



FEDERAȚIA GENERALĂ A SINDICATELOR
FAMILIA
Drepturile Muncitorilor Migranți în România



FEDERAȚIA GENERALĂ A SINDICATELOR FAMILIA
Secția Drepturile Muncii

PROBLEMELE CU CARE SE CONFRUNTĂ MUNCITORII STRĂINI ÎN ROMÂNIA

Studiu documentar | Drepturi | Vulnerabilități | Rolul sindicatelor

Poziția FGS Familia

Orice muncitor, indiferent de naționalitate, are dreptul la un loc de muncă sigur, la un salariu corect și la demnitate. FGS Familia apără aceste drepturi.

Document elaborat de FGS Familia pe baza studiilor și rapoartelor oficiale — 2024



FEDERAȚIA GENERALĂ A SINDICATELOR
FAMILIA
Drepturile Muncitorilor Migranți în România



CUPRINS

1. Bibliografie și surse	3
2. Contextul general	4
3. Probleme contractuale, salariale și condiții de muncă	5
4. Condiții de trai precare	7
5. Condiții de muncă periculoase	8
6. Exploatare, abuzuri și tratament incorect	9
7. Dificultăți de integrare	11
8. Acces limitat la informații și reprezentare	12
9. Acces limitat la servicii sociale și de sănătate	13
10. Bariere birocratice și probleme cu recrutarea	14
11. Vulnerabilități structurale și legale	15
12. Concluzii și rolul sindicatelor	17



1. Bibliografie și Surse

Prezentul document are la bază următoarele studii și rapoarte oficiale:

1. «*Bridging Communities*» — *Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile și Centrul pentru Studiul Comparat al Migrației*, publicat de Comisia Europeană, 2024
2. «*Ce ție nu îți place, altuia nu îi face*» — *Hărțuirea lucrătorilor migranți și refugiați în România. Studiu și recomandări pentru politici publice* — *Asociația pentru Libertate și Egalitate de Gen (A.L.E.G.)*, 2023
3. *Studiu asupra fenomenului imigrației în România. Integrarea străinilor în societatea românească (ediție electronică)* — *Fundația Soros și Asociația Română pentru Promovarea Sănătății*, 2011
4. *Studiu asupra imigrației în România* — *BNS*, 2010
5. *Imigrant în România: perspective și riscuri* — *Fundația Soros România*, 2008
6. «*Raport special privind hărțuirea și violența la locul de muncă*» — *Avocatul Poporului*, 2023



2. Contextul General

Deși România oferă multiple oportunități economice pentru muncitorii migranți, studiile evidențiază și vulnerabilitățile cu care aceștia se confruntă în realitatea de zi cu zi.

Deși speră și au dreptul la medii de muncă sigure și sănătoase care să le asigure un trai decent, lucrătorii migranți sunt deseori supuși unor comportamente abuzive și unor practici asemănătoare cu cele pe care, nu de mult, societatea românească le condamna vehement când românii erau abuzați la muncă în străinătate.

FGS Familia consideră că solidaritatea muncitorească nu are naționalitate. Problemele muncitorilor străini din România sunt și problemele noastre — ale tuturor celor care trăiesc din munca lor cinstită.



3. Probleme Contractuale, Salariale și Condiții de Muncă

Această categorie reprezintă una dintre cele mai frecvente și grave surse de abuz împotriva muncitorilor migranți din România, documentată în toate studiile consultate.

3.1 Probleme Contractuale

- Contracte abuzive: contracte cu zero ore de muncă, lipsa concediului medical
- Nerespectarea condițiilor din contractul de muncă (neplata mesei, neplata concediului)
- Responsabilități nespecificate în contract sau muncă suplimentară nementionată
- Contracte traduse neconform cu realitatea sau cu omiterea clauzelor defavorabile
- Contracte neînregistrate sau contribuții sociale neplătite

3.2 Program de Muncă Ilegal

- Ore suplimentare impuse prin stabilirea unor obiective de producție excesive
- Lipsa timpului de odihnă obligatoriu prevăzut de lege
- Lipsa timpului liber și muncă în zilele de repaus săptămânal

