

MUNCĂ PERMANENTĂ, ȘEDERE TEMPORARĂ: LUCRĂTORII MIGRANȚI ÎN BUCUREȘTI, ROMÂNIA

RALUCA BEJAN | ALEXANDRU LIȚĂ | GEORGIANA DĂNCIULESCU



Raluca Bejan
Alexandru Liță
Georgiana Dănciulescu

MUNCĂ PERMANENTĂ, ȘEDERE TEMPORARĂ: LUCRĂTORII MIGRANȚI ÎN BUCUREȘTI, ROMÂNIA

București 2026



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Canada



23 iunie, 2026

Realizat de Universitatea Dalhousie și Jesuit Refugee Service (JRS) România

© Copyright 2026 Universitatea Dalhousie și JRS România

Copii ale acestui raport pot fi reproduse în scop necomercial pentru conștientizare sau dezvoltare comunitară, cu menționarea corespunzătoare a sursei. În toate celelalte cazuri, trebuie solicitată permisiunea Universității Dalhousie.

Autori

Raluca Bejan, Universitatea Dalhousie, Halifax, Canada

Alexandru Liță, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca, România

Georgiana Dănciulescu, JRS, București, România

Suport pentru Cercetare

Wasfi Al Naseef, JRS, București, România

Revizie Lingvistică

Ian Drummond, Toronto, Canada

Revizie Traducere

Andrea Iorga Curpăn, Toronto, Canada

Layout și Design

Ioan Cocan, Universitatea Dalhousie, Halifax, Canada

Sprijin Financiar

Consiliul de Cercetare în Științe Sociale și Umaniste din Canada (Social Sciences and Humanities Research Council – SSHRC) Canada

ISBN: 978-973-0-44436-0

Cuprins

Rezumat Executiv	4
Introducere	7
Context: Vulnerabilitatea Lucrătorilor Migranți cu Permise de Muncă Legate de Angajator	8
În ochii legii: Politici care afectează intrarea și șederea lucrătorilor migranți în România	10
Metodologie	14
Profil Demografic	15
Profilul Ocupațional al Lucrătorilor Migranți	17
Constatări	18
„Este o înșelătorie”: Recrutare privatizată și nereglementată	18
Promisiuni deșarte: Contracte de muncă discrepante	20
„Angajatorul te are la mână”: Neîndeplinirea obligațiilor angajatorilor față de lucrătorii străini.	23
Ore multe, salarii mici și muncă exploatoare	26
„Te tai bucăți, te pun într-o cutie și te trimit în Filipine”: Muncă periculoasă, riscantă și abuzivă	30
Strigăte în zadar: Plângerile muncitorilor sunt în mare parte ignorate	32
„Este ca în iad”: Locuire supraaglomerată, inadecvată și costisitoare	33
Paradoxul accesului la servicii medicale	37
Dincolo de aparențe: Discriminare, rasism și xenofobie la locul de muncă	39
Visul unei nopți de vară: Actul românesc	39
Problematizare	41
Recomandări	45
Referințe	46

Rezumat Executiv

După căderea socialismului în 1989, România a cunoscut un exod masiv atât al muncitorilor calificați, cât și al celor necalificați, care au părăsit țara cu scopul de a munci în străinătate. Pentru a înlocui această forță de muncă, statul român a creat un sistem de vize pentru lucrători străini, menit să asigure angajatorilor interni acces la o forță de muncă ieftină. Numărul avizelor de muncă emise pentru cetățeni străini a crescut abrupt, de la 10.532 în 2018 la 135.565 în 2023. Majoritatea acestor avize au fost acordate pentru sectoarele de construcții, sectorul de hoteluri, restaurante și cafenele (HoReCa), și serviciile de livrare, în principal lucrătorilor proveniți din Nepal, Sri Lanka, Bangladesh, Pakistan și India. Statutul juridic al acestor migranți este condiționat de contractele lor de muncă, ceea ce înseamnă că dreptul lor de ședere în România depinde de menținerea relației cu același angajator. Acest lucru îi expune riscului de a accepta condiții de muncă și de trai sub standarde, de teama pierderii locului de muncă și, implicit, a deportării.

Din punct de vedere al metodologiei de cercetare, în elaborarea acestui raport am folosit analiza documentară, inclusiv analiza cadrului legislativ și al politicilor publice din domeniu, depunerea a două solicitări de acces la informații către Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI), în baza *Legii 544/2001* privind liberul acces la informațiile de interes public, precum și 25 de interviuri realizate în 2024 cu lucrători străini. Scopul raportului este formularea unor recomandări de politici publice adresate statului român pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai ale muncitorilor migranți din România.

Constatări principale

- **„Este o înșelătorie”: Recrutare privatizată și nereglementată.** Muncitorii migranți din România sunt recrutați nu doar prin agenții românești de plasare a străinilor, pe care recenta *Ordonanță de Urgență a Guvernului (OUG) nr. 32/2026* urmărește să le reglementeze, ci și prin firme de recrutare din țările lor de origine. Aceste agenții percep adesea taxe exorbitante, de ordinul miilor de euro, doar pentru a oferi ulterior contracte pe salariul minim în România. Mulți lucrători migranți ajung adesea să muncească aproape un an întreg doar pentru a-și acoperi costurile de plasament în România.
- **Promisiuni deșarte: Contracte de muncă discrepante.** Trei sferturi dintre participanții la cercetare au ajuns să lucreze în locuri de muncă diferite de cele prevăzute în contractele lor, uneori pentru alți angajatori sau chiar în alte orașe. Muncitorii nu au fost informați în ce monedă urmau să fie plătiți și nici ce taxe și impozite urmau să le fie reținute din salariu, și nu aveau o idee clară despre diferența dintre salariul net și cel brut.
- **„Angajatorul te are la mână”: Neîndeplinirea obligațiilor angajatorilor față de lucrătorii străini.** Adesea, angajatorii nu depun documentele necesare pentru obținerea permiselor de ședere și ulterior a avizelor de muncă ale muncitorilor migranți în termenul legal de 90 de zile și tratează această perioadă drept una de probă; de asemenea, uneori le rețin pașapoartele sau actele de identitate. Aceste practici, combinate cu insolvențele firmelor, adeseori împing muncitorii migranți în ilegalitate, conducând la deportarea lor și interdicții de intrare în țară. Chiar și în situațiile în care muncitorii migranți nu au rămas fără acte valabile, aceștia s-au aflat deseori la discreția angajatorilor: au fost concediați fără a fi plătiți, li s-a cerut să părăsească fără preaviz locuințele oferite de angajator sau să semneze scrisori de demisie imediat după sosirea în România, toate acestea reprezentând tactici calculate pentru evitarea plății salariilor muncitorilor.
- **Ore multe, salarii mici și muncă exploatare.** Muncitorii migranți din București lucrează peste norma zilnică de opt ore prevăzută de Codul Muncii al României, depășind adesea 50 de ore pe săptămână, ceea ce este peste limita legală maximă de 48 de ore pe săptămână. Aceștia au puține sau nu au deloc zile libere, lucrează în zilele de sărbătoare legală și primesc salarii insuficiente pentru acoperirea cheltuielilor zilnice sau chiar nu sunt plătiți deloc în primele luni petrecute în țară. În plus, lucrătorii din sectorul livrărilor de mâncare plătesc frecvent comisioane ridicate către subcontractorii platformelor online, inclusiv pentru utilizarea scuterelor sau bicicletelor puse la dispoziție de companie.

- **„Te tai bucăți, te pun într-o cutie și te trimit în Filipine”: Muncă periculoasă, riscantă și abuzivă.** Muncitorii migranți au descris situații de abuz verbal și emoțional, hărțuire sexuală și condiții de muncă nesigure, în special în cazul livratorilor de mâncare, inclusiv experiențe în care au văzut colegi murind la locul de muncă după ce au fost loviți de mașină în trafic. Foarte puțini lucrători au beneficiat de instruire în domeniul sănătății și siguranței în muncă; întrebați despre controale, majoritatea au declarat că autoritățile verifică doar actele lor și nu dacă angajatorii respectă standardele ocupaționale.
- **Strigăte în zadar: Plângerile lucrătorilor sunt în mare parte ignorate.** Muncitorii migranți nu se simt confortabil să raporteze cazurile de abuz din partea angajatorilor sau condițiile de muncă sub standarde nici angajatorilor, nici autorităților române. Nu doar că se temeau de represalii din partea patronilor, ci și de faptul că autoritățile le-ar putea revoca permisul de ședere dacă ar depune plângeri. Discuțiile cu organizațiile neguvernamentale au reprezentat singura modalitate sigură prin care muncitorii migranți intervievați pentru acest raport au putut să își exprime nemulțumirile.
- **„Este ca în iad”: Locuire supraaglomerată, inadecvată și costisitoare.** Muncitorii migranți intervievați locuiau în condiții de supraaglomerare severă, uneori cu până la 12 persoane într-o garsonieră. Accesul la facilități era limitat, existând situații în care până la 300 de persoane împărțeau aceeași baie sau aceeași bucătărie. Condițiile de trai erau inadecvate și în alte moduri: unii locuiau pe holuri, alții dormeau pe podea, iar femeii și bărbații erau uneori obligați să împartă aceleași paturi. Pentru astfel de spații supraaglomerate oamenii au plătit în medie 200 de euro și au fost nevoiți să parcurgă distanțe lungi până la locul de muncă.
- **Paradoxul accesului la servicii medicale.** Muncitorii migranți din România au acces gratuit la servicii medicale de urgență, la fel ca cetățenii români. Ei beneficiază și de acces la servicii medicale primare, inclusiv medicină de familie, consultații de specialitate și examinări medicale de rutină, prin contribuțiile plătite prin angajatori. Cu toate acestea, mulți dintre muncitorii migranți intervievați nu știau cum să acceseze sistemul medical și nici că erau asigurați medical. Puținii lucrători care au beneficiat de îngrijiri medicale de rutină au menționat bariere lingvistice care au făcut dificil accesul la servicii.
- **Dincolo de aparențe: Discriminare, rasism și xenofobie la locul de muncă.** Trei participanți la cercetare au relatat experiențe de rasism și discriminare la locul de muncă, inclusiv situații în care primeau salarii mai mici decât cetățenii români.
- **Visul unei nopți de vară: Actul românesc.** Aproximativ o treime dintre persoanele interviuate au menționat că le place România, că s-au simțit bine primite și că și-au făcut prieteni și conexiuni în comunitățile lor. Cu toate acestea, costul ridicat al vieții și salariile mici au fost invocate drept factori care descurajează stabilirea pe termen lung, determinându-i pe mulți să viseze la oportunități viitoare în alte state, în special în Europa de Vest.

Recomandări

Acest studiu propune implementarea următoarelor reforme de către **statul român**:

1. **Semnarea unor acorduri bilaterale cu principalele țări de origine ale lucrătorilor străini din România, în special Nepal, Sri Lanka, Pakistan, Bangladesh și India, astfel încât lucrătorii să fie recrutați direct de către statele de proveniență.** Această măsură ar elimina agențiile de recrutare din țările de origine și ar permite statelor de origine să ofere servicii de protecție cetățenilor lor prin ambasade și consulate.
2. **Modificarea Articolului 40 din OUG nr. 32/2026 pentru a elimina restricția de șase luni în care un lucrător străin nu își poate schimba angajatorul.** Statul român nu are obligația de a garanta angajatorilor sau agențiilor de recrutare accesul la o forță de muncă captivă. Lucrătorii străini trebuie să fie liberi să își schimbe angajatorul dacă sunt nemulțumiți de condițiile de muncă.
3. **Modificarea Legii Locuinței nr. 114/1996 pentru a introduce anumite standarde obligatorii privind cazarea lucrătorilor migranți,** precum limite maxime de ocupare per cameră și per grup sanitar.
4. **Includerea Ministerului Sănătății ca operator de date pe platforma [WorkinRomania.gov.ro](https://workinromania.gov.ro) și autorizarea acestuia pentru a efectua inspecții ale locuințelor lucrătorilor străini prin Direcțiile de Sănătate Publică.**
5. **Creșterea salariului minim la un nivel corespunzător, determinat prin coșul minim de consum pentru un trai decent.** Un salariu decent ar îmbunătăți condițiile tuturor muncitorilor din România, inclusiv ale lucrătorilor străini.
6. **Modificarea OG nr. 25/2014 pentru simplificarea procedurii de obținere a permiselor de ședere și avizelor de muncă,** prin introducerea obligativității angajatorilor să depună toate documentele necesare în avans la IGI, și prin emiterea permiselor de ședere direct la frontieră.
7. **Modificarea OUG nr. 32/2026 astfel încât angajatorii să fie obligați să furnizeze lucrătorilor străini o fișă informativă** detaliind drepturile lor de muncă și accesul la servicii medicale (inclusiv servicii de urgență, examinări medicale de rutină și acces la medicină de familie), precum și explicații privind deducerile salariale și diferența dintre salariul net și cel brut.

Dacă te plimbi pe străzile Bucureștiului, nu ai cum să nu observi bicicliști cu geanta galbenă Glovo de livrare în spate. De cele mai multe ori, curierul este un muncitor migrant din India, Sri Lanka sau Nepal. Această imagine era rară înainte de pandemia de COVID-19, dar astăzi este ceva obișnuit să vezi străini care lucrează în restaurantele, barurile și cafenelele orașului sau care livrează mâncare.

Povestea lucrătorilor migranți este una universală, fie că vorbim despre muncitori mexicani în Canada, bengalezi în Japonia, indieni în Dubai sau români în Germania. Este povestea clasică a extracției forței de muncă, în care statele dezvoltate economic sau cele în curs de dezvoltare se bazează pe tranzacții transfrontaliere (Wallerstein, 2020), fluxurile de migranți fiind un tip de tranzacție transfrontalieră, pentru a crea o piață a forței de muncă ieftine pe plan intern. Pentru ca produsele să se vândă și serviciile să fie furnizate, firmele domestice trebuie să mențină prețuri competitive, dar aceste prețuri scăzute pot fi menținute fie prin relocarea producției într-o zonă în care forța de muncă este ieftină, fie prin importul de forță de muncă ieftină din străinătate.

Disponibilitatea forței de muncă ieftine funcționează ca subvenție pentru angajatori, deoarece permite afacerilor domestice să funcționeze mult mai profitabil decât dacă ar fi nevoite să plătească salarii la valoarea locală (Castell Roldán & Alvarez Anaya, 2022; Triandafyllidou, 2022). Angajatorii își pot crește profiturile nu doar extrăgând valoare din munca lucrătorilor, ci și pentru că această valoare este maximizată de absența obligației de a plăti salariile care ar fi cerute pe plan local și de a oferi protecțiile sociale de care beneficiază muncitorii naționali; dar și de faptul că se pot baza pe o forță de muncă captivă, formată din muncitori care nu pot pleca pur și simplu dacă sunt nemulțumiți, întrucât majoritatea muncitorilor străini intră în țară cu permise de muncă dependente de statutul de angajare. În timp ce muncitorii cetățeni pot, teoretic, să-și schimbe locul de muncă dacă sunt nemulțumiți, majoritatea muncitorilor migranți sunt prizonieri ai contractelor lor de muncă: părăsirea angajatorului înseamnă, implicit, că trebuie să părăsească țara.

Situația din România este relativ unică prin faptul că țara nu se încadrează pe deplin în tipologia clasică a statelor occidentale dezvoltate care depind de forță de muncă migrantă. România a avut un regim socialist de stat până în 1989 și a trecut la economia de piață abia în anii 1990. Subdezvoltarea economică a determinat și migrarea propriei forțe de muncă către Vest: există aproximativ un milion de români în Italia (OECD, 2019), 900.000 în Spania (Vlad, 2014) și aproape jumătate de milion în Marea Britanie (Office of National Statistics, 2019), estimându-se că aproximativ 20% din forța de muncă din România trăiește în afara țării (Eurotopics, 2018). Unii autori au descris România ca traversând o „catastrofă demografică”, având a doua cea mai mare proporție din lume de cetățeni care trăiesc în străinătate, după Siria (Turp-Balazs, 2018). Această migrație Est-Vest a lucrătorilor români a declanșat un import rapid de forță de muncă străină pentru a înlocui muncitorii plecați. În 2016, România a emis 2.899 de avize de muncă pentru lucrători străini, iar în 2018 numărul a crescut la 10.532; însă începând cu 2019 aceste cifre au crescut exponențial, ajungând în 2022 la 108.858 de avize acordate. Prin comparație, Canada a adus în 2022 un număr similar de lucrători străini temporari, 135.565 (IRCC, 2023), însă Canada utilizează astfel de aranjamente de mobilitate a forței de muncă încă din anii 1970. Este fără precedent ca o țară să experimenteze o creștere atât de rapidă a forței de muncă migrantă într-o perioadă atât de scurtă de timp.

Pe acest fundal, prezentul raport *Muncă permanentă, ședere temporară* examinează condițiile de muncă și locuire ale muncitorilor migranți din București, România, pentru a crea o bază empirică privind unele dintre problemele cu care se confruntă aceștia și pentru a propune recomandări de politici publice statului român în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă și de trai ale migranților.

Context: Vulnerabilitatea Lucrătorilor Migranți cu Permise de Muncă Legate de Angajator

Muncitorii migranți din Sudul Global sau din periferia lumii dezvoltate, precum cei proveniți din fostul Bloc Socialist, tind să fie angajați în industrii similare în statele gazdă. Acestea includ, în general, agricultura, procesarea alimentelor și băuturilor, industria ospitalității, precum și curățenia, construcțiile și comerțul alimentar. Pentru a menționa doar câteva exemple, există astăzi numeroși muncitori mexicani și guatemalezi care lucrează în ferme canadiene (Bejan et al., 2025), muncitori mexicani și filipinezi care muncesc în industria de procesare a fructelor de mare în provinciile maritime canadiene (Bejan et al., 2023), muncitori români care lucrează în sectorul de construcții din Marea Britanie (Urdea, 2020), muncitori români în fermele de sparanghel din Germania (Bejan & Boatcă, 2021) și muncitori din Bangladesh care lucrează în construcții și servicii în Japonia (Embassy of the People's Republic of Bangladesh, 2026).

Industria în care lucrează nu reprezintă singura caracteristică pe care o au în comun muncitorii migranți. O altă trăsătură este faptul că aceștia au, de regulă, permise de muncă dependente de statutul de angajare. Acest lucru înseamnă că statutul lor de imigrație în statul gazdă depinde de angajatorul care le-a oferit contractul de muncă; astfel, pierderea locului de muncă înseamnă pierderea statutului de migrant și, implicit, a dreptului de a rămâne în țara gazdă. Acest statut precar de migrație se traduce prin imposibilitatea de a revendica alte drepturi, deoarece accesul la drepturi sociale în orice societate este condiționat, în general, de cetățenie sau rezidență permanentă (Goldring et al., 2010).

Statutul temporar al muncitorilor migranți în statele gazdă este utilizat și pentru a „justifica limitări asupra unei game largi de drepturi ale omului, chiar și atunci când lucrătorii migranți pot participa la migrații repetate timp de decenii sau, practic, pe întreaga durată a vieții lor active” (Coșciug et al., 2024, p. 7). Prin urmare, muncitorii migranți devin vulnerabili în fața unor condiții ocupaționale inechitabile. Acestea includ salarii mici, abuz verbal la locul de muncă, discriminare rasială și xenofobă, ore lungi de muncă fără plată orelor suplimentare, reținerea pașapoartelor de către angajatori și, uneori, chiar concediere și repatriere; condiții locative sub standard; lipsa accesului la protecția muncii, precum aplicarea normelor de sănătate și securitate ocupațională; și lipsa accesului la servicii medicale și alte beneficii guvernamentale, precum asistență socială, asigurări de șomaj și scheme de pensii, la care contribuie adesea fără a avea dreptul de a beneficia efectiv de acestea (Bejan et al., 2021; Bragg & Hyndman, 2024; Goldring et al., 2010; Marsden, 2014; Preibisch, 2007; Preibisch & Binford, 2008; Mohamed, 2025).

Vulnerabilitatea lucrătorilor migranți este amplificată și de teama acestora de a contacta autoritățile locale pentru ajutor. Le este frică să nu își piardă locul de muncă, nu își cunosc drepturile legale și standardele muncii din țara gazdă și, în cazul celor angajați în muncă sezonieră, precum agricultura, le este teamă să formuleze plângeri de frica faptului că nu vor mai fi chemați la muncă în anul următor (Bejan, 2020; Bejan et al., 2023; Bejan & Allain, 2021; Bejan et al., 2021; Bejan & Boatcă, 2021; Nakache & Kinoshita, 2010; Sorio, 2020).

Experiențele muncitorilor migranți contravin și standardelor privind munca decentă adoptate de Organizația Internațională a Muncii (International Labour Organization – ILO). Aceste standarde includ recomandări privind:

- dreptul muncitorilor la negociere colectivă;
- eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie;
- eliminarea discriminării în muncă;
- garantarea unor locuri de muncă sigure și sănătoase;
- acces la sisteme universale, cuprinzătoare și sustenabile de protecție socială, servicii de îngrijire a copiilor, concediu de maternitate și compensații pentru accidente sau boli profesionale;
- garantarea locurilor de muncă permanente, cu program standard de muncă, perioade de pauză, plată pentru ore suplimentare și sărbători legale și cel puțin o zi liberă pe săptămână;
- asigurarea unor salarii decente și îmbunătățirea condițiilor de trai, precum stabilirea unor standarde naționale de ocupare a spațiului locativ sau furnizarea unor locuințe adecvate pentru muncitori.

De fapt, muncitorii migranți au fost clasificați de ILO, alături de persoanele vârstnice, persoanele cu dizabilități, populațiile indigene și persoanele care trăiesc cu HIV, drept un segment al forței de muncă ce necesită atenție specială în ceea ce privește protecția socială (ILO, 2023), în special deoarece angajarea lor este temporară, contractele sunt legate de angajator și caracterizate prin lipsa drepturilor sociale (Bejan et al., 2025). Astfel de contracte au fost descrise chiar de ONU drept un teren fertil pentru forme contemporane de sclavie (Canadian Press, 2024).

Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI) din România arată că principale industrii care angajează lucrători străini în România sunt construcțiile (adică muncă necalificată), industria textilă, sectorul HoReCa (inclusiv personal de curățenie) și serviciile locale de livrare (IGI, 2023, 2026). IGI identifică, de asemenea, principalele țări de origine ale lucrătorilor migranți ca fiind Nepal, Sri Lanka, Bangladesh, Pakistan și India (vezi Tabelul 1). Mai mult, 90% dintre ofertele de muncă adresate muncitorilor migranți care vin în România sunt destinate bărbaților (vezi Tabelul 2). Trebuie menționat că statisticile oficiale contabilizează numărul ofertelor (adică avizele de angajare) emise pentru lucrătorii străini, și nu numărul efectiv al avizelor de muncă acordate după ce muncitorii au intrat deja în țară.

