



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

**MIGRAȚIA CETĂȚENILOR DIN ȚĂRI TERȚE ÎN
ROMÂNIA: INTEGRAREA PE PIAȚA MUNCII ȘI
RISCURILE EXPLOATĂRII PRIN MUNCĂ
- raport de cercetare -**

Raportor - Loredana Urzică

București 2025



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

MIGRAȚIA CETĂȚENILOR DIN ȚĂRI TERȚE ÎN ROMÂNIA: Integrarea pe piața muncii și riscurile exploatării prin muncă



Membrii comisiei temporare a CES:

Loredana-Maria URZICĂ-MIREA, Președinte Comisie

Radu IANOȘ, Secretar Comisie

Claudiu STAICU

Rodrigo MAXIM

Cătălina VOICU

Adriana RADU

Diana CHIRIACESCU

Experți:

Alexandra Porumbescu, Cercetător Coordonator

Anatolie Coșciug, Cercetător, Expert Migrație

Simona Mihaiu, Cercetător, Expert antitrafic

Migrația cetățenilor din țări terțe în România: Integrarea pe piața muncii și riscurile exploatarei prin muncă

Membrii comisiei temporare a CES:

Loredana-Maria URZICĂ-MIREA, Președinte Comisie

Radu IANOȘ, Secretar Comisie

Claudiu STAICU

Rodrigo MAXIM

Cătălina VOICU

Adriana RADU

Diana CHIRIACESCU

Experți:

Alexandra Porumbescu, Cercetător Coordonator

Anatolie Coșciug, Cercetător, Expert Migrație

Simona Mihaie, Cercetător, Expert antitrafic

Citare recomandată:

Porumbescu, A., Coșciug, A., Mihaie, S. (2025). *Migrația cetățenilor din țări terțe în România: Integrarea pe piața muncii și riscurile exploatarei prin muncă*. Consiliul Economic și Social.

Consiliul Economic și Social

Str. Dr. Dimitrie D. Gerota, Nr. 7 - 9

020027 București

<https://www.ces.ro/>

Noiembrie 2025

Lista acronimelor

AIDA	Asylum Information Database
AJOFM	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
ANITP	Agencia Națională împotriva Traficului de Persoane
ANOFM	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
BNR	Banca Națională a României
CE	Comisia Europeană
CES	Consiliul Economic și Social din România
CIAIJ	Consiliul Interministerial pentru Afaceri Interne și Justiție
CMI	Comisia pentru Managementul Imigrației
CNAS	Casa Națională de Asigurări de Sănătate
CNCD	Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării
CNP	Cod Numeric Personal
CNRR	Consiliul Național Român pentru Refugiați
CoE	Consiliul Europei
ECRI	European Commission against Racism and Intolerance
ECRE	European Council on Refugees and Exiles
EURES	European Employment Services
ETUI	European Trade Union Institute
FAMI	Fondul pentru Azil, Migrație și Integrare
FDSC	Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile
FSE+	Fondul Social European
FRA	Agencia pentru Drepturi Fundamentale a UE
HoReCa	Hoteluri și restaurante
IGI	Inspectoratul General pentru Imigrări
IOM	International Organization for Migration
ITM	Inspectoratul Teritorial de Muncă
JRS România	Jesuit Refugee Service
MAE	Ministerul Afacerilor Externe
MAI	Ministerul Afacerilor Interne
MIPEX	Migrant Integration Policy Index
MMFTSS	Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale
MMSS	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale
OCDE	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
OIM România	Organizația Internațională pentru Migrație
OMS	Organizația Mondială a Sănătății
ONU	Organism Interguvernamental
ONG	Organizație Neguvernamentală
OUG	Ordonanța de Urgență a Guvernului
PIB	Produs Intern Brut
RTT	Resortisanți ai Țărilor Terțe
SECA	Sistemul European Comun de Azil
SNI	Strategia Națională privind Imigrația
SSM	Securitate și Sănătate în Muncă
UE	Uniunii Europene
UNHCR România	Înaltul Comisariat pentru Refugiați al Națiunilor Unite

