

# Crearea de locuri de muncă decente pentru lucrătorii detașați din țări terțe

Muncă decentă pentru toți:  
cheia unor relații industriale de succes  
**Privire asupra situației din România**

16

**solidar**





## Acronime

**ARCA:** Forumul Român pentru Refugiați și Migranți

**OIM:** Organizația Internațională a Muncii

**ORI:** Oficiul Român pentru Imigrări

**RON:** leul nou (la 1 iulie 2005 a avut loc reforma monetară; 10000 lei „vechi” (ROL) au fost reevaluați la un leu „nou” (RON))

**ITM:** Inspectoratul Teritorial de Muncă

## Lucrătorii străini în România

România a devenit o țară de destinație pentru lucrătorii din țările terțe odată cu aderarea la Uniunea Europeană, în 2007. Conform Oficiului Român pentru Imigrări, la sfârșitul anului 2008 erau 56.290 de străini în România, din care 51.360 aveau permis de ședere temporară. Cei mai mulți dintre cei cu permis de ședere valabil proveneau din Turcia, China și Moldova. La data de 31 decembrie 2008, 9876 de străini cu permis de ședere aveau un contract de muncă permanent, iar 4531 erau detașați. În 2008 au fost eliberate 15.000 de permise de muncă, iar în 2009 au fost aprobate alte 8000.

## Prezentare generală

În industria construcțiilor din România, numărul de lucrători imigranți este menit să crească. De la aderarea României la Uniunea Europeană și odată cu adoptarea legislației cu privire la angajarea lucrătorilor străini<sup>1</sup>, numărul lucrătorilor detașați provenind din țări care nu sunt membre UE a crescut rapid, ponderea acestora ajungând în 2008<sup>2</sup> la peste 40% din totalul lucrătorilor străini cu contract individual de muncă. Se estimează că odată cu încheierea crizei economice, industria construcțiilor se va extinde pentru a face față noilor cereri, având ca și consecință creșterea cererii de forță de muncă, inclusiv pentru lucrători din țările din afara Uniunii Europene.

Există două categorii de lucrători extracomunitari: aceia care sunt angajați de un angajator român pe baza unui contract individual de muncă și aceia care sunt detașați în România de către un angajator din țara lor de origine, cu care au încheiat un contract de muncă. Spre deosebire de lucrătorii detașați din țările membre UE, cei din țările terțe nu beneficiază de prevederile legislației muncii în vigoare. Acest lucru creează confuzie în ceea ce privește atât drepturile acestor persoane, cât și obligațiile angajatorilor lor. De asemenea, le oferă companiilor cu sediul în România anumite avantaje competitive: sumele plătite de angajatori pentru lucrătorii detașați sunt cu aproximativ 30% mai mici decât pentru cei cu contract de muncă, deoarece nu trebuie să contribuie la fondul asigurărilor sociale, de sănătate sau șomaj din România.

Legislația românească nu protejează în totalitate munca sau drepturile lucrătorilor imigranți. Firmele de recrutare joacă acum un rol semnificativ în procesul de selectare și recrutare a lucrătorilor extracomunitari. Cadru legislativ de reglementare a activității acestora permite încălcări atât în faza de recrutare, cât și în timpul procedurilor administrative de acordare a dreptului de muncă în România.

## Industria construcțiilor

Industria construcțiilor din România a cunoscut o creștere accelerată în 2007 și 2008. Din punct de vedere al productivității, în iunie 2008 se afla pe locul doi în Europa, dar criza economică a făcut ca sectorul să cunoască o cădere dramatică. Mai mult, înainte de criză sectorul s-a confruntat cu o scădere severă a forței de muncă datorită scăderii natalității, emigrării, îmbătrânirii forței de muncă și imaginii negative pe care o au tinerii despre acest domeniu de activitate, ca fiind unul în care munca e prost plătită și periculoasă.

Numărul companiilor din construcții a atins 47.000 în 2007 dar piața e dominată de 20 de companii mari. Numărul companiilor străine apărute pe piața construcțiilor din România a crescut și el. În iulie 2009, industria a angajat 365.900 de lucrători, dintr-un total de forță de muncă de 4.519.500. Salariile medii nete sunt mici (1.146 RON sau 264 Euro în 2009, ceea ce reprezintă 83% din media pe toate sectoarele<sup>3</sup>), iar numărul de accidente de muncă raportate este mare (661 răniți, 72 decese în 2008). S-au înregistrat multe nereguli în ceea ce privește respectarea legislației muncii, inclusiv lipsa contractelor individuale de muncă, depășirea normei legale de muncă, neplătirea salariului minim negociat la nivel de sector și lipsa negocierilor colective.