Tabelul 1. Numărul avizelor de angajare defalcat pe țări de origine, 2016–2025

Naționalitate	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nepal		184	831	3,977	3,665	8,931	18,646	23,477	33,079	45,396
Sri Lanka	232	306	762	3,015	3,522	5,854	12,092	22,265	22,474	13,693
Bangladesh			118	957	1,630	6,189	29,509	18,155	6,376	8,319
Pakistan				730	730	4,361	13,270	8,252	8,043	6,590
India	74	86	566	3,664	3,433	4,805	8,531	6,646	6,847	8,082
Turcia	481	665	1,438	3,197	3,980	6,621	7,846	5,216	4,281	3,875
Vietnam	220	1,413	3,541	6,175	2,709	2,572	2,487	1,669	1,659	
Egipt					637	948	2,430	2,543	4,140	7,631
China	498	561	677	1,367	807			1,437		
Moldova	85	137	342	3,004	2,171	1,294				
Alte state	1,309	1,569	2,257	5,043	4,166	8,387	14,047	11,580	13,681	14,226
Total	2,899	4,921	10,532	31,129	27,450	49,962	108,858	101,240	105,977	118,071

*Sursa: Ministerul Afacerilor Interne, IGI (2023; 2026)

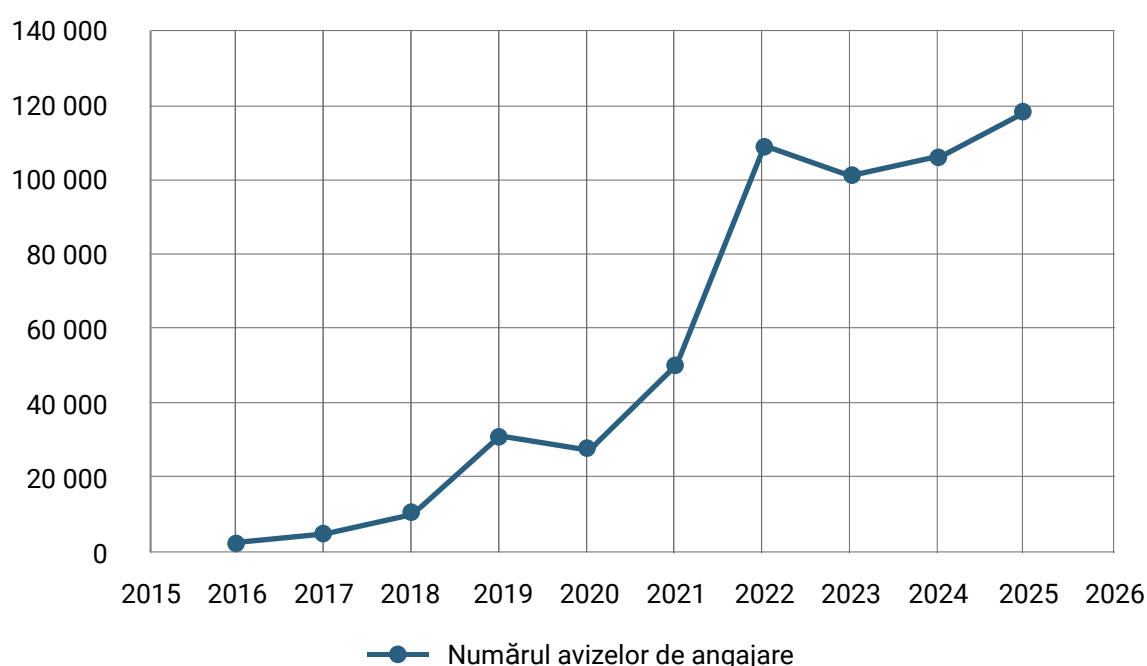
Table 2. Numbers of Employment Notices issued by gender, 2016–2025 inclusive

Gender	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Female	776	941	1,391	3,376	2,759	4,602	8,282	10,166	12,877	13,926
Male	2,123	3,980	9,141	27,753	24,691	45,360	100, 576	91,074	93,100	104,145
Total	2,899	4,921	10,532	31,129	27,450	49,962	108,858	101,240	105,977	118,071

*Sursa: Ministerul Afacerilor Interne, IGI (2023; 2026)

Relatări anecdotice din mass-media au semnalat probleme experimentate de lucrătorii străini în România similare celor întâlnite de lucrătorii străini în alte state, inclusiv: taxe ridicate de recrutare, de până la 7.000 de euro pentru obținerea unui contract de muncă în România (Kanunjna, 2022; Meseșan, 2022; Florea, 2022); volum de muncă și condiții de muncă diferite de cele stabilite inițial în contractele de muncă (Kanunjna, 2022; Florea & Tollea, 2021; Horeboiu, 2022); deduceri salariale pentru acoperirea costurilor de transport ale migranților (Arad Online, 2019; Chicovschi, 2019); muncă suplimentară fără plata orelor suplimentare (Știri de Cluj, 2022; Brandabura, 2022); abuzuri la locul de muncă (Kanunjna, 2022; Florea & Tollea, 2021; Horeboiu, 2022); precum și agresiuni verbale și fizice din partea comunității (Costiță, 2025). Toți acești factori evidențiază vulnerabilitatea muncitorilor migranți din România și necesită atenție, având în vedere tendința actuală de creștere a numărului de vize pentru lucrători străini emise de guvernul român (vezi Figura 1).

Figura 1. Avize de angajare emise de IGI între 2015 și 2025



*Sursa: Ministerul Afacerilor Interne, IGI (2023; 2026)

Cercetările comunitare realizate în România au confirmat aceste relatări privind exploatarea, inclusiv: muncă suplimentară fără plata orelor suplimentare; documente reținute de angajatori; deduceri salariale ridicate care uneori consumă aproape integral salariile muncitorilor; program de muncă iregular, în special în cazul lucrătorilor din îngrijire care locuiesc împreună cu angajatorii; comisioane mari de recrutare care îi determină pe lucrători să acumuleze datorii considerabile; precum și procese de recrutare anevoioase și îndelungate, care duc adesea la situații în care lucrătorii ajung să muncească pentru un angajator inexistent sau pentru unul care nu mai are nevoie de ei (Coșciug et al., 2024; Porumbescu et al., 2025).

Mai mult, lucrătorii se confruntă cu lipsa drepturilor sociale; se tem de represalii; locuiesc în spații supraaglomerate și în locuințe de slabă calitate; raportează frecvent situații de foame și malnutriție; întâmpină multiple bariere în accesarea serviciilor medicale adecvate, precum atitudini ostile din partea personalului medical, necunoașterea propriei asigurări medicale și întârzieri în înregistrarea în sistemul de sănătate; și se confruntă cu discriminare rasială, etnică și de clasă atât la locul de muncă, cât și în societate (Coșciug et al., 2024; Porumbescu et al., 2025). Aceste probleme sunt amplificate și mai mult de un cadru legislativ lipsit de o implementare coordonată între ministerele și agențiile de muncă ale statului român (Coșciug et al., 2024) responsabile de protecția drepturilor muncitorilor

În ochii legii: Politici care afectează intrarea și șederea lucrătorilor migranți în România

Procedurile pentru angajarea cetățenilor străini în România pot fi inițiate doar dacă ocupația pentru care se solicită angajarea este inclusă în „lista ocupațiilor deficitare”. Această listă este elaborată și actualizată semestrial sau ori de câte ori este necesar de către Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și publicată în Monitorul Oficial al României. Lista se bazează pe informațiile furnizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspectoratul Teritorial de Muncă și IGI, în urma consultărilor cu partenerii sociali, precum sindicatele și asociațiile patronale. La recomandarea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, numărul avizelor de muncă care urmează să fie emise anual este stabilit printr-un sistem de cote.

Numărul maxim de avize de angajare aprobate prin sistemul de cote a fost atins în fiecare an de la introducerea acestuia și chiar depășit în 2021, când numărul a fost suplimentat cu încă 25.000 de avize, dublând practic cota stabilită inițial la sfârșitul anului 2020 (Pirv, 2021).

Condițiile de trai și de muncă ale muncitorilor migranți din România sunt guvernate printr-un ansamblu larg de reglementări, legi și norme din domeniile migrației, muncii și locuirii.

Migrație

Migrația lucrătorilor în România implică o serie de etape birocratice reglementate prin *OUG nr. 194/2002*, *OG nr. 25/2014*, *Legea nr. 247/2018*, *OUG nr. 143/2022*, *Legea nr. 28/2024* și *OUG nr. 32/2026*.

OUG nr. 194/2002 stabilește regimul vizelor care prevede intrarea în România. Intrarea este permisă pe baza unei vize de lungă ședere D, emisă inițial pentru 90 de zile de către consulatul sau ambasada României din țara de origine a lucrătorului.

OG nr. 25/2014 stabilește procedurile pentru angajarea unui lucrător străin în România, după cum urmează:

- (a) Angajatorul trebuie mai întâi să înregistreze postul vacant la Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) și să îl publice în ziare locale pentru cetățenii români și ai Uniunii Europene.
- (b) Dacă postul rămâne neocupat, angajatorul poate solicita un aviz de angajare pentru un străin (cetățean non-UE). Avizul de angajare este emis pentru un anumit lucrător.
- (c) Pe baza acestui aviz de angajare, viitorul muncitor migrant aplică la cel mai apropiat consulat românesc din țara sa de origine pentru obținerea unei vize, care este emisă de regulă după un interviu.
- (d) După ce muncitorul migrant ajunge în România, angajatorul trebuie să depună contractul de muncă al acestuia la IGI, împreună cu dovada adresei de domiciliu, pentru emiterea unui Permis de Ședere Temporară; Permisul de lungă ședere este valabil pentru maximum doi ani. Angajatorul are la dispoziție 90 de zile pentru a finaliza toate formalitățile solicitate de IGI și pentru a asigura dreptul temporar de ședere al lucrătorului. Nefinalizarea acestor proceduri în termenul legal de 90 de zile duce la imposibilitatea obținerii dreptului de ședere în România, iar lucrătorul ajunge astfel în situație de ilegalitate.
- (f) Lucrătorii migranți primesc permisul de muncă pe baza permisului de ședere temporară. Acest permis este, în general, emis pe perioadă nedeterminată. Astfel, muncitorii migranți din România sunt plasați într-o poziție contradictorie: sunt denumiți „lucrători permanenți” în legislație, dar au un statut de imigrație temporară, întrucât permisul de ședere temporară este valabil doar doi ani.

În 2018, pe fondul deficitului acut de forță de muncă, guvernul României a adoptat *Legea nr. 247/2018* pentru a accelera angajarea lucrătorilor migranți pentru poziții slab calificate. Principala modificare introdusă de lege a fost **reducerea pragului salarial** aplicabil muncitorilor migranți. Înainte de 2018, angajatorii erau obligați să plătească muncitorilor migranți salariul mediu brut pe economie (4.357 RON/935 EUR), însă noua lege a impus doar plata salariului minim (1.900 RON/407 EUR).

Aderarea României la Spațiul Schengen al Uniunii Europene a generat temeri din partea angajatorilor că lucrătorii lor străini vor pleca către Europa de Vest. Astfel, angajatorii români au făcut presiuni pentru modificări legislative care să restricționeze mobilitatea muncitorilor străini și să le asigure retenția. *OUG nr. 143/2022* a introdus obligația unei **scrisori de eliberare** semnate de angajator, adică un consimțământ scris prin care lucrătorul este „eliberat” pentru a putea lucra la alt angajator sau pe piața muncii în general. Această prevedere se aplică doar primului contract de muncă și, la momentul realizării cercetării noastre, era aplicabilă doar în primul an de ședere al lucrătorului în România. Astfel, un muncitor migrant nu își poate părăsi locul de muncă decât dacă angajatorul acceptă în scris să îl „elibereze” din contract. În practică, *OUG nr. 143/2022* a introdus un tip de contract de muncă restrictiv, prin care statul garantează angajatorului posibilitatea de a controla lucrătorul și de a extrage valoare din munca acestuia pentru o perioadă prestabilită. Această măsură a consolidat dependența structurală a muncitorilor migranți față de angajatori și a creat un mediu în care practicile abuzive pot apărea cu ușurință.

Când România a aderat la Spațiul Schengen, decidenții au aliniat legislația românească la reglementările Uniunii Europene prin *Legea nr. 28/2024* privind înregistrarea lucrătorilor migranți și șederea lor legală în România. Angajatorii au fost obligați să înregistreze contractul de muncă al lucrătorului migrant la IGI în termen de 15 zile lucrătoare de la sosirea acestuia, obligație care anterior nu exista. Această măsură restricționează mobilitatea lucrătorilor migranți, deoarece transferă responsabilitatea înregistrării contractelor de muncă asupra angajatorilor, ceea ce duce la situații în care muncitorii migranți ajung să muncească ilegal din cauza incompetenței administrative a angajatorilor sau a refuzului acestora de a finaliza procesul de înregistrare în timp util.

Legea nr. 28/2024 a extins valabilitatea TRC-ului de la un an la doi.

OUG nr. 32/2026 a fost adoptată de Guvernul României la 23 aprilie 2026 și reprezintă cea mai cuprinzătoare reglementare privind forța de muncă străină din România. Aceasta urmărește consolidarea protecției muncitorilor migranți din țară și introducerea unui sistem informatizat pentru recrutarea și angajarea acestora. Legea obligă Ministerul Afacerilor Interne să dezvolte o platformă electronică numită [WorkinRomania.Gov.ro](https://workinromania.gov.ro); toți angajatorii și recrutorii de muncitori migranți vor fi obligați să se **înregistreze** pe platformă. Angajatorii vor trebui înscrși în *Registrul Angajatorilor Străinilor* (RAS), iar agențiile de recrutare în *Registrul Agențiilor de Plasare a Străinilor* (RAPS). Angajatorii care nu utilizează o agenție de recrutare pot obține autorizație de la stat pentru recrutarea lucrătorilor migranți. Agențiile care abuzează lucrătorii migranți sau nu respectă reglementările statului riscă radierea din registru.

Această ordonanță urmărește, de asemenea, coordonarea administrării platformei [WorkinRomania.Gov.ro](https://workinromania.gov.ro), întrucât mai multe autorități ale statului sunt desemnate drept operatori asociați ai datelor platformei, inclusiv Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Afacerilor Externe, Ministerul Finanțelor și Ministerul Justiției.

OUG nr. 32/2026 impune, de asemenea, includerea anumitor prevederi în avizele de angajare pentru lucrătorii migranți, precum condițiile de locuire în cazul în care angajatorul oferă cazare și detalii privind transportul lucrătorilor din țara de reședință în România, între locuință și locul de muncă, precum și detalii privind repatrierea în cazuri de accident de muncă sau deces. Dacă angajatorul oferă cazare, suma reținută pentru chirie nu poate depăși 25% din salariul net al lucrătorului.

OUG nr. 32/2026 prevede, de asemenea, traducerea contractelor de muncă ale muncitorilor migranți în limba lor maternă sau într-o limbă internațională pe care pe care aceștia o înțeleg. Contractele trebuie să includă și prevederi referitoare la drepturile muncitorilor migranți, precum timpul maxim de muncă, perioadele de repaus, compensarea orelor suplimentare și concediul anual plătit.

Agențiilor de recrutare din România le este interzis să perceapă comisioane și taxe muncitorilor migranți. Angajatorii și agențiile de recrutare trebuie să furnizeze o garanție financiară, fie în numerar depus la Trezoreria Statului, fie sub forma unei garanții bancare, în valoare de 1.000 de euro pentru fiecare lucrător în cazul angajatorilor individuali și de până la 75.000 de euro pentru cei care plasează până la 250 de

muncitori. Aceste fonduri sunt destinate acoperirii costurilor legate de repatrierea muncitorilor în situații neprevăzute, sprijinirii celor aflați în situații vulnerabile și acoperirii costurilor de cazare și hrană atunci când acestea trebuie suportate de statul român.

Această lege înlocuiește, de asemenea, vechea scrisoare de „eliberare” valabilă un an cu o **restricție mai scurtă, de șase luni**, în care un muncitor migrant nu își poate schimba angajatorul. Deși perioada de angajare restrictivă este redusă, ea nu este eliminată; astfel, lucrătorii continuă să fie plasați în situații vulnerabile la potențiale abuzuri ocupaționale.

În final, *OUG nr. 32/2026* acordă muncitorilor migranți dreptul la grevă și la acțiune colectivă, precum și dreptul la libertate de asociere și afiliere și la apartenență la un sindicat sau organizație profesională.

Munca

Toți muncitorii din România, indiferent de statutul lor de imigrație, intră sub incidența prevederilor Codului Muncii (*Legea nr. 53/2003*). Codul Muncii este deja perceput ca fiind nedrept față de muncitori, întrucât permite angajatorilor să solicite perioade lungi de muncă suplimentară, să utilizeze contracte pe perioadă determinată pentru poziții care sunt, în practică, locuri de muncă permanente și să restricționeze salariile pe baza indicatorilor de productivitate; de asemenea, le facilitează concedierea muncitorilor (ILO, n.d.; Liță, 2018).

Codul Muncii definește munca cu normă întreagă ca fiind de opt ore pe zi, cinci zile pe săptămână, însumând 40 de ore pe săptămână. Angajatorul poate solicita angajaților să efectueze încă opt ore de muncă suplimentară plătită pe săptămână, rezultând un maxim de 48 de ore pe săptămână. Orele suplimentare pot fi prestate pentru un timp limitat la patru luni calendaristice consecutive. Cu toate acestea, timpul de muncă săptămânal poate depăși 48 de ore, cu condiția ca media timpului de muncă săptămânal calculată pe o perioadă de referință de șase luni să nu depășească 48 de ore.

Codul Muncii prevede două zile consecutive de repaus săptămânal și stipulează că perioada de odihnă dintre zilele de muncă nu poate fi mai mică de 12 ore consecutive. În cazul muncii în schimburi, repausul este definit ca un minim de opt ore între schimburi. Atunci când programul zilnic de muncă depășește șase ore, angajații au dreptul la pauză de masă și la pauze suplimentare cu durată nespecificată. Concediul anual plătit de până la 21 de zile este garantat tuturor angajaților, în fiecare an, și nu poate fi transferat, cedat sau limitat.

Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM) este autoritatea statului responsabilă cu protejarea drepturilor angajaților. Codul Muncii prevede că angajatorul este obligat să țină evidența orelor de muncă prestate de fiecare angajat și să pună această evidență la dispoziția autorităților de muncă pentru control, la cerere.

În concluzie, în pofida statutului temporar al muncitorilor migranți în România, condițiile lor de muncă sunt reglementate, cel puțin pe hârtie, de Codul Muncii, care le garantează drepturi și protecții sociale similare celor acordate tuturor celorlalți muncitori din România.

Locuire

Angajatorii nu au obligația legală de a furniza cazare muncitorilor migranți, însă mulți o fac. Totuși, aceste locuințe adesea nu respectă standardele prevăzute de *Legea Locuinței (Legea nr. 114/1996)*, care include prevederi privind existența unei camere (spațiu de locuit) pentru fiecare persoană, cu acces la bucătărie și baie, la electricitate și cu acces individual garantat la spațiul de locuit fără interferențe din partea altor rezidenți.

Doar în cazul lucrătorilor sezonieri din zonele rurale angajatorii au obligația legală de a furniza cazare. Această obligație este prevăzută de *OG nr. 25/2014*, conform căreia locuința trebuie să asigure un standard de viață „adecvat”, iar chiria lunară „nu trebuie să fie excesivă în raport cu salariul net specificat în oferta fermă de muncă”. Totuși, aceste prevederi nu oferă definiții clare privind ceea ce constituie un standard adecvat de locuire sau ce ar reprezenta un nivel excesiv al chiriei.

Acest studiu a utilizat ca metode de cercetare analiza documentară și colectarea de date prin interviuri semi-structurate.

Ca parte a analizei documentare, am codificat tematic principalele legi și ordonanțe de urgență care alcătuiesc cadrul legislativ ce reglementează migrația muncitorilor necalificați în România (descriș mai sus). De asemenea, am depus două solicitări de informații către IGI în baza *Legii 544/2001* privind liberul acces la informațiile de interes public, pe 25 octombrie 2023 și pe 24 martie 2026. În aceste solicitări am cerut numărul avizelor de angajare emise de IGI între 2016 și 2023, precum și pentru anii 2024 și 2025, și am solicitat ca aceste date să fie defalcate pe gen și țară de origine. De asemenea, am solicitat numărul total al cetățenilor străini care au cerut o formă de protecție internațională (azil) în România între 2016 și 2023 și pe numele cărora au fost emise unul sau mai multe permise de muncă în perioada de referință. Aceste date nu vor fi prezentate aici, deoarece vor fi publicate în mod separat. Este dificil de știut dacă toate avizele de angajare emise au dus efectiv la obținerea unor permise de muncă, deoarece, așa cum am menționat anterior, acest lucru depinde de depunerea la timp de către angajator a tuturor documentelor necesare către autoritățile române. Totuși, presupunem că, în mare parte, numărul efectiv al permiselor de muncă emise corespunde numărului avizelor de angajare, întrucât mulți muncitori care ajung în țară își găsesc în cele din urmă un alt loc de muncă, chiar dacă angajatorii lor inițiali nu reușesc să depună documentația necesară.

Ca parte a colectării datelor, am realizat 25 de interviuri cu muncitori migranți în regiunea București–Ilfov între lunile iulie și octombrie 2024. Muncitorii au fost recrutați prin rețelele de furnizare de servicii ale Jesuit Refugee Service (JRS) România și prin metoda bulgărelui de zăpadă. Dintre muncitorii intervievați, 23 au venit în România pe baza unor permise de muncă legate de angajator. Un participant a intrat în România cu viză de student și și-a găsit un loc de muncă în paralel cu studiile; această persoană intenționa să își abandoneze atât locul de muncă, cât și studiile și să migreze către o țară din Europa de Vest. Un alt participant a intrat în România cu o viză de tip C/ZA, care permite desfășurarea unor activități culturale, științifice sau umanitare pentru o perioadă limitată de timp (de până la 90 de zile), însă ulterior a trecut la un alt tip de viză (viză de lungă ședere D). Deși acești doi participanți nu puteau fi clasificați drept muncitori migranți tipici, ei au fost incluși în eșantion deoarece erau angajați pe bază de contract pe perioadă determinată și pentru că statutul lor în țară era temporar.

Am realizat interviurile față în față, în limba engleză sau arabă. Din cele 25 de interviuri, 20 au fost realizate în engleză și cinci în arabă. Datele interviurilor au fost colectate anonim, prin evitarea intenționată a înregistrării numelor muncitorilor. Mai mult, nu au fost solicitate informații de identificare, iar muncitorilor li s-a cerut să evite menționarea unor informații identificabile atunci când își povesteau experiențele, precum numele angajatorilor, managerilor, supraveghetorilor, colegilor sau locațiilor exacte de muncă.

I-am întrebat pe participanți despre modul în care au fost recrutați și procesul prin care au ajuns să muncească în România, despre statutul lor profesional din țara de origine și despre parcursul lor migrator înainte de intrarea în România. De asemenea, le-am cerut să ne povestească despre munca lor zilnică, condițiile de locuit și experiențele legate de accesul la servicii medicale.

Interviurile au durat între 30 de minute și o oră și 15 minute. Am transcris interviurile integral și ulterior am tradus în limba engleză interviurile realizate în arabă. Transcrierile au fost codificate utilizând programul de analiză calitativă NVivo 14. Codurile preliminare au fost utilizate pentru construirea temelor mai ample abordate în raport.

Profil Demografic

Pentru acest studiu au fost intervievați 18 bărbați și șapte femei. Participanții aveau vârste cuprinse între 21 și 64 de ani, majoritatea având între 30 și 40 de ani.

Țările de origine ale participanților au inclus Bangladesh (1), Egipt (1), India (1), Iordania (1), Nepal (1), Pakistan (1), Sri Lanka (6), Siria (5) și Filipine (8). Contextul familial al participanților a fost divers înglobând: părinți singuri, părinți în cadrul unor familii nucleare tipice, bunici, persoane necăsătorite. Doisprezece participanți au menționat că aveau membri apropiați ai familiei în țara de origine, adesea copii lăsați în grija rudelor.

Douăzeci de participanți din eșantionul nostru au comentat asupra limbii utilizate la locul de muncă. Dintre aceștia, 18 au menționat că se bazează pe limba engleză. Doi muncitori angajați în sectorul ospitalității au menționat însă că folosesc și unele cuvinte în limba română, pentru anumite ingrediente din bucătărie. Participanții au declarat că și cunoștințele lor de limba română se îmbunătățesc treptat, „pas cu pas”, deși „este foarte greu să te adaptezi, să înveți româna”.

Nouă participanți avuseseră ocupații profesionale în țările lor de origine. Aceste ocupații includeau: asistent manager de securitate, profesor, șofer, îngrijitor, bucătar, tâmplar, manager de marketing, fotograf de nunți și dezvoltator IT. Doar doi participanți au obținut în România un contract de muncă pentru același tip de activitate în care aveau experiență în țara de origine (tâmplărie și, respectiv, artă culinară). Toți ceilalți lucrau sub nivelul lor de calificare.

Parcursul migrator

Unsprezece migranți din eșantionul nostru lucraseră anterior în alte țări prin scheme similare de angajare înainte de a ajunge în România, în state precum Cipru, Iordania, Kuweit, Liban, Malaiezia, Oman, Qatar, Arabia Saudită, Singapore, Taiwan și Emiratele Arabe Unite (UAE). Patru participanți au descris motivele pentru care au părăsit aceste țări, menționând lipsa drepturilor muncii, lipsa unor căi către rezidență permanentă sau cetățenie și factori economici precum salariile mici. Un muncitor migrant care fusese anterior angajat în UAE a declarat că angajatorii de acolo i-au reținut documentele, inclusiv pașaportul. Un participant sirian a descris plecarea din Liban în urma modificărilor regimului de protecție juridică pentru refugiații sirieni, care au introdus obligația existenței unui sponsor pentru fiecare solicitant, cerând sirienilor să își găsească un sponsor libanez, să se angajeze că nu vor desfășura muncă remunerată și să plătească o taxă anuală de 200 USD pentru regularizarea statutului lor de rezidență (Tabar, 2016). În mod similar, un alt participant a relatat că a părăsit Kuweitul din cauza lipsei protecțiilor muncii și a discriminării. După cum a declarat acesta:

Pentru că în Kuweit este foarte greu. Nu am avut nicio zi liberă. Și angajatorul meu nu era în regulă. Îmi spunea mereu vorbe urâte. Spuneau că filipinezele sunt proaste. De aceea, când am vorbit cu sora mea [numele eliminat], i-am spus că trebuie să mă transfer, pentru că angajatorul meu voia să mă vândă unei alte agenții la acel moment. Voiau să mă vândă unei alte agenții pentru a merge la un alt angajator.