Cuprins

Introducere	6
Capitolul I. Contextul migrației din țări terțe către România	7
I.1. Tendințe actuale ale migrației din afara UE	7
I.2. Cadrul legislativ românesc și european privind migrația și protecția împotriva exploatarei. Analiză comparativă	8
I.3. România ca destinație emergentă pentru migranții din afara UE.	12
I.4. Principalele țări de origine și motivele alegerii României	12
I.5. Profilul socio-demografic al migranților non-UE	15
I.5.1. Evaluarea beneficiilor angajării lucrătorilor din țări terțe	16
I.6. Rolul instituțiilor publice și al societății civile	17
Capitolul II. Integrarea migranților pe piața muncii din România	22
II.1. Repere de context și delimitări	22
II.2. Domeniile economice în care sunt angajați imigranții	23
II.3. Condițiile de muncă și tipurile de contracte	27
II.4. Vulnerabilități de gen în integrare	31
II.4.1. Serviciul domestic și munca de îngrijire	31
II.4.2. Violență bazată pe gen și hărțuire la muncă	32
II.4.3. Limba, recunoașterea studiilor și efectele asupra contractelor de muncă.	32
II.5. Accesul migranților la oportunități de formare, servicii sociale și de sănătate	33
II.6. Discriminarea pe piața muncii – date și raportări privind practici discriminatorii	34
II.7. Cazuri de bune practici în integrarea profesională	36
II.8. Analiza de sentiment - social media	38
Capitolul III. Vulnerabilități și riscuri de exploatare prin muncă	42
III.1. Factori de vulnerabilitate socio-economică	43
III.1.1. Dimensiunea de gen și vulnerabilitățile intersecționale	45
III.1.2. Munca nedeclarată și subdeclarată – riscuri și sancțiuni	46
III.2. Legătura dintre migrația economică și traficul de persoane	47
III.2.1. Direcții de politică publică și bune practici europene	48
III.3. Rolul rețelelor de intermediere și migrația ilegală	49
III.4. Reglementarea agențiilor de recrutare – perspective și bune practici europene	52
III.5. Obstacole în accesul lucrătorilor migranți la piața muncii și forme de muncă informală în România	54

III.5.1. Direcții de acțiune și bune practici europene	56
III.6. Cazuri și evidențe documentate (România)	56
Capitolul IV. Evaluarea mecanismelor de integrare și protecție	58
IV.1. Analiza eficienței mecanismelor de prevenție și intervenție	58
IV.1.1. Indicele integrării și poziționarea României	58
IV.1.2. Acces la servicii și mecanisme de protecție de tip "firewall"	59
IV.1.3. Integrarea socio-economică și accesul la piața muncii	60
IV.1.4. Discriminare, acces la justiție și exploatare prin muncă	60
IV.1.5. Discurs instigator la ură și percepție publică	61
IV.2. Evaluarea programelor de integrare și protecție a migranților din țări terțe	61
IV.3. Deficiențe în colectarea de date	64
IV.4. Evaluarea colaborărilor interinstituționale	65
Capitolul V. Concluzii și recomandări pentru politici publice	69
V.1. Concluzii generale privind fenomenul și riscurile analizate.	69
V.2. Scenarii posibile de evoluție a fenomenului	70
V.2.1. Scenarii posibile de evoluție (2025–2030):	71
V.3. Recomandări pentru îmbunătățirea politicilor de integrare	72
V.4. Propuneri pentru consolidarea măsurilor de prevenire a exploatării și protecție	75
V.5. Rolul României în context geopolitic și al Pactului privind Migrația și Azilul	77
V.6. Limitări ale studiului și direcții de cercetare viitoare	78
V.6.1. Limitări	78
V.6.2. Direcții de cercetare viitoare	79
Referințe bibliografice	81

Introducere

Acest studiu a fost elaborat și publicat de Consiliul Economic și Social din România (CES), reprezentând rezultatul activității unei comisii temporare special constituite în cadrul CES, care a coordonat eforturile echipei multidisciplinare de experți din sectoarele relevante pentru tema migrației cetățenilor din țări terțe în România. Studiul are la bază o metodologie mixtă, care îmbină mai multe surse și tehnici de cercetare, pentru a oferi o viziune integrată asupra fenomenului. Astfel, raportul este fundamentat pe analiza legislației naționale și europene relevante, precum și pe revizuirea literaturii de specialitate, incluzând articole științifice, rapoarte ale unor organisme naționale și internaționale, precum și documente de politici publice.

