

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
FONDUL SOCIAL EUROPEAN Investește în Oameni!



ROMANIA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPURERU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Centrul Național de Cercetare

Reprezentare sindicală pentru muncitorii imigranți din România

STUDIU ASUPRA IMIGRAȚIEI ÎN ROMÂNIA

Descriere, analiză, recomandări

August 2010

Șerban Toader - Coordonator Cercetare
Ana Smirna - Expert sociolog
Ovidiu Jurca - Expert legislația muncii
Diana Cernat - Responsabil juridic

București 2010



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013
FONDUL SOCIAL EUROPEAN Investește în Carmenii!

„Reprezentare sindicală pentru
muncitorii imigranți din România”

STUDIU ASUPRA IMIGRAȚIEI ÎN ROMÂNIA

Descriere, analiză, recomandări

August 2010

Șerban Toader, Coordonator Cercetare

Ana Smirna, Expert sociolog

Ovidiu Jurca, Expert legislația muncii

Diana Cernat, Responsabil juridic

București 2010

CUPRINS

| | | |
|------|--|---|
| 1. | FENOMENUL IMIGRAȚIEI ÎN ROMÂNIA | 3 |
| 2. | REGIMUL JURIDIC ȘI LEGISLAȚIA APLICABILĂ STRĂINILOR ÎN ROMÂNIA | 3 |
| 3. | CERCETARE ASUPRA SITUAȚIEI IMIGRANȚILOR DIN ROMÂNIA | 3 |
| 3.1. | CONTEXTUL ACTIVITĂȚII DE CERCETARE | 3 |
| 3.2. | METODOLOGIA ACTIVITĂȚII DE CERCETARE | 3 |
| | ASPECTE LEGATE DE EȘANTIONARE | |
| 4. | REZULTATELE ANALIZEI CANTITATIVE | 3 |
| 4.1. | SITUAȚIA CETĂȚENILOR CHINEZI | 3 |
| | CUM SUNT PERCEPUȚI CHINEZII? | |
| 4.2. | SITUAȚIA CETĂȚENILOR VIETNAMEZI | 3 |
| | CUM SUNT PERCEPUȚI VIETNAMEZII? | |
| 4.3. | SITUAȚIA CETĂȚENILOR MOLDOVENI | 3 |
| 4.4. | CONSECINȚELE ANGAJĂRII LUCRĂTORILOR STRĂINI PE PIAȚA MUNCII | 3 |
| 4.5. | PERCEPȚIA ROMÂNILOR FAȚĂ DE FENOMENUL IMIGRAȚIEI ÎN SCOP DE MUNCĂ | 3 |
| 5. | REZULTATELE ANALIZEI CALITATIVE | 3 |
| 5.1. | PUNCTE DE VEDERE SINDICALISTE | 3 |
| 5.2. | PUNCTE DE VEDERE DIN PERSPECTIVA MANAGERILOR | 3 |
| 6. | CONCLUZII: PERSPECTIVE ȘI PROGNOZE CU PRIVIRE LA FENOMENUL IMIGRAȚIEI ȘI RECOMANDĂRI | 3 |
| 7. | ANEXA 1 - CHESTIONARE | 3 |
| 7.1. | CHESTIONAR PRIVIND NEVOILE LUCRĂTORILOR STRĂINI DIN ROMÂNIA | 3 |
| 7.2. | CHESTIONAR PRIVIND SITUAȚIA LUCRĂTORILOR STRĂINI DIN ROMÂNIA | 3 |
| 8. | ANEXA 2 – GHID DE INTERVIU | 3 |
| 8.1. | GHID DE INTERVIU PENTRU LIDERI SINDICALI | 3 |
| 8.2. | GHID DE ÎNTREBĂRI PENTRU LUCRĂTORII COMUNITARI | 3 |
| 8.3. | GHID DE ÎNTREBĂRI PENTRU MANAGERI | 3 |

Lista tabelelor

| | |
|---|---|
| Tabel 1. Distribuția autorizațiilor de muncă pentru cetățenii turci, chinezi și moldoveni în perioada 2006-2010 | 3 |
| Tabel 2. Distribuția numărului autorizațiilor de muncă în perioada 2007-2010 | 3 |
| Tabel 3. Distribuția pe județe și cetățenii a chestionarelor realizate cu lucrători imigranți | 3 |
| Tabel 4. Distribuția pe județe a chestionarelor realizate cu lucrători români | 3 |
| Tabel 5. Distribuția pe județe și categorii de subiecți a interviurilor realizate | 3 |
| Tabel 6. Distribuția pe localități a chestionarelor realizate cu cetățenii chinezi | 3 |
| Tabel 7. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q15 din chestionarul 1 | 3 |
| Tabel 8. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q31 din chestionarul 1 | 3 |
| Tabel 9. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q35 din chestionarul 1 | 3 |
| Tabel 10. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q39 din chestionarul 1 | 3 |
| Tabel 11. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q47 din chestionarul 1 | 3 |
| Tabel 12. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q51 din chestionarul 1 | 3 |
| Tabel 13. Tipuri de răspunsuri la întrebarea Q58 din chestionarul 1 | 3 |
| Tabel 14. Tipuri de răspunsuri la întrebarea Q59 din chestionarul 1 | 3 |
| Tabel 15. Tipuri de răspunsuri la întrebarea Q60 din chestionarul 1 | 3 |
| Tabel 16. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q10 din chestionarul 2 | 3 |
| Tabel 17. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q9 din chestionarul 2 | 3 |
| Tabel 18. Tipuri de răspunsuri cu referire la cetățenii vietnamezi la întrebarea Q5/calități din chestionarul 2 | 3 |
| Tabel 19. Tipuri de răspunsuri cu referire la cetățenii vietnamezi la întrebarea Q5/defecte din chestionarul 2 | 3 |
| Tabel 20. Distribuția răspunsurilor cu referire la cetățenii vietnamezi la întrebarea Q6 din chestionarul 2 | 3 |
| Tabel 21. Distribuția răspunsurilor cu referire la cetățenii vietnamezi la întrebarea Q11 din chestionarul 2 | 3 |
| Tabel 22. Distribuția realizării chestionarului 1 pe județe | 3 |
| Tabel 23. Distribuția realizării chestionarului 1 pe domenii de activitate | 3 |
| Tabel 24. Distribuția realizării chestionarului 1 în funcție de lucrătorii străini în producție și/sau în conducere | 3 |
| Tabel 25. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q4 din chestionarul 2 | 3 |
| Tabel 26. Tipuri de răspunsuri la întrebarea Q10 din chestionarul 2 | 3 |
| Tabel 27. Tipuri de răspunsuri la întrebarea Q9 din chestionarul 2 | 3 |

Lista graficelor

| | |
|---|---|
| Graficul 1. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q51 din chestionarul 1 | 3 |
| Graficul 2. Distribuția răspunsurilor cetățenilor vietnamezi la întrebarea Q14 din chestionarul 1 | 3 |
| Graficul 3. Distribuția răspunsurilor cetățenilor vietnamezi la întrebarea Q15 din chestionarul 2 | 3 |
| Graficul 4. Distribuția răspunsurilor cetățenilor vietnamezi la întrebarea Q48 din chestionarul 1 | 3 |
| Graficul 5. Distribuția răspunsurilor cetățenilor vietnamezi la întrebarea Q31 din chestionarul 1 | 3 |
| Graficul 6. Distribuția răspunsurilor cetățenilor vietnamezi la întrebarea Q35 din chestionarul 1 | 3 |
| Graficul 7. Distribuția răspunsurilor cetățenilor vietnamezi la întrebarea Q51 din chestionarul 1 | 3 |
| Graficul 8. Tipuri de răspunsuri cu referire la cetățenii vietnamezi la întrebarea Q5/calități din chestionarul 2 | 3 |
| Graficul 9. Tipuri de răspunsuri cu referire la cetățenii vietnamezi la întrebarea Q5/defecte din chestionarul 2 | 3 |
| Graficul 10. Distribuția răspunsurilor cu referire la cetățenii vietnamezi la întrebarea Q7 din chestionarul 2 | 3 |
| Graficul 11. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q7 din chestionarul 2 | 3 |
| Graficul 12. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q6 din chestionarul 2 | 3 |
| Graficul 13. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q13 din chestionarul 2 | 3 |
| Graficul 14. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q15 din chestionarul 2 | 3 |
| Graficul 15. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q16 din chestionarul 2 | 3 |



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013
FONDUL SOCIAL EUROPEAN Investește în Oamenii!

1. FENOMENUL IMIGRAȚIEI ÎN ROMÂNIA

Emigrația românilor spre țările Europei Occidentale din ultimii ani, nevoia de personal specializat, corelat cu lipsa personalului adecvat în România, acestea sunt cauzele care au determinat o parte dintre patronii care dețin activități în România să folosească mână de lucru străină. Astfel România, urmând istoria de imigrație a altor țări europene, devine atât țară din care se pleacă, cât și o țară în care se vine.

Conform Institutului Național de Statistică (INS), în România, totalul populației active¹ pe anul 2009 ajunge la 9,705,000 persoane. Pe de alta parte, numărul cetățenilor din statele terțe care au permis de ședere, în scop de angajare sau în alte scopuri, conform datelor furnizate de Oficiul Român pentru Imigrări (ORI), este de 9790 persoane². Prin urmare, comparând cele două cifre, raportat la totalul populației active din România, numărul imigranților în scop de muncă constituie 0,1%. Acest procent nu poate da imigrației, cel puțin deocamdată, titlu de fenomen social. În ciuda acestor cifre irelevante la o prima analiză, migrația pentru muncă în România a produs totuși, într-o perioadă relativ scurtă³, cazuri demne de luat în seamă de către instituțiile din domeniu. Pe de altă parte, cazuri privoitoare la migrația forței de muncă au devenit subiecte de presă în ultimii patru ani⁴.

Pe fondul cererii externe a unor meserii, s-a produs un vid pe piața internă a muncii. Anul 2006 a fost unul de vârf în această privință, solicitările pentru eliberarea permiselor de muncă pentru străini crescând de circa patru ori față de anul 2005 (de la 2500 la 10000). De exemplu, o fabrică de confecții din Bacău a solicitat 1500 de astfel de permise, conform www.ClubAfaceri.ro (22.05.2006). Conform aceleiași surse, există cel puțin două condiții pentru a solicita lucrători străini: locul de muncă să nu fie solicitat de un român, iar solicitantul să fie calificat pentru poziția respectivă. Totuși, conform www.bacau.ro (8.02.2008), la data postării informației se aflau în Bacău 139 de lucrătoare din China, care lucrau din vara lui 2006. Astfel, se poate vedea nu numai cum, pe baza unor informații eronate, s-au făcut publice cifre neverosimile ale imigranților care aveau să sosească, ci se pot observa și intențiile exagerate ale unor angajatori de a cere lucrători, care depășeau posibilitățile legale.

1 Sursa: http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/somaj/somaj_1_09.pdf.

2 La data de 16.12.2009, avem 9790 de persoane, din care 8386 sunt cetățenii din statele terțe care au un permis de ședere în scop de angajare, 1404 constituind numărul de cetățeni cu permis de ședere în „alte scopuri” sau „detașare”.

3 http://ori.mai.gov.ro/api/media/userfiles/InfoStat_Octombrie_2009.

4 Vezi cazul „chinezoaicelor de la Bacău” (2006 și 2007), sau mai recentul protest al lucrătorilor chinezi, din fața clădirii Ambasadei Chinei din București (februarie 2009).

Trendurile înregistrate de acest fenomen în alte țări europene ne arată că, o dată cu intrarea noilor membri în Uniunea Europeană, acestea, din țări de emigrație s-au transformat în țări de imigrație⁵. România pare a nu face excepție, o analiză referitoare la migrația externă de persoane realizată de INS⁶ arătând că România a devenit o țară atractivă pentru străinii care vor să se stabilească aici, numărul imigranților înregistrați în 2008 (10,030 de persoane) fiind cu 4,5% (455 de persoane) mai mare decât cel din 2007.

Date fiind premisele problemei, și anume conflictele care au avut loc în unele cazuri (Bacău, București), în fața cărora autoritățile române au părut nepregătite, devine imperativă încercarea de a cunoaște fenomenul încă de la primele faze, astfel încât, pe termen lung, România să fie pregătită să gestioneze coerent fenomene care pot scăpa de sub control.

Departate de a fi un fenomen la liber⁷, imigrația în scop de muncă în România este atent controlată de către instituțiile statului abilitate în acest scop. Ideea este susținută de cel puțin două aspecte. Pe de o parte, numărul autorizațiilor de muncă emise într-un an nu poate depăși limita impusă de Ministerul Muncii, negociată deopotrivă cu patronatele și sindicatele, având la bază informația despre evoluția pieței locurilor de muncă. După cum a fost deja arătat în rândurile de mai sus, acest număr nu a depășit 0,1% din totalul populației active din România (2009); pe de altă parte, potențialul angajator, înainte de a depune actele necesare obținerii autorizațiilor de muncă pentru cetățenii străini, trebuie să facă dovada încercării angajării forței de muncă din România.

În concluzie, putem spune că persoanele provenind din afara spațiului Uniunii Europene, cei care de altfel se constituie ca majoritate a imigraților pentru muncă din România, pot lucra pe teritoriul țării noastre doar dacă locurile de muncă vacante nu pot fi ocupate de cetățenii români sau de cei comunitari și în măsura în care se pot încadra în contingentul anual aprobat printr-o Hotărâre a Guvernului. Regula se aplică atât lucrătorilor cu contracte de muncă, cât și celor detașați.

Imigranții în scop de muncă provin din spații diferite, fapt care presupune demersuri birocratice diferite. Sunt, pe de-o parte, cetățenii din Uniunea Europeană, majoritatea

5 „În ceea ce privește dinamica migrației contemporane, trebuie menționate și schimbările relativ rapide ale țărilor de destinație a migrației. O parte din țările din sudul Europei (Italia, Spania, Portugalia), care până acum câteva decenii au fost țări de emigrație, s-au transformat relativ recent în destinații preferate de un număr considerabil de imigranți. Mai mult, țările importante de origine a migranților din sistemul migrator dinspre estul către vestul Europei (Polonia, România), ale căror populații s-au conectat masiv în ultimele decenii la fluxurile migratorii, tind să se transforme în țări de emigrare” (Sociologia migrației. Teorii și studii de caz românești, coord. Remus Gabriel Anghel și Istvan Horvath, Polirom, Iași, 2009, p.15).

6 Sursa: Adevărul, joi 20 august 2009, „Migrația externă s-a dublat în anul 2008”.

7 Până acum, cel puțin din punct de vedere legal/formal, imigrația în scop de muncă a fost ținută sub control. Persoanele provenind din afara spațiului Uniunii Europene, cei care de altfel se constituie ca majoritate a imigraților pentru muncă din România, pot lucra pe teritoriul țării noastre doar dacă locurile de muncă vacante nu pot fi ocupate de cetățenii români sau de cei comunitari și în măsura în care se pot încadra în contingentul anual aprobat printr-o Hotărâre a Guvernului. Regula se aplică atât lucrătorilor cu contracte de muncă, cât și celor detașați. Venită să preîntâmpine unele greutăți și să protejeze lucrătorii români, această restricție privind obținerea permisului de muncă/rezidență poate avea ca efect secundar creșterea imigrației clandestine.

populând marile corporații care au filiale în România; pe de altă parte, cetățeni din state terțe, pentru care accesul și menținerea locului pe piața românească de muncă poate deveni, după cum am văzut, problematică.

Apar însă întrebări: cine sunt cei care vin să lucreze în România? Cum le sunt respectate drepturile ca lucrători? Ce mulțumiri și nemulțumiri au în ceea ce privește munca în România? Care sunt problemele cu care se confruntă lucrătorii imigranți? Ce pot face sindicatele pentru îmbunătățirea situațiilor problematice? Cum sunt percepuți lucrătorii imigranți de către lucrătorii români? La toate aceste întrebări vom încerca să dăm un răspuns în paginile care urmează.

Turcia, China și Republica Moldova sunt, conform informațiilor obținute din diverse surse⁸, primele trei țări exportatoare de forță de muncă în România în ultimii patru-cinci ani.

Numărul de autorizații de muncă se stabilește, așadar, la propunerea Ministerului Muncii. De asemenea, în situația în care numărul cererilor pentru eliberarea de autorizații de muncă este mai mare decât numărul stabilit inițial, acesta poate fi suplimentat în baza unui memoriu justificativ, la propunerea Ministerului Muncii.

Tabel 1. Distribuția autorizațiilor de muncă pentru cetățenii turci, chinezi și moldoveni în perioada 2006-2010

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|-----------|------|------|------|------|------|
| Turci | 1300 | - | 4832 | 3172 | 2253 |
| Chinezi | 375 | - | 4761 | 3306 | 2253 |
| Moldoveni | 339 | - | 1214 | 784 | 661 |

Tabel 2. Distribuția numărului autorizațiilor de muncă în perioada 2007-2010

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|--|-------|-------|-------|------|
| Autorizații propuse de Ministerul Muncii | 12000 | 10000 | 8000 | 8000 |
| Autorizații eliberate | 5500 | 15000 | 10000 | 1378 |
| Autorizații anulate | 166 | 1649 | - | - |

În anul 2010, Ministerul Muncii a propus și au fost aprobate un număr de 8000 de autorizații de muncă ce urmează a fi eliberate pe parcursul anului în curs pentru cetățeni din state terțe. Conform datelor furnizate de ORI⁹, la 30 iunie 2010 aveau autorizații valabile 2253 de cetățeni turci, 2253 de cetățeni chinezi și 661 de cetățeni moldoveni, în perioada 1 ianuarie 2010 – 30 iunie 2010 fiind eliberate un număr de

8 „Străinii ezită să se stabilească în România”, [http://www.mmuncii.ro/ro/; http://ori.mai.gov.ro/](http://stiri.acasa.ro/articole/social/strainii-ezita-sa-se-stabileasca-in-romania; studiu_„Vorbește cu noi!” realizat de ARCA - Forumul Român pentru Refugiați și Migranți, Grupul de Inițiativă pentru Dialog din București și de Fundația ProWomen din Iași; 4.500 de străini au obținut autorizații de muncă în România, la <a href=)

9 Conform răspunsurilor date solicitărilor noastre către Oficiul Român pentru Imigrări (Nr. 2333392/I.L. din data de 26.07.2010 și Nr. 2323030 din 30.06.2010).

1378 autorizații de muncă. Dintre acestea din urmă, 248 au fost eliberate cetățenilor chinezi, 315 cetățenilor turci și 127 cetățenilor moldoveni.

Conform informațiilor din cele două tabele de mai sus și a informațiilor oferite de Oficiul Român pentru Imigrări, putem rezuma următoarele:

- Numărul autorizațiilor de muncă eliberate nu a depășit limita propusă anual de Ministerul Muncii, excepție făcând anul 2008;
- 2008 este anul de vârf în ceea ce privește numărul autorizațiilor de muncă eliberate lucrătorilor imigranți, după acest an înregistrându-se un trend în scădere, pentru toate cele trei cetățenii vizate în discuție;
- Numărul autorizațiilor eliberate în ultimele șase luni pentru cetățenii chinezi, spre exemplu, constituie aproximativ 11% din numărul total al chinezilor care lucrează legal, în prezent, în România. Aceeași observație este valabilă și în cazul celorlalte două cetățenii. Luând în calcul situația socio-economică actuală, putem presupune că, în următorul an, se vor înregistra în continuare scăderi ale numărului de autorizații de muncă ce vor fi eliberate. Pe de altă parte, informațiile adunate prin discuții mai mult sau mai puțin formale cu cetățeni chinezi, ne-au sugerat o posibilă creștere a șederilor ilegale¹⁰, situație pe care va trebui să o gestioneze cu succes biroul de consiliere ce se va constitui în anul doi al desfășurării prezentului proiect.

2. REGIMUL JURIDIC ȘI LEGISLAȚIA APLICABILĂ STRĂINILOR ÎN ROMÂNIA

Regimul juridic aplicabil străinului persoană fizică de către legea română reprezintă un conglomerat de drepturi și obligații specifice raporturilor juridice ale străinilor, care aparțin diferitelor ramuri de drept și care alcătuiesc ceea ce în doctrină poartă denumirea de condiție juridică a străinului. În conformitate cu prevederile legislației în vigoare, sunt considerați străini persoanele care nu au cetățenia română, fie că au cetățenie străină, fie că nu au nici o cetățenie.

Pe de o parte, condiția juridică a străinului este determinată, ca ansamblu de drepturi și obligații specifice, de legea statului în care se află străinul în mod temporar (legea statului de reședință), ceea ce face ca unii autori să-i recunoască un caracter unilateral.

În România o serie de acte normative reglementează statutul străinilor, după cum urmează:

- Ordonanța nr. 4/2004 privind integrarea socială a străinilor care au dobândit o formă de protecție sau un drept de ședere în România, precum și a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European;

¹⁰ Mai multe detalii sunt expuse în capitolul despre situația lucrătorilor chinezi din România.

- Legea nr. 122/2006 privind azilul în România. Legea stabilește regimul juridic al străinilor care solicită o formă de protecție în România precum și al celor care solicită o formă de protecție, procedura de acordare, încetare și anulare a unei forme de protecție, procedura privind stabilirea statului responsabil cu analizarea cererii de azil;
- Hotărârea nr. 1251/2006 privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 122/2006 privind azilul în România. Prezenta Hotărâre stabilește drepturile și obligațiile solicitanților de azil precum și persoanelor care au dobândit o formă de protecție în România;
- OUG nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României;
- OUG nr. 55/2007 privind înființarea Oficiului Român pentru Imigrări prin reorganizarea Autorității pentru străini și a Oficiului Național pentru Refugiați, precum și modificarea și completarea unor acte normative;
- OUG nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, constituind cadrul prin care sunt reglementate intrarea, șederea și ieșirea străinilor pe teritoriul României sau de pe teritoriul României, drepturile și obligațiile acestora, precum și măsuri specifice de control al imigrației, în conformitate cu obligațiile asumate de România prin documentele internaționale la care este parte.

