale specializate - Poliția

¹⁴⁴ Art. 232

¹⁴⁵ Răspunsul CNAS nr. 145400/01.08.2025 la solicitarea CRJ nr. 265/20.05.2025 în baza Legii nr. 544/2001.

Română, Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI), Inspectoratul General al Poliției de Frontieră (IGPF), Jandarmeria Română - și prin cooperarea permanentă cu Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane (ANITP), organizații internaționale și societatea civilă.

Constituția României (art. 42) interzice munca forțată, iar Codul penal sancționează traficul de persoane (art. 210) și traficul de minori (art. 211), adesea corelate cu grupuri infracționale organizate (art. 367). Pentru protecția victimelor funcționează Mecanismul Național de Identificare și Referire a Victimelor Traficului de Persoane (MNIR), actualizat prin H.G. nr. 88/2023¹⁴⁶. Acesta expune și măsuri privitoare la cetățeni străini, printre care și acordarea tolerării rămânerii pe teritoriul României/dreptului de ședere temporară pe teritoriul României/dreptului de rezidență în România.

Procurorul, prin ordonanță, sau, după caz, instanța, prin încheiere, acordă tolerarea atunci când există motive serioase să se considere că un străin care nu are un drept de ședere pe teritoriul României este victimă a traficului de persoane, în conformitate cu Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

IGI acordă un drept de ședere temporar pe teritoriul României cetățenilor străini, victime ale traficului de persoane, la solicitarea procurorului sau a instanței de judecată, în conformitate cu Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România republicată, cu modificările și completările ulterioare.

În cazul în care se constată că statutul persoanei nu este de victimă a traficului de persoane și, din colaborarea cu organele de urmărire penală, nu există indicii cu privire la faptul că persoana este victima unei alte infracțiuni, se va informa de îndată IGI în vederea evaluării situației și a dispunerii de măsuri conform prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Referirea victimei cetățean străin pentru a beneficia de asistență și protecție este în strânsă legătură cu reglementarea statutului juridic privind șederea pe teritoriul României în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Dimensiunea traficului de persoane și a exploatării prin muncă

Conform datelor obținute de la Inspectoratul General al Poliției Române¹⁴⁷, numărul dosarelor penale instrumentate (existente anterior și înregistrate) anual pentru exploatare prin muncă a crescut de la **131** în anul 2020 la **158** în anul 2024. În aceste dosare, infracțiunile cercetate au fost de **trafic de persoane** (art. 210 C. pen.) cu 121 de cazuri în 2024, urmate de cazuri de **trafic de minori** (art. 211) cu 47 cazuri în 2024 și de **constituire de grup infracțional organizat** (art. 367) cu 25 de cazuri 2024, infracțiuni adesea conexe exploatării prin muncă. MAI a specificat în răspunsul la solicitarea în baza Legii 544/2001 faptul că: *„sistemul statistic al Poliției Române este structurat doar pe numărul faptelor penale sesizate, informațiile*

¹⁴⁶ MECANISM NAȚIONAL din 31 ianuarie 2023 de identificare și referire a victimelor traficului de persoane, aprobat prin HG 88/2023, disponibil la: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/265243>

¹⁴⁷ Răspunsul Ministerului Afacerilor Interne nr. 1736536/18.06.2025 la solicitarea CRJ nr. 263/20.05.2025 în baza Legii nr. 544/2001.

referitoare la victimele infracțiunilor, respectiv cetățenia/sexul/vârsta persoanelor implicate nu se regăsesc în datele statistice ale acestei instituții.”

Un alt aspect relevant de statistici este destinația exploatării victimelor traficului. Rețelele de trafic își pot exploata victimele fie pe teritoriul României, fie le pot recruta pentru a fi transportate și exploatare în străinătate. Spre exemplu, în anul 2024, din totalul cazurilor investigate, victimele au fost exploatare în România (100 de cazuri) sau în afara țării (58 de cazuri).

Conform datelor Agenției Naționale Împotriva Traficului de Persoane (ANITP), „numărul persoanelor exploatare prin muncă în:

- Anul 2020, 96 de victime exploatare prin muncă, toate de naționalitate română.
- Anul 2021, 51 de victime exploatare prin muncă, 50 origine Romania, 1 origine non-UE.
- Anul 2022, 73 de victime exploatare prin muncă, toate de naționalitate română.
- Anul 2023, 67 de victime exploatare prin muncă, 60 origine România, 7 origine non-UE.
- Anul 2024, 95 de victime exploatare prin muncă, 80 origine România, 14 origine non-UE, 1 origine UE.

Din totalul victimelor traficului de persoane exploatare prin muncă – cetățeni străini, 5 sunt de genul feminin (4 origine non-UE și 1 origine UE).”

Acțiunile autorităților pentru combaterea traficului și protejarea victimelor

Potrivit MAI, autoritățile române abordează multidimensional combaterea traficului de persoane și protejarea drepturilor migranților, refugiaților și cetățenilor străini. Ministerul Afacerilor Interne (MAI), prin structurile sale, cooperează cu organizații internaționale și societatea civilă. Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI) colaborează permanent cu Înaltul Comisariat al ONU pentru Refugiați (UNHCR), cu Organizația Internațională pentru Migrație (OIM) și cu organizații neguvernamentale specializate pentru protecția refugiaților și migranților. Cooperarea urmărește schimbul de informații și intervenția rapidă în sprijinul persoanelor vulnerabile, conform competențelor instituționale.

Poliția Română, prin Direcția de Combatere a Criminalității Organizate (DCCO), desfășoară acțiuni operative și de prevenire privind traficul de persoane. O măsură este instruirea personalului instituțiilor publice care pot intra în contact cu victime sau situații de risc. Periodic, sunt organizate sesiuni de informare adresate unui spectru larg de profesioniști – polițiști de frontieră, de ordine publică, jandarmi, polițiști rutieri, personal din unități de învățământ și medicale, ONG-uri, direcții de asistență socială ș.a. – care, prin natura activității lor, pot identifica potențiale victime ale traficului. Participanții sunt instruiți atât în privința Mecanismului național de identificare și referire a victimelor traficului de persoane, cât și în recunoașterea timpurie a indicatorilor de risc și a modurilor de operare ale traficantilor, pentru a asigura referirea promptă a victimelor către serviciile de protecție și asistență.

Autoritățile observă evoluții în fenomenul migrației forței de muncă ce pot genera riscuri de abuz. În ultimii ani a crescut considerabil numărul muncitorilor aduși din țări asiatice pentru a lucra în România, formându-se comunități ale acestor naționalități în diverse zone (adesea

cazate în cămine puse la dispoziție de angajatori). Acest “import de forță de muncă” a fost însoțit de apariția unor rețele infracționale care profită de vulnerabilitatea acestor lucrători, având ca scop traficul lor către țări din spațiul Schengen – în special Germania, Marea Britanie și Italia – unde doresc să ajungă. DCCO a documentat activitatea unor astfel de grupări ce acționează pentru a trafica migranți proveniți din țări non-UE, inițiind cooperări internaționale prin EUROPOL și stabilind contacte cu autoritățile din statele de proveniență ale migranților, prin INTERPOL. În situația în care apar indicii privind exploatarea migranților pe traseu sau la destinație, România declanșează imediat mecanismul de luptă antitrafic – migranții fiind considerați victime ale traficului de persoane, indiferent de modul în care au intrat pe teritoriul român.

Pe plan național, Poliția Română, împreună cu IGI, ITM, DGASPC și ONG-uri, a organizat acțiuni integrate pentru prevenirea și depistarea traficului. În zonele de frontieră, aeroporturi, gări și autogări internaționale s-au derulat campanii de informare și controale comune.

Au fost efectuate controale comune la locurile de cazare și de muncă ale străinilor în România. În agricultură, construcții, industrie sau pe șantiere – acolo unde activează mulți lucrători din Asia sau Africa – echipe mixte de polițiști de crimă organizată, inspectori de muncă și reprezentanți ai IGI au verificat condițiile de muncă și documentele, pentru a depista posibile situații de exploatare sau abuz de către angajatori. În cazul în care au fost identificate conflicte de muncă legate de salarii sau condiții impropii, s-a procedat la sesizarea Inspecției Muncii (ITM) – instituția competentă să remedieze astfel de situații și să sancționeze încălcările legislației muncii.

Campanii de informare și prevenire a exploatării

Potrivit răspunsului MAI: „Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI) derulează constant acțiuni de informare, adresate atât cetățenilor străini cât și comunităților locale și agenților economici. De exemplu, IGI a elaborat materiale informative privind angajarea cetățenilor străini (atât destinate străinilor, cât și ghiduri pentru angajatorii români) încă din anul 2020. În perioada 2020–2023, s-au desfășurat campanii de informare online dedicate studenților străini aflați la studii în România, pentru a-i informa despre posibilitățile legale de angajare și riscurile muncii nedeclarate. IGI a publicat, de asemenea, pliante și anunțuri privind noile prevederi legislative referitoare la eliberarea avizelor de angajare în situații speciale (inclusiv proceduri simplificate pentru cetățenii ucraineni, în 2022 și 2024), precum și ghiduri despre drepturile și obligațiile străinilor pe teritoriul României și schimbările legislative ce îi privesc. În anul 2023, polițiștii de imigrări au desfășurat o campanie națională de informare a angajatorilor care au angajat cetățeni străini, având ca obiectiv prevenirea muncii nedeclarate și a exploatării prin muncă a acestora. Toate aceste materiale informative au fost puse la dispoziția publicului pe site-ul oficial al IGI și distribuite la nivel național. Începând cu 2024, IGI a inițiat și o campanie de informare legislativă inovativă, folosind mediul online. Instituția realizează clipuri video și informări de presă despre modificările legislative și procedurile de imigrare, pe care le postează pe rețelele sociale precum Facebook și Instagram. Scopul este de a ajunge rapid la publicul-țintă cu informație actualizată, într-un format accesibil, pentru a preveni dezinformarea și eventualele abuzuri rezultate din necunoașterea legii.”

Un aspect interesant din răspunsul MAI este faptul că Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane (ANITP) dezvoltă mecanisme de cooperare și cu misiunile diplomatice ale statelor terțe, în special din Asia și Africa, de unde provin majoritatea lucrătorilor migranți. În acest

sens, ANITP organizează periodic întâlniri de tip „masă rotundă” cu ambasadele acestor țări, la care participă reprezentanți ai autorităților române (Poliția Română, IGI, Inspekția Muncii, Ministerul Public), precum și ai organizațiilor internaționale și ai societății civile.

Scopul acestor reuniuni este de a identifica și implementa măsuri comune de prevenire și protecție a cetățenilor străini care sosesc în România. Printre direcțiile stabilite se numără: elaborarea de materiale informative în limbile de origine ale migranților, derularea de campanii de sensibilizare adaptate cultural pentru comunitățile de străini din România și instituirea unor mecanisme operative de cooperare între autoritățile române și ambasade. Aceste instrumente urmăresc să asigure un răspuns rapid în situații de risc și să prevină exploatarea prin informarea corectă a migranților înainte ca aceștia să devină vulnerabili în fața rețelelor de traficanți.

Analiza cadrului normativ și a practicilor instituționale arată că România dispune de un set relativ complex de mecanisme pentru prevenirea și combaterea traficului de persoane, inclusiv în ceea ce privește protecția migranților și a lucrătorilor străini. Totuși, persistența cazurilor de exploatare prin muncă și incidența traficului relevă decalaje semnificative între reglementare și realitate. Statisticile disponibile indică o creștere a numărului de dosare penale și menținerea unei vulnerabilități ridicate a lucrătorilor migranți, în special din state non-UE. Mai mult, lipsa unor date oficiale detaliate cu privire la profilul victimelor și la eficiența măsurilor aplicate limitează capacitatea de evaluare obiectivă a fenomenului.

