



„CE ȚIE NU ÎȚI PLACE, ALTUIA NU ÎI FACE”

Hărțuirea lucrătorilor migranți și refugiați în România

Studiu și recomandări pentru politici publice 2023



asociația pentru libertate
și egalitate de gen

„CE ȚIE NU ÎȚI PLACE, ALTUIA NU ÎI FACE”

Hărțuirea lucrătorilor migranți și refugiați în România

Studiu și recomandări pentru politici publice 2023

Echipa de cercetare: Bianca Drotleff, Georgiana Epure (co-autoare) și Lidia Micușan (asistentă de cercetare)

Conținut revizuit de: Dr. Anatolie Coșciug, Ana Cojocaru, Camelia Proca, Fawzia Rehejeh, Radu Stochiță, Ovidiu Voicu

Corectura: Camelia Oană

DTP: Bianca Drotleff

Data publicării: septembrie 2023

Fotografia de copertă: Andrik Langfield, Unsplash

© Asociația pentru Libertate și Egalitate de Gen - A.L.E.G. 2023

Această publicație este protejată de drepturi de autor, dar poate fi reprodusă gratuit în scopuri de advocacy și în scopuri didactice, dar nu pentru vânzare. Titularii drepturilor de autor solicită ca orice astfel de utilizare să se facă strict cu permisiunea lor prealabilă, pentru a putea evalua impactul. Pentru copierea în orice alte circumstanțe, pentru reutilizarea în alte publicații, pentru traducere sau adaptare, se va obține autorizația prealabilă scrisă a editorilor. Pentru a solicita permisiunea sau pentru orice alte solicitări, contactați echipa A.L.E.G. la contact@aleg-romania.eu.

CUPRINS

SUMAR	4
I. Introducere	5
II. Situația lucrătorilor străini pe piața muncii din România	8
III. Hărțuirea migranților și a refugiaților în lumea muncii	10
Vulnerabilități care cresc riscul hărțuirii în cazul lucrătorilor străini	10
Perspectiva de gen	13
Limitele cadrului legislativ privind protecția lucrătorilor migranți și refugiați	14
Efectele hărțuirii asupra lucrătorilor străini.....	19
IV. Practicile angajatorilor și ale instituțiilor publice	20
V. Politici publice pentru protecția lucrătorilor migranți și refugiați	22
VI. Metodologie	24
VII. Anexă - Selecție de cazuri de hărțuire și violență împotriva lucrătorilor migranți raportate în media în perioada aprilie 2021-august 2023	25

SUMAR

În România, în ultimii doi ani, pe fondul deficitului forței de muncă, numărul lucrătorilor migranți s-a dublat. Atât în 2022, cât și în 2023, Guvernul a aprobat ca un număr record de 100.000 de străini să fie admiși anual pe piața muncii. Tot mai mulți lucrători și lucrătoare străine din afara UE, din țări precum Bangladesh, Nepal, Pakistan, dar și Ucraina, datorită situației generate de război, ajung în România în căutarea unui loc de muncă. Deși speră și au dreptul la medii de muncă sigure și sănătoase care să le asigure un trai decent, aceștia sunt deseori supuși unor comportamente de hărțuire și abuzive, precum injurii, lipsa timpului de odihnă, privarea de informații despre drepturile lor ca lucrători, ore suplimentare de muncă neplătite, reținerea salariului sau a documentelor personale ori cazare în condiții precare pusă la dispoziție de angajatori. Aceste practici sunt asemănătoare cu cele pe care, nu de mult, societatea românească le condamna vehement când românii erau abuzați la muncă în străinătate.

Hărțuirea la locul de muncă afectează toți lucrătorii, însă riscul expunerii la practici și condiții de muncă abuzive este mai mare în cazul lucrătorilor și lucrătoarelor străine datorită unor straturi complexe de vulnerabilități și discriminare, la nivel individual, social, legal și structural. Legile, politicile publice și practicile din România privind, în mod special, migrația și securitatea și sănătatea în muncă, ignoră aceste vulnerabilități, accentul căzând pe prevenirea muncii nedeclarate.

Modificările legislative din 2022 împiedică lucrătorii și lucrătoarele migrante să își schimbe locul de muncă în primul an de lucru, inclusiv în cazul în care se confruntă cu hărțuire la locul de muncă, în lipsa acordului scris al angajatorului. Mai mult, deși există mecanisme de raportare a hărțuirii, adesea, aceștia nu sunt informați despre existența lor ori despre procesul de raportare, iar atunci când sunt informați, acestea sunt ineficiente. Lipsa unui cadru legal adecvat și a unor măsuri eficiente, care să surprindă particularitățile situației lucrătorilor străini, inclusiv din perspectivă de gen – având în vedere sectoarele genizate în care aceștia ajung să lucreze - adâncește riscul hărțuirii la care aceștia sunt expuși.

Pentru a aborda această problemă în mod eficient, toate politicile publice relevante, precum cele privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, prevenirea discriminării, egalitatea de șanse și politicile de migrație, trebuie să abordeze hărțuirea și violența în lumea muncii. De asemenea, este esențială identificarea și monitorizarea specială a sectoarelor de muncă cu risc crescut de hărțuire și violență în care lucrătorii străini ajung să lucreze, astfel încât resursele relevante să fie prioritizate acolo unde există cele mai mari riscuri de hărțuire și abuz.

Statul român are deja la dispoziție opțiuni pentru a combate și a preveni mai eficient hărțuirea și violența împotriva tuturor lucrătorilor, inclusiv a celor străini. Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 190 privind violența și hărțuirea din lumea muncii și Recomandarea OIM nr. 206, care o completează, prevăd o serie de măsuri concrete, inclusiv pentru protecția sporită împotriva hărțuirii și a violenței față de grupurile de lucrători vulnerabili, inclusiv față de lucrătorii migranți. Statul român a susținut adoptarea Convenției OIM, în 2019, însă, după mai bine de patru ani, încă nu a ratificat-o. România trebuie să ratifice Convenția OIM nr. 190, astfel încât prevederile sale să fie obligatorii, implementate și monitorizate. Prezentul studiu analizează situația actuală și cuprinde o serie de recomandări concrete pentru Parlament, Guvern, Inspekția Muncii, Inspectoratul General de Imigrări și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, pentru combaterea eficientă a hărțuirii și violenței împotriva lucrătorilor străini.

I. Introducere

De ani de zile, societatea românească condamnă hărțuirea și violența cu care s-au confruntat, și continuă să se confrunte, românii plecați la muncă în străinătate, pe terenurile agricole,¹ șantierele de construcții,² în industria de îngrijire³ și în multe alte sectoare de activitate⁴. Din punct de vedere istoric, România a fost țara de origine a multor lucrători migranți plecați, în principal, în țările din Europa de Vest și de Sud. În ultimii ani, însă, România a început să fie și o țară de destinație pentru muncitorii migranți din alte țări, în special din afara spațiului economic european, precum Bangladesh, Nepal și Pakistan, unde forța de muncă este mai ieftină.

În ciuda blamării condițiilor precare de lucru pentru românii plecați să lucreze peste hotare, societatea românească aplică astăzi aceleași tratamente denigratoare și abuzive muncitorilor migranți veniți în România. În 2018, 22% dintre români afirmă că au un membru al familiei plecat la muncă în străinătate, iar 17% au locuit chiar ei mai mult de trei luni în străinătate.⁵ Cu toate acestea, empatia românilor față de migranții veniți în România din alte țări nu este foarte dezvoltată, după cum ne arată multiplele cazuri de discriminare din mai multe regiuni ale țării.⁶

Dacă mulți lucrători români, în special femeii, se confruntă deja cu hărțuirea la locul de muncă în propria țară,⁷ situația lucrătorilor străini în România pare a fi și mai gravă, confruntându-se cu comportamente și atitudini discriminatorii din cauza naționalității, rasei, etniei sau religiei.⁸ **Anchetele jurnalistice, printre puținele documentări despre acest fenomen în România**, scot la iveală că lucrătorii migranți sunt deseori supuși hărțuirii verbale, psihologice, economice, sexuale, dar și unor abuzuri particulare, precum privarea libertății de mișcare, prin confiscarea actelor de identitate, sau cazarea în condiții precare pusă la dispoziție de către angajatori.⁹

¹ Elena Stancu, 2020, Libertatea, „Abuzurile din câmpurile de cășuni spaniole și imagini cum nu ați văzut niciodată: «Stând acolo aplecată, vine și mă apucă așa de fund cu amândouă mâinile»”, <https://www.libertatea.ro/stiri/abuzurile-din-campurile-de-capsuni-spaniole-intr-o-zi-stand-acolo-aplecata-la-capsuni-vine-si-ma-apuca-cu-amandoua-mainile-asa-de-fund-3027775>; Letizia Palumbo, Alessandra Sciurba, 2015, Anti-trafficking review, „Vulnerability to Forced Labour and Trafficking: The case of Romanian women in the agricultural sector in Sicily”, <https://www.antitraffickingreview.org/index.php/atrjournal/article/view/136/140>.

² Alexandra Voivozeanu, 2019, Central and Eastern European Migration Review, „Precarious Posted Migration: The Case of Romanian Construction and Meat-Industry Workers in Germany”, <http://www.ceemr.uw.edu.pl/vol-8-no-2-2019/special-section/precarious-posted-migration-case-romanian-construction-and-meat>.

³ Elena Stancu, 2022, Teleleu, „Badantele care îngrijesc bătrâni în Italia pentru ca familiile lor să trăiască fără griji în România”, <https://teleleu.eu/badantele-care-ingrijesc-batrani-in-italia-pentru-ca-familiiile-lor-sa-traiasca-fara-griji-in-romania/>; Daniela Stoica, 2020, Jurnal de Emigrant, „Îngrijitoarele românce din Austria s-au reunit într-o asociație și luptă pentru drepturile lor”, <https://www.jurnalemigrant.com/ingrijitoarele-romance-din-austria-s-au-reunit-intr-o-asociatie-si-lupta-pentru-drepturile-lor/>.

⁴ George-Andrei Cristescu, 2023, Adevărul, „Calvarul unui român în Spania: chemat de un localnic să muncească, a fost violat și apoi pus să cerșească”, <https://adevarul.ro/stiri-interne/evenimente/calvarul-unui-roman-in-spania-chemat-de-un-2234295.html>;

Robert Schwartz, Cristian Stefanescu & Adrian Mogos, 2020, DW, „Romanian workers reveal dire conditions at slaughterhouses”, <https://www.dw.com/en/germany-meat-industry-conditions/a-54033187>; Adina Florea, 2020, Libertatea, „Femeia care i-a găsit pe muncitorii români bătuți și abandonati într-o gară din Germania: «Polițistul mă tot întreba dacă cei doi rămân sau pleacă acasă»”, <https://www.libertatea.ro/stiri/femeia-care-i-a-gasit-pe-muncitorii-romani-batuti-si-abandonati-intr-o-gara-din-germania-reactia-politiei-33468>; Adina Florea, 2020, Libertatea, „Muncitor român, bătut crunt de fiul patronului unei agenții de muncă din Olanda: «Am avut urechea ruptă»”, <https://www.libertatea.ro/stiri/un-muncitor-roman-batut-crunt-de-fiul-patronului-unei-agentii-de-munca-din-olanda-am-avut-urechea-rupta-3227589>.

⁵ Filia, 2018, „Barometru de gen. România 2018”, <https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2021/01/Barometru-de-gen-2018.-Centrul-FILIA.pdf>.

⁶ A se vedea Anexa 2 pentru cazuri recente raportate în media de lucrători migranți hărțuiți și abuzați de angajatori.

⁷ A se vedea studiul A.L.E.G, 2021, „Angajatori pentru respect, Fără violență și hărțuire în lumea muncii, Recomandări pentru politici publice 2021”, <https://tinyurl.com/yc6s55s5>.

⁸ 43,8% din imigranți consideră că discriminarea are loc din cauza diferențelor etnice, urmate de cele rasiale (32,6%), lingvistice (28,1%) și religioase (26,1%), conform studiului realizat de Coșciug, A. et al., 2019, „Indexul integrării imigranților în România, Centrul Român de Cercetare a Migrației”, pag. 28, http://migrationcenter.ro/wp/wp-content/uploads/2020/01/IIIR-2019.pdf?fbclid=IwAR09WNimGTXHGYeslBc0oGNqjCIBEa_5tZgUehMN_e0HHu4LfGf-lwovhg.

⁹ A se vedea Anexa 2 pentru cazuri recente raportate în media de lucrători migranți hărțuiți și abuzați de angajatori.