Din punct de vedere al datelor, cercetarea prezintă o dublă abordare: pe de o parte, analiza datelor statistice oficiale furnizate de instituțiile cu atribuții în domeniul migrației și pieței muncii; pe de altă parte, date calitative obținute prin derularea de focus grupuri cu migranți, angajatori și recrutori, și pe „analiză de sentiment” care folosește date obținute de pe rețelele sociale. Această configurație metodologică facilitează o înțelegere nu doar cantitativă, ci și calitativă a complexității procesului de migrație, inclusiv a provocărilor cu care se confruntă migranții în procesul de integrare pe piața muncii și a riscurilor de exploatare, precum și a diferențelor de gen. În egală măsură, abordarea metodologică permite analiza fenomenului și din perspectiva companiilor locale care angajează această forță de muncă, respectiv a comunității gazdă.

Informațiile rezultate din analize realizate au fost integrate într-o sinteză transdisciplinară, care combină perspectivele juridice, economice, sociale și culturale, pentru a reflecta realitatea din teren cât mai fidel și comprehensiv. Studiul analizează evoluțiile recente ale migrației din afara Uniunii Europene către România, evidențiind transformările majore din acest domeniu. România devine tot mai mult o țară de destinație pentru lucrători migranți, în special din Asia de Sud și de Sud-Est, iar raportul examinează cadrul legislativ, administrativ și social care modelează această dinamică.

În același timp, studiul evidențiază principalele provocări legislative și instituționale, inclusiv discrepanțele dintre cadrul normativ și aplicarea sa practică, impactul birocrației asupra accesului migranților la drepturi și servicii publice, precum și asupra eficienței proceselor din perspectiva angajatorilor. Totodată, subliniază rolul esențial al instituțiilor publice și al societății civile în gestionarea migrației și sprijinirea integrării. În final, raportul oferă recomandări de politici publice menite să susțină integrarea eficientă a migranților pe piața muncii, să prevină exploatarea prin muncă și să asigure un cadru legislativ și instituțional adaptat nevoilor actuale.



Capitolul I.

Contextul migrației din țări terțe către România

I.1. Tendințe actuale ale migrației din afara UE

Peisajul migrației din România a suferit transformări semnificative în ultimii ani, trecând de la o țară predominant de emigrare la una caracterizată de fluxuri de imigrație în creștere, în special din țări non-Uniunea Europeană (UE) (OCDE, 2025; CES, 2024). După decenii de balanță a migrației negativă, datele recente indică o rată pozitivă a migrației nete începând cu 2022, reflectând atât creșterea fluxurilor de lucrători străini, cât și revenirea treptată a cetățenilor români în urma pandemiei de COVID-19 și îmbunătățirea oportunităților interne (BNR, 2025).

Deficitul de pe piața muncii a fost acut și structural. O analiza a BNR (2025) evidențiază faptul că angajatorii se confruntă cu dificultăți în ocuparea posturilor vacante din cauza atât a deficitului cantitativ, cât și a nepotrivirii competențelor, în special în sectoare precum industria hotelieră, construcțiile, industria prelucrătoare și agricultura. Criza demografică agravează aceste deficite: populația României îmbătrânește rapid, proiecțiile estimând o triplare a populației de peste 65 de ani până în 2030, alături de o bază în scădere a potențialilor lucrători tineri (CES, 2024). Se așteaptă ca acest dezechilibru să limiteze creșterea PIB-ului și dezvoltarea economică dacă nu este abordat, făcând migrația forței de muncă indispensabilă.

Creșterea migrației forței de muncă este confirmată de datele oficiale: eliberarea avizelor de muncă pentru cetățenii țărilor terțe a crescut de la mai puțin de 2.000 pe an în 2014–2016 la 100.000 emise în 2024, majoritatea fiind concentrată în zona rolurilor necalificate sau semi-calificate, în sectoare slab plătite (OCDE, 2025). Cu toate acestea, în ciuda acestor creșteri, lucrătorii străini reprezintă încă o proporție mică din totalul ocupării forței de muncă, indicând o piață a muncii migratoare în creștere, dar mai puțin sedimentată (OCDE, 2025).