Mecanisme instituționale de apărare a drepturilor omului în cazul migranților non-UE

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)

La nivel național, combaterea discriminării pe criterii de rasă, etnie, naționalitate, religie sau statut de migrant este reglementată în România prin Ordonanța de Urgență nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Această ordonanță instituie cadrul normativ necesar pentru identificarea și sancționarea comportamentelor și practicilor discriminatorii, inclusiv a celor manifestate în spațiul public sau propagate prin intermediul mass-media. Responsabilitatea aplicării legislației anti-discriminare revine Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), autoritatea specializată în domeniu. CNCD are competența de a soluționa sesizări referitoare la conținuturi publice – articole de presă, emisiuni audiovizuale, declarații – care conțin mesaje discriminatorii sau xenofobe. În această calitate, instituția are rolul de a garanta respectarea principiului egalității de tratament și de a proteja persoanele împotriva discursului discriminatoriu.

Conform datelor transmise de CNCD¹⁴⁸: „În perioada analizată (2020-2024), pe baza criteriilor de naționalitate și cetățenie (non UE) și a domeniului de încadrare a plângerilor la liberul acces la angajare și profesie (refuzul angajării, concedieri abuzive, hărțuiri, etc.) s-au constituit pe rolul CNCD, un număr de 12 plângeri din care s-au soluționat 5, fără să se constate fapta de discriminare.

¹⁴⁸ Răspunsul CNCD nr. 3715/06.06.2025 la solicitarea CRJ nr. 268/20.05.2025 în baza Legii nr. 544/2011.

În perioada analizată (2020-2024), pe baza criteriilor de încadrare a plângerilor în toate domeniile în care a avut loc presupusa faptă de discriminare (accesul la locuri și servicii publice, accesul la locuință, demnitate personală etc) s-au înregistrat un număr de 95 de plângeri din care s-au soluționat 56. În 11 cazuri s-a constatat fapta de discriminare, așa cum e reglementată în OG 137/2000 și au fost aplicate 2 avertismente și 9 amenzi în cuantum de 3, 5 sau 10 mii de lei.”

Este important de menționat că CNCD nu a indicat în răspunsul său hotărârile relevante. Față de cele 61 de plângeri menționate (5 plângeri privind liberul acces la angajare și profesie și 56 plângeri privind alte fapte de discriminare – accesul la locuri și servicii publice, accesul la locuință, demnitate personală etc), în arhiva online a instituției¹⁴⁹ au fost identificate printr-o căutare proprie doar 36 de hotărâri în această materie.

La întrebarea dacă există campanii de informare, instruire sau alte inițiative ale CNCD adresate publicului larg sau instituțiilor pentru a promova drepturile muncitorilor străini, CNCD a comunicat că „nu a realizat nicio campanie de instruire care să vizeze în mod direct promovarea drepturilor muncitorilor străini”. Potrivit art. 1 alin (2) din Hotărârea nr. 1.194/2001 privind organizarea și funcționarea CNCD, acesta are rolul de a implementa principiul egalității între cetățeni. Deși art. 2 alin (1) lit. h² din aceeași hotărâre prevede că pentru îndeplinirea acestui rol, lângă alte atribuții, CNCD derulează și „programe și campanii naționale în scopul realizării atribuțiilor sale”. În aceste condiții, absența unor campanii dedicate muncitorilor străini generează o discrepanță între atribuțiile CNCD și practica instituțională, cu efect direct asupra vizibilității drepturilor acestei categorii vulnerabile. Astfel, lipsa unor acțiuni de informare și instruire contribuie la menținerea unui grad scăzut de conștientizare a faptelor de discriminare cu care se confruntă muncitorii migranți și reduce accesul lor efectiv la mecanismele de protecție oferite de legislația națională.

La întrebarea „Cum sprijină CNCD cetățenii proveniți din țări non-UE în procesul de depunere a unei plângeri pentru discriminare? Ce măsuri sunt luate pentru a asigura accesul echitabil la CNCD, de exemplu, prin prezența traducătorilor în limba engleză/alte limbi vorbite în țările din care provin muncitori străini?”, instituția a răspuns că „nu poate asigura un serviciu de traducere autorizată. Procedura de depunere a unei petiții prevede ca aceasta să fie depusă în limba română. Însă, în situația în care la sediul nostru (sau telefonic) se prezintă un cetățean non-UE, acesta poate fi consiliat în limba engleză de către unul dintre angajații instituției.” Această practică relevă existența unor bariere semnificative de acces pentru muncitorii străini. În condițiile în care barierele lingvistice reprezintă factori substanțiali în cazurile de discriminare, limitarea opțiunilor doar la consilierea informală în limba engleză (și numai în măsura în care există disponibilitate la nivelul personalului) restrânge în mod considerabil accesul efectiv la mecanismele de protecție. Conform art. 8 alin. (1) lit. e) din Regulamentul de organizare și funcționare al CNCD¹⁵⁰, în vederea combaterii faptelor de discriminare, CNCD acordă asistență de specialitate victimelor discriminării.

În arhiva hotărârilor CNCD, după criteriul de discriminare „naționalitate” în domeniile „acces angajare și profesie”, „demnitate personală” și „acces servicii publice”, în perioada 2020-2024,

¹⁴⁹ Accesibil pe site-ul CNCD: https://www.cncd.ro/hotarari/?_sft_anul_publicarii=2022&sort_order=date+asc , ultima accesare 02.07.2025.

¹⁵⁰ Accesibil la: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2023/09/ROF-23.08.2023-final-1.pdf> , ultima accesare 10.08.2025.

au fost identificate în total 36 de cazuri în care obiectul îl reprezintă discriminarea muncitorilor imigranți non-UE sau discriminarea persoanelor străine non-UE care lucrează/accesează servicii în România.

În ceea ce privește soluțiile date în cele 36 de cazuri analizate, în 13 cazuri¹⁵¹ CNCD a constatat că nu sunt întrunite elementele constitutive ale faptei de discriminare conform legii¹⁵², într-un caz¹⁵³ nu au existat mijloace de probă concludente care să determine incidența discriminării. În 6 cazuri¹⁵⁴ soluția dată era sancționarea părții reclamate cu avertisment, iar în 7 cazuri¹⁵⁵ s-a dat amendă contravențională. În 4 cazuri¹⁵⁶ a fost admisă excepția de necompetență materială a CNCD, 3 petiții¹⁵⁷ au fost clasate ca fiind incomplete, o petiție¹⁵⁸ a fost clasată în urma renunțării la petiția formulate de către petent. Într-un singur caz¹⁵⁹ hotărârea nu specifică sancțiunea, chiar dacă s-a constatat caracterul discriminatoriu al faptelor sesizate.

O parte semnificativă a acestor hotărâri CNCD¹⁶⁰ vizează discriminarea persoanelor străine în sectorul financiar-bancar. Petenții străini reclamă condiții defavorabile de acordare a creditelor în comparație cu cetățenii români¹⁶¹¹⁶², imposibilitatea de a realiza o operațiune bancară în baza permisului de ședere¹⁶³ sau situații precum aplicația băncii care nu permite înregistrarea unui act de identitate de origine străină ori a unui permis de ședere permanentă¹⁶⁴. Într-o speță¹⁶⁵, petentul a sesizat CNCD pentru că a fost discriminat de către o bancă, întrucât i-a fost respinsă solicitarea de a-și deschide un cont bancar personal din cauza faptului că este cetățean din Turkmenistan. În acest caz CNCD a constatat existența faptelor de discriminare și a sancționat banca cu amendă contravențională de 5.000 lei. Tot cu amendă contravențională, de data aceasta în valoare de 3.000 de lei, a fost sancționată¹⁶⁶ banca care a refuzat furnizarea unui serviciu bancar petentei, cetățean român de etnie arabă. Partea reclamată a considerat necesară o aprobare specifică pe baza etniei deoarece persoana a fost născută în Siria. Într-un alt caz, petentul, cetățean marocan, de etnie arabă, născut în Siria și stabilit în România, fiind căsătorit

¹⁵¹ Hotărârile nr. 114/2020, 866/2020, 155/2021, 212/2021, 322/2021, 837/2021, 869/2021, 870/2021, 614/2022, 239/2023, 534/2023, 592/2023, 93/2024.

¹⁵² O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicat în Monitorul Oficial nr. 166 din 7 martie 2014.

¹⁵³ Hotărârea nr. 248/2021.

¹⁵⁴ Hotărârile nr. 184/2020, 295/2020, 363/2020, 590/2020, 359/2021, 46/2024.

¹⁵⁵ Hotărârile nr. 810/2020, 211/2021, 22/2022, 161/2022, 177/2022, 271/2022, 557/2022.

¹⁵⁶ Hotărârile nr. 559/2021, 459/2022, 54/2023, 134/2023.

¹⁵⁷ Hotărârea nr. 87/2020, disponibilă la: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/01/Hotarare-87-2020-1.pdf> Hotărârea nr. 369/2021, disponibilă la: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/08/Hotarare-369-2021.pdf>, Hotărârea nr. 649/2022, disponibilă la: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2023/02/Hotarare-649-2022.pdf>.

¹⁵⁸ Hotărârea nr. 802/2020.

¹⁵⁹ Hotărârea nr. 281/2020.

¹⁶⁰ Șapte (7) hotărâri din cele 36 de hotărâri identificate în arhiva instituției prin căutare proprie.

¹⁶¹ Hotărârea nr. 866/2020, disponibilă la: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/01/Hotarare-866-2020-1.pdf>

¹⁶² Hotărârea nr. 866/2020, disponibilă la: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/01/Hotarare-866-2020-1.pdf>

¹⁶³ Hotărârea nr. 87/2020, disponibilă la: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/01/Hotarare-87-2020-1.pdf>

¹⁶⁴ Hotărârea nr. 534/2023, disponibilă la: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2024/01/Hotarare-534-2023.pdf>

¹⁶⁵ Hotărârea nr. 211/2021, disponibilă la: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/05/Hotarare-211-2021.pdf>

¹⁶⁶ Hotărârea 271/2022, disponibilă la: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2022/09/Hotarare-271-2022.pdf>

din anul 2018 cu un cetățean român, a sesizat CNCD după ce i s-a refuzat deschiderea unui cont în USD. Petentul, care era deja client al băncii, a fost supus unor verificări efectuate de funcționarii băncii, reținându-se că ar deține cetățenie siriană, motiv pentru care i s-a solicitat închiderea conturilor deschise anterior la banca respectivă. Ulterior, petentului i-a sugerat prin email faptul că poate deține un cont în UDS doar dacă renunță de cetățenia siriană. CNCD a sancționat banca pentru faptele de discriminare cu amendă contravențională de 10.000 lei¹⁶⁷.

Pe lângă faptul că aceste sesizări¹⁶⁸ evidențiază impedimente și abuzuri cu care muncitorii străini se pot confrunta în desfășurarea activităților economice, soluționările CNCD arată că nu există o abordare unitară în sancționarea faptelor de discriminare îndreptate împotriva acestei categorii de persoane.