Hărțuirea și violența nu pot fi eliminate din lumea muncii dacă cele mai vulnerabile categorii de lucrători, precum migranții și refugiații (numiți în continuare „lucrători străini”), nu sunt protejate adecvat. Orice demers de îmbunătățire a legilor și a politicilor publice pentru combaterea hărțuirii și violenței din lumea muncii trebuie să acorde atenție sporită categoriilor de lucrători cu risc crescut de a fi abuzați.

Îmbătrânirea populației, migrarea masivă a românilor din ultimii 20 de ani, lipsa integrării adecvate a tinerilor pe piața muncii sau creșterea și diversificarea economică, asociate deficitului forței de muncă,^{10,11} precum și situația recentă generată de războiul din Ucraina,¹² reprezintă unele din cauzele care au influențat creșterea numărului de lucrătorii străini din afara spațiului economic european pe piața muncii din România. Statul român are obligația de a asigura condiții de muncă sigure și sănătoase, lipsite de hărțuire, tuturor lucrătorilor, inclusiv celor migranți și refugiați.¹³ În lipsa unor politici eficiente de implementare și monitorizare a legii, pentru mulți lucrători migranți și refugiați însă dreptul la condiții de muncă sigure, sănătoase și care să le respecte demnitatea depinde mai degrabă de arbitrarul angajatorilor.

Statul român are la dispoziție mecanisme pe care le poate adopta pentru a combate și a preveni mai eficient hărțuirea și violența împotriva tuturor lucrătorilor, inclusiv a lucrătorilor străini. De exemplu, România nu este încă parte a **Convenției internaționale privind protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și ale membrilor familiilor lor**,¹⁴ a **Convenției Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 143 privind lucrătorii migranți**,¹⁵ sau a **Convenției OIM nr. 189 privind lucrătorii casnici**.¹⁶

În 2019, la Organizația Internațională a Muncii, România a votat în favoarea adoptării **Convenției OIM nr. 190 privind violența și hărțuirea din lumea muncii** („Convenția OIM nr. 190”) și a **Recomandării OIM nr. 206** care o completează. Cele două documente OIM prevăd o serie de recomandări pentru politici publice anti-hărțuire, care atrag atenția asupra nevoii sporite de protecție a grupurilor de lucrători vulnerabili sau aflați

¹⁰ Coșciug, A., Baci, E. L., & Botezat, A., 2021, „Migrație și integrare într-o țară de emigrație, Presa Universitară Clujeană”, pag. 12-15, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3966282.

¹¹ Chivu, L., Georgescu, G., Bratiloveanu, A. & Băncescu, I., 2020, Romania Academy National Institute of Economic Research, „Under pressure: Romania’s labour market review. Landmarks of labour shortages”, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/233967/1/wpince200325.pdf>.

¹² UNHCR. (2023). „Ukraine refugee situation update: Romania Weekly update #29”, <https://reliefweb.int/report/romania/unhcr-romania-ukraine-refugee-situation-update-update-29-13-january-2023>.

¹³ Art. 7(b) din Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale, ratificat de România în 1974. A se vedea par. 5 din Comentariul General nr. 23 (2016) privind dreptul la un tratament echitabil și condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare (articolul 7 din Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale),

<https://www.refworld.org/docid/5550a0b14.html>: „Dreptul la condiții de muncă echitabile și favorabile este un drept al oricărei persoane, fără distincție de niciun fel. Referirea la „toată lumea” evidențiază faptul că dreptul se aplică tuturor lucrătorilor din toate mediile, indiferent de gen, precum și lucrătorilor tineri și mai în vârstă, lucrătorii cu dizabilități, lucrătorii din sectorul informal, lucrătorii migranți, lucrătorii din minorități etnice și alte minorități, lucrătorii casnici, lucrătorii independenți, lucrătorii agricoli, lucrătorii refugiați și lucrătorii neremunerați. Referirea la „toată lumea” consolidează ideea generală de interzicere a discriminării de la articolul 2 alin.(2) și dispoziția privind egalitatea de la articolul 3 al Pactului, și este completată de diferitele referiri la egalitate și la libertatea față de distincții de orice fel din subart. 7(a) punctul (i) și subart. 7(c).”

De asemenea, prevederile Codului Muncii, precum interzicerea discriminării și hărțuirii (art.5(2)), se aplică inclusiv cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României, și persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii; Codul Muncii, art. 2(c) și (d): <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>.

¹⁴ Convenție adoptată de Adunarea Generală a Națiunilor Unite în 1990, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>. Rezoluția Parlamentului European din 25 octombrie 2016 referitoare la drepturile omului și migrația în țările terțe (2015/2316(INI)) solicită tuturor statelor UE să ratifice această Convenție, par. 56: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0404_RO.pdf.

¹⁵ Convenția OIM nr. 143 privind lucrătorii migranți (dispoziții suplimentare), adoptată de Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii în 1975, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312288.

¹⁶ Convenția OIM nr. 189 privind lucrătorii casnici, adoptată de Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii în 2011, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189.

în situații de vulnerabilitate – în special a lucrătorilor migranți, indiferent de statut, în țările de origine, de tranzit sau de destinație.¹⁷

În 2021, A.L.E.G. a publicat un studiu în care explică pe larg importanța Convenției OIM nr. 190 și a implementării acesteia în România, făcând și o serie de recomandări specifice pentru armonizarea legilor și politicilor publice la standardele Convenției.¹⁸ De atunci, A.L.E.G., împreună cu alte zeci de ONG-uri și sindicate din România, au cerut autorităților ratificarea Convenției OIM nr. 190 și au făcut, în mod repetat, o serie de recomandări pentru îmbunătățirea politicilor publice care să abordeze în mod eficient hărțuirea și violența în lumea muncii.¹⁹

Ratificarea Convenției OIM nr. 190 nu este solicitată doar de societatea civilă din țară. În 2021, Grupul de lucru al Organizației Națiunilor Unite (ONU) privind discriminarea împotriva femeilor și a fetelor a recomandat României ratificarea Convenției OIM nr. 190²⁰ – recomandare reiterată și în procesul de evaluare periodică universală („*universal periodic review* - UPR”) pe care România l-a parcurs în 2023.²¹ Mai mult, ca urmare a cererilor din partea societății civile, și cu precădere din partea A.L.E.G., CNCD, ANES și CES,²² au recomandat, de asemenea, ratificarea Convenției OIM nr. 190.

Tot la cererea A.L.E.G., la începutul anului 2023, Avocatul Poporului a publicat un raport special cu privire la hărțuirea și violența în lumea muncii, în care analizează în amănunt lacunele cadrului legislativ, al politicilor publice anti-hărțuire și al implementării acestora, din perspectiva standardelor Convenției OIM nr. 190, făcând o serie de recomandări concrete care să alinieze tot acest cadru la standardele Convenției.²³

Contextul afacerilor externe ale României favorizează, de asemenea, ratificarea Convenției OIM nr. 190. În 2022, România a început procesul de aderare la Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), în cadrul căruia Comisia OCDE pentru ocuparea forței de muncă, muncă și afaceri sociale va evalua politicile publice naționale în domeniul protecției drepturilor lucrătorilor.²⁴ În 2023, România a început, de asemenea, mandatul în Consiliul ONU pentru drepturile omului, unde are ca priorități promovarea drepturilor femeilor și combaterea discriminării – domenii conectate direct cu eliminarea hărțuirii.²⁵ Angajamentul statului român pentru drepturile și protecția lucrătorilor și lucrătoarelor, inclusiv a celor străini, trebuie să se concretizeze prin ratificarea Convenției OIM nr. 190 și prin armonizarea cadrului legal și al politicilor publice relevante cu standardele Convenției și ale Recomandării OIM.

¹⁷ Convenția OIM nr. 190, art. 6, art. 8(b),

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190; Recomandarea OIM nr. 206, art. 10, art. 23(d) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206.

¹⁸ A.L.E.G., 2021, „Angajatori pentru respect, Fără violență și hărțuire în lumea muncii, Recomandări pentru politici publice 2021”, <https://tinyurl.com/yc6s55s5>.

¹⁹ A se vedea articolele din seria „Angajatori Pentru Respect”, <https://aleg-romania.eu/category/advocacy/angajatori-pentru-respect/>.

²⁰ UN, 2021, „Report of the Working Group on discrimination against women and girls, 2021, Visit to Romania”, par. 93(g), <https://tinyurl.com/3x8b5zys>.

²¹ Al patrulea ciclu de evaluare periodică universală, România, 2023, <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/ro-index>.

²² Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, Consiliul Economic și Social.

²³ Avocatul Poporului, 2023, „Raport special privind hărțuirea și violența la locul de muncă”, https://avp.ro/wp-content/uploads/2023/04/Raport-hartuire-si-violenta-la-locul-de-munca.pdf?fbclid=IwAR3_irMy7ychWljSLkYmyaW6qB_ZSLdDZ9cSGDrIlbEk6-iTvpDDV8ZpRk.

²⁴ Comisia OCDE pentru Ocuparea Forței de Muncă, Muncă și Afaceri Sociale evaluează politici publice privind piața muncii, dezvoltarea profesională, protecția socială și migrația. Vezi „Roadmap for the OECD accession process of Romania”, pag. 21, <https://www.oecd.org/mcm/Roadmap-OECD-Accession-Process-Romania-EN.pdf>.

²⁵ Vezi „Romania for the United Nations Human Rights Council (2023-2025)”, https://www.mae.ro/sites/default/files/file/anul_2022/2022_pdf/anexa_2_brosura_r_un_hrc_print.pdf.

II. Situația lucrătorilor străini pe piața muncii din România

Schimbările demografice determinate de îmbătrânirea populației, migrație și sporul natural negativ, cât și creșterea și diversificarea economică se află printre cauzele care au contribuit la deficitul forței de muncă din România. În aceste circumstanțe, numărul lucrătorilor migranți veniți în România din afara Uniunii Europene este în creștere. Atât în 2022, cât și în 2023, Guvernul a aprobat ca un număr record de 100.000 de străini să fie admiși anual pe piața muncii,²⁶ pentru a acoperi deficitul angajaților de pe piața internă - dublu față de 2021.²⁷

În 2022, pe fondul intensificării lipsei de personal din mai multe sectoare de activitate, Guvernul României a emis un total de 108.930 de avize de muncă²⁸ pentru lucrătorii străini din afara spațiului economic european. Principalele țări de origine ale lucrătorilor migranți veniți în România sunt: Bangladesh, Nepal, Pakistan, Sri Lanka, India și Turcia.²⁹ Din numărul total de lucrători migranți, 92,5% erau bărbați; aproximativ unul din cinci lucrând ca muncitor necalificat în domeniul construcțiilor. Restul, 8.155 de lucrători, erau femei; aproximativ una din șase lucrând în domeniul curățeniei ca „femeie de serviciu”.³⁰ Principalele județe de destinație au fost București, Constanța, Ilfov, Ialomița, Alba, Arad, Cluj și Sibiu.³¹

În 2023, până la sfârșitul lunii iunie, au fost emise 60.378 de avize de muncă, țările de origine ale imigraților, cât și domeniile de activitate păstrând aproximativ aceeași proporție ca în anul 2022.³² Însă, principalele județe de destinație au fost Buzău, Vrancea, Constanța, Suceava și Alba. În ultimii doi ani, s-a observat o creștere amplă comparativ cu anii 2021 și 2020, când Guvernul a eliberat aproape 50.000, respectiv, aproximativ 27.000 de avize de muncă.³³

Lucrător/lucrătoare migrant/ă

Termenul de lucrător migrant/lucrătoare migrantă se referă la o persoană care urmează să fie angajată, este angajată sau a fost angajată într-o activitate remunerată într-un stat în care nu are statutul de cetățean.

Sursă: Convenția internațională privind protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și ale membrilor familiilor lor, art.2(1)³⁴

²⁶ Hotărâre de Guvern nr. 132 din 27 ianuarie 2022 privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2022, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/251226>; Hotărâre de Guvern nr. 1.448 din 8 decembrie 2022 privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2023, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/262355>.

²⁷ Hotărâre de Guvern nr. 1.133 din 30 decembrie 2020 privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2021, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/235847>.

²⁸ Dintre acestea, cele 8.930 de avize de muncă au fost emise pentru lucrători străini deja aflați pe piața forței de muncă, iar cele 100.000 de avize de muncă fac parte din contingentul pe anul 2022, conform datelor colectate de A.L.E.G. de la Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI) (a se vedea secțiunea Metodologie). De asemenea, este de precizat faptul că numărul de cetățeni străini care muncesc în România este posibil mult mai mare decât numărul menționat aici, deoarece o persoană poate să vină cu un alt scop în România, ca de exemplu educație sau reunificarea familiei, în același timp, lucrând cu forme legale.