Cât privește regimul juridic al muncitorilor străini în România, OUG nr. 194/2002 definește străinul ca fiind persoana care nu este cetățean român și nici cetățean al altui stat membru al Uniunii Europene ori al Spațiului Economic European.

Străinii aflați în România se bucură de liberă circulație pe întreg teritoriul României, de libertatea de a-și alege o reședință sau un domiciliu. Totodată se bucură de măsuri de protecție socială din partea statului român.

Anual, prin hotărâre a Guvernului se stabilesc numărul autorizațiilor de muncă ce pot fi eliberate străinilor, conform prevederilor legislației speciale privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, cuantumul alocațiilor necesare pentru hrănirea, întreținerea și cazarea în centre, precum și al celor pentru asistență medicală și spitalizare, cuantumul sumelor reprezentând mijloacele corespunzătoare atât pentru întreținerea pe perioada șederii, cât și pentru întoarcerea în țara de origine sau pentru tranzitul către alt stat.

În ceea ce privește dreptul de ședere în România, acesta reprezintă dreptul acordat străinului de către autoritățile competente, de a rămâne pe teritoriul României pentru o perioadă determinată, în condițiile legii. În acest sens, străinului căruia i se prelungește dreptul de ședere în România sau celui căruia i se acordă dreptul de ședere permanentă, i se eliberează de către Oficiul Român pentru Imigrări un permis de ședere. Însă, pentru atestarea dreptului de ședere și de muncă pe teritoriul României, străinilor li se eliberează de către Oficiul Român pentru Imigrări un permis de ședere în scop de muncă.

Conform prevederilor OUG nr. 194/2002, pentru angajarea în munca a străinilor este necesară obținerea vizei de lungă ședere în baza autorizației de muncă eliberată de Oficiul Român pentru Imigrări. Autorizația de muncă se eliberează, la solicitarea angajatorului, dacă se constată îndeplinirea următoarelor condiții:

- angajatorul face dovada faptului că desfășoară o activitate legală în România, că nu are datorii și că a făcut o selecție legală, cu prezentarea dovezilor care să ateste acestea, potrivit prevederilor legislației speciale privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României;
- străinul îndeplinește condițiile speciale de pregătire profesională, experiență în activitate și autorizare, este apt din punct de vedere medical să desfășoare activitatea respectivă, nu are antecedente penale, se încadrează în contingentul anual aprobat prin hotărâre a Guvernului, potrivit prevederilor legislației speciale privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, precum și următoarele:
- străinul posedă un document valabil de trecere a frontierei de stat, care este acceptat de statul român;
- străinul nu este inclus în categoria străinilor împotriva cărora s-a instituit măsura interzicerii intrării în România sau care au fost declarați indezirabili;
- străinul nu a încălcat anterior, în mod nejustificat, scopul declarat la obținerea vizei sau, după caz, la intrarea pe teritoriul României ori nu au încercat să treacă frontiera României cu documente false;
- pe numele lui nu au fost introduse alerte în Sistemul Informatic Schengen în scopul refuzării intrării;
- nu prezintă un pericol pentru apărarea și siguranța națională, ordinea, sănătatea ori morala publică;
- nu este semnalat de către organizații internaționale la care România este parte, precum și de instituții specializate în combaterea terorismului că finanțează, pregătesc, sprijină în orice mod sau comit acte de terorism;
- nu există indicii că face parte din grupuri infracționale organizate cu caracter transnațional sau că sprijină în orice mod activitatea acestor grupuri;
- nu există motive serioase să se considere că au săvârșit sau au participat la săvârșirea unor infracțiuni contra păcii și omenirii ori a unor crime de război sau crime contra umanității, prevăzute în convențiile internaționale la care România este parte;
- pe numele străinului nu a fost introdusă alertă privind refuzul eliberării vizei în Sistemul informatic integrat pe probleme de migrație, azil și vize;
- nu există motive să se considere că viza este solicitată în scopul migrării ilegale.

Oficiul Român pentru Imigrări emite autorizația în termen de 30 de zile de la data

primirii solicitării din partea angajatorului. În cazurile în care pentru constatarea îndeplinirii condițiilor de obținere a autorizației sunt necesare verificări suplimentare, termenul de soluționare a cererii poate fi prelungit cu cel mult 15 zile.

Solicitarea de viză trebuie să fie însoțită de următoarele documente:

- autorizația de muncă, eliberată de Oficiul Român pentru Imigrări;
- dovada mijloacelor de întreținere la nivelul salariului minim garantat în plată pentru întreaga perioadă înscrisă în viză;
- certificat de cazier judiciar sau alt document cu aceeași valoare juridică, eliberat de autoritățile din țara de domiciliu sau de reședință;
- asigurarea medicală pe perioada valabilității vizei.

3. CERCETARE ASUPRA SITUAȚIEI IMIGRANȚILOR DIN ROMÂNIA

3.1. CONTEXTUL ACTIVITĂȚII DE CERCETARE

Pornind de la necesitățile reale identificate prin contactul direct cu lucrătorii străini, Blocul Național Sindical și ARCA au elaborat proiectul "Reprezentare sindicală pentru muncitorii imigranți din România", proiect finanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POSDRU) 2007-2013.

Proiectul își propune să producă o schimbare majoră în felul în care muncitorii imigranți sunt reprezentați pe piața muncii dar și în modul în care partenerii sociali se implică în rezolvarea problemelor acestui grup vulnerabil. Proiectul a început în Septembrie 2009 și urmează a fi implementat până în august 2011 .

Primul obiectiv al proiectului este acela de a se identifica natura exactă a nevoilor lucrătorilor imigranți de pe teritoriul României. Obiectivul a fost atins prin intermediul activității de cercetare care a fost realizată în primul an de implementare al proiectului, prezentul raport însumând aspectele identificate pe parcursul cercetării precum și concluzii și recomandări cu privire la fenomenul imigraționist în România.. Rezultatele cercetării vor fi totodată dezbătute în cadrul unui seminar național la care vor participa reprezentanți ai partenerilor sociali, ai lucrătorilor migranți și ai autorităților cu atribuții în domeniu.

Cel de al doilea obiectiv al proiectului constă în creșterea capacității organizațiilor sindicale de a reprezenta lucrătorii imigranți de pe teritoriul României. Din cauza barierelor de limbă și a accesului dificil la informații, imigranții formează un grup vulnerabil, un grup de potențiale victime ale angajatorilor ce pot profita de izolarea și de lipsa de experiență a multora dintre cei veniți pentru prima dată în țară. Una

dintre măsurile de prevenire a situațiilor de acest gen este implicarea organizațiilor sindicale în activitatea de reprezentare a lucrătorilor și în facilitarea accesului la informații utile care să îi ajute să se familiarizeze cu practicile formale și informale din societatea românească. În acest sens, proiectul își propune să realizeze o campanie de informare directă în interiorul comunităților dar și să pună la dispoziția lucrătorilor o platformă online unde aceștia să poată găsi informații și să poată adresa întrebări specialiștilor.

Al treilea obiectiv concret al proiectului constă în creșterea gradului de implicare a organizațiilor sindicale în satisfacerea nevoilor lucrătorilor imigranți de pe teritoriul României prin înființarea unui birou de consiliere pentru lucrătorii imigranți. Acest birou va oferi consultanță gratuită în probleme juridice legate de legislația muncii, în probleme legate de statutul imigranților pe piața forței de muncă din România, drepturi sociale, drepturi sindicale, posibilități de dezvoltare personală etc. Biroul va funcționa începând cu anul doi al proiectului și va fi susținut financiar ulterior de către BNS.

3.2. METODOLOGIA ACTIVITĂȚII DE CERCETARE

În vederea unei mai bune cunoașteri a situației lucrătorilor străini din România, echipa de cercetare din cadrul proiectului a întreprins, în perioada ianuarie – august 2010, o cercetare de tip sociologic, cu finalitate exploratorie.

O parte din date au fost colectate în urma unei anchete pe bază de chestionar, avându-se în vedere 684 de respondenți (chinezi, vietnamezi, moldoveni și români). Concomitent cu acestea, pentru detalieri și completare, pentru o mai bună cunoaștere a fenomenului migrației forței de muncă străine în România, s-au realizat un număr de 336 interviuri semi-structurate, atât cu lucrători straini (în cazul interviurilor s-au avut în vedere lucrători din Uniunea Europeană), cât și cu parteneri sociali implicați (angajatori, manageri, reprezentanți sindicali).

Cercetarea, realizată în primul an de derulare a prezentului proiect, a urmărit, pe de-o parte, identificarea nevoilor lucrătorilor imigranți de pe teritoriul României, iar pe de altă parte consemnarea și analiza opiniilor altor actori implicați în fenomenul de imigrare în scop de muncă (reprezentanți sindicali, manageri, lucrători români), cu referire la soluțiile îmbunătățirii acestui proces, în sensul creșterii adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor pe piața forței de muncă.

Fiind încă un fenomen relativ nou, studiile asupra migrației realizate în ultimii ani în România au privit fenomenul în ansamblu, încercând să identifice viitorul migrației în funcție de domeniile de activitate afectate de lipsa de personal, caracterul ei și problemele pe care le întâmpină cetățenii străini atât pe teritoriul țării, cât și din primele etape ale procesului de obținere a unei vize sau a permisului de rezidență¹¹. Informația astfel obținută este utilă demersului de față, neurmărindu-se însă toată

11 A se vedea mai ales studiile rezultate în cadrul programului „Migrație și dezvoltare”, inițiat și finanțat de Fundația Sörös România.

gama de probleme asociate fenomenului (de exemplu cererea de azil), ci doar acele probleme legate de imigrația în scop de muncă.

În ceea ce privește imigrația în scop de muncă în particular, se ridică o serie de chestiuni legate de respectarea de către angajatorii de la noi din țară a standardelor de muncă, salarizare și siguranță, probleme semnalate și în unele dintre studiile mai sus menționate.

Instrumentele sociologice pe baza cărora s-a realizat colectarea datelor au fost:

- Chestionarul pentru cercetarea de tip cantitativ – Chestionarul conține două versiuni: una dedicată lucrătorilor străini¹² (cu traducere în limba acestora, în funcție de țara de origine), cealaltă aplicată respondenților români.
 - Prima versiune a colectat informație cantitativă legată de modalitățile în care lucrătorii imigranți (chinezi, moldoveni și vietnamezi) au realizat deplasarea în România (informare prealabilă, documentație necesară, contracte etc.), traiul de zi cu zi în România, condițiile de muncă și gradul de mulțumire legat de toate aceste aspecte enumerate mai sus.
 - Cea de-a doua versiune a urmărit percepția față de migrația forței de muncă străine, din perspectiva lucrătorilor români, atingând atât chestiunea unor posibile temeri legate de prezența mâinii de lucru străine, cât și propunerea unor soluții pentru rezolvarea conflictelor potențiale.

Datele culese pe baza chestionarului constituie o sursă prețioasă de informație, pe baza căreia se pot obține concluzii utile, chiar dacă rezultatele anchetei nu se vor putea aplica tuturor categoriilor de imigranți sau întregii comunități de imigranți din România. În plus, se poate desprinde și o viziune asupra acelor lucrători români aflați în același colectiv de muncă cu lucrători străini, ca grup direct influențat de aducerea mâinii de lucru străine pe piața muncii din România.

- Interviuri pentru cercetarea de tip calitativ - au fost elaborate trei ghiduri de interviu¹³ care au fost aplicate partenerilor sociali implicați (reprezentanți sindicali, manageri/patroni, lucrători din Uniunea Europeană).

ASPECTE LEGATE DE EȘANTIONARE

Conform datelor furnizate de către Oficiul Român pentru Imigrări (ORI), la 16 decembrie 2009 existau 9790 cetățeni din statele terțe care dețineau un permis de ședere. Dintre aceștia, 8386 de persoane erau cetățeni din statele terțe cu permis de ședere în scop de „angajare”, iar 1404 erau cetățeni din statele terțe cu un permis de ședere în alte scopuri (detașare).

Analiza datelor furnizate de către ORI a stabilit un clasament al țărilor de proveniență a cetățenilor din state terțe, care dețin un permis de ședere pentru muncă. Conform

¹² Chestionarul este prezentat în Anexa 1

¹³ Ghidurile de interviu sunt prezentate în Anexa 2

acestui clasament, pe primul loc se afla China (33,77%), urmată de Turcia (32,4%), Moldova (8,01%), Vietnam (4,78%) și Filipine (1,94%). La 30 iunie 2010, clasamentul se menține, conform noilor date primite de la aceeași instituție.

Răspândirea lor pe aproape întreg teritoriul țării, posibilitățile limitate de comunicare, dificultatea identificării și interviuării lucrătorilor străini sunt doar câteva dintre motivele care ne-au făcut să ne limităm investigația la un număr limitat de județe ale țării, după cum urmează a fi detaliat mai jos. Astfel, au fost realizate 144 de chestionare cu lucrători străini, aplicate după cum urmează:

Tabel 3. Distribuția pe județe și cetățenii a chestionarelor realizate cu lucrători imigranți

| | R.P.Chineză | R. Moldova | Vietnam |
|-------------------|-------------|------------|---------|
| Timiș | 6 | - | - |
| Iași | 63 | - | - |
| București | 28 | - | - |
| Hunedoara | 1 | - | - |
| Brăila | - | 16 | - |
| Constanța | - | - | 30 |
| Totaluri parțiale | 98 | 16 | 30 |
| Total imigranți | 144 | | |

Chestionarele cu români au vizat percepția acestora față de străinii cu care lucrează și, acolo unde a fost cazul, față de managerii străini. Au fost completate după cum urmează:

Tabel 4. Distribuția pe județe a chestionarelor realizate cu lucrători români

| Județ | Număr de chestionare | Procent |
|-----------|----------------------|---------|
| Constanța | 174 | 32,22% |
| București | 93 | 17,22% |
| Brăila | 61 | 11,30% |
| Argeș | 61 | 11,30% |
| Dolj | 50 | 9,26% |
| Iași | 44 | 8,15% |
| Prahova | 34 | 6,30% |
| Hunedoara | 14 | 2,59% |
| Sibiu | 5 | 0,93% |
| Timiș | 4 | 0,74% |
| Total | 540 | |

Interviurile au fost realizate cu lideri de sindicat, manageri români sau străini care au în subordine lucrători imigranți și lucrători comunitari (lucrători din Uniunea Europeană), după cum urmează:

Tabel 5. Distribuția pe județe și categorii de subiecți a interviurilor realizate

| | Lideri de sindicat | Manageri | Lucrători comunitari |
|------------------|--------------------|----------|----------------------|
| București | 52 | 6 | 1 |
| Brăila | 30 | 15 | 13 |
| Argeș | 27 | 3 | 5 |
| Gorj | 20 | 19 | 39 |
| Bihor | 20 | 4 | 6 |
| Sibiu | 30 | 15 | 31 |
| Total parțial | 179 | 62 | 95 |
| Total interviuri | 336 | | |

Rezumând cele spuse mai sus, amintim că primul an din cadrul proiectului „Reprezentare sindicală pentru muncitorii imigranți din România” s-a concentrat asupra strângerii de date cantitative și calitative cu privire la statutul lucrătorului imigrant în România. În acest scop s-au realizat:

- 144 de chestionare cu lucrători imigranți (98 de chinezi, 30 de vietnamezi și 16 moldoveni);
- 540 de chestionare cu lucrători români care lucrează cu imigranți și/sau au în conducerea întreprinderilor în care lucrează manageri cetățeni străini;
- 336 de interviuri cu lideri sindicali și manageri ce au angajați lucrători imigranți și alți lucrători din Uniunea Europeană.

Recoltarea tuturor datelor datelor s-a realizat în perioada februarie – august 2010.

Deși inițial s-a urmărit realizarea chestionarelor pe întreg cuprinsul țării, conform datelor puse la dispoziție de Oficiul Român pentru Imigrări, în procesul cercetării, din pricina problemelor de accesibilitate a străinilor și de suspiciune a angajatorilor, chestionarele au fost realizate pe bază de recomandări, asemănător practicilor impuse de metoda de eșantionare a „bulgărelui de zăpadă”. Modalitatea de selecție este aceeași atât în cazul chestionarelor, cât și în cazul interviurilor. Realizarea chestionarelor și a interviurilor a presupus întâlniri de tip față în față între operator și individul selectat, în fiecare din cazuri fiind folosită limba subiecților intervievați. Analiza s-a concentrat asupra fiecărui grup de cetățeni în parte, combinând informația cantitativă din chestionare cu informația calitativă din interviuri sau din întrebările deschise din chestionare.

4. REZULTATELE ANALIZEI CANTITATIVE

4.1. SITUAȚIA CETĂȚENILOR CHINEZI

Cazul imigranților chinezi pare să fie cel mai complex în România. Se poate vorbi de un prim val de migrație începând chiar cu anii 1990-1991. Este vorba de micii sau mai marii antreprenori concentrați în zona piețelor en gross din zona de est a Capitalei. Cei sosiți de mai bine de 15 ani aici au deja copii, care, în condițiile în care frecventează școli de stat, împreună cu colegi români, se vor integra natural în societatea românească.

Al doilea val de imigranți chinezi apare relativ târziu, în 2006, iar atenția asupra acestui caz nou al migrației având ca țară de origine China a fost făcut cunoscut publicului prin materialele de presă mai mult sau mai puțin obiective, la vremea respectivă.

Vârful numeric este atins în 2008, deși cei sosiți aici în decembrie 2008 nu au mai ajuns să lucreze, după cum ne povestește C.B., un fost angajat al unei firme de construcții. Natura profesională (muncitori în construcții sau textile), precum și statutul de ședere temporară al acestora, au făcut din acest al doilea val de migrație o categorie diferită de cea dintâi, a antreprenorilor. Teoretic, cei dintâi vin și lucrează pentru un proiect anume sau pe o durată fixă, conform contractului, după care revin în țara de origine. Astfel s-a și întâmplat în multe dintre cazuri. Criza imobiliară survenită la finalul lui 2008 și începutul lui 2009 a dus la protestele din fața sediului Ambasadei R.P. Chineze și finalmente la întoarcerea în patrie a unor grupuri de chinezi. Conform estimărilor făcute de un respondent chinez în timpul unui interviu, în urma protestelor din fața ambasadei Chinei, 400 de lucrători chinezi au plecat, un număr de 500 preferând și reușind să rămână. Pentru mulți din cea de-a doua categorie însă acest moment a reprezentat începutul unei aventuri pe cont propriu ca imigrant în România și, implicit, în Uniunea Europeană. Astfel, se poate vorbi de o întâlnire a migranților din prima categorie cu cei din a doua, în condițiile în care unii dintre cei din urmă au ajuns să lucreze pentru cei dintâi¹⁴.

O parte dintre protestatarii din 2009 au fost ajutați cu hrană și adăpost de către reprezentanții unui loc de rugăciune budhist din cartierul Colentina al Capitalei. Acest fapt, în aparență un firesc act de caritate, nu este lipsit de importanță sociologică: locul de rugăciune mai sus menționat este frecventat de cetățeni chinezi cu statute sociale și financiare diverse, printre cei bine plasați numărându-se și donatori generoși sau potențiali angajatori pentru lucrătorii aflați în dificultate.

Cetățenii chinezi par cel mai vulnerabil grup dintre cele cercetate până în acest moment, fiind și grupul cel mai numeros din punct de vedere statistic, înaintea turcilor și a moldovenilor. Vulnerabilitatea este dată de lipsa cunoașterii limbii române sau a altei limbi de circulație internațională și de costurile foarte mari necesare pentru

¹⁴ C.B., fost angajat la „Eurostone”, a lucrat cu forme legale de muncă în perioada aprilie 2008-ianuarie 2009. Din aprilie 2009 lucrează pe cont propriu, ca zilier (la cules și vândut de legume chinezești, cărauș etc.), pentru alți chinezi cu afaceri deja prospere.

Întoarcerea în propria țară în situații de urgență (pe de o parte costuri asociate drumului, pe de altă parte costuri necesare plății datoriilor acumulate în țara de origine, datorii care rămân neplătite în cazul suspendării înainte de termen a contractelor de aici). Vorbind de imigranții chinezi, trebuie să accentuăm încă o dată diferența netă între grupul de chinezi antreprenori, mici comercianți din piețele en gross, și contingentele mai mult sau mai puțin concentrate de lucrători veniți temporar pentru muncă, de regulă în construcții sau în industria textilă.

În ceea ce îi privește pe ultimii, concentrarea acestora după orele de program în campusuri special amenajate de către angajatori a făcut, în cadrul cercetării întreprinse de noi, ca prezența operatorilor să fie aproape imposibilă. În plus, a fost receptată și o anumită rezervă la prezența echipei de cercetare din partea unor angajatori, datorată unei neîncrederi venite pe fondul controalelor foarte dese din partea autorităților, la care sunt supuse, în general, șantierele cu muncitori imigranți (în general controalele sunt asociate fie cu amenzi, fie cu practica mitei). Nu toți cetățenii chinezi cu care operatorii au venit în contact au devenit subiecți de chestionar, întrucât au preferat o discuție liberă, având la bază problemele lor concrete. Pentru a putea acoperi și alte zone de imigrare, am realizat și interviuri de grup (în cadre mai mult sau puțin formale) cu cetățeni chinezi care au încetat activitatea la locul inițial de muncă, dar nu au revenit în țara de origine. Interviurile au fost necesare nu numai datorită cererilor din partea unor chinezi de a-și exprima liber opinia, dar și pentru motivul identificării unui grup de subiecți care nu au putut fi eligibili pentru realizarea chestionarului (chinezi care au avut un contract, dar unul care a încetat înainte de finalizare, făcând ca aceștia să fie prinși astfel în capcana clandestinității).