Datele colectate în cadrul studiului de față confirmă aceste tendințe, menționând apariția unei „noi normalități”, cu un deficit persistent de forță de muncă suplinit de migranți în principal din Asia de Sud și de Sud-Est iar din perspectiva a numeroși recrutori, aceștia suplinesc forța de muncă care a emigrat din România: „Numărul de români înregistrați în



Uniunea Europeană este de 3,1 milioane... prin urmare există nevoie de importul forței de muncă din alte țări” (recrutor).

Rețelele de migrație a forței de muncă și canalele de informare accelerează, de asemenea, fluxul, permițând potențialilor migranți să înțeleagă mai bine condițiile și oportunitățile de angajare, făcând deciziile de migrație mai raționale și mai informate (Mîndrican, 2024). În același timp, diversitatea fluxurilor este în scădere, întrucât un număr tot mai mare de sosiri provine din Nepal și Sri Lanka, care ajung să dețină o pondere dominantă din total. Totodată, motivele de ședere rămân centrate pe ocuparea forței de muncă, în timp ce reîntregirea familiei înregistrează o diminuare a ponderii (Inspectoratul General pentru Imigrări - IGI, 2025).

I.2. Cadrul legislativ românesc și european privind migrația și protecția împotriva exploatării. Analiză comparativă

Guvernanța migrației în România este modelată de o arhitectură normativă duală: acquis-ul obligatoriu al UE și cadrul juridic intern implementat de autoritățile naționale, cum ar fi Ministerul Afacerilor Interne (MAI) prin IGI. În calitate de stat membru al UE din 2007 și participant la Sistemul de Informații Schengen, legislația României privind migrația și azilul este predominant aliniată la directivele și regulamentele europene, deși anumite decalaje persistă, în ceea ce privește eficacitatea implementării, garanțiile procedurale și accesul la drepturi. Această secțiune compară principalele elemente ale cadrelor normative ale UE și ale României, concentrându-se pe legislația privind migrația legală, azilul, protecția împotriva exploatării și procedurile de returnare.

La nivelul UE, cadrul legislativ privind migrația se bazează pe o serie de directive care reglementează intrarea și șederea diferitelor categorii de resortisanți ai țărilor terțe (RTT), inclusiv Directiva privind permisul unic (Directiva (UE) 2024/1233), Directiva privind studenții și cercetătorii (Directiva (UE) 2016/801), Directiva privind reîntregirea familiei (Directiva 2003/86/CE) și Directiva privind cartea albastră (Directiva (UE) 2021/1883). Aceste instrumente reglementează atât standardele procedurale de intrare pe teritoriul UE, cât și drepturile socio-economice pe durata șederii legale. În ceea ce privește azilul, Sistemul European Comun de Azil (SECA) se bazează pe un set de directive armonizate: Directiva privind calificările (Directiva 2011/95/UE) care definește cine are dreptul la protecție internațională; Directiva privind procedurile de azil (Directiva 2013/32/UE) care reglementează accesul la procedurile de azil și desfășurarea acestora; și Directiva privind condițiile de primire (Directiva 2013/33/UE) care stabilește standarde de sprijin material.

În paralel, măsurile care abordează migrația neregulamentară și exploatarea includ Directiva privind sancțiunile la adresa angajatorilor (Directiva 2009/52/CE) care interzice munca ilegală și Directiva privind combaterea traficului de persoane (Directiva



2011/36/UE) care stabilește norme minime pentru urmărirea penală și protecția victimelor. Procedurile de returnare sunt definite de Directiva privind returnarea (Directiva 2008/115/CE), care stabilește un cadru comun pentru expulzările voluntare și forțate, cu garanții.

La nivel strategic, Pactul UE privind migrația și azilul (2020, revizuit în 2023) urmărește reforma SECA prin propunerea de noi reglementări privind procedurile la frontieră, mecanismele de solidaritate și răspunsul la crize (Comisia Europeană - CE, 2020). Deși nu este încă pe deplin adoptat, adoptarea sa va necesita o aliniere suplimentară din partea României.