3.3 Probleme Salariale

- Neplata, întârzierea sau reținerea nejustificată a salariilor
- Salarii mai mici decât cele promise la angajare sau sub minimul legal
- Muncă suplimentară neplătită, în ciuda clauzelor contractuale contrare
- Împrumuturi forțate pentru acoperirea taxelor de intermediere — mecanism care îi obligă pe lucrători să rămână în medii abuzive

Exemplu documentat din teren:

«Contractul era scris în limba română și în engleză, dar când am vrut să îl citim ei ne-au spus să ne grăbim pentru că nu avem așa de mult timp și trebuie să se ducă să aplice pentru viză. Ei s-au oferit să ne facă un sumar al contractului, însă au omis să ne spună că în contract era menționată o normă de producție. De asemenea nu ne-au spus că trebuie să ne plătim cazarea și masa. Ei doar ne-au spus că salariul de bază este 400\$ la care se adaugă plata orelor suplimentare de 100%.»

Mecanism tipic de exploatare:

Precizarea unor cote de producție mult peste capacitățile reale ale muncitorilor implică efectuarea unui număr semnificativ de ore suplimentare neplătite până la atingerea normei, chiar dacă același contract stipulează că plata orelor suplimentare este de 100%. De multe ori contractul nu menționează sau



muncitorii nu sunt informați că trebuie să plătească cca. 1/3 din salariu pentru cazarea și mâncarea pe care sunt obligați de către angajator să le accepte.

⚠️ Obligația angajatorului:

Orice contract de muncă trebuie tradus integral și corect în limba înțeleasă de angajat, înainte de semnare. Omiterea deliberată a unor clauze esențiale din traducere constituie fraudă. Contactează FGS Familia dacă te afli într-o astfel de situație.



4. Condiții de Trai Precare

Muncitorii migranți care locuiesc în spații puse la dispoziție de angajatori se confruntă frecvent cu condiții de cazare care nu respectă standardele minime de decență și sănătate.

- Locuințe necorespunzătoare, supraaglomerate, în condiții mizere, fără facilități minime
- Lipsa apei calde, a încălzirii adecvate sau a spațiilor sanitare funcționale
- Hrană necorespunzătoare: mâncare rece, insuficientă, la prețuri mari reținute din salarii
- Hrană neadaptată obiceiurilor culinare ale muncitorilor (aspect ignorat sistematic)

De ce contează condițiile de cazare pentru sindicate:

Faptul că muncitorul locuiește în spații controlate de angajator creează o dependență totală care îi anulează practic libertatea. Nu poate pleca, nu poate refuza condiții abuzive de muncă, nu poate cere ajutor. Sindicatul poate interveni pentru a rupe acest cerc vicios.



5. Condiții de Muncă Periculoase

Muncitorii străini sunt mai expuși la riscuri de sănătate și securitate la locul de muncă, deoarece sunt deseori plasați în poziții cu risc ridicat, fără instruire adecvată sau echipamente de protecție corespunzătoare.

- Condiții de muncă periculoase, fără respectarea normelor de sănătate și securitate în muncă
- Echipamente de protecție individuală insuficiente sau inadecvate
- Lipsa instruirii obligatorii privind securitatea în muncă
- Accidente de muncă frecvente, uneori neraportate din teamă de consecințe

FGS Familia reamintește: orice angajator are obligația legală să asigure instructajul de securitate, echipamentele de protecție și condiții de muncă sigure — INDIFERENT de naționalitatea angajaților. Nerespectarea acestor obligații se raportează la Inspekția Muncii.

6. Exploatare, Comportamente Abuzive și Tratament Incorect

Această categorie documentează unele dintre cele mai grave încălcări ale drepturilor fundamentale ale persoanei, încălcări care în cazuri extreme se apropie de definiția muncii forțate.

6.1 Privarea de Libertate și Control Prin Documente

- Confiscarea actelor de identitate, a pașapoartelor sau permiselor de muncă de către angajatori
- Interdicția părăsirii incintelor de lucru și cazare fără aprobarea angajatorului
- Controlul comunicărilor și al accesului la informații

⚠️ Atenție — Aceasta este ilegală!