Au fost realizate 98 de chestionare cu cetățeni chinezi, după cum urmează:

Tabel 6. Distribuția pe localități a chestionarelor realizate cu cetățeni chinezi

| | detașați | angajați |
|-----------|----------|----------|
| Timișoara | 2 | 4 |
| Iași | 62 | 1 |
| București | 6 | 22 |
| Deva | 0 | 1 |
| | 70 | 28 |
| Total | 98 | |

Dintre aceștia, 93 sunt bărbați iar cinci femei, majoritatea cu prestații în construcții. 50% dintre ei au vârste până în 38 de ani, iar restul peste acest prag; media de vârstă se situează la 36,7 ani.

Dintre lucrătorii chinezi anchetati, cei de la Iași (proiectul „Palas”) reprezintă singurul grup compact, fiind angajați ai aceleiași companii. Aici se aflau, la data cercetării (aprilie 2010) aproximativ 70 de chinezi și 150 de lucrători români. Răspunsurile foarte uniformizate sau lipsa acestora la întrebări considerate sensibile (spre exemplu, cele legate de bani), informarea managerilor asupra conținutului chestionarului (acțiune

fără de care prezența noastră la Iași nu ar fi fost posibilă) sunt circumstanțe care ar putea susține ideea unui instructaj la care au fost supuși lucrătorii chinezi înainte de a răspunde la chestionar. Astfel, în analiză, am încercat să ținem seama de toate aceste posibile „bruiaje”.

O primă problemă identificată și cu ocazia altor demersuri de cercetare privitoare la cetățenii chinezi a constituit-o contractul de muncă. Unde și în ce condiții a fost semnat contractul de muncă? De regulă, după informațiile furnizate de informatorii noștri, se semnează de două ori: prima dată în China, cu firma de intermediari, a doua oară în România, cu angajatorul. Cele două contracte nu sunt similare, mulți resimțind încă de la început că sunt păcăliți (mărturia celor cu care am vorbit noi).

Firmele de construcții din Israel își caută, în mod tradițional, mână de lucru pe piața muncii din China. Astfel în fiecare mare regiune a Chinei există firme de intermediere a muncii. Și pentru România există cazuri de chinezi care lucrează pentru firme de construcții din Israel (un caz recent constituindu-l construcția unui mare mall în zona Cotroceni), intermedierea făcându-se, după declarația unui chinez intervievat, printr-o firmă din China. De oportunitatea de a lucra în afara țării au aflat de la prieteni, despre toate aranjamentele de ordin administrativ fiind informați de către firma de intermediere cu care au și semnat un contract inițial. Toate celelalte documente (cazier, vizită medicală etc.) au fost realizate personal, de către cel ce urma să facă deplasarea. La sosirea în România a fost semnat alt contract (tradus în română, engleză și chineză), în condiții mult mai dezavantajoase decât primul (primul era pe trei ani cu posibilitatea de a prelungi pentru încă doi ani, al doilea pe un singur an; în contractul semnat în România sunt stipulate amenzi pentru cazul în care nu se onorează contractul, o astfel de amendă fiind 10000 € etc.), fără ca omul să primească vreun exemplar și fără să cunoască complet conținutul celui de-al doilea contract. „Ni s-a forțat mâna să semnăm”, afirmă unul dintre respondenți. Aici trebuie să accentuăm că simpla responsabilitate a semnăturii (invocată în termeni reci, legali), nu scutește angajatorul sau recrutorul de mână de lucru de responsabilitate. Prin urmare, imposibilitatea de a da înapoi și nevoia de bani, pe fondul unui ritual sumar de obținere a semnăturilor (de tipul „credit doar cu buletinul”), dau naștere unei presiuni emoționale care este spre beneficiul angajatorului (acolo unde s-au întâlnit astfel de situații).

Respondenții au aflat despre posibilitatea lucrului în România, într-o primă etapă, prin intermediul cunoșcătorilor (rude/prieteni), detalii primind mai apoi de la firmele de intermediere. În cazul unui interes bine precizat de a lucra în altă țară, chinezii plătesc firmei de intermediere un comision de aproximativ 10000 € (sumă estimată a acoperi costuri de transport, taxe, onorariul firmei etc., diferența – dacă există – fiind restituită la întoarcerea în țară). Pentru mulți însă, aflați la prima experiență de muncă în străinătate, situația contractelor este ambiguă.

Majoritatea chinezilor chestionați (contingentul „Palas”) doresc să se întoarcă în țară la sfârșitul perioadei de muncă. Chinezii din București, deși momentan cu probleme, fie doresc să se întoarcă, fie să continue aici. Astfel, cel puțin în ceea ce îi privește pe cetățenii chinezi, nu se confirmă ipoteza conform căreia România ar fi o țară de

tranzit către restul Europei. Nu știm însă ce se va întâmpla în mod real după aderarea la spațiul Schengen.

Dintre cei care ar rămâne, cei mai dornici sunt chinezii cu o vechime mai mică de un an și cei care au o vechime mai mare de doi ani, respectiv cei care încă mai au de lucrat pentru a-și acoperi datoriile de acasă și cei care s-au obișnuit cu traiul în România și au găsit modalități, mai mult sau mai puțin legale, de prelungire a șederii.

Tabel 7. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q15 din chestionarul 1

| După terminarea prezentului stagiu de muncă în România... | |
|---|----|
| ați dori să continuați lucrul în România? | 26 |
| ați dori să lucrați în altă țară a UE? | 2 |
| ați dori să vă întoarceți în țara dvs? | 69 |
| altă situație | 1 |

Chinezii lucrează și locuiesc în grupuri compacte. Locuința și alimentația sunt oferite, în cele mai multe dintre cazuri, de către angajatori. Orice referire la suprafața locuibilă care revine fiecărei persoane sau la numărul de mese zilnice sunt de prisos, în condițiile în care acestea sunt apreciate ca fiind mulțumitoare. Pentru a oferi o imagine realistă însă, este de menționat faptul că atât cantina, cât și campusul în care locuiesc se află, de regulă, în incinta șantierului pe care se lucrează.

Tabel 8. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q31 din chestionarul 1

| Cât de mulțumit sunteți de condițiile de locuire? | |
|---|----|
| foarte mulțumit | 9 |
| Mulțumit | 71 |
| Nemulțumit | 3 |
| foarte nemulțumit | 3 |

Tabel 9. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q35 din chestionarul 1

| Cât de mulțumit sunteți de calitatea meselor oferite de angajator? | |
|--|----|
| foarte mulțumit | 20 |
| Mulțumit | 50 |
| Nemulțumit | 1 |
| foarte nemulțumit | 0 |

În ceea ce privește timpul liber de care dispun, majoritatea au una sau două zile libere pe săptămână, care fie sunt petrecute în compania prietenilor/cunoscuților, fie sunt petrecute în fața televizorului. În categoria „alte situații” au fost numite: navigarea pe internet, gospodărie, joc de cărți. Prietenii sunt, de regulă, conaționali.

Tabel 10. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q39 din chestionarul 1

| Cum obișnuieți să vă petreceți timpul liber în România? (răspuns multiplu) | |
|--|----|
| ies cu prietenii/cunoscuții | 48 |
| mă uit la televizor | 48 |
| Citesc | 13 |
| merg la biserică/templu | 1 |
| nu am timp liber | 2 |
| altă situație | 12 |

Referitor la câștigurile realizate în România, chestionarul nu a reușit să ofere nici măcar un ordin de mărime. Numai din discuții informale, posteroare aplicării chestionarelor la Iași, am dobândit o informație (din interiorul grupului de chinezi) aproximativă legată de salarizarea lucrătorilor chinezi: „nu mai puțin de 400 de euro”. Pentru cei din București plata poate ajunge, pentru 11 ore de muncă pe zi, la 900 €/lună (300 € revin lucrătorului, 600 € sunt trimiși familiei de către angajator). În cazul zilierilor, câștigul lunar ajunge la aproximativ 500-600 €. Fac economii pe care le trimit acasă prin intermediul transferurilor bancare sau transferului direct din salariu, făcut de angajator. Nu fac împrumuturi, în caz de urgență însă se apelează la conaționali.

Dacă, în ceea ce privește informarea dinainte de plecare, accentul cade pe rețeaua de cunoscuți, în ceea ce privește informațiile cu privire la locul de muncă în România, principala sursă pare a veni de la instituțiile menite de a gestiona procesul migratoriu.

Tabel 11. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q47 din chestionarul 1

| În România, atunci când ați avut nevoie de informații privind locul de muncă, la cine ați apelat? (răspuns multiplu) | |
|--|----|
| La rude/prieteni | 26 |
| La ambasadă/consulat | 23 |
| La biserică/templu | 2 |
| La instituțiile abilitate în gestionarea migrației | 52 |
| Nu a fost cazul | 3 |

Pe de altă parte, răspunsurile la întrebarea consemnată în tabelul 10 nu sugerează probleme sau nemulțumiri foarte mari în ceea ce privește diverse aspecte legate de muncă.

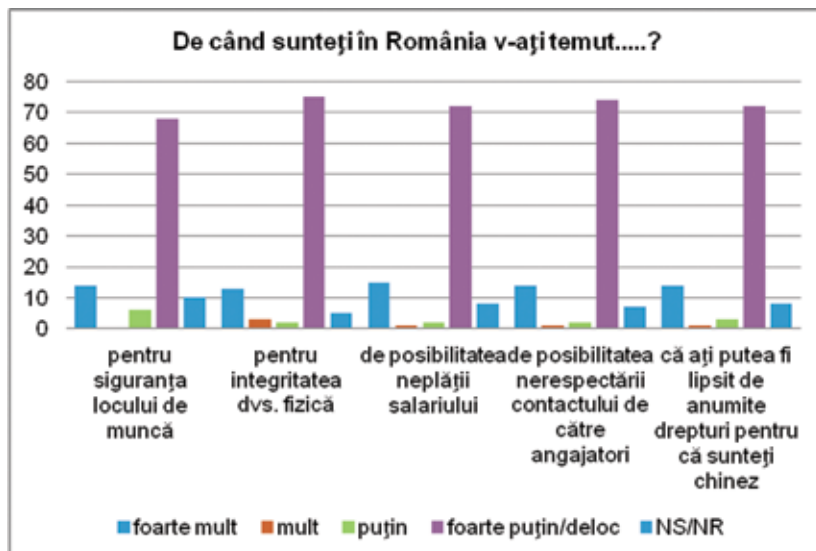
În cazul unor probleme la locul de muncă, deși sunt foarte puține semnalări în acest sens, au apelat la rude/prieteni sau au încercat să se descurce singuri. Întrebați dacă s-ar înscrie sau ar apela la ajutorul sindicatului din întreprindere, răspunsul a fost negativ. Acest răspuns poate fi interpretat prin grila faptului că orice tip de manifestare a nemulțumirii, înscrierea într-un sindicat putând fi asociată unui astfel de comportament, poate avea repercusiuni neplăcute pentru individ la întoarcerea în țară.

Tabel 12. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q51 din chestionarul 1

| De când sunteți în România v-ați temut...? | foarte mult | mult | puțin | foarte puțin/deloc | NS/NR |
|---|-------------|------|-------|--------------------|-------|
| pentru siguranța locului de muncă | 14 | 0 | 6 | 68 | 10 |
| pentru integritatea dvs. fizică | 13 | 3 | 2 | 75 | 5 |
| de posibilitatea neplății salariului | 15 | 1 | 2 | 72 | 8 |
| de posibilitatea nerespectării contractului de către angajatori | 14 | 1 | 2 | 74 | 7 |
| că ați putea fi lipsit de anumite drepturi pentru că sunteți chinez | 14 | 1 | 3 | 72 | 8 |

Cu privire la temerile pe care le-ar putea avea în ceea ce privește chestiuni legate de muncă, nu sunt semnalate probleme deosebite. Temele mai puternice, după cum vom vedea mai târziu, sunt formulate în legătură cu perioada de dinainte de venirea în România. Pe de altă parte, nu ne aflăm acum într-un moment critic, așa cum s-a întâmplat la începutul lui 2009.

Graficul 1. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q51 din chestionarul 1



Aproximativ 77% dintre respondenți declară că își cunosc drepturile legate de muncă în totalitate sau parțial. Cele mai importante sunt, conform propriilor declarații, în ordine: dreptul la salarizare pentru munca depusă, dreptul la repaus zilnic și săptămânal, dreptul la concediu de odihnă anual. Sunt urmate la o distanță mai mare de: dreptul la demnitate în muncă și dreptul la sănătate și securitate în muncă. De primele trei drepturi menționate și modul cum sunt respectate acestea de către

angajatori, se declară mulțumiți.

Problemele reclamate privitoare la perioada dinaintea venirii în România sunt mai mult legate de temeri în legătură cu traiul în România, singura problemă palpabilă fiind lipsa banilor necesari deplasării propriu-zise sau realizării diverselor plăți în vederea deplasării. Pentru subiecții detașați, frica cea mai mare a constituit-o perspectiva unui salariu nemulțumitor și un mediu dificil din pricina necunoașterii limbii sau a diferențelor culturale.

Tabel 13. Tipuri de răspunsuri la întrebarea Q58 din chestionarul 1

| |
|---|
| Probleme înainte de venirea în România: |
| Lipsa banilor; |
| „Teama că nu voi câștiga bani în România”; |
| „Îmi făceam probleme în legătură cu necunoașterea limbii române și a mediului din România”; |
| „Amânarea contractului de muncă”; |
| „Primăria și firma de recrutare creșteau comisionul de la lună la lună, banii nu mai puteau fi retrași dacă renunțai la plecare”; |
| „Împrumutul de la bancă, stresul de a mi se lua banii fără a putea pleca”; |
| „Am așteptat patru ani, am plătit comision...”. |

Spre deosebire de problemele de dinaintea venirii în România, problemele reclamate după sosirea în România sunt mai detaliat expuse și legate de aspecte concrete.

Tabel 14. Tipuri de răspunsuri la întrebarea Q59 din chestionarul 1

| |
|---|
| Probleme după venirea în România: |
| Probleme de limbă; |
| Probleme legate de condițiile de trai („uneori nu avem apă caldă, nici căldură”); |
| Falimentul firmelor care i-au contractat (consecințe imediate: neplata salariului, imposibilitatea de a-și face forme legale de ședere); |
| „Controale inopinante ale Poliției, se solicită mită”; |
| Polițiști corupți, intimidare („polițiști corupți, mită, jafuri nerezolvate de Poliție, bătăi date de localnici, frica de a cere ajutorul de la Poliție”); |
| Nerespectarea contractelor de către angajatori („neplata salariului, neasigurare medicală în ciuda semnării unui contract în acest sens, refuzul accesului la propriile documente, neplata orelor suplimentare, neplata despăgubirilor în urma concedierilor”); |
| Accidente de muncă neacoperite medical de companie. |

Referitor la problemele cu care s-au confruntat în România, cazuri interesante au ca protagoniști chiar angajatori chinezi. De pildă, conform mărturiei unui chinez care lucra pe un șantier de construcții, un accident de muncă minor, fără urmări grave, dar cu o perioadă de incapacitate de muncă de două săptămâni, a fost penalizat astfel: „În caz de accident și incapacitate temporară de muncă trebuia să primesc 80% din salariu și o indemnizație zilnică de 14€. Eu nu am primit nimic din cele menționate, accidentul nici nu a fost menționat autorităților, iar după o perioadă de două săptămâni am fost sfătuit să mă întorc în țară. Mi s-au oferit 500 €, bani de

avion, firma de intermediere din China urmând să nu îmi înapoieze nimic din suma inițială, considerînd că m-am întors de bunăvoie”.

Situații similare există și în alte cazuri, un astfel de aranjament neputînd fi acceptabil din punct de vedere al muncitorului, întrucît acesta rămîne cu datoriile calculate pentru a fi onorate numai la finalul perioadei cuprinse în contractele semnate inițial.

Un caz similar ne-a fost prezentat de unul dintre operatorii care au discutat cu chinezii: „Q.L. mi-a povestit și cum s-a accidentat la locul de muncă, iar din lipsa unui echipament de producție corespunzător, și-a rupt picorul și, deși trebuia să stea în spital mult mai mult, nu l-au ținut decît trei zile, ca să nu fie trecut ca accident de muncă; el însuși și-a plătit spitalizarea și, o dată cu accidentul, și-a pierdut pentru totdeauna și locul de muncă din cadrul firmei de construcții, fără a fi despăgubit. La opt luni după ce a fost disponibilizat, a reușit să-și plătească și restul de comision neachitat firmei de recrutare, din banii câștigați la negru, ca zilier (...)” (Andreea Chiriță, operator de teren, limba chineză).

O altă problemă reclamată în interviuri a fost legătura cu oficialitățile române. Cei de la ORI monitorizează zonele cunoscute de concentrare a imigranților, pentru a le verifica permisele de rezidență. Dacă nu au permisul în posesie, sunt luați la sediu. Dacă el există și pot face dovada existenței, dar nu îl au asupra lor, se plătește o amendă de 300 RON. În cazul celor ce nu pot face dovada acestui permis, există două posibilități: fie sunt expulzați, fie trecuți cu vederea. Pentru cel de-al doilea rezultat, strategia este următoarea: cetățeanul chinez cheamă un avocat pe care îl plătesc (suma estimată fiind de 200-300 €), acestuia revenindu-i negocierea și rezolvarea situației cu autoritățile.

Există și situația în care, somat de către ORI să se repatrieze, din motiv că șederea pe teritoriul României nu mai are justificare (contractul de muncă a încetat), cetățeanul străin poate cere, cu ajutorul unui avocat, statutul de refugiat, chiar dacă scopul principal este de a lucra și de a trimite bani acasa, în funcție de nevoile respectivului.

Măsurile cu privire la îmbunătățirea situației imigranților din România fac referire, cum este și firesc, la propriile experiențe, multe dintre ele regăsindu-se detaliate în mărturiile date în timpul conversațiilor, problemele cu care se confruntă zilnic fiind unul dintre subiectele preferate ale chinezilor.

Tabel 15. Tipuri de răspunsuri la întrebarea Q60 din chestionarul 1

| |
|--|
| Măsuri de îmbunătățire a statutului lucrătorului imigrant în România: |
| Garantarea drepturilor de muncă și securitatea individului; |
| Înființarea de școli gratuite de predarea limbii române pentru străinii abia ajunși în România; |
| Acordarea libertății de a se deplasa de la o firma la alta și de a-și putea prelungi contractul de muncă („schimbarea legii astfel încât să se permită unui angajat chinez să schimbe compania pentru care lucrează”); |
| Ușurarea procedurii de obținere a vizei; |
| Încurajarea investițiilor în România; |
| Crearea unor instituții de protecție a imigranților chinezi; |
| „Asigurarea securității individului, control asupra Poliției, tratament egal, eradicarea discriminării”; |
| Respectarea contractelor, respectarea asigurării de sănătate; |

Necunoașterea limbii române este o problemă semnalată atât de chinezi, cât și de români. Chinezii cred însă că limba română le-ar fi de folos în desfășurarea traiului de zi cu zi și în relaționarea cu colegii, mai puțin la comunicarea cu instituțiile statului.

CUM SUNT PERCEPUȚI CHINEZII?

Nu există o imagine bine definită a chinezilor, fapt susținut de numărul mare de nonrăspunsuri ale românilor la întrebarea despre calități și defecte ale acestora. Printre puținele calități identificate enumerăm: disciplină, hărnicie, inventivitate, bine organizați. În ceea ce privește defectele, cele mai bine conturate sunt cele legate de comunicare (lipsa cunoașterii limbilor străine) sau deprinderi și obișnuințe care țin de cultura din care provin.

Atât în ceea ce privește motivația angajării chinezilor în România (în dimensiunea ei subiectivă, fiind vorba de o percepție), cât și în cazul consecințelor pe care le-ar avea angajarea acestora, rata nonrăspunsurilor este mare (aproximativ 60%). Această situație poate fi interpretată ca o lipsă a vizibilității acestora, 73% dintre lucrătorii români lucrând separat de cei chinezi, dar și ca o lipsă de preocupare pentru această categorie de persoane, nefiind considerați o amenințare.

Tabel 16. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q10 din chestionarul 2

| | |
|--|--------|
| Motive ale angajării chinezilor | |
| lipsa forței de muncă | 15,38% |
| angajatorii au posibilitatea de a oferi salarii mai mici | 7,69% |
| cerințe ale postului | 6,59% |
| angajatorii sunt chinezi | 6,59% |
| creșterea producției | 4,40% |
| NS/NR | 59,34% |

Tabel 17. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q9 din chestionarul 2

| Consecințe ale angajării chinezilor | |
|-------------------------------------|--------|
| creșterea șomajului | 14,29% |
| altele | 8,79% |
| inghețarea salariilor | 7,69% |
| scăderea salariilor | 5,49% |
| schimb de experiență | 4,40% |
| NS/NR | 59,34% |

Motivația preferinței de a angaja lucrători din China, în dimensiunea ei obiectivă de data aceasta, ar reprezenta ea însăși o temă de cercetare. Este vorba în primul rând de disponibilitatea chinezilor de a lucra în țări străine. Pe de altă parte, merită să menționăm unele mostre de folclor legate de eficiența chinezilor: „productivitatea chinezilor este de patru ori mai mare decât a românilor”; sau „un lucrător chinez face cât doi români, unul coreean cât doi chinezi, iar unul japonez cât doi coreeni”. Lăsând la o parte generalizările sau exagerările, este cert că anumite calități îi fac pe lucrătorii chinezi (sau est-asiatici în general) să fie căutați de către angajatori.

4.2. SITUAȚIA CETĂȚENILOR VIETNAMEZI

La șantierul naval DMHI lucrează circa 3600 de angajați (este vorba de angajații proprii), iar împreună cu subcontractorii totalizează circa 7000 de angajați; dintre toți, circa 200 sunt lucrători vietnamezi. Aici au lucrat și cetățeni din China, Bulgaria, Sri Lanka sau Moldova.