<sup>1</sup> Ordonanța de Urgență nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României

<sup>2</sup> În 2009 și 2010 numărul lucrătorilor extracomunitari a fost limitat la 8000 pe an, datorită crizei economice.

<sup>3</sup> Veniturile medii pe oră în sectorul construcțiilor corespund celor din comerț, dar reprezintă doar 66% până la 80% din cele din învățământ și sănătate.

Locuitorii rămași fără ocupație din orașul Zlatna, în mare parte foști angajați ai Combinatului de prelucrare a minereurilor, își completează veniturile prin vânzarea fierului scos din pereții halelor dezafectate după închiderea colosului industrial. Bucățile de metal sunt scoase cu grijă din pereți, deoarece pot fi vândute ca material de construcții, pentru un preț mai bun decât pentru fierul vechi. După o zi întreagă de muncă, un om obține între 25 și 35 de lei noi din vânzarea fierului la centrele de recepție, unde se preia pentru 35-50 bani/ kg.



## TEORIE - LEGISLAȚIA

Politicile, legislația și structurile instituționale privind migrația au fost foarte puternic influențate de aderarea României la UE și nevoia de a armoniza legislația națională cu cea europeană privind migrația.

**Principalele legi care guvernează circulația persoanelor și migrația legală în România sunt:**

- **Ordonanța de urgență nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România.** Legea definește străinul ca fiind persoana care nu are cetățenia română sau cetățenia unui alt stat membru al Uniunii Europene ori al Spațiului Economic European. Un cetățean extracomunitar care dorește să lucreze legal în România trebuie să obțină o viză de lungă ședere, care se acordă la cerere pentru o perioadă de 90 de zile de la intrarea în România. Acesta are dreptul de a solicita prelungirea acestui drept, iar ORI îi eliberează un permis de ședere. Spre deosebire de aceia care încheie un contract de muncă direct cu angajatorul din România, lucrătorii detașați pot fi acceptați în România pe baza unei vize de ședere pe termen lung acordate pentru scopuri altele decât de încadrare în muncă.

- **Legea nr. 334/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale stabilește condițiile și regulile aplicabile lucrătorilor detașați din EU în cadrul prestării de servicii transnaționale.** Acești lucrători beneficiază de condițiile stipulate în legislația română și / sau în contractele colective de muncă, în ceea ce privește durata muncii, concediul anual plătit, salariile minime; condițiile în care sunt detașați lucrătorii, în special de către agențiile de plasare a forței de muncă; sănătatea și siguranța la locul de muncă; protejarea gravidelor și copiilor și prevederi privind discriminarea. La nivelul Uniunii Europene, extrem de importantă este Directiva CE privind detașarea lucrătorilor<sup>4</sup>.

- **Ordonanța de urgență nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României** definește, de asemenea, străinul ca fiind persoana care nu are cetățenia română sau cetățenia unui alt stat membru al Uniunii Europene ori al Spațiului Economic European. Un permis de muncă poate fi emis de Oficiul Român pentru Imigrări, la cererea angajatorilor, pentru lucrătorii care îndeplinesc condițiile legale. Un permis de muncă pentru lucrătorii permanenți asigură dreptul acestora de a munci pe baza unui contract permanent sau temporar cu una sau mai multe persoane juridice din România, sau cu o persoană juridică din străinătate care are filială în România. Permisul de muncă pentru lucrătorii detașați conferă titularului dreptul să presteze muncă pentru o perioadă de maximum un an, la intervale de 5 ani, ca lucrător detașat de un angajator străin la un angajator român sau o filială sau reprezentanță în România a persoanei juridice respective cu sediul în străinătate. Lucrătorii din țările terțe nu beneficiază de condițiile stipulate de legislația națională și / sau contractele colective de muncă sectoriale.

- **Ordonanța de urgență nr.44/2004 privind integrarea socială a străinilor care au dobândit o formă de protecție sau un drept de ședere în România.** S-au dezvoltat programe de integrare socială a străinilor și orice persoană care deține un permis de ședere are dreptul să beneficieze, gratuit, de cursuri de limba română și sesiuni de acomodare culturală. În 2004 au fost aprobate Strategia națională privind migrația și un cadru interinstituțional pentru implementarea acesteia.

ORI este instituția care are atribuții directe în ceea ce privește acordarea de permise de ședere și muncă cetățenilor extracomunitari. Oficiul eliberează, anulează sau revocă permise și de muncă atât pentru lucrătorii permanenți, cât și pentru cei detașați. ORI are un rol bine definit și este responsabil de verificarea respectării cerințelor legale, atât la intrarea în țară, cât și ulterior.