În ceea ce privește România, legislația privind migrația este consolidată în principal în Ordonanța de Urgență a Guvernului (OUG) nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, care reglementează intrarea, șederea și îndepărtarea resortisanților țărilor terțe. Această lege a fost modificată în mod repetat pentru a se alinia la prevederile UE (MAI, 2023). Procedurile de migrație a forței de muncă reflectă sistemul Permisului Unic al UE: după intrarea în România, este necesară obținerea unui permis unic sau a Cărții albastre a Uniunii Europene, document care atestă dreptul de ședere pe teritoriul României. Acesta se eliberează de către formațiunile teritoriale ale IGI din județul de reședință. Pentru eliberarea permisului unic sau a Cărții albastre a UE, solicitantul trebuie să depună personal documentele necesare cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea dreptului de ședere acordat prin viză. (IGI, 2023). Reîntregirea familiei este reglementată de OUG 194/2002, în mare măsură în concordanță cu Directiva 2003/86/CE. Regimul de azil este guvernat de Legea nr. 122/2006 privind azilul în România, care transpune directivele SECA.

În ceea ce privește protecția împotriva exploatării, România a transpus Directiva 2011/36/UE prin Legea nr. 678/2001 privind prevenirea și combaterea traficului de persoane și modificările ulterioare. Agenția Națională împotriva Traficului de Persoane (ANITP) coordonează asistența acordată victimelor, însă rapoartele GRETA (Consiliul Europei - CoE, 2022) indică deficiențe în identificarea victimelor exploatării prin muncă în rândul lucrătorilor migranți. În plus, angajarea ilegală a cetățenilor din afara UE este sancționată în temeiul OUG 194/2002 și al Codului Muncii (Legea nr. 53/2003), aliniindu-se la Directiva 2009/52/CE de stabilire a standardelor minime privind sancțiunile și măsurile la adresa angajatorilor de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală.



Tabel 1. Alinierea dintre directivele UE privind migrația/protecția și legislația României

Domeniu de politică	Directivă / Reglementare UE	Legislație de transpunere în România	Nivel de aliniere	Observații / Lacune
Migrație legală – Permis unic de ședere și avize de muncă	Directiva 2011/98/UE (Permisul Unic)	OUG nr. 194/2002 privind regimul străinilor (cu modificări); Legea nr. 200/2020 O.G nr.25/2014 privind angajarea în munca și detașarea străinilor în România	Transpunere completă formal	Testarea pieței muncii și cotele anuale mai restrictive decât în alte state UE; întârzieri la soluționare.
Muncitori înalt calificați	Directiva (UE) 2021/1883 (Blue Card – versiune recast)	OUG nr. 25/2014 și modificările ulterioare	Parțial aliniată	Pragurile salariale rămân ridicate raportat la salariul mediu; utilizare redusă a schemei.
Reîntregirea familiei	Directiva 2003/86/CE	OUG nr. 194/2002 (Art. 44–52)	Aliniere în lege	Organizațiile non guvernamentale (ONG) - urile raportează cerințe documentare excesive și termene lungi de procesare.
Studenți și cercetători	Directiva (UE) 2021/1883	OUG nr. 194/2002; Legea educației nr. 1/2011	Aliniată	Opțiuni limitate de tranziție către ședere pentru muncă după absolvire.
Calificarea pentru protecție	Directiva 2011/95/UE	Legea nr. 122/2006 privind azilul	Aliniere deplină	Implementare neuniformă între centrele teritoriale.
Proceduri de azil	Directiva 2013/32/UE	Legea nr. 122/2006 (Cap. IV–VI)	Aliniată	Procedurile la frontieră pot limita accesul la asistență juridică/interpreți.
Condiții de primire	Directiva 2013/33/UE	OG nr. 44/2004	Parțial aliniată	Sprijin material sub standardele UE; capacitate limitată în centre.
Proceduri de returnare	Directiva 2008/115/CE	OUG nr. 194/2002 (Art. 82–92)	Transpusă	Se recurge frecvent la detenție; returnarea voluntară utilizată rar.
Sanțiuni pentru angajare ilegală	Directiva 2009/52/CE	OUG nr. 194/2002; Codul muncii (Legea nr. 53/2003)	Aliniată	Control redus; inspecții insuficiente la locul de muncă.
Combaterea traficului și exploatării	Directiva 2011/36/UE	Legea nr. 678/2001 (cu modificări)	Aliniată	GRETA semnalează dificultăți în identificarea victimelor exploatării prin muncă.