O altă parte din hotărâri au vizat încălcarea dreptului la demnitate personală. Astfel, într-o hotărâre¹⁶⁹, CNCD a sancționat partea reclamată cu amendă contravențională în valoare de 5.000 lei pentru afirmații discriminatorii. Reclamatul, primar și formator de opinie pe rețelele de socializare, printr-o postare de Facebook a declarat că „(...) pentru noi, adevărații localnici din Urvind, cel mai important lucru este viitorul localității noastre, din acest motiv, principalul obiectiv al viitorului mandat este exproprierea terenurilor de la acești migranți care reprezintă un pericol pentru comunitatea noastră”. Printr-o altă hotărâre¹⁷⁰, CNCD a sancționat partea reclamată cu amendă contravențională în valoare de 10.000 lei pentru afirmații discriminatorii făcute după ce i s-a oferit restituirea banilor cheltuiți în cadrul unei adunări generale: „Nu știu sursa banilor, nu știu sursa banilor dvs. și nu vreau să accept bani murdari. Din Iran, chestii, nu accept bani din partea dvs.”. Într-un alt caz¹⁷¹, petentul, cetățean chinez, se afla într-un restaurant cu alți cetățeni chinezi, iar reclamatul a venit lângă restaurant și pe o durată de aproximativ 25 minute a instigat la ură împotriva acestora și a formulat o serie de acuzații care au adus atingere demnității, creând o atmosferă de intimidare, ostilă, degradantă, umilitoare și ofensatoare. După ce a acuzat grupul de cetățeni chinezi, fără niciun motiv, că a blocat intersecția, reclamatul a sesizat poliția rutieră, iar un agent i-a testat cu etilotest, deși cei testați nu se aflau la volanul unui autoturism, ci în incinta restaurantului. CNCD a sancționat reclamatul cu amendă contravențională de 5.000 de lei, iar referitor la acțiunile polițistului a admis excepția de neкомпetență.

Așadar, în urma analizei acestor spețe, se poate constata că implicarea CNCD în protejarea drepturilor muncitorilor migranți non-UE a fost în principal reactivă, concentrată pe soluționarea petițiilor primite, însă eficiența sa este limitată de lipsa inițiativelor proactive. Numărul relativ redus de cazuri soluționate raportat la amploarea comunităților de lucrători migranți sugerează o adresabilitate scăzută (fie din considerente precum bariera lingvistică sau a necunoașterii procedurilor), și persistența unui fenomen de subraportare. Absența campaniilor

¹⁶⁷ Hotărârea 557/2022, disponibilă la: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2023/03/Hotarare-557-2022.pdf>

¹⁶⁸ CNCD a mai fost sesizat și prin alte petiții privind discriminarea persoanelor străine de către diferite bănci, soluționate prin: Hotărârea nr. 87/2020, disponibilă la: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/01/Hotarare-87-2020-1.pdf>; HOTĂRÂREA NR. 866/2020, disponibilă la: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/01/Hotarare-866-2020-1.pdf>; Hotărârea 271/2022, disponibilă la: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2022/09/Hotarare-271-2022.pdf>

¹⁶⁹ Disponibilă la: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2022/05/Hotarare-177-2022.pdf>

¹⁷⁰ Hotărârea nr. 161/2022, disponibilă la: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2022/05/Hotarare-161-2022.pdf>

¹⁷¹ Hotărârea 134/2023, disponibilă la: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2023/09/Hotarare-134-2023.pdf>

de informare dedicate și inconsistența severității sancțiunilor aplicate diminuează impactul CNCD ca mecanism de protecție pentru această categorie vulnerabilă.

Consiliul Național al Audiovizualului (CNA)

În ceea ce privește sectorul audiovizual, Consiliul Național al Audiovizualului (CNA) este autoritatea de reglementare care supraveghează conținutul difuzat de posturile de radio și televiziune. CNA are atribuții de a sancționa derapajele editoriale care incită la ură, promovează discriminarea sau consolidează stereotipuri negative la adresa anumitor grupuri sociale, inclusiv a migranților. Sancțiunile dispuse de CNA pot varia de la avertismente publice la aplicarea unor amenzi contravenționale sau, în cazuri grave, la suspendarea temporară a licenței de emisie.

Solicitarea CRJ în baza Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, transmisă Consiliului Național al Audiovizualului (CNA), a vizat modul în care instituția gestionează discursul de ură îndreptat împotriva muncitorilor migranți non-UE. Întrebările au urmărit, în principal, două dimensiuni: încadrarea juridică și practicile de sancționare. A fost solicitată clarificarea criteriilor pe baza cărora CNA clasifică cazurile de discurs de ură față de muncitorii migranți non-UE și comunicarea deciziilor adoptate în perioada 2020–2024, atât cele privind incitarea la ură și discriminare în general, cât și cele analizate potrivit art. 29 alin. (1) lit. d), art. 40 alin. (1) lit. a) și art. 91² alin. (1) lit. a) din Legea audiovizualului. Totodată, solicitarea a vizat și dacă există planificate măsuri sau activități pentru perioada 2025–2026 dedicate combaterii discursului motivat de ură împotriva muncitorilor migranți non-UE.

CNA a comunicat că „*nu are atribuții privind întocmirea de statistici referitoare la tematica solicitată*”, direcționând către site-ul instituției¹⁷², unde pot fi consultate deciziile de sancționare. Totuși, aceste decizii nu pot fi filtrate după criteriul identitar de discriminare, ceea ce limitează accesibilitatea și utilitatea lor pentru monitorizarea fenomenului. În ciuda acestor limitări, pe baza deciziilor publice disponibile, pentru perioada 2020–2024, au fost identificate 10 decizii CNA privind incitarea la ură, discriminare și/sau afirmații defăimătoare referitoare la muncitori migranți non-UE. Din acestea, în trei cazuri s-au aplicat amenzi¹⁷³, iar în șapte somații publice¹⁷⁴.

Prin Decizia nr. 665/2020¹⁷⁵, CNA a sancționat postul de televiziune cu somație publică de intrare în legalitate pentru afirmații rasiste și xenofobe care vizează migranții, precum: „*colonizare premeditată, cu populație alogenă de tip african-arabe, care au ajuns pur și simplu să disloce populația autohtonă din țările europene, apoi vine acest plan de hibridare, de corcire, pur și simplu, a populațiilor de rasă albă cu aceste ă..populații alogene*” și „*colonizare, corcire, coeziune politică și această toleranță față de orice minoritate asuprită pe care trebuie să o îngăduim deși ei nu au nicio valoare*”. Tot cu somație publică a fost sancționată o emisiune pentru afirmații defăimătoare generalizate la adresa migranților non-

¹⁷² <https://www.cna.ro/-Decizii-de-sanc-ionare-.html>, ultima accesare 23.07.2025.

¹⁷³ Deciziile nr. 115/2021, 652/2024, 671/2023.

¹⁷⁴ Deciziile nr. 230/2020, 121/2022, 534/2023, 629/2024, 665/2020, 710/2023.

¹⁷⁵ Disponibil la: https://cna.ro/IMG/pdf/Decizia_665-SperantaTV-47alin2.pdf

UE. În această emisiune, participanții la dezbateri au declarat că „[a]ceste populații vin din marginile fostului imperiu, pe de o parte, dar vin și din zone extrem de puțin, aș spune, culturalizate” și „[d]ar, nu numai că oamenii ăștia nu vor putea fi integrați. Eu cred că o bună parte dintre ei nici nu-și doresc să fie integrați, chiar dacă se stabilesc cumva la noi în țară. Sunt foarte puțini care fac eforturi să se adapteze, foarte puțini, mai ales dacă sunt musulmani, mai ales dacă vin dintr-o altă cultură, diametral opusă, care nu are absolut nimic de-a face cu cultura noastră”.¹⁷⁶

Într-o altă speță, CNA a emis o decizie¹⁷⁷ de sancționare cu amendă contravențională de 10.000 de lei pentru că în cadrul unei emisii punctele de vedere și informațiile prezentate referitoare la comunitatea imigranților musulmani din Europa au fost afectate de lipsa imparțialității. Participanții la discuție au susținut că imigranții musulmani distrug Europa și aduc teroare.

În Decizia nr. 652/2024 CNA a constatat că radiodifuzorii nu și-au respectat obligația de a asigura informarea obiectivă a publicului prin prezentarea corectă a faptelor și evenimentelor, făcând afirmații precum: „[d]a, sunt proteste, aproape am putea să le numim interetnice și anti-imigrație, aproape fără precedent în Marea Britanie în ultima perioadă și care pun în evidență un butoi de pulbere pe care stau statele astea care au primit emigranți” și „[a]ți văzut deja că mediul a început să se, să aibă și o altă culoare decât culoarea noastră, dar asta nu e o problemă, culoarea. Problema este că ei vin, ocupă locurile de muncă, chiar dacă mai prost plătite, pentru români”. Sancțiunea emisă în acest caz este amendă contravențională în valoare de 10.000 de lei.¹⁷⁸

Modul în care CNA a răspuns solicitării formulate de CRJ reflectă mai degrabă lipsa de transparență și de disponibilitate pentru facilitarea accesului la informații de interes public. Faptul că instituția s-a limitat la a direcționa către propria arhivă online, care nu permite filtrarea după criteriul identitar de discriminare, în opinia noastră acest lucru echivalează cu un refuz indirect de a oferi date relevante și accesibile.

Instituția Avocatul Poporului

Instituția Avocatul Poporului, ca instituție de protecție a drepturilor omului, are posibilitatea legală de a interveni atunci când autoritățile încalcă drepturile sau libertățile persoanelor, inclusiv ale cetățenilor străini aflați pe teritoriul României, fie în urma unor petiții individuale, fie din oficiu, dacă observă abateri sistemice. În cazul muncitorilor migranți non-UE, intervenția Avocatului Poporului ar fi putut viza aspecte precum condițiile de muncă și viață asigurate de angajatori, accesul la servicii de sănătate și securitate socială, protecția împotriva abuzurilor și exploatarei sau discriminarea instituțională.

Orice persoană, fără deosebire de cetățenie, se poate adresa Avocatului Poporului printr-o petiție, reclamând o acțiune sau inacțiune contrară legislației naționale a unei instituții a statului. În contextul muncitorilor străini, această instituție reprezintă un ultim resort intern de protecție. Un lucrător migrant care consideră că i-au fost încălcate drepturile de către o autoritate (de exemplu, dacă IGI i-a refuzat neîntemeiat prelungirea dreptului de ședere, dacă

¹⁷⁶ Decizia nr. 534/2023, disponibil la: https://www.cna.ro/IMG/pdf/Decizia_534.pdf

¹⁷⁷ Decizia nr. 671/2023, disponibil la https://www.cna.ro/IMG/pdf/Decizia_671.pdf

¹⁷⁸ Disponibilă la: https://www.cna.ro/IMG/pdf/Decizia_652-2.pdf

poliția sau inspectoratul de muncă nu i-au soluționat corect o plângere, sau dacă a suferit abuzuri în timpul detenției administrative) poate cere sprijinul Avocatului Poporului. Avocatul Poporului analizează cazul, poate solicita informații sau documente de la autoritatea reclamată și poate efectua anchete proprii. Dacă constată încălcări ale drepturilor, emite recomandări prin care cere instituției în cauză să remedieze situația (de exemplu, să reexamineze o cerere, să repună persoana în drepturi sau să înceteze un tratament nelegal). Deși recomandările Avocatului Poporului nu au caracter obligatoriu juridic (nefiind echivalente cu o hotărâre judecătorească), în practică multe autorități se conformează. Un atribut esențial al Avocatului Poporului este și cel de Mecanism Național de Prevenire a Torturii în locurile de detenție, rol în care efectuează vizite de monitorizare în penitenciare, centre de arest preventiv și centre de custodie publică pentru străini. În urma acestor vizite, întocmește rapoarte detaliate, de exemplu, a vizitat Centrul de Cazare a Străinilor Luați în Custodie Publică Otopeni, evaluând condițiile de detenție ale migranților fără drept de ședere și formulând recomandări către IGI pentru îmbunătățirea situației¹⁷⁹.