În privința vietnamezilor, ancheta pe bază de chestionar s-a desfășurat în luna martie 2010, în incinta șantierului naval din Mangalia și în căminul în care aceștia locuiesc. Au fost chestionați 30 de cetățeni vietnamezi, posesori ai unui contract de muncă semnat în România, imediat după ce au ajuns pe teritoriul țării noastre, pe o perioadă bine determinată. Persoanele chestionate aveau o vechime în România de minim un an și maxim doi ani. Conform celor declarate în chestionar, majoritatea contractelor au fost redactate într-o limbă pe care subiecții o cunoșteau, numai șase persoane spun că limba contractelor le era necunoscută, însă li s-a tradus înainte de a semna.

Așadar, au fost realizate 30 de chestionare pe șantierul naval din Mangalia, numărul de chestionare cu cetățeni vietnamezi programat inițial fiind astfel realizat în totalitate. Acest lucru se datorează, pe de-o parte, atitudinii cooperante a managementului de la DMHI, pe de altă parte faptului că acești lucrători nu locuiesc independent (ca moldovenii, de exemplu), ci sunt comasați în cămine special amenajate, caracteristică pe care o au în comun cu majoritatea lucrătorilor chinezi.

Despre posibilitatea de a lucra în afara țării de origine au aflat prin rețeaua de rude/prieteni și prin intermediul firmelor de recrutare (firme din țara de origine, conform afirmațiilor respondenților).

În cazul cetățenilor vietnamezi se pare că nu au fost plătite comisioane către agenția care le-a găsit acest loc de muncă. Nu au fost menționate sume care să reflecte cheltuieli legate de organizarea deplasării spre România, acte, comisioane etc. Numai în două cazuri este precizat că sumele au fost suportate de către companie, fără însă a oferi un ordin de mărime. Spre deosebire de lucrătorii chinezi, care au plătit comisioane mari pentru un loc de muncă în România, vietnamezii au fost scutiți de o astfel de povară. În căutare de personal (potrivit unor surse din afara grupului de vietnamezi), reprezentanții ai DMHI s-au deplasat în mod special în R.S.Vietnam pentru a recruta lucrători, iar firma a suportat comisioanele.

Nu știm dacă, într-un fel sau altul, lucrătorii înșiși au fost nevoiți să achite unele comisioane informale în vederea deplasării. Nu s-a pus însă problema unor comisioane împovărătoare, de genul celor de care s-au plâns în general lucrătorii chinezi.

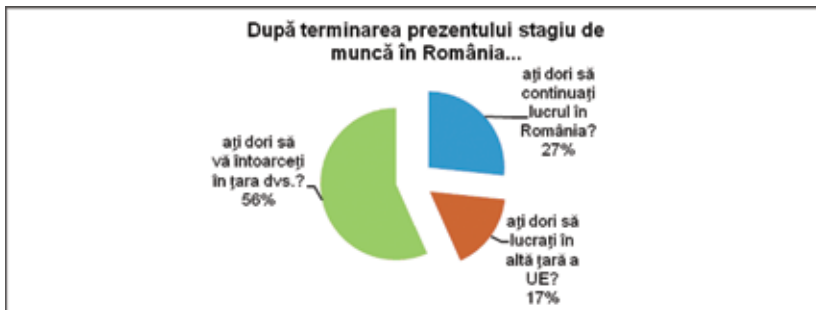
În ceea ce privește experiența de muncă în alte țări majoritatea vietnamezilor chestionați sunt la prima experiență de muncă în afara granițelor propriiei țări (în valori absolute: 25 nu au mai lucrat, cinci au mai lucrat), după terminarea acestui stagiu de muncă declarând că vor să se întoarcă în propria țară.

Graficul 2. Distribuția răspunsurilor cetățenilor vietnamezi la întrebarea Q14 din chestionarul 1



Majoritatea vietnamezilor chestionați (aproximativ 56%) doresc să se întoarcă în țară la sfârșitul perioadei de muncă. Restul, fie doresc să continue aici sau într-o altă țară membră a UE.(cel mai mic procent)

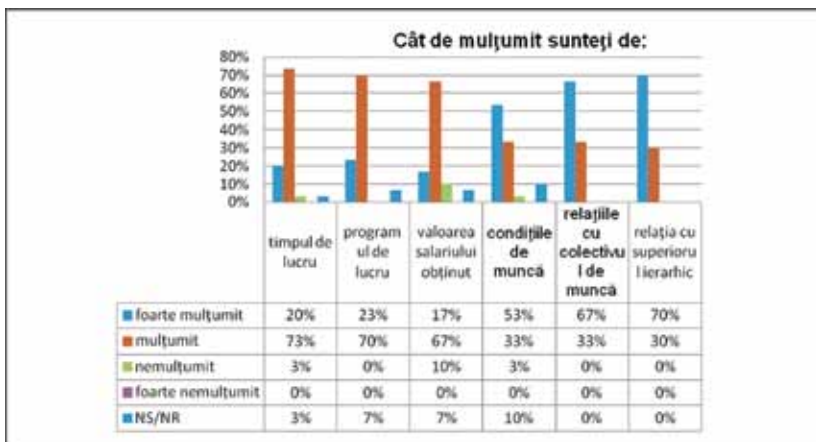
Graficul 3. Distribuția răspunsurilor cetățenilor vietnamezi la întrebarea Q15 din chestionarul 2



Programul de lucru al lucrătorilor vietnamezi de la DMHI este de opt ore pe zi, în ture de zi sau ture combinate de zi și noapte. Majoritatea (76,67%) declară că lucrează ore suplimentare la cererea angajatorului, plătite corespunzător. Cinci din cele treizeci de persoane chestionate spun că prestează ore suplimentare zilnic, pentru toți ceilalți orele suplimentare nefiind o regulă. Nu au un al doilea job, nici munci ocazionale.

În general, se declară mulțumiți și foarte mulțumiți în legătură cu următoarele probleme: timpul de muncă, programul de lucru, valoarea salariului obținut, condițiile de muncă, relațiile cu colectivul de muncă, relațiile cu superiorul ierarhic. Singura categorie în care nemulțumirea este mai mare comparativ cu celelalte categorii, nefiind însă o diferență semnificativă, este valoarea salariului obținut (pentru mai multe detalii sau exemple vezi tabelul de mai jos).

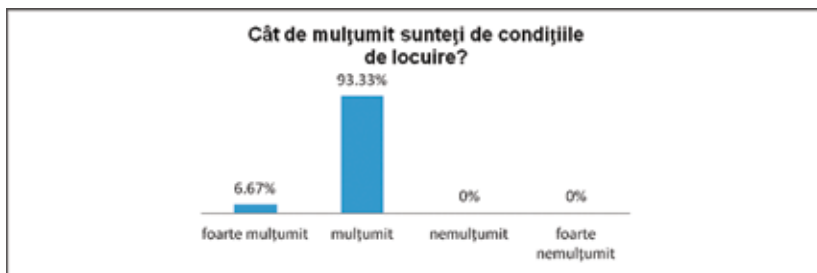
Graficul 4. Distribuția răspunsurilor cetățenilor vietnamezi la întrebarea Q48 din chestionarul 1



Salariul nu este declarat în niciunul dintre cazuri. Conform unor surse din afara șantierului, lucrătorii vietnamezi câștigă 350 dolari SUA pe lună, iar orele suplimentare lucrate sunt pentru a plăti cazarea. Conform surselor din cadrul sindicatului local, lucrătorii vietnamezi câștigă între 350 și 390 dolari SUA pe lună. Potrivit informațiilor obținute pe bază de chestionar, atât cazarea, cât și masa sunt organizate de către angajator, deci nu presupun cheltuieli suplimentare.

În ceea ce privește condițiile de trai, locuința și cele trei mese zilnice sunt oferite de angajator, toate cheltuielile aferente fiind suportate de către acesta. Transportul de la cămin (aflat în stațiunea Venus) la șantier (și înapoi) este asigurat. Majoritatea sunt mulțumiți atât de condițiile de locuire, cât și de calitatea meselor oferite. În ceea ce privește mesele sunt reclamate, pe alocuri, lipsa de experiență a bucătarului în prepararea mâncării vietnameze sau lipsa gustului specific vietnamez („bucătarul nu este competent”, „nu este gustul tipic al mâncării vietnameze”, „condimentele nu sunt cele potrivite pentru mâncarea vietnameză”). Cele trei mese zilnice sunt servite într-o secțiune separată a cantinei DMHI, cu meniu propriu (și echipa de coreeni din management are o sală de mese proprie).

Graficul 5. Distribuția răspunsurilor cetățenilor vietnamezi la întrebarea Q31 din chestionarul 1



Graficul 6. Distribuția răspunsurilor cetățenilor vietnamezi la întrebarea Q35 din chestionarul 1



La fel ca și în cazul chinezilor de la Iași, banii par a fi un subiect tabu, neexistând nicio referință cantitativă. 80% dintre vietnamezii chestionați reușesc însă să facă economii

din salariu, pe care le trimit acasă prin intermediul transferurilor bancare.

Referitor la drepturile fundamentale ale lucrătorului din România și la modul în care acestea sunt percepute, ca și importanță, dintre cele 13 drepturi fundamentale cetățenii vietnamezi chestionați au menționat ca fiind importante numai patru dintre ele. Este de menționat că, în timpul desfășurării anchetei, li s-a prezentat o listă cu drepturile pe care le au, alegerile fiind făcute deci în cunoștință de cauză. Au existat însă și situații când respondenții s-au sfătuit cu traducătorul vietnamez în privința priorităților, în limba lor maternă. Numai patru dintre cei 30 de vietnamezi au declarat că nu își cunosc drepturile.

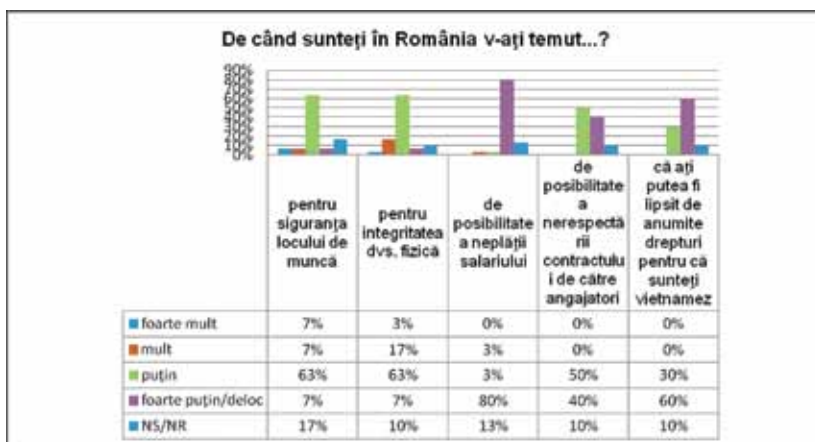
Cele mai importante drepturi ale lucrătorilor străini, conform propriilor aprecieri, sunt, în ordine:

- dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- dreptul la sănătate și securitate în muncă;
- altceva;
- dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- dreptul la egalitate de șanse și de tratament.

Pe a treia poziție, fără să atingă niciunul dintre drepturile enumerate în lista prezentată subiecților, au fost numite: condițiile de locuire și respectarea contractului.

Deși pe primul loc este nominalizat dreptul la salarizare pentru munca depusă, nu sunt semnalate temeri foarte mari în legătură cu posibilitatea neplății salariului sau în ceea ce privește siguranța locului de muncă (corespunzător celui de-al doilea drept indicat).

Graficul 7. Distribuția răspunsurilor cetățenilor vietnamezi la întrebarea Q51 din chestionarul 1



Vietnamezii chestionați nu fac parte, în România, din niciun sindicat și nici nu intenționează să devină membrii vreunuia. În cazul apariției unor probleme la locul de muncă, numai două persoane au declarat că ar cere ajutorul sindicatului din întreprindere.

Această informație trebuie însă citită printre rânduri: s-a observat că, deși orice lucrător are nevoie de un sprijin, interesul pe termen scurt al unor lucrători străini poate exclude sau ignora ideea de reprezentare de tip sindical, cel puțin la nivel declarativ. Interesele grupurilor compacte de lucrători asiatici pot fi reprezentate pe căi separate iar lucrătorii pot fi mulțumiți atâta timp cât statusul lor rămâne neschimbat. Sunt posibile și situații de conflict între lucrătorii vietnamezi și liderii lor imediați, care sunt de fapt conaționali lor. În acest caz, opțiunea de a cere ajutorul sindical local poate reprezenta un by-pass și în același timp un blam față de liderii conaționali, dar nu neapărat o atitudine critică față de angajator.

În ceea ce privește limba română, învățarea acesteia este considerată utilă pentru traiul zilnic în România și pentru relaționarea cu colegii de muncă, nu și pentru relaționarea cu instituțiile statului român, pe aceeași poziție aflându-se și cetățenii chinezi. Acest din urmă aspect poate sugera incapacitatea de a-și rezolva singuri problemele. Pe termen scurt, acest lucru nu reprezintă o problemă. Însă în cazul în care aceștia devin imigranți pe termen lung, statutul lor legal nu va putea fi rezolvat decât prin terți, iar în acest caz căile informale de rezolvare a șederii în România nu sunt excluse.

Referitor la aspectele de ordin religios, un singur lucrător vietnamez a declarat că are o apartenență religioasă (la Creștinism), ceilalți declarându-se „fără religie”. Detalii legate de apartenența religioasă a respondenților nu sunt în mod special interesante pentru cercetarea noastră, însă este util să știm dacă aceștia frecventează centre de rugăciune ale unor culte diverse, din motiv că apartenența la o comunitate cu fundal religios poate oferi în același timp noi oportunități de imigrare.

CUM SUNT PERCEPUȚI VIETNAMEZII?

Din cei 540 de români chestionați, 116 (21,48%) au colegi vietnamezi. 86 (74,14%) reprezintă românii care lucrează exclusiv cu vietnamezi, restul de 30 (25,86%) fiind români care au pe lângă vietnamezi și colegi de alte cetățenii.

Este vizibil că în cazul calităților exprimate, acolo unde există o părere formulată legată de muncitorii vietnamezi, ea este, în general, asociată cu munca (sunt harnici, buni meseriași, disciplinați). În ceea ce privește defectele, este semnalată incapacitatea de a comunica, din cauza necunoașterii limbilor străine (română sau o limbă de circulație internațională). Majoritatea însă preferă să se abțină sau nu au formată încă o părere despre aceștia, ceea ce poate indica faptul că vietnamezii, cum este și cazul chinezilor, nu constituie o amenințare serioasă pentru cei chestionați.

Tabel 18. Tipuri de răspunsuri cu referire la cetățenii vietnamezi la întrebarea Q5/ calități din chestionarul 2

| Calități | |
|-----------------|--------|
| obediență (sic) | 5,17% |
| disciplină | 7,76% |
| hărnicie | 21,55% |
| buni meseriași | 5,17% |
| altele | 15,52% |
| NS/NR | 44,83% |

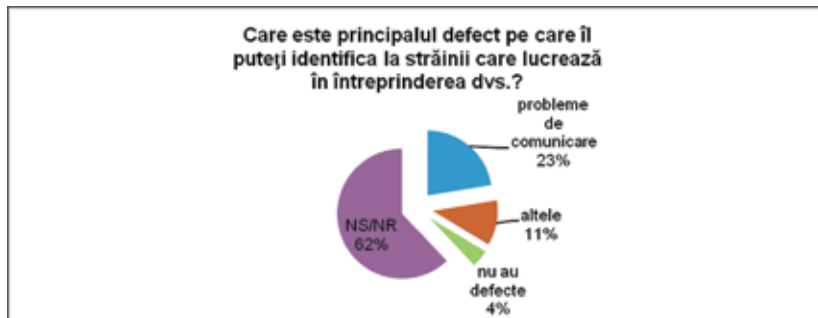
Graficul 8. Tipuri de răspunsuri cu referire la cetățenii vietnamezi la întrebarea Q5/ calități din chestionarul 2



Tabel 19. Tipuri de răspunsuri cu referire la cetățenii vietnamezi la întrebarea Q5/ defecte din chestionarul 2

| Defecte | |
|------------------------|--------|
| probleme de comunicare | 22,41% |
| altele | 11,21% |
| nu au defecte | 4,31% |
| NS/NR | 62,07% |

Grafic 9. Tipuri de răspunsuri cu referire la cetățenii vietnamezi la întrebarea Q5 / defecte din chestionarul 2



Referitor la celelalte defecte numite, multe dintre ele marginale, cazuri particulare, apare o atitudine de nemulțumire a unui număr mic de români față de tratamentul preferențial/diferit al vietnamezilor (sunt aroganți, își iau concediu singuri când se simt obosiți, comportament inadecvat). Din acest motiv, nu vom fi surprinși ca într-o listă cu defecte să găsim alături atribute contrare (docili, dar cu inițiative considerate nepotrivite pentru poziția pe care o ocupă).

Trebuie menționat că, la DMHI, vietnamezii nu reprezintă singura categorie de lucrători străini. DMHI nu este doar o investiție parțial coreeană, ci managementul superior are în componere cetățeni coreeni. În privința acestora, nu se mai pune în discuție chestiunea unei eventuale competiții pentru locurile de muncă (este vorba de funcțiile de execuție), ci a unei relații de tip sindicat versus management străin, care, evident, implică negocieri, conflicte etc., legate de nivelul salariilor sau de eventuale concedieri. În ciuda unui astfel de raport de muncă, unii lucrători români (nu numai de la DMHI) recunosc în subtext importanța investiției străine și un oarecare rol „civilizator” al managementului străin, în contextul culturii întreprinderii de tip privat.

Tabel 20. Distribuția răspunsurilor cu referire la cetățenii vietnamezi la întrebarea Q6 din chestionarul 2

| | Gândindu-vă la dvs. personal, în ce măsură considerați că următoarele domenii au suferit schimbări la prezentul loc de muncă prin angajarea lucrătorilor străini? | | | | | |
|-----------------------------|---|--------------------|-----------------------------|---------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | timpul de muncă | programul de lucru | valoarea salariului obținut | condițiile de muncă | relațiile cu colectivul de muncă | relațiile cu superiorul ierarhic |
| în foarte mare măsură | 6,90% | 6,90% | 16,38% | 4,31% | 6,03% | 4,31% |
| în mare măsură | 7,76% | 6,90% | 10,34% | 4,31% | 6,90% | 4,31% |
| în mică măsură | 20,69% | 22,41% | 13,79% | 20,69% | 18,97% | 15,52% |
| în foarte mică măsură/deloc | 51,72% | 51,72% | 49,14% | 57,76% | 53,45% | 57,76% |
| NS/NR | 12,93% | 12,07% | 10,34% | 12,93% | 14,66% | 18,10% |

Referitor la schimbările la locul de muncă, nu sunt declarate schimbări majore o dată cu venirea străinilor, impactul cel mai mare avându-l valoarea salariului obținut. Ideea se susține dacă privim distribuția răspunsurilor la întrebarea despre salariu și compararea acestuia cu al străinilor, numai 19% afirmând că străinii au un salariu mai mare decât al lor personal.

Graficul 10. Distribuția răspunsurilor cu referire la cetățenii vietnamezi la întrebarea Q7 din chestionarul 2



Pe de altă parte, la aceeași întrebare, scorul nonrăspunsurilor este de peste 50%, ceea ce indică o lipsă de informație cu privire la acest subiect, salariile fiind în multe instituții confidențiale. 42,24% dintre români sunt nemulțumiți de valoarea salariului primit, confirmându-se astfel informația prezentată mai sus.

Tabel 21. Distribuția răspunsurilor cu referire la cetățenii vietnamezi la întrebarea Q11 din chestionarul 2

| | În prezent, cât de mulțumit sunteți de: | | | | | |
|-------------------|---|--------------------|-----------------------------|---------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | timpul de muncă | programul de lucru | valoarea salariului obținut | condițiile de muncă | relațiile cu colectivul de muncă | relațiile cu superiorul ierarhic |
| foarte mulțumit | 8,62% | 7,76% | 5,17% | 7,76% | 23,28% | 15,52% |
| mulțumit | 66,38% | 68,10% | 25,86% | 62,07% | 71,55% | 72,41% |
| nemulțumit | 16,38% | 16,38% | 42,24% | 23,28% | 0,86% | 7,76% |
| foarte nemulțumit | 5,17% | 4,31% | 19,83% | 4,31% | 2,59% | 2,59% |
| NS/NR | 3,45% | 3,45% | 6,90% | 2,59% | 1,72% | 1,72% |

4.3. SITUAȚIA CETĂȚENILOR MOLDOVENI

„Potențialii respondenți, care păreau bine dispuși, au refuzat să participe (i.e. de la „nu am timp”, până la „asta îmi mai lipsea”). O persoană s-a oprit să asculte în ce constă studiul și care este scopul, dar a refuzat timorată. Doi studenți mi-au răspuns că ei nu muncesc și că nu au muncit niciodată, după care au plecat de lângă mine fără a folosi vreo formulă de încheiere; cred că au mințit. Cred că preferă mai degrabă să se confunde în mulțimea de români, decât să afirme că sunt moldoveni și să beneficieze de ajutor; asta în cazul în care nu bănuiau că lucrez împotriva lor”. Ștefan Ganea, operator de teren. Moldovenii constituie, până în prezent, cel mai dificil grup de abordat în ciuda lipsei barierelor de limbă și a privilegiilor de care dispun din acest motiv. Au fost realizate 16 chestionare cu cetățeni moldoveni, în Brăila.

În timpul monitorizării pe teren și a realizării contactelor, în vederea aplicării chestionarelor cu lucrătorii imigranți, au fost constatate următoarele: cetățenii moldoveni ajunși pentru lucru în România au avantajul cunoașterii limbii, fapt care îi individualizează în activitățile în care se implică și astfel cu greu ajung să fie interesați de îmbunătățirea situației generale a imigranților moldoveni. În plus, nu par să aibe conștiința unui statut de imigrant, nefiind o poziție cu care să se identifice, scopul probabil fiind obținerea cetățeniei române sau libertatea de a circula și lucra în restul țărilor UE.