Mulți dintre cei care au ajuns în România din alte țări petrecuseră deja mult timp lucrând departe de casele și familiile lor. O participantă și-a descris suferința provocată de despărțirea de copiii ei timp de mulți ani și a asociat diagnosticul recent de cancer cu această suferință:

Am doi copii, de 22 și 12 ani. Cel mai mic nu a crescut cu mine pentru că atunci când avea doi ani și jumătate am plecat în Kuweit. Apoi, când avea șase... șapte/opt ani, am venit aici. Și apoi, când avea opt ani și jumătate, soțul meu a murit și au suferit foarte mult. Iar fiul meu cel mic îmi spune mereu: „Mami, trebuie să vii acasă. Mi-e dor de tata. Aș vrea să pot visa că îl îmbrățișez.” De aceea am cancer, pentru că am avut depresie aproape doi ani. Plâng mereu din cauza copiilor mei. De asemenea, cel mic nu vrea să accepte bani de la mine pentru că vrea să... a spus: „De ce trebuie să ne trimiți bani? Cumpără-ți doar medicamentele.” ... Mi-a spus: „Nu vreau să te gândești la noi pentru că noi suntem bine.”

Majoritatea muncitorilor care și-au lăsat copiii acasă au împărtășit aceeași durere a separării de ei. După cum a declarat o altă persoană intervievată, aflată în România împreună cu soția sa:

Da, și noi avem un fiu [devine trist și vorbește cu regret]. Vorbim cu el doar la telefon și nu îl creștem noi. Doar mama mea îl crește. Și pentru mine nu este bine pentru că, știți, ca tată, ca părinte, ar trebui să îți crești copilul... Dar pentru mine este greu [aproape plângând, făcând o pauză să respire]. Este greu pentru noi, știți, cei plecați peste hotare. Dar trebuie să ne sacrificăm. Trebuie să asigurăm viitorul fiului meu pentru că, știți, este greu să trăiești în țara noastră. Și eu nu vedeam niciun viitor pentru mine în țara noastră. Și trebuia să plec undeva, să găsesc... să construiesc un viitor mai bun pentru fiul meu. De aceea am decis să venim în România. Când am plecat din Filipine, el avea deja trei ani. Și acum are opt ani. Și vorbim doar la telefon de fiecare dată când sunt liber. Asta este partea grea a faptului de a fi, știți, muncitor migrant. Pentru că trebuie să sacrifici totul.

Majoritatea participanților au ajuns în România în ultimii câțiva ani, în 2018 (2), 2019 (4), 2021 (2), 2022 (3), 2023 (4) sau 2024 (7), doar un participant fiind sosit mai devreme, în 2013. Doi participanți nu au menționat anul sosirii.

Muncitorii migranți au invocat motive economice pentru migrația lor în România. Salariile din țările de origine erau insuficiente pentru a acoperi cheltuielile zilnice necesare (alimente etc.). Veniturile mai mari din România puteau garanta familiilor rămase acasă un standard de viață decent și posibilitatea ca și copiii sau nepoții lor să își continue studiile. După cum au declarat unii dintre participanți:

Plâng mereu din cauza copiilor mei. Le-am spus: „Uitați, dacă mă întorc acasă, cum o să vă hrănesc? Cum o să îl dau pe fratele vostru la facultate?”

Problema mea este financiară. Pentru că trebuie să îmi ajut familia. Trebuie să o ajut pe sora mea. Pentru că sora mea provine dintr-o familie destrămată și are un copil, un copil special. Un copil cu nevoi speciale. Și ea nu poate lucra pentru că trebuie să aibă grijă de copiii ei. Chiar și la trei ani nu poate merge. Pentru că este un copil cu nevoi speciale.

În multe cazuri, oamenii și-au părăsit locurile natale nu doar pentru a asigura nevoile de bază ale familiilor lor, ci și pentru a garanta accesul copiilor lor la oportunități educaționale de top, precum școli private. Trei participanți au menționat că aveau copiii înscriși la școli private în țările de origine și au explicat că șederea lor în România era determinată de nevoia de a trimite bani pentru cheltuielile școlare. După cum au relatat unii dintre ei:

În Sri Lanka salariul este mic. Fiul meu studiază la un colegiu bun... Fiul meu și fiica mea, pentru ei studiile costă foarte mult. Privat... Fiul meu a studiat la o universitate privată. Și fiica mea a studiat tot în afara [sistemului public], la o școală privată. Ca să pot plăti acești bani, m-am întors aici.

Am venit aici. Aveam niște împrumuturi ... copilul meu trebuie să meargă la o școală bună și am făcut un împrumut de la bancă, mi-am lăsat aurul la bancă și am luat bani ca să îi pot trimite fiul la școală. Da. La școli private, la British Council. La început am plătit 1.500 de euro, când a început. Ca un avans. După aceea, pentru fiecare lună, nu este chiar atât de mult, mai puțin. Cred că... Este, în euro, 64. Apoi trebuie să plătesc mai mult pentru taxele de examen și alte activități de acest fel. Depinde de perioadă și de ceea ce fac.

O altă persoană a descris plecarea din țara sa din motive religioase:

După cum știți, este dificil să fii creștin pakistanez... să trăiești în Pakistan. Așa că a fost mereu un vis, creștin fiind, să ajung în Europa, să am un viitor sigur și bun. Mereu am sperat la un viitor mai bun pentru că suntem o comunitate foarte pașnică acolo, o minoritate, aproximativ 2%. Dar când m-am mutat în Dubai, m-am confruntat cu aceeași situație. Așa că am început să caut locuri de muncă în Europa, dar nu am primit niciun răspuns. Apoi, unul dintre prietenii mei, cu care lucram de mult timp pentru vize, pentru că eu îi ajut și îi sprijin pe creștinii din Pakistan să obțină vize pentru zona Golfului, mi-a spus dintr-odată că are vize pentru România. M-a întrebat dacă aș vrea să... pentru că aplicam deja la multe locuri de muncă și eram respins. Așa că am spus: 'Bine, aplică pentru mine.'

Profilul Ocupațional al Lucrătorilor Migranți

Angajarea muncitorilor migranți în România se realizează fie indirect, prin agenții acreditate de plasare a forței de muncă, fie direct, prin contracte cu firme locale. Firmele locale sunt predominant mici sau mijlocii și, de regulă, nu au mai mult de 45 de angajați. În cadrul acestor locuri de muncă, migranții interacționează cu colegi care provin din țări diverse: colegii de muncă includ atât cetățeni români, cât și muncitori migranți, iar în multe cazuri migranții lucrează alături de persoane din aceeași țară de origine. Deși majoritatea muncitorilor străini s-au bazat pe companii de recrutare pentru obținerea primului contract în România, al doilea sau al treilea contract era adesea obținut direct prin angajator, muncitorii aflând despre aceste oportunități prin intermediul prietenilor sau al rețelelor sociale.

Participanții la studiu lucrau în diverse industrii, inclusiv panificație (3), îngrijire domestică (4), tâmplărie (2), curățenie (1), construcții (1), gătit/bucătărie (3), livrări (1), spălat vase (1), transport (1), securitate electronică (1), fast-food (2), instruire lingvistică (1), logistică/depozit (1), management (1), retail (1) și sudură (1). Muncitorii migranți au dobândit competențele necesare pentru desfășurarea acestor activități în mod informal, la locul de muncă.

Fiecare dintre aceste ocupații implică un set distinct de responsabilități și rutine zilnice. În brutării, muncitorii pregăteau de regulă aluatul, supravegheau cuptoarele și produceau pâine și alte produse de panificație. Muncitorii din îngrijire domestică îndeplineau diferite roluri pe parcursul zilei, combinând gătitul și curățenia cu meditații la limba engleză și, într-un caz, preluarea copiilor de la școală. Muncitorii domestici cu experiență în educație erau adesea angajați special pentru a oferi meditații la limba engleză copiilor familiei, pe lângă munca domestică. În acest context, familiile angajatoare beneficiau nu doar de servicii domestice ieftine, ci și, fără costuri suplimentare, de servicii de meditații la limba engleză de înaltă calificare, foarte costisitoare pe piața privată. Tâmplarii îndeplineau obligații ce țineau de măsurarea, tăierea și asamblarea materialelor din lemn. Sudorii își petreceau zilele producând și îmbinând componente metalice. Activitatea personalului de curățenie gravita în jurul întreținerii unităților turistice de cazare pe termen scurt din oraș, iar uneori, activitățile includeau conducerea mașinilor și transportarea altor muncitori, lenjerii și materiale de curățenie. Lucrătorul intervievat care lucra în domeniul construcțiilor desfășura activități precum prelucrarea fierului beton și alte activități care nu necesită calificare în prealabil. Bucătarii preparau diverse feluri de mâncare conform meniurilor restaurantelor, în timp ce muncitorii care preparau shaorma urmau rutina specifică fast-foodului: tăiau legume, pregăteau comenzile pe baza solicitărilor online și le predau livratorilor. Livratorii transportau pachete alimentare, cu scooterul sau bicicleta, de la restaurante sau magazine către locuințele clienților. Spălătorul de vase intervievat lucra pentru o companie de catering care deservea Parlamentul României și gestiona volume mari de veselă și ustensile de bucătărie. Participantul care lucra ca manager de restaurant coordona personalul și procesul de comandă a produselor. Angajatul în supermarket pendula între aranjarea produselor pe rafturi, operarea caselor de marcat și, ocazional, gestionarea caselor de marcat. În depozite, operatorii scanau coletele și le mutau în locațiile desemnate.

Majoritatea muncitorilor intervievați erau stabiliți în București. Cu toate acestea, trei persoane din eșantion au menționat că lucraseră pentru perioade scurte și în alte orașe din țară, precum Deva, Piatra-Neamț, Sibiu și Sinaia.

„Este o înșelătorie”: Recrutare privatizată și nereglementată

Obținerea unui contract de muncă în România implică nu doar angajatorii, ci și firme private de recrutare care facilitează angajarea muncitorilor migranți. Douăzeci și trei de participanți au utilizat agenții terțe pentru a obține un contract de muncă în România. Majoritatea au aflat despre aceste agenții prin recomandări verbale, de la prieteni sau rude care lucrau deja în țară, ori din reclame Google. Unele dintre aceste agenții aveau sediul în țările lor de origine, iar altele erau agenții de recrutare românești. De exemplu, United Recruitment, cu sediul în București, recrutează muncitori necalificați din mai multe țări, inclusiv Filipine, India, Indonezia, Kenya, Nepal și Sri Lanka (United Immigration, n.d.). Un participant a menționat că legăturile dintre agențiile de plasare a forței de muncă din România și agențiile similare din Sri Lanka facilitează adesea recrutarea:

De fapt, în agenția din Sri Lanka, procedura este următoarea, dacă vă explic: eu sunt în... lucrez în România și dumneavoastră aveți o companie. Și îmi spuneți că aveți nevoie de oameni pentru compania dumneavoastră pentru că eu am o firmă de plasare a forței de muncă. Și îmi dați mie, pentru că eu aduc oamenii prin firma de recrutare deoarece am contacte cu agențiile din Sri Lanka. Pentru că eu sunt o companie de recrutare în România. Sunt un tip român. Okay, am contacte cu agențiile din Sri Lanka și le spun că am nevoie de acest tip de oameni. Acesta este prețul meu. De exemplu, 3.000 de euro sau 2.500 de euro. Ei vor găsi oamenii și vor transmite oferta de muncă.

Persoanele recrutate au așteptat între trei sau patru luni și un an pentru a primi avizele de angajare și vizele. Doi participanți au așteptat doi ani și, respectiv, trei ani pentru documente din cauza unor întârzieri legate de agenția de recrutare. Doar trei persoane au declarat că recrutarea lor a fost rapidă, variind între 20 de zile și două luni de la aplicare până la sosirea în România.

Cu excepția a doi muncitori recrutați direct de angajatori, care au plătit doar taxele modeste pentru viză, 23 de muncitori din eșantionul nostru au plătit un comision pentru a obține un contract de muncă necalificată în România, pentru salarii de 300–350 EUR (350–400 USD) pe lună. Acest comision a variat de la 500 EUR până la câteva mii de euro. Astfel, o persoană a menționat că a plătit 10.200 USD; un alt participant 9.000 EUR; o altă persoană 7.000 USD; un alt participant 5.100 EUR; două persoane au plătit 4.000 EUR, una dintre ele neavând incluse costurile de transport; o persoană a plătit 4.300 EUR; iar alta 5.000 USD. O persoană a plătit 300.000 de rupii indiene (aproximativ 2.700 EUR); aceeași persoană a trebuit să își acopere integral cheltuielile de transport către România, ceea ce a adăugat încă 80.000 de rupii (700 EUR) la costurile totale, spre marea sa dezamăgire atunci când a aflat că salariul urma să fie de doar 400 USD pe lună:

Am plătit 300.000 de rupii. Este... cred că 3.000 de euro. ...Ei trebuiau să plătească viza, biletul și totul. Dar eu am plătit mai mult, încă 80.000 de rupii... încă 80.000 de rupii. Am plătit 380.000 de rupii pentru tot pachetul. Și când am venit aici, salariul meu era foarte mic. Era 400 de dolari... Am venit aici pentru 400 de dolari.

Un lucrător a menționat că inițial s-a înțeles cu agenția de recrutare asupra unui preț de 2.500 EUR, care a crescut la peste 4.000 EUR după ce a semnat documentele.

O altă persoană a menționat că auzise despre cineva care plătise taxe de până la 7.000 EUR pentru a obține un contract de muncă în România:

Și tipul, practic, mi-a descris că la acel moment plătise cam 7.000 de euro sau ceva de genul acesta ca să poată veni și lucra aici. Ceea ce este foarte mult pentru oamenii care vin să lucreze aici. Pentru că suma asta, de exemplu, în Egipt este enormă și când te uiți la toată povestea îți dai seama că este o înșelătorie. Pentru că nu există nimeni aici, în România, vorbesc despre faptul că nimeni din România, într-un loc de muncă decent, nu cere oamenilor bani pentru a fi angajați. Nu e cazul.

Muncitorii își dădeau seama că li se percepeau costuri exorbitante de către aceste agenții de recrutare, care solicitau adesea comisioanele în numerar pentru a evita existența unei dovezi scrise privind costurile de recrutare. După cum a descris un lucrător:

Există o agenție în Nepal. Unul dintre prietenii mei mi-a spus că există o agenție în România. Poți aplica. Am aplicat. După un an, am primit permisul de muncă și viza. Apoi am plătit 9.000 de euro ca să vin în România și să obțin un loc de muncă. Dar ei nu acceptă niciodată, de exemplu, cecuri sau plăți prin mobile banking. Acceptă doar numerar. Pentru că dacă se întâmplă ceva, nu ai nicio dovadă că ai plătit. Cum poți demonstra că ai plătit această sumă? Sunt foarte șmecheri.

Cei care s-au bazat pe agenții de recrutare nu au trebuit, în general, să se ocupe de alte formalități, nici măcar de programarea la ambasada României pentru obținerea vizei, întrucât procesul de obținere a documentelor necesare era gestionat de agențiile de plasare.

Majoritatea muncitorilor și-au plătit singuri transportul, fie direct, fie indirect prin taxele de recrutare care includeau biletele de avion. Doar șase muncitori din eșantionul nostru au declarat că angajatorii le-au plătit zborurile către România.

Într-un caz, angajatorul a plătit avizul de angajare și vizele lucrătorului, însă muncitorii au fost responsabili pentru plata propriilor bilete de avion, care costau aproximativ 700 de euro.

Costurile recrutării variau în funcție de locul în care migranții se aflau în țara de origine. Cheltuielile au fost mai mari pentru cei proveniți din comunități rurale sau izolate, în special atunci când trebuiau să călătorească distanțe lungi pentru a ajunge la agențiile de recrutare, pentru a face testele medicale sau pentru a participa la trainingurile obligatorii, cum era cazul îngrijitorilor care locuiau în casa angajatorului și pentru care agențiile de recrutare ofereau instruire înainte de plecarea la muncă domestică în străinătate. Unele persoane au trebuit să călătorească cu avionul doar pentru a ajunge la agențiile de recrutare situate într-o altă provincie. După cum au descris unii participanți:

Dar ceilalți au plătit mult [mai mult]. Pentru că eu locuiesc în Mindanao, dar alții merg, toate agențiile, ei merg cu avionul în zonă. Așa că eu am făcut tot, procedurile medicale și tot, în provincia mea. Deci nu am avut atât de multe cheltuieli.

Mergeam înainte și înapoi de la mine la Manila pentru că agenția este în Manila. Nu puteam să stau mult timp acolo pentru că fiul meu era singur acasă, în provincia mea. Drumul durează două ore cu avionul. Pentru că mergeam la training, la diferite traininguri la agenție și aveam și training în provincia mea. A fost nevoie de foarte mult... am avut nevoie de mai mult timp și bani.

Eu sunt aproape de granița cu Sri Lanka. Din zona mea până la Delhi este o distanță foarte mare. 3.000 km... Da, 3.000 km. O săptămână am călătorit până la ambasada României din New Delhi.

O persoană a declarat că agenția de recrutare i-a rezervat zborul cu doar câteva zile înainte de data de începere a vizei, ceea ce a făcut imposibilă călătoria la data programată:

Am călătorit cu mașina în Liban și era pentru prima dată când ieșeam din Siria cu viză. Nu mi-am dat seama că viza are o dată exactă de început și de expirare. I-am trimis o fotografie a vizei persoanei care se ocupa de călătorie și mi-a spus că va rezerva biletul cât mai repede posibil. Am spus ok. Dar a rezervat zborul cu cinci zile înainte de data de început a vizei. Când am ajuns la granița cu Libanul, mi-au ștampilat pașaportul și totul părea în regulă. Dar, când treceam de punctul de control, un bărbat de la intrare mi-a verificat pașaportul. Mi-a spus: „Viza ta încă nu a început. Poți trece aici, dar când ajungi la aeroport te vor trimite înapoi.” Așa că ne-am întors și am plecat înapoi... M-a întrebat: „Nu ai văzut data vizei?” I-am spus că nu aveam experiență cu vizele. Mi-a spus că nu era clar pentru că era doar o fotografie trimisă pe WhatsApp. Am retrimis fotografia pe WhatsApp încă o dată, de data aceasta foarte clară, clară ca lumina zilei. Dar tot a trebuit să plătesc de două ori drumul cu mașina.

Şase participanţi s-au îndatorat pentru a-şi plăti recrutarea. De cele mai multe ori, nu au avut niciun beneficiu financiar din banii investiţi pentru a veni aici, deoarece au ajuns să lucreze în alte locuri de muncă decât cele pentru care semnasera iniţial şi pentru salarii mult mai mici. După cum au descris unii dintre ei:

Da, toţi cei 3.000 RON [salariul meu] îi trimit acasă. De fapt, de patru luni... Nu mănânc, doar beau cafea [râzând]. Am foarte multe împrumuturi. Ca să vin aici am făcut un împrumut. 14 lakhs ca să vin aici. 14 lakhs [aproximativ 12.000 EUR].

Ştiţi, împrumutul pentru taxa de plasare ca să vin aici. Dar nu aveam bani, 70.000 de pesos [aproximativ 1.000 EUR] era taxa, aşa că am luat ceea ce noi numim un împrumut pe şase luni.

În Sri Lanka am făcut un împrumut. Un împrumut bancar. A trebuit să returnez banii acelei bănci. Am plătit împrumutul înapoi în doi ani şi jumătate.

Dintre aceşti şase participanţi, o persoană a împrumutat bani de la prieteni şi rude, iar doi muncitori au apelat la cămătari pentru a împrumuta bani necesari plăţii agenţiei de recrutare. După cum a descris unul dintre ei:

Banca nu îmi dădea împrumutul. Pentru că în Sri Lanka este foarte greu să obţii un împrumut de la bancă. Cu documente şi garanţii... Am luat bani de la, cum să spun, nu este legal. Eşti o persoană, ai bani şi primeşti, dacă eu am nevoie de bani, îmi dai bani cu 5% dobândă pe lună, ceva de genul acesta... Este periculos. Dacă plăteşti dobânda în fiecare lună, nu îţi fac nimic, în mod normal. Dar dacă nu plăteşti, este foarte rău. Vin acasă şi... aşa, ştiţi [râzând].

O persoană a descris cum oamenii îşi vând uneori bunurile de valoare de acasă pentru a obţine un contract precar de muncă în România şi ajung în situaţia de a se întoarce acasă cu şi mai puţini bani decât aveau atunci când au plecat:

Ştii carabao [bivol de apă folosit la muncile agricole]? Este ca o vacă în Filipine cu care se ară câmpurile de orez. [Oamenii] îşi vindeau aceste animale, îşi vindeau pământul ca să poată veni aici. Cheltuiau foarte mulţi bani ca să ajungă aici. Şi când vin aici, nu au un loc de muncă. Au, dar nu locul de muncă la care se aşteptau. Şi cel mai rău este că nu este un loc de muncă permanent. Este ceva de genul: okay, astăzi te trimit la restaurant să ajuţi acolo. Astăzi te trimit două ore la hotel. Pentru că acum mulţi muncitori, foarte mulţi muncitori se întorc acasă la nimic. Vin aici să muncească, dar nu au munca pe care credeau că o vor avea. Şi mai rău este: unde sunt banii pe care i-au cheltuit ca să vină aici, să plătească agenţia, să plătească totul? Şi apoi se întorc fără pământul pe care îl aveau, fără lucrurile pe care le-au vândut. Este o experienţă tristă.

Doar îngrijitorii care locuiesc în casa angajatorului, proveniţi din Filipine, au menţionat că unele dintre agenţiile lor de recrutare erau înregistrate la guvernul filipinez. În aceste cazuri, taxele plătite de muncitori păreau să fie mult mai mici şi în principal de natură procedurală. După cum a descris o participantă:

Ştiu agenţii care iau foarte mulţi bani de la aplicanţi, chiar dacă aceştia sunt încă în Filipine. Dar agenţia mea este foarte bună pentru că nu colectează bani. Trebuie doar să plătim lucruri precum controlul medical. Există agenţi în Manila care iau bani de la aplicanţi. Chiar dacă ei încă sunt în Manila, ştiţi. Dar agenţia mea este foarte bună pentru că nu am dat niciodată bani agenţiei. Am dat doar paşaportul şi am semnat contractul, atât. Apoi am plătit controlul medical, trainingul şi viza. Atât. Şi la final, când am zburat, aceea a fost jumătatea pe care a trebuit să o plătesc.

Muncitorii au menţionat că agenţiile lor de recrutare din Sri Lanka erau, de asemenea, înregistrate la stat, însă acestea păreau să fie slab reglementate, ceea ce le permitea să perceapă orice comisioane voiau:

Da, sunt private... sunt private. Da, avem multe agenţii de recrutare în Sri Lanka. Multe dintre ele sunt private. Nu există agenţii guvernamentale de recrutare. Agenţii guvernamentale de recrutare nu ştiu să existe, ale guvernului, nu. Sunt înregistrate la guvern, dar nu sunt agenţii guvernamentale. Sunt înregistrate la Ministerul de Externe, dar sunt doar private. De aceea cer atât de mulţi bani.

Două persoane din eșantion nu au apelat la companii de recrutare pentru a veni în România. O persoană a venit ca student, iar cealaltă a fost angajată direct de către angajatorul român, care se afla în țara sa de origine și i-a oferit direct locul de muncă:

Sincer, nu știam prea multe despre România și nici nu mă interesasem cu adevărat. Dar, din întâmplare, în timp ce lucram la restaurant, un client care deținea un restaurant în România venea regulat acolo. I-a plăcut mâncarea pe care o făceam, m-a cunoscut mai bine și în cele din urmă s-a oferit să se ocupe de actele mele și să aplice în numele meu. [Asta se întâmpla] în Siria. Era în restaurantul unde lucram. Clientul care venea la noi era proprietar de restaurant în România. [Mi-a spus:] „Am un restaurant, dar nu am bucătar și vreau să faci aceeași mâncare pe care o faci aici, am gustat-o și mi-a plăcut”, iar apoi mi-a făcut o ofertă pe baza căreia am fost de acord și a aplicat pentru actele mele. Dar a durat mult timp pentru că era ultima perioadă a Covid-19, situația era foarte dificilă, așa că am așteptat aproape un an.