### Punctul de vedere al unui lider de sindicat (1)

“Politicile privind migrația sunt slabe, iar tendința este de a eluda legea”

“Nu avem o politică privind migrația adaptată tendințelor actuale. Nu există nicio strategie. Chiar după ce problemele au ieșit la iveală, odată cu cazul muncitorilor chinezi din 2007, nimeni nu a făcut nimic pentru a adapta legislația. Migrația are nevoie de o reglementare serioasă.

Contractele individuale trebuie, conform legii, să respecte prevederile contractului colectiv. Există, cu toate acestea, o tendință de a eluda legea și nu există legi specifice care să îi protejeze pe lucrătorii străini. Mai mult, amploarea muncii la negru a atins cote îngrijorătoare. Mulți angajatori favorizează în mod deschis economia subterană. Dacă sunt prinși sunt sancționați, dar lucrătorul trebuie să părăsească țara.

Angajatorii pot manipula contractele de muncă astfel încât să nu fie nevoie să plătească integral sumele stabilite. Cea mai obișnuită modalitate de a face acest lucru este prin fixarea salariului minim și acoperirea costurilor suplimentare cu diurne false. O altă opțiune este de a condiționa plata cu ore suplimentare excesive. La finalul perioadei, angajatorul întocmește un document prin care se arată că lucrătorul nu a prestat orele de muncă stipulate în contract și pe baza acestuia scade remunerația; sau, încheie contracte part-time, chiar dacă lucrătorul muncește full-time.

Inspecția muncii ar trebui să rezolve aceste probleme, dar nu se întâmplă așa. Este nevoie de o reformă de la bază, din toate punctele de vedere, care să vizeze instituția, angajații, abilitățile.”

<sup>4</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:EN:HTML>



© BOGDAN CROITORU  
Floarea Furdui, fostă angajată la salubritate, activează în domeniu și după pensionare. Ea culege PET-uri de pe albia Prahovei, în apropiere de satul ei, le sortează și le vinde.

## Punctul de vedere al lucrătorului

„Angajatorul stabilește regulile și face ce vrea..”

**Un muncitor chinez în construcții angajat în China și detașat în România vorbește despre experiența sa.**

„Am fost recrutat în China printr-o agenție care căuta muncitori în construcții. Ei mi-au garantat 780 de Euro pe lună pentru 260 ore de muncă. Dar eu nu sunt plătit în Euro, doar în lei. Suma variază în funcție de rata de schimb și nu îmi ajunge. Am tot timpul datorii. În șase luni nu am reușit să trimit decât 1600 de Euro soției și copilului și nu îmi permit decât un telefon pe lună. Acum nici nu ne mai plătesc.

Când am venit în România am stat într-un container împreună cu alți 20 de oameni, fără lumină și fără apă. Acum împart o cameră de 70 metri pătrați cu alți 35 de oameni, pe care ne-a pus-o la dispoziție angajatorul. Trebuie să ne asigurăm singuri mâncarea, dar nu avem gaz așa că e o persoană care gătește pe șantier. Acum nici nu primim bani pentru mâncare. Este foarte greu pentru noi aici în România. Nu cunosc limba și dacă mă îmbolnăvesc nu știu nimic despre îngrijirea medicală pe care pot să o primesc.

Dacă ne dau salariile, vreau să plec. Dar nu știu ce instituție ne poate ajuta. Angajatorul este cel care stabilește regulile și face ce vrea..”

## Deficiențe în legislație

Deși legea garantează posesorului unui permis de ședere permanentă dreptul de a beneficia de aceleași drepturi de care beneficiază cetățenii români, inclusiv libertatea de asociere<sup>5</sup>, există multe deficiențe în legislație atunci când este vorba despre lucrătorii din țări care nu sunt membre ale Uniunii Europene.

• **Lipsa unor prevederi clare privind regimul juridic de muncă aplicabil lucrătorilor extracomunitari.** Lucrătorii detașați sunt adesea ținta abuzurilor angajatorilor care pretind că, având în vedere faptul că respectivul contract de muncă a fost încheiat într-o țară terță, nu cad sub incidența prevederilor Codului Muncii și altor legi aferente.

• **Negarea dreptului de a se înregistra la oficiile Agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, ceea ce se traduce prin faptul că lucrătorii din țări terțe nu pot beneficia de ajutor de șomaj.** Un lucrător extracomunitar, al cărui contract de muncă este desfăcut din motive neimputabile lui, are dreptul, teoretic, la ajutor de șomaj. Totuși, odată cu încetarea raportului de muncă, permisul de muncă este anulat, iar dreptul de ședere în România revocat. Lucrătorul trebuie să părăsească țara și nu poate solicita ajutorul de șomaj deși a cotizat la acest fond.