Față de lucrătorii asiatici, moldovenii declară că doresc să rămână în România sau să plece în altă țară europeană. Ideea este susținută și de faptul că mulți solicită statului român ușurarea procedurilor pentru obținerea cetățeniei române. Fie că doresc cetățenia pentru a rămâne în România, fie pentru facilitatea accesului în restul Europei, moldovenii se dovedesc mult mai mobili decât asiaticii.

Majoritatea lucrează în medii care le oferă o oarecare independență, câștigând în medie 2000 RON/lunar. Pe de altă parte, aceste sume nu pot fi totalmente de încredere, întrucât, în unele cazuri, scăzând din câștigul declarat cheltuielile legate de alimentație și locuire, rezultatul este negativ. Prin urmare, putem presupune că mulți nu declară toate veniturile realizate sau că declară un venit mai mic decât cel real.

Se deosebesc de lucrătorii asiatici și din perspectiva problemelor reclamate atât în perioada de pregătire a plecării spre România (probleme cu actele), cât și în perioada de după venirea în România (dificultatea obținerii actelor necesare pentru cetățenie, sau găsirea unui loc de muncă pentru cazul celor care au venit pentru completarea și definitivarea studiilor).

Ce își doresc moldovenii de la statul român? O reducere a birocrăției, în vederea obținerii mai lesnicioase a actelor necesare șederii în România, prioritate în obținerea unui loc de muncă, mai multe drepturi acordate străinilor.

4.4. CONSECINȚELE ANGAJĂRII LUCRĂTORILOR STRĂINI PE PIAȚA MUNCII

Majoritatea consecințelor exprimate de către respondenți au o coloratură negativă: scăderea salariilor românilor (confirmată și de propriile declarații privind valoarea prezentă a salariilor), pierderea locurilor de muncă, asociată firesc cu creșterea șomajului, creșterea avantajelor pentru patroni (străinii sunt mai ușor de manipulat, nu pot impune condiții; primesc salarii mai mici etc.). Efectele pozitive, marginal exprimate, fac referire mai ales la importul de know-how, de experiență, prin angajarea unor profesioniști.

Există, de asemenea, o categorie semnificativă de subiecți care nu pot identifica efecte pe piața muncii și o categorie mai restrânsă care confundă consecințele cu cauzele.

Privitor la consecințele negative, există temeri adesea nefondate, din punct de vedere al reglementărilor statului român. Legal vorbind, nu poate fi adus un număr nelimitat de lucrători străini, care să amenințe siguranța locului de muncă în cazul lucrătorilor români. Iar un eventual dumping al salarizării, practicat în cazul străinilor, este un stereotip, nesuținut de realitate. S-a observat că lucrătorii străini câștigă cel puțin decent. Ceea ce ar trebui să producă temeri este că, pentru un salariu similar cu al autohtonilor, lucrătorul străin poate presta excesiv, chiar dacă o face deliberat, cu speranța unui venit bun pe termen scurt, având astfel posibilitatea de a economisi

4.5. PERCEPȚIA ROMÂNILOR FAȚĂ DE FENOMENUL IMIGRAȚIEI ÎN SCOP DE MUNCĂ

În acest capitol vom realiza un portret al lucrătorului imigrant, pe baza percepțiilor lucrătorilor români cu care interacționează, făcând, acolo unde informația ne permite, diferențieri la nivel de cetățenii. În secțiunea de concluzii a raportului vom confrunta aceste percepții cu informația cantitativă și calitativă obținută din interviuri sau din chestionarele cu străini, cu scopul de a confirma sau infirma aceste portrete.

Informațiile cu privire la percepția lucrătorilor români față de fenomenul imigraționist în scop de muncă, în speță față de subiecții imigranți în scop de muncă, au fost colectate pe baza a 540 de chestionare, realizate cu aproximativ 73% bărbați (394 de persoane) și 27% femei (146 de persoane). Deși prioritatea au avut-o femeile, mediile în care au fost realizate chestionarele fiind predominant masculine¹⁵, balanța masculin-feminin a înclinat firesc către prima categorie.

Cele 540 de chestionare au fost realizate în aproximativ aceleași județe sau regiuni ca și chestionarele cu lucrători imigranți și au acoperit zona de sud, sud-est și est a țării. Completarea lor s-a făcut prin discuții față în față între operator și subiecți,

¹⁵ A se vedea distribuția chestionarelor raportată la domeniile de activitate.

singurele criterii de selecție fiind accesul în întreprinderi cu personal mixt (român-străin) și acordul managerilor.

Caracteristici generale ale grupului chestionat:

- Media de vârstă a persoanelor intervievate este de 38,8 ani (patru nonrăspunsuri);
- 57% dintre respondenți sunt membri de sindicat, dintre aceștia 16 (5%) declară că există solicitări de aderare din partea străinilor.

Distribuția chestionarelor pe județe, după cum urmează:

Tabel 22. Distribuția realizării chestionarului 1 pe județe

| Județ | Număr de chestionare | Procentaj |
|-----------|----------------------|-----------|
| Constanța | 174 | 32,22% |
| București | 93 | 17,22% |
| Brăila | 61 | 11,30% |
| Argeș | 61 | 11,30% |
| Dolj | 50 | 9,26% |
| Iași | 44 | 8,15% |
| Prahova | 34 | 6,30% |
| Hunedoara | 14 | 2,59% |
| Sibiu | 5 | 0,93% |
| Timiș | 4 | 0,74% |
| Total | 540 | |

Distribuția chestionarelor pe domenii de activitate:

Tabel 23. Distribuția realizării chestionarului 1 pe domenii de activitate

| Domeniu de activitate | Procentaj |
|---|-----------|
| industrie prelucrătoare | 64,26% |
| informații și comunicații | 11,85% |
| construcții | 9,26% |
| energie electrică și termică, gaze și apă | 2,41% |
| alte activități ale economiei naționale | 12,22% |

În cele 540 de chestionare realizate, 512 respondenți (94,8%) au declarat că, în prezent, au colegi străini. În majoritatea situațiilor avem de a face cu medii de muncă mixte, lucrând pentru aceeași companie atât români, cât și una sau mai multe categorii de străini (doar europeni, doar cetățeni din state terțe, europeni și extraeuropeni laolaltă). 84% (429 cazuri) dintre cei care declară că au, în prezent, colegi străini au, de asemenea, manageri străini în conducerea întreprinderii.

Tabel 24. Distribuția realizării chestionarului 1 în funcție de lucrătorii străini în producție și/sau în conducere

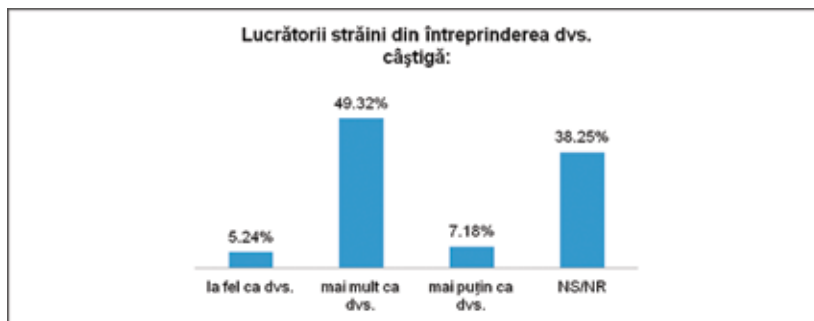
| | cu manageri străini | fără manageri străini | NS/NR | |
|---------------------|---------------------|-----------------------|-------|-----|
| cu colegi străini | 429 | 68 | 15 | 512 |
| fără colegi străini | 14 | 10 | 1 | 25 |
| NS/NR | 1 | 1 | 1 | 3 |
| | 444 | 79 | 17 | |

În consecință, analiza, acolo unde va fi pertinent, va diferenția lucrătorii comunitari (cei din țări ale Uniunii Europene) de lucrătorii din țări terțe, între personal de execuție și personal managerial.

Pe baza analizei răspunsurilor din chestionar, putem afirma că:

50% dintre respondenți asociază lucrătorilor străini salarii mai mari decât ale lor, deși, așa cum observăm în răspunsurile următoare, nu diferă foarte mult nici programul de lucru, nici timpul de muncă. Discrepanța poate proveni din două surse: pe de o parte salariul este confidențial, deci necunoscut, pe de altă parte, comparația poate fi făcută și în relație cu personalul străin aflat la conducere, despre care nu se poate presupune decât că are salarii mai mari decât cel de execuție.

Graficul 11. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q7 din chestionarul 2



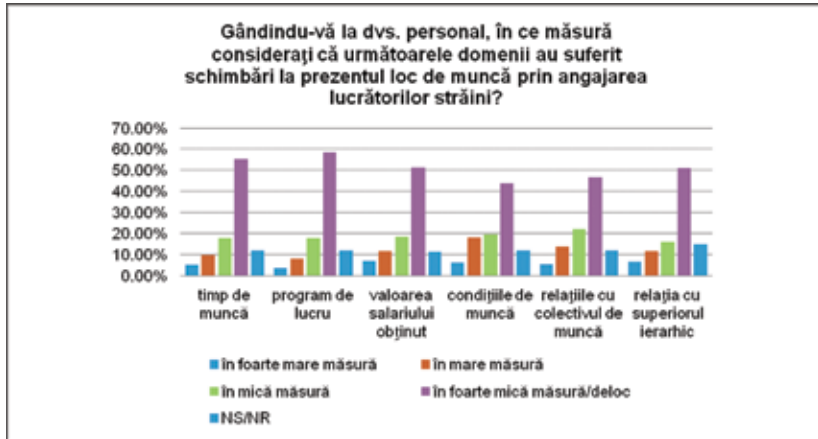
Nu sunt percepute situații anormale, în privința străinilor aplicându-se aproximativ același tratament ca și românilor. Străinii lucrează, uneori, mai mult decât românii și pot avea un program de lucru diferit. Nu își exprimă nemulțumirile public, vorbindu-se de grevă doar în 1,75% din cazuri.

Tabel 25. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q4 din chestionarul 2

| | totdeauna | des | uneori | niciodată | NS/NR |
|---|-----------|--------|--------|-----------|-------|
| Cât de des ați întâlnit situații în care lucrătorii străini au fost plătiți mai puțin decât românii, deși aveau aceleași posturi? | 4,47% | 3,88% | 11,07% | 73,40% | 7,18% |
| Cât de des ați întâlnit situații în care competențele lucrătorilor străini nu au fost folosite așa cum ar fi trebuit? | 4,27% | 5,83% | 28,35% | 58,83% | 2,72% |
| Cât de des ați întâlnit situații în care lucrătorii străini au lucrat mai multe ore zilnic decât românii? | 8,35% | 15,73% | 29,90% | 44,85% | 1,17% |
| Cât de des ați întâlnit situații în care programul de lucru al lucrătorilor străini era diferit de al românilor? | 10,10% | 14,56% | 23,88% | 50,29% | 1,17% |
| Cât de des ați întâlnit situații în care lucrătorii străini au fost agresați verbal? | 1,94% | 0,39% | 10,10% | 86,41% | 1,17% |
| Cât de des ați întâlnit situații în care lucrătorii străini au fost agresați fizic? | 1,36% | 0,19% | 3,88% | 93,40% | 1,17% |
| Cât de des ați întâlnit situații în care lucrătorii străini și-au exprimat nemulțumirea față de salariu? | 4,08% | 3,69% | 19,61% | 70,49% | 2,14% |
| Cât de des ați întâlnit situații în care lucrătorii străini și-au exprimat nemulțumirea față de condițiile de muncă? | 3,30% | 2,91% | 24,27% | 67,77% | 1,75% |
| Cât de des ați întâlnit situații în care lucrătorii străini și-au exprimat nemulțumirea față de timpul de muncă? | 1,75% | 2,14% | 18,25% | 76,31% | 1,55% |
| Cât de des ați întâlnit situații în care lucrătorii străini au intrat în grevă? | 1,75% | 0,78% | 4,08% | 92,82% | 0,58% |

Nu sunt percepute schimbări majore la locul de muncă în urma angajării personalului străin, mulțumirea față de aceleași categorii putându-se asocia unor efecte pozitive; cele mai mari schimbări au suferit condițiile de muncă, fapt ce poate fi explicat prin importul de tehnologie impus de investițiile străine și prin angajarea personalului managerial din țările care au făcut investițiile.

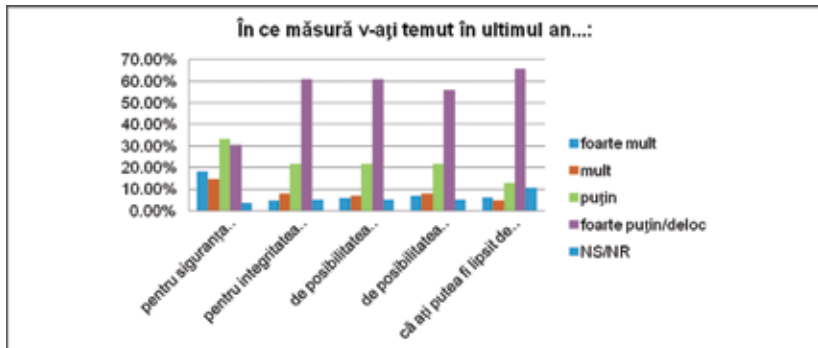
Graficul 12. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q6 din chestionarul 2



Nu sunt semnalate situații conflictuale între români și străini, numai 4% dintre respondenți declarând că au avut asemenea conflicte;

Străinii nu sunt văzuți ca o amenințare decât din perspectiva faptului că sunt dispuși a primi salarii mai mici decât românii (lucru inexact), fapt care produce nesiguranță privind păstrarea locului de muncă.

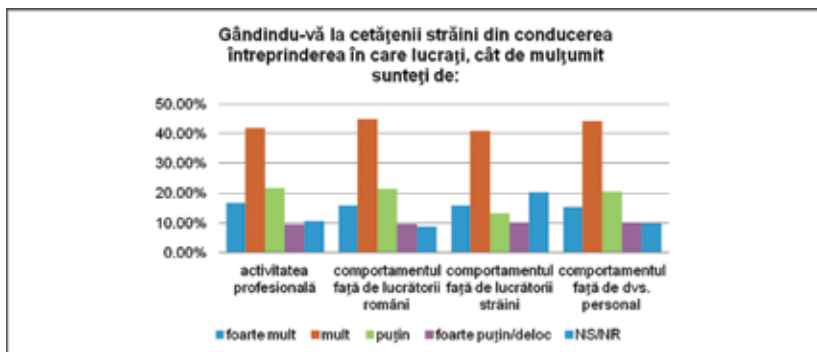
Graficul 13. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q13 din chestionarul 2



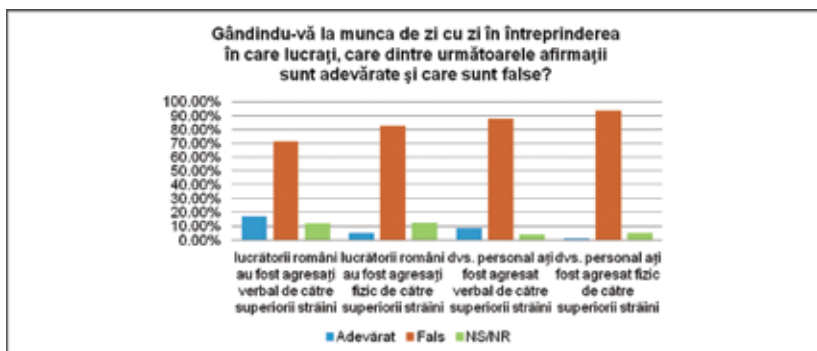
82% (444 cazuri) dintre persoanele chestionate au manageri străini în conducerea întreprinderilor pentru care lucrează. În aproximativ 97% (429 cazuri) dintre aceste cazuri, acolo unde există manageri străini există și personal de execuție străin. În ceea ce privește străinii din conducere, nu sunt semnalate comportamente agresive sistematice ale acestora față de personalul românesc, aceștia dintâi fiind mai degrabă asociați unui rol civilizator (au adus know-how, a crescut calitatea produsului muncii etc.). Activitatea lor profesională este apreciată a fi mulțumitoare; pentru majoritatea

respondenților din segmentul de execuție managerii fiind relativ inaccesibili, nu poate exista o imagine foarte bine conturată sau detaliată a acestora.

Graficul 14. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q15 din chestionarul 2



Graficul 15. Distribuția răspunsurilor la întrebarea Q16 din chestionarul 2



La nivelul consecințelor și al motivațiilor pentru care au fost angajați străini în România, apar diferențe între lucrătorii din țări dezvoltate (europeni, americani, japonezi), de regulă angajați pe poziții de conducere și cei din țări mai puțin dezvoltate, angajați pe poziții de execuție, pentru prima categorie fiind date răspunsuri mai bine definite și detaliate.

Tabel 26. Tipuri de răspunsuri la întrebarea Q10 din chestionarul 2

| Motivația angajării străinilor | |
|---|--|
| Străini din țări dezvoltate | Străini din țări mai puțin dezvoltate |
| Investiția provine din țările respective, prin urmare angajatorul poate să-și aleagă personalul după voie și după necesitățile implementării și utilizării corecte a instalațiilor tehnice; | Forță de muncă mai ieftină („mână de lucru ieftină care nu își cunoaște drepturile”, „au fost angajați pentru a nu cere mărire de salariu, că nu au dreptul să se înscrie la sindicat”), ușor de manipulat în interesul angajatorilor; |
| Întreprinderile sunt înglobate unor corporații multinaționale; | Emigrația românilor sau insuficiența personalului; |
| Străinii sunt mai bine pregătiți, serioși, aduc calitate superioară muncii, metode de muncă noi și eficiente; | Metodă a angajatorilor de a-i forța pe români să muncească mai mult; |
| Există niște cerințe speciale ale patronilor care nu pot fi satisfăcute de piața muncii din România (lipsa personalului anume calificat). | Companiile străine preferă personal din țara de origine (idee regăsită mai ales în cazul chinezilor). |

Tabel 27. Tipuri de răspunsuri la întrebarea Q9 din chestionarul 2

| Consecințe pe piața muncii ale angajării străinilor | |
|---|--|
| Străini din țări dezvoltate | Străini din țări mai puțin dezvoltate |
| Creșterea nivelului salarial; | Scăderea nivelului salarial (salariile scad întrucât străinii acceptă și mai puțin decât românii, consecința directă fiind pierderea locurilor de muncă în cazul românilor); |
| Creșterea șomajului în rândul lucrătorilor români; | Creșterea șomajului în rândul lucrătorilor români; |
| Atrag investițiile străine; | Neînțelegeri la nivel social. |
| Lucrătorii români se disciplinează, își însușesc stilul de muncă al străinilor, învață lucruri noi; | |
| Crește calitatea muncii; | |
| Crește productivitatea muncii. | |

În ceea ce privește identificarea problemelor generate de prezența străină, se înregistrează un număr mare de nonrăspunsuri sau situații în care se declară că nu există sau nu au fost probleme. Sunt enumerate: probleme de comunicare din cauza necunoașterii limbii române sau a unei limbi de circulație internațională (situație asociată mai ales cu lucrătorii asiatici), pierderea stabilității locului de muncă pentru români (în urma restructurărilor făcute de managerii străini sau din pricina presiunii datorate salariilor mai mici acceptate de către străinii veniți din est), situații conflictuale între managerii străini și lucrătorii români („unii români sunt ținuuți peste program de către managerii străini și nu sunt platiți pentru ore suplimentare”; „managerii străini țipă la lucrătorii români”; „un inspector polonez a ridicat vocea la mine”). Totuși, problemele identificate sunt mai degrabă excepții, cazuri particulare, iar nu reguli.



5. REZULTATELE ANALIZEI CALITATIVE

5.1. PUNCTE DE VEDERE SINDICALISTE

Liderii de sindicat intervievați accentuează respectarea legalității în privința angajării lucrătorilor străini, nu numai ca garanție a protecției lucrătorilor autohtoni, ci și ca o formă de integrare (și implicit de control) a celor dintâi.

În privința avantajelor, respectiv dezavantajelor angajării lucrătorilor străini pe piața muncii din România, dar și a motivației angajării acestora, printre liderii de sindicat poate fi întâlnită o perspectivă subiectivă, protectoare (justificată, având în vedere poziția și responsabilitatea de lider), însă nu întrutotul conformă cu realitatea.

De exemplu, în cazul dezavantajelor angajării lucrătorilor străini, avem astfel de opinii:

- „Crește numărul persoanelor (autohtone) care sunt în căutarea unui loc de muncă”;
- „Dezavantajul este că se ocupă locurile de muncă (ale românilor), iar numărul șomerilor este destul de mare”;
- „Lipsa locurilor de muncă”;

În cazul motivației pentru care au fost angajați imigranții:

- „De cele mai multe ori pentru muncă multă peste orele de program și o plată îndoielnică”;
- „...se mulțumesc cu condiții precare...pentru un câștig mic în comparație cu munca deșusă...”;
- „Exploatare pentru un salariu mic și multe ore lucrate peste program”.

Aici trebuie precizate următoarele: (1) statul român, prin negocieri cu sindicatele, limitează numărul de permise de muncă acordate imigranților; (2) după cum am mai spus, angajarea masivă a lucrătorilor străini a avut loc ca urmare a unui deficit de forță de muncă în anumite ramuri; (3) imigranții nu ar lucra pentru un venit mic, pentru că astfel nu s-ar mai justifica plecarea din țara de origine; scopul acestora nu este subzistența, ci economisirea.

Este însă real cazul muncii peste limita legală, chiar dacă nu este vorba neapărat de „exploatare”, ci de acceptarea acestor condiții, pentru un câștig mai substanțial. Este totuși nevoie să renunțăm la imaginea imigrantului prost plătit, lucrând în condiții precare. În condiții precare, de multe ori da. Nu și pentru un venit precar.