Unii muncitorii migranți din România au ajuns să lucreze și pentru firme deținute de comunități de imigranți. De exemplu, o persoană lucra ca îngrijitor pentru o familie libaneză, iar alți trei participanți au lucrat pentru compatrioți sirieni, într-o brutărie și în restaurante.

Paisprezece persoane din eșantion au menționat că angajatorul lor sau reprezentanți ai companiei de recrutare i-au așteptat la aeroport și i-au transportat cu mașina companiei până la destinație. Două persoane au menționat că nimeni nu le-a așteptat la sosire și că au trebuit să ajungă singure la destinație, folosind transportul public și taxiuri.

Promisiuni deșarte: Contracte de muncă discrepante

Opt participanți au menționat condiții de muncă diferite de cele pe care și le imaginaseră inițial. Unii au ajuns să lucreze într-un loc de muncă total diferit de cel pentru care aplicaseră sau de cel menționat în contract. De exemplu, o persoană din sectorul îngrijirii a fost angajată ca profesor particular de limba engleză, dar a aflat abia după sosirea în România că postul includea și muncă domestică. Participantul s-a declarat dezamăgit să descopere că poziția pentru care aplicase implica un nivel de calificare mult mai scăzut decât pregătirea sa profesională:

Am aplicat pentru postul de profesor particular. Okay, profesor particular pentru trei copii. Toate fete. De unu, trei și 10 ani, aproape 11. Așa că, atunci când am ajuns aici, am fost dezamăgită pentru că eu credeam că voi fi profesor, profesor particular. Dar în final mi-am dat seama că munca nu înseamnă doar să îi învăț pe copii, ci și să fac anumite treburi casnice. Da. Fac asta. Calc haine, spăl hainele.

Alții au descris în mod similar cum, odată ajunși în România, li s-a cerut să lucreze în poziții complet diferite de cele prevăzute în contractele lor:

Descrierea postului era de chelneriță. Eu am aplicat aici pentru o poziție de chelneriță. Dar când am venit a trebuit să lucrez și ca barman și ca femeie de serviciu. Pentru că în contract, în avizul de muncă, scrie că postul este de chelneriță. Sincer, nu mă așteptam la asta.

Este mai rău decât în Dubai, sincer. În primul rând, mi-au spus că munca va fi în interior, ceea ce nu este adevărat. Job în interior, okay. Într-un depozit sau ceva de genul acesta, să fii ajutor. Dar mi-au dat muncă afară, pe teren, cu livrări. Și sunt 12 ore de muncă pe drum, ceea ce pentru mine nu este o muncă bună.

Unii participanți au menționat că nu doar locul de muncă nu corespundea descrierii, ci și că ajunseseră să lucreze pentru un alt angajator decât cel menționat în contract. După cum a descris un participant:

Mi-au spus că pot merge în România în șase luni, după ce le-am dat pașaportul în avans. Au aplicat pentru un loc de muncă și au obținut permisul de muncă în trei luni și mi-au programat interviul la ambasadă. Și apoi, în următoarele săptămâni, poți zbura spre România. Apoi am întrebat dacă este direct la companie sau printr-o agenție de aia [de leasing de personal]. Mi-au spus că este direct la companie, nu printr-o agenție. Dar totul este o minciună [râzând]. Eu lucrez în România pentru o

companie de recrutare, nu direct pentru o companie... Vă voi spune [cât am plătit] în euro. Adică 1.200 de euro avans. Apoi am așteptat trei luni, patru luni, șase luni, fără permis de muncă, nimic [râzând stânjenit]. Am așteptat chiar un an.

Un participant angajat printr-o companie de recrutare a fost trimis să lucreze nu doar într-un loc de muncă diferit de cel pentru care aplicase inițial, ci și într-un alt oraș:

De fapt, agenția mea m-a înșelat, cum să spun, m-au mințit. Eu am venit aici pentru livrări, pentru că este ușor pentru mine, munca de livrator, Tazz sau... știți? Dar nu m-au trimis la Timișoara. Am venit la Timișoara. Dar ei m-au angajat, m-au vândut [către] o altă companie și ei mi-au ales locul de muncă. Trebuie să faci acest job, așa.

O persoană a menționat discrepanțe legate de moneda în care urma să fie plătită, întrucât avea impresia că salariul urma să fie în euro. În realitate, în România este comun ca prețurile și salariile să fie afișate în euro sau dolari americani din cauza perioadei de inflație ridicată din anii 1990, când doar monedele străine erau stabile, însă acest lucru nu schimbă faptul că muncitorii nu au fost informați în prealabil despre moneda în care urmau să fie plătiți înainte de acceptarea locului de muncă. După cum a descris o persoană:

Ne-au spus că taxele, totul, vor fi suportate de companie. Dar când ajungi aici, povestea se schimbă complet. Apoi afli că moneda este complet diferită. Aceasta este prima minciună. Okay. Despre euro. Apoi, că unii oameni ca mine, educați sau needucați, care știu deja că aici nu există moneda euro, înțeleg acest lucru. Dar unii oameni pe care i-am întâlnit aveau și ei această poveste. Nu știau că aici nu există euro. Au fost înșelați și prin această minciună, că vor primi euro. Oricum, mie mi-au spus că voi primi net 3.000 de lei pe lună. Taxele și totul urmau să fie suportate de companie. Cazarea ta, transportul. Dar când am ajuns aici, mi-au spus că trebuie să îmi plătesc singur taxele.

Unii au declarat că în contractele lor era stipulat faptul că angajatorii urmau să le plătească taxele, însă au ajuns să își plătească singuri taxele. Au fost observate și discrepanțe privind salariile, care erau diferite, adesea mai mari în avizele de angajare comparativ cu sumele specificate în contractele efective de muncă semnate după sosirea în România. Au existat, de asemenea, discrepanțe între salariul efectiv primit și suma menționată în scrisoarea de eliberare, care indica adesea valori mai mari (deși acestea ar putea fi cazuri în care muncitorii nu înțelegeau diferența dintre salariul brut și salariul net). După cum au explicat unii dintre participanți:

În scrisoarea de ofertă scria 1.750 de dolari. Aceasta era oferta. Apoi, în contractul de muncă au menționat 3.500 de lei [RON] [aproximativ 750 USD]. Deci au trecut o sumă diferită în contractul de muncă pentru a plăti taxe mai mici.

Mi-au dat și hârtia de eliberare. Era scris că îmi plătea 3.700, dar nu era adevărat.

Muncitorii migranți pe care i-am intervievat au primit contractele în limba română, fără traducere, fiind astfel dependenți de angajatori pentru a le explica termenii contractuali. Nou adoptata OUG nr. 32/2026 va rezolva cel mai probabil această problemă, întrucât obligă angajatorii și agențiile de recrutare să le ofere muncitorilor o copie a contractului în limba engleză sau în limba lor maternă.

Trei participanți din eșantion au menționat că au semnat contractele, dar nu le-au primit niciodată.

Din cauza unor astfel de discrepanțe și a nepotrivirii dintre ceea ce era scris în contract și ceea ce li s-a oferit efectiv la locul de muncă, un participant a comparat sistemul de recrutare și angajare a muncitorilor migranți cu traficul de persoane:

Vă spun, a fost trafic de persoane, dar înțeleg că nu este considerat cu adevărat trafic de persoane pentru că ei spun că, atunci când este trafic de persoane, te forțează să vii aici. Dar pentru mine este ca traficul de persoane. Pentru că te aduc aici știind că vei lucra ca bucătar, că vei lucra la curățenie într-un hotel sau în orice alt loc de muncă pe care ți-l oferă în Filipine. Și când ajungi aici, nu ai acel loc de muncă specific. Așa că, pentru mine, este trafic de persoane. Dar ei spun că nu.

„Angajatorul te are la mână”: Neîndeplinirea obligațiilor angajatorilor față de lucrătorii străini

Nu toți muncitorii migranți din România obțin statut legal. Acest lucru se datorează faptului că responsabilitatea pentru depunerea documentelor necesare obținerii permiselor de muncă și a permiselor de ședere ale migranților revine angajatorilor. Deoarece uneori angajatorii fie nu vor, fie sunt incapabili să completeze documentația necesară, muncitorii pot ajunge în ilegalitate, adesea fără să fie conștienți de acest lucru. Acesta a fost cazul unui participant care s-a confruntat cu deportarea ca urmare a faptului că lucra fără un permis de muncă valid, deoarece angajatorul său nu depusese documentele necesare în termenul legal de 90 de zile. Participantul la studiu a descris circumstanțele care au dus la situația sa juridică precară:

Problema au fost documentele. Au promis că le vor face, dar nu. Eu întrebam mereu și spuneau: „Oh, am spus deja agenției” și „am întrebat din nou agenția”, dar agenția... am aflat, după expirarea celor 90 de zile, că nu făcuseră nimic. Da, mi-au arătat documentele, cum să procesez, așa și pe dincolo, dar dintr-odată IGI nu le-a acceptat. [...] Pentru că deja am interdicție, decizie de returnare.

Un alt participant a menționat că știa persoane din comunitatea sa care locuiau ilegal în România în circumstanțe similare:

[Prietenei mele], ani de zile nu i-au făcut documentele. Ea muncea. Dar sunt foarte recunoscătoare organizației [numele organizației eliminat] care ne-a ajutat să o sprijinim. Pentru că ea a fost în ilegalitate timp de patru ani. [...] Nu știa. Nu știa [că era aici ilegal], pentru că muncea. Și este foarte inocentă când vorbești cu ea. Așa că nu știa că angajatorul nu îi plătea taxele.

Aceeași persoană intervievată a relatat că muncitorii migranți respectivi au aflat că nu aveau statut legal de imigrare doar în momentul în care au încercat să își schimbe angajatorul.

Un alt participant a spus că auzise de persoane angajate fără acte care erau supuse unor condiții exploatare de către angajatori, inclusiv lipsirea de hrană adecvată și neplata salariilor:

Erau trimiși la restaurant, la hotel să facă curățenie, două ore, trei ore, așa, și nu primeau salariul. Spuneau că uneori li se dădea mâncare, dar alteori nu. Asta am înțeles de la ei. Nu știu cu adevărat dacă este și o exagerare, pentru că nu am fost acolo personal. Ceea ce știu este că este adevărat că erau deja ilegali și au trebuit să se întoarcă în Filipine.

În România, persoanele care ajung în situație de ilegalitate primesc amenzi din partea IGI, decizii obligatorii de returnare și interdicții de reintrare în țară. Amenzile depind de durata șederii ilegale: 400–700 RON (80–140 EUR) pentru migranții aflați ilegal în țară pentru mai puțin de 30 de zile, 600–1.000 RON (120–200 EUR) pentru cei aflați ilegal până la 60 de zile și 800–1.200 RON (160–240 EUR) pentru cei care și-au depășit perioada legală de ședere cu mai mult de 60 de zile (OUG nr. 194/2002). IGI emite decizii obligatorii de returnare pentru toate persoanele care au depășit perioada legală a vizei. Interdicțiile de intrare sunt emise pentru perioade de până la cinci ani, în funcție de durata șederii ilegale: un an pentru o ședere ilegală de până la un an, doi ani pentru o ședere ilegală între un an și doi ani și așa mai departe. Un participant care a ajuns într-o situație de acest tip a descris suferința resimțită atunci când s-a confruntat cu decizia de returnare:

Mi-a fost frică să merg la IGI vinerea trecută. Pentru că eram singură. Poate mă vor prinde sau mă vor ține închisă. Nu mă vor mai lăsa să ies. Pentru că am mers acolo singură. Să iau... hârtia. Decizia de returnare... Mi-a fost teamă și mă gândeam că poate nu mă vor mai lăsa să ies. Da. Pentru că mi-au reținut pașaportul. Mi-au luat pașaportul când am venit aici la biroul IGI. Am venit să întreb despre statutul meu. Și apoi au spus... M-au întrebat: „pașaportul sau permisul de ședere?” Și le-am dat ... Și apoi mi-au dat niște formulare să semnez. Și am semnat. Și apoi a durat două ore. Două ore pentru personalul din interiorul biroului. Și au spus: „Plătește această amendă și revino la data aceasta.” Am ajuns acolo la ora 8 dimineața. Și am terminat în jur de ora 8 seara. 400 de lei. Pentru interdicție. Interdicție de șase luni. [...] Dacă vreau să mă întorc, trebuie să termin aceste șase luni. Da, și vreau să am numele curat. Nu vreau să stau ilegal aici.

O persoană a descris cum angajatorii le spun adesea oamenilor să plece fără să le plătească salariile și fără să le asigure biletele de întoarcere acasă, în ciuda obligațiilor contractuale. De asemenea, a menționat că știa colegi și compatrioți care au ajuns să nu aibă nici măcar unde să doarmă până când au reușit să își procure biletul de întoarcere:

Actele, da, fără salariu, și îți vor spune să pleci, să ieși afară. Deci muncitorul, cel mai adesea muncitorii, știți, noi nu știm unde să îi lăsăm să doarmă. Nu știm unde să îi ducem. Așa că uneori: „Te rog, pot să dorm o noapte la tine? Pot să dorm o noapte acolo?” până când reușesc să își cumpere un bilet. Cel mai rău este că își cumpără singuri biletul pentru a merge acasă. Dar în contract era specificat că biletul trebuie suportat de angajator. Biletul trebuia acoperit așa. Înțelegeți ce vreau să spun?

Persoana fără documente pe care am intervievat-o a descris brutalitatea cu care ea și ceilalți lucrători fără permise au fost obligați să părăsească locuința, folosindu-se amenințarea poliției de frontieră:

După ce am ajuns deja fără acte și ne-au dat afară din cazare, într-o singură zi, trebuie să plecați. Ne-au dat afară... ne-au speriat spunând că vor aduce poliția ca să ne scoată afară. Așa că, în acel moment, am părăsit cazarea și am stat la prietenii noștri.

O altă persoană a descris suferința resimțită după ce compania i-a încetat contractul de muncă, lăsându-l fără un permis de ședere valid și confruntându-se cu dificultăți financiare extreme, lipsă de adăpost și posibilă deportare:

Mi-au spus, dacă nu semnez hârtia voi fi deportat în Nepal. Nu aveam opțiuni. Mi-au spus și că pot obține un nou loc de muncă cu această hârtie. Nu înseamnă că este în regulă dacă îmi găsesc un nou loc de muncă și semnez. Acum trebuie să părăsesc cazarea. Atunci am început să plâng, unde să merg? Nici măcar nu aveam prieteni. În două luni, nu știam multe despre România. Unde puteam merge? Cum puteam lua autobuzul? Unde puteam sta? Era o persoană din Nepal care avea numărul unui agent. „Poți merge la acest agent, îți va găsi un loc de muncă și poate îți va cere niște bani.” Okay, am făcut asta, pentru că aveam nevoie de muncă. Pentru că acum nu mai aveam cazare, nu mai aveam mâncare. Speram că voi găsi de muncă. Dar când le-am arătat documentele, m-au întrebat: „Unde este permisul tău de ședere temporară?” Le-am spus că nu am permis de ședere temporară. Așa că mi-au spus: „Îmi pare rău, nu poți obține un loc de muncă fără permis de ședere temporară. Nu poți face nimic în România.” Am fost șocat. De dimineață nu mâncasem nimic. Simțeam pur și simplu că voi muri.

Cinci persoane din eșantionul nostru s-au aflat în situații în care angajatorii nu au depus documentele necesare pentru obținerea permiselor lor de muncă. Acest lucru i-a obligat să caute cu disperare alte locuri de muncă, iar al doilea angajator i-a ajutat să semneze scrisorile de eliberare de la primul angajator. O persoană, ale cărei angajatori nu au reușit să îi obțină rezidența în intervalul de 90 de zile, și-a descris disperarea și felul în care îi implora să îi finalizeze documentele, fără rezultat:

Știam că fără permis de ședere nu pot obține un loc de muncă, așa că m-am întors la biroul companiei. Mi-au spus: „De ce ai venit aici?” iar eu spuneam: „Vă rog, vă implor, fără permis de ședere nu pot obține un loc de muncă în România, vă rog să mă primiți înapoi. Voi face orice. Vă rog să îmi faceți documentele, fără documente nu pot face nimic.” Plângeam, dar ei erau fără milă. Le spuneam: „Domnule, gândiți-vă la situația mea. Aveți o fiică sau un fiu, gândiți-vă cum pot să mă întorc acum în Nepal? Am multe împrumuturi, cum le plătesc?”

O altă persoană a descris cum a fost nevoită să se angajeze în grabă atunci când compania pentru care lucra a dat faliment:

Lucram de șase luni în aceeași companie. Compania avea niște probleme cu taxele și s-a închis. Atunci mi-au spus să merg la cealaltă companie a lor, la hotel, ceva așa. „Vei lucra acolo la curățenie, vei lucra trei luni. După aceea, vei deschide o nouă companie.”

Cinci participanți au raportat că angajatorii foloseau perioada de 90 de zile ca pe o perioadă neoficială de probă. Acest lucru le amplifică anxietatea privind statutul lor de rezidență. După cum a explicat o persoană:

Dacă ești nou angajat, ei spun că este bine deoarece există 90 de zile pentru ca lucrătorul să spună nu și 90 de zile pentru ca angajatorul să spună nu, dacă nu există compatibilitate... Dar pentru noi, muncitorii, este dificil. Este dificil să spunem: „Nu vreau să continui cu voi pentru că nu sunteți buni. Nu există compatibilitate.” Noi nu vom face asta. De ce? Pentru că regulile imigrării sunt că, dacă nu ai un an cu angajatorul tău, nu ai dreptul să te transferi la un alt angajator. Așa că noi vrem doar să continuăm să lucrăm. Pur și simplu să lucrăm pentru oricine ne-a angajat. Atât.

Două persoane au menționat că unii angajatori nici măcar nu aplică pentru permisul de ședere al lucrătorilor, păcălindu-i să semneze documente de demisie în perioada celor 90 de zile pentru a evita să îi plătească. După cum au descris unii dintre participanți:

Angajatorul, uneori, nu aplică pentru permisul de ședere temporară, nu îți plătesc taxele. Uneori au deja semnăturile pe demisia ta pentru propria lor siguranță, pentru că tu nu înțelegi bine contextul. Este în limba română uneori când semnezi. Nu știi, poate că documentul tău de demisie este deja semnat. Și în momentul în care crezi orice problemă pentru companie, pur și simplu te vor da afară. Ce poți face?

După două luni, a fost presiune. „Trebuie să semnezi această hârtie.” Mă gândeam, ce pot să fac? Nu știu ce este scris în limba română. Eram șocat, nu făcusem nimic. Mi-au spus: „Dacă nu semnezi hârtia, te voi deporta în Nepal.” Nu aveam altă opțiune. Mi-au spus și că poți obține un nou loc de muncă cu această hârtie.

Faptul că angajatorii sunt singurii responsabili pentru obținerea permiselor de ședere ale lucrătorilor a dus și la situația anormală în care angajatorii falsificau semnăturile lucrătorilor migranți pe documente oficiale depuse la IGI în numele acestora. După cum a descris participantul care a menționat această situație:

Da, de la prima companie am demisionat. Pentru că au depus toate documentele noastre fără consimțământul nostru, fără semnătura noastră. Au depus contractul nostru fără semnăturile noastre. Da, au semnat ei în locul nostru, în numele nostru. Cum au putut să depună contractul la IGI? Nu aveau consimțământul nostru. Au semnat în locul nostru fără să ne informeze.

Trei participanți au solicitat o scrisoare de eliberare de la angajatorii lor. Doi dintre ei au spus că angajatorul a fost de acord imediat, însă al treilea s-a confruntat cu probleme atunci când a cerut angajatorului să semneze documentul:

Da, [era] foarte furioasă. A spus că nu mi-am terminat contractul. I-am dat hârtia, dar nu a semnat-o. Așa că am avut multe probleme cu asta. Pentru că la acel moment nu aveam niciun document de la ea care să arate că m-a eliberat. I-am spus că sunt recunoscătoare că am lucrat pentru familia ei, dar nu mai pot suporta. Sunt foarte stresată. Mi-a afectat sănătatea.

Chiar și după trecerea primului an, când muncitorii erau liberi să își caute alte oportunități de muncă, unii se temeau încă să ceară scrisoarea de eliberare. După cum a descris un participant:

Mi-a fost frică că, dacă nu stăteam cu el un an, știți că aveam nevoie de consimțământul lui scris de mână, așa că mi-a fost teamă că nu mi-l va da. După ce a trecut un an, întâmplător am găsit un loc de muncă și i-am spus că am găsit un job, iar el a spus: „Okay, la revedere.” I-am spus că vreau să îmi semneze demisia. El a spus: „Nu acum, după ce trec 20 de zile”, acum voia încă 20 de zile de la mine. Știind că nu mi-a oferit niciodată concedii, adică în toată perioada în care am stat la el nu mi-a dat zile libere, am lucrat în fiecare zi. Nu voia să îmi semneze demisia până nu treceau cele 20 de zile. I-am spus că voi face plângere la ITM împotriva lui. M-a sunat și mi-a spus: „Du-te, fă ce vrei să faci. Nici ITM-ul, nici președintele, nici

ministrul, nimeni nu poate face nimic." I-am spus: „Okay, nicio problemă, vom vedea dacă pot sau nu." A doua zi m-a sunat și mi-a spus: „Vino să îți iei salariul", pe care încă trebuia să mi-l plătească. M-am dus acolo și am găsit o duzină de hârtii pe care voia să le semnez și care spuneau că la acea dată am încetat să lucrez.

Întrebați despre situațiile în care contractele lor de muncă sunt respectate, 18 participanți din eșantionul nostru au afirmat că acest lucru depinde în totalitate de angajator. După cum a explicat unul dintre lucrători:

Depinde de angajator dacă este bun. De exemplu, în contractul meu scria că aveam dreptul la concediu anual plătit, cu bilet plătit. Dar unii dintre colegii mei nu aveau asta, așa că le-au tăiat acea parte. Da.

Doi participanți au menționat că angajatorii le-au reținut pașaportul sau actul de identitate și că li s-a spus că aceasta este politica firmei. O persoană a descris cum a raportat situația la poliție:

Am spus: „Nu le dau documentul de identitate." Am dat pașaportul, nicio problemă. După aceea a spus: „Okay, nu îmi dai actul de identitate, pleacă." Am plecat. [Angajatorul a răspuns:] „Okay, du-te." Era noapte, ora opt, m-a sunat: „Pleacă acum, acum pleci" [adică să părăsesc locul de cazare]. Atunci am sunat la poliție, poliția a venit. Mi-au găsit un hotel pentru o zi, am așteptat acolo. Apoi, a doua zi, mi-au dat salariul, pașaportul și totul.

O altă persoană a relatat cum a refuzat să cedeze cererii angajatorului său, explicând că acesta voia să îi rețină documentele pentru a se asigura că nu va fugi:

La început, voia să îmi ia toate documentele, dar avea deja pașaportul meu când am ajuns. A luat pașaportul și tot, pentru că știu că nu este permis. Nu este legal. Dar după șase luni, după ce am mers la imigrare [IGI] să îmi obțin permisul de ședere, când am primit actul meu de identitate, m-a întrebat unde este. Și i-am spus direct că nu, pentru că poliția de imigrare mi-a spus că nici măcar angajatorului nu trebuie să îi dau toate documentele mele deoarece sunt [bunurile mele] personale. Poate că îi este frică, pentru că toate filipinezele au fugit din casa ei. [...] Cred că acesta este motivul [pentru care reține actele].

Faptul că rezidența lor legală în România era legată de angajatori crea un mediu nesigur pentru lucrători, făcându-i să simtă că nu pot pleca liber, că indiferent ce fac sunt mereu „sub ei", adică sub controlul angajatorilor lor. După cum a spus o persoană „angajatorul te are la mână" atâta timp cât depinzi de el pentru rezidență.

Ore multe, salarii mici și muncă exploatare

Muncitorii migranți au descris condițiile lor de muncă ca fiind solicitante și caracterizate prin ore lungi de muncă, pauze insuficiente, zile libere puține sau deloc, și salarii mici.

Deși Codul Muncii din România stabilește un program de opt ore ca standard de lucru, doar un participant din eșantionul nostru a indicat că programul său respecta acest standard. Toți ceilalți au raportat că lucrau mult mai multe ore. În cuvintele unor participanți:

Am ture diferite. 9.00 până la 21.00, 11.00 până la 23.00, 12.00 până la 00.00, 15.00 până dimineața la 3.

Nu avem program de opt ore. Începem la 9.00 și terminăm la 20.00 sau 21.00 seara.