• **Reglementarea insuficientă a condițiilor de angajare a lucrătorilor detașați, care duc la lipsa unei protecții reale.** Lucrătorii care sunt interesați de un contract de muncă în România trebuie să solicite, în avans, un permis de muncă, iar acest proces poate dura până la 45 de zile. Totuși, lucrătorii detașați pot intra în România pe baza unei vize pentru alte scopuri și pot obține permisul după intrarea în țară, iar procesul este mult mai rapid. Este mai ușor pentru că angajatorilor români nu li se solicită acte privind situația lor financiară și nu trebuie să facă dovada imposibilității recrutării de pe piața locală a forței de muncă. Contractul de muncă din țara de origine trebuie depus, dar acesta nu trebuie modificat pentru a fi în conformitate cu reglementările naționale (cum ar fi cea referitoare la salariul minim), iar detașarea îl scutește pe angajatorul român de contribuția la fondul asigurărilor sociale. De aceea angajatul este mai puțin protejat și e mai ieftin pentru angajator.

• **Vidul legislativ privind monitorizarea respectării drepturilor cetățenilor din țări terțe.** Inspectoratul teritorial de muncă și nu ORI este acela care are responsabilitatea verificării condițiilor de muncă ale lucrătorilor străini. Totuși, în cazul lucrătorilor detașați, legea nu prevede în mod expres faptul că un contract de muncă încheiat în țara terță, precum și contractul de detașare, trebuie înregistrate la inspectoratul teritorial de muncă. Așadar, acest lucru nu se face, iar lucrătorii din țările terțe nu beneficiază de verificarea respectării drepturilor lor.

• **Lipsa de reglementare a activității agențiilor de recrutare private.** Lipsa unui cadru legislativ adecvat care să reglementeze activitatea agențiilor de recrutare care mediază angajarea lucrătorilor străini favorizează încălcarea drepturilor lucrătorilor extracomunitari. Adesea se fac modificări ale înțelegerii verbale inițiale, în special în ceea ce privește remunerația și norma de lucru.

• **Lipsa unui sistem coerent de sancțiuni împotriva angajatorilor care fac uz de practici abuzive.** Ordonanța de urgență nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României nu prevede niciun fel de sancțiuni împotriva actelor abuzive comise împotriva lucrătorilor migranți, cum ar fi reținerea de către angajator a permisului de muncă în original.

<sup>5</sup> Art. 75 al Ordonanței de Urgență nr. 194/2002

## PRACTICA – O EVALUARE

### Experiența lucrătorilor

Controalele efectuate de Inspectoratele de muncă au scos la iveală multe nereguli în ceea ce privește încadrarea în muncă și detașarea lucrătorilor străini. De foarte multe ori lucrătorii nu vorbesc deloc românește, deși un permis de muncă este eliberat doar pe baza dovezii că respectivul lucrător are cunoștințe minime de limba română. Adesea lucrătorii străini sunt angajați prin intermediul firmelor de recrutare, dar nu există prevederi legale care să le permită inspectoratelor de muncă să verifice aceste firme. Sub-contractorii nu întocmesc toate documentele legale cerute pentru lucrătorii detașați, iar unii angajatori nu plătesc salariile la datele stabilite. De obicei salariile sunt plătite în lei, nu în valută așa cum li s-a promis lucrătorilor de către intermediarul străin care a făcut recrutarea.

Lucrătorii străini s-au plâns de salarii neplătite la timp, ore suplimentare excesive, cazare sub standarde, lipsa mijloacelor de transport la locul de muncă și lipsa protecției sociale. Un studiu asupra condițiilor de muncă ale lucrătorilor străini din România, intitulat „Vorbește cu noi”,<sup>6</sup>, realizat de Forumul Român pentru Refugiați și Migranți (ARCA), Grupul de Inițiativă pentru Dialog și Fundația Pro-Women a identificat următoarele probleme:

- abuzuri comise de recrutori;
- nerespectarea înțelegerii verbale inițiale încheiate cu recrutorul (salariul este brut, nu net, mai mult de șase zile lucrătoare pe săptămână);
- nerespectarea sau modificarea clauzelor contractuale (cum ar fi plata salariului în bonuri de masă);
- practici abuzive ale angajatorului, cum ar fi neplata salariilor sau păstrarea permisului original de muncă la firma angajatorului;
- lipsa informării într-o limbă accesibilă lucrătorului;
- dificultăți de adaptare datorate barierelor lingvistice și lipsei de informații;
- condiții de muncă improprii;