În ce privește deschiderea unor birouri pentru consilierea lucrătorilor imigranți, liderii sindicali consideră:

- „Deschiderea acestor birouri ar veni în sprijinul imigranților, oferindu-le consultanță și îndrumare pentru problemele cu care se confruntă...”;
- „Să fie birouri teritoriale cu accesibilitate bună pentru a-i îndruma, consilia...”;
- „Ar trebui să fie în zonele unde sunt mai mulți migranți și să fie informați asupra drepturilor și obligațiilor, să asigure un sprijin pentru acești lucrători în cazul în care sunt exploatați”;
- „(Personalul biroului) să viziteze instituțiile unde există lucrători migranți...”;
- „Să ofere un sprijin imigranților în problemele cu care se confruntă, atât în societate cât și la locul de muncă”;
- „(Imigranții) să fie îndrumați la acest birou de consiliere de către angajator, sindicat”;
- „Ar trebui să se facă cunoscută existența acestora, să fie într-o zonă cu acces facil și (personalul) să aibă disponibilitatea de a face muncă de teren pentru identificarea imigranților”.

Imigrant în România - blestem sau binecuvântare?

Ovidiu Jurca, vicepreședinte, Blocul Național Sindical (BNS), expert în materie de legislația muncii în cadrul proiectului „Reprezentare sindical pentru muncitorii imigranți din România”.

„Cine și-ar fi pus această întrebare acum cinci-zece ani? Noi ne confruntăm cu fenomenul emigrării tot mai importante care a dus în scurt timp la „mutarea” înspre vest a aproape 3 milioane de români care își căutau o soartă mai bună. Erau cei disponibilizați ca urmare a faimoaselor restructurări, reorganizări, privatizări din economia post-decembristă, dar erau și tineri care nu mai aveau încredere în evoluția țării lor.

Blocul Național Sindical nu a dorit să rămână pasiv în fața acestei noi provocări. Am propus colegilor din țările de destinație, să încheiem parteneriate care să permită imigranților români să beneficieze de transferul de identitate sindicală către țările de destinație. Din păcate, nu am avut parte de răspunsuri clare. Și în acest fel, fenomenul a continuat, s-a amplificat, s-a adăugat aporturilor altor națiuni europene sau nu și a devenit în scurt timp o problemă.

Începând cu anul 2004 când perspectivele României de a deveni membră a Uniunii Europene căpătau contur tot mai clar, emigrația din țara noastră începea să fie completată cu cealaltă dimensiune, imigrația. Fenomenul are o dublă dimensiune. Pe de o parte, țara noastră devine destinație pentru cei care consideră salariile din România o recompensă de râvnit. Pe de altă parte, România este privită de unele categorii de cetățeni străini drept platformă de lansare către orizonturi mai atractive din vestul Europei.

Ca organizație responsabilă față de membrii săi și față de evoluțiile de pe piața muncii, BNS nu a stat în expectativă în fața fenomenului imigrației cu scop de muncă. Pornind de la experiențele mai sus evocate, noi am considerat că pe o piață a muncii care cel puțin teoretic se dorește a fi inclusivă, este necesar a fi asigurat cadrul legislativ și de bune practici care să permită exercitarea deplină a drepturilor și libertăților fundamentale ale lucrătorilor, indiferent de cetățenia acestora. Lucrul este posibil dar numai dacă statutul lucrătorilor imigranți este unul legal, iar prezența acestora în România nu încalcă legislația internă și comunitară sau acordurile bilaterale la care țara noastră este parte.

Considerând că exercițiul drepturilor mai sus evocate este posibil doar în condițiile în care respectivii lucrători au o bună reprezentare sindicală, am pornit la edificarea unui proiect dedicat resursei umane, finanțat din fonduri europene, care să ofere atât organizațiilor noastre cât și lucrătorilor imigranți, instrumentele necesare pentru ca prezența lor în România să fie benefică tuturor.

În evoluția demersurilor noastre, la începutul anului 2008, un eveniment avea să constituie argumentul decisiv care să ne sporească hotărârea pentru începerea și buna derulare a proiectului privind lucrătorii imigranți. Puțin după începutul lunii februarie, am aflat din presă că un grup numeros de chinezi s-a strâns în fața ambasadei Chinei cerând asistență într-un conflict cu angajatorii lor. Fără a sta pe gânduri, însoțit de Șerban Toader și de Marian Mizdrea, ambii interpreți de limba chineză, m-am deplasat la fața locului. Am găsit un grup foarte numeros de chinezi, triști și trași la față dar dispuși să se lege de orice speranță. Foarte repede, cu ajutorul interpreților, ne-am cunoscut și am aflat motivul protestului. Firma de construcții pentru care lucrau în București, i-a abandonat fără explicații și mai ales fără să-i plătească.

Pentru că erau peste 200, i-am invitat pe câțiva dintre ei, să ne întâlnim a doua zi la sediul confederației pentru a discuta pe îndelete. Conținutul discuțiilor a fost cutremurător. Am aflat că fuseseră recrutați de o firmă specializată din China, pe baza unui contract îndoielnic, în care singura referință legată de salariu avea aproximativ următorul conținut: „...dacă lucrătorul își vede de treabă și îndeplinește ceea ce i se cere, poate primi un salariu lunar de până la 900 de Euro...”. Fără comentarii.

În ziua următoare ne-am revăzut la sediul nostru cu o delegație de cinci lucrători, desemnați de către protestatari. Unul dintre ei mi-a întins o mână bandajată sumar, dar cu vădite semne de contuzii. La întrebarea mea legată de cauza contuziilor, mi-a răspuns că s-a accidentat pe șantier. L-am întrebat cine l-a pansat. Mi-a răspuns că singur. Iarăși fără comentarii.

Am aflat din discuții, că au lucrat cam o lună, o lună și jumătate pe un șantier în București dar că de mai bine de 10 zile, angajatorul nu i-a mai chemat la lucru, dar nici nu le-a comunicat vreun motiv sau altceva. Examinând documentele pe care le aveau, am constatat că aveau permise de ședere în țară pentru 90 de zile în scop altul decât munca. Cu alte cuvinte, erau în fapt turiști dar și lucrau fără a avea

încă permis de muncă. În acest fel, erau practic lucrători ilegali și nu se puteau bucura de minimum de protecție socială. Așa mi-am explicat autotratamentul celui rănit și lipsa unui demers medical calificat.

Am fost în ziua următoare, să vedem unde și cum locuiesc. Când am ajuns la locul de rezidență m-am îngrozit. Într-o mică hală industrială, se amenajase o etajare interioară care despărțea la etaj un grup de 10 camere de 20m², un grup sanitar cu 6 posturi. La parter, de jur împrejurul pereților erau așezate câteva mașini de gătit cu gaze lichefiate, câteva vitrine frigorifice recuperate din campaniile publicitare ale diferitelor firme de băuturi răcoritoare, două spălătoare colective tip jgheab și 3 mese lungi, fiecare de alt tip. În acel spațiu trăiau, dormeau, mâncau și se spălau 240 de oameni! Oameni care se duceau în fiecare dimineață la ora 7 la poarta șantierului, așteptând ca reprezentanții firmei de construcții să-i selecteze pentru muncă.

Aceiași oameni își țineau efectele personale în spațiul în care locuiau, la grămadă cu bocancii de lucru, cu cizmele de noroi, cu hainele de lucru cu unelte și cu pelerinele de ploaie. Nu pot trece mai departe fără să menționez câteva fapte revoltătoare. Bocancii costau 40 de Euro, banii erau reținuți din drepturile salariale ale lucrătorilor și trebuiau să dureze 6 luni. Cizmele de noroi costau 20 de Euro și aveau o durată de exploatare aproape de un an. Pelerinele erau aduse de lucrători de acasă, din China. Niciun lucrător nu avea salopetă furnizată de angajator, ei lucrând fiecare cu propriul echipament. Să mai vorbim de materiale igienico-sanitare la care un constructor are dreptul conform legii, înseamnă să ne pierdem timpul.

Aș putea continua cu descrierea acelei situații care depășește puterea de înțelegere. Dar mă voi referi mai departe la demersurile întreprinse de BNS în sprijinul acelor lucrători abuzați.

Am sesizat Inspekția Muncii, Oficiul Român pentru Imigrație, Ambasada Chinei și Confederația Sindicatelor din China. Inspekția Muncii ne-a trimis un răspuns în doi peri, invocând lipsa sa de competență în controlul activității și situației lucrătorilor detașați. ORI a fost cooperant și în cursul discuțiilor, ne-a pus la curent cu toate datele și activitățile legate de prezența lucrătorilor imigranți. Oficiul ne-a comunicat că operațiunile de control se desfășoară conform prevederilor legale în vigoare, însă instituția nu are competențe în controlul condițiilor de existență a acestor lucrători. Ambasada chineză a întreprins eforturi notabile pentru a-i repatria pe lucrătorii rămași fără niciun angajament. Din nefericire, până s-a reușit repatrierea tuturor lucrătorilor abandonați, au mai trecut 3 luni, timp în care cei în cauză pierzându-și și precara locuință, au stat sub cerul liber, în fața ambasadei și pe malul lacului Herăstrău. Colegii sindicaliști chinezi ne-au mulțumit pentru ajutorul acordat concetățenilor lor, pentru interesul față de soarta lor ca lucrători în România și după un schimb de vizite, am reușit să încheiem un protocol de colaborare ale cărui efecte sperăm să le vedem materializându-se din această toamnă.

Ce urmărim noi în fapt?

Dorim să fim parte la procesul de completare și îmbunătățire a legislației

române în domeniul regimului străinilor și în special al acelor imigranți care vin în România în scop de muncă. Acordarea permisului de muncă concomitent cu cel de ședere este un deziderat ce ține de o normalitate evidentă, concomitent cu respectarea contingentelor anuale, stabilite de Guvern, cu consultarea partenerilor sociali. Precizarea și extinderea competențelor Inspecției Muncii, Oficiului Român pentru Imigrări și nu în ultimul rând al Agenției pentru Prestații Sociale, ar putea asigura cadrul necesar pentru exercitarea activităților de îndrumare, control și asistență pentru lucrătorii imigranți, astfel încât indiferent de natura raportului sub care aceștia vin să lucreze în România, să se bucure de aceleași drepturi și obligații ca și orice lucrător român sau comunitar.

Urmărim ca prin implementarea acestor mecanisme, să se creeze condițiile și disponibilitățile pentru ca lucrătorii imigranți din România să poată uza de facilitățile asocierii sindicale în condițiile legislației interne, legislație armonizată cu reglementările și bunele practici de la nivel național și internațional. Avem de asemenea în atenție, necesarele presiuni asupra Guvernului României în vederea ratificării convențiilor pertinente ale Organizației Internaționale a Muncii, tocmai pentru a se crea cadrul propice implementării propunerilor mai sus menționate.

Nu pot să închei fără a menționa cu satisfacție și speranță privitor la răspunsul de la întrebarea din titlu, convergența lucrativă cu demersurile unor ONG-uri românești și internaționale. Este vorba de buna noastră colaborare cu Fundația Soros-România, ADO SAH ROM și ARCA- Forumul Român pentru Refugiați și Migranți.”

5.2. PUNCTE DE VEDERE DIN PERSPECTIVA MANAGERILOR

Lipsa accesibilității a făcut ca cei 62 de managerii intervievați să nu fie direct din piramida conducerii, și anume cei care sunt de obicei responsabili cu demersurile necesare pentru contractarea lucrătorilor străini, în consecință nu au putut fi strânse date detaliate privind procesul necesar derulat în acest scop, sau privind relația acestora cu firmele de recrutare. Totuși, este evident faptul că firmele de recrutare intervin mai ales în cazul lucrătorilor extraeuropeni, oferindu-și serviciile acelor companii care își fac publice locurile vacante. Managerii preferă mandatarea unei astfel de agenții de recrutare, delegându-se astfel rezolvarea problemelor birocratice, implicarea în procesul de selecție a personalului adecvat etc. De cele mai multe ori aceștia și-au exprimat mulțumirea față de serviciile oferite de către firmele de recrutare.

În lipsa personalului românesc adecvat, se apelează la lucrători străini din țări terțe, care de obicei primesc salarii mai mari relativ la situația din țara de origine, dar mai mici comparativ cu cât ar cere un român. Față de lucrătorii din Europa sau chiar față de cei români sunt, din punct de vedere profesional, mai puțin pregătiți.

Așadar, atunci când piața forței de muncă din România nu mai poate răspunde solicitărilor, este preferată contractarea, pe termen limitat însă, a lucrătorilor străini.

Mai mult decât contractarea însă este preferată detașarea, întrucât aceasta presupune mai puține costuri din partea angajatorului, mai puțină birocrație și câștigarea unui personal bine calificat, cu experiență. În plus, o astfel de colaborare se face pe un termen limitat, fapt care pare a fi o altă preferință a angajatorilor. Acest ultim aspect poate fi pus pe seama imaginii pe care o au străinii ca persoane nestatornice, mereu în căutare altor oportunități, deci persoane pe care nu te poți baza pe o perioadă nedeterminată de timp.

Managerii intervievați pun la îndoiala existența unui proces de construcție al unei strategii naționale în domeniul migrației, în aceeași măsură în care sunt nemulțumiți de nesfârșitul drum al proceselor birocratice: „statul român nu are o strategie în privința migrației, așa cum nu are nicio strategie în alte privințe” (D.G., 34 ani, manager, Brăila); „Consider că foarte multe companii au angajați la negru. S-a ajuns aici datorită birocrației. Dacă ar fi mai ușor să declari pe cineva nu ar mai exista clandestinitate” (E.C., 58 ani, manager francez, Pitești).

Nici în ceea ce privește rolul sindicatelor și implicarea acestora în ameliorarea situației lucrătorilor imigranți nu este formată o imagine pozitivă, deși managerii consideră că sindicatele ar putea reprezenta o punte între angajați și angajatori, sau intermediul prin care să li se facă cunoscute drepturile lucrătorilor străini.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, PENSIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instituția Națională de
Cercetare Științifică



Centrul Național de Cercetare Științifică

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013
FONDUL SOCIAL EUROPEAN Investește în Oameni!

6. CONCLUZII: PERSPECTIVE ȘI PROGNOZE CU PRIVIRE LA FENOMENUL IMIGRAȚIEI ȘI RECOMANDĂRI

În primul rând, trebuie subliniat faptul că cercetarea de față nu a fost dedicată tuturor categoriilor de imigranți în scop de muncă din România. Ea s-a concentrat asupra unui grup de cetățeni din state terțe (chinezi, vietnamezi și moldoveni), în funcție de datele oferite de Oficiul Român pentru Imigrări (ORI) și de resursele umane disponibile și pregătite spre a face față cu succes unei conversații în limba subiecților selectați. În paralel, au fost strânse date cu privire la percepția românilor față de lucrătorul imigrant, o componentă la fel de importantă precum identificarea statutului lucrătorului imigrant în România.

Pe căi empirice s-a constatat că numărul de lucrători străini a scăzut față de anul 2009, deși unele date puse la dispoziție de Oficiul Român pentru Imigrări nu relevă acest lucru. Astfel, au fost sesizate discrepanțe între datele oferite de ORI și situația identificată pe teren, concluzia fiind că momentan situația este oscilantă, schimbările

produse în teren neputând fi surprinse în timp util în statisticile oferite de instituțiile abilitate. Prin urmare, aceste date trebuie cântărite din perspectiva schimbărilor continue care au loc pe piața muncii în momentul de față și vor avea loc în perioada imediat următoare.

În ceea ce privește statutul lucrătorului imigrant în România, trebuie în primul rând făcute o serie de delimitări: între lucrătorii comunitari și lucrătorii din state terțe; între personalul străin de conducere și personalul străin de execuție; iar pentru cazul nostru se adaugă, așa cum a reieșit din analiza datelor, o diferențiere între lucrătorii asiatici și cei moldoveni.

Dintre toate aceste categorii, grupul de lucrători asiatici angajați cu contracte de muncă pare a fi cel mai vulnerabil. Vulnerabilitatea este conferită de lipsa experienței în medii străine de muncă, de necunoașterea limbilor de circulație internațională, de ambiguitatea introdusă de firmele de intermediere, de discrepanțele dintre ce este negociat în țara de origine și ceea ce primesc în țara de destinație.

Situații mai speciale au fost înregistrate nu atât în cazul celor înregimentate deja, cât în cazul celor care momentan nu mai au un loc de muncă stabil sau riscă să-și piardă locul de muncă. Pentru toți aceștia, soluția unică este repatrierea, neconstituind însă, din punctul nostru de vedere, o soluție acceptabilă la o situație pe care subiecții nu au ales-o de bunăvoie, o situație pe care de cele mai multe ori nici măcar nu o înțeleg.

Nu în ultimul rând, un alt aspect important îl constituie imaginea deformată pe care o au lucrătorii români și chiar unii dintre managerii intervievați în ceea ce privește consecințele sau motivația aducerii străinilor în România. Potrivit unor astfel de clișee, străinii ar fi preferați nu din lipsa personalului românesc adecvat, ci pentru că ar primi salarii mai mici; tot ei ar fi și cauza creșterii șomajului.

Pe baza celor expuse de-a lungul raportului, se recomandă ca și pași/măsuri care ar urma să completeze rezultatele demersului de față următoarele:

- Intensificarea activității de cercetare și consiliere a grupurilor de lucrători imigranți rezultatele cercetării arata că cererea unui ajutor de tip sindical (care include nu numai consiliere juridică, ci și acțiune), apare de regulă în momente de criză, atunci când statutul convenit de diversele părți și acceptat de către lucrătorii străini este încălcat; este nevoie, în consecință, de o campanie activă de informare asupra biroului de consiliere¹⁶, prin publicarea unor materiale în limba maternă a unor categorii de lucrători (chinezi, vietnamezi, turci etc.).

Cu privire la activitatea de cercetare, se recomandă:

- schimbarea formei de cercetare asupra situației cetățenilor din țările arabe, în așa fel încât aceștia să devină mai accesibili (cercetare calitativă, observație participativă);
- introducerea de noi grupuri vizate, conform noilor tenduri profilate pe

16 În anul II de implementare al proiectului „Reprezentare sindicală pentru muncitorii imigranți din România” se va înființa un birou de consiliere pentru lucrătorii imigranți.

piața muncii (de exemplu, cazul unei presupuse cereri relevante de bone filipineze pe piața muncii din România);

- Monitorizarea atentă a trendurilor imigraționiste - schimbările care au avut loc în ultimele luni (din cauza situației economice generale) și consecințele acestora fac dificilă predicția unor trenduri imigraționiste. Totuși, departe de a dispărea, imigrația poate lua forme nemaîntâlnite până în prezent, în încercarea de a se adapta noii situații socio-economice. Astfel, se impune o monitorizare a acestor trenduri prin realizarea, în paralel cu activitatea biroului de consiliere, a unor interviuri de grup sau focus-grupuri cu diverse categorii de imigranți. În acest fel, ar putea fi asigurate date la prima mână biroului de consiliere, iar activitățile acestuia s-ar răsfrânge asupra unor categorii bine definite de beneficiari;
- Intensificarea colaborării inter-institutionale în gestionarea fenomenului migrației - este cert că, deși există o singură instituție care gestionează migrația către România (ORI), cel puțin alte două instituții pot avea un rol direct sau indirect în gestionarea fenomenului migrației: Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM) și Poliția Economică; o reacție rapidă și fără echivoc a acestora, atunci când o situație ține de competența lor, poate face ca zona gri a migrației să treacă în normalitate. S-ar putea crede că o anumită stare de dezordine este dorită de imigrant, pentru ca acesta să poată să-și atingă interesele. Este însă un lucru de care ne îndoim; în calitate de cercetători de teren, putem afirma că imigrantul nu face decât să se descurce cum poate mai bine într-un cadru dat; prin urmare, ține de responsabilitatea unor instituții, precum cele amintite, de a rezolva cu unelte legale eventualele ilegalități descoperite, nu de a întreține, deliberat sau nu, o dezordine propice corupției;

Având în vedere cele mai sus menționate, este dezirabilă colaborarea și comunicarea dintre biroul de consiliere și cele trei instituții amintite mai sus;

- Creșterea gradului de informare a lucrătorilor străini asupra drepturilor, obligațiilor și pericolelor care privesc piața muncii din țara noastră - există cazul în care lucrătorii străini se pot declara mulțumiți de situația lor, din simplul motiv că pot câștiga mai mult decât decent, lucru care le permite economisirea, transferul de bani către rude etc.; aceasta este însă numai partea vizibilă a aisbergului, pentru că în spatele unui venit mulțumitor se pot afla: condiții grele de lucru, pentru care nu există protecție; lipsa unei asigurări în caz de accident; ore suplimentare peste norma legală etc.; prin urmare, lucrătorii străini aflați într-o astfel de situație ar trebui informați asupra cazurilor nefericite care s-au întâmplat pe piața muncii din România; așadar, este posibilă munca peste limita de timp legală, la fel și munca la negru, dar trebuie să reținem că aceste cazuri nu au ca fundal o salarizare precară; din această perspectivă trebuie reanalizată opțiunea unor angajatori pentru forță de muncă din afara țării;

În vederea atingerii scopurilor propuse, mai sunt necesare: construirea unui website poliglot și stabilirea unor contacte externe, capabile să disemineze

informația pe care dorim să o propagăm;

După aderearea României la spațiul Schengen, sunt previzibile modificări de intenție ale unora dintre imigranții aflați în acest moment pe teritoriul României; din acest motiv, după data aderării va fi necesară nu numai o reactualizare statistică, ci și o reîmprospătare a datelor cantitative și calitative culese pe teren.

7. ANEXA 1 - CHESTIONARE

7.1. CHESTIONAR PRIVIND NEVOILE LUCRĂTORILOR STRĂINI DIN ROMÂNIA

Cod chestionar

CH/TR/MD/VT | |_|_|_|

Blocul Național Sindical (BNS) este promotorul unui studiu privind nevoile lucrătorilor străini din România. În măsura în care doriți să contribuiți la ameliorarea situației cetățenilor străini cu drept de muncă în România, va rugăm să ne răspundeți la câteva întrebări. Răspunsurile dvs. sunt importante, informația colectată pe această cale ne va ajuta la formarea unei imagini cât mai corecte asupra situației lucrătorului imigrant din România. Vă mulțumim pentru colaborare și vă asigurăm de confidențialitatea datelor!