²⁹ La 31 decembrie 2022 dețineau aviz de muncă 29.525 de lucrători proveniți din Bangladesh, 18.653 din Nepal, 13.273 din Pakistan, 12.092 din Sri Lanka, 8.552 din India, 7.860 din Turcia și 5.118 din alte țări. Conform datelor colectate de A.L.E.G. de la IGI (a se vedea secțiunea Metodologie).

³⁰ Conform datelor colectate de A.L.E.G. de la IGI (a se vedea secțiunea Metodologie).

³¹ Ibid.

³² Ibid.

³³ De adus în vedere faptul că, în 2020, numărul de migranți (27.450) a suferit o ușoară scădere comparativ cu 2019 (31.129), cel mai probabil pe fondul pandemiei de Covid-19. Însă, în toți ceilalți ani, creșterea a fost exponențială. Pentru evoluția lucrătorilor migranți între 2016-2022, a se vedea: Claudia Spridon, 2022, Panorama, „De ce va ajunge numărul de muncitori străini în România la un record în 2022”, <https://panorama.ro/record-de-muncitori-straini-in-2022/>.

³⁴ Conform Organizației Internaționale pentru Migrație, termenul „migrant/ă” este un termen general, care nu este definit în dreptul internațional, și care denotă, în termeni simpli, „o persoană care se mută de la locul său de reședință obișnuită, indiferent dacă în interiorul unei țări sau peste o frontieră internațională, temporar sau permanent, și din diverse motive. Termenul include o

La acest context, se adaugă instabilitatea cauzată de războiul din Ucraina, care accelerează trendul migrației prin fluxul mare de refugiați ajunși în România, cât și modificările legislative recente privind spirijul oferit refugiaților ucraineni. În martie 2022, Guvernul României a stabilit, prin două ordonanțe de urgență,³⁵ măsurile privind funcționarea programului „50/20”, al cărui scop principal a fost subvenționarea cazării și a hranei refugiaților ucraineni din România. Însă, din mai 2023, ajutorul financiar a fost redus, fiind oferit doar bani de cazare până la finalul anului 2023,³⁶ ceea ce va determina probabil intrarea pe piața muncii pentru mai mulți dintre aceștia.³⁷ În condițiile acestor schimbări majore, autoritățile trebuie să dezvolte și să implementeze măsuri care să abordeze riscurile de hărțuire și violență la care aceste categorii de lucrători vulnerabili sunt expuși.

România găzduiește persoane cu statut de refugiat provenite din mai multe țări, precum Siria, Afganistan, Somalia, Iordania, Iran, Irak, Camerun, Sudan sau Libia. Aceștia li se adaugă și persoanele care au fugit din calea războiului inițiat de Rusia în Ucraina și care beneficiază de un mecanism special de protecție temporară la nivel european.³⁸ La începutul anului 2023, în România, se aflau 106.987 de persoane din Ucraina,³⁹ din care 5.194 erau active pe piața muncii la sfârșitul anului 2022.⁴⁰ Peste un sfert dintre acestea își desfășurau activitatea în industria prelucrătoare, iar aproximativ una din șase în industria de construcții; principalele județe de destinație fiind București, Bistrița-Năsăud, Timiș, Maramureș, Arad, Argeș, Cluj și Brașov.⁴¹

Persoană refugiată

O persoană refugiată este o persoană care, din cauza unei temeri bine întemeiate de persecuție din motive de rasă, religie, naționalitate, apartenență la un anumit grup social sau opinie politică, se află în afara țării de cetățenie și nu poate sau, din cauza acestei temeri, nu dorește să beneficieze de protecția țării respective; sau care, neavând cetățenie și aflându-se în afara țării în care își avea reședința obișnuită ca urmare a unor astfel de evenimente, nu poate sau, din cauza acestei temeri, nu dorește să se întoarcă în țara respectivă.

Sursă: Convenția privind statutul refugiaților din 1951, art.1A(2)⁴²

serie de categorii de persoane bine definite din punct de vedere juridic, cum ar fi lucrătorii migranți”. IOM, 2019, „Glossary on Migration”, pag. 132, https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf. Migranții în situație neregulară sunt cei care nu sunt autorizați să intre, să rămână și să se angajeze într-o activitate remunerată în statul de angajare în temeiul legislației statului respectiv și a acordurilor internaționale la care statul respectiv este parte; IOM, 2019, „Glossary on Migration”, pag. 224, https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf; art.5 al Convenției internaționale privind protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și ale membrilor familiilor lor, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>.

³⁵ Ordonanța de urgență nr. 20 din 7 martie 2022, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/252480>; Ordonanța de urgență nr. 28 din 23 martie 2022, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/253117>.

³⁶ Dopomoha, 2023, „Noul program 50/20”, <https://dopomoha.ro/programul-5020>.

³⁷ Andreea Archip, 2023, Libertatea, „Guvernul vrea să schimbe programul de sprijin pentru ucraineni: taie din sumele de chirie și refugiații trebuie să-și caute de muncă”, <https://www.libertatea.ro/stiri/guvernul-vrea-sa-schimbe-programul-de-sprijin-pentru-ucraineni-taie-din-sumele-de-chirie-si-refugiati-trebuie-sa-si-caute-de-munca-4493909>.

³⁸ „Protecția temporară este o măsură excepțională a Uniunii Europene menită să asigure o protecție imediată și temporară persoanelor ce fug din calea conflictului din Ucraina. Acest lucru îți oferă anumite drepturi, printre care un permis de ședere, acces la piața muncii, asistență medicală și acces la educație pentru copii. Înregistrarea protecției temporare este o procedură simplă și rapidă”. A se vedea: IGI, 2022, „Informații pentru persoanele strămutate din Ucraina”, <https://igi.mai.gov.ro/ucraina/>.

³⁹ UNHCR, 2023, „Ukraine refugee situation update: Romania Weekly update #29”, <https://reliefweb.int/report/romania/unhcr-romania-ukraine-refugee-situation-update-update-29-13-january-2023>.

⁴⁰ Conform datelor colectate de A.L.E.G. de la Ministerul Muncii (a se vedea secțiunea Metodologie).

⁴¹ Conform datelor colectate de A.L.E.G. de la Ministerul Muncii (a se vedea secțiunea Metodologie). A se observa că Ministerul Muncii nu dispune de aceste date defalcate în funcție de sex.

⁴² Convenția privind statutul refugiaților din 1951, https://treaties.un.org/doc/Treaties/1954/04/19540422%2000-23%20AM/Ch_V_2p.pdf, ratificată de România în 1991, https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtmsg_no=V-2&chapter=5&Temp=mtmsg2&clang=en.

III. Hărțuirea migranților și a refugiaților în lumea muncii

Hărțuirea în lumea muncii poate afecta toți lucrătorii. În cazul lucrătorilor străini, hărțuirea și violența în lumea muncii se manifestă sub forme particulare, în special din cauza dependenței pe care acești lucrători o au față de angajator. Acest lucru se datorează, în principal, faptului că mulți lucrători străini, din afara spațiului economic european, locuiesc în spații de cazare puse la dispoziție de angajator, nu cunosc limba română și astfel depind complet de angajator pentru gestionarea documentelor legale de muncă, ori depind de aprobarea angajatorului pentru schimbarea locului de muncă sau chiar a libertății de mișcare. Din acest motiv, deseori, lucrătorii străini se tem să raporteze comportamente abuzive, ori nu cunosc mecanismele și procesul de raportare.

Împrumuturile pentru taxe excesive pe care lucrătorii migranți le plătesc pentru intermedierea contractării muncii în România reprezintă un alt aspect care constrânge lucrătorii migranți să rămână în medii de muncă abuzive.⁴³ În prezent, în lipsa unor relații strânse de cooperare bilaterală dintre statul român și principalele țări de proveniență ale lucrătorilor migranți, procedurile uzuale de recrutare sunt gestionate de rețele de tip intermediar local - intermediar român - angajator.⁴⁴ Astfel se ajunge ca lucrătorii să plătească sume semnificative pentru a obține un loc de muncă în România, ceea ce îi face cu atât mai dependenți de angajator și mai vulnerabili în fața riscului de hărțuire.

Hărțuirea și violența în lumea muncii

Convenția OIM nr. 190 definește *violența și hărțuirea* ca fiind „o serie de comportamente și practici inacceptabile sau amenințări cu astfel de comportamente și practici, unice sau repetate, care au ca scop, au ca rezultat sau e probabil să aibă ca rezultat un prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic”.

Convenția definește explicit și *violența și hărțuirea de gen* ca „violența și hărțuirea îndreptate împotriva persoanelor din cauza sexului sau a genului lor sau care afectează în mod disproporționat persoanele de un anumit sex sau gen, inclusiv hărțuirea sexuală”.

Sursă: Convenția OIM nr. 190, art. 1(a),(b)

Vulnerabilități care cresc riscul hărțuirii în cazul lucrătorilor străini

Riscul expunerii la practici și condiții de muncă abuzive crește în cazul lucrătorilor străini datorită unor straturi suprapuse de vulnerabilități, la nivel individual, social, legal și structural. Practici și condiții abuzive de lucru documentate în România includ: nerespectarea timpului de odihnă, izolarea, privarea de informații privind drepturile lor ca lucrători, ore suplimentare de muncă neplătite sau excesive, concedieri abuzive, salarii mici pentru aceeași muncă prestată de lucrătorii autohtoni, reținerea salariului sau a documentelor personale,

⁴³ Diana Meseșan și Daniel Ionașcu, 2023, Libertatea, „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»”, <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>.

⁴⁴ Mai multe cazuri media au semnalat modul deficitar de funcționare și lipsa de reglementare a firmelor de recrutare de lucrători migranți. A se vedea: Andrada Lăutaru, Diana Meseșan, Muna Kunwar & Radu Stochița, 2023, „Drumul muncitorilor nepalezi în România: prinși într-o spirală de abuzuri, „închiriați” și apoi ignorați. «Plz sir, help us»”, <https://www.libertatea.ro/stiri/investigatie-drumul-muncitorilor-nepalezi-in-romania-prinsi-intr-o-spirala-de-abuzuri-inchiriați-ca-orice-utilaj-si-apoi-ignorați-plz-sir-help-us-4620720>; Afrodita Cicovschi, 2023, Adevărul, „Firme de recrutare sau traficanți de persoane? Sute de muncitori asiatici sunt abandonati pe aeroport”, <https://adevarul.ro/economie/firme-de-recrutare-sau-traficanti-de-persoane-2268109.html>.

muncă fără contract sau cu contract fals, neplata contribuțiilor pentru sănătate și/sau pensie și privarea de acces la aceste servicii, prestarea muncii cu echipamente inadecvate și condițiile precare de lucru.⁴⁵

Vulnerabilități individuale

Riscul lucrătorilor de a se confrunta cu hărțuire și violență depinde de modul în care societatea se raportează la anumite persoane, datorită unor factori precum statutul legal de ședere în țară, cetățenie, vârstă, clasă, cultură, etnie, religie, orientare sexuală, identitate de gen, dizabilitate etc. În plus, accesul dificil la informații privind drepturile lucrătorilor străini într-o limbă pe care aceștia să o înțeleagă reduce puterea migranților și a refugiaților de a se proteja împotriva situațiilor abuzive.⁴⁶ De asemenea, accesul limitat la sprijin din partea grupurilor de suport, precum familie sau prieteni, contribuie la vulnerabilizarea lucrătorilor migranți.⁴⁷

Vulnerabilități sociale

Lucrătorii străini tind să fie izolați de alți colegi de muncă din cauza barierelor lingvistice,⁴⁸ iar uneori se pot confrunta inclusiv cu comportamente discriminatorii din partea colegilor pe motivul diferențelor socio-culturale. O practică abuzivă a angajatorilor constă în confiscarea documentelor de identitate ale lucrătorilor, restricționându-le astfel, în mod ilegal, libertatea de mișcare. Această practică vulnerabilizează și mai mult lucrătorii, aceștia fiind practic puși în imposibilitatea de a părăsi locul de muncă abuziv (vezi Studiul de caz 1).⁴⁹ În plus, 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 de muncitori. De asemenea, există foarte puține organizații non-guvernamentale care să apere drepturile lucrătorilor străini și să ofere servicii specializate și asistență directă care să răspundă nevoilor lor.⁵⁰

Studiu de caz 1. Vulnerabilitățile lucrătorilor migranți din România raportate în media

În perioada aprilie 2021 - iunie 2023, în România, au fost raportate în articole media multiple situații⁵¹ în care lucrători migranți, în special de sex masculin, proveniți din Asia, s-au confruntat cu hărțuire și violență din partea angajatorului. Majoritatea acestora lucrau în sectoare de muncă cu risc crescut de hărțuire și violență, precum industria alimentară, de construcții și HoReCa. Într-un astfel de caz, un lucrător bengalez relatează condițiile de muncă abuzive dintr-un abator din România:

„Când am ajuns, compania ne-a luat pașapoartele. Aveam voie doar în fabrică și în curtea ei. Dormitoarele erau în niște containere montate în acest perimetru. Nu ne plângem de condiții, că aveam unele ok.