### DIALOGUL SOCIAL

În România există dialog social tripartit, care include cinci confederații sindicale și 13 confederații patronale, precum și reprezentanți ai Guvernului. Consiliul Economic și Social<sup>7</sup> este principala structură consultativă la nivel național. Dialogul social are loc prin intermediul comisiilor de dialog social, la nivel sectorial și teritorial. Salariul minim se stabilește prin negocieri colective tripartite. Contractele colective de muncă sunt negociate și încheiate prin dialog social bipartit între sindicate și angajatori, în vreme ce contractele individuale de muncă au ca bază legală contractul colectiv de muncă unic la nivel național.

Dialogul tripartit sau bipartit privind migrația este totuși foarte limitat. Confederațiile sindicale spun că nu au fost consultate atunci când a fost elaborată strategia națională privind migrația. Mai mult, în România nu există asociații ale străinilor, iar ONGurile care au ca obiect de activitate migrația sunt foarte puține.

### Punctul de vedere al unui lider de sindicat (2)

„România este singura țară din Europa centrală în care un lider de sindicat a fost ucis pentru că a încercat să îi reprezinte pe angajați.”

„Lucrătorii străini din România beneficiază de mai puțină protecție decât cei români. Angajatorii străini apelează mai des la practici abuzive pentru că se bazează pe faptul că străinii nu cunosc limba română și nici prevederile legale în vigoare. Inspectoratul de muncă este un organism slab și, din nefericire, singurul care poate asigura aplicarea legii, cu excepția situației în care se ajunge în instanță, caz în care soluționarea poate dura luni sau chiar ani.

Cu doi ani în urmă am încercat să înființăm un sindicat format din 40 de lucrători care nu aveau forme legale, iar ziua următoare aceștia și-au pierdut locurile de muncă. Lucrătorii ne-au spus că și dacă încercăm să îl dăm în judecată pe angajator, ei nu ar vrea să mai lucreze pentru el. România este singura țară din Europa centrală în care un lider sindical a fost ucis pentru că a încercat să îi reprezinte pe angajați, iar un angajat al unei companii multinaționale de prestigiu a murit de epuizare la locul de muncă. Inspectoratul de muncă face foarte puține în ceea ce privește respectarea drepturilor angajaților.

Pentru ca lucrătorii din țări terțe să fie protejați, trebuie ca inspecția muncii să se facă corect. Există o listă a convențiilor OIM pe care România ar trebui să le ratifice urgent. Inspecția muncii trebuie să se facă așa cum se face în cele mai multe țări UE. În acest moment angajatorii se folosesc de orice ocazie pentru a încălca legea și comit abuzuri ca și avantaj competitiv. Toată lumea știe asta. Am putea să rezolvăm multe dintre problemele existente dacă am face ca inspecția muncii să funcționeze și dacă s-ar asigura o consiliere juridică substanțială pentru sindicatele locale.”

<sup>6</sup> Autori: Ana Maria Cârstea, Camelia Constantin, Rodică Novac, Florentina Constantin și Angela Stolnicu

<sup>7</sup> Înființat prin Legea nr. 109/1997

## Inspectorul de muncă

„Pe angajatori îi interesează să plătească cât mai puțin posibil.”

Un inspector din cadrul Inspectoratului teritorial de muncă scoate în evidență vulnerabilitatea lucrătorilor detașați din țări terțe, subliniind faptul că detașarea înseamnă mai puține obligații pentru angajatorul român. El îi critică, însă, și pe unii lucrători migranți pentru faptul că nu vorbesc românește, deși aceasta este teoretic o condiție de bază, și pentru că au așteptări nerealiste cu privire la salariu.

„ A fost un protest al 100 de muncitori chinezi în legătură cu salariile. Firma de recrutare le-a spus că vor primi 1500 de Euro pe lună, dar ei erau plătiți cu 1500 de lei (adică aproximativ 345 de Euro). ITM a verificat și am descoperit că primeau suma prevăzută în contract, adică 1500 lei. Nu au niciun document care să dovedească faptul că li s-au promis 1500 de Euro pe lună. Au semnat contracte de muncă în limba română. Legea spune că cei care vin în România trebuie să aibă noțiuni de bază de limba română, dar ei nu știu nimic. Semnează un contract, apoi descoperă că locuiesc în condiții proaste, nu le convine nici programul de lucru. Pe angajatorii români, ca și pe alții, îi interesează să plătească cât mai puțin posibil. Dar cum pot crede ei, ca și muncitori necalificați, că pot primi 1500 de Euro pe lună?