Atenție operator! Chestionarul se va începe numai dacă vă asigurați că persoana selectată este angajată cu forme legale.

| | | | |
|------------------------------------|----------------------|---|------------------|
| Q1. STATUS. În prezent sunteți.... | lucrător cu contract | 1 | => Continuați |
| | lucrător detașat | 2 | => Treceți la Q5 |

| | | |
|---|--|---|
| Q2. CONTRACT1. Unde a fost semnat contractul pentru prezentul loc de muncă? | În România, imediat ce am ajuns aici | 1 |
| | În România, după o perioadă de la ajungerea aici | 2 |
| | În țara de origine | 3 |
| | Altă țară; Care? _____ | 4 |

| | | |
|---|--|---|
| Q3. CONTRACT2. În ce limbă era redactat contractul? | În limba maternă sau o limbă cunoscută | 1 |
| | Într-o limbă pe care nu o cunosc | 2 |
| | Într-o limbă pe care nu o cunosc, dar mi-a fost tradus, oral, înainte de a semna | 3 |

| | | |
|--|--------------|---|
| Q4. CONTRACT3. Care este forma contractului dvs. de muncă? | Determinat | 1 |
| | Nedeterminat | 2 |

| | | | |
|--|--|---|---------------|
| Q5. DOC1. Pentru a lucra pe teritoriul României este nevoie de obținerea unei autorizații de muncă. Cine s-a ocupat de obținerea acesteia? | O agenție de intermediere | 1 | => Continuați |
| | Personal | 2 | |
| | Firma cu care am contract în țara de origine | 3 | |

| | | |
|---|-----------------------------|---|
| Q6. INFO1. Cum ați aflat de posibilitatea de a munci în afara țării dumneavoastră? Răspuns multiplu. | Prin rude/ prieteni | 1 |
| | Din mass-media | 2 |
| | Printr-o firmă de recrutare | 3 |
| | Alta, care?.. | 4 |

| | | |
|--|-----------------------------|---|
| Q7. INFO2. Firma de intermediere este... | O firmă românească | 1 |
| | O firmă din țara de origine | 2 |
| | Altă situație, care? | 3 |

| | | | |
|---|----|---|---------------|
| Q8. COMISION1. Ați plătit un comision agenției care v-a găsit acest loc de muncă? | Da | 1 | => Continuați |
| | Nu | 2 | |
| | NR | 3 | |

| | | |
|---|---|---|
| Q9. COMISION2. Care a fost modalitatea de plată a comisionului? | Integrală, înainte de a pleca din țara de origine | 1 |
| | În tranșe, dedusă din salariu | 2 |
| | Altă situație, care? | 3 |

Q10. VALCOMISION Care a fost valoarea comisionului plătit agenției de recrutare?

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|--|--|--|--|--|--|--|----|---|-----|--|--------------------|--------|
| valoarea comisionului | | | | | | | | \$ | € | RON | | Altă valută, care? | NS /NR |
|-----------------------|--|--|--|--|--|--|--|----|---|-----|--|--------------------|--------|

Q11. CHEL. ținând cont de comision, taxe privind documentația necesară, bani pentru drum, care este, în medie, suma pe care ați cheltuit-o pentru a ajunge în România?

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|--|--|--|--|--|--|--|----|---|-----|--|--------------------|--------|
| suma totală | | | | | | | | \$ | € | RON | | Altă valută, care? | NS/ NR |
|-------------|--|--|--|--|--|--|--|----|---|-----|--|--------------------|--------|

| | | | |
|---|---------------------|---|-------------------|
| Q12. TIMP1. Cât timp ați așteptat de la contactarea agenției de muncă și depunerea documentelor necesare până la plecarea propriu-zisă? | 0-30 de zile | 1 | => Treceți la Q14 |
| | 1-6 luni | 2 | |
| | 7-12 luni | 3 | |
| | Mai mult de 12 luni | 4 | |

| | | |
|--|----|---|
| Q13. LUCRU. În perioada de la depunerea actelor până la plecarea ați lucrat? | Da | 1 |
| | Nu | 2 |

| | | |
|---|----|---|
| Q14. EXPERIENȚĂ. Exceptând țara de origine, ați mai lucrat până în momentul de față în alte țări? | Da | 1 |
| | Nu | 2 |

| | | |
|--|---|---|
| Q15. PLAN. După terminarea prezentului stagiu de muncă în România..... Un singur răspuns. | Ați dori să continuați lucrul în România? | 1 |
| | Ați dori să lucrați în altă țară a EU? | 2 |
| | Ați dori să vă întoarceți în țara dvs.? | 3 |
| | Altă situație, care? | 4 |

| | | |
|--|--------------------------|---|
| Q16. TIMP2. De cât timp vă aflați în România? | De de mai puțin de un an | 1 |
| | De de un an | 2 |
| | De 2 ani | 3 |
| | De mai mult de 2 ani | 4 |

Gândindu-vă la viața din România, am dori să aflăm câteva informații legate de sursele veniturilor dvs., traiul de zi cu zi și cât de mulțumit sunteți de toate acestea.

| | | |
|---|-------------|---|
| Q17. TLUCRU. Conform contractului de muncă, câte ore are ziua de lucru? | Sub 8 ore | 1 |
| | 8 ore | 2 |
| | Peste 8 ore | 3 |
| | NS/NR | 4 |

| | | |
|---|-----------------------------------|---|
| Q18. PROGRLUCRU. Care este regimul programului dvs. de lucru? | Numai tură de zi | 1 |
| | Numai tură de noapte | 2 |
| | Combinat, ture de zi și de noapte | 3 |

| | | | |
|---|----|---|-------------------|
| Q19. HSUPLIM. În actualul stagiu de muncă obișnuiți să lucrați ore peste program? | Da | 1 | => Continuați |
| | Nu | 2 | => Treceți la Q22 |

| | | |
|--|----------|---|
| Q20. PLATĂHSUPLIM. Cum sunt plătite orele lucrate suplimentar? | Integral | 1 |
| | Parțial | 2 |
| | Deloc | 3 |
| | NS | 4 |

| | | |
|--|----------------------------|---|
| Q21. FRECVHS. Cât de des lucrați ore suplimentare? | Zilnic, în zilele de lucru | 1 |
| | Altfel, cum? | 2 |

| | | | |
|---|----|---|-------------------|
| Q22. JOB2. În prezent, aveți un al doilea loc de muncă? | Da | 1 | => Continuați |
| | Nu | 2 | => Treceți la Q25 |

| | | |
|--|----|---|
| Q23. CONTRACT4. Ați semnat un contract pentru cel de-al doilea loc de muncă? | Da | 1 |
| | Nu | 2 |
| | NR | 3 |

| | | |
|---|-------------------------------|---|
| Q24. FRECVJOB2. Cât de des lucrați pentru al doilea loc de muncă? | Zilnic, până în patru ore | 1 |
| | Zilnic, mai mult de patru ore | 2 |
| | Ocazional, cum? | 3 |

| | | | |
|--|------------|---|-------------------|
| Q25. ÎMPRUMUT1. În România, cât de des vă împrumutați de bani? | Foarte des | 1 | => Continuați |
| | Des | 2 | |
| | Uneori | 3 | => Treceți la Q27 |
| | Niciodată | 4 | |

| | | |
|--|----------------------|---|
| Q26. ÎMPRUMUT2. Ultima dată când v-ați împrumutat, de la cine ați cerut? | Conaționali | 1 |
| | Români | 2 |
| | Patron | 3 |
| | Bancă | 4 |
| | Cămătari | 5 |
| | Altă situație, care? | 6 |
| | NR | 7 |

| | | | |
|--|------------------------------|---|-------------------|
| Q27. LOC1. Cum ați găsit actuala locuință? | Pe cont propriu | 1 | => Treceți la Q30 |
| | Este organizată de angajator | 2 | => Continuați |

| | |
|---|----|
| Q28. DENS. Câte persoane locuiește într-o cameră? | |
| | NR |

| | |
|---|----------------|
| Q29. SUPRAF. Care este, cu aproximație, suprafața camerei în care locuiți ? | m ² |
| | NR |

Q30. LOC2. În luna trecută, la ce sumă s-au ridicat cheltuielile pentru chirie și întreținere?

| | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|--|--|--|--|--|----|---|-----|--|--------------------|-------|
| Chirie și întreținere | | | | | | \$ | € | RON | | Altă valută, care? | NR/NS |
|-----------------------|--|--|--|--|--|----|---|-----|--|--------------------|-------|

| | | | |
|--|-------------------|---|-------------------|
| Q31. LOC3. Cât de mulțumit sunteți de condițiile de locuire? | Foarte mulțumit | 1 | => Treceți la Q33 |
| | Mulțumit | 2 | |
| | Nemulțumit | 3 | => Continuați |
| | Foarte nemulțumit | 4 | |

| | |
|--------------------------------------|--|
| Q32. LOC4. Ce anume vă nemulțumește? | |
|--------------------------------------|--|

| | | | |
|--|------------------------------|---|-------------------|
| Q33. HRANĂ1. Cum vă asigurați hrana zilnică? | Pe cont propriu | 1 | => Treceți la Q37 |
| | Este organizată de angajator | 2 | => Continuați |

| | |
|---|--|
| Q34. HRANĂ3. Câte mese sunt servite zilnic? | |
|---|--|

| | | | |
|--|-------------------|---|-------------------|
| Q35. HRANĂ4. Cât de mulțumit sunteți de calitatea meselor? | Foarte mulțumit | 1 | => Treceți la Q38 |
| | Mulțumit | 2 | |
| | Nemulțumit | 3 | => Continuați |
| | Foarte nemulțumit | 4 | |

| | |
|--|--|
| Q36. HRANĂ5. Ce anume vă nemulțumește? | |
|--|--|

Q37. HRANĂ2. În luna trecută, ce sumă a fost alocată alimentației?

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|--|--|--|--|--|--|--|----|---|-----|--|--------------------|-----------|
| Alimentație | | | | | | | | \$ | € | RON | | Altă valută, care? | NR/ NS |
|-------------|--|--|--|--|--|--|--|----|---|-----|--|--------------------|-----------|

| | | | |
|--|------------------------|---|-------------------|
| Q38. TLIBER1. Câte zile libere aveți pe săptămână? | O zi pe săptămână | 1 | => Continuați |
| | Două zile pe săptămână | 2 | |
| | Nicio zi | 3 | => Treceți la Q41 |

| | | | |
|---|--------------------------------------|---|-------------------|
| Q39. TLIBER2. Cum obișnuiți să vă petreceți timpul liber în România? (răspuns multiplu) | În compania prietenilor/cunoscuților | 1 | => Treceți la Q41 |
| | În fața televizorului | 2 | |
| | În club | 3 | |
| | Mergi la biserică/templu | 4 | |
| | Nu am timp liber | 5 | |
| | Altă situație, care? | 6 | |

| | | |
|---|--------------------------------|---|
| Q40. PREITEN. Cine sunt cei cu care obișnuți să ieșiți în timpul liber? | Conaționali | 1 |
| | Români | 2 |
| | Români și conaționali laolaltă | 3 |
| | Altă situație, care? | 4 |

| | | | |
|---|----|---|-------------------|
| Q41. ECONOM1. Reușiți să faceți economii din salariu? | Da | 1 | => Continuați |
| | Nu | 2 | => Treceți la Q46 |
| | NR | 3 | |

| | | | |
|---|----------------------|---|-------------------|
| Q42. ECONOM2. Ce faceți cu banii pe care reușiți să-i strângeți? (un singur răspuns) | Îi trimit acasă | 1 | => Continuați |
| | Îi depun în bancă | 2 | => Treceți la Q46 |
| | Îi păstrez | 3 | |
| | Altă situație, care? | 4 | |
| | NR | 5 | |

Q43. ECONOM3. Ultima dată ce sumă ați reușit să trimiteți acasă?

| | | | | | | | | | | | | |
|------------|--|--|--|--|--|--|----|---|-----|--|--------------------|-------|
| Bani acasă | | | | | | | \$ | € | RON | | Altă valută, care? | NR/NS |
|------------|--|--|--|--|--|--|----|---|-----|--|--------------------|-------|

| | |
|---|----|
| Q44. ECONOM4. În câte luni ați strâns banii pe care i-ați trimis ultima dată? | NR |
|---|----|

| | | |
|--|--------------------------------------|---|
| Q45. ECONOM5. Ce metodă ați folosit pentru trimiterea banilor? | Transfer bancar | 1 |
| | Prin cunoșcuți | 2 |
| | Îi duc eu | 3 |
| | Îi trimite firma cu care lucrez aici | 4 |
| | Alta, care? | 5 |
| | NR | 6 |

| | | |
|--|---|---|
| Q46. Cei mai mulți colegi alături de care lucrați în mod obișnuit sunt...? | ...lucrători conaționali | 1 |
| | ...lucrători români | 2 |
| | ...lucrători conaționali și români laolaltă | 3 |
| | Altă situație, care? | 4 |

| | | |
|---|---|---|
| Q47. AJUTORINFO. În România, atunci când ați avut nevoie de informații privind locul de muncă, la cine ați apelat ? Răspuns multiplu | La rude/prieteni | 1 |
| | La ambasadă/consulat | 2 |
| | La biserică/templu | 3 |
| | La instituții abilitate în gestionarea imigrației | 4 |
| | Altă situație, care? | 5 |
| | Nu a fost cazul | 6 |

| Q48. Cât de mulțumit sunteți de: | Foarte mulțumit | Mulțumit | Nemulțumit | Foarte nemulțumit | NS/ NR |
|---------------------------------------|-----------------|----------|------------|-------------------|--------|
| SM1. Timpul de muncă | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SM2. Programul de lucru | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SM3. Valoarea salariului obținut | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SM4. Condițiile de muncă | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SM5. Relațiile cu colectivul de muncă | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SM6. Relația cu superiorul ierarhic | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | |
|---|----|---|-------------------|
| Q49. PROBL. Până în prezent, ați avut probleme la locul de muncă? | Da | 1 | => Continuați |
| | Nu | 2 | => Treceți la Q51 |
| | NR | 3 | |

| | | |
|--|---|---|
| Q50. AJUTORMUNCĂ. Cui ați solicitat sprijin atunci când ați avut probleme la locul de muncă? | Rude/prieteni | 1 |
| | Ambasadă/consulat | 2 |
| | Superior ierarhic | 3 |
| | Instituțiilor abilitate în gestionarea imigrației | 4 |
| | Altă situație, care? | 5 |
| | NR | 6 |

| Q51. SECURIT. De când sunteți în România v-ați temut.....? | Foarte mult | Mult | Puțin | Foarte puțin/deloc | NS/ NR |
|--|-------------|------|-------|--------------------|--------|
| a. pentru siguranța locului de muncă | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. pentru integritatea dvs. fizică | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. de posibilitatea neplății salariului | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d. de posibilitatea nerespectării contractului de către angajatori | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e. că ați putea fi lipsit de anumite drepturi pentru că sunteți..... (se trece naționalitatea subiectului) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | |
|---|---------------|---|-------------------|
| Q52. DREPT1. Cunoașteți drepturile pe care le aveți ca lucrător în România? | Deloc | 1 | => Treceți la Q55 |
| | Parțial | 2 | => Continuați |
| | În totalitate | 3 | |

Q53. DREPT2. Care considerați dvs. că sunt cele mai importante trei drepturi pe care le dețineți ca lucrător în România? Atenție operator! Trei răspunsuri ordonate ierarhic. Se arată lista Q51_drepturile lucrătorilor în România.

| |
|----|
| 1. |
| 2. |
| 3. |

Q54. DREPT3. Gândindu-vă la drepturile enumerate ca fiind importante pentru dvs., cât de mulțumit sunteți de respectarea lor până în momentul de față?

| | Foarte mulțumit | Mulțumit | Nemulțumit | Foarte nemulțumit | NS/NR |
|----|-----------------|----------|------------|-------------------|-------|
| 1. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | |
|--|----|---|-------------------|
| Q55. În România, sunteți membru de sindicat? | Da | 1 | => Treceți la Q57 |
| | Nu | 2 | => Continuați |

| | | |
|---|-------|---|
| Q56. Doriți să vă înregistrați într-unul? | Da | 1 |
| | Nu | 2 |
| | NS/NR | 3 |

| | | |
|--|----|---|
| Q57. În cazul apariției unor probleme la locul de muncă, v-ați gândit să cereți ajutorul sindicatului din întreprinderea dvs.? | Da | 1 |
| | Nu | 2 |

Din răspunsul la următoarele întrebări, am dori să aflăm cu ce fel de probleme v-ați confruntat înainte și după venirea în România.

Q58. PROBL1. Cu ce probleme v-ați confruntat în perioada prealabilă pregătirii deplasării în România?

| | |
|---------------------------|---|
| Nu am avut nicio problemă | 2 |
|---------------------------|---|

Q59. PROBL1. Cu ce probleme v-ați confruntat, până în momentul de față, pe parcursul șederii în România?

| | |
|---------------------------|---|
| Nu am avut nicio problemă | 2 |
|---------------------------|---|

Q60. SOL. Care considerați că sunt măsurile pe care ar trebui să le ia statul român pentru îmbunătățirea statutului lucrătorului străin în România? (răspuns liber)

| |
|-------|
| NS/NR |
|-------|

| Q61. LIMBĂ. Considerați necesară învățarea limbii române pentru... | Da | Nu | O cunosc deja | NS/NR |
|--|----|----|---------------|-------|
| a. relaționarea cu instituțiile statului român | 1 | 2 | 3 | 4 |
| b. relaționarea cu colegii | 1 | 2 | 3 | 4 |
| c. traiul zilnic în România | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | |
|---|---------------------|---|------------------|
| Q62. LB. În afară de limba dvs. maternă, câte alte limbi de circulație internațională cunoașteți suficient de bine pentru a vă descurca într-o conversație? Atenție operator! Un singur răspuns. | Nicio limbă | 1 | => Treceți la D1 |
| | O singură limbă | 2 | => Continuați |
| | Mai mult de o limbă | 3 | => Continuați |
| | NR | 4 | => Treceți la D1 |

| | |
|--|--|
| Q63. LBA. În afară de limba maternă, care este limba pe care o cunoașteți suficient de bine pentru a vă descurca într-o conversație? | |
|--|--|

D1. SALAR. Ce salariu net (bani în mână), lunar, primiți?

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|--|--|--|--|--|--|--|----|---|-----|--|--------------------|-------|
| valoarea salariului | | | | | | | | \$ | € | RON | | Altă valută, care? | NS/NR |
|---------------------|--|--|--|--|--|--|--|----|---|-----|--|--------------------|-------|

| | | |
|---|------------------------------------|---|
| D2. SALARa. Cum se face plata salariului? | În numerar | 1 |
| | Prin virament bancar, într-un cont | 2 |
| | NR | 3 |

| | | |
|--|-----------|---|
| D3. Care este funcția deținută de dvs. la actualul loc de muncă? | Conducere | 1 |
| | Execuție | 2 |

| | |
|--|--|
| D4. DOM. Care este domeniul principal de activitate al instituției în care lucrați în prezent? | |
|--|--|

Atenție operator! Se citește lista D14 cu domeniile de activitate și se trece codul corespunzător în căsuța de mai sus.

| | | | |
|--|------------|---|------------------|
| D5. ECHIP. La actualul loc de muncă dețineți un echipament de protecție? | Da | 1 | => Continuați |
| | Nu | 2 | => Treceți la D7 |
| | Nu e cazul | 3 | |
| | NR/NS | 4 | |

| | | |
|--|---------------|---|
| D6. STECHIP. Care era, după părerea dvs., starea echipamentului de protecție în momentul primirii? | Bună | 1 |
| | Inacceptabilă | 2 |
| | NR/NS | 3 |

D7. REG. În țara dvs., cum se numește regiunea în care locuiți?

.....

| | | | | | |
|--|-------|---|-------|---|--|
| D8. URBAN. În țara dvs., locuiți în mediu | urban | 1 | rural | 2 | |
|--|-------|---|-------|---|--|

D9. OCUP. Care a fost ultima ocupație pe care ați avut-o în țara de origine?

.....

| | | | | |
|-------------|--------------------|---|---------------------------|---|
| D10. STCIV: | Căsătorit(ă) | 1 | Divorțat(ă) (despărțit/ă) | 4 |
| | Necăsătorit(ă) | 2 | Văduv(ă) | 5 |
| | Uniune consensuală | 3 | | |

| | | |
|---|-----------------|---|
| D11. COPII. Câți copii sub 16 ani aveți sub îngrijire ? | 0 copii | 1 |
| | Un copil | 2 |
| | Doi copii | 3 |
| | Mai mult de doi | 4 |
| | NR | 5 |

| | |
|---------------------------------------|----|
| D12. RELIGIE. Care este religia dvs.? | |
| | NR |

| | | | | | | |
|------|-----|----------|---|---------|---|--|
| D13. | SEX | Masculin | 1 | Feminin | 2 | |
|------|-----|----------|---|---------|---|--|

D14. VÂRSTĂ Ce vârstă aveți? |_|_| ani împliniți

| | | |
|---|---------------|---|
| D15. CETĂȚENIE. Care este cetățenia dvs.? | Chineză | 1 |
| | Turcă | 2 |
| | Moldovenească | 3 |
| | Vietnameză | 4 |

| | |
|---|------------------------------------|
| Nume și prenume | |
| Telefon și/sau email | Tel. fix: Tel. mobil: email: |
| Adresă (pentru cei care nu au telefon fix, mobil sau email) | |

OPERATORUL DE CHESTIONAR VA COMPLETA RĂSPUNSURILE PENTRU ITEMII DE MAI JOS.