⁴⁵ A se vedea Anexa 2 pentru cazuri recente raportate în media de lucrători migranți hărțuiți și abuzați de angajatori.

⁴⁶ International Organisation of Migration, 2013, „Taking Action against Violence and Discrimination Affecting Migrant Women and Girls”, pag. 2. https://publications.iom.int/system/files/pdf/violence_against_women_infosheet2013.pdf.

⁴⁷ Diana Meseșan, 2022, Libertatea, „Moartea unui muncitor nepalez de 27 de ani. A devenit dependent de jocuri de noroc în România, țara cu sute de mii de dependenți români și zero programe de protecție pentru ei”, <https://www.libertatea.ro/stiri/muncitor-nepalez-deces-dependent-jocuri-noroc-romania-4353676>

⁴⁸ Pro TV, 2019, „Fermierii maramureșeni preferă zilierii din Somalia sau Irak. «Ne înțelegem prin semne»”, <https://stirileprotv.ro/stiri/actualitate/criza-de-lucratori-ii-determina-pe-fermieri-sa-angajeze-migranti-zlucreaza-foarte-bine.html>.

⁴⁹ Marine Leduc, Andrei Petre, 2022, Libertatea, „Mirajul și dezamăgirea asiaticilor veniți să muncească în România: «Copiii mei plâng de fiecare dată când îi sun. Mă roagă să mă întorc acasă»”, <https://www.libertatea.ro/stiri/mirajul-si-dezamagirea-asiaticilor-veniti-sa-munceasca-in-romania-copiii-mei-plang-de-fiecare-data-cand-ii-sun-ma-roaga-sa-ma-intorc-acasa-4094650> și cazul lucrătorilor asiatici din industria HoReCa: Florin Barbuta, 2022, HotNews, „Angajații asiatici din România și o practică specifică industriei Horeca: minciuna că li se vor prelungi permisele de ședere”, https://economie.hotnews.ro/stiri-finante_banci-25749229-angajatii-asiatici-romania-practica-specifica-industriei-horeca-minciuna-prelungi-permisele-sedere.htm.

⁵⁰ Acest lucru este și o consecință directă a abordării statului în ceea ce privește finanțarea. Mai precis, toate finanțările acordate de stat au ca grup țintă solicitanții de azil și beneficiarii de protecție internațională, concentrând astfel atenția organizațiilor din domeniu pe aceste grupuri și ignorând nevoile lucrătorilor migranți proveniți din afara spațiului economic european.

⁵¹ A se vedea Anexa 2 pentru cazuri recente raportate în media de lucrători migranți hărțuiți și abuzați de angajatori.

Dar muncă, muncă și la somn. Asta a fost viața noastră timp de două luni. [...] Când au venit în control cei de la Imigrări, liderul nostru de echipă a fost chemat în birou și i s-au pus în brațe toate pașapoartele, care erau ținute sub cheie. Astfel, cei de la Imigrări au văzut că actele sunt la un coleg din Bangladesh. Cum a plecat controlul, cei de la companie au luat din nou pașapoartele. Ni le-au returnat în acea seară, dar doar după ce am amenințat că de data asta sunăm la Poliție”.

Sursă: Libertatea (2021). „Fuga unui muncitor străin dintr-un abator românesc până într-o tabără de refugiați din vestul Europei”

Vulnerabilități legale

Anumite prevederi legislative expun lucrătorii străini unui risc crescut de a fi hărțuiți la locul de muncă.⁵² 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.⁵³ Această situație favorizează angajatorii și vulnerabilizează lucrătorii care se confruntă cu condiții de muncă abuzive, întrucât pentru a scăpa de hărțuire și violență aceștia riscă să intre într-o situație de muncă nedeclarată. Lucrătorii migranți aflați în situația de a lucra ilegal,⁵⁴ activează în economia informală. Atunci când se confruntă cu hărțuire sau practici abuzive de muncă, aceștia ezită să acceseze servicii publice sau juridice de teamă să nu fie deținuți, arestați sau deportați.⁵⁵

Vulnerabilități structurale

Lipsa pregătirii profesionale specializate, a resurselor și a capacității de gestionare a cazurilor de hărțuire și violență în lumea muncii din partea organelor competente de aplicare a legii, precum inspectorii de muncă, întreține un climat de lucru cu risc crescut de abuzuri pentru lucrătorii migranți.⁵⁶

În societățile în care politicile publice privind imigrația și azilul defavorizează integrarea, lucrătorii se pot confrunta cu atitudini de toleranță față de practici abuzive de muncă din partea instituțiilor publice atunci când încearcă să raporteze astfel de cazuri,⁵⁷ ori forță excesivă și abuz de putere din partea organelor de ordine publică sau a ofițerilor de imigrări⁵⁸ (de exemplu, în România, Strategia Națională privind Imigrația⁵⁹

⁵² De exemplu, conform Codului Muncii, art.16(1), angajatorul are obligația de a încheia contractul individual de muncă în limba română. În același timp, art. 17(1) spune că „Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.” În practică, această obligație este foarte dificil de realizat dacă nu există și un document în limba vorbită de lucrător. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>.

⁵³ Ordonanța de Urgență nr. 143 din 28 octombrie 2022 pentru modificarea art. 17 din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/260845>. A se vedea: Diana Meseșan, 2022, Libertatea, „ORDONANȚĂ SECRETĂ. Cum au reușit politicienii și patronatele să îi lege pe muncitorii străini de angajatorii lor din România. Sclavagism modern”, <https://www.libertatea.ro/stiri/sclavagism-modern-legea-prin-care-muncitorii-straini-sunt-legati-de-angajatorii-lor-din-romania-4369690>.

⁵⁴ Conform datelor colectate de A.L.E.G. de la Inspectoratul General pentru Imigrări (a se vedea secțiunea Metodologie), în anul 2022, au fost depistați 5.214 de migranți (dintre acești 4.405 fiind bărbați și 809 femei) în situații ilegale de muncă.

⁵⁵ Suzanne Hoff, 2019, La Strada International, „Tackling labour exploitation in Poland, Bulgaria and Romania”, p. 106, <https://documentation.lastradainternational.org/lisdocs/3301-RaW%20Tackling%20labour%20exploitation%20-%20final.pdf>.

⁵⁶ Organizația Internațională pentru Migrație, 2019, „Handbook on Protection and Assistance to Migrants Vulnerable to Violence, Exploitation and Abuse”, Part 5, pag. 235-236, https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd486/files/our_work/DMM/MPA/30-structuraltoolkit.pdf.

⁵⁷ Adina Florea, Vlad Marko Tollea, 2021, Libertatea, „10 indieni, deportați, după ce au lucrat ilegal la drumul din Bonțida. Patronul «n-a fost atent să le facă formele»”, <https://www.libertatea.ro/stiri/10-indieni-deportati-dupa-ce-au-lucrat-ilegal-la-drumul-din-bontida-cluj-3776828>

⁵⁸ Conform unuia dintre interviurile realizat de A.L.E.G. cu un activist specializat în problemele lucrătorilor migranți din România (a se vedea secțiunea Metodologie).

⁵⁹ A se vedea „Strategia Națională privind Imigrația 2021-2024”, <https://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2021/08/ANEXA-1-7.pdf>.

pune accentul pe prevenirea și combaterea migrației ilegale, în timp ce apărarea drepturilor privind hărțuirea și violența în lumea muncii este mai degrabă marginală). La toate acestea se adaugă lipsa unor metode de comunicare accesibilă și de materiale informative disponibile în mai multe limbi pentru lucrătorii migranți din partea organelor competente, precum Inspectoratul General pentru Imigrări, Inspectoratul Teritorial de Muncă, privind drepturile angajaților și accesul la mecanisme de raportare și de remediere a abuzurilor.⁶⁰

Perspectiva de gen

Identificarea sectoarelor de muncă cu risc crescut de hărțuire și violență în lumea muncii este esențială pentru dezvoltarea unei strategii eficiente de combatere și prevenire a practicilor de muncă abuzive.⁶¹

Sectoare de muncă feminizate

În România, multe lucrătoare migrante activează în industria hotelurilor, a restaurantelor și a cafenelelor (HoReCa), industria textilă sau oferă servicii domestice,⁶² adesea considerate sectoare de muncă „feminizate”. Aceste sectoare de muncă oferă, de multe ori, condiții de muncă precare, uneori chiar slab reglementate de dreptul muncii, și expun lucrătoarele la un risc crescut de hărțuire și violență economică, psihologică și sexuală.⁶³ În cazul lucrătoarelor refugiate de origine ucraineană venite în România, din puținele date disponibile, se observă că multe lucrează în industria HoReCa.⁶⁴

De exemplu, lucrătoarele din industria HoReCa sunt expuse unui risc crescut de hărțuire și violență din partea clienților, iar cadrul legal actual anti-hărțuire din România nu protejează lucrătorii împotriva hărțurii la locul de muncă din partea terților. În cazul lucrătoarelor care prestează servicii domestice (de exemplu, curățenie, îngrijirea copiilor sau a persoanelor vârstnice), acestea întâmpină dificultăți mai mari în a părăsi un loc de muncă abuziv, în comparație cu alți lucrători, din cauza dependenței de angajator și a fricii de a nu își pierde venitul și adăpostul, multe dintre acestea locuind în aceeași casă cu angajatorul.⁶⁵ Lucrătoarele din industria textilă se confruntă adesea cu diverse forme de hărțuire, precum injurii, țipete și amenințări cu concedierea din partea managerilor, care de multe ori sunt bărbați, lipsa interacțiunii cu alte colege - pe motivul că sunt

⁶⁰ Problemă care a reieșit din mai multe interviuri realizate de A.L.E.G. (a se vedea secțiunea Metodologie). Unul dintre specialiștii intervievați a relatat că mulți lucrători nu recunosc formele de hărțuire atunci când se confruntă cu astfel de situații.

⁶¹ Convenția OIM nr. 190, art. 9(c).

⁶² Conform datelor obținute de la Inspectoratul General de Imigrări:

- în perioada ianuarie-decembrie 2022, din cele 8.155 de lucrătoare migrante cu permis de muncă în România, o mare proporție au lucrat ca femei de serviciu în diverse industrii (1.303), ca ajutor de bucătar, lucrător bucătărie sau cameristă în industria HoReCa (1.198), ca muncitor necalificat sau operator confecționar industrial în industria de confecții (550) sau ca menajeră, îngrijitor de copii și bătrâni sau guvernantă în industria de prestare de servicii domestice (510);
- iar în perioada ianuarie-iunie 2023, din cele 5.701 de lucrătoare migrante cu permis de muncă în România, o mare proporție au lucrat ca femei de serviciu în diverse industrii (789), ca ajutor de bucătar, lucrător bucătărie sau cameristă în industria HoReCa (825), ca muncitor necalificat sau operator confecționar industrial în industria de confecții (282) sau ca menajeră, îngrijitor de copii și bătrâni sau guvernantă în industria de prestare de servicii domestice (267).

Datele reflectă doar domeniile de activitate cu ponderea cea mai mare în funcție de clasificarea ocupațiilor din România (COR), chiar dacă A.L.E.G. a solicitat dezagregarea în funcție de domeniul general de activitate economică și nu conform funcțiilor COR.

⁶³ Digi24, 2017, „Din interior. Visul românesc trăit de bonele din Filipine”,

<https://www.digi24.ro/stiri/actualitate/social/dininterior-bonele-filipineze-714615>.