În perioada 2020–2024 nu s-au înregistrat plângeri individuale ale muncitorilor migranți non-UE adresate instituției Avocatului Poporului, aspect comunicat de instituție ca răspuns la solicitarea formulată în temeiul Legii 544/2001¹⁸⁰. Acest lucru indică fie că lucrătorii străini nu cunosc mecanismul oferit de Ombudsman, fie că eventualele lor probleme nu au ajuns în atenția instituției prin intermediul organizațiilor societății civile ori al sindicatelor.

În răspunsul transmis, instituția Avocatului Poporului s-a limitat să menționeze un Raport Special privind hărțuirea și violența la locul de muncă¹⁸¹. Acest raport, însă, tratează problematica hărțuirii la locul de muncă în termeni generali, axat pe implementarea Convenției OIM nr. 190/2019 și pe cazuri de hărțuire morală sau sexuală în mediul ocupational, fără a aborda în mod explicit situația muncitorilor migranți.

Analiza răspunsului și a activității Avocatului Poporului în perioada 2020–2024 evidențiază o nepriorizare în implicarea efectivă în protecția drepturilor muncitorilor migranți non-UE. Deși cadrul legal îi conferă competența de a acționa atât pe baza petițiilor individuale, cât și din oficiu în fața unor posibile abateri sistemice, instituția nu a raportat plângeri din partea acestui grup și nici inițiative proprii dedicate problematicii lor. Absența sesizărilor individuale poate fi interpretată drept efect al unor bariere de acces, precum proceduri exclusiv în limba română, necunoașterea existenței mecanismului sau lipsa sprijinului intermediar al societății civile și sindicatelor.

Analiza cadrului legislativ este corelat cu experiențele directe ale muncitorilor migranți și cu informațiile furnizate prin intermediul interviurilor realizate. Obiectivul este de a evalua nu doar dispozițiile formale ale legii, ci și modul în care acestea operează în practică, dacă oferă protecție efectivă sau, dimpotrivă, contribuie la vulnerabilizarea acestora.

¹⁷⁹ <https://avp.ro/wp-content/uploads/2024/07/Raport-CCSLCP-Otopeni.pdf>

¹⁸⁰ Răspunsul Avocatului Poporului nr. 17574/17.06.2025 la solicitarea CRJ nr. 274/06.06.2025 în baza Legii nr. 544/2001.

¹⁸¹ <https://avp.ro/wp-content/uploads/2023/04/Raport-hartuire-si-violenta-la-locul-de-munca.pdf>

EXPERIENȚELE MUNCITORILOR STRĂINI NON-UE

Pentru a examina, în România, experiența muncitorilor străini non-UE în domeniile imigrării, muncii, dar și cele conexe – identificând bariere, provocări și domeniile de îmbunătățire avute în vedere, au fost efectuate 12 interviuri semi-structurate (pentru informații detaliate privind profilul persoanelor intervievate, vezi Anexa 3).

În continuare, vom prezenta principalele constatări ale acestor interviuri semi-structurate.

Primul contact cu România – parcurs, motivații, experiențe

Accesul pe piața muncii din România presupune, pentru mulți muncitori migranți non-UE, costuri ridicate, proceduri complexe și interacțiuni multiple cu agenții de recrutare. Lipsa ambasadelor românești în țările de origine obligă adesea la deplasări internaționale costisitoare, iar promisiunile inițiale privind condițiile de muncă nu corespund întotdeauna realității. Motivațiile declarate sunt în principal economice, iar primele experiențe includ atât eforturile de obținere a vizei, cât și confruntarea cu condiții de muncă și trai adesea diferite de cele comunicate anterior.

„În primul rând, problema mea este că ambasada României nu există în Bangladesh. Tot procesul s-a desfășurat printr-o agenție din Bangladesh, la care am plătit 10.000 de euro. [...] Am mers apoi la ambasada României din India, New Delhi, și de două ori am fost respins. A treia oară am reușit.”¹⁸²

„Am obținut viza și am ajuns în România în decembrie 2021. Am plătit între 3.000 și 4.000 de euro pentru două agenții de recrutare. În acel moment, agențiile cereau mai puțini bani decât acum.”¹⁸³

„Am plătit foarte mult, aproape 10.000 de euro. Pentru obținerea vizei, a trebuit să călătoresc în India. A fost un proces foarte costisitor, care a implicat aproximativ 2.000 de euro doar pentru călătorie și aplicația de viză. Am stat în India o lună sau două.”¹⁸⁴

„Am plătit agentului din Bangladesh 5.500 de euro. Agentul local s-a ocupat de toate documentele și m-a conectat cu agentul român, care mi-a oferit toate documentele, permisele și tot ce era necesar pentru angajator.”¹⁸⁵

„Nu avem oportunități bune pentru noi. Și am venit pentru a sprijini familia mea și pentru un viitor mai bun. Am plătit aproape 6.000 de euro pentru viza asta.”¹⁸⁶

¹⁸² Extras din interviul 02/B/D.

¹⁸³ Extras din interviul 03/N/K.

¹⁸⁴ Extras din interviul 04/B/D.

¹⁸⁵ Extras din interviul 05/B/C.

¹⁸⁶ Extras din interviul 10/B/W.

„Am plătit 5.000 de euro agenției. Am venit în România pentru bani, să îmi ajut părinții.”¹⁸⁷

„Când am aplicat pentru job, agenția mi-a spus că voi lucra 20 de zile, 12 ore pe zi, și voi primi un salariu de 500 USD. Când am ajuns în România, condițiile erau total diferite. Am lucrat 24-25 de zile pe lună, câte 12-13 ore pe zi, iar salariul a fost doar 450 USD.”¹⁸⁸

„Cazarea era murdară, iar angajatorii nu m-au lăsat să mă duc la soțul meu, crezând că aș fugi sau ceva de genul. Mi-au zis că trebuie să las toate lucrurile în cameră pentru a se asigura că nu fug.”¹⁸⁹

„Avocatul angajatorului ne-a zis din prima: Vă pot deporta într-un minut.”¹⁹⁰

„Nu avem oportunități bune pentru noi. Și am venit pentru a sprijini familia mea și pentru un viitor mai bun. Am plătit aproape 6.000 de euro pentru viza asta.”¹⁹¹

„Noi venim aici pentru o viață mai bună. Pentru mine, un loc de muncă înseamnă șansa la o viață mai bună.”¹⁹²

¹⁸⁷ Extras din interviul 09/N/H.

¹⁸⁸ Extras din interviul 03/N/K.

¹⁸⁹ Extras din interviul 12/E/H.

¹⁹⁰ Extras din interviul 12/E/H.

¹⁹¹ Extras din interviul 10/B/W.

¹⁹² Extras din interviul 11/P/D.



“

Avocatul
angajatorului
ne-a spus încă
de la prima
interacțiune
că ne poate
deporta
într-un minut.

Extras din interviul 12/E/H

Condiții la locul de muncă

Experiențele relatate indică probleme recurente privind lipsa accesului la informații clare despre drepturile și obligațiile lor, bariere lingvistice în semnarea contractelor și discrepanțe între condițiile promise și cele reale. În multe cazuri, contractele sunt prezentate exclusiv în limba română, fără traducere adecvată, iar presiunea de a semna rapid, imediat după sosire, reduce posibilitatea de a le analiza în detaliu. Relatările evidențiază ore suplimentare neplătite, lipsa zilelor libere, întârzieri la plata salariilor, tratament discriminatoriu față de muncitorii străini și, uneori, condiții de muncă ce pun în pericol sănătatea. În plus, teama de a-și pierde dreptul de ședere limitează capacitatea de a depune plângeri, ceea ce perpetuează abuzurile.

„Am semnat un contract în limba română, dar nu înțelegeam nimic. A trebuit să semnez doar pentru că așa mi-au spus.”¹⁹³

„Toate documentele și contractul au fost doar în limba română. Am cerut o versiune în engleză, dar mi-au spus că mi-o vor da a doua zi, însă nu am primit-o.”¹⁹⁴

„Am tradus eu singur. Contractul era în limba română. Ei doar mi-au zis: semnează aici... Mai întâi am tradus singur, am citit și apoi am semnat.”¹⁹⁵

„Am semnat contractul și l-am citit în engleză, l-am semnat acolo și apoi nu am primit o copie. Da, a fost și în limba engleză.”¹⁹⁶

„Mi-au dat doar un singur document (nr. referitor la contract) și mi-au spus să semnez acolo, așa că am semnat. Nu mi-au dat altceva, nu am niciun alt document. Doar am semnat un hârtie. Păi, știi, știi că nu poți face nimic. Asta e realitatea. Nu există vineri, nu există duminică, nu există luni. Lucrezi în fiecare zi.”¹⁹⁷

„Condițiile nu au fost exact așa cum mi-au fost promise. Mi s-au spus câteva lucruri de bază de către agent, cum ar fi salariul, cazarea și mâncarea. Dar nu am fost informat detaliat despre întregul contract, deoarece era doar în limba română. Nu am înțeles tot ce era scris, doar punctele principale mi-au fost explicate.”¹⁹⁸

„Majoritatea oamenilor semnează contractul fără să înțeleagă ce scrie acolo, după care află lucruri care nu le convin. Asta e o problemă mare cu dreptul la informație.”¹⁹⁹

¹⁹³ Extras din interviul 01/B/K.

¹⁹⁴ Extras din interviul 03/N/K.

¹⁹⁵ Extras din interviul 06/B/D.

¹⁹⁶ Extras din interviul 09/N/H.

¹⁹⁷ Extras din interviul 04/B/D.

¹⁹⁸ Extras din interviul 05/B/C.

¹⁹⁹ Extras din interviul 12/E/H.

„La primul job nu am fost plătit, iar când am întrebat despre bani, mi-au spus că trebuie să aștept. După câteva luni am primit banii, dar până atunci am muncit foarte mult fără să fiu plătit. [...] Dacă făceam o plângere, deveneam ilegal și nu am vrut să risc.”²⁰⁰

„Chiar dacă sunt inginer civil calificat, nu mi s-a permis să intru în containerul inginerilor români. Am fost nevoit să stau în containerul lucrătorilor, ceea ce m-a făcut să mă simt exclus și inferior.”²⁰¹

„70% dintre muncitorii străini sunt ilegali. Lucrează în depozite și la livrări de mâncare. Niciun muncitor nu vrea să lucreze ilegal. Toată lumea vrea să fie legală. Nimeni nu vrea să fie ilegal. Dar unele companii îi fac ilegali. Am, cred, unul, doi, trei, poate 10 prieteni. Sunt acum în Bangladesh. Poliția i-a prins și i-a deportat.”²⁰²

„Cel mai greu lucru a fost că nu primeam salariul la timp. Lucrând ca livrator în prima mea companie, primele patru luni nu am avut nicio zi liberă. A fost o perioadă foarte grea pentru mine, pentru că nu eram plătit și nu aveam cum să trimit bani acasă.”²⁰³

„Contractul era în limba română și în engleză, dar era atât de mare – avea mai mult de 60 de pagini. Nu l-am citit complet. Era ca o carte! Peste 30-40 de pagini, am citit câteva paragrafe, apoi am mers la ultima pagină și am semnat. Când ai călătorit mai mult de 14-15 ore și ajungi direct la birou pentru a semna contractul, nu te gândești să-l citești cu atenție. Vrei doar să ajungi la cazare și să te odihnești.”²⁰⁴

„În contract scrie că lucrăm opt ore pe zi, dar în realitate lucrez mai mult de 11-12 ore pe zi. De asemenea, în contract scrie că lucrăm cinci zile pe săptămână, dar de multe ori lucrăm șapte zile, întreaga săptămână. Uneori avem o zi liberă pe săptămână, dar majoritatea timpului lucrăm șapte zile pentru a îndeplini targetele și sarcinile cerute de companie. Dacă discutăm cu ei, compania spune că ne va anula contractul și ne va trimite acasă. Experiența este 70% rea și 30% bună. Este foarte greu să supraviețuiești primele 6-8 luni. Acum, după ce am realizat, majoritatea oamenilor sunt în aceeași situație. Munca este foarte grea, nu avem timp de nimic, nici de mâncare, nici de contact cu familia. Este foarte greu. Ei nu plătesc salariul real, cum ar putea plăti orele suplimentare? Când nu ne plătesc salariul, cum să cerem plata pentru orele suplimentare?”²⁰⁵

„Angajatorii ne tratează ca pe niște mașini, ca și cum nu suntem ființe umane. Când ne obțin viza, au impresia că ne cumpără. Nu e așa.”²⁰⁶

„Contractul era foarte abuziv. Munca era de luni până duminică, iar schimburile erau neregulate. Ei nu respectau orele suplimentare și nu plăteau pentru munca în weekend.”²⁰⁷

„Noi (nr. persoane de culoare) suntem singurii cărora li se cere să facă turele aglomerate. Și când e aglomerat, e îngrozitor. E umilitor, munca ne omoară. Când am ajuns acasă, nici măcar

²⁰⁰ Extras din interviul 01/B/K.