GEOGR. Numele orașului în care s-a făcut chestionarul sau zona. _____

NUME OPERATOR: _____

ZI. Ziua realizării chestionarului _____

DUR. Durata chestionarului în minute _____

7.2. CHESTIONAR PRIVIND SITUAȚIA LUCRĂTORILOR STRĂINI DIN ROMÂNIA

Cod chestionar

□□□□

Blocul Național Sindical (BNS) este promotorul unui studiu privind nevoile lucrătorilor străini din România. În măsura în care doriți să contribuiți la ameliorarea situației legale a cetățenilor străini cu drept de muncă în România, va rugăm să ne răspundeți la câteva întrebări. Răspunsurile dvs. sunt importante, informația colectată pe această cale ne va ajuta la formarea unei imagini cât mai corecte asupra situației lucrătorului imigrant din România. Vă mulțumim pentru colaborare și vă asigurăm de confidențialitatea datelor!

Atenție operatori ! Sunt vizați respondenții care lucrează împreună cu lucrători străini, care au manageri străini, care lucrează în domenii pentru care au fost solicitați lucrători străini sau care lucrează în localități unde a fost adus un număr semnificativ de lucrători străini.

| | | |
|---|---|---|
| Q1. La prezentul loc de muncă cei mai mulți colegi alături de care lucrați în mod obișnuit sunt...? | ...alți lucrători români | 1 |
| | ...lucrători străini | 2 |
| | ...lucrători români și străini laolaltă | 3 |

| | | | |
|--|----|---|------------------|
| Q2. În întreprinderea în care lucrați sunt angajați lucrători străini? | Da | 1 | => Continuați |
| | Nu | 2 | |
| | NS | 3 | => Treceți la Q9 |

| | | |
|---|--------------|---|
| Q3. În prezent, cine sunt lucrătorii străini cu care lucrați? Răspuns multiplu. | Chinezi | 1 |
| | Turci | 2 |
| | Moldoveni | 3 |
| | Vietnamezi | 4 |
| | Arabi | 5 |
| | Alții, care? | 6 |

| | | | | | |
|---|-----------|-----|--------|-----------|-----------|
| Q4. Gândindu-vă la munca în întreprinderea dvs., cât de des ați întâlnit fiecare dintre următoarele situații. Operator! Arătați lista_Q3. | Totdeauna | Des | Uneori | Niciodată | NS/ NR |
| a. Situații în care lucrătorii străini au fost plătiți mai puțin decât lucrătorii români, deși aveau aceleași posturi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. Situații în care competențele lucrătorilor străini nu au fost folosite așa cum ar fi trebuit | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| c. Situații în care lucrătorii străini au lucrat mai multe ore zilnic decât cei români | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| d. Situații în care programul de lucru al lucrătorilor străini era diferit de al celorlalți | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| e. Situații în care lucrătorii străini au fost agresați verbal | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| f. Situații în care lucrătorii străini au fost agresați fizic | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| g. Situații în care lucrătorii străini și-au exprimat nemulțumirea față de salariu | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| h. Situații în care lucrătorii străini și-au exprimat nemulțumirea față de condițiile de muncă | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| i. Situații în care lucrătorii străini și-au exprimat nemulțumirea față de timpul de muncă | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| j. Situații în care lucrătorii străini au intrat în grevă | 1 | 2 | 3 | 4 | |

Q5. Care este principala calitate și principalul defect pe care le puteți identifica la lucrătorii străini care lucrează în întreprinderea dvs.

| | | | | | |
|----------|--|-------|--------|--|-------|
| Calitate | | NR/NS | Defect | | NR/NS |
|----------|--|-------|--------|--|-------|

| | | | | | |
|---|-----------------------|----------------|----------------|---------------------------------|-----------|
| Q6. Gândindu-vă la dvs. personal, în ce măsură considerați că următoarele domenii au suferit schimbări la prezentul loc de muncă prin angajarea lucrătorilor străini? | În foarte mare măsură | În mare măsură | În mică măsură | În foarte mică măsură/ deloc | NS/ NR |
| SCH1. Timpul de muncă | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SCH2. Programul de lucru | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SCH3. Valoarea salariului obținut | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SCH4. Condițiile de muncă | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SCH5. Relațiile cu colectivul de muncă | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SCH6. Relația cu superiorul ierarhic | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | |
|--|-------------------|---|
| Q7. Lucrătorii străini din întreprinderea în care lucrați câștigă: | La fel ca dvs. | 1 |
| | Mai mult ca dvs. | 2 |
| | Mai puțin ca dvs. | 3 |
| | NS/NR | 4 |

| | | |
|--|----|---|
| Q8. La prezentul loc de muncă, dvs. personal, ați avut conflicte cu colegii străini? | Da | 1 |
| | Nu | 2 |
| | NR | 3 |

Q9. Care considerați că sunt principalele consecințe pe piața muncii ale angajării lucrătorilor străini?

| |
|-------|
| NS/NR |
|-------|

Q10. Care considerați că sunt motivele pentru care au fost angajați lucrători străini în întreprinderea/orașul dvs.?

| |
|-------|
| NS/NR |
|-------|

| | | | | | |
|--|-----------------|----------|-----------|-------------------|-----------|
| Q11. În prezent, cât de mulțumit sunteți de: | Foarte mulțumit | Mulțumit | Nemuțumit | Foarte nemulțumit | NS/ NR |
| SM1. Timpul de muncă | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SM2. Programul de lucru | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SM3. Valoarea salariului obținut | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SM4. Condițiile de muncă | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SM5. Relațiile cu colectivul de muncă | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|
| SM6. Relația cu superiorul ierarhic | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|

Q12. Gândindu-vă la problemele care au fost provocate de prezența străină la locul dvs. de muncă, cele pe care le cunoașteți personal sau de care doar ați auzit, enumerați-le pe cele mai importante.

| |
|-------|
| NS/NR |
|-------|

| Q13. Gândindu-vă la munca în întreprinderea dvs., în ce măsură v-ați temut în ultimul an....? | Foarte mult | Mult | Puțin | Foarte puțin/deloc | NS/NR |
|---|-------------|------|-------|--------------------|-------|
| a. pentru siguranța locului de muncă | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. pentru integritatea dvs. fizică | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. de posibilitatea neplății salariului | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d. de posibilitatea nerespectării contractului de către angajatori | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e. că ați putea fi lipsit de anumite drepturi pentru că sunteți român | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | |
|--|----|---|-------------------|
| Q14. În conducerea întreprinderii pentru care lucrați în prezent există și cetățeni străini? | Da | 1 | => Continuați |
| | Nu | 2 | |
| | NS | 3 | => Treceți la Q17 |

| Q15. Gândindu-vă la cetățenii străini din conducerea întreprinderii în care lucrați, cât de mulțumit sunteți de: | Foarte mult | Mult | Puțin | Foarte puțin/deloc | NS/NR |
|--|-------------|------|-------|--------------------|-------|
| a. activitatea profesională | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. comportamentul față de lucrătorii români | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. comportamentul față de lucrătorii străini | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d. comportamentul față de dvs. personal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Q16. Gândindu-vă la munca de zi cu zi în întreprinderea în care lucrați, care dintre următoarele afirmații sunt adevărate sau false ? | adevărat | fals | NS/NR |
|---|----------|------|-------|
| a. lucrătorii români au fost agresați verbal de superiori străini | 1 | 2 | 3 |
| b. lucrătorii români au fost agresați fizic de superiori străini | 1 | 2 | 3 |
| c. dvs. personal ați fost agresat verbal de superiori străini | 1 | 2 | 3 |
| d. dvs. personal ați fost agresat fizic de superiori străini | 1 | 2 | 3 |

| | | |
|---|-------------------------------|---|
| Q17. Exceptând România, ați lucrat și în alte țări? | Da, în alte țări UE | 1 |
| | Da, în țări în afara UE | 2 |
| | Da, în țări UE și în afara UE | 3 |
| | Nu | 4 |

| | | | |
|----------------------------------|----|---|------------------|
| Q18. Sunteți membru de sindicat? | Da | 1 | => Continuați |
| | Nu | 2 | => Treceți la D1 |

| | | |
|---|----|---|
| Q19. Au existat din partea lucrătorilor străini solicitări de aderare la sindicatul din care faceți parte ? | Da | 1 |
| | Nu | 2 |
| | NS | 3 |

| | | | | | | |
|-----|-----|----------|---|---------|---|--|
| D1. | SEX | Masculin | 1 | Feminin | 2 | |
|-----|-----|----------|---|---------|---|--|

| | | | | | |
|------------|------------------|-------|---------------|--|--|
| D2. VÂRSTĂ | Ce vârstă aveți? | _ _ _ | ani împliniți | | |
|------------|------------------|-------|---------------|--|--|

| | | |
|----------|---|--|
| D3. DOM. | Care este domeniul principal de activitate al instituției în care lucrați în prezent? | |
|----------|---|--|

Atenție operator! Se citește lista domeniilor de activitate și se trece codul corespunzător în căsuța de mai sus.

D4. OCUP. Care este ocupația dvs.?

.....

| | | |
|--|-----------|---|
| D5. Care este funcția deținută de dvs. la actualul loc de muncă? | Conducere | 1 |
| | Execuție | 2 |

| | |
|---|------------------------------------|
| Nume și prenume | |
| Telefon și/sau email | Tel. fix: Tel. mobil: email: |
| Adresă (pentru cei care nu au telefon fix, mobil sau email) | |

OPERATORUL DE CHESTIONAR VA COMPLETA RĂSPUNSURILE PENTRU ITEMII DE MAI JOS.

GEOGR. Numele orașului în care s-a făcut chestionarul sau zona. _____

NUME OPERATOR: _____

ZI. Ziua realizării chestionarului _____

DUR. Durata chestionarului în minute _____



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, RELIEFULUI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instituția Națională
de Cercetare Științifică



Instituția Națională de Statistică

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013
FONDUL SOCIAL EUROPEAN Investește în Oameni!

8. ANEXA 2 – GHID DE INTERVIU

8.1. GHID DE INTERVIU PENTRU LIDERI SINDICALI

Atenție! Acest formular se completează numai cu lideri sindicali (indiferent de sindicatul din care fac parte). Pentru fiecare dintre acestia se completează și formularul de grup țintă.

Scurtă prezentare a interviuatului. Cum se numește, cu ce se ocupă, care este domeniul de activitate, etc. (Pentru a nu se relua aceleași întrebări se pot completa de către operator - în acest moment - datele de ordin sociodemografic trecute la final)

1. Care sunt avantajele și dezavantajele angajării lucrătorilor imigranți pe piața muncii din România ?
2. Care este motivația angajării lucrătorilor străini în România ?
3. În ce condiții se pot contracta lucrătorii străini și care sunt demersurile pe care trebuie să le realizeze angajatorul în acest sens?
4. În ceea ce îi privește pe lucrătorii imigranți din țările terțe (non-UE) aceștia pot fie să fie contactați în România (cu contracte pe termen limitat), fie să fie detașați (contractul îl au în țara de origine, locul de muncă aici). Ca sindicalist, care formă considerați a fi mai avantajoasă din punctul dvs. de vedere și de ce?
5. Aducerea lucrătorilor imigranți din țări terțe se face de multe ori prin intermediul unei firme de recrutare (românească sau nu). Cunoașteți cazuri de acest fel și dacă da, ce ne puteți spune despre modalitatea în care lucrează acestea ? Cum își oferă serviciile, cui ? Ce avantaje/dezavantaje au în desfășurarea unor asemenea activități ?
6. Care este imaginea pe care o aveți despre lucrătorul imigrant ? În ce domenii

activează ? Ce se spune despre ei ?

7. Care sunt demersurile birocratice în obținerea permiselor de muncă pentru lucrătorii străini ? Cum și de către cine sunt obținute actele necesare ? Ce demersuri se fac în vederea obținerii acestor documente și ce costuri au ?
8. Care sunt diferențele între un lucrător din UE și unul din afara UE în ceea ce privește activarea pe piața muncii din România ?
9. Care sunt problemele lucrătorilor imigranți și ce modalități de soluționare există ?
10. Cine ar putea contribui la ameliorarea situației lucrătorilor imigranți și prin ce modalități ?
11. Care sunt modalitățile de integrare a lucrătorilor străini în societatea românească, respectiv în mediul de lucru ?
12. Pe lângă lucrătorii străini angajați legal pe teritoriul României există și alții care, din diverse motive, au ajuns în poziția de clandestinitate? Care credeți că sunt cauzele unei asemenea situații și care credeți că sunt posibilele soluții?
13. Care consider că este rolul sindicatelor în gestionarea imigrației ?
14. Care ar fi recomandările pe care le-ar putea face statului român cu privire la strategia națională în domeniul migrației, strategie în curs de construcție?
15. Din perspectiva deschiderii unui birou de consiliere pentru lucrători imigranți, cum crede ca ar putea fi acesta organizat, ce tip de activități ar trebui să desfășoare, ce fel de ajutor ar fi necesar de oferit?

OPERATORUL DE INTERVIU VA COMPLETA RĂSPUNSURILE PENTRU ITEMII DE MAI JOS.

| | |
|---------------------------|--|
| Cetățenia respondentului: | |
|---------------------------|--|

| | |
|---|--|
| Domeniul principal de activitate al instituției din care face parte respondentul. Se trece codul corespunzător din lista domeniilor de activitate cod_CAEN. | |
|---|--|

| | |
|---------------------------------|--|
| Funcția deținută de respondent: | |
|---------------------------------|--|

VĂRSTĂ |_|_|| ani împliniți

| | |
|----------------------|------------------------------------|
| Nume și prenume | |
| Telefon și/sau email | Tel. fix: Tel. mobil: email: |

| | |
|---|--|
| Adresă (pentru cei care nu au telefon fix, mobil sau email) | |
|---|--|

GEOGR. Numele orașului/zona în care s-a făcut interviul. _____

NUMEOPERATOR: _____

ZI. Ziua realizării interviului _____

DUR. Durata interviului în minute _____

8.2. GHID DE ÎNTREBĂRI PENTRU LUCRĂTORII COMUNITARI

Atenție! Acest formular se completează numai cu cetățeni din Uniunea Europeană, care lucrează la momentul interviului pe teritoriul României.

Scurtă prezentare a interviuatului. Cum se numește, cu ce se ocupă, care este domeniul de activitate, etc. (Pentru a nu se relua aceleași întrebări se pot completa de către operator - în acest moment - datele de ordin sociodemografic trecute la final)

1. Definirea traiectoriei din țara de origine în țara de destinație (România):
 - a). Cum a aflat de posibilitatea plecării ?
 - b). Ce a motivat plecarea, decizia de a lucra în altă țară ?
 - c). Ce a motivat alegerea României ca țară de destinație ?
 - d). Ce a făcut pentru a putea dobândi cele necesare plecării ?
 - e). Ce fel de costuri a presupus pregătirea deplasării, deplasarea propriu-zisă și stabilirea temporară în România ?
2. Cum se poziționează pe piața muncii din România comparativ cu un român? Avantaje și dezavantaje față de lucrătorul român. Care ar fi termenii de comparație cu un lucrător român cu o poziție similară cu a sa ?
3. Lucrul în România: despre salarizare (nu e obligatoriu un ordin de mărime, cel puțin evaluări subiective comparate cu nivelul salariilor în România și în țara de origine, în domeniul în care profesează), condiții de muncă, program de lucru, activități suplimentare aducătoare de venit, relaționare cu lucrătorii români/ conducere, mulțumiri și nemulțumiri legate de aceste subiecte, etc.
4. Cu cine lucrează în România ? (mediu de muncă: predominant românesc, mixt sau predominant străin)
5. Cum poate caracteriza relațiile profesionale pe care le-a avut cu românii?
6. Viața de zi cu zi în România: aspecte legate de locuire, alimentație, relaționare cu românii. Cât este de mulțumit relativ la aceste aspect ?
7. Privind retrospectiv, jobul pe care îl deține în prezent este peste așteptări, conform cu așteptările sau sub așteptări? Dar în ceea ce privește traiul său de zi cu zi în țara noastră? Dar relația cu românii, în general?

8. Cum, cu cine, unde îşi petrece timpul liber ?
9. Aţi mai lucrat şi în alte ţări exceptând ţara dvs. de origine şi România? Dacă da, care sunt asemănările şi diferenţele între România şi celelalte ţări ?
10. Vă cunoaşteţi drepturile şi datoriile ca lucrător în România ? Cum sunt respectate aceste drepturi în cazul dvs. ?
11. Ce probleme aţi întâmpinat în România (la locul de muncă, la contactul cu instituţiile statului, în viaţa de zi cu zi) ?
12. Cui crede că i se datorează aceste probleme şi cum crede că ar putea fi soluţionate ?
13. În România este înscris în vreun sindicat ? Dacă nu este, intenţionează să o facă ? Care ar fi motivele pentru care s-ar înscrie/nu s-ar înscrie ?

**OPERATORUL DE INTERVIU VA COMPLETA
RĂSPUNSURILE PENTRU ITEMII DE MAI JOS.**

| | |
|---------------------------|--|
| Cetăţenia respondentului: | |
|---------------------------|--|

| | |
|---|--|
| Domeniul principal de activitate al instituţiei din care face parte respondentul. Se trece codul corespunzător din lista domeniilor de activitate cod_CAEN. | |
|---|--|

| | |
|---------------------------------|--|
| Funcţia deţinută de respondent: | |
|---------------------------------|--|

VÂRSTĂ |__|__| ani împliniţi

| | |
|---|------------------------------------|
| Nume şi prenume | |
| Telefon şi/sau email | Tel. fix: Tel. mobil: email: |
| Adresă (pentru cei care nu au telefon fix, mobil sau email) | |

GEOGR. Numele oraşului/zona în care s-a făcut interviul. _____

NUMEOPERATOR: _____

ZI. Ziua realizării interviului _____

DUR. Durata interviului în minute _____

8.3. GHID DE ÎNTREBĂRI PENTRU MANAGERI

Atenție! Acest formular se completează numai cu manageri români sau străini care au în subordine și cetățeni din afara României.

Scurtă prezentare a interviuatului. Cum se numește, cu ce se ocupă, care este domeniul de activitate, etc. (Pentru a nu se relua aceleași întrebări se pot completa de către operator - în acest moment - datele de ordin sociodemografic trecute la final)

16. Care sunt avantajele și dezavantajele angajării lucrătorilor imigranți pe piața muncii din România ?
17. Care este motivația angajării lucrătorilor străini în România ?
18. În ce condiții se pot contracta lucrătorii străini și care sunt demersurile pe care trebuie să le realizeze angajatorul în acest sens?
19. În ceea ce îi privește pe lucrătorii imigranți din țările terțe (non-UE) aceștia pot fie să fie contactați în România (cu contracte pe termen limitat), fie să fie detașați (contractul îl au în țara de origine, locul de muncă aici). Ca sindicalist, care formă considerați a fi mai avantajoasă din punctul dvs. de vedere și de ce?
20. Aducerea lucrătorilor imigranți din țări terțe se face de multe ori prin intermediul unei firme de recrutare (românească sau nu). Cunoașteți cazuri de acest fel și dacă da, ce ne puteți spune despre modalitatea în care lucrează acestea ? Cum își oferă serviciile, cui ? Ce avantaje/dezavantaje au în desfășurarea unor asemenea activități ?
21. Care este imaginea pe care o aveți despre lucrătorul imigrant ? În ce domenii activează ? Ce se spune despre ei ?
22. Care sunt demersurile birocratice în obținerea permiselor de muncă pentru lucrătorii străini ? Cum și de către cine sunt obținute actele necesare ? Ce demersuri se fac în vederea obținerii acestor documente și ce costuri au ?
23. Care sunt diferențele între un lucrător din UE și unul din afara UE în ceea ce privește activarea pe piața muncii din România ?
24. Care sunt problemele lucrătorilor imigranți și ce modalități de soluționare există ?
25. Cine ar putea contribui la ameliorarea situației lucrătorilor imigranți și prin ce modalități ?
26. Care sunt modalitățile de integrare a lucrătorilor străini în societatea românească, respectiv în mediul de lucru ?
27. Pe lângă lucrătorii străini angajați legal pe teritoriul României există și alții care, din diverse motive, au ajuns în poziția de clandestinitate? Care credeți că sunt cauzele unei asemenea situații și care credeți că sunt posibilele soluții?
28. Care consider că este rolul sindicatelor în gestionarea imigrației ?

29. Care ar fi recomandările pe care le-ar putea face statului român cu privire la strategia națională în domeniul migrației, strategie în curs de construcție?
30. Din perspectiva deschiderii unui birou de consiliere pentru lucrători imigranți, cum crede ca ar putea fi acesta organizat, ce tip de activități ar trebui să desfășoare, ce fel de ajutor ar fi necesar de oferit?

**OPERATORUL DE INTERVIU VA COMPLETA
RĂSPUNSURILE PENTRU ITEMII DE MAI JOS.**

| | |
|---------------------------|--|
| Cetățenia respondentului: | |
|---------------------------|--|

| | |
|---|--|
| Domeniul principal de activitate al instituției din care face parte respondentul. Se trece codul corespunzător din lista domeniilor de activitate cod_CAEN. | |
|---|--|

| | |
|---------------------------------|--|
| Funcția deținută de respondent: | |
|---------------------------------|--|

VÂRSTĂ |__|__| ani împliniți

| | |
|---|------------------------------------|
| Nume și prenume | |
| Telefon și/sau email | Tel. fix: Tel. mobil: email: |
| Adresă (pentru cei care nu au telefon fix, mobil sau email) | |

GEOGR. Numele orașului/zona în care s-a făcut interviul. _____

NUMEOPERATOR: _____

ZI. Ziua realizării interviului _____

DUR. Durata interviului în minute _____

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane
2007-2013
FONDUL SOCIAL EUROPEAN
Investește în Oameni!

STUDIUL ASUPRA IMIGRAȚIEI ÎN ROMÂNIA

August 2010