Există probleme cu firmele și agențiile de recrutare, care promit una și fac alta. Dar contractul dintre angajatorul român și compania din China nu include informații cu privire la muncă. Nu știu cu cât sunt plătiți muncitorii chinezi, dacă beneficiază de asigurare de sănătate în țara lor. Angajatorul român nu are obligația să prezinte ITM niciun fel de documente. Toate documentele sunt trimise la ORI. Dacă ni se aduc la cunoștință nereguli, noi putem să informăm autoritățile, dar sarcina de a investiga un caz îi revine procuraturii, nu nouă. Sunt foarte multe companii care promit una, dar fac alta.”

## BUNE PRACTICI

### Lobby în parteneriat

Sindicatele și ONGurile au făcut împreună lobby pentru a schimba legislația. Confederația Națională a Sindicatelor Cartel ALFA, Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România FRATIA și Blocul Național Sindical, împreună cu trei organizații non-guvernamentale, ARCA - Forumul Național pentru Refugiați și Migranți, Grupul de Inițiativă pentru Dialog și Asociația pentru Dezvoltarea Organizației-SAH ROM, au trimis Guvernului României un memoriu prin care se solicita implicare activă în verificarea aplicării legislației privind protejarea lucrătorilor din țări terțe, având în vedere problemele descrise în secțiunea „Practică”, de mai sus, precum și îmbunătățirea cadrului normativ de protejare a drepturilor acestor persoane, pentru eliminarea deficiențelor subliniate în secțiunea dedicată cadrului legislativ.

### Dialogul social

Sectorul construcțiilor beneficiază de anumite mecanisme de dialog social bine dezvoltate. Confederația patronală ARACO și Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA Anghel Saligny, organizațiile reprezentative din industrie, au semnat contractul colectiv 2008 - 2009 în construcții. De asemenea, cele două organizații au încheiat un acord social sectorial pentru 2007-2009, care stabilește Sistemul de autoreglementări sociale în construcții (SASEC). Sistemul are în componență:

- Casa socială a constructorilor (care oferă compensații pentru perioadele de inactivitate datorită vremii nefavorabile);
- Casa de meserii a constructorilor și Comitetul sectorial pentru formare profesională (ale căror sarcini includ racordarea sistemului românesc de formare profesională la sistemele similare din Europa și dezvoltarea unui sistem de standarde ocupaționale pentru formarea continuă);
- Casa pentru siguranța în mediul de muncă – care are ca scop crearea unui sistem de formare și audit în vederea dezvoltării unui pachet de servicii care să conducă la acordarea unui certificat de bună practică privind sănătatea și siguranța muncii acelor șantiere care respectă standardele legale.
- Casa de concedii a constructorilor - care urmărește reducerea costurilor pentru angajați, în special în sezonul de iarnă, când concediile de odihnă sunt preponderente;
- Casa de pensii a constructorilor - care colectează și investește o parte a contribuțiilor individuale de asigurări sociale;

Comitetele paritare: SASEC are în componență și un comitet paritar pentru combaterea muncii nedeclarate, precum și un comitet paritar pentru relația dintre trusturile trans-naționale și antreprenorii autohtoni. De asemenea, include un comitet paritar pentru lucrătorii migranți, care cooperează cu instituțiile publice relevante, dezvoltă parteneriate și încheie acorduri bilaterale între organizații sindicale / patronale românești și organizații similare din țările de origine, îi ajută pe lucrătorii străini să devină membri de sindicat și asigură respectarea drepturilor și obligațiilor lucrătorilor străini pe perioada angajării în România.

Acest acord social și Sistemul de autoreglementări sectoriale în construcții sunt unice în România. Structurile dezvoltate în cadrul acordului sunt operaționale, au personal propriu și implementează proiecte finanțate de programele UE PHARE și Leonardo da Vinci, Fondul Social European și Organizația Internațională a Muncii și cooperează cu instituții similare din străinătate. Aceste structuri sunt extrem de importante din punct de vedere al potențialului de reprezentare și protejare a lucrătorilor migranți.

De aceea este foarte important ca sindicatele să colaboreze pentru a îmbunătăți cadrul legislativ și pentru a remedia implementarea deficitară a regulilor și procedurilor existente.

## Concluzii

Legislația românească în domeniul securității sociale a fost armonizată cu prevederile UE, iar principiile fundamentale privind coordonarea sistemelor de securitate socială sunt respectate de legislația națională. Cetățenii țărilor terțe care sunt rezidenți legali într-un stat membru beneficiază de aceste prevederi. Cu toate acestea, armonizarea nu este completă. Cetățenii țărilor terțe care sunt detașați de angajatori străini nu se bucură de aceeași protecție și se comit abuzuri. Lucrătorii se simt neinformați, neprotejați și la bunul plac al angajatorului.