²⁰¹ Extras din interviul 05/B/C.

²⁰² Extras din interviul 10/B/W.

²⁰³ Extras din interviul 11/P/D.

²⁰⁴ Extras din interviul 11/P/D.

²⁰⁵ Extras din interviul 11/P/D.

²⁰⁶ Extras din interviul 11/P/D.

²⁰⁷ Extras din interviul 12/E/H.

nu am putut să fac un duș. Aveam o durere foarte puternică de stomac, dar compania mi-a spus că boala adevărată este altceva și că ar fi mai bine să nu fiu bolnavă. Mi-au spus să iau niște medicamente și să vin la serviciu. Am încercat, dar nu puteam nici măcar să stau în picioare.”²⁰⁸

*„Românilor le dau zile libere și ne pun pe noi să lucrăm în weekend. Nu se plătesc ore suplimentare, chiar dacă lucrezi după ora 9 seara, care ar trebui să fie bonus.”*²⁰⁹

*„În ceea ce privește căutarea unui nou loc de muncă, eu caut pe Facebook, în grupuri și comunități, pentru că agențiile cereau foarte mulți bani pentru a te ajuta să găsești un loc de muncă, de la 1.000 până la 2.000 de euro.”*²¹⁰

*„Acum două luni am avut o problemă noaptea. Am ajuns la client, iar el a început să țipe la mine că am întârziat. Era o comandă cu plată cash, dar clientul nu a plătit. Am contactat suportul, nu m-au ajutat, au închis chatul. Apoi am sunat la poliție. Au venit la adresa clientului, dar au zis că nu e treaba lor. M-au amendat cu 1.000 de lei pentru că, zic ei, am chemat poliția fără motiv. Clientul voia să mă lovească. Acum, dacă am o problemă, mai întâi mă uit la situație... dacă pot, o rezolv singur. Dacă nu pot, nu mă ajută nimeni, nici poliția.”*²¹¹

²⁰⁸ Extras din interviul 12/E/H.

²⁰⁹ Extras din interviul 12/E/H.

²¹⁰ Extras din interviul 03/N/K.

²¹¹ Extras din interviul 06/B/D.

“

Nu știu cui să mă
adresez dacă am
o problemă. Mi-e
frică să nu devin
ilegal sau să am
și mai multe
probleme.

Extras din interviul 01/B/K

Acces la documente și servicii

Muncitorii migranți non-UE se confruntă frecvent cu lipsa traducerilor oficiale ale documentelor, majoritatea fiind furnizate exclusiv în limba română. Absența informațiilor clare și accesibile în limbi de circulație internațională îngreunează înțelegerea drepturilor și obligațiilor, dar și accesarea serviciilor de bază. În domeniul sănătății, lipsa de ghidaj privind procedurile și punctele de contact din sistemul public determină mulți lucrători să recurgă la servicii medicale private, suportând costurile integral. În plus, sprijinul oferit de ambasade este perceput ca fiind limitat sau inexistent.

„Toate documentele mi-au fost oferite doar în limba română.”²¹²

„În experiența mea, aș dori să spun că nu am găsit niciun document tradus în engleză în România.”²¹³

„Nu aveam informațiile corecte despre cum să beneficiem de serviciile de sănătate din România. Nu știau exact unde să mergem, la ce doctor să apelăm sau cum să accesăm spitalele și sistemul medical public. Practic, nu aveam niciun fel de ghidaj în legătură cu serviciile medicale și ce opțiuni avem pentru îngrijire de sănătate. De aceea, am fost nevoiți să plătim din buzunar pentru a merge la un medic privat”.²¹⁴

„La ambasadă am încercat să cer ajutor, dar mi-au spus că nu pot face nimic pentru mine.”²¹⁵

Informații și drepturi

Mulți muncitori ajung să își desfășoare activitatea în România fără a primi informații esențiale despre drepturile lor la locul de muncă sau procedurile administrative care îi privesc direct. Lipsa unor mecanisme clare de informare, dublată de dependența de angajatori pentru documente și interacțiunea cu autoritățile, amplifică riscul de abuz și de pierdere a statutului legal. În lipsa unor surse oficiale accesibile, majoritatea își caută singuri răspunsurile pe internet, în grupuri de social media sau prin recomandări între colegi, iar teama de represalii descurajează raportarea problemelor către instituții.

„Nu știu cui să mă adresez dacă am o problemă. Mi-e frică să nu devin ilegal sau să am și mai multe probleme. Chiar dacă am muncit mult, nu am fost plătit la timp și nu am primit nicio compensație pentru orele suplimentare. Mi se pare o situație foarte nedreaptă.”²¹⁶

²¹² Extras din interviul 02/B/D.

²¹³ Extras din interviul 05/B/C.

²¹⁴ Extras din interviul 05/B/C.

²¹⁵ Extras din interviul 10/B/W.

²¹⁶ Extras din interviul 01/B/K.

„Nu mă simt informat despre drepturile mele în România. Știu câteva lucruri, dar nu știu prea multe despre reguli și reglementări, cum ar fi procedurile pentru a părăsi compania sau câte zile trebuie să anunț în prealabil. Dacă am aflat ceva despre drepturile mele la locul de muncă, a fost din proprie inițiativă. Nimeni nu mi-a explicat nimic.”²¹⁷

„Nu mă simt informat despre drepturile mele în România, depind de angajator pentru documente, iar serviciile de imigrație sunt foarte dificile. Nimeni nu mi-a explicat drepturile de la locul de muncă sau cum să obțin ajutor legal. Cea mai mare dificultate pe care o am acum este legată de angajatorul meu nou. Documentele mele nu au fost depuse de angajatorul meu la imigrație, așa că sunt ilegal în România. Oricând pot fi prins de poliție și deportat în țara mea.”²¹⁸

„Angajatorul m-a presat să demisionez. M-a speriat, ne-a speriat, spunându-ne că, dacă nu demisionăm, ne va trimite înapoi în Bangladesh și va raporta autorităților de imigrație că nu lucrăm. Mi-a dat o scrisoare oficială, cu un antet, în care îmi spunea că trebuie să părăsesc România până la o anumită dată. Dacă nu respectam acea dată, mă vor trimite înapoi în Bangladesh și vor lua măsuri legale împotriva mea. Am realizat că era o farsă, o încercare de intimidare. Și atunci am făcut o plângere la ITM, cu toate documentele necesare.”²¹⁹

„Nu, nimeni nu ne-a explicat despre drepturile noastre. Unele dintre lucruri le-am citit pe Google și pe rețelele sociale, cam atât. Nimeni nu ne spune despre condițiile și drepturile noastre. De exemplu, dacă în contractul de muncă scrie că trebuie să lucrăm 8 ore și angajatorul ne cere să lucrăm 10-12 ore, nu ne spune nimeni despre ce putem face în această situație. De exemplu, unii dintre colegii mei au mers la ANAF. Ne adunam câteodată și discutăm despre aceste probleme, apoi căutam pe Google, iar așa am aflat că ANAF are un departament care verifică dacă angajatorul plătește taxele.”²²⁰

„Nimeni nu mi-a explicat drepturile. Am aflat doar pe Google, căutând singură.”²²¹

„Nu vreau să merg la poliție pentru că știu ce mi se va întâmpla, știu ce ar face. Dacă aș vorbi despre asta, m-ar deporta imediat. Asta e ceea ce fac cu cei care vor să se revolte. Te vor concedia, nu vei mai avea nici măcar un loc unde să dormi. Da, pentru că ei îți controlează locuința, nu mai ai un acoperiș deasupra capului. Chiar dacă m-aș duce la poliție, nu aș avea încredere că m-ar ajuta. Sistemul nu oferă sprijin. E greu să ai încredere că vor face lucrurile corect. M-am temut chiar și să mă duc la biroul de imigrație pentru ajutor. Mă gândeam că dacă află, vor apărea și mai multe probleme pentru mine.”²²²

²¹⁷ Extras din interviul 03/N/K.

²¹⁸ Extras din interviul 02/B/D.

²¹⁹ Extras din interviul 05/B/C.

²²⁰ Extras din interviul 11/P/D.

²²¹ Extras din interviul 12/E/H.

²²² Extras din interviul 12/E/H.

“

Ca ospătărită și
receptioneră,
femeie de culoare,
auzeam zilnic
comentarii de la
clienții bărbați.
Mă simțeam
foarte
inconfortabil, dar
trebuia să îi
servesc.

Extras din interviu 12/E/H

Viața de zi cu zi și obstacole

Experiențele zilnice ale muncitorilor migranți non-UE în România sunt marcate de condiții de locuire precare, presiuni administrative constante și dificultăți de integrare. Supraaglomerarea în spațiile de cazare, tratamentul diferențiat față de lucrătorii români, barierele lingvistice și incidentele de discriminare pe criterii de rasă sau religie contribuie la un climat de insecuritate și stres. Statutul legal fragil și dependența de angajator pentru documente îi expun riscului de a deveni „ilegali”, ceea ce limitează accesul la servicii esențiale și îi descurajează să solicite sprijin instituțional. În acest context, relațiile cu alți muncitori din aceeași comunitate rămân adesea singura formă reală de sprijin.