Apoi managerul care a venit ne-a spus: „Așa stau lucrurile. Va trebui să lucrați 12 ore pe zi. Veți primi abonament de autobuz și transport." Așa.

Cinci participanți au declarat că lucrau ore suplimentare. Ceilalți nu și-au descris programul prelungit ca fiind ore suplimentare, ci mai degrabă ca timp normal de lucru alcătuit din multe ore de muncă. Un participant a declarat că nu era compensat pentru aceste ore în plus deoarece nu lucra ore suplimentare în fiecare zi lucrătoare a lunii:

Un lucru interesant despre care vă spuneam, lucram ore suplimentare în fiecare zi, trei ore într-o zi, patru ore în altă zi. Okay? După o lună, când am primit salariul, am întrebat unde sunt banii pentru orele suplimentare. Când am întrebat, ei [angajatorul] au răspuns că ore suplimentare înseamnă să lucrezi peste program toată luna [în fiecare zi]. Doar atunci voi fi plătit. Adică, dacă lucrezi 20 de zile peste program și două sau trei zile nu faci ore suplimentare, nu vei fi plătit pentru orele suplimentare [din luna respectivă]. [...] Când am întrebat managerul, mi-au spus: „Trebuie să semnezi, aceasta este politica firmei.”

În medie, timpul de lucru cu normă întreagă în România este de 38,8 ore pe săptămână (Eurostat, 2025). În schimb, programul de lucru al participanților noștri depășea în medie 50 de ore de muncă pe săptămână, depășind nu doar definiția legală a muncii cu normă întreagă (40 de ore pe săptămână), ci și limita maximă prevăzută de 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Codul Muncii din România prevede că angajații care lucrează mai mult de șase ore pe zi au dreptul la pauze în timpul programului de muncă. Dintre cei 15 participanți care au menționat pauzele lor, 13 au declarat că beneficiau de pauze. Aceștia au relatat o durată medie a pauzei de 30 de minute până la maximum o oră. În două cazuri, participanții aveau atât o pauză de prânz, cât și o pauză de 15 minute dimineața, înainte de prânz. Doi participanți au declarat că nu își puteau lua pauza din cauza presiunii exercitate de angajator pentru a continua să lucreze:

Și pentru pauza de o oră, am avut o ceartă din cauza asta. Pentru că nu putem să ne luăm pauza de prânz. Pentru că ei vor să terminăm toate sarcinile, toate rutele pe care vor să le facem.

Lucrez într-o brutărie, există mâncare, așa că mâncăm puțin în timp ce lucrăm, dar nu există pauză de masă, adică acesta nu este timp de pauză pentru masă.

Codul Muncii din România stipulează că muncitorii au dreptul la două zile libere pe săptămână, însă dintre participanții noștri doar 11 beneficiau de două zile libere pe săptămână. Șapte aveau doar o zi liberă pe săptămână, iar ceilalți nu au comentat asupra numărului de zile libere pe care le primeau.

Un lucrător a descris cum s-a opus angajatorului atunci când acesta i-a cerut să vină la muncă în ziua liberă:

O dată, săptămâna trecută, am ridicat vocea la ei. Pentru că duminica este ziua mea liberă. Așa că stăteam la cazare și dormeam. Unul dintre supraveghetori a venit de la hotel și le-a spus băieților să meargă [la hotel]. „Va fi ceva de lucru la hotel, trebuie să faceți asta. Va dura jumătate de oră.” Atunci m-am enervat foarte tare. I-am spus supraveghetorului meu: „Astăzi este duminică și este sărbătoare pentru noi. Și în ziua liberă nu ne plătiți suplimentar. Deci nu este un lucru bun ceea ce faceți.” Asta i-am spus. După aceea, toți oamenii, prietenii noștri, colegii noștri au spus: „Okay, mergem, facem și ne întoarcem.” Am mers și am lucrat aproape 40 de minute. După aceea ne-am întors.

Alți doi lucrători au menționat că li s-a cerut să lucreze în zilele de sărbătoare legală. Niciunul dintre ei nu a primit zile libere compensatorii în timpul săptămânii de lucru.

Zilele libere erau folosite de muncitorii migranți pentru odihnă și recuperare. Pentru cei din comunitatea filipineză, duminicile erau dedicate și participării la slujbele unei biserici catolice din București.

Concediul reprezenta un lux pentru majoritatea muncitorilor migranți. Doar doi lucrători din eșantionul nostru, care lucrau ca au pair, au beneficiat de concediu plătit în perioada șederii lor în România. În cazul unuia dintre acești lucrători, costul biletelor de avion a fost acoperit de angajator.

Participanții au menționat niveluri salariale diferite în funcție de industria în care lucrau și de ocupația desfășurată. Majoritatea salariilor se situau între 3.000 și 3.300 RON (600–660 EUR) în majoritatea sectoarelor (panificație, tâmplărie, curățenie, spălat vase, livrare, retail, servicii alimentare). Trei lucrători migranți primeau salarii mai mari, între 1.000 și 1.200 EUR; aceștia desfășurau muncă calificată, precum

sudură, gătit și instalare de sisteme de alarmă.

Salariile muncitorilor erau plătite fie în numerar, fie prin transfer direct în contul bancar. Muncitorii au raportat că salariile erau plătite la timp, cu doar două excepții.

În 2024, salariul minim brut lunar în România era de 3.700 RON (740 EUR), iar salariul minim net era de 2.363 RON (472 EUR). Deși muncitorii migranți primeau salarii ușor peste nivelul salariului minim din România, veniturile lor erau insuficiente pentru a acoperi cheltuielile zilnice de trai. De exemplu, așa-numitul salariu decent pentru România, definit ca acoperind costul coșului minim de consum, era stabilit în 2024 la 3.972 RON net (795 EUR) pe lună pentru un adult singur (FES, 2024). Și, deși se poate argumenta că și cetățenii români se confruntă cu aceleași niveluri salariale scăzute, diferența este că muncitorii români pot căuta salarii mai mari, în timp ce muncitorii migranți nu au aceeași libertate de a face acest lucru, deoarece rezidența lor în țară depinde de angajator.

Cu toate acestea, unii dintre participanții noștri nici măcar nu primeau salariul minim. O persoană era plătită cu 13 RON pe oră, sub salariul minim de 15 RON pe oră, afirmând că pentru a câștiga 2.500 RON pe lună trebuia să „lucreze ca un robot. Mai mult de opt ore, mai mult de cinci zile pe săptămână”.

Patru participanți au fost victime ale furtului salarial, fie neprimindu-și niciodată salariul, fie având salariile reținute timp de luni întregi. După cum au descris unii dintre ei:

Compania nu ne-a dat salariul. Deci în primele trei luni nu au... Prima, a doua, a treia [lună] nu am avut salariu. Doar munceam, munceam 12–14 ore pe zi, o zi liberă pe săptămână și nu aveam salariu.

Aproape două luni, pentru că el se chinuia să ne plătească salariul. A spus că dacă vrem să demisionăm, să demisionăm. Și atunci am decis cu toții să demisionăm. Am fost forțați să demisionăm. Eram paisprezece, toți filipinezi.

O persoană nu a fost plătită și era evitată constant de angajatorul său, dar în cele din urmă și-a primit salariul după ce a amenințat că îl va reclama la ITM:

Din întâmplare, apărea doar o dată pe săptămână. Mi-a spus: „Știu că ești supărat din cauza salariului. Din momentul în care îți văd fața, îmi dau seama că ești supărat.” I-am spus: „Salariul meu este dreptul meu.” Magazinul mergea mai slab, dar i-am spus că aceasta nu era problema mea. „Tu ești managerul. Ești un om capabil.” Mi-a spus că nu își poate plăti chiria. I-am spus: „Ce legătură are chiria ta cu mine?” Sincer, dacă l-ați vedea pe acest om, ar fi imposibil să credeți că stă în chirie. Dumnezeu să îl binecuvânteze, dar noi nu avem nimic de-a face cu problemele lui personale. Dacă are bani, ar trebui să îi plătească pe ceilalți. Este un om foarte bogat. Doar uitându-te la el îți dai seama că are bani. Dar de ce nu îi plătește pe ceilalți, nimeni nu știe... Am întrebat înainte și știam că atunci când aduc vorba despre ITM, vorbesc dintr-o poziție în care merit ceea ce cer, nu îi cer nimic în plus, merit salariul pe care nu mi l-a dat și îmi voiam zilele libere. Faptul că îmi oferă douăzeci de zile libere este dreptul meu. Există în contract.

Trei participanți aveau locuri de muncă suplimentare pentru a-și completa veniturile. Unul dintre ei făcea curățenie în ziua liberă, altul oferea masaje în timpul liber, iar al treilea colecta sticle pentru a câștiga bani în plus pentru mâncare. După cum a declarat unul dintre ei:

Dar uneori colectăm sticle, știți [râzând]. Sticlele... returnabile, pentru care primești bani. [...] În unele locuri sunt sticle la gunoi și astfel colectăm sticlele [râzând], le punem în aparat și luăm bonul, mergem în spate, la supermarket și cumpărăm uneori mâncare [râzând]. Okay. Asta pentru a obține niște bani în plus, dar nu sunt foarte mulți. Poate doar... Uneori doar 30 de lei pe săptămână.

De cele mai multe ori, participanții nu reușeau să economisească bani, deoarece trimiteau acasă 90% din ceea ce câștigau, în principal pentru a-și susține familiile, dar și pentru a plăti datoriile acumulate pentru

obținerea contractelor de muncă în România.

Întrebați despre beneficii suplimentare de muncă, șapte participanți au menționat abonamente pentru transportul public oferite de angajatori. Acestea costau 80 RON (16 EUR) pe lună și permiteau călătorii cu toate mijloacele de transport operate de Societatea de Transport București (STB). Doi participanți au menționat că angajatorul le rambursa costul unui taxi atunci când lucrau în ture de noapte și nu mai puteau ajunge acasă folosind ultimul mijloc de transport public disponibil.

O persoană al cărei loc de muncă presupunea deplasări frecvente prin oraș către diferitele unități de cazare unde desfășura activități de curățenie trebuia să acopere aceste cheltuieli din propriul buzunar, deoarece angajatorul nu oferea subvenții pentru transportul public:

Și multe luni nu ne-au dat abonament, așa că am plătit noi cheltuielile de transport când mergeam de la un apartament la altul cu metroul și autobuzul.

Un alt participant a relatat că își ajuta angajatorul, care deținea o companie de curățenie, spălând și călcând toate lenjeriile la propria locuință, suportând astfel și costurile utilităților:

Am spălat toate lenjeriile la mine acasă aproape șapte luni. Chiar și noaptea, la miezul nopții, nu mă deranja pentru că voiam să îi ajut. După muncă, dimineața pregăteam toate cearșafurile, iar noaptea curățam și spălam; nu mă deranja pentru că i-am spus că îi voi ajuta cu totul. Timp de șase luni a fost la mine acasă până când au găsit o spălătorie.

Șase participanți au declarat că au primit carduri de masă Edenred de la angajatori pentru a acoperi cheltuielile alimentare, în timp ce alți doi au relatat că hrana le era oferită de angajatori la locul de muncă, deoarece lucrau în industria alimentară. Cardurile de masă funcționează ca vouchere electronice pentru hrană; sunt preplătite și pot fi utilizate pentru achiziționarea de mese și produse alimentare din diverse supermarketuri, restaurante și platforme de livrare a mâncării. Cardurile de masă reprezentau un beneficiu discreționar oferit de unii angajatori și nu constituiau un beneficiu obligatoriu. Angajații migranți primeau un card fizic cu o valoare monetară prestabilită, în eșantionul nostru între 300 și 600 RON pe lună (aproximativ 60–120 EUR), care era de regulă valabil până la sfârșitul anului calendaristic.

Dintre cei doi lucrători care primeau alocații pentru hrană, unul a menționat că acordarea acestora a fost întârziată atunci când au sosit pentru prima dată în țară:

După ce am venit aici, după o lună și jumătate, ne-au dat alocația pentru mâncare, dar în tranșe, adică 20 de euro, deși ar fi trebuit să fie 100 de euro pe lună. Așa că ne dădeau 20 de euro, 50 de euro pe lună. Le dădeau în rate. Deci cum puteam supraviețui?

Doisprezece persoane din eșantion au menționat că li s-au oferit gratuit uniforme și alte echipamente de lucru, inclusiv tricouri, mănuși și încălțăminte de protecție, conform standardelor naționale de securitate ocupațională.

Două grupuri care se confruntă cu probleme ocupaționale specifice sunt muncitorii au pair și livratorii.

Muncitorii au pair primeau salarii între 3.000 și 6.000 RON (600–1.200 EUR) pe lună, de regulă fără alte beneficii în afară de cazare și masă. Diferența salarială de 3.000 RON (600 EUR) dintre îngrijitorii din eșantionul nostru provenea din diverși factori: anul intrării în România, continuarea activității cu salarii stagnante, lipsa negocierii salariale și reticența angajatorilor de a majora salariile.

Muncitorii din sectorul îngrijirii tind să lucreze șase zile pe săptămână, urmând programul angajatorilor lor. Ziua lor începe devreme, înainte ca angajatorul să se trezească, făcând micul dejun, călcând haine etc. Aceștia continuă cu activități casnice, precum curățenia și gătitul, pe parcursul întregii zile și se culcă târziu, după ce termină pregătirea cinei și curățenia aferentă. Timpul lor efectiv de muncă este astfel dificil de calculat, dar cel mai probabil depășește opt ore pe zi. Duminica este singura zi liberă în cazul lucrătorilor din îngrijire, însă, în cazul unui participant, acesta primea doar o pauză săptămânală de 12 ore duminica.

Astfel, structura relației lor de muncă – în special faptul că muncitorii locuiesc în casa angajatorului – face ca muncitorii migranți domestici să nu beneficieze de pauze și zile libere adecvate, deoarece li se cere să fie disponibili la cerere, chiar peste norma de opt ore de muncă pe zi prevăzută de Codul Muncii.

Livratorii formează, de asemenea, o categorie distinctă de lucrători migranți. Aceștia tind să fie angajați de companii subcontractoare care, la rândul lor, sunt contractate de platforme online de livrare, precum Glovo sau Tazz Courier. Aceste companii subcontractoare oferă, în general, scutere sau biciclete contra cost sau prin leasing, în timp ce gențile termice necesare pentru livrări și echipamentele de protecție (căști, geți de iarnă etc.) sunt furnizate de platformele de livrare. Companiile de curierat plătesc firmele subcontractoare care angajează muncitorii din livrări. Subcontractorul deduce apoi taxele de închiriere și comisioanele din veniturile lucrătorilor înainte de a-i plăti (Meseșan et al., 2023).

Un lucrător din livrări intervievat a descris modul în care salariul său lunar este calculat conform acestui model: chiria pentru scuter, comisionul către compania subcontractoare (estimat la aproximativ 1.300 RON/260 EUR acumulat din comenzi multiple) și chiria pentru cazare erau toate deduse:

Trebuie să plătesc aproximativ 1.300 RON [260 EUR] pe lună [pentru cazare]. Și apoi 1.000 RON [200 EUR] pentru scuter. [...] Okay. 1.200 RON [250 EUR] este și comisionul pentru companie. Pentru că ei ne obligă să... [...] Trebuie să îi plătim. Chiar dacă facem 6.000 RON [1.100 EUR], nu ne mai rămâne nimic în mână. Doar 300 de EUR [1.500 RON].

Muncitorii din livrări nu au un program de muncă fix, deoarece activitatea lor depinde în mare măsură de programul comenzilor de la restaurante și magazine. Cu cât lucrează mai mult, cu atât sunt plătiți mai mult, ceea ce îi determină adesea să lucreze peste 12 ore pe zi și fără zile libere. Unul dintre muncitorii din livrări intervievați a descris cum tura sa începea în jurul orei 10.00 dimineața și se termina în jurul miezului nopții, livrând până la 20 de comenzi de mâncare. Pauzele reprezintă, în general, o anomalie pentru muncitorii din livrări, deoarece aceștia parcurg distanțe lungi, în unele cazuri de până la 10 km, dintr-un cartier în altul, fără să le rămână timp liber.

„Te tai bucăți, te pun într-o cutie și te trimit în Filipine”: Muncă periculoasă, riscantă și abuzivă

Pentru unii lucrători migranți, angajarea în România poate implica tratamente abuzive și, în unele cazuri, un mediu nesigur de muncă.

Patru lucrători migranți din eșantion au experimentat violență. Unul dintre participanți, care lucra în îngrijire domestică, a descris cum a fost amenințat cu un cuțit de partenerul angajatoarei atunci când a încercat să intervină într-un conflict domestic:

Ținea un cuțit așa, iar ochii îi erau roșii. Și apoi a bătut la ușa mea. „Dă-mi copiii. Dă-mi fetele.” I-am spus: „Dar domnule, dorm.” „Nu, dă-mi fiica.” A luat o fată aici, una aici, și apoi a fugit. Doar două. Cea mare nu. Nu știu de ce. Doar două. Și a plecat din casă. Așa că am strigat: „Domnule!” pentru că am crezut că fetele sunt în pericol. Așa că am spus: „Unde mergeți? Opriți-vă.” [El a spus:] „Nu te mișca, altfel te tai bucăți, te pun într-o cutie și te trimit în Filipine.” [...] Dar am rămas pentru copii. Mi-a fost frică că acest om le va răni.

Aceeași participantă a relatat un incident în care partenerul angajatoarei a intrat dezbrăcat în camera ei sub pretextul că cere produse de igienă. Episodul s-a încheiat cu angajatoarea încercând să calmeze situația, explicându-i partenerului că îngrijitoarea este filipineză și conservatoare. După cum a descris participantul:

Okay, într-o zi eram în Constanța și nu știam nimic despre el. Era iubitul ei. Și apoi a intrat în camera mea așa. „Ai un prosop?” Da, am un prosop. Dar când m-am uitat în jos, era gol.

Un alt participant a raportat un incident de hărțuire sexuală. El a descris o situație în care, în timp ce lucra ca îngrijitor împreună cu soția sa în aceeași gospodărie, lui i se atribuiă sarcini exterioare și îi era interzis să intre în casă. Între timp, soția sa lucra în interior, iar angajatorul i-a făcut o cerere nepotrivită, cerându-i să îi maseze „părțile sensibile”.

Un îngrijitor care locuia la domiciliul angajatorului a descris cum a ajuns să sufere de anxietate și depresie din cauza abuzului verbal constant din partea angajatoarei, care țipa permanent și era nemulțumită de tot ceea ce făcea:

Soțul ei este amabil. Sunt o familie bogată. Dar mai târziu, după ce am intrat în familia lor, după o săptămână, am observat caracterul ei. Țipă în fiecare dimineață și tot timpul fără... nici măcar nu știi care este greșeala ta. Și chiar aruncă lucruri, de exemplu când speli. Dacă nu îi place cum speli, aruncă totul pe jos. Hainele... Am suferit de anxietate și depresie. M-am confruntat cu asta când avea mulți prieteni din înalta societate care veneau în vizită. Și țipa [la mine] în fața oamenilor [plângând]. Îmi pare rău. Dar încerc să termin totul, să nu am probleme [plângând]. Îmi pare rău. Soțul ei este drăguț, nu pot spune nimic. Dar nu știu, are unele probleme pe care nu le înțeleg. Și eu sunt a cincea persoană din Filipine care lucrează în acea familie. Dar a patra a lucrat doar trei luni pentru ea.

Doi participanți au relatat alte episoade violente în care ei sau alți lucrători au fost acuzați de furt:

Trebuia să fie pentru doi ani, dar am demisionat. Am luat scrisoarea de demisie, aceea, pentru că angajatoarea mea nu era bună. De exemplu, în decembrie am avut o petrecere. Și apoi doamna, angajatoarea mea, a crezut că am luat vinul acela. Dar eu nu am luat vinul. Eu nu pot să beau. Și apoi angajatoarea mea, fosta mea angajatoare, m-a întrebat, „Nu te cred.” Așa că m-am speriat. Și pur și simplu am demisionat.

Angajații sunt acuzați că fură bani. Cei mai mulți sunt acuzați că fură Rolex-uri, bani și alte lucruri, apoi sunt umiliți public pentru [presupusul] furt. Dar ei [angajații] plâng foarte mult. Spun că nu au făcut nimic. Dar sunt acuzați pentru că au spus că vor să plece din familie și să se transfere la altă familie. Așa că evaluarea noastră este că familiilor nu le place ca muncitorii să plece și atunci îi acuză de furt.

Un participant a menționat că se simțea nesigur lucrând în industria livrărilor de mâncare, conducând un scuter în București fără instruire privind regulile de circulație din România:

Pentru că să fii pe drum 12 ore nu cred că este cu adevărat sigur. Și mai ales traficul și totul este rapid și drumurile sunt foarte aglomerate. Și motocicletele, nu ai voie să conduci cu mai mult de 50 de kilometri pe oră aici în România. Mai ales scuterele. Așa că este greu.

Aceeași persoană a fost martoră la un accident rutier în care a fost implicat un alt lucrător migrant din livrări:

Să fii pe drum cu zgomotul atâtor mașini mari nu este ușor. Am văzut chiar un accident în fața mea când am venit. Era în prima săptămână de muncă și în fața la Veranda Mall am văzut un accident. Băiatul a fost lovit de un camion și a murit pe loc. Era un băiat din Sri Lanka. Desigur, acesta nu este un loc de muncă sigur și bun.

Doar cinci participanți au declarat că au primit instruire înainte de a începe locul de muncă, iar doar unul a menționat că a participat la un training privind sănătatea și siguranța în muncă.

Doar cei care lucrau ca îngrijitori și proveneau din Filipine au menționat că trebuiau să urmeze cursuri de pregătire pentru joburile lor. Legea privind Educația Tehnică și Dezvoltarea Competențelor din 1994 din Filipine, cunoscută sub numele de TESDA Act, a implementat standarde naționale de competențe ocupaționale în industria îngrijirii; grupuri private și asociații profesionale au fost acreditate pentru a certifica muncitorii în ceea ce se numește Caregiving NC II, o calificare care atestă stăpânirea competențelor de bază în furnizarea îngrijirii domestice (Technical Education and Skills Development Authority [TESDA], n.d.). După cum a descris un participant:

Înainte ca cineva din Filipine să plece oriunde în lume, trebuie să facem pregătire... despre aranjarea patului și mâncare, totul. Trebuie să facem pregătire timp de 15 zile înainte să plecăm. Avem niște agenții cărora trebuie să le plătim [pentru această pregătire]. Așa că trebuie să te pregătești aproximativ 15 zile. Și apoi guvernul îți va da certificatul. Precum NC II.

Întrebați despre controale și inspecții, șapte lucrători migranți au declarat că locurile lor de muncă au fost inspectate de agenții guvernamentale. Ei nu au putut identifica exact instituțiile, dar cel mai probabil acestea includeau IGI, ITM și Direcția de Sănătate Publică (DSP). IGI verifică, în general, documentele de imigrare ale lucrătorilor pentru a se asigura că au statut legal de rezidență și nu lucrează ilegal; ITM verifică respectarea Codului Muncii și dacă drepturile lucrătorilor sunt respectate; iar DSP este responsabilă pentru aplicarea reglementărilor sanitare și pentru verificarea respectării standardelor de siguranță alimentară în companiile din domeniul alimentar și ospitalier. Majoritatea controalelor au fost realizate de DSP și IGI, și nu exista monitorizare privind condițiile de muncă. După cum a descris un participant:

Ei vin acolo și verifică totul. De exemplu, prima dată verifică mâncarea, verifică totul. Dacă ceva este expirat sau așa ceva. Desigur, verifică totul acolo. Și este foarte curat. Nu știu, pentru că au documente specifice pe care trebuie să le verifice și tot. Iar bucătarul-șef comunică foarte bine în limba română. Iar noi continuăm pur și simplu să lucrăm. Și bucătarul meu îi ghidează să verifice tot ce au nevoie. Și apoi, a doua oară, vin pentru documente, verifică ce au acolo. Avem acte de identitate, avem documente pentru vizele de muncă și lucruri de genul acesta. Iar angajatorii le oferă și le arată tot ceea ce e nevoie.

Strigăte în zadar: Plângerile muncitorilor sunt în mare parte ignorate

Participanții au descris trei moduri de a face plângeri legate de muncă. Acestea includeau discuții interne cu managementul sau angajatorii, ridicând direct problemele în cadrul companiei (șapte participanți); contactarea organizațiilor non-guvernamentale locale pentru a solicita sprijin extern (11 participanți); și adresarea directă către autoritățile statului român, inițiind plângeri legale formale (12 participanți). Plângerile interne și apelurile către autoritățile guvernamentale erau percepute ca fiind riscante de către participanți, din cauza puterii coercitive pe care atât angajatorii, cât și statul o au asupra muncitorilor migranți: angajatorii prin capacitatea lor de a refuza munca, iar statul prin controlul asupra statutului lor de rezidență. În schimb, ONG-urile erau văzute ca actori siguri, implicând mai puține riscuri și oferind protecție.