⁶⁴ În perioada februarie-decembrie 2022, din 961 de lucrătoare refugiate de origine ucraineană înregistrate în baza de date a ANOFM, 402 erau active pe piața muncii; majoritatea lucrând în industria HoReCa (76), iar restul în proporții mici în diverse industrii. În perioada ianuarie-iunie 2023, din 11.257 de lucrătoare refugiate de origine ucraineană înregistrate în baza de date a ANOFM, doar 253 erau active pe piața muncii; majoritatea lucrând în industria HoReCa (85), iar restul în proporții mici în diverse industrii. Conform datelor de la Ministerul Muncii, între februarie-decembrie 2022 și ianuarie-iunie 2023, existau un total de 5.194, respectiv 6.764 de contracte de muncă active pentru refugiații de origine ucraineană. Însă aceste date nu au putut fi analizate de A.L.E.G. din perspectivă de gen, deoarece Ministerul Muncii nu dispune de aceste date dezagregate în funcție de sexul lucrătorului.

⁶⁵ Laura Ștefănuț, 2011, România Liberă, „Coșmar românesc pentru bonele filipineze”,

<https://romanalibera.ro/lifestyle/food/video-cosmar-romanesc-pentru-bonele-filipineze-246081/>

distrase de la a îndeplini cotele de producție excesive, sau lipsa pauzelor de masă în timpul programului de lucru, adesea fiind nevoite să găsească colege înlocuitoare pentru a folosi toaleta.⁶⁶

Sectoare de muncă masculinizate

Bărbații migranți și refugiați veniți la muncă în România adesea lucrează în industrii preponderent „masculinizate”, precum industria de construcții,⁶⁷ în care veniturile sunt uneori sub valoarea salariului minim pe economie,⁶⁸ iar condițiile de muncă sunt extrem de solicitante și în multe cazuri ignoră drepturile privind siguranța și sănătatea la locul de muncă.⁶⁹ Aceste medii au tendința de a se ghida după concepții stereotipale de masculinitate în care nu există toleranță pentru vulnerabilitate sau diversitate, ceea ce poate atrage relații abuzive de putere între bărbați, mai ales în ceea ce privește grupurile marginalizate (migranți, Roma, LGBT etc.).

Acești lucrători se confruntă, cel mai frecvent, cu hărțuire și violență psihologică și economică, accentuate mai ales atunci când stau în cazarea pusă la la dispoziție de angajator. Forme ale hărțuirii includ confiscarea ilegală a documentelor de identitate, supravegherea și restricționarea contactelor sociale pentru a împiedica raportarea abuzurilor și deducții nejustificate din salarii.⁷⁰ Angajatorii pot masca cu ușurință aceste abuzuri, având în vedere că mulți lucrători au cunoștințe de limba română sau engleză limitate sau chiar deloc și au dificultăți în a-și apăra drepturile.

Limitele cadrului legislativ privind protecția lucrătorilor migranți și refugiați

O abordare integrată pentru protejarea lucrătorilor străini împotriva hărțuirii și a violenței în lumea muncii înseamnă că toate politicile publice relevante, precum cele privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, prevenirea discriminării, egalitatea de șanse și politicile de migrație, trebuie să abordeze hărțuirea și violența în lumea muncii.⁷¹ Deși, în ultimii ani, România a îmbunătățit legislația cu privire la combaterea hărțuirii la locul de muncă, cadrul legal și aplicarea acestuia rămân sub standardele Organizației Internaționale a Muncii,

⁶⁶ Fair Wear, 2021, „Romania country study 2021”, pag. 28, <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2021/06/2021-CS-Romania.pdf>; Fundația Soroș România, 2008, „Imigrant în România - perspective și riscuri”, pag. 42-48. https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2011-02/doc1_18857_14356252.pdf.

⁶⁷ Conform datelor obținute de la Inspectoratul General de Imigrări:

- în perioada ianuarie-decembrie 2022, din cei 100.775 de lucrători migranți cu permis de muncă în România, cea mai mare proporție au lucrat ca muncitor necalificat la demolarea clădirilor, spargerea/tăierea materialelor, dulgher, zidar în industria de construcții (26.109), urmat de muncitor necalificat la asamblarea/montarea pieselor, manipulare mărfuri, ambalator manual în diverse industrii (precum industria extractivă, de construcții, prelucrătoare, transporturi) (16.213) și ajutor de bucătar, lucrător bucătărie sau cameristă în industria HoReCa (7.119);
- iar în perioada ianuarie-iunie 2023, din cei 54.677 de lucrători migranți cu permis de muncă în România, cea mai mare proporție au lucrat ca muncitor necalificat la demolarea clădirilor, spargerea/tăierea materialelor, dulgher, zidar în industria de construcții (10.983), urmat de muncitor necalificat la asamblarea/montarea pieselor, manipulare mărfuri, ambalator manual în diverse industrii (precum industria extractivă, de construcții, prelucrătoare, transporturi) (7.600) și ajutor de bucătar, lucrător bucătărie sau cameristă în industria HoReCa (4.514).

Datele reflectă doar domeniile de activitate cu ponderea cea mai mare în funcție de clasificarea ocupațiilor din România (COR), chiar dacă A.L.E.G. a solicitat dezagregarea în funcție de domeniul general de activitate economică și nu conform funcțiilor COR.

⁶⁸ Vezi cazul celor 28 de ghanezi, lucrători în construcții, care au primit 100 lei în loc de 2.360 lei salariu net stabilit prin contract.

Adina Florea, 2022, Libertatea, „«Nici în Ghana nu am fi pățit așa ceva». Povestea africanilor care spun că au fost plătiți mai prost ca acasă după mai bine de o lună de muncă pe șantierul din București al unui celebru luptător de K1”, <https://www.libertatea.ro/stiri/nici-in-ghana-nu-am-fi-patit-asa-ceva-povestea-africanilor-care-spun-ca-au-fost-platiti-mai-prost-ca-acasa-dupa-mai-bine-de-o-luna-de-munca-pe-santierul-din-bucuresti-al-unui-celebru-4088895>.

⁶⁹ Există cazuri în care lucrătorii migranți sunt obligați să lucreze până la 12-13 ore/zi. Marine Leduc & Andrei Petre, 2022, Libertatea, „Mirajul și dezamăgirea asiaticilor veniți să muncească în România: «Copiii mei plâng de fiecare dată când îi sun. Mă roagă să mă întorc acasă»”, <https://www.libertatea.ro/stiri/mirajul-si-dezamagirea-asiaticilor-veniti-sa-munceasca-in-romania-copiii-mei-plang-de-fiecare-data-cand-ii-sun-ma-roaga-sa-ma-intorc-acasa-4094650>.

⁷⁰ A se vedea Anexa 2 pentru cazuri recente raportate în media de lucrători migranți în industria de construcții hărțuiți și abuzați de angajatori.

⁷¹ Convenția OIM nr. 190, art. 11(a).

cu precăderea ale Convenției OIM nr. 190⁷² pentru a cărei adoptare la OIM, în 2019, România a votat în mod favorabil, dar pe care nu a ratificat-o încă.

Așa cum arată și raportul special privind hărțuirea și violența la locul de muncă, publicat de Avocatul Poporului,⁷³ acest lucru înseamnă că legile și politicile actuale oferă protecție limitată pentru lucrători. Raportul Avocatului Poporului, emis în 2023, face o radiografie amănunțită, din perspectiva standardelor Convenției OIM nr. 190, a practicilor și legilor legate de hărțuirea și violența la locul de muncă, precum și a modului deficitar în care sunt implementate legile. Recomandările făcute au la bază o analiză amplă a cauzisticii instituției Avocatul Poporului și a informațiilor transmise de autoritățile pe care le-a sesizat: Ministerul Muncii, Inspekția Muncii și inspectoratele teritoriale de muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați și comisiile județene în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, precum și analiza jurisprudenței curților de apel. Cu toate acestea, raportul și recomandările ignoră vulnerabilitățile lucrătorilor migranți.

Raportul Avocatului Poporului arată că, în general, lucrătorii raportează puține situații de hărțuire sau discriminare la locul de muncă. În perioada 2020-2021, a fost înregistrat un număr total de 576 de petiții către Inspekția Muncii privind violența și hărțuirea la locul de muncă.⁷⁴ Dintre acestea, doar o singură petiție a fost înaintată de un cetățean străin non-UE care a sesizat fapte de hărțuire și discriminare săvârșite de angajator. Avocatul Poporului menționează că, în acea speță, conducerea angajatorului a făcut „tot ce este ilegal” împotriva lucrătorului, precum și unele practici neloiale, precum faptul că a fost obligat să părăsească apartamentul pus la dispoziție de angajator și să se mute într-o încăpere tip container din incinta societății unde luca.⁷⁵

Dispozițiile din **Codul Muncii** privind hărțuirea bazată pe un criteriu de identitate se aplică în mod explicit „persoanelor angajate, care prestează *muncă legal* pentru un angajator cu sediul în România”,⁷⁶ inclusiv „cetățenilor străini sau apatrizii” sau „persoanelor care au dobândit statutul de refugiat”.⁷⁷ Astfel sfera de protecție împotriva hărțuirii (și implicit a practicilor de muncă abuzive) exclude lucrătorii migranți angajați ilegal,⁷⁸ fie din cauza unor circumstanțe proprii, legale⁷⁹ sau din neglijența angajatorului.⁸⁰ Situația migranților care prestează muncă nedeclarată nu ar trebui criminalizată. Deși România a transpus Directiva privind sancțiunile angajatorilor, este singura țară a Uniunii Europene care nu a incriminat formele severe de

⁷² Pentru o analiză detaliată a limitelor cadrului legislativ și aplicării acestuia, vezi A.L.E.G (2021). „Angajatori pentru respect: Fără hărțuire și violență în lumea muncii. Recomandări pentru politici publice 2021”, pag. 17-27.

⁷³ Avocatul Poporului, 2023, „Raport special privind hărțuirea și violența la locul de muncă”, https://avp.ro/wp-content/uploads/2023/04/Raport-hartuire-si-violenta-la-locul-de-munca.pdf?fbclid=IwAR3_irMy7ychWijSLklymyaW6qB_ZSLdDZ9cSGDrllbEk6-iTvpDDV8ZpRk.

⁷⁴ Avocatul Poporului, 2023, Raport special, pag. 25 și pag. 32-40.

⁷⁵ Avocatul Poporului, 2023, Raport special, pag. 34.

⁷⁶ Codul Muncii, art. 2(h), <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>. Acest amendament a fost adus în anul 2022 prin LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, Publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/260561>.

⁷⁷ Codul Muncii, art. 2(c), (d).

⁷⁸ Domeniul de aplicare a Convenției OIM este unul larg, incluzând toți „lucrătorii și alte persoane din lumea muncii, inclusiv angajații așa cum sunt definiți de legislația și practica națională, precum și persoanele care lucrează indiferent de statutul lor contractual”, printre altele. A se vedea Convenția OIM nr. 190, art. 2(1).

⁷⁹ De exemplu, în condițiile noii Ordonanțe de urgență nr. 143 din 28 octombrie 2022, în cazul în care un lucrător migrant se confruntă cu hărțuire și comportamente abuzive din partea angajatorului, iar angajatorul refuză să îi ofere aprobarea scrisă a schimbării locului de muncă, lucrătorul poate recurge la muncă ilegală pentru a scăpa din această situație. Art. 17(5), alin. 1, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/260845>. De asemenea, birocrăția excesivă poate crește riscul intrării în ilegalitate, vezi: Andra Mureșan, 2022, HotNews, „Dosarul cu șină românesc lovește și în imigranți. Cozile care arată cât de pregătiți suntem, administrativ, să primim 100 de mii de noi muncitori străini”, <https://www.hotnews.ro/stiri-esential-25967637-dosarul-sina-loveste-imigranti-cozile-care-arata-cat-pregatita-este-romania-administrativ-primeasca-100-mii-noi-muncitori-straini.htm>.