*„Am 25 de ani, lucrez ca livrator. Îmi întrețin familia, pe soția, mama și fiul meu. Îi sun cu video în fiecare zi. Fiul meu strigă mereu „tati, tati, unde ești?”. În fiecare noapte visez că sunt acasă.”*²²³

*„Pentru noi, ca muncitori străini, într-o cameră dormim patru oameni, iar pentru români, într-o cameră doarme o singură persoană. Așa a fost la locul meu de muncă anterior și acum, când am venit aici, șeful are un hotel. Angajații români dorm în camere de hotel, eu dorm în subsol.”*²²⁴

*„Statul vostru, sistemul vostru nu funcționează pentru mine, nu funcționează pentru lucrătorii străini. Venim aici, muncim, iar voi ne faceți ilegali. Nu e vina mea, am așteptat după angajator, după avocat. În fiecare lună, cu sufletul la gură, să merg la imigrări. Au trecut cele 90 de zile. Acum sunt ilegal, sunt mulți așa. Cum mă voi întoarce în țara mea? Voiam să-mi aduc familia aici, acum nu știu dacă mai merită să trăiesc.”*²²⁵

*„M-am confruntat cu dificultăți în a comunica, în special când am mers la magazin. Mi s-a spus că dacă vreau să rămân în România, trebuie să învăț limba română. Este o provocare, dar și o oportunitate de a învăța limba și de a mă integra mai bine.”*²²⁶

*„În perioada schimbării locului de muncă, nu am putut să dorm noaptea. Mă gândeam tot timpul la presiunea mentală de a nu rămâne ilegal în România. Dacă angajatorul nu aducea noul permis de muncă, deveneam ilegal și nu aveam drepturi să trăiesc ca un lucrător legal.”*²²⁷

*„Am trecut prin multe situații în autobuzul public, când mergeam la universitate. Unii oameni spuneau: „E negru”, m-au insultat. Îmi ziceau: „De ce nu te duci acasă? De ce ai venit în România?”*²²⁸

²²³ Extras din interviul 02/B/D.

²²⁴ Extras din interviul 01/B/K.

²²⁵ Extras din interviul 02/B/D.

²²⁶ Extras din interviul 05/B/C.

²²⁷ Extras din interviul 05/B/C.

²²⁸ Extras din interviul 06/B/D.

„Avem patru persoane în cameră, toți nepalezi. Ne ajutăm între noi, putem să vorbim oricând dacă avem o problemă. Vreau să mă întorc acasă, în Nepal. Am o familie, o soție, un fiu și părinți. Vreau să fiu cu ei.”²²⁹

„În România nu am o viață bună, dar sper să pot salva bani și să revin acasă. Mulți muncitori sunt ilegali, nu din vina lor, dar nu au unde să meargă pentru ajutor. Este greu să trăiești ilegal aici, nu poți merge la spital sau la poliție.”²³⁰

„Nu vreau să rămân în România, după ce am înfruntat atâtea probleme. Celelalte țări au mai mult respect față de angajați.”²³¹

„De multe ori mi s-a întâmplat să fiu tratat diferit în baza religiei. Unii clienți mă sunau când mă vedeau, mă întrebau dacă sunt musulman și îmi cereau să las comanda la ușă, ca să nu mă atingă.”²³²

„Limba este cea mai mare problemă. Dacă aș putea vorbi română, poate că lucrurile nu ar fi atât de dificile. Dar ei se așteaptă să vorbesc româna fluent, chiar dacă nu este limba mea maternă.”²³³

„Ca ospătăriță și recepționeră, femeie de culoare, azeam zilnic comentarii de la clienții bărbați: „nu vrei să facem un copil să vedem cum iese?”, „voi, femeile de culoare, aveți alt tip de corp, frumoase cu forme”. Mă simțeam foarte incomfortabil, dar trebuia să îi servesc. O singură dată am refuzat să servesc un client. A început să strige în restaurant, nu înțelegeam bine, doar că a zis cuvântul „negru”. Apoi a zis în engleză că patronul aduce „negri” care nu știu română, mi-a zis în față să învăț limba, că el e clientul.”²³⁴

²²⁹ Extras din interviul 09/N/H.

²³⁰ Extras din interviul 10/B/W.

²³¹ Extras din interviul 11/P/D.

²³² Extras din interviul 11/P/D.

²³³ Extras din interviul 12/E/H.

²³⁴ Extras din interviul 12/E/H.

Recomandări și domenii de îmbunătățire

Muncitorii migranți intervievați identifică nevoia urgentă de reformă a procedurilor de imigrație și de obținere a documentelor, astfel încât acestea să fie mai rapide, transparente și adaptate realităților pieței muncii. Perioada actuală de 90 de zile pentru schimbarea angajatorului este percepută ca insuficientă, generând riscul pierderii statutului legal. Este solicitată, de asemenea, o mai mare deschidere în recunoașterea și integrarea diferențelor culturale la locul de muncă, precum și aplicarea fermă a legislației împotriva practicilor abuzive ale angajatorilor. În plus, lucrătorii subliniază importanța accesului la informații clare și accesibile despre drepturi și obligații, pentru a le permite să contribuie pe deplin la societatea și economia românească.

„Cel mai important lucru de schimbat ar fi procesul de obținere a documentelor. Trebuie să fie mai rapid și mai clar.”²³⁵

„În opinia mea, legea migrației în România ar trebui schimbată. Acum, când îți închei contractul cu un angajator, ai doar 90 de zile pentru a găsi un nou loc de muncă, dar în acest interval este foarte greu să obții o programare pentru un permis de muncă. De multe ori, oamenii ajung să devină ilegali. Acum este mult mai greu decât acum câțiva ani, când schimbarea unui loc de muncă era mult mai ușoară și se putea obține o programare rapidă. Este foarte greu acum și sunt mulți oameni care ajung să aplice pentru azil sau să plece în alte țări din cauza acestei dificultăți.”²³⁶

„Ar trebui să fie mai ușor să găsești un loc de muncă pe cont propriu sau cu ajutorul unei companii, care să te ajute să obții rezidența.”²³⁷

„Cred că guvernul ar trebui să ia măsuri stricte împotriva companiilor care schimbă frecvent statutul pentru a evita plata taxelor și a contribuțiilor. Angajatorul meu a schimbat de mai multe ori compania, declarând falimentul și reînființând alte firme, pentru a evita taxele. De asemenea, controalele de igienă și alimentare din restaurante sunt uneori manipulate, șefii având relații cu cei care fac controalele, iar înainte de inspecție sunt informați pentru a se pregăti și a 'ascunde' neregulile.”²³⁸

„Angajatorii să țină cont de diferențele culturale, mai ales în ceea ce privește mâncarea și obiceiurile, pentru a îmbunătăți experiența lucrătorilor străini.”²³⁹

„Imigranții pot schimba o țară. Uitați-vă la Germania, cum a evoluat datorită imigranților. Noi venim cu diferite profesii și experiențe, putem contribui mult. Drepturile noastre trebuie să fie clar explicate, pentru că mulți nu înțeleg legislația. Trebuie să avem informații accesibile, nu limbaj complicat.”²⁴⁰

²³⁵ Extras din interviul 02/B/D.

²³⁶ Extras din interviul 03/N/K.

²³⁷ Extras din interviul 06/B/D.

²³⁸ Extras din interviul 11/P/D.

²³⁹ Extras din interviul 09/N/H.

²⁴⁰ Extras din interviul 12/E/H.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Rezultatele cercetării evidențiază un contrast puternic între cadrul legal aparent robust și realitatea întâmpinată de muncitorii migranți non-UE în România. Deși legislația națională este aliniată în mare măsură la standardele europene privind drepturile lucrătorilor migranți, eficacitatea sa este redusă de probleme de implementare, lacune instituționale și practici ce generează o precaritate structurală pentru această categorie vulnerabilă. Muncitorii străini ajung adesea într-o situație de „dublă dependență”: pe de o parte dependenți de angajator pentru venituri, iar pe de altă parte dependenți de acel loc de muncă pentru a-și menține dreptul legal de ședere. Astfel, drepturile lor, deși garantate oficial, rămân în multe cazuri mai mult teoretice decât efective, mediul actual permițând proliferarea abuzurilor.

Etaplele inițiale sunt marcate de o birocrație complexă și de o dependență totală a migrantului de demersurile angajatorului. Procedurile de obținere a avizului de muncă și a vizei de lungă ședere sunt complicate, fragmentate și centrate pe angajator ca inițiator și garant al respectării condițiilor. Migranții nu pot aplica singuri, ceea ce îi plasează într-un rol pasiv, la mâna angajatorilor și a agențiilor de recrutare. Cercetarea a constatat că, în majoritatea cazurilor documentate, recrutarea are loc prin agenții private de intermediere, care percep taxe substanțiale. Drept consecință, mulți lucrători străini se îndatorează încă din țara de origine pentru a obține un loc de muncă în România. Acest cost inițial ridicat sporește vulnerabilitatea lor, punând presiune să accepte aproape orice condiții odată ajunși, de teama de a nu-și putea achita datoriile. Odată intrat în țară, migrantul trebuie să parcurgă rapid formalitățile pentru permisul unic (care atestă dreptul de ședere și de muncă), într-un interval restrictiv, fiind un proces dificil în practică din cauza programărilor întârziate, a lipsei de informații accesibile și a suprasolicitării sistemului administrativ. În această perioadă, statutul legal al lucrătorului atârână de eficiența și cooperarea autorităților și de diligența angajatorului în depunerea actelor. Orice întârziere poate împinge lucrătorul în ședere ilegală, fără ca acesta să aibă un control real asupra situației. Astfel, etapa de intrare și obținere a dreptului de ședere se dovedește a fi un filtru birocratic dificil, ce adesea prelungește incertitudinea și dependența migrantului față de angajatorii sau intermediarii săi.

Condițiile de muncă și experiența în timpul angajării scot în evidență numeroase abateri și potențiale abuzuri față de muncitorii migranți. Teoretic, odată obținut permisul de ședere, lucrătorii străini beneficiază de aceleași drepturi și obligații ca și cetățenii români, conform Codului muncii. În practică însă, cercetarea documentează situații de exploatare: program de lucru excesiv (10-12 ore pe zi, fără respectarea prevederilor legale privind orele suplimentare și repausul), remunerație mult sub nivelul pieței sau sub salariul minim, precum și cazuri de cazare oferită de angajator în condiții indecente și supraaglomerate. Mărturii ale lucrătorilor, în special din domeniul livrărilor, construcțiilor sau HoReCa, indică practici abuzive precum reținerea documentelor de identitate de către angajatori și tratamente preferențiale față de români în defavoarea străinilor. Deși legislația interzice explicit discriminarea în încadrarea în muncă și la locul de muncă pe criterii de naționalitate sau origine, implementarea acestor prevederi este deficitară. Migranții ezită să reclame abuzurile din teama de represalii sau, frecvent, din necunoașterea procedurilor și bariere lingvistice. Această reticență a muncitorilor migranți, combinată cu un control instituțional insuficient, face ca numeroase încălcări, de la neplata salariilor și munca peste program, până la hărțuire sau agresiuni, să rămână neraportate și nesancționate, consolidând un mediu tolerabil pentru exploatare. Cu alte cuvinte, există o

discrepanță clară între drepturile formale ale acestor lucrători și realitatea de pe teren, marcată de lipsa aplicării ferme a legii și de vulnerabilitatea lucrătorilor migranți din țări non-UE.

Încetarea raporturilor de muncă și riscul de pierdere a statutului legal reprezintă o altă zonă critică evidențiată de cercetare. Sistemul actual oferă lucrătorului migrant un termen de grație de 90 de zile după încetarea contractului pentru a-și găsi un alt loc de muncă și a obține un nou aviz/permis, în vederea menținerii dreptului de ședere. În practică, acest interval este perceput ca insuficient și nerealist de scurt. Procedurile birocratice pentru un nou angajator, obținerea unei noi adeverințe de la ANOFM, a unui nou aviz de angajare și apoi a prelungirii permisului de ședere, pot dura mult peste trei luni, mai ales ținând cont de timpii lungi de programare la autorități și de eventualele contestații. Mulți lucrători au relatat că, deși și-au găsit relativ repede un alt angajator dispus să îi încadreze, nu au reușit să obțină o programare la IGI în timp util pentru noile acte, ajungând astfel în situația de ședere ilegală fără voia lor. Această stare de fapt subliniază caracterul precar al securității juridice a muncitorilor migranți. În ansamblu, disfuncțiile din etapa de încetare a muncii și tranziție către un alt loc de muncă creează un climat de incertitudine și teamă pentru lucrătorii străini.