Cinci participanți au menționat că le era frică să depună plângeri împotriva angajatorilor lor. Se temeau că li se va rezilia contractul și că vor fi forțați să se întoarcă acasă. După cum au afirmat unii dintre ei:

Sincer, în compania mea eu nu aș... Okay. Am auzit că unii băieți au făcut proteste. După o săptămână le-au anulat permisele de muncă. Okay, fără să le spună și după o lună au informat imigrarea [IGI], iar imigrarea a venit noaptea și i-a ridicat cu acuzații false.

Mi-a fost frică că angajatorul îmi va anula rezidența sau îmi va crea probleme, nu înțelegeam legea aici. Mi-a fost frică să nu îmi creeze probleme sau să îmi reducă salariul sau să îmi spună: „Du-te cu Dumnezeu.”

Un participant a menționat că, și atunci când erau depuse plângeri către autoritățile guvernamentale, acestea rămâneau în mare parte fără rezultat:

Da, am făcut plângeri înainte, dar nu s-a întâmplat nimic la ITM. Am făcut plângeri, mulți dintre noi, ne-am plâns de salariul nostru, dar compania nu a făcut nimic. Și unii dintre noi am demisionat.

Un lucrător a descris cum a depus o plângere la AJOFM, agenția regională pentru ocuparea forței de muncă, ceea ce a dus la amendarea angajatorului pentru neplata salariilor. Totuși, în ciuda amenzii, ei nu și-au primit niciodată salariile, singurul rezultat pozitiv fiind faptul că au obținut scrisoarea de eliberare pentru a-și găsi un alt loc de muncă:

Am întrebat pe cineva. Am cerut ajutor, dar... nimic, de asemenea. Nu s-a întâmplat nimic. Am mers înainte la [autoritatea pentru] muncă pentru salariul nostru. Da, la stat. Cei care se ocupă de salarii aici. La AJOFM... Au spus că vor... contacta această

companie pentru a-i forța să ne dea salariul. Cred că au amendat această companie. I-au amendat cu 10.000 de euro. Da. 10.000 de euro. Dar problema este că firma, după ce a plătit amenda, nu ne-a dat salariul. Ne-au dat doar scrisoarea de eliberare.

Un alt participant a adăugat că autoritățile guvernamentale favorizează angajatorii în detrimentul migranților atunci când aceștia depun plângeri:

Pentru că vezi... Dacă poliția îi ascultă doar pe ei și legea muncii [ITM] și imigrarea [IGI] îi ascultă doar pe ei.

Pentru muncitorii migranți, cea mai sigură opțiune pentru a încerca să își rezolve nemulțumirile erau ONG-urile locale. Spre deosebire de angajatori sau autoritățile statului, ONG-urile nu au putere represivă sau punitivă asupra muncitorilor, ceea ce reduce riscul represaliilor, al pierderii locului de muncă sau al consecințelor legale, precum deportarea. Mai mult, angajații ONG-urilor sunt adesea percepuți ca oferind nu doar sfaturi practice și asistență gratuită, ci și empatie, sprijin și confidențialitate. Unii participanți au discutat despre contactarea ONG-urilor:

Fiecare problemă are nevoie de persoana sau autoritatea potrivită pentru a o rezolva. Depinde de natura problemei. Dacă este o problemă medicală, evident că nu aș merge la poliție. Și dacă este o problemă juridică sau de securitate, nu aș merge la [ONG]. Dar dacă este ceva pur umanitar, atunci cu siguranță aș apela la [ONG].

Sincer, [ONG-ul] m-a ajutat foarte mult. Au făcut lucrurile mai ușoare pentru mine și nu au perceput nicio taxă. La început, când am depus documentele, am inclus și actele mamei mele. În acel moment, căutam chiar oameni care să mă ajute cu procesul doar pentru a obține o programare, dar toată lumea voia bani pentru asta.

Dacă este între mine și un străin, desigur că voi merge mai întâi la angajator, să știu ce ar trebui să fac acum, iar el îmi va spune și voi urma sfatul lui. Dacă există o problemă cu angajatorul, prefer să vin la [ONG].

Participanții nu căutau sfaturi doar la ONG-uri, ci și în rețelele informale din cadrul comunităților lor de imigranți, cum ar fi comunitatea filipineză, una dintre cele mai vechi comunități de muncitori migranți din România. Aceste inițiative informale, orientate spre sprijin reciproc, sunt centrate în jurul unei biserici catolice locale, care funcționează ca spațiu de întâlnire duminică, atunci când membrii comunității participă la slujbă și discută despre provocările lor. Membrii comunității filipineze care se află în România de mai mult timp și care de multe ori au un statut sigur de imigrare (rezidență permanentă sau cetățenie) joacă un rol de sprijin și mentorat, oferind îndrumare migranților nou-veniți, în general printr-un grup de sprijin dedicat filipinezilor migranți, precum și ajutor legat de limbă și alte forme de sprijin. După cum a declarat unul dintre muncitorii filipinezi intervievați în eșantionul nostru:

De exemplu, FILROM, este o comunitate... Organizăm traininguri, oferim educație pentru protejare. De fapt, vine de la FRSG, Filipino in Romania Support Group. FRSG. Dar nu știu, oamenii îi spun pur și simplu FILROM, Filipino in Romania Support Group. Viziunea noastră principală este să eliminăm aceste bariere care îi fac pe muncitori să fugă, pentru că le înțeleg problemele. Și în timp ce unii muncitori sunt maltratați, alții pur și simplu nu își înțeleg [drepturile] sau nu pot [comunica] cu angajatorul, nu pentru că angajatorul este rău. Ci pentru că unii angajatori nu pot vorbi engleză. Aceste [bariere lingvistice] le-am experimentat și eu în Dubai, Emiratele Arabe, unde [cunoașterea] limbii engleze devine dificilă. Așa că am decis să colaborăm și să oferim, de exemplu, cursuri de limba română.

„Este ca în iad”: Locuire supraaglomerată, inadecvată și costisitoare

Participanții locuiau în diverse tipuri de aranjamente locative, de la apartamente comune la spații de cazare destinate muncitorilor migranți sau clădiri de tip internat oferite de angajatori.

Era obișnuit ca oamenii să își schimbe locuința de mai multe ori pe măsură ce își schimbau locurile de muncă. Paisprezece persoane din eșantionul nostru și-au schimbat cazările pe durata contractelor: trei îngrijitoare locuiau în anexe pe proprietatea angajatorilor sau într-o casă separată din apropiere, în timp ce celelalte îngrijitoare intervievate locuiau în casa angajatorilor; 11 persoane locuiau în apartamente, patru în case, una într-un container, două în aceeași clădire în care lucrau și cinci în clădiri de tip cămin. Un participant a declarat că imobilul în care locuia fusese anterior un spital, iar trei intervievați au comparat aceste clădiri cu tabere pentru migranți, hosteluri sau cămine studențești aflate sub administrarea universităților (deși nu au existat relatări publice despre universități din București care să găzduiască muncitori migranți). Cel mai probabil, participanții descriau fostele cămine de nefamiliști care găzduiau în mod obișnuit muncitori necăsătoriți în perioada comunistă, în special pentru perioade scurte când își schimbau orașul de muncă și așteptau ca statul să le repartizeze un apartament. Au existat relatări despre entități private care au cumpărat astfel de spații pentru a le închiria muncitorilor migranți (Hotnews, 2025).

Deși majoritatea persoanelor intervievate și-au schimbat locuința de mai multe ori, o persoană în special și-a schimbat condițiile de locuire de mai multe ori chiar în primele săptămâni după sosirea în România:

M-a așteptat la aeroport și m-a dus mai întâi la casa prietenului său. Două zile mai târziu, prietenul lui a venit, așa că a trebuit să mă mut în altă casă. Am stat acolo alte două zile, apoi m-am mutat într-o a treia casă, dar doar pentru o zi. După aceea, am fost transferat la un hotel pentru două zile și apoi într-o altă casă pentru aproximativ trei zile. În final, m-am mutat în casa în care am rămas. În tot acest timp, aveam bagajele cu mine. Le duceam la magazin și le aduceam înapoi de la magazin. Urcam și coboram constant scările pentru că nu toate clădirile aveau lift. Uneori trebuia să urcăm până la etajul patru sau chiar cinci. A trebuit să îmi car bagajele în sus și în jos de fiecare dată.

Supraaglomerarea a fost o temă comună. Cu excepția îngrijitorilor care locuiau în casa angajatorului și care, în general, aveau propria cameră privată, majoritatea participanților, 18 în eșantionul nostru, au descris situații de supraaglomerare, în ciuda faptului că semnaseră contracte care stipulau că nu vor fi cazate mai mult de două persoane într-o cameră:

Este ca în iad. Pentru că nu au... De fapt, vă spun pentru că nu au numele meu. Nu au dulap. Îmi țin hainele în saci de gunoi. Sunt unu, doi, trei, patru, cinci, șase, șapte, opt. Opt oameni așa în două camere. Două camere așa [gesticulând cu mâinile]. Unu și jumătate [aproximativ 6x5 m]. Au două paturi, două paturi, două paturi, două paturi. Așa [gesticulând]. Opt persoane într-o cameră. O cameră și o baie. Este o clădire veche. Pare să aibă peste 100 [de ani]. Este foarte veche, foarte, foarte, foarte veche. Este foarte ieftină. Foarte ieftină. O iau la preț mic și ei au... cum să spun? Fac asta pentru a face bani, compania. Și m-am certat cu ei din cauza cazării, dar nu pot face nimic.

Suntem 16 persoane, 16 femei într-un apartament. Trei camere, suntem șase într-o cameră, șapte, înghesuite, și o bucătărie mică, o baie. Primul venit, primul servit [râzând]. Da, primul venit, primul servit, mai ales la baie și în bucătărie... Într-una dintre camere aveam două paturi de o persoană și unele dintre noi dormeam pe podea... Aveam patru saltele, da. Ca sardinele. În contract scria că oferă cazare cu două persoane într-o cameră.

Cei care împărțeau apartamente au raportat condiții de locuire variind de la una sau două persoane pe cameră, de exemplu într-un apartament cu trei dormitoare, până la 10 sau 11 persoane într-o cameră, în timp ce cei care locuiau în spații mai mari au declarat că erau cazați împreună cu 38 de persoane sau chiar până la 50. Problema nu era doar faptul că erau înghesuiți într-o cameră, ci și că toți trebuiau să împartă aceleași facilități, de exemplu o singură bucătărie, un singur aragaz și o singură baie. În aceste cazuri, oamenii erau forțați să doarmă împreună indiferent de sex sau pe podea. După cum au declarat unii dintre participanți:

Ne-au oferit cazare în Piața Romană, dar era o cazare foarte, foarte rea. Mixtă. Eram amestecați. Eram înghesuiți, cam 11. Într-o garsonieră. Nici măcar o cameră. Doar un singur spațiu. Bucătărie, baie. Dormeam pe podea. [Ne descurcam] dormind împreună, bărbați și femei.

Da. O singură cazare pentru 50 de persoane. Și camerele au... ah, în camera mea sunt 10 persoane. O singură cameră, fără bucătărie, doar baie. Cu două paturi [supraetajate]. În prima lună. Nu... timp de două luni. Acum [în noua cazare] în camera mea sunt patru persoane. Iar celelalte camere au 10 persoane. [Întreaga] cazare are 35 de persoane. Fără aer condiționat, fără apă caldă. O singură baie. O singură bucătărie.

Avem un singur frigider. Frigiderul este plin tot timpul. Tot timpul, 38 de persoane au un singur frigider [râzând]. Nu există spațiu. Și doar o singură baie.

Container... Container... o cameră pentru cinci, nu, șase persoane. Șase persoane într-o cameră. Pat supraetajat, șase persoane. Deci o toaletă pentru șase persoane sau mai multe.

O persoană a menționat că 300 de oameni locuiau într-un spațiu de tip hostel, de regulă câte 24 de persoane într-o cameră, iar toți cei 300 împărțeau o singură bucătărie. După cum a declarat participantul:

Sunt 300 de persoane într-o clădire. Într-o cameră sunt 24 de persoane. Există o bucătărie. Dacă vrei să gătești, trebuie să stăm la coadă o oră. Dacă începi munca la ora 10, trebuie să ne trezim la șase dimineața și să stăm la coadă pentru mâncare. Pentru că sunt 300 de persoane și există o singură bucătărie.

O altă persoană care locuia împreună cu alte 30 de persoane a descris cum patul său era amplasat pe un hol, pe care îl acoperea cu un cearșaf pentru un minimum de intimitate:

Treizeci de persoane în cazare. În camera mea, bine, nu este o cameră, ci un coridor, cele două paturi sunt acolo, paturi supraetajate, pe coridor. [Așa că oamenii din celelalte camere] pur și simplu intrau pe coridor [râzând nervos]. Am acoperit... cu un cearșaf. Am acoperit locul.

Într-un alt caz, un participant a declarat că nici măcar nu i s-au oferit cearșafuri sau perne în locul unde era cazat și că a trebuit să și le cumpere singur.

Cei care locuiau în ceea ce descriau drept clădiri de tip dormitor, care găzduiau migranți ce lucrau pentru același angajator sau în aceeași industrie, au raportat de asemenea condiții de locuire inadecvate și infestate cu insecte, cu aragazuri nefuncționale și grupuri sanitare neigienice. După cum a descris un participant:

Dacă mergeți acolo, unele tabere sunt cele mai rele. Cele mai rele pentru trai. Nici măcar nu poți folosi baia. Nu știu cum supraviețuiesc oamenii. Vă arăt. Acesta este cel mai rău lucru pe care l-am experimentat vreodată. [arată un videoclip pe telefon]. Asta este problema, gândacii aleargă aici, peste tot... Și acesta este aragazul și băieții sunt... la fel, puteți vedea gândacii. Cred că este un loc dezgustător. Și aceasta este o magazie, cred. Pe undeva pe aici au o cameră. Această zonă de gunoi. Okay. Acesta este patul pe care mi l-au dat. Această saltea mizerabilă. Okay. Și aici este un haos total. Nu știu unde să îmi pun lucrurile. Și chestiile mele. Și cum să îmi păstrez intimitatea aici? Și aceasta este baia lor fără ușă. Okay. Deci, vă rog să îmi spuneți. Nu știu cum pot trăi aici. Acestea sunt condițiile din taberele pentru muncitorii migranți din România.

O altă persoană și-a comparat locuința cu un coteț de porumbei, afirmând că nici măcar nu poate găti acasă, deoarece prea multe persoane împărțeau bucătăria și pentru că nu exista gaz pentru aragaz, fiind astfel forțată să mănânce la prieteni care locuiau în altă parte sau să mănânce în oraș. Această persoană se gândea să se întoarcă acasă:

Pentru că nu avem de ales. Dar am decis deja înainte. Gata. Ajunge. M-am gândit, gata. Nu am nevoie de asta. Nu am nevoie de o viață ca asta pentru că în Sri Lanka am totul. Totul. Am o casă bună. Aveam un loc de muncă bun înainte. Am totul. Dar acum am venit aici, nu sunt nimic. Nu pot cumpăra haine noi acum pentru că nu am unde să le pun acolo. Nu pot cumpăra pantofi noi pentru că nu am spațiu să trăiesc acolo. Așa că m-am gândit, am decis. Mă întorc în Sri Lanka. M-am săturat de această țară.

Doi participanți au detaliat faptul că erau cazați pe criterii de naționalitate. O persoană a menționat că separarea se făcea pe criterii de gen, iar alta că era cazată împreună cu colegii de muncă. Trei persoane erau cazate împreună cu muncitori migranți de alte naționalități. Conviețuirea persoanelor din țări diferite de origine în spații supraaglomerate ducea adesea la conflicte. O persoană a descris, de asemenea, barierele lingvistice întâmpinate atunci când împărțea locuința cu persoane din alte țări:

Și el [angajatorul] m-a dus la apartament și mi-a arătat o cameră. Mi-a spus: „Aceasta este camera ta pentru câteva săptămâni. Du-te acolo.” Și am deschis ușa și erau niște băieți din Bangladesh. Mulți băieți din Bangladesh. Eu sunt din Sri Lanka. Nu vorbesc hindi și ei nu vorbesc engleză sau altă limbă. Eram blocat... Mă gândeam: „Ce fac acum, ce fac acum, trebuie să sun undeva” și pur și simplu am plecat. Am mers prin tot orașul în săptămâna aceea. Am mers și am găsit Vodafone și mi-am cumpărat o cartelă SIM. Și după aceea am sunat compania, iar ei mi-au spus: „Trebuie să aștepti o săptămână.” După o săptămână, am găsit niște băieți din Sri Lanka. Și m-am mutat în apartamentul lor. Le-am spus: „Nu pot, frate, sunt din Sri Lanka. Nu pot să stau acolo cu băieții din Bangladesh. Pentru că nu pot comunica.” Și ei mi-au spus: „Nicio problemă, frate, vino aici.”

Îngrijitorii care locuiau în casa angajatorului și cei care erau cazați în case aveau experiențe de locuire mai bune. După cum a descris un participant:

Lucrul bun este că, în acest moment, cazarea este foarte bună pentru noi. Doar patru persoane stau într-o singură cazare. Este ca o vilă. Ne-au oferit o vilă de hotel. Acum este în regulă pentru noi. O cameră o împărțim două persoane. O cameră mare. Ceilalți sunt în camere single [...]. Paturile sunt noi pentru că este în zona hotelului. Este în interiorul hotelului. Așa că au păstrat paturile bune și totul.

În timp ce îngrijitorii care locuiau în casa angajatorului aveau propriul spațiu privat – de regulă o anexă a casei cu intrare separată sau o cameră privată – condițiile lor de trai erau complicate de aranjamente familiale complexe, de exemplu divorțul în familie. După cum a detaliat un participant:

La început, când am venit aici, era o familie. Dar după doi ani de stat cu ei, au divorțat. Și acum stau cu mama și fiul și bebelușul. Sunt doi copii. Și amândoi au același tată, fiecare. Și când copiii sunt acolo, merg la tată. Alternativ. Aceasta este problema acum. Pentru că atunci când băiatul este acolo, pentru că ei au... au două săptămâni la tată, două săptămâni la mamă. Când copilul este acolo, merg acolo. În cealaltă casă.

Opt persoane din eșantionul nostru și-au plătit singure cazarea, între 60 și 200 EUR (300–1.000 RON) pe lună, de regulă pentru o cameră sau un pat într-un apartament comun. Două persoane plăteau aproximativ 400 EUR (2.000 RON) pe lună pentru un apartament cu două camere. Deși aceste sume erau în concordanță cu chiria medie din București la acel moment, de aproximativ 700–800 EUR pe lună pentru un apartament cu două-trei camere (Roșu, 2025), în cazurile de locuințe supraaglomerate aceste sume funcționau ca adevărate injecții de numerar pentru proprietar. De exemplu, unora dintre participanții noștri care locuiau câte 11 într-o cameră li se cerea să plătească fiecare 250 EUR pe lună pentru cazare. Aceasta însemna o chirie lunară de 2.750 EUR pentru cameră, de trei ori mai mare decât chiria obișnuită din București în 2024.

O persoană care locuia într-un hostel plătea 70 RON pe zi, iar altcineva care locuia într-o clădire similară de tip dormitor plătea 450 RON (100 EUR) pe lună pentru a sta în ceea ce numea „cea mai rea tabără”.

Patru dintre cei care locuiau în apartamente au menționat că angajatorul le plătea integral chiria. În aceste cazuri, condițiile de trai păreau să fie mai bune. După cum a descris un participant:

[Cazarea] este foarte, foarte frumoasă. Am găsit o altă persoană să stau cu el în același apartament. Ei [angajatorul] acoperă totul. Da. Așa că totul este în regulă și am propria mea cameră. Okay, bucătăria și baia sunt comune, dar colegul meu de apartament este foarte drăguț și el nu... practic nici nu există, să spunem așa. Da. Foarte liniștit. [Avem] două camere, o bucătărie. Avem totul. O baie. Avem încălzire, răcire, aer condiționat. Da. Apă caldă pentru duș. Da. Totul este în regulă.

Alți doi muncitori au menționat că angajatorul le plătea parțial chiria. O persoană locuia împreună cu soțul/soția, care era de asemenea muncitor migrant. Închiriau un apartament de pe piața liberă. Apartamentul îi costa 2.000 RON (400 EUR) pe lună, dintre care jumătate era plătită de angajator. Cealaltă persoană a menționat că avea o cameră într-un apartament împărțit cu alte două persoane, pentru care angajatorul îi deducea 200 de euro din salariul lunar de 800 de euro.

Cincisprezece participanți au discutat despre distanța între locuințele lor și locurile de muncă și au menționat timpi diferiți de deplasare ca urmare a schimbării cazării sau a locului de muncă. Șase participanți foloseau transportul public (autobuze sau tramvaie) pentru a merge la muncă, menționând navete între 10 și 90 de minute; acest lucru se dovedea dificil în timpul orelor de vârf și uneori trebuiau să folosească până la trei mijloace de transport. Șase persoane aveau locul de muncă la distanță mică de locul unde locuiau. Dintre acestea, o persoană mergea 10 minute cu bicicleta până la muncă. Pe de cealaltă parte, o altă persoană avea o deplasare de o oră cu mașina în trafic intens, deoarece locul de muncă era la 30 km de locuință. Un alt participant a menționat că avea propria mașină, pe care o cumpărase pentru a evita transportul public; avea un drum de 30 de minute până la muncă. O persoană avea un aranjament de muncă prin care trebuia să meargă o dată pe săptămână la Sinaia. Două persoane nu aveau niciun timp de deplasare, deoarece locuiau în aceeași clădire în care lucrau.

Cei care se confruntau cu navete lungi și ore îndelungate de muncă au menționat că acești factori le „mâncău” ziua, mai ales pentru cei care locuiau deja în condiții supraaglomerate, deoarece întoarcerea târzie acasă le complica activitățile de la finalul zilei, precum pregătirea mesei:

Acum o lună, distanța de la cazare până la locul de muncă era de doar aproximativ 25 de minute. Era okay. Foarte bine. Dar acum, agenția de recrutare ne-a mutat într-o altă cazare. Acum este o oră și jumătate de călătorie până la locul de muncă. Da. Dacă am tură la ora 9 dimineața, mă trezesc... este o oră și jumătate de la cazare. Mă trezesc cu o oră înainte și pregătesc repede ceva de mâncare dacă pot [râzând]. Apoi sunt gata. Merg la stația de autobuz și plec spre locul de muncă. Și lucrez de la 9 dimineața până la 9 seara. După aceea, iau autobuzul din acel loc și călătoresc o oră și jumătate până la cazare. Apoi pregătesc ceva de mâncare și mă culc pe la 10:30 [calculând], 11:30 [calculând], 12, cam așa. De obicei atunci mă culc. Uneori durează mai mult pentru că dacă bucătăria este ocupată, uneori noaptea [râzând] durează mai mult să îmi pregătesc mâncarea. Uneori este coadă la baie și atunci trebuie să aștept mai mult. Uneori mă culc pe la 12:30, 1 dimineața, cam așa.

Paradoxul accesului la servicii medicale

Sistemul de protecție socială din România se bazează pe deduceri salariale și include contribuțiile la pensie (CAS), asigurarea de sănătate (CASS) și asigurarea pentru șomaj. Asistența medicală de urgență este oferită gratuit oricărei persoane care solicită ajutor în departamentele de urgență ale spitalelor publice, indiferent de statutul de imigrare sau de existența unei asigurări medicale. Îngrijirea medicală primară însă, care include accesul la medicul de familie, consultații de specialitate, servicii preventive și controale medicale de rutină, necesită existența unei asigurări medicale valabile.

Fiecare muncitor migrant din România care are un contract de muncă valabil este automat asigurat și are dreptul legal la îngrijire medicală primară pe baza contribuțiilor obligatorii reținute din salariu, la fel ca orice cetățean român. Aceasta înseamnă că, pe hârtie, muncitorilor migranți li se oferă acces direct la sistemul

medical. În practică însă, există bariere în accesarea acestor servicii, precum cunoașterea procedurii de înregistrare la un medic de familie.

Doisprezece muncitori migranți intervievați în cadrul acestui studiu nu știau dacă aveau acces la serviciile medicale din România, deoarece nu au fost informați în această privință atunci când și-au semnat contractul sau când au început să lucreze în țară. În cuvintele unora dintre participanți:

Cred că am [asigurare medicală] în permisul meu de rezidență. Angajatorul meu plătește taxele și sper că...