Inspecția muncii este deficitară, iar în cadrul sistemului actual inspectorii nu pot monitoriza complet condițiile în care sunt angajați cetățenii țărilor terțe. Angajatorul român nu trebuie să trimită niciun fel de documente la inspectoratul teritorial de muncă pentru lucrătorii străini detașați. Toate documentele sunt trimise Oficiului Român pentru Imigrări. În unele cazuri, angajatorii profită de lacunele legislative sau pur și simplu încalcă legea pentru a avea un avantaj competitiv.

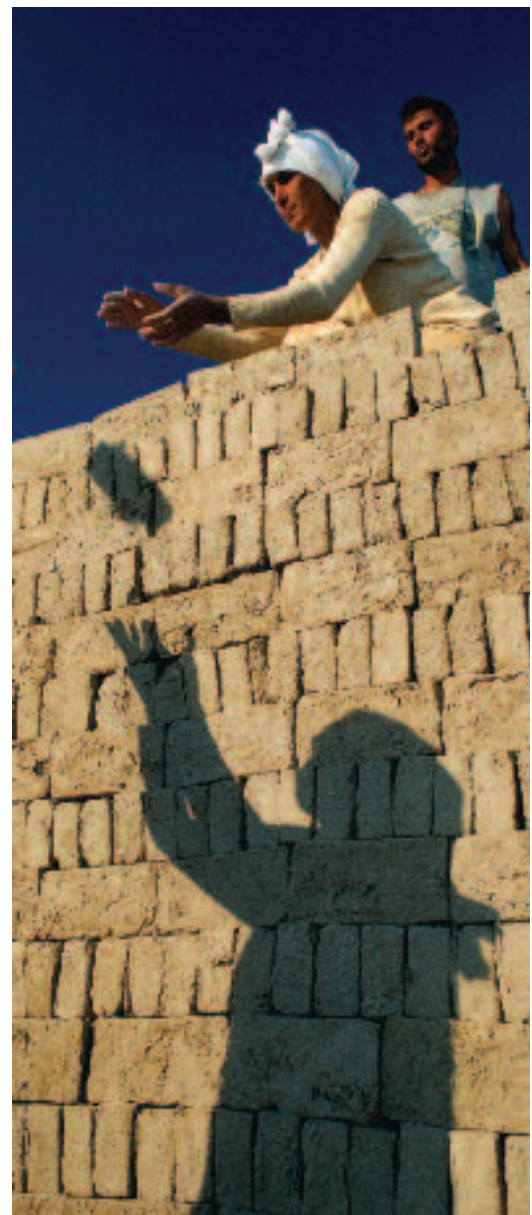
Dacă contractul unui lucrător detașat se desface mai devreme decât era prevăzut, lucrătorul este trimis acasă, dacă nu găsește alt loc de muncă într-un interval de 30 de zile, pentru că permisul său își pierde valabilitatea și astfel nu poate beneficia de ajutor de șomaj.

Este clar nevoie de un cadru legal potrivit care să reglementeze funcționarea firmelor și agențiilor private de recrutare și care să rezolve conflictele ce apar în urma implementării contractelor încheiate între agenția de recrutare, angajator și angajat. Aceste conflicte apar în general ca urmare a modificărilor ulterioare ale înțelegerii verbale inițiale sau chiar a contractului de muncă, operate de angajator sau recrutor, în special în ceea ce privește remunerația și norma de lucru. Nu există transparență în activitatea acestor agenții de recrutare, iar numărul ridicat de practici abuzive împotriva lucrătorilor este un motiv serios de îngrijorare.

Propunerile venite din partea Guvernului României privind elaborarea unei legi a migrației forței de muncă sunt bine venite, în special acele prevederi de reglementare a detașării lucrătorilor din țări terțe, cele cu privire la creșterea responsabilității angajatorilor care angajează lucrători străini și cele care reglementează activitatea agențiilor de recrutare. Se speră că discuțiile din cadrul comitetului de dialog social și cele cu organizațiile non-guvernamentale vor ajuta la realizarea unui proiect de lege cuprinzător.

Dialogul social există, dar mai sunt multe de făcut în ceea ce privește consultarea partenerilor sociali și a ONG în ceea ce privește reformarea politicilor privind migrația. Sindicatele și organizațiile neguvernamentale fac un lobby activ pentru promovarea acestor schimbări.