⁸⁰ Adina Florea & Vlad Marko Tollea, 2021, Libertatea, „10 indieni, deportați, după ce au lucrat ilegal la drumul din Bonțida. Patronul „n-a fost atent să le facă formele””, <https://www.libertatea.ro/stiri/10-indieni-deportati-dupa-ce-au-lucrat-ilegal-la-drumul-din-bontida-cluj-3776828>.

exploatare în muncă.⁸¹ Faptul că, în multe cazuri, lucrătorii migranți care prestează muncă nedeclarată nu beneficiază de egalitate de tratament cu lucrătorii autohtoni sau pot fi excluși din domeniul de aplicare al drepturilor lucrătorilor exacerbează riscul hărțuirii.⁸²

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și Normele metodologice de aplicare ale acestei legi prevăd acțiuni obligatorii pentru angajatori pentru eliminarea discriminării bazate pe criteriu de sex și a hărțuirii sexuale în unitățile de muncă.⁸³ Însă, legea nu reglementează obligațiile angajatorilor în contextele și aranjamentele de muncă neconvenționale.⁸⁴ Spre exemplu, în cazul prestării serviciilor domestice,⁸⁵ hărțuirea sexuală și comportamentele discriminatorii pe bază de sex față de lucrătoarele străine, în special în cazul celor care locuiesc cu angajatorul, se pot manifesta mai ușor din cauza faptului că astfel de abuzuri au loc în spațiul privat.⁸⁶ Nerecunoașterea vulnerabilităților acestor contexte și aranjamente de muncă în care hărțuirea și violența se pot manifesta limitează și autoritatea inspectorilor ITM de a cerceta cazuri de abuz în proprietatea privată a angajatorului.⁸⁷

Exemple de bune practici din alte țări

Vietnam: Codul Muncii din 2019 interzice în mod explicit angajatorilor să maltrateze, să hărțuiască sexual, să supună la muncă forțată sau să folosească violență împotriva lucrătorilor casnici.

India: Legea din 2013 privind hărțuirea sexuală a femeilor la locul de muncă protejează în mod explicit și lucrătorii și lucrătoarele domestice. Legea stabilește obligațiile angajatorilor de a oferi un mediu de lucru sigur, precum și mecanisme de reclamație a practicilor de lucru abuzive.

Italia: Contractul colectiv național pentru lucrătorii casnici, în vigoare din 2020, include o declarație comună prin care se recunoaște că violența și hărțuirea la locul de muncă domestic constituie abuz și o încălcare a drepturilor omului.⁸⁸

⁸¹ Agenția europeană pentru drepturi fundamentale, 2021, „Protecting migrant in an irregular situation from labour exploitation: Role of the Employers Sanctions Directive”, pag. 34, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-employers-sanctions-directive-report_en.pdf.

⁸² ILO, 2021 „Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206”, pag. 35, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814507.pdf.

⁸³ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, art. 8, <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/203347> și Hotărârea nr. 262/2019 din 24 aprilie 2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii

nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 333 din 2 mai 2019, art. 4, https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Legislatie/Hot_262-24042019_anes.pdf.

⁸⁴ Convenția OIM nr. 190, art. 2(1).

⁸⁵ Aceeași limită reiese și în cazul Legii nr. 319 din 14 iulie 2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, art. 5(a), <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/73772>.

⁸⁶ În ultimii ani, câteva țări au extins definiția violenței domestice, în legile privind dreptul la muncă, dincolo de relațiile de familie înțelese în mod tradițional pentru a include lucrătorii din sfera domestică. OIM, 2021 „Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206”, pag. 73, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814507.pdf.

⁸⁷ Unele țări au luat măsuri în această privință. De exemplu, în Finlanda, secțiunea 9 din Legea privind Securitatea și Sănătatea în Muncă și Cooperarea în Domeniul Securității și Sănătății la Locul de Muncă (Legea nr. 44/2006) prevede că o inspecție poate fi efectuată într-o proprietate privată, în condițiile procedurilor de autorizare adecvate, dacă există un motiv rezonabil pentru a bănuși că munca este efectuată în incintă sau condițiile de muncă reprezintă o amenințare pentru viața sau sănătatea angajatului. OIM, 2021 „Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206”, pag. 82, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814507.pdf.

⁸⁸ OIM, 2021 „Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206”, pag. 41, 47-48, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814507.pdf.

Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare definește hărțuirea pe baza unui criteriu protejat, precum „naționalitatea” și „statutul de refugiat ori azilant”⁸⁹ ca element constitutiv al hărțuirii, dar omite statutul de migrant.⁹⁰ Acest grup vulnerabil ar putea fi interpretat prin „apartenența la o categorie defavorizată”; în practică însă, rămâne la latitudinea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și a tribunalelor să aplice o astfel de interpretare.⁹¹

Legea nr. 319/2006 privind sănătatea și securitatea în muncă, prin articolul 35, stabilește categoriile de lucrători în situație de vulnerabilitate, precum “femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum și persoanele cu dizabilități”, pentru care angajatorii trebuie să efectueze evaluări speciale de risc și să adopte măsuri în consecință. Dar ignoră vulnerabilitățile lucrătorilor migranți și refugiați, astfel rămâne la alegerea inspectorilor de muncă dacă solicită informații legate de acest grup de lucrători. De asemenea, o altă lacună majoră subliniată de studiul anterior realizat de A.L.E.G. este faptul că această lege pune accentul pe accidente fizice și boli profesionale, dar nu abordează riscurile asociate hărțuirii.⁹²

Legislația din domeniul migrației ignoră hărțuirea și violența la locul de muncă, accentul căzând, în mare măsură, pe prevenirea muncii nedeclarate. În 2022, printr-o ordonanță de urgență,⁹³ Guvernul a introdus obligativitatea ca, în timpul primului an de la înregistrarea contractului de muncă în România, lucrătorii migranți să obțină aprobare scrisă din partea angajatorului înainte de a-și schimba locul de muncă. În acest context, posibilitatea lucrătorilor migranți de a schimba mediul de lucru unde se confruntă cu hărțuire și abuzuri devine condiționată de aprobarea angajatorului.⁹⁴ Aceeași lege afectează și lucrătorii refugiați, deoarece aceștia sunt uneori încadrați în muncă drept cetățeni din țări terțe din lipsa informării adecvate a angajatorilor privind procedurile de angajare a refugiaților.⁹⁵ Astfel, lucrătorii refugiați nu ajung să beneficieze de aceleași drepturi ca lucrători autohtoni – drepturi conferite de statutul de refugiat.

O altă limită majoră care vulnerabilizează lucrătorii străini din România constă în lipsa accesului la informații publice accesibile cu privire la drepturile acestora în domeniul muncii, inclusiv cu privire la mecanismele de raportare a hărțuirii.⁹⁶ Legile privind migrația nu prevăd, în mod explicit, informarea privind hărțuirea și violența la locul de muncă,⁹⁷ în special a formelor specifice cu care lucrătorii străini se pot

⁸⁹ Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, art. 2(5), <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/24129>.

⁹⁰ Alte țări, precum Libia, fac distincția între naționalitate și statutul de migrant drept criteriu protejat în legislația privind interzicerea discriminării, pag. 34, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814507.pdf.

⁹¹ Romanița Lordache, 2021, Comisia Europeană, „Country Report, Non-discrimination- Romania 2021, including summary”, European Network in Gender Equality and Non-discrimination, pag. 19, https://www.equalitylaw.eu/downloads/5492-romania-country-report-non-discrimination-2021-1-34-mb?fbclid=IwAR3-4CDcjtH20uEua-B0oc6Nj44pq_LAF8JONvgw5vKvAHTREtsiQ82sE8.

⁹² A.L.E.G., 2021, „Angajatori pentru respect, Fără violență și hărțuire în lumea muncii, Recomandări pentru politici publice 2021”, pag. 21, <https://tinyurl.com/yc6s55s5>.

⁹³ A se vedea Ordonanța de urgență nr. 143 din 28 octombrie 2022, Art. 17(5), alin. 1. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/260845>.

⁹⁴ Într-un caz recent, lucrătorii migranți au plătit angajatorului 300 de euro pentru încetarea contractului și acordul de a lucra pentru un alt angajator. A se vedea Andrada Lăutaru, Diana Meseșan, Muna Kunwar & Radu Stochița, 2023, „Drumul muncitorilor nepalezi în România: prinși într-o spirală de abuzuri, „închiriați” și apoi ignorați. «Plz sir, help us»”, <https://www.libertatea.ro/stiri/investigatie-drumul-muncitorilor-nepalezi-in-romania-prinsi-intr-o-spirala-de-abuzuri-inchiriați-ca-orce-utilaj-si-apoi-ignorati-plz-sir-help-us-4620720>.

⁹⁵ Conform unuia dintre interviurile realizate de A.L.E.G. cu un cercetător specializat pe tema migrației, dar și a integrării refugiaților din România (a se vedea secțiunea Metodologie).

⁹⁶ Agenția europeană pentru drepturi fundamentale, 2021, „Protecting migrants in an irregular situation from labour exploitation: Role of the Employers Sanctions Directive”, pag. 25-27, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-employers-sanctions-directive-report_en.pdf.

⁹⁷ Legea 194/2002 privind regimul străinilor în România precizează doar posibilitatea organizării de activități care să „asigure informarea cu privire la drepturile și obligațiile străinilor”, art. 79(2), c). <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/93712>. De asemenea, în cazul lucrătorilor ilegali, Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României prevede că „Străinii depistați desfășurând activități în muncă fără drept de muncă sunt informați, în scris, în limba română și în limba engleză, de către lucrătorii Inspectoratului General pentru Imigrări sau, după caz, de către inspectorii de

confrunța, și nici obligativitatea privind traducerea acestora în mai multe limbi accesibile lucrătorilor străini.⁹⁸ În acest context, limitele legii se aplică și în cazul instituțiilor competente,⁹⁹ care nu prevăd formare profesională pentru identificarea și gestionarea hărțuirii și a violenței la locul de muncă.¹⁰⁰

Potrivit Convenției OIM nr. 190, statele trebuie să adopte legi, regulamente și politici care să asigure dreptul la egalitate și la nediscriminare în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și dreptul muncii, inclusiv pentru lucrătorii aparținând unuia sau mai multor grupuri vulnerabile sau grupuri aflate în situații de vulnerabilitate care sunt afectate în mod disproporționat de violență și de hărțuire în mediul de lucru.¹⁰¹ Recomandarea OIM nr. 206, care însoțește Convenția OIM nr. 190, clarifică faptul că identificarea categoriei de lucrători ar trebui să se facă în conformitate cu standardele internaționale de muncă aplicabile și cu instrumentele internaționale privind drepturile omului.¹⁰² Lucrătorii migranți, în special femeile lucrătoare migrante, indiferent de statutul de migrant, reprezintă o categorie de lucrători aflați într-o situație de vulnerabilitate menționată explicit în Recomandarea nr. 206.¹⁰³

Abordare incluzivă, integrată și sensibilă la problematica de gen a politicilor publice

Pentru a asigura respectarea drepturilor lucrătorilor străini de a lucra într-un mediu sigur și sănătos, lipsit de hărțuire și violență, este nevoie de o abordare incluzivă, integrată și sensibilă la problematica de gen. De aceea, așa cum prevăd standardele Organizației Internaționale a Muncii,¹⁰⁴ pe lângă interzicerea violenței și a hărțuirii, cadrul legal și politicile publice anti-hărțuire trebuie:

- să includă un domeniu larg de aplicare a protecției împotriva violenței și a hărțuirii, indiferent dacă lucrătorii muncesc în economia informală sau de tipul de contract, ori de lipsa acestuia;
- să abordeze cauzele violenței și hărțuirii bazate pe gen, precum relațiile inegale de putere bazate pe gen sau stereotipurile de gen;
- să dezvolte și să implementeze campanii de conștientizare a lucrătorilor migranți, în diverse limbi, cu privire la drepturile pe care aceștia le au și cum pot fi protejați împotriva hărțuirii și violenței în lumea muncii.¹⁰⁵

muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, cu privire la drepturile pe care aceștia le au în legătură cu recuperarea remunerațiilor restante datorate de către angajator”, art. 37(3). <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/160962>.

⁹⁸ Recomandarea OIM nr. 206, art. 23(d).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206.

⁹⁹ Spre exemplu, Legea nr. 122 privind azilul în România include dispoziții cu privire la pregătirea personalului din subordinea Inspectoratului General pentru Imigrări în domeniul azilului și integrării, art. 12[^]1(1) și (2).

<https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/71808>.

¹⁰⁰ O astfel de formare este esențială având în vedere faptul că Inspectorii de Muncă din România organizează inspecții de muncă comune cu Inspectoratul General pentru imigrări (IGI) pentru a identifica în principal munca ilegală. În 2019, 51% dintre inspecțiile de muncă au fost organizate în comun cu IGI, conform studiului Agenției europene pentru drepturi fundamentale, 2021, „Protecting migrants in an irregular situation from labour exploitation: Role of the Employers Sanctions Directive”, pag. 30, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-employers-sanctions-directive-report_en.pdf.

¹⁰¹ OIM C190, art. 6.

¹⁰² Recomandarea OIM nr. 206, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206, para. 13.

¹⁰³ Recomandarea OIM nr. 206, para. 10.