Confiscarea documentelor personale ale unui angajat este ILEGALĂ în România și în întreaga UE. Constituie o formă de privare de libertate și poate fi încadrată penal. Dacă ești într-o astfel de situație, contactează imediat Poliția sau FGS Familia.

6.2 Hărțuire la Locul de Muncă

- Hărțuire verbală, psihologică, economică și sexuală
- Injurii, rasism și tratament discriminatoriu
- Amenințări privind reducerea salariului sau concedierea ca instrument de control

6.3 Dependența Totală față de Angajator

Muncitorii migranți locuiesc în spații puse la dispoziție de angajator, nu cunosc limba română și depind complet de acesta pentru gestionarea documentelor legale de muncă. Modificările legislative din 2022 împiedică lucrătorii să își schimbe locul de muncă în primul an, inclusiv în cazul hărțuirii, în lipsa acordului scris al angajatorului.

Consecința practică a dependenței:

Din acest motiv, deseori lucrătorii străini se tem să raporteze comportamente abuzive, ori nu cunosc mecanismele și procesul de raportare. Frica de a pierde permisul de muncă, de a deveni imigrant ilegal și de a fi deportat îi face extrem de vulnerabili la orice formă de abuz.

Rolul sindicatelor în protecția împotriva abuzurilor:



FEDERAȚIA GENERALĂ A SINDICATELOR
FAMILIA
Drepturile Muncitorilor Migranți în România

Sindicatul poate oferi reprezentare juridică, poate sesiza Inspekția Muncii și Avocatul Poporului, poate media conflictele cu angajatorii și poate asigura o rețea de sprijin care reduce dependența totală față de angajator. Un muncitor sindicalizat este un muncitor mai protejat.



7. Dificultăți de Integrare

Integrarea muncitorilor străini în societatea românească este un proces complex, influențat de bariere lingvistice, culturale, sociale și structurale care se cumulează și se amplifică reciproc.

7.1 Bariere Lingvistice și Culturale

- Bariera lingvistică — lipsa cunoșterii limbii române limitează drastic autonomia muncitorului
- Diferențele culturale pot genera neînțelegeri și conflicte la locul de muncă
- Lipsa materialelor informative în limbile muncitorilor străini

7.2 Izolare Socială

- Muncitorii străini se pot simți marginalizați din cauza barierei lingvistice
- Limitarea mișcării și programul prelungit de lucru reduc drastic contactele sociale
- Sentimentele de singurătate și anxietate sunt frecvente, mai ales la cei din culturi foarte diferite

7.3 Percepția Societății Românești

Societatea românească nu are întotdeauna o atitudine favorabilă față de muncitorii imigranți, ceea ce poate duce la discriminare și marginalizare suplimentară. Această atitudine este cu atât mai paradoxală cu cât România a exportat ea însăși milioane de muncitori către alte țări europene.

Cele 3 tipuri de relații sociale în procesul de integrare (studiile de specialitate):

1. Relații cu propria comunitate etnică, națională sau religioasă. 2. Relații cu membrii celorlalte comunități și cu societatea în general. 3. Relații cu instituțiile, centrale și locale. Sindicatul poate ajuta muncitorul migrant să își construiască și să își consolideze toate cele 3 tipuri de relații sociale.

FGS Familia poate fi rețeaua de sprijin de care muncitorii străini au nevoie: o comunitate care îi recunoaște ca egali, le apără drepturile și îi ajută să se orienteze în sistemul românesc.



8. Acces Limitat la Informații și Reprezentare

Lipsa accesului la informații corecte și complete este unul dintre factorii cheie care îi vulnerabilizează pe muncitorii străini și îi împiedică să își apere drepturile.

- Privarea deliberată de informații sau comunicarea de informații false despre drepturile lor
- Lipsa materialelor informative în limbile muncitorilor străini din partea instituțiilor publice
- Accesul dificil la informații privind drepturile lucrătorilor străini într-o limbă accesibilă
- Lipsa sprijinului legal — muncitorii nu cunosc legile românești și nu știu cum să își apere drepturile
- Lipsa reprezentării în organizațiile sindicale din România

Problema reprezentării sindicale:

Lipsa reprezentării și a programelor de sprijin pentru lucrători migranți în organizațiile sindicale din România înseamnă că această categorie de lucrători nu are la dispoziție mecanisme colective de apărare a drepturilor. Există foarte puține organizații non-guvernamentale care să apere drepturile lucrătorilor străini și să ofere servicii specializate.