“Dialogul social există, dar mai sunt multe de făcut în ceea ce privește consultarea partenerilor sociali și a organizațiilor neguvernamentale referitor la reformarea politicilor privind migrația.”



© BOGDAN CROITORU

Cărămidarii sunt țigani mândri de meseria pe care au moștenit-o din tată în fiu. Femeile muncesc cot la cot cu bărbații. Oamenii sunt lăsați de patroni să lucreze pe terenul lor în schimbul unei sume fixe pe caramidă sau pentru o parte din producția finită. Nu există contracte de muncă sau asigurări de sănătate.

## Despre proiect

“Muncă decentă pentru toți: cheia unor relații industriale de succes” este un proiect cu durată de un an care are ca scop stabilirea unor recomandări privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în Europa, în sectoare în care posibilitatea existenței unor condiții de lucru precare este crescută (cum ar fi în construcții sau sănătate), la fel ca și ponderea grupurilor vulnerabile (tineri, imigranți ilegali), prin eforturile coordonate ale angajatorilor, guvernelor și sindicatelor (dialog social / relații industriale).

Această informare, coordonată de SOLIDAR, a fost realizată de organizația **ADO SAH ROM**, membră a rețelei SOLIDAR. Puteți afla mai multe despre aceasta la [www.adosahrom.ro](http://www.adosahrom.ro)

Informații cu privire la proiectul “Muncă decentă pentru toți: cheia unor relații industriale de succes” sunt disponibile pe site-ul [www.solidar.org](http://www.solidar.org)

SOLIDAR este o rețea europeană care cuprinde 53 de organizații non-guvernamentale active în peste 90 de țări, care activează în domeniul promovării justiției sociale în Europa și în lume. SOLIDAR desfășoară activități de lobby pe lângă instituții europene și internaționale în trei domenii principale: afaceri sociale (o Europă mai socială), cooperare internațională (cooperare pentru dezvoltare) și educație (educație continuă pentru toți).

**Autori:** Rodica Novac (ADO SAH ROM) și Camelia Constantin (GID – Grupul de Inițiativă pentru Dialog)  
**Editor responsabil:** Conny Reuter  
**Editor:** Sarah Hammerton  
**Coordonatori de proiect:** Mauro Striano și Mathias Maucher  
**Coordonator publicare:** Abigail Goundry

©SOLIDAR  
 Februarie 2010

## Recomandări

- Trebuie să existe discuții mai ample pe tema **activității firmelor de recrutare private din afara României**. Intermedierea forței de muncă este o activitate care excede cadrul național și european și de aceea introducerea, la nivel european, a unui sistem de autorizare pentru furnizorii de servicii de recrutare și plasament trebuie avută în vedere, urmând modelul britanic, care a fost deja implementat în anumite sectoare, cum ar fi cel agricol. Conform acestui model, recrutarea migranților pentru munci agricole poate fi făcută doar de operatori acreditați de Agenția de frontieră și imigrație care au fost supuși procedurilor de licențiere în vigoare, asigurându-se în acest fel transparența activităților desfășurate de aceștia.
- **Regulile cu privire la inspecția muncii** trebuie schimbate, astfel încât inspectorii de muncă să poată monitoriza condițiile în care cetățenii țărilor terțe sunt recrutați și încadrați în muncă. Sistemul român de inspecție a muncii trebuie consolidat.
- Trebuie introduse **standarde minime**, precum și un sistem de sancțiuni împotriva angajatorilor și recrutaților care comit abuzuri. Cetățenii detașați din țări terțe trebuie să beneficieze de aceleași drepturi și condiții, garantate de lege, ca și lucrătorii comunitari, detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale, cărora li se garantează condițiile de muncă prevăzute de legislația românească și / sau contractul de muncă colectiv sectorial sau național.
- Statul român trebuie să impună condiții de acreditare a firmelor de recrutare străine, pentru a se asigura transparența și pentru a se crea un cadru adecvat de respectare și protejare a drepturilor lucrătorilor străini.
- România trebuie să ratifice **Convenția OIM nr. 181** privind agențiile de recrutare private, pentru a reglementa practicile agențiilor de recrutare în ceea ce privește drepturile lucrătorilor, precum și Convenția nr. 97 cu privire la migrația în scop de angajare, pentru a garanta aceleași condiții de muncă și lucrătorilor din țări terțe.
- **Firmele de recrutare** trebuie să asigure buna informare a lucrătorilor în ceea ce privește drepturile pe care le au și ce pot face în cazul în care aceste drepturi le sunt încălcate. Lucrătorilor trebuie să li se ofere în contract de muncă încheiat într-o limbă accesibilă lor.