Atunci când muncitorii migranți își pierd statutul legal, intervine mecanismul deciziei de returnare emis de IGI. Cercetarea arată că aceste decizii, acte administrative ce impun părăsirea teritoriului, pot surveni chiar și în cazuri unde lucrătorul a fost victima unor erori birocratice sau a tergiversării proceselor de reîncadrare. Contestarea în instanță a deciziei de returnare este un drept prevăzut de lege, însă relativ puțin utilizat, fie din lipsa de cunoștințe juridice, fie din cauza resurselor limitate ale lucrătorilor de a se angaja într-un proces.

Analiza transversală a scos în evidență factori suplimentari care influențează toate etapele de mai sus și contribuie la vulnerabilitatea muncitorilor migranți.

Din punct de vedere legal, cetățenii străini din afara UE care au obținut drept de ședere beneficiază, în principiu, de asigurare de sănătate și de acces la servicii medicale la fel ca cetățenii români. Cu toate acestea, în practică, numeroși lucrători străini întâmpină dificultăți în a accesa sistemul public de sănătate. Barierele lingvistice, birocrăția pentru înscrierea la un medic de familie și lipsa informațiilor clare privind pașii de urmat fac ca o parte dintre migranți să nu fie efectiv integrați în sistemul asigurărilor de sănătate. Cercetarea indică faptul că lipsa ghidajului și a punctelor de contact accesibile în sistemul public determină mulți lucrători să apeleze la servicii medicale private, plătind integral costurile din venituri proprii. Așadar, dreptul la sănătate al lucrătorilor migranți, deși garantat formal, este adesea greu realizabil din cauza obstacolelor practice, ceea ce indică o nevoie de măsuri de informare și incluziune mai eficace în acest domeniu.

Muncitorii migranți non-UE constituie, conform datelor și investigațiilor, o categorie expusă riscului de victimizare prin trafic și exploatare. Creșterea bruscă a contingentelor de lucrători străini în ultimii ani a fost însoțită de o intensificare a rețelelor infracționale care profită de vulnerabilitatea acestora. MAI, prin structurile sale (poliția, DCCO, Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane – ANITP), are un rol central în prevenirea și combaterea acestor abuzuri. În perioada 2020–2024, autoritățile au actualizat cadrul de identificare și referire a victimelor traficului (MNIR actualizat prin HG 88/2023) și au derulat training-uri pentru personalul instituțional în vederea recunoașterii timpurii a indicatorilor de exploatare. Cu toate acestea, cercetarea relevă că măsurile de prevenție și protecție trebuie intensificate, întrucât numărul cazurilor rămâne ridicat. Lucrătorii migranți care ajung în situație ilegală sau lucrează „la negru” sunt deosebit de vulnerabili, rețelele de trafic pot fie să-i exploateze aici,

fie să-i recruteze sub falsul pretext al unui loc de muncă legal în România, pentru ca apoi să îi transporte și exploateze în Vest. Intersecția dintre migrația economică și criminalitatea organizată impune un răspuns coordonat și ferm al instituțiilor.

Muncitorii străini se confruntă nu doar cu probleme birocratice și economice, ci și cu un mediu social adesea ostil sau ignorant. Sondaje de opinie recente indică persistența stereotipurilor negative, de pildă, circa un sfert dintre români îi percep pe imigranți ca pe o amenințare care le-ar „fura” locurile de muncă. Astfel de percepții, alimentate uneori de mass-media și discursul public, creează un climat în care discriminarea și hărțuirea pe criterii etnice sau de naționalitate pot prolifera. De altfel, deși CNCD dispune de un cadru legal solid pentru sancționarea faptelor de discriminare, numărul de cazuri soluționate implicând muncitori non-UE este foarte redus raportat la mărimea comunității și la frecvența semnalelor neoficiale. În perioada 2020–2024, CNCD a instrumentat doar câteva zeci de petiții bazate pe naționalitate/cetățenie în acest context (majoritatea nelegate direct de angajare), abordarea instituției fiind predominant reactivă. În mass-media, CNA are responsabilitatea de a monitoriza și sancționa derapajele editoriale de tip xenofob sau instigator la ură. Cu toate acestea, eficiența CNA în acest domeniu pare limitată: din răspunsurile comunicate reiese o lipsă de transparență și proactivitate, instituția s-a rezumat la a indica propria arhivă online când a fost întrebată despre modul de gestionare a discursului de ură împotriva migranților. Atât mecanismele existente (CNCD, CNA), cât și angajamentele strategice recente ale statului (Strategia națională 2024-2027 privind xenofobia și ura, Strategia sectorială culturală etc.) nu s-au tradus încă în schimbări palpabile de atitudine la nivel societal. Muncitorii străini continuă să fie percepuți ca „străini” și tratați adesea ca o forță de muncă de mâna a doua.

Prin urmare, cercetarea conturează un tablou complex în care muncitorii migranți non-UE, deși indispensabili pentru anumite sectoare economice din România, se confruntă cu obstacole semnificative pe întreg parcursul migrației lor: de la recrutare și intrare, trecând prin condițiile de muncă și viață cotidiene, până la încetarea activității și (uneori) părăsirea țării. Lacunele legislative și administrative, practicile abuzive tolerate sau nesancționate, atitudinile sociale nefavorabile și implicarea insuficientă a instituțiilor converg spre a crea un mediu în care drepturile acestor persoane sunt adesea încălcate. Cu toate acestea, există și semnale pozitive, creșterea gradului de conștientizare publică (inclusiv prin investigații media și intervenții ale societății civile), adoptarea unor strategii naționale care recunosc oficial problema xenofobiei și a discursului instigator la ură, precum și pași incipienți de digitalizare și debirocratizare la nivelul IGI sau inițiative sporadice de responsabilitate ale unor angajatori. Aceste elemente pozitive reprezintă un punct de plecare ce trebuie extins și consolidat. În lipsa unor reforme și acțiuni concertate, România riscă să perpetueze un sistem în care muncitorii migranți sunt tratați ca resurse dispensabile.

Recomandări

Având în vedere concluziile și lipsurile identificate, sunt necesare intervenții coordonate pe multiple planuri. Recomandările de mai jos vizează atât instituții concrete, cât și decidenți generali, propunând măsuri menite să îmbunătățească protecția drepturilor lucrătorilor migranți non-UE și să contribuie la schimbarea problemele sistemice evidențiate:

1. Simplificarea și eficientizarea procedurilor administrative

Se recomandă debirocratizarea parcursului migranților de la intrare până la obținerea permisului de ședere. Inspectoratul General pentru Imigrări, sub coordonarea Ministerului Afacerilor Interne, ar trebui să simplifice procedurile și să reducă timpii de așteptare pentru eliberarea avizelor de angajare și a permiselor de ședere. Măsuri concrete pot include: dezvoltarea portalului online IGI într-o platformă pe deplin funcțională și intuitivă (disponibilă în limbi de circulație internațională relevante pentru migranți), suplimentarea personalului și a ghișeelor destinate procesării cererilor în zonele cu cerere mare, precum și instituirea unui mecanism de programare rapidă pentru situațiile urgente (ex. schimbarea angajatorului). De asemenea, comunicarea proactivă cu solicitanții este esențială: furnizarea de ghiduri clare, multilingve, privind pașii administrativi (de la obținerea avizului până la formalitățile după sosire) și crearea unor puncte de contact dedicate migranților (eventual centre de informare ori helpdesk-uri telefonice în engleză și alte limbi).

Apoi, se impune modificarea cadrului normativ privind mobilitatea pe piața muncii a muncitorilor migranți non-UE, prin introducerea posibilității ca străinii să poată aplica, direct pe portalul IGI, pentru un nou loc de muncă încă din perioada preavizului, atunci când aceștia se află într-un regim de ședere legală. În prezent, obligația de a prezenta documentul de încetare a contractului de muncă îi plasează într-un vid juridic și economic, expunându-i riscului de abuz și exploatare. O procedură tranzitorie, care să permită menținerea dreptului de ședere și de muncă până la soluționarea noii cereri, ar asigura protecția efectivă a drepturilor acestora și ar reduce vulnerabilitățile structurale de pe piața muncii.

Scopul acestor măsuri este ca lucrătorii migranți să poată naviga sistemul administrativ fără întârzieri nejustificate, reducând riscul de intrare în ședere ilegală din cauze birocratice.

2. Creșterea flexibilității și siguranței juridice în raporturile de muncă

Pentru a diminua dependența excesivă față de angajator și starea de incertitudine ce planează asupra lucrătorilor străini, autoritățile ar trebui să revizuiască cadrul normativ referitor la migrația pentru muncă. Este necesară prelungirea perioadei de grație de 90 de zile pentru schimbarea locului de muncă sau instituirea posibilității de prelungire condiționată (dacă lucrătorul poate demonstra că este în proces activ de angajare/ căutare loc de muncă). Totodată, se impune eliminarea restricției de schimbare a angajatorului în primul an de contract, care în prezent practic blochează mobilitatea forței de muncă și îi vulnerabilizează pe migranți. Inițiative legislative în acest sens, fie la nivel de ordonanță de urgență, fie amendamente la OUG 194/2002 și OG 25/2014, au drept obiectiv reducerea caracterului restrictiv al sistemului și asigurarea unui echilibru între protecția pieței locale de muncă și protejarea drepturilor fundamentale ale lucrătorilor străini.

Apoi, se impune modificarea Codului muncii sau emiterea unui act subsecvent care să impună angajatorilor ce încadrează străini să le furnizeze acestora, la momentul angajării, o informare

scrisă într-o limbă de circulație internațională (engleză sau altă limbă convenită) cu privire la clauzele esențiale ale contractului și la drepturile lor, conform legii. Aceasta ar putea fi impusă prin HG sau Ordin al MMSS ca obligație în completarea formalităților de angajare a străinilor. De asemenea, site-urile instituțiilor (IGI, Inspecția Muncii) ar trebui să aibă secțiuni vizibile în engleză simplificată, ușor de înțeles, și eventual alte limbi, care să explice procedurile și drepturile.

3. Întărirea controlului și aplicarea legii pe piața muncii

Pentru a combate exploatarea la locul de muncă, Inspecția Muncii (prin inspectoratele teritoriale de muncă) trebuie să adopte o abordare proactivă și orientată spre sector. Este recomandată intensificarea inspecțiilor inopinate în domeniile cu densitate mare de lucrători migranți (construcții, restaurante, livrări, confecții etc.), cu verificarea punctuală a: duratei timpului de muncă (pontaje, ore suplimentare și acordul pentru acestea), nivelului salarial (comparativ cu salariul minim și cu colegii români pe posturi similare), condițiilor de securitate și sănătate în muncă și asigurării unor condiții decente de cazare (acolo unde angajatorul le oferă). Controalele pe piața muncii trebuie să vizeze în mod direct sancționarea angajatorilor care exploatează vulnerabilitatea lucrătorilor, și nu penalizarea sau deportarea acestora. În conformitate cu principiul internațional al nepedepsirii victimelor exploatării și traficului de persoane, muncitorii migranți nu trebuie să fie transformați în victime colaterale ale unor proceduri administrative sau legale pe care adesea nu le înțeleg pe deplin sau de care se tem, ci să beneficieze de protecție și acces la justiție. În caz contrar, există riscul perpetuării abuzurilor și al descurajării raportării acestora de către lucrători, atunci când dreptul lor de ședere, a cărui obținere implică deseori numeroase bariere, poate fi afectat.