Și asigurare, și asigurare, nu știu. [...] Nicio asigurare prin companie... asigurare... înainte plăteam eu asigurarea. Nu știu [despre compania actuală], anul acesta nu știu, voi verifica.

Sincer, nu știu. Am o hârtie cu asigurarea [medicală], dar trebuie să fie pentru un an, nu? Cred că o am.

Un participant a împărtășit că se simțea copleșit de numărul mare de documente pe care trebuia să le semneze, astfel încât nu era sigur dacă printre acestea se aflau și acte legate de sănătate:

Îmi dau multe hârtii de semnat, dar nu știu. Majoritatea sunt în limba română, nu înțeleg. Și nici ei nu spun nimic, doar semnează, semnează, semnează. În fiecare zi semnează, semnează, semnează.

Șase persoane intervievate știau că aveau asigurare medicală, iar trei participanți aveau și medic de familie. Pentru cei înregistrați la un medic de familie au apărut probleme specifice, în special în legătură cu barierele lingvistice întâlnite în timpul consultațiilor medicale. După cum a explicat un participant:

Medicul meu nu poate vorbi engleză. Eu nu înțeleg bine româna. Așa că amândoi suntem stresați cum să ne înțelegem unul pe altul. De fiecare dată când merg acolo, iau cu mine niște prieteni.

Doi participanți și-au luat concediu medical, în timp ce alți șase participanți au presupus că, în cazuri de urgență, cel mai probabil ar putea să își ia liber de la muncă.

Un participant a descris un grad ridicat de dependență față de sistemul medical din cauza unui diagnostic de cancer în stadiul IV și a afirmat că a supraviețuit datorită sistemului de sănătate din România, care oferă acces gratuit la tratament oncologic. Interviu cu acest participant a fost emoționant ca urmare a faptului că a plâns pe parcursul celei mai mari părți a conversației. Era deosebit de afectat de faptul că nu își putea vedea copiii rămași acasă, deoarece acest lucru ar fi însemnat pierderea accesului la tratament:

Dar pentru că angajatorul meu deja este... ei nu m-au sprijinit financiar, dar tot sunt recunoscător pentru că [plângând]... datorită asigurării medicale am supraviețuit [plângând]. Vreau doar să îmi aduc copiii aici pentru că nu pot merge acasă deoarece tratamentul meu este aici. Oncologul meu este aici. Timp de cinci ani trebuie să continui tratamentul pentru a supraviețui. Și astfel vreau să merg acasă, dar trebuie să rămân aici pentru că încă urmez tratamentul. Vreau doar să îmi aduc copiii, dar nu știu cum...

În ciuda faptului că sistemul medical românesc oferă gratuit tratament oncologic, există limitări, deoarece majoritatea investigațiilor imagistice nu sunt acoperite. Această povară era și mai mare pentru participantul nostru, deoarece nu reușea să își găsească de muncă pentru a putea acoperi aceste costuri. După cum a împărtășit:

Caut [de muncă] pentru că nu pot supraviețui așa deja de patru luni. Nici măcar nu îmi pot plăti ecografia pentru că sunt falit de patru luni. Nu am de muncă. Și doar din salariul pe câteva luni pe care îl cheltui pe mâncare și medicamente, eu sunt cel care, știți, le cumpără din proprii bani. Așa că chiar vreau să lucrez. [...] Nu știu, pentru că nu am nicio idee. Pentru că mai întâi... am nevoie de un CT. CT-ul este foarte scump pentru că acesta costă 1.700 [RON].

Dincolo de aparențe: Discriminare, rasism și xenofobie la locul de muncă

Trei participanți din eșantionul nostru au descris experiențe de rasism și xenofobie. Doi dintre aceștia au fost supuși unor atitudini sau remarci rasiste ori xenofobe din partea angajatorilor lor. Unul dintre ei a oferit o relatare detaliată a unui schimb discriminatoriu cu angajatorul, menit să îl umilească:

Prietena ei [a angajatoarei] m-a întrebat dacă am niște prieteni pe care i-ar putea angaja. Și ea [angajatoarea] a început să asculte și s-a întors către prietenii ei în fața mea. Și da, filipinezii caută locuri de muncă aici pentru că sunt ca africanii. Ca să nu trebuiască să trăiască în sate ca niște oameni necivilizați [plângând]. Și eu doar am zâmbit, okay? Pentru că am o personalitate puternică și chiar și în fața lor am continuat să zâmbesc. Să nu le arăt [plângând].

Cealaltă persoană care s-a confruntat cu xenofobie la locul de muncă a împărtășit, plângând, faptul că tratamentul pe care îl primea era inuman:

Pentru noi, știți, pentru noi, este okay să muncim, chiar dacă este muncă grea sau ceva. Putem munci. Dar cum tratezi o persoană ca pe un câine [plângând]. Un câine este tratat mai bine decât noi [plângând]. Este foarte dificil. [...] Nu ne pasă de toate celelalte lucruri, dar vrem și noi să fim respectați ca persoane. Să fim tratați ca oameni..

O altă persoană a descris că diferența de tratament la locul de muncă – reflectată în salariile mai mici și numărul mai mare de ore lucrate comparativ cu colegii români, care erau tratați mai bine, plătiți mai bine și lucrau mai puține ore – reprezenta un exemplu de discriminare.

Alte cinci persoane din eșantionul nostru au declarat explicit că nu s-au confruntat cu diferențe de tratament bazate pe naționalitate sau rasă, afirmând că erau tratate similar cu muncitorii români:

Desigur, există angajați români, dar există un singur tratament, nu există diferențe.

Acum, sincer, felul în care sunt tratat la locul meu actual de muncă nu este ceva special – așa sunt tratați toți. Suntem tratați exact ca românii. Nu există nicio diferență.

Eșantionul nostru a fost însă unul redus, iar faptul că doar câțiva participanți au abordat tema rasismului și discriminării nu înseamnă că astfel de incidente nu au loc în societatea românească. Recent au existat numeroase articole care arată că rasismul și xenofobia sunt constante în viața muncitorilor migranți din țară și că uneori acestea iau forma violenței fizice. Valul de violențe fizice împotriva muncitorilor migranți a început atunci când politicianul Dan Tănase, din partidul de extremă dreapta Alianța pentru Unirea Românilor (AUR), și-a îndemnat urmăritorii de pe rețelele sociale să refuze comenzile de mâncare livrate de muncitori migranți (Garvey & Ghiorghe, 2025). În urma acestor declarații, un tânăr s-a filmat lovind un livrator de mâncare în față, numindu-l „invadator”, înainte de a fi arestat de un polițist aflat întâmplător în trecere (Amariei, 2025). În aceeași zi, în orașul Cluj-Napoca, un lucrător din livrări a fost bătut și a ajuns la spital în comă (Popescu, 2025).

Visul unei nopți de vară: Actul românesc

Opt participanți au afirmat că simțeau o afinitate personală față de România, menționând că le place țara și că se simt fericiți aici. Majoritatea răspunsurilor lor indicau că acest lucru se datora legăturilor pe care le-au construit în comunitatea locală, faptului că și-au făcut prieteni și că se simt bine primiți în societatea românească, unii au menționat de asemenea că apreciază clima:

Nu, nu este rău, pentru că întâlnim prieteni români și oameni români. Sunt buni cu noi. Este bine. Siguranța este okay. Vremea este okay. Se poate suporta. Dar iarna este destul de rece. Noi nu avem iarnă în țara noastră. Dar este okay. În general, este okay.

Dar oamenii aici, în România... îmi plac oamenii de aici. România este foarte drăguță și politicoasă cu noi.

Țara este frumoasă, oamenii iubesc străinii, nu există multă discriminare, majoritatea... desigur nu putem generaliza. Țară frumoasă și confortabilă, vremea este frumoasă. Poți face orice aici.

Cinci participanți au vorbit despre costul ridicat al vieții și condițiile lor precare de muncă, inclusiv salariile mici, ceea ce i-a făcut să nu considere țara o opțiune bună de trai. După cum au subliniat unii dintre ei:

Nu este foarte bine, în principal pentru că salariile de multe ori nu sunt suficiente. Aceasta este într-adevăr problema principală – salariile mici. Majoritatea angajaților străini din România se confruntă cu această problemă. Este dificil să te descurci de la o lună la alta pentru că salariul pur și simplu nu este suficient pentru a acoperi costul vieții aici.

Devine tot mai scump în timp, iar salariul rămâne același. Adică am fost transferat dintr-un loc de muncă în altul cu același salariu.

Pentru alți nouă participanți, condițiile precare de muncă îi făceau să viseze la un viitor în altă parte, în Europa de Vest, peste Atlantic în Canada sau în Australia ori Noua Zeelandă:

Ei bine, plănuiesc să merg fie în Italia, fie în Olanda. Italia, sincer, pentru că este catolică.

Visul meu este să lucrez în Italia. [...] Pentru că am rude acolo. [...] Ei sunt deja cetățeni acolo și mă întreabă dacă vreau să mă mut acolo, doar să le spun.

Australia, Canada, am rude în Canada și am rude în Australia. Ei trăiesc o viață bună și îmi spun că este mai bine să merg acolo. Dar nu există nicio posibilitate.

Doi participanți care aveau familii se gândeau de asemenea să se mute în alte țări în mod special pentru a oferi copiilor lor oportunități educaționale mai bune:

Mi-ar plăcea să rămân, dar am un plan pentru studiile copilului meu. Trebuie să mă mut într-o altă țară pentru studiile copilului meu. [...] Cred că pentru studii este mai bine în Marea Britanie, Australia, Noua Zeelandă. Acestea sunt cele trei țări bune pentru studii superioare. Și Canada de asemenea. Tocmai am aflat că și Canada este bună pentru învățământul superior.

Problematizare

Muncitorii migranți intervievați în acest studiu erau angajați în diverse industrii, inclusiv panificație, îngrijire, tâmplărie, curățenie, livrări, ospitalitate și logistică în retail. Unii dintre ei au venit în România după ce au lucrat în industrii similare în alte țări, precum statele din Golf. Alții au venit în România direct din țările lor de origine, invocând considerente economice drept principal motiv al migrației. Mulți dintre ei aveau familii pe care le susțineau acasă și au descris în detaliu cât de dificil le este să fie departe de familiile lor, în special de copiii lor.

Studiul nostru a relevat că muncitorii migranți din România se confruntă cu comisioane mari de recrutare, contracte improprii care adesea îi induc în eroare cu privire la munca pe care urmează să o desfășoare, salarii mici, furt salarial, condiții de muncă abuzive și periculoase, precum și condiții de locuire inadecvate și/sau supraaglomerate.

Contractele muncitorilor migranți nu sunt simple acorduri între un muncitor și un angajator: ele sunt facilitate de părți terțe, entități private de recrutare care obțin profit de pe urma muncitorilor, interpunându-se în relația dintre angajator și lucrător. Deoarece, la momentul cercetării noastre, această relație nu era reglementată nici de guvernul României, unde avea loc angajarea, nici de guvernele țărilor de origine ale muncitorilor, nu exista nimeni care să supravegheze acest proces și să tragă aceste firme private de recrutare la răspundere. Ca urmare, ele au putut percepe muncitorilor comisioane echivalente chiar cu un an întreg de salariu, oferind foarte puțin în schimb, de multe ori nici măcar locurile de muncă pe care migranții se așteptau să le primească, munca efectivă fiind pentru un alt angajator, într-o altă locație sau pentru un alt salariu decât cel convenit inițial.

Nu doar că drepturile migranților erau încălcate la locul de muncă, muncitorii adesea nici măcar nu erau conștienți de drepturile lor. Această confuzie începea chiar din momentul semnării contractelor de muncă. Mulți muncitori nici măcar nu își puteau identifica angajatorul; contractele lor specificau o firmă, însă semnatarul efectiv era o companie complet diferită, lăsând muncitorii în necunoștință de cauză cu privire la cine puteau contacta în cazul apariției unei probleme. Mai mult, foarte puțini muncitori au menționat că au primit instruire la locul de muncă, iar unii se temeau să înceapă munca, în special în industria livrărilor de mâncare, unde au fost martori la moartea colegilor lor, loviți de mașini în trafic.

Salariile mici ale muncitorilor migranți au fost, în multe cazuri, insuficiente pentru a le acoperi costurile de trai, deoarece majoritatea lucrau pe salariul minim sau doar puțin peste acesta. În România, salariul minim este de fapt sub nivelul coșului minim de consum pentru un trai decent, estimat în 2024 la 3.972 RON net / 6.789 RON brut (795 EUR net / 1.320 EUR brut) pentru un adult singur (FES, 2024). Coșul minim de consum este o măsură a ceea ce constituie un trai decent și se referă la un ansamblu de servicii și bunuri care includ, pe lângă locuință și hrană, o gamă de necesități cotidiene precum îmbrăcăminte, îngrijire personală, transport, comunicații, activități recreative și resurse pentru cheltuieli neprevăzute, precum situații familiale dificile sau urgențe medicale (Guga et al., 2018). Deoarece salariile muncitorilor migranți din România erau sub nivelul salariului de trai stabilit prin coșul minim de consum pentru un trai decent, aceștia erau forțați să desfășoare activități suplimentare sau chiar să colecteze sticle de pe străzi pentru a obține bani în plus.

În ceea ce privește condițiile de muncă, Codul Muncii din România pare, în practică, să nu se aplice muncitorilor migranți. Muncitorii intervievați au raportat programe de muncă mult mai lungi decât ziua standard de opt ore, muncă suplimentară neplătită, puține zile libere sau deloc, inclusiv munca în zilele de sărbătoare legală, și lipsa concediului plătit. Toate acestea sporesc capacitatea angajatorilor de a extrage valoare din munca migranților.

Extragerea plusvalorii a fost în special evidentă în cazul muncitorilor au pair și al livratorilor. Adesea instructori cu înaltă calificare profesională în țările lor de origine, muncitorii au pair din România sunt forțați să accepte să facă muncă domestică, având însă și rolul ascuns de a oferi meditații private de limba engleză copiilor din locuințele pe care le curăță. La o fracțiune din costul necesar pentru angajarea unui profesor particular de limba engleză pe piața românească, familiile care angajează acești muncitori au pair reușesc să le ofere copiilor o educație în limba engleză la costuri reduse, beneficiind în același timp

și de gătitul meselor și curățenia casei. Valoarea economică extrasă de la acești muncitori migranți nu provine doar din munca lor domestică, ci și din competențele lor educaționale, care îi echipează pe copiii familiilor în care lucrează cu capitalul cultural necesar pentru a performa ulterior într-o economie de piață. Iar în timp ce muncitorii au pair generează multiple forme de valoare pentru un singur angajator, muncitorii din livrări produc plusvaloare pentru mai mulți actori care concurează pe piața liberă: din munca lor obțin profit companiile de flotă, platformele de livrare își încasează comisioanele, iar proprietarii încasează chirii.

Acest studiu a constatat că legislația actuală din România accentuează dependența muncitorilor față de angajatori. Scrisoarea de eliberare pe care angajatorii trebuie să o semneze pentru a permite muncitorilor migranți să își aleagă un alt loc de muncă reprezintă, în practică, un cadou pentru angajatorii abuzivi, care pot refuza pur și simplu să semneze scrisoarea de consimțământ scris, pentru a ține muncitorii captivi și fără posibilitatea de a refuza muncă precară. Iar în cazurile în care migranții întâmpină probleme cu angajatorii lor, plângerile lor tind să fie ignorate de instituțiile statului român. De fapt, muncitorii migranți se simt mai confortabil să discute cu reprezentanți ai societății civile decât cu autoritățile statului responsabile de probleme de muncă. Deși doar trei participanți din eșantionul nostru au solicitat efectiv o scrisoare de eliberare de la angajatorul lor, acest lucru nu înseamnă că și alți muncitori migranți nu și-ar fi dorit să solicite una. Însă, deoarece această scrisoare este necesară pentru schimbarea angajatorului, iar rezidența muncitorilor în România este legată de angajator, este oricum foarte puțin probabil ca muncitorii migranți să solicite o astfel de scrisoare.

Angajatorii au putere nu doar pentru că muncitorii sunt legați legal de ei, în prezent pentru o perioadă de șase luni – la momentul realizării studiului nostru această perioadă era de un an – ci și pentru că angajatorii sunt responsabili de depunerea documentelor necesare pentru obținerea rezidenței muncitorilor migranți în țară. Acest lucru oferă un grad suplimentar de control angajatorului și poate conduce cu ușurință la abuzuri. De exemplu, poate duce la situații în care angajatorii rețin pe termen nelimitat documentele muncitorilor, precum actele de identitate și pașapoartele, sub pretextul că mai trebuie să depună documentele necesare, sau chiar nu depun deloc aceste acte. Acest lucru are adesea drept rezultat intrarea muncitorilor migranți în ilegalitate și obligarea lor să se întoarcă acasă. Mai mult, atunci când angajatorii anulează contractele muncitorilor în perioada de 90 de zile, aceștia îi lăsau adesea fără niciun loc unde să meargă. Acest lucru funcționa frecvent ca un pretext pentru a nu le plăti munca prestată.

Un alt element unic al rețelilor tratamente aplicate muncitorilor migranți în București este cât de vizibilă este exploatarea lor și, în același timp, cât de ascunsă rămâne. Să luăm drept exemplu cazul celor 11 muncitori care împărțeau o singură cameră într-un apartament din Piața Romană, în centrul orașului. Aproape nimeni care trece prin zonă, plină de librării, cafenele, magazine și impunătoarea clădire a Academiei de Studii Economice (ASE), nu și-ar imagina vreodată că într-unul dintre apartamentele de pe Bulevardul Magheru, una dintre principalele artere ale Bucureștiului, aproape o duzină de oameni sunt cazați într-o singură cameră. Această situație diferă de alte contexte în care sunt cazați muncitorii migranți, care sunt de regulă „departe de ochii lumii”, în comunități mici și izolate; cum sunt, de exemplu, muncitorii mexicani din mediul rural canadian sau muncitorii români de pe fermele de sparanghel din mediul rural german. Unele dintre industriile care depind puternic de muncitorii migranți, precum HoReCa, restaurantele și livrările de mâncare, își fac simțită prezența în centrul orașului, însă puțini oameni și-ar imagina că același centru urban care se mândrește cu cafenele și experiențe culinare în stil european adăpostește muncitori migranți în condiții medievale.

Muncitorii nu au putut spune dacă apartamentele în care erau cazați aparțineau angajatorului lor. Totuși, acest lucru s-a întâmplat în alte contexte; de exemplu, în provincia Prince Edward Island din Canada a fost documentat faptul că procesatorii de fructe de mare erau și proprietari care ofereau cazare muncitorilor migranți și le percepeau chirii peste prețul corect al pieței pentru acele locuințe (Bejan et al., 2023). Prețurile ridicate plătite de muncitorii migranți din București pentru condițiile lor de locuire inadecvate și supraaglomerate arată că muncitorii sunt exploatați nu doar prin extragerea plusvalorii muncii lor de către angajatori, ci și printr-un mecanism mult mai direct prin care posibili angajatorii-prorietari sau proprietari apropiați angajatorilor le extrag banii sub forma chiriei percepute pentru spațiile lor de locuit.

Deoarece nu există reglementări privind locuințele pentru muncitorii migranți și, prin urmare, nici obligația angajatorilor de a furniza locuințe, sau a celor care le furnizează de a respecta standarde adecvate de

ocupare, condițiile de locuire ale muncitorilor devin o chestiune aflată la discreția angajatorului. Dacă muncitorii au norocul să găsească un angajator decent, de regulă beneficiază de cazare asigurată și sunt cazați în apartamente decente, fiecare persoană având propria cameră. În alte situații însă, angajatorii își reduc costurile de cazare prin înghesuirea cât mai multor persoane într-o singură locuință. Dar angajatorii sunt angajatori, iar rolul lor pe piața liberă este să vândă și să producă profit. Motivația lor de bază este maximizarea randamentului investițiilor; nu este responsabilitatea lor să protejeze dreptul la locuire al muncitorilor. Iar dacă muncitorii migranți se află într-o țară, guvernul acelei țări are obligația de a le oferi protecții sociale și de a-i trage pe angajatori la răspundere, împiedicându-i să abuzeze sau să exploateze muncitorii, să deducă chiria din salarii sau să hiper-maximizeze plusvaloarea deja extrasă din munca muncitorilor migranți prin înghesuirea acestora în spații impropii.

Cazurile de supraaglomerare detaliate în acest raport, precum persoane care locuiau pe orice petec liber dintr-o cameră, sau situația în care 300 de persoane aveau acces la o singură bucătărie și trebuiau să stea ore întregi la coadă pentru a folosi un aragaz, sunt în mod clar inumane. Guvernul României trebuie să implementeze un sistem de verificare a acestor spații de locuit pentru a se asigura că asemenea condiții inadecvate nu devin o caracteristică definitorie a locuirii migranților în țară. În mod ironic, locuințele pentru migranți au devenit recent subiect de polemică politică. La sfârșitul anului 2025, liderul partidului politic de extremă dreapta AUR s-a filmat în fața a două apartamente din București, unul renovat și unul nerenovat, sugerând că muncitorii migranți locuiau în apartamentul renovat și că, prin urmare, beneficiau de condiții de trai mai bune decât cetățenii români (Hotnews, 2025). Însă aceasta a fost în mod evident o manevră electorală, deoarece 24 de persoane locuind într-o singură cameră și 300 de persoane împărțind o singură bucătărie, așa cum am detaliat în acest raport, nu pot fi considerate condiții de lux.

Pe lângă intervenția statului român pentru reglementarea condițiilor de muncă și de trai ale muncitorilor migranți, este necesară și semnarea unor acorduri bilaterale între state, precum Memorandumuri de Înțelegere (MOU), între România și țările de origine ale muncitorilor migranți din România, astfel încât și statele lor să îi poată proteja pe teritoriul românesc. De exemplu, practica prin care muncitorii ajung în România fără un loc de muncă efectiv și trebuie apoi să depindă de agențiile de plasare pentru a-și găsi un loc de muncă, împreună cu vulnerabilitatea și incertitudinea generate de lipsa unui loc de muncă sigur, ar putea fi ușor evitate dacă prevederile necesare ar fi stabilite prin astfel de MOU-uri. Migranții ar veni atunci să lucreze în România ca recruți ai propriului serviciu național de ocupare sau ai Ministerului Muncii din țara lor de origine, care i-ar plasa în locuri de muncă garantate și care ar corespunde celor stipulate în acordurile negociate între state.

Acesta este cazul, de exemplu, al Programului pentru Muncitori Agricoli Sezonieri (SAWP) din Canada, care există de peste 50 de ani și este guvernat prin acorduri bilaterale între Canada și Mexic, precum și alte țări latino-americane (Consulate General of Mexico in Toronto, 2016). Mexicanii care vin să lucreze în fermele canadiene sunt recrutați prin intermediul Serviciului Național de Ocupare al Mexicului (SNE), sub coordonarea Ministerului Muncii din Mexic (STPS). Muncitorilor nu li se percep taxe, ei știu clar dinainte unde vor lucra și beneficiază de sprijinul serviciilor consulare mexicane din Canada, pe care le pot contacta dacă întâmpină probleme. Deși cazuri de abuz asupra muncitorilor continuă să existe și în cadrul programului SAWP (Bejan et al., 2024), acestea tind să fie mai puțin frecvente comparativ cu alte fluxuri de migrație pentru muncă slab plătită din Canada, deoarece statul mexican este capabil, cel puțin pe hârtie, să protejeze drepturile cetățenilor săi aflați în străinătate.

Acordurile bilaterale nu doar că ar crea un cadru pentru o mai bună protecție a drepturilor muncitorilor, ci ar elimina și rolul agențiilor terțe în recrutare. În consecință, ele ar elimina și problema muncitorilor care iau împrumuturi de la bănci sau cămătari ori își vând bunurile pentru a putea plăti obținerea unui contract de muncă în România. Deși *OUG nr. 32/2026* urmărește să oblige firmele românești de recrutare să se înregistreze la guvern, mulți muncitori migranți ar continua să depindă de companii de recrutare nereglementate din țările lor de origine, astfel încât aceasta reprezintă doar o soluție pentru jumătate din problema recrutării abuzive și scumpe a muncitorilor. Cu excepția a doi muncitori, toate persoanele intervievate de noi au trebuit să plătească pentru recrutare, în principal agențiilor din țările lor de origine. O treime dintre acestea au plătit taxe de mii de euro, ajungând până la 9.000 EUR (10.500 USD). O întreagă industrie locală de recrutare prosperă în țările de origine pe spatele acestor muncitori. În consecință, atât statul de origine, cât și statul de destinație trebuie să implementeze mecanisme comune de reglementare,

precum MOU-urile menționate mai sus, astfel încât obținerea de profit de pe urma persoanelor care vin să lucreze pe salariul minim să nu fie permisă.