¹⁰⁴ Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 190 pentru eliminarea violenței și a hărțuirii din lumea muncii și Recomandarea OIM nr. 206.

¹⁰⁵ Mai multe acțiuni de abordare incluzivă, integrată și sensibilă la dimensiunea de gen sunt prezentate în studiul A.L.E.G (2021). Angajatori pentru respect: Fără hărțuire și violență în lumea muncii. Recomandări pentru politici publice 2021. pag. 11-12.

Efectele hărțuirii asupra lucrătorilor străini

Hărțuirea și violența cu care lucrătorii străini se confruntă la locul de muncă duc la un risc mare de **afecțiuni psihologice**, printre care se numără depresia, simptomele psihosomatice, nivelurile ridicate de stres, sentimentele negative și de neîncredere față de oameni, traume, gânduri suicidale sau chiar suicid (vezi Studiul de caz 2) sau alte probleme de sănătate mintală.¹⁰⁶ Aceste afecțiuni pot duce și la probleme de **sănătate fizică**, precum tulburări de somn, dureri de cap, risc crescut de boli cardiace, tulburări digestive, afecțiuni musculo-scheletice asociate anxietății și stresului, probleme de sănătate sexuală, vătămări fizice imediate și chiar pierderea vieții prin suicid.¹⁰⁷

Efectele hărțuirii și ale violenței au impact nu doar asupra sănătății fizice și psihologice a lucrătorilor, ci și asupra capacității lor de lucru, de cele mai multe ori ducând la scăderea performanței și a motivației de a lucra, teama de a-și continua activitatea în mediul degradant și chiar dorința de a părăsi locul de muncă.¹⁰⁸

Violența și hărțuirea generează costuri importante pentru angajatori, care pot lua forma cheltuielilor cu recrutarea de personal nou, pierderi legate de neproductivitate din cauza lipsei de personal sau personal redus (spre exemplu, fie pe fondul unor proteste,¹⁰⁹ fie a părăsirii locului de muncă de către lucrători fără aviz prealabil din cauza abuzurilor¹¹⁰), amenzi de neconformitate cu legea,¹¹¹ costuri asociate reputației negative și altele similare. Violența și hărțuirea generează costuri și pentru stat, în special cheltuielile directe ale administrării fluxurilor de lucrători străini care doresc să migreze înspre țările vestice pentru condiții de lucru decente.¹¹²

Studiu de caz 2. Efectele hărțuirii asupra unui lucrător migrant dintr-o firmă de construcții

Gurwinder, un tânăr din India, a ajuns în România în toamna anului 2019, iar abuzurile au început la scurt timp după aterizare. Ultimii ani au însemnat, pentru el, cazări îngrămădite, ore nesfârșite pe șantiere, pașapoarte confiscate, greve și chiar muncă la negru. În urma abuzurilor suferite acesta a declarat: „Mă gândeam la suicid. Eram deprimat”.

Sursa: Libertatea (2022). „Mirajul și dezamăgirea asiaticilor veniți să muncească în România: «Copiii mei plâng de fiecare dată când îi sun. Mă roagă să mă întorc acasă»”

¹⁰⁶ Un studiu realizat în Austria, Cipru, Grecia și Suedia relevă că lucrătoarele domestice migrante care s-au confruntat cu hărțuire sexuală din partea angajatorului (cu care, de cele mai multe ori, locuiau) au manifestat ulterior frică de a continua responsabilitățile zilnice în prezența abuzatorului, rușine, gânduri suicidale, epuizare emoțională, sentiment de neputință, tulburări de somn, depresie sau probleme de sănătate sexuală. Papadakaki, M. et al., 2021, „Migrant Domestic Workers’ Experiences of Sexual Harassment: A Qualitative Study in Four EU Countries”. <https://www.mdpi.com/2411-5118/2/3/22>.

¹⁰⁷ Federația Internațională a Lucrătorilor Casnici, 2021, „Training of Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206), Facilitator Guide”, p. 10, https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/08/violence_and_harassment_in_the_world_of_work_facilitators_guide_en.pdf.

¹⁰⁸ Andra Mureșan, 2022, „Mica Asie din Piața Unirii: Incursiune în lumea semi-ignorată a lucrătorilor străini din Capitală. Expert: «România ar fi cu câteva procente din PIB mai mică fără acești imigranți»”, <https://tinyurl.com/yc8dnh92>.

¹⁰⁹ În 2020, 40 de muncitori străini au protestat în stradă, cerând să li se înapoieze pașapoartele și condiții mai bune de lucru. „Mirajul și dezamăgirea asiaticilor veniți să muncească în România: «Copiii mei plâng de fiecare dată când îi sun. Mă roagă să mă întorc acasă»”, <https://www.libertatea.ro/stiri/mirajul-si-dezamagirea-asiaticilor-veniti-sa-munceasca-in-romania-copiii-mei-plang-de-fiecare-data-cand-ii-sun-ma-roaga-sa-ma-intorc-acasa-4094650>.

¹¹⁰ Această situație alimentează practica angajatorilor de a reține, în mod ilegal, pașapoartele lucrătorilor străini. Adina Florea, Vlad Marko Tollea, 2021, Libertatea, „Fuga unui muncitor străin dintr-un abator românesc până într-o tabără de refugiați din vestul Europei”, <https://tinyurl.com/yjvyyvcn5>.

¹¹¹ În 2019, compania Construcții Erbașu a fost amendată cu 45.000 de lei fiindcă a găzduit 200 de lucrători vietnamezi în spații de cazare precare, cu acces limitat la apă curentă și spații sanitare insuficiente (doar șase băi au fost puse la dispoziția a 200 de persoane). Adina Florea, 2019, Vice Romania, „Direcția de Sănătate Publică amendează compania care ține vietnamezi îngrămădiți în containere”, <https://www.vice.com/ro/article/j5wxb/amenda-pentru-compania-erbasu-care-tine-vietnamezi-in-containere>

¹¹² Adina Florea, Vlad Marko Tollea, 2021, Libertatea, „Fuga unui muncitor străin dintr-un abator românesc până într-o tabără de refugiați din vestul Europei”, <https://www.libertatea.ro/stiri/fuga-muncitor-strain-din-abator-romanesc-pana-intr-o-tabara-refugiati-vestul-europei-3628129>.

IV. Practicile angajatorilor și ale instituțiilor publice

Practicile 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 astfel puterea de control a angajatorilor asupra lucrătorilor și încurajează practicile abuzive din partea angajatorilor, restricționând în același timp accesul lucrătorilor la exercitarea drepturilor lor.¹¹³

Cel mai adesea, angajatorii promit o anumită durată a zilei de muncă, salariu și condiții de cazare, pe care ulterior nu le respectă.¹¹⁴ După începerea activității de muncă, lucrătorii străini se confruntă, în multe situații, cu lipsă de respect, sarcini de lucru foarte solicitante și nespecificate în contractul de muncă, comentarii abuzive și jignitoare din partea managerilor sau a colegilor români (vezi, de exemplu, Studiu de caz 3). De asemenea, există situații în care angajatorii refuză să semneze un contract de muncă pentru a evita plata impozitelor către stat.¹¹⁵

Studiu de caz 3. Hărțuirea unui lucrător migrant dintr-o fabrică producătoare de componente pentru industria auto

„Directorul de producție îmi dădea constant sarcini pe care nu le puteam finaliza pe loc, și chiar dacă îi spuneam asta, continua să mă preseze să le fac. [...] Am raportat situația la Resurse umane, iar responsabilă a propus o întâlnire comună. În timpul ședinței, directorul a început să țipe la mine și să vorbească peste mine. [...] Contractul meu de muncă era ca tehnician, iar directorul mi-a spus că nu există un astfel de post și că trebuie să fac de toate, inclusiv responsabilități ale inginerilor. [...] I-am spus că sunt deja plătit mai puțin și decât un muncitor obișnuit. [...] Persoana de la Resurse umane nu a intervenit în tot acest timp. [...] Cel mai tare m-a durut când directorul mi-a spus că nu sunt bun de nimic, că sunt un nimeni. [...] În urma discuției, lucrurile nu s-au rezolvat, ba chiar mi-au înaintat o cerere de concediere pe motiv că nu sunt destul de bun. [...] Am refuzat să semnez și am vrut să depun plângere mai departe la compania mamă, dar persoana de la Resurse umane și directorul m-au rugat să nu fac asta, fiindcă că nu voiau probleme. Am ajuns, în final, să-mi dau demisia.”

Sursa: Interviu realizat de A.L.E.G, februarie 2023

Practicile instituțiilor publice

Deseori, instituțiile publice gestionează situația lucrătorilor străini din punct de vedere unidimensional, din perspectiva migrației ilegale.¹¹⁶ Această observație este întărită și de planurile de acțiune pentru implementarea Strategiei Naționale privind Imigrația din ultimii ani.¹¹⁷ Unul dintre obiectivele strategice

¹¹³ În cel mai recent index al Uniunii Europe cu privire la politicile privind integrarea imigranților, România a obținut 49 de puncte din totalul de 100, fiind clasată ca o țară care oferă acces la „egalitate pe hârtie”. MIPEX, 2020, „Migrant Integration Policy Index 2020”, <https://www.mipex.eu/romania>.

¹¹⁴ Problemă care a reieșit din mai multe interviuri realizate de echipa A.L.E.G. (a se vedea secțiunea Metodologie).

¹¹⁵ Într-unul dintre interviurile realizate de A.L.E.G., a fost relatat un caz în care angajatorul unei fabrici de mezeluri a încheiat un contract pe 6 luni cu lucrătorul refugiat doar după ce acesta și-a tăiat degetele de la o mână în timpul activităților de muncă pentru a-i acoperi asigurarea de sănătate. Interviuul a fost realizat cu președinta unei ONG care se ocupă de drepturile migranților și ale refugiaților din România.

¹¹⁶ Conform unuia dintre interviurile realizat de A.L.E.G. cu un activist specializat în problemele lucrătorilor migranți din România (a se vedea secțiunea Metodologie).

¹¹⁷ A se vedea „Strategia Națională privind Imigrația 2021-2024”, <https://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2021/08/ANEXA-1-7.pdf>; „Proiect de Plan de acțiune pe perioada 2023 – 2024 pentru implementarea Strategiei naționale privind imigrația pentru

propușe este „gestionarea eficientă a fenomenului migraționist”, care urmărește exclusiv limitarea migrației ilegale, prevenirea traficului de persoane și a muncii nedeclarate, dar și colaborarea în acest sens cu instituțiile competente, precum Jandarmeria Română.¹¹⁸ Însă, Strategia omite includerea unor obiective care să asigure respectarea drepturilor și protejarea lucrătorilor migranți împotriva hărțuirii și a violenței la locul de muncă, precum și colaborarea cu Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM)¹¹⁹ și alte instituții competente în prevenirea și combaterea acestui fenomen. Prevenirea și combaterea hărțuirii și a violenței îndreptate împotriva lucrătorilor străini în lumea muncii necesită un efort inter-instituțional prin care această problemă să fie abordată și din perspectiva integrării și a drepturilor omului.

De asemenea, în puținele situații în care lucrătorii își găsesc curajul să raporteze situațiile de hărțuire din partea angajatorului către ITM, aceștia ajung să fie ignorați și chiar redirecționați înapoi către angajator pentru a rezolva situația.¹²⁰

perioada 2021 – 2024”,

https://webapp.mai.gov.ro/frontend/documente_transparenta/505_1665040672_Plan%202023%202024.pdf; „Proiect de Plan de acțiune pe perioada 2021 – 2022 pentru implementarea Strategiei naționale privind imigrația pentru perioada 2021 – 2024”, https://webapp.mai.gov.ro/frontend/documente_transparenta/359_1615554208_Plan%202021-2022%20COMPLETAT.DOCX.

¹¹⁸ IGI, „Proiect de Plan de acțiune pe perioada 2023 – 2024 pentru implementarea Strategiei naționale privind imigrația pentru perioada 2021 – 2024”, pag. 3-6.

¹¹⁹ Având în vedere că Inspectoratul General pentru imigrări (IGI) organizează inspecții de muncă comune cu inspectorii de muncă, deși aceste inspecții sunt organizate pentru a identifica munca ilegală, ignorând alte vulnerabilități și riscuri la care sunt expuși lucrătorii migranți, cât și cei refugiați. În 2019, 51% dintre inspecțiile de muncă realizate de Inspectoratul Teritorial de Muncă au fost organizate în comun cu IGI, conform studiului Agenției europene pentru drepturi fundamentale, 2021, „Protecting migrants in an irregular situation from labour exploitation: Role of the Employers Sanctions Directive”, pag. 30, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-employers-sanctions-directive-report_en.pdf.