4. Asigurarea accesului efectiv la justiție și la mecanisme de plângere

Este fundamental ca lucrătorii migranți să poată raporta abuzurile și solicita remedii fără obstacole insurmontabile. În acest sens, CNCD, instanțele judecătorești și alte organisme cu atribuții (Inspectoratul Teritorial de Muncă, poliția, precum și sindicatele acolo unde există) trebuie să își adapteze procedurile pentru a fi accesibile străinilor. CNCD ar trebui să asigure prezența traducătorilor de limbi străine atunci când primește petiții de la cetățeni non-UE și să ofere îndrumări pas cu pas despre cum se depune o petiție. De asemenea, instituirea unui serviciu de consiliere telefonică la CNCD dedicat victimelor discriminării care nu vorbesc româna ar facilita raportarea incidentelor. În mod similar, Inspectoratele de Muncă ar trebui să dispună de proceduri pentru a oferi traducere gratuită sau contra-cost modic în plângerile depuse de lucrători străini (de exemplu, plângeri pentru neplata salariului, contestații ale deciziilor de returnare etc.). Guvernul, împreună cu UNBR (Uniunea Națională a Barourilor), ar putea extinde aria de acoperire a asistenței juridice pro-bono sau din oficiu către cauzele ce implică drepturile migranților, în practică, foarte puțini migranți știu că ar putea beneficia de avocat din oficiu sau de consultanță juridică gratuită în anumite cazuri. Este recomandată și crearea, în parteneriat cu ONG-urile, a unor centre de asistență juridică pentru migranți în marile orașe, unde aceștia să poată primi consiliere privind drepturile lor și ajutor la redactarea de sesizări/plângeri.

Adițional, crearea unui mecanism de prelungire temporară a dreptului de ședere în caz de litigiu de muncă sau de plângere împotriva angajatorului, astfel încât muncitorul să poată rămâne în ședere legală până la clarificarea situației, eventual sub forma unui permis provizoriu de 6 luni necondiționat de un contract (similar cu „persoana tolerată” din OUG 194).

5. Îmbunătățirea accesului lucrătorilor migranți la sistemul public de sănătate

Pentru a garanta exercitarea dreptului la sănătate, Ministerul Sănătății și Casa Națională de Asigurări de Sănătate ar trebui să ia măsuri de incluziune activă a lucrătorilor străini în sistemul medical. În primul rând, informarea este crucială, la momentul eliberării permisului de ședere sau înregistrării contractului de muncă, fiecare lucrător migrant ar trebui să primească (fizic sau electronic) un pachet informativ bilingv (română + engleză/altă limbă relevantă) care să explice pașii necesari pentru a deveni asigurat (cum să se înscrie la un medic de familie, ce este CNP-ul și cardul de sănătate, ce servicii medicale sunt gratuite etc.). De asemenea, este recomandată crearea unor ghișee sau linii telefonice dedicate la Casele de Asigurări pentru asistență în limba engleză, astfel încât migranții să poată obține lămuriri despre drepturile lor medicale fără bariere de comunicare. Ministerul Sănătății poate colabora cu organizații non-guvernamentale sau cu mediatori sanitari pentru a organiza sesiuni de informare în comunitățile de migranți privind prevenția și accesul la servicii.

6. Îmbunătățirea cadrului legislativ și procedurilor aferente în contextul depistării muncitorilor migranți aflați în ședere ilegală

Analiza cadrului legal și a jurisprudenței relevă mai multe dificultăți în aplicarea deciziilor de returnare, atât din perspectiva motivării și proporționalității măsurilor, cât și din perspectiva accesului real la justiție. În acest sens, se impun două direcții principale de intervenție: pe de o parte, clarificarea și consolidarea obligațiilor autorităților privind motivarea și evaluarea proporționalității măsurilor, iar pe de altă parte, reevaluarea termenelor procedurale pentru a permite migranților un acces efectiv la căile de atac.

Din jurisprudența analizată reiese că deciziile de returnare sunt uneori motivate insuficient sau disproporționat, mai ales în situațiile în care culpa aparține angajatorului și nu muncitorului. În acest context, se recomandă clarificarea legislativă a obligației Inspectoratului General pentru Imigrări de a aprecia proporționalitatea măsurii și de a evalua circumstanțele independente de voința străinului (ex. erori administrative ale angajatorului, insolvența firmei, întârzieri în obținerea avizelor).

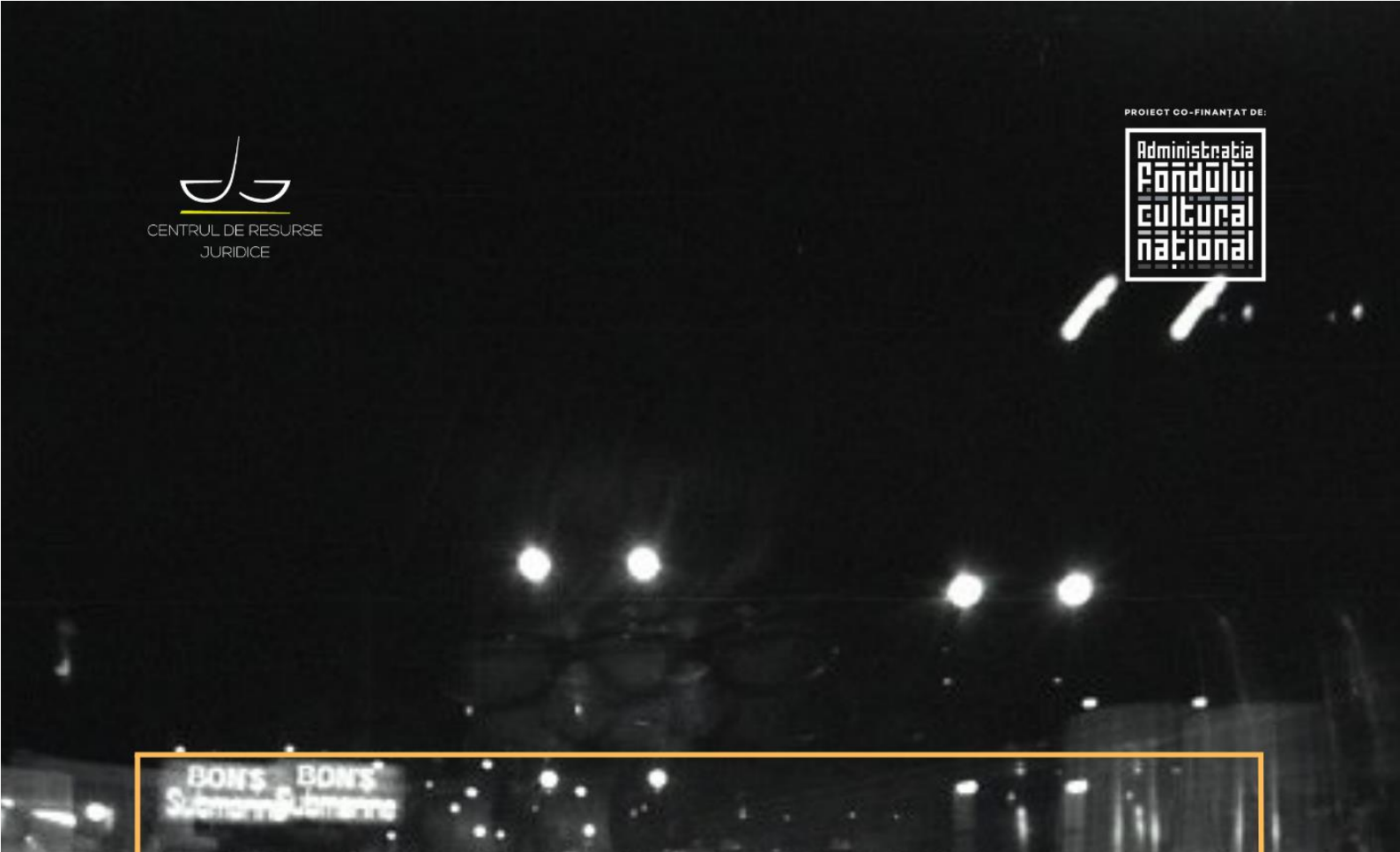
În practică, termenele procedurale pentru contestarea deciziei de returnare (10 zile) și pentru părăsirea voluntară a teritoriului (15 zile) pot fi dificil de respectat de către migranți, în special în lipsa resurselor financiare, a cunoașterii limbii și a accesului imediat la consiliere juridică. În consecință, se recomandă reevaluarea acestor termene, astfel încât să fie asigurat un timp rezonabil pentru pregătirea apărării și pentru exercitarea efectivă a dreptului de acces la justiție.

Din perspectivă juridică, există un dezechilibru structural care favorizează angajatorul și defavorizează muncitorul migrant, iar legislația actuală, în loc să compenseze acel dezechilibru, îl accentuează pe alocuri. Statul român are obligația, derivată din convențiile internaționale și din propria legislație, să respecte demnitatea muncitorilor migranți non-UE, ceea ce include protecția împotriva exploatării, accesul egal la justiție și condiții de muncă echitabile. Consolidarea garanțiilor juridice pentru muncitorii migranți prin reforme la nivel național este necesară și urgentă pentru a preveni transformarea acestor persoane în „victime colaterale ale vidurilor legislative”.

ANEXE

ANEXA 1 – Profilul persoanelor intervievate

COD INTERVIU	Sex	Vârsta	Țara de origine	Profesia în România	De cât timp se află în România	Ultimele studii absolvite	Tipul interviului (online/ fizic)
01/B/K	M	27	Bangladesh	Ajutor de bucătar	2 ani și jumătate	Universitare – Licență în Arhitectură; Master în Managementul construcțiilor	Online
02/B/D	M	29	Bangladesh	Livrator de mâncare	1 an și o lună	Universitare – Licență în Contabilitate și Marketing	Fizic
03/N/K	M	26	Nepal	Ajutor de bucătar	3 ani și jumătate	Universitare – Management hotelier	Online
04/B/D	M	23	Bangladesh	Livrator de mâncare	1 an și jumătate	Liceale	Online
05/B/C	M	31	Bangladesh	Inginer în construcții	3 ani	Universitare – Licență în Inginerie civilă	Online
06/B/D	M	24	Bangladesh	Livrator de mâncare	1 an și 8 luni	Liceale	Fizic
07/B/K	M	28	Bangladesh	Ajutor de bucătar	6 luni	Liceale	Online
08/I/K	M	24	India	Lucrător în fast food	4 ani	Liceale	Fizic
09/N/H	M	41	Nepal	Recepționist	1 lună	Universitare – Licență în Științe	Online
10/B/W	M	21	Bangladesh	Lucrător în depozit	1 an și 10 luni	Liceale	Online
11/P/D	M	31	Pakistan	Livrator de mâncare	1 an și jumătate	Universitare – Licență în Comerț	Online
12/E/H	F	25	Ethiopia	Ospătăriță	5 luni	Universitare – Licență în inginerie civilă; Diplomă în management hotelier	Fizic



BON'S BON'S
Submarine Submarine

JUSTIȚIE. DEMNITATE. EGALITATE.

© **CENTRUL DE RESURSE JURIDICE**

STR. ARCULUI 19, SECTOR 2, 021032, BUCUREȘTI

Tel: (+40) 21-212.06.90, (+40) 21-212.05.20

Fax: (+40) 21-212.05.19

Email: office@crj.ro | website: www.crj.ro



[FACEBOOK.COM/CRJRO](https://www.facebook.com/CRJRO)



[INSTAGRAM.COM/CRJ.RO](https://www.instagram.com/CRJ.RO)