Problema contractelor netraduse corect:

De cele mai multe ori formulările inconsecvente din documente sau tacticile injuste folosite de firmele de intermediere îi pun pe imigranți în situația de a avea o imagine falsă asupra condițiilor reale de muncă și salarizare.

FGS Familia își propune să fie o punte de legătură între muncitorii străini și sistemul românesc: informații corecte, reprezentare sindicală și sprijin juridic accesibil — indiferent de naționalitate.



9. Acces Limitat la Servicii Sociale și de Sănătate

Muncitorii migranți întâmpină dificultăți semnificative în accesarea serviciilor de sănătate, educație și altor beneficii sociale din cauza lipsei de documente, a necunoașterii sistemului și a barierelor lingvistice.

- Lipsa asigurărilor medicale — imigranții neînregistrați corect nu pot accesa servicii medicale
- Riscuri ridicate de afecțiuni psihologice: depresie, tulburări psihosomatice, stres cronic, traume
- Gânduri suicidale și tentative de suicid documentate în rândul muncitorilor abuzați
- Afecțiunile psihologice generate de hărțuire duc și la probleme de sănătate fizică

⚠ Urgență — sănătate mintală:

Hărțuirea și violența la locul de muncă duc la un risc ridicat de afecțiuni psihologice grave, inclusiv depresie și gânduri suicidale. Dacă tu sau un coleg străin se află într-o situație de criză, contactați imediat un medic sau linia națională de urgență: 112.



10. Bariere Birocratice și Probleme cu Recrutarea

Sistemul birocratic românesc și practicile frauduloase ale unor agenții de recrutare creează un mediu în care muncitorii străini sunt vulnerabili încă de dinaintea sosirii lor în țară.

10.1 Birocrație și Vize

- Proces complicat de obținere a vizelor și permiselor de muncă, inclusiv după venirea în țară
- Permisul de muncă legat de un singur angajator — imposibilitate de schimbare în primul an
- Pierderea statutului legal la concediere — devin automat imigranți ilegali

10.2 Agenții de Recrutare Frauduloase

- Agenții intermediare care promit locuri de muncă în condiții înșelătoare
- Muncitorii plătesc sume mari pentru a fi aduși în România, dar nu primesc ce li s-a promis
- Abandonul muncitorilor de către firmele de recrutare după încasarea taxelor
- Tendința de «privatizare» a guvernantei migrației — companiile private preiau responsabilități ale statului

Mecanism de captivitate:

Împrumuturile pentru taxele excesive plătite de lucrătorii migranți pentru intermedierea contractării muncii reprezintă un mecanism care îi constrânge să rămână în medii de muncă abuzive — nu își permit să plece până nu își recuperează investiția inițială. Acest mecanism este documentat ca formă de muncă forțată.

11. Vulnerabilități Structurale și Legale

Dincolo de abuzurile individuale, există probleme sistemice — în legislație, în instituții și în modul în care statul român gestionează situația muncitorilor migranți — care perpetuează vulnerabilitatea acestora.

11.1 Deficiențe Legale Concrete

Exemplul 1 — Schimbarea locului de muncă:

Legea actuală din România împiedică lucrătorii migranți să își schimbe locul de muncă în primul an de lucru, în lipsa acordului scris dat de către angajator, permisul de muncă al acestora fiind legat de un singur angajator. Vizele lor sunt dependente de locurile de muncă repartizate; dacă sunt concediați, devin imigranți ilegali. Această situație favorizează angajatorii și vulnerabilizează lucrătorii care se confruntă cu condiții abuzive, întrucât pentru a scăpa de hărțuire și violență aceștia riscă să intre într-o situație de muncă nedeclarată.