¹²⁰ În interviul realizat de A.L.E.G. cu lucrătorul migrant, acesta a relatat practica unui angajator care reținea primul salariul al angajaților susținând că va fi achitat la finalul contractului. Colegii străini ai interviuatului nu au primit acest salariu la finalul contractului, în ciuda discuțiilor cu angajatorul, astfel au raportat situația la ITM. Însă, inspectorul de muncă a sugerat rezolvarea situației cu angajatorul.

V. Politici publice pentru protecția lucrătorilor migranți și refugiați

Eliminarea hărțuirii și a violenței din lumea muncii în cazul lucrătorilor migranți și refugiați este o problemă cu multe straturi complexe, dar care poate fi abordată eficient prin dezvoltarea unui cadru legislativ și de politici publice adecvat și prin dezvoltarea unor mecanisme de aplicare eficiente ale acestuia. Adoptarea unor astfel de măsuri este esențială având în vedere faptul că România a început procesul de aderare la Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică în 2022, în cadrul căruia Comisia OCDE pentru Ocuparea Forței de Muncă, Muncă și Afaceri Sociale va evalua politicile publice naționale în acest domeniu.¹²¹ Mai mult decât atât, prin mandatul început în Consiliul ONU pentru Drepturile Omului în 2023, România a propus ca prioritate promovarea drepturilor femeilor și combaterea discriminării – domenii profund legate de eliminarea hărțuirii.¹²² În acest context, pe baza prevederilor Convenției OIM nr. 190 și a Recomandării OIM nr. 260, facem următoarele recomandări, în completarea recomandărilor din publicația A.L.E.G. din 2021, „Angajatori pentru respect. Fără hărțuire în lumea muncii”.¹²³

Pentru Parlament

- Ratificați Convenția OIM nr. 190;
- Aliniați legislația anti-hărțuire, legislația privind sănătatea și securitatea în muncă și legislația din domeniul migrației la standardele Convenției OIM nr. 190 și ale Recomandării OIM nr. 206;
- Introduceți măsuri legislative care să recunoască violența domestică la locul de muncă ca formă de hărțuire ce poate fi săvârșită de către angajator în cazul lucrătorilor care prestează servicii domestice;
- Introduceți măsuri legislative care să atenueze impactul hărțuirii și al violenței în lumea muncii asupra lucrătorilor migranți aflați într-o formă ilegală de muncă;
- Introduceți măsuri legislative care să impună agențiilor de recrutare standarde minime pentru angajarea lucrătorilor migranți, inclusiv de verificare prealabilă a respectării drepturilor lucrătorilor în rândul angajatorilor către care sunt direcționați lucrătorii migranți.

Pentru Guvern

- Inițiați procedura de ratificare a Convenției OIM nr. 190;
- Implicați organizațiile din societatea civilă, precum ONG-urile cu expertiză în problemele migranților și ale refugiaților, cât și pe subiectul egalității de gen și al hărțuirii, dar și sindicatele, în procesul de consultare privind alinierea cadrului legislativ și al politicilor publice anti-hărțuire la standardele Convenției și ale Recomandării OIM;
- Aliniați legislația anti-hărțuire, legislația privind sănătatea și securitatea în muncă și legislația din domeniul migrației la standardele OIM și elaborați norme metodologice cu privire la eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii;

¹²¹ Comisia OCDE pentru Ocuparea Forței de Muncă, Muncă și Afaceri Sociale evaluează politici publice privind piața muncii, dezvoltarea profesională, protecția socială și migrația. Vezi „Roadmap for the OECD accession process of Romania”, pag. 21, <https://www.oecd.org/mcm/Roadmap-OECD-Accession-Process-Romania-EN.pdf>.

¹²² Vezi „Romania for the United Nations Human Rights Council (2023-2025)”, https://www.mae.ro/sites/default/files/file/anul_2022/2022_pdf/anexa_2_brosura_r_un_hrc_print.pdf.

¹²³ A.L.E.G., 2021, „Angajatori pentru respect, Fără violență și hărțuire în lumea muncii, Recomandări pentru politici publice 2021”, <https://tinyurl.com/yc6s55s5>.

- Identificați sectoarele și aranjamentele de lucru cu cel mai mare risc de violență și hărțuire pentru lucrătorii străini și adoptați norme specifice pentru minimizarea riscului hărțuirii și violenței;
- Introduceți posibilitatea ca inspectorii ITM să poată demara inspecții la domiciliul angajatorului în cazul lucrătorilor care prestează servicii casnice, în special pentru lucrătorii străini;
- Introduceți obligativitatea angajatorilor de a dezvolta politici și mecanisme specifice anti-hărțuire în lumea muncii, indiferent de natura hărțuirii, cu accent pe grupurile cu grad crescut de vulnerabilitate, precum migranții, refugiații și persoanele cu statut de protecție temporară;
- Dezvoltați mecanisme de raportare a hărțuirii și violenței în lumea muncii care să fie sigure, ușor accesibile și disponibile în multiple limbi pentru lucrătorii străini;
- Introduceți formări profesionale periodice pentru inspectorii ITM, a reprezentanților Inspectoratului General de Imigrări, și a companiilor care acordă consultață angajatorilor în domeniul sănătății și securității în muncă în vederea identificării și abordării hărțuirii și a violenței în lumea muncii, inclusiv a pericolelor și a riscurilor psihosociale, a violenței și hărțuirii bazate pe gen și a discriminării împotriva lucrătorilor străini;
- Derulați campanii eficiente de informare și conștientizare pentru lucrătorii străini, disponibile în multiple limbi, cu privire la drepturile lor, mecanismele de raportare, identificarea hărțuirii și a violenței la locul de muncă;
- Derulați campanii eficiente de sensibilizare a opiniei publice care să transmită caracterul inacceptabil al hărțuirii și violenței asupra tuturor lucrătorilor, în special al hărțuirii și violenței bazate pe gen, și care să prevină stigmatizarea victimelor, a reclamantilor și a martorilor.

Pentru instituțiile competente din domeniu

- **Inspecția Muncii:** Dezvoltați și implementați planuri anuale de control dedicate situației lucrătorilor migranți din afara spațiului economic european (acestea să fie independente de activitățile comune cu IGI și să vizeze condițiile de muncă ale lucrătorilor străini);
- **IGI:** Includeți în Strategia Națională privind Imigrația 2025-2029 măsuri clare privind integrarea, protejarea și informarea lucrătorilor migranți și refugiați;
- **ANOFM:** Dezvoltați campanii de informare privind formele hărțuirii în lumea muncii și mecanismele de raportare disponibile în cazul unor astfel de situații, accesibile în mai multe limbi.

VI. Metodologie

Acest studiu se concentrează pe standardele minime în domeniul eliminării violenței și a hărțuirii din lumea muncii privind lucrătorii străini, în conformitate cu Convenția OIM nr. 190 și Recomandarea nr. 206. Analiza cadrului legislativ din România evidențiază doar cele mai importante aspecte și lacune. Sperăm ca prezenta analiză să constituie un punct de plecare pentru viitoare studii mai amănunțite pe acest subiect.

Datele au fost colectate de echipa A.L.E.G. în perioada februarie-august 2023, prin solicitări de acces la informații de interes public în baza Legii nr. 544/2001 trimise către Ministerul Muncii, Inspectoratul General pentru Imigrări și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. Datele primite de la Ministerul Muncii privind numărul total de cetățeni ucraineni refugiați cu contracte de muncă active în perioada ianuarie 2022-iunie 2023 nu au fost dezagregate în funcție de sexul lucrătorului (neexistând o astfel de defalcare). Astfel, interpretarea datelor din perspectivă de gen a fost limitată.

Datele colectate prin solicitările în baza Legii nr. 544/2001 au fost completate printr-o analiză a cazurilor publicate în media în perioada aprilie 2021-august 2023, dar și printr-o serie de interviuri semi-structurate cu reprezentanți din diverse organizații relevante, precum universități și ONG-uri din România cu experiență în domeniul migrației, precum și printr-un interviu cu un lucrător migrant de origine siriană în perioada noiembrie 2022-februarie 2023. Numele și organizațiile intervievaților sunt anonimizate pentru a le proteja identitatea.

Pentru mai multe informații, contactați echipa A.L.E.G. la contact@aleg-romania.eu.

VII. Anexă - Selecție de cazuri de hărțuire și violență împotriva lucrătorilor migranți raportate în media în perioada aprilie 2021- august 2023

Titlu articol și sursa	Luna/anul publicării	Manifestări ale hărțuirii și violenței	Domeniu de activitate
Povestea a 13 tineri din Sri Lanka pentru care România a devenit un coșmar. Au muncit 14 ore pe zi fără bani și au rămas și fără acte (Observator News)	Aprilie 2021	Muncă plătită sub minime Confiscarea actelor personale Muncă suplimentară neplătită (14h pe zi)	Construcții
Fuga unui muncitor străin dintr-un abator românesc până într-o tabără de refugiați din vestul Europei (Libertatea)	Iulie 2021	Confiscarea actelor personale Muncă suplimentară neplătită Interzicerea părăsirii incintei de lucru Lipsa timpului liber	Abator
The Guardian: România exploatează muncitorii nepalezi tot așa cum românii sunt exploatați în alte părți / Mii de muncitori sunt angajați în UE prin intermediari cu salarii și condiții de lucru inferioare (G4Media)	Septembrie 2021	Contracte cu zero ore de muncă Lipsa concediului medical	Carmangerie
Muncitorii străini din România întâmpină probleme la locul de muncă. „Lucrau 12-13 ore pe zi și s-au întors în Bangladesh” (Stirile PRO TV)	Februarie 2022	Nerespectare contract Confiscarea actelor personale Muncă suplimentară neplătită	Construcții
Vietnamese migrants fill Romania's worker crunch but face risk of exploitation (SCMP)	Martie 2022	Confiscarea actelor personale	Industria alimentară
Mirajul și dezamăgirea asiaticilor veniți să muncească în România: „Copiii mei plâng de fiecare dată când îi sun. Mă roagă să mă întorc acasă” (Libertatea)	Aprilie 2022	Confiscarea actelor personale Muncă fără contract Cazare în condiții inumane Întârzierea plății salariului	Construcții
Lupta muncitorilor asiatici ajunși în România cu birocrăția și cu abuzurile angajatorilor: „Îmi întreb zilnic șeful: «Când ne plătești? Când ne înnoiești permisele de muncă?»” (Libertatea)	Aprilie 2022	Muncă fără contract	HoReCa
„Nici în Ghana nu am fi pățit așa ceva”. Povestea africanilor care spun că au fost plătiți mai prost ca acasă după mai bine de o lună de muncă pe șantierul din București al unui celebru luptător de K1	Aprilie 2022	Muncă neplătită	Construcții

(Libertatea)			
Mica Asie din Piața Unirii: Incursiune în lumea semi-ignorată a lucrătorilor străini din Capitală. Expert: „România ar fi cu câteva procente din PIB mai mică fără acești imigranți” (HotNews)	August 2022	Confiscarea actelor personale Muncă suplimentară neplătită	HoReCa
Angajații asiatici din România și o practică specifică industriei Horeca: minciuna că li se vor prelungi permisele de ședere (HotNews)	August 2022	Muncă fără contract	HoReCa
Bangladeshi migrants in Romania: From regular to undocumented (Info Migrants)	Octombrie 2022	Muncă fără contract Responsabilități nespecificate în contractul de muncă	Construcții
INVESTIGAȚIE. Drumul muncitorilor nepalezi în România: prinși într-o spirală de abuzuri, „închiriați” și apoi ignorați. „Plz sir, help us” (Libertatea)	August 2023	Nerespectarea condițiilor din contractul de muncă Comunicarea de informații false	Construcții
Livratorii din Asia care îți aduc mâncarea muncesc peste 10 ore pe zi, pentru 2.000 de lei pe lună, deși firmele le promit altceva. „E un viitor negru pe bicicletă” (Libertatea)	August 2023	Muncă suplimentară nespecificată în contract Contracte neînregistrate sau contribuții neplătite Amenințări privind reducerea salariului Norme de muncă excesive	Economia gig

 contact@aleg-romania.eu

 [//aleg-romania.eu/](http://aleg-romania.eu/)

 [/alegromania/](https://www.facebook.com/alegromania/)

 [/alegromania](https://www.instagram.com/alegromania/)

 [/aleg_romania/](https://twitter.com/aleg_romania/)