Deși mass-media românească a prezentat relatări privind tratamente rasiste și xenofobe împotriva imigranților, datele noastre nu au arătat, cu câteva excepții, că acestea reprezintă o practică frecventă. Acest lucru nu înseamnă că asemenea incidente nu au loc niciodată, deoarece eșantionul nostru a fost redus: 25 de persoane din cei 100.000 care ajung anual în România. De asemenea, este important de menționat că am intervievat doar migranți din București, capitala României și cel mai mare centru urban al țării, unde majoritatea oamenilor și angajatorilor sunt mai predispuși să fie toleranți față de străini decât în centrele urbane mai mici sau în zonele rurale. Într-adevăr, incidentele rasiste relatate în presă au avut loc în principal în alte zone, precum incidentul din Ditrău, un sat din centrul României, unde locuitorii s-au organizat (pe rețelele sociale și în persoană la primărie) pentru a-i expulza din comunitate pe cei doi migranți care lucrau la o brutărie locală (Cojan, 2020). În final, am intervievat doar muncitori migranți conectați într-un fel sau altul cu JRS România; astfel, persoanele intervievate erau migranți care se simțeau capabili să își exprime preocupările și care poate erau mai puțin vulnerabili la această formă de abuz decât migranții fără niciun sprijin sau alții care poate nici măcar nu s-ar fi simțit confortabil să vorbească cu un ONG.

Datele pentru acest studiu au fost colectate în 2024. Unele dintre problemele identificate în cadrul studiului nostru, precum practicile abuzive de recrutare din partea actorilor români, ar trebui să fie rezolvate în curând, odată cu implementarea *OUG nr. 32/2026*. Aceasta este într-adevăr o lege puternică, orientată spre protecția migranților, iar actori din comunitate, precum Organizația Internațională pentru Migrație (OIM), au salutat această legislație ca un pas în direcția corectă în ceea ce privește responsabilizarea angajatorilor și a agențiilor de recrutare și acordarea unor drepturi sporite muncitorilor migranți (OIM, 2026). Slăbiciunile sale constau însă, în primul rând, în faptul că oferă doar orientări generale, în timp ce condițiile reale cu care se confruntă muncitorii depind de industria specifică în care aceștia lucrează; în al doilea rând, în faptul că nu abordează elementele complexe ale anumitor probleme, precum condițiile de locuire ale muncitorilor în România; și, în al treilea rând, în faptul că nu include prevederi privind mecanisme clare de implementare.

De exemplu, potrivit *OUG nr. 32/2026*, deși angajatorilor și agențiilor de recrutare le este interzis să solicite muncitorilor comisioane și taxe, muncitorilor din industria de livrări li se percepe adesea o taxă de închiriere pentru scuterele lor, ceea ce constituie o taxă impusă după ce lucrătorul a fost plasat la un angajator sau la o agenție de muncă din țară. În ceea ce privește cazarea, deși *OUG nr. 32/2026* plafonează chiria pe care muncitorii o pot plăti pentru locuință la 25% din salariul lor, studiul nostru a constatat că prețurile ridicate nu reprezentau principala problemă legată de locuințele muncitorilor. Problema cea mai mare a fost reprezentată de condițiile inadecvate de trai rezultate din supraaglomerarea severă. Astfel, regulile privind cazarea muncitorilor trebuie să stipuleze și standarde de ocupare pentru a se asigura că locuințele sunt adecvate: situațiile în care 300 de persoane împart o singură bucătărie și o singură baie, oamenii dorm pe podele sau pe holuri ori își depozitează bunurile personale în saci de gunoi nu reprezintă exemple de condiții de trai adecvate, indiferent de proporția venitului pe care muncitorii o plătesc pentru chirie.

În final, în pofida faptului că recenta ordonanță conferă muncitorilor migranți drepturi de negociere colectivă și sindicalizare, faptul că statutul lor de emigrare depinde de angajator face aceasta reglementare imposibil de aplicat în practică. Cine și-ar dori să se organizeze colectiv când asta ar putea duce la concediere, punând în pericol și statutul legal în țară? Faptul că în *OUG nr. 32/2026* nu a fost eliminată condiționarea permisului de un angajator, ci doar redusă perioada de la un an la șase luni, perpetuează dependența muncitorilor de angajatori când vine vorba de statutul de imigrare, o practică considerată de ILO ca fiind un tip de muncă forțată (ILO, 2023). În general, doar angajatorii au putere asupra traiectoriilor muncitorilor migranți.

Recomandări

În lumina constatărilor prezentate în acest raport și având în vedere faptul că reglementările care facilitează migrația pentru muncă în România continuă să ofere avantaje angajatorilor, acest studiu recomandă implementarea următoarelor modificări legislative de către **statul român**:

1. **Semnarea unor acorduri bilaterale cu principalele țări de origine ale muncitorilor migranți din România, în special Nepal, Sri Lanka, Pakistan, Bangladesh și India, astfel încât migranții să fie recrutați de propriile state.** Stabilirea unor acorduri bilaterale prin care muncitorii să fie recrutați direct de guvernul lor național sau de Ministerul Muncii ar elimina practicile de recrutare abuzive. Deși *OUG nr. 32/2026* reglementează agențiile românești de recrutare, această legislație nu poate fi aplicată în țările de origine ale migranților. Existența unor acorduri bilaterale ar permite statelor de origine să stabilească practici etice de recrutare și să ofere servicii de protecție pentru cetățenii lor prin ambasadele și consulatele din România, adăugând astfel un nivel esențial de protecție pentru muncitori.
2. **Modificarea Articolului 40 din *OUG nr. 32/2026* pentru eliminarea restricției de șase luni în care un lucrător străin nu își poate schimba angajatorul.** În calitate de participanți într-o piață a muncii presupus liberă, muncitorii migranți trebuie să fie liberi să își schimbe angajatorul dacă sunt nemulțumiți de condițiile lor de muncă: statul român nu are obligația față de angajatori sau agențiile de recrutare de a le garanta cu orice preț accesul la o forță de muncă captivă. Dacă angajatorii își tratează bine angajații migranți, aceștia vor continua să lucreze pentru ei. Prin urmare, actuala prevedere de șase luni îi ajută doar pe angajatorii „răi”, care beneficiază de garanția că muncitorii nu vor pleca indiferent de tratamentul primit.
3. **Modificarea *Legii nr. 114/1996* privind standardele de locuire pentru a include norme standard de ocupare** pentru cazarea muncitorilor migranți, precum prevederi privind numărul maxim de persoane pe cameră și raportul dintre facilitățile sanitare și numărul de persoane. În prezent, muncitorii migranți se confruntă frecvent cu supraaglomerare severă și condiții locative inadecvate. Este necesară introducerea unor prevederi legale care să asigure că locuințele acestora oferă un standard de viață decent.
4. **Adăugarea Ministerului Sănătății ca operator asociat de date pentru platforma WorkinRomania.gov.ro.** Acest lucru ar permite **Direcțiilor de sănătate publică (DSP)** să efectueze **inspecții ale locuințelor muncitorilor migranți**, pentru a se asigura că standardele de locuire sunt adecvate și că spațiile respectă normele de igienă.
5. **Creșterea salariului minim la nivelul salariului de trai indicat de coșul minim de consum pentru un trai decent.** Majorarea salariului minim pentru a corespunde coșului minim de consum ar aduce beneficii tuturor muncitorilor din țară, inclusiv muncitorilor migranți.
6. **Modificarea *OG nr. 25/2014* pentru simplificarea procesului prin care muncitorii obțin permisele de ședere și de muncă.** Angajatorii ar trebui să fie obligați să depună toate documentele necesare la IGI înainte de sosirea muncitorilor în țară, iar permisele de ședere să fie eliberate la frontieră, la intrarea muncitorilor migranți în România. Acest lucru ar elimina problemele generate de depunerea întârziată a documentelor de către angajatori, precum deciziile de deportare și practica neplății muncitorilor.
7. **Modificarea *OUG nr. 32/2026* astfel încât angajatorii să fie obligați să ofere muncitorilor migranți o fișă informativă** care să prezinte drepturile lor de muncă, accesul la servicii medicale (inclusiv servicii de urgență, controale medicale de rutină și acces la medicul de familie) și o explicație privind deducerile salariale și diferența dintre salariul net și cel brut. Aceasta ar aborda problema faptului că majoritatea migranților nu sunt conștienți de drepturile lor sau de faptul că au acces la îngrijire medicală în România și nici de ce sume le sunt deduse din salarii și cât ar trebui să primească efectiv după toate contribuțiile și taxele obligatorii.

Referințe

- Amariei, C. (2025, August 28). Un atac xenofob din București produce reacții la Cotroceni. Colegii asiatici ai livratorului bătut spun că nu se tem: 'Românii sunt amabili'. *Europa Liberă - România*. <https://romania.europalibera.org/a/un-atac-xenofob-din-bucuresti-produce-reactii-la-cotroceni-colegii-asiatici-ai-livratorului-batut-spun-ca-nu-se-tem-romanii-sunt-amabili-/33515510.html>
- Arad Online. (2019, May 9). Grevă spontană la Astra Rail Industries Arad. <https://www.aradon.ro/aradon-stirile-judetului-arad/greva-spontana-la-astra-rail-33419/>
- Bejan, R., Allain, K., Glynn, T., & Soto Flores, P. (2023). *Unfree labour: Covid-19 and migrant workers in the seafood industry in New Brunswick*. TFW Maritimes. <https://dalspace.library.dal.ca/items/ba47b35e-3d23-42f1-bb7f-19c8277a87bf>
- Bejan, R., Allain, K., Glynn, T., & Soto Flores, P. (2024). *Falling short: Troubles with the Seasonal Agricultural Worker Program in Nova Scotia*. Canadian Centre for Policy Alternatives. <https://www.policyalternatives.ca/news-research/falling-short-troubles-with-the-seasonal-agricultural-worker-program-in-nova-scotia/>
- Bejan, R., Allain, K. A., Glynn, T., Wheatley, A., & Soto Flores, P. (2021). *Safe at work, unsafe at home: COVID-19 and temporary foreign workers in Prince Edward Island*. TFW Maritimes. <https://dalspace.library.dal.ca/items/e883a2d7-f429-4fef-a6af-4f85b5749f89>
- Bejan, R., Allain, K. A., & Lyubchenko, O. (2025). *Decent work and temporary stay: An overview of the ILO agri-food guidelines affecting migrant workers in Canada*. GFLC: Governing Forced Labour in Chains, McMaster University. <https://dalspace.library.dal.ca/items/a47308c6-66ea-4a20-adcd-43960a8b3ab9>
- Bejan, R., & Boatcă, M. (2021). *Migrant workers' safety concerns should be a pandemic priority*. Verfassungsblog: On Matters Constitutional. <https://verfassungsblog.de/migrant-workers-safety-concerns-should-be-a-pandemic-priority/>
- Bragg, B., & Hyndman, J. (2022). Family matters: Navigating the intentional precarity of racialized migrant and refugee workers in Canadian meatpacking. *Canadian Ethnic Studies*, 54(3), 9–31. <https://doi.org/10.1353/ces.2022.0023>
- Canadian Press. (2024, August 14). *N.S. researchers not surprised by critical report on Canada's migrant worker program*. Global News. <https://globalnews.ca/news/10698859/researcher-migrant-worker-program-report/>
- Castell Roldán, E. Z., & Alvarez Anaya, Y. P. (2022). Migration and dependency: Mexican countryside proletarianization and the seasonal agricultural worker program. *Dialectical Anthropology*, 46(2), 163–182.
- Chicovschi, A. (2019, May 5). Prima grevă din România provocată de aducerea muncitorilor străini. *Adevărul*. <https://adevarul.ro/economie/prima-greva-din-romania-provocata-de-aducerea-1942764.html>
- Cojan, L. (2020, January 29). *Globalizarea la români: O comună din Harghita a expulzat doi brutari din Sri Lanka; 'Vrem Ditrău fără migranți'*. Digi 24. <https://www.digi24.ro/stiri/actualitate/social/globalizarea-la-romani-o-comuna-din-harghita-a-expulzat-doi-brutari-din-sri-lanka-vrem-ditrau-fara-migranti-1252312>
- Consulate General of Mexico in Toronto. (2016, June 3). *Seasonal Agricultural Workers Program*. <https://consulmex.sre.gob.mx/toronto/index.php/en/swap>
- Coșciug, A., Coșciug, A., Porumbescu, A., Kyrychenko, V., Mercea, A., & Adamescu, A. (2024). *Bridging communities: An exploratory study on labor immigration in Romania*. FDSC. <https://www.fdsc.ro/wp-content/uploads/2024/10/Bridging-Communities.pdf>

- Costița, G. (2025, August 27). Livrator străin, lovit în față de un tânăr de 20 de ani: Agresorul a fost reținut. *Europa Liberă România*. <https://romania.europalibera.org/a/livrator-strain-lovit-in-fata-agresor-tanar-20-ani-retinut/33514748.html>
- Embassy of the People's Republic of Bangladesh, Tokyo. (2026). *Bangladesh community in Japan and employment opportunities*. <https://tokyo.mofa.gov.bd/pages/static-pages/695266b435ce18e1c05aadfe>
- Eurostat. (2025, May 14). *People in the EU worked on average 36 hours per week*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250514-1>
- Eurotopics. (2018). *Romania: One in five workers lives abroad*. <https://www.eurotopics.net/en/200259/romania-one-in-five-workers-lives-abroad>
- Florea, A. (2022, December 12). Guvernul României protejează banii patronilor, și nu oamenii. Ce înseamnă pentru muncitorii străini legea care-i leagă de 'glie'. *Libertatea*. <https://www.libertatea.ro/opinii/guvernul-romaniei-protejeaza-investitia-de-1-000-euro-bucata-a-patronilor-din-romania-cand-a-decis-sa-i-lege-pe-muncitorii-straini-de-glie-4370755>
- Florea, A., & Tollea, V. M. (2021, October 12). 10 Indieni, deportați, după ce au lucrat ilegal la drumul din Bontida. Patronul 'n-a fost atent să le facă formele'. *Libertatea*. <https://www.libertatea.ro/stiri/10-indieni-deportati-dupa-ce-au-lucrat-ilegal-la-drumul-din-bontida-cluj-3776828>
- Friedrich Ebert Stiftung [FES]. (2024, October 22). *Comunicat de presă: Actualizarea coșului minim de consum pentru un trai decent* [Press release]. <https://romania.fes.de/ro/e/comunicat-de-presa-actualizarea-cosului-minim-de-consum-pentru-un-trai-decent.html>
- Garvey, M. & Ghiorghe, A. (2025, August 29). *Atacurile la adresa migranților din România, o nouă temă de campanie politică? Cum am ajuns să avem tot mai mulți muncitori asiatici*. Digi 24. <https://www.digi24.ro/stiri/actualitate/politica/atacurile-la-adresa-migranților-din-romania-o-noua-tema-de-campanie-politica-cum-am-ajuns-sa-avem-tot-mai-multi-muncitori-asiatici-3390233>
- Goldring, L., Berinstein, C., & Bernhard, J. K. (2010). Institutionalizing precarious migratory status in Canada. *Citizenship Studies*, 13(3), 239–265.
- Guga, S. Mihailescu A. & Spataru, M. (2018). *Coșul minim de consum lunar pentru un trai decent pentru populația României*. Friedrich Ebert Stiftung. https://www.syndex.ro/sites/default/files/files/pdf/2018-11/Cosul%20minim%20de%20consum%20pentru%20un%20trai%20decent%20pentru%20populatia%20Romaniei_0.pdf
- Horeboiu, A. (2022, February 21). România, teroarea muncitorilor străini?! Au ajuns să fie muncii până la epuizare sau înșelați. *Capital*. <https://www.capital.ro/romania-teroarea-muncitorilor-straini-au-ajuns-sa-fie-munciti-pana-la-epuizare-sau-inselati.html>
- HotNews.ro. (2025, November 11). *Ce se află la blocul despre care George Simion a spus că e reabilitat pentru migranți. Ciprian Ciucu i-a spus că minte oamenii fără jenă și cu bună știință*. <https://hotnews.ro/ce-se-afla-la-blocul-despre-care-george-simion-a-spus-ca-e-reabilitat-pentru-migranti-ciprian-ciucu-i-a-spus-ca-minte-oamenii-fara-jena-si-cu-buna-stiinta-2103091>
- Kanunja, A. D. (2022, October 25). *Bangladeshi migrants in Romania: From regular to undocumented (part 1 of 2)*. InfoMigrants. <https://www.infomigrants.net/en/post/44251/bangladeshi-migrants-in-romania-from-regular-to-undocumented-part-1-of-2>
- General Inspectorate for Immigration (IGI) (2023). *Migration trends based on gender, country of origin, county of employment, field of employment* [Data set requested per Law 544/2001 regarding access to public information].
- General Inspectorate for Immigration (IGI) (2026). *Migration trends based on gender, country of origin, county of employment, field of employment* [Data set requested per Law 544/2001 regarding access to public information].
- ILO [International Labour Organization]. (n.d.). *The impact of legislative reforms on industrial relations in Romania*. <https://www.ilo.org/publications/impact-legislative-reforms-industrial-relations-romania>

- ILO. (2023, May 31). *Policy guidelines for the promotion of decent work in the agri-food sector*. <https://www.ilo.org/resource/other/policy-guidelines-promotion-decent-work-agri-food-sector>
- Immigration, Refugees and Citizenship Canada [IRCC]. (2023, September 28). *SOCI - The Standing Committee on Canada's Temporary and Migrant Labour Force - September 28, 2023*. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/transparency/committees/soci-sept-28-2023/data.html>
- Legea 247/2018. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/206601>
- Legea 28/2024. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/279587>
- Legea 53/2003 [Labour Code]. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/309240>
- Legea 114/1996. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/8597>
- Lita, A. (2018). Labor law flexibilization in Romanian capitalism. *Perspective Politice*, 11(1), 5–16. <http://perspective.politice.ro/index.php/ppol/article/view/25>
- Marsden, S. (2014). 'Silence means yes here in Canada': Precarious migrants, work and the law. *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 18(1), 1–38.
- Meseșan, D. (2022, December 12). Ordonanță secretă: Cum au reușit politicienii și patronatele să îi lege pe muncitorii străini de angajatorii lor din România; 'Sclavagism modern'. *Libertatea*. <https://www.libertatea.ro/stiri/sclavagism-modern-legea-prin-care-muncitorii-straini-sunt-legati-de-angajatorii-lor-din-romania-4369690>
- Meseșan, D., Ionașcu, D., & Chirea, V. (2023, September 20). Livratorii din Asia care îți aduc mâncarea muncesc peste 10 ore pe zi, pentru 2.000 de lei pe lună, deși firmele le promet altceva. 'E un viitor negru pe bicicletă'. *Libertatea*. <https://www.libertatea.ro/stiri/livratorii-din-asia-care-iti-aduc-mancarea-muncesc-peste-10-ore-pe-zi-pentru-2-000-de-lei-pe-luna-desi-firmele-le-promit-altceva-e-un-viitor-negru-pe-bicicleta-4593461>
- Mohamed, R. (2025, August 27). Smith calls Alberta slaughterhouse accused of exploiting foreign workers 'positive example' for other businesses. *National Post*. <https://nationalpost.com/news/canada/smith-calls-slaughterhouse-accused-of-exploiting-tfws-positive-example-for-other-businesses>
- Nakache, D., & Kinoshita, P. J. (2010). *The Canadian Temporary Foreign Worker Program: Do short-term economic needs prevail over human rights concerns?* Institute for Research on Public Policy. <https://ssrn.com/abstract=1617255>
- OECD. (2019). *Talent abroad: A review of Romanian emigrants*. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/talent-abroad-a-review-of-romanian-emigrants_bac53150-en
- Office of National Statistics. (2019). *Population of the UK by country of birth and nationality*. <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/internationalmigration/datasets/populationoftheunitedkingdombycountryofbirthandnationality>
- OG 25/2014. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/160962>
- OIM [Organizația Internațională pentru Migrație]. (2026, April, 30). *Organizația Internațională pentru Migrație (OIM) România salută adoptarea Ordonanței de urgență (OUG) nr. 32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative* [Press release]. <https://romania.iom.int/node/108661>
- OUG 32/2026. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/309832>
- OUG 143/2022. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/250107>
- OUG 194/2002. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/41005>
- Pirv, C. (2021, August 11). Guvernul a dublat numărul lucrătorilor străini admiși în 2021 pe piața forței de muncă din România, la 50.000 persoane. *Ziarul Financiar*. <https://www.zf.ro/companii/guvernul-a-dublat-numarul-lucratorilor-straini-admisi-in-2021-pe-20225965>

- Popescu, Alina (2025, September 1). Un muncitor străin a intrat în comă, după ce a fost bătut cu bestialitate de un bărbat din Cluj. Agresorul a fost arestat preventiv. *Digi 24*. <https://www.digi24.ro/stiri/un-muncitor-strain-a-intrat-in-coma-dupa-ce-a-fost-batut-cu-bestialitate-de-un-barbat-din-cluj-agresorul-a-fost-arestat-preventiv-3394163>
- Porumbescu, A., Coșciug, A., Mihaiu, S. (2025). *Migrația cetățenilor din țări terțe în România: Integrarea pe piața muncii și riscurile exploatării prin muncă*. Consiliul Economic și Social.
- Preibisch, K. L. (2007). Local produce, foreign labor: Labor mobility programs and global trade competitiveness in Canada. *Rural Sociology*, 72(3), 418–449.
- Preibisch, K., & Binford, L. (2008). Interrogating racialized global labour supply: An exploration of the racial/national replacement of foreign agricultural workers in Canada. *Canadian Review of Sociology*, 44(1), 5–36.
- Roșu, R. (2025, July 4). Chiriile sunt în medie cu 5% peste iunie 2024, cu un plus de 9% în București. Cele mai accesibile sunt în Arad (350 euro), Timișoara și Craiova, iar cele mai scumpe în Sectorul 1 (790 euro), Sectorul 2 și Cluj-Napoca. *Ziarul Financiar*. <https://www.zf.ro/zf-24/chiriile-medie-5-peste-iunie-2024-plus-9-bucuresti-cele-accesibile-22848376>
- Sorio, C. (2020, May 7). From disposable to indispensable: Providing foreign migrant workers with a pathway to permanent residency. *The Hill Times*. <https://www.hilltimes.com/2020/05/07/from-disposable-to-indispensable-providing-foreign-migrant-workers-with-a-pathway-to-permanent-residency/247205>
- Știri de Cluj. (2022, February 20). Muncitorii străini din România, batjocoriți de angajatorii români. 'Lucrau 12-13 ore pe zi'. *Știri de Cluj*. <https://www.stiridecluj.ro/national/muncitorii-straini-din-romania-batjocoriti-de-angajatorii-romani-lucrau-12-13-ore-pe-zi>
- Tabar, P. (2016, August 31). *Regulations and policies on Syrian refugees in Lebanon*. Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/regionalprofile/english-version-country-profiles/233351/regulations-and-policies-on-syrian-refugees-in-lebanon/>
- Technical Education and Skills Development Authority. (n.d.). *Training regulations: Caregiving NC II*. <https://tesda.gov.ph/Downloadables/TR%20Caregiving%20NC%20II.pdf>
- Triandafyllidou, A. (2022). Temporary migration: Category of analysis or category of practice? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(16), 3847–3859.
- Turp-Balazs, C. (2018, March 2). *New statistics confirm Romania's demographic catastrophe*. Emerging Europe. <https://emerging-europe.com/news/new-statistics-confirm-romanias-demographic-catastrophe/>
- United Immigration. (n.d.). United Recruitment: Angajare straini, angajare muncitori Asiatici. <https://unitedimmigration.ro/>
- Urdea, A. (2020). Fashioning masculinities through migration: Narratives of Romanian construction workers in London. *Migration and Society*, 3(1), 272–286.
- Vlad, O. (2014). Migrant wave: Demystifying Romanian and Bulgarian immigrants in the British press: *Daily Mail and the Guardian* (2013–2014). *Research & Science Today*, 7, 165–173.
- Wallerstein, I. (2020). *World-systems analysis: An introduction*. Duke University Press.

MUNCĂ PERMANENTĂ, ȘEDERE TEMPORARĂ:
LUCRĂTORII MIGRANȚI ÎN BUCUREȘTI, ROMÂNIA

Sprijin financiar



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Canada