Exemplul 2 — Lipsa responsabilităților angajatorilor:

Legislația actuală din România nu prevede responsabilități concrete pentru angajatori cu privire la combaterea hărțuirii și a violenței la locul de muncă, ținând cont de vulnerabilitățile și contextul lucrătorilor străini. Această situație crește puterea de control a angajatorilor și încurajează practicile abuzive, restricționând în același timp accesul lucrătorilor la exercitarea drepturilor lor.

Exemplul 3 — Lipsa comunicării accesibile:

La toate acestea se adaugă lipsa unor metode de comunicare accesibilă și a materialelor informative disponibile în mai multe limbi pentru lucrătorii migranți din partea organelor competente: Inspectoratul General pentru Imigrări, Inspectoratul Teritorial de Muncă — privind drepturile angajaților și accesul la mecanisme de raportare a abuzurilor.

11.2 Abordarea Unidimensională a Statului

Instituțiile publice gestionează situația lucrătorilor străini aproape exclusiv din perspectiva migrației ilegale. Strategia Națională privind Imigrația pune accentul pe prevenirea migrației ilegale și a traficului de persoane, în timp ce respectarea drepturilor și protejarea lucrătorilor migranți rămâne pe planul doi.

Dubla calitate de muncitor și imigrant conduce la deficiențe punctuale ale sistemului, inclusiv: excluderea muncitorului migrant din relația instituție — angajator în obținerea autorizației de muncă; imposibilitatea practică de a accesa ajutorul de șomaj, deoarece pierderea locului de muncă atrage pierderea autorizației și implicit a permisului de ședere.



FEDERAȚIA GENERALĂ A SINDICATELOR
FAMILIA
Drepturile Muncitorilor Migranți în România

FGS Familia susține reforma legislativă pentru eliminarea restricției de schimbare a locului de muncă în primul an și pentru responsabilizarea concretă a angajatorilor privind combaterea hărțuirii muncitorilor migranți. Am semnat scrisoarea BNS din februarie 2025 în acest sens.



12. Concluzii și Rolul Sindicatelor

Aceste probleme subliniază nevoia urgentă de reforme legislative și sociale pentru a îmbunătăți condițiile de muncă și integrarea muncitorilor imigranți în România.

Sindicatelor și organizațiile pentru drepturile muncitorilor trebuie să joace un rol crucial în sprijinirea imigranților și îmbunătățirea condițiilor de muncă. FGS Familia își asumă acest rol.

12.1 Ce Poate Face Sindicatul pentru Muncitorii Migranți

- Reprezentare juridică și asistență în relația cu angajatorii și instituțiile statului
- Sesizarea Inspecției Muncii și a altor autorități în cazul abuzurilor documentate
- Informații corecte și accesibile privind drepturile muncitorului străin în România
- Comunitate și rețea de sprijin social — reducerea izolării și a dependenței
- Lobby pentru reforma legislativă în favoarea drepturilor muncitorilor migranți
- Consolidarea celor 3 tipuri de relații sociale necesare integrării: cu propria comunitate, cu societatea românească și cu instituțiile

12.2 Finanțare Europeană pentru Integrare

Prioritățile legate de integrarea muncitorilor migranți sunt reflectate în programe finanțate European: Fondul Social European și Programul General Solidaritatea Fluxurilor Migratorii. Fondul European de Integrare a Resortisanților țărilor Terțe finanțează programele statelor membre prin care se sprijină eforturile de integrare.

Fonduri europene disponibile:

România poate accesa fonduri europene specifice pentru programe de integrare a muncitorilor migranți, inclusiv pentru traducerea materialelor informative, programe de învățare a limbii române și servicii de suport juridic. FGS Familia poate fi partener în proiecte de acest tip.





**FEDERAȚIA GENERALĂ A SINDICATELOR
FAMILIA**
Drepturile Muncitorilor Migranți în România

FEDERAȚIA GENERALĂ A SINDICATELOR FAMILIA

Alături de tine, la locul de muncă și în viață

Ești muncitor străin și ai nevoie de ajutor?

Contactează FGS Familia. Suntem alături de toți muncitorii.

www.fgsfamilia.ro

*Document elaborat de FGS Familia pe baza studiilor și rapoartelor oficiale — 2024
Reproducerea integrală sau parțială cu menționarea sursei este permisă și încurajată.*