După cum se poate observa (Tabel 1), România a transpus oficial majoritatea directivelor UE privind migrația și azilul; cu toate acestea, practicile de implementare relevă mai multe divergențe. În primul rând, garanțiile procedurale în cazurile de azil și returnare sunt mai puțin robuste în practică decât în legislație. În anumite situații, ONG-urile au raportat acces limitat la asistență juridică și interpreți în timpul procedurilor accelerate la frontiere (Jesuit Refugee Service - JRS România, 2021). Spre deosebire de unele state UE, reținerea migranților în așteptarea expulzării este încă frecvent utilizată, cu o aplicare limitată a opțiunilor de returnare voluntară promovate în temeiul Directivei privind returnarea (Frontex, 2022).

În al doilea rând, guvernarea migrației forței de muncă diferă substanțial de cea a țărilor UE cu economii mai stabile, și, de altfel, cu o experiență mai bogată în ceea ce privește importul de forță de muncă. Deși România se aliniază la Directiva privind permisul unic, aceasta aplică anumite cote și teste pe piața muncii, ceea ce poate crește dependența de agențiile de recrutare și amplifica riscurile de exploatare (OCDE, 2023). Intrarea în vigoare a unui astfel de permis, conform Directivei UE 2024/1233, este planificată pentru 2026, iar până atunci, procesul de obținere a permiselor de ședere și avizelor de muncă este reglementat de legislația actuală, străinii primind un CNP (cod numeric personal) la acordarea primului aviz de munca. În cele din urmă, protecția împotriva traficului de persoane și a exploatării prin muncă este un domeniu critic în care legislația este în mare parte conformă, dar aplicarea acesteia este inegală. Rapoartele GRETA și ale Departamentului de Stat al SUA descriu provocările legate de inspecții și de protejarea lucrătorilor migranți din sectoare precum agricultura, construcțiile și serviciile (Departamentul de Stat al SUA, 2023).

Din această abordare comparativă, coroborat cu datele colectate în special în timpul discuțiilor focus grup, reiese faptul că deși din punct de vedere legislativ cadrul juridic al României privind migrația și ocuparea forței de muncă reflectă standardele UE, în practică suferă de procese birocratice lungi, reglementare insuficientă a agențiilor de recrutare și consecvențe în aplicare (OCDE, 2025; CE, 2025). După cum notează un recrutor cu privire la reglementarea activității agențiilor de recrutare, „Nu există nicio modalitate de sancționare...nu este responsabilitate clară...este un vid legislativ” (recrutor). În plus, angajatorii susțin că procesarea avizelor de muncă și a vizelor poate dura între 6 și 12 luni, în special în afara Bucureștiului, ceea ce creează provocări majore pentru planificarea forței de muncă (angajator).

Eforturile de eficientizare a procedurilor digitale și a alocării de cote nu au satisfăcut încă nevoile reale ale pieței (OCDE, 2025). Atât recrutorii, cât și angajatorii recomandă digitalizarea, procesele centralizate și alinierea la exemplele de bune practici, cum ar fi cele din Polonia sau Filipine, la care vom face referire pe parcursul studiului.



I.3. România ca destinație emergentă pentru migranții din afara UE.

Tranziția României de la statutul de sursă pentru emigrație către o țară de destinație emergentă (Coșciug et al., 2019) este modelată de o confluență între nevoile pieței muncii, percepțiile sociale și politicile de migrație (CE, 2025; Coșciug, 2022). Accesibilitatea relativă a proceselor de obținere a vizelor și avizelor de muncă din România, în comparație cu țările din Europa de Vest, face din România o destinație de intrare inițială sau pe termen mediu preferată, în special pentru migranții din Asia de Sud-Est (CE, 2025).

Studii anterioare evidențiază faptul că lucrătorii migranți tind să se concentreze în regiuni dezvoltate economic, precum București-Ilfov, Cluj, Timiș, Brașov și Constanța (Coșciug 2021), gravitând spre sectoare în care recrutarea este cea mai activă, inclusiv construcțiile, industria prelucrătoare și industria ospitalității (CE, 2025; Cosciug et al. 2024). Datele oficiale furnizate de IGI, valabile la 31.08.2025, indică drept principale județe de reședință București, Ilfov, Constanța, Timiș și Cluj unde locuiesc aproximativ 2 din 3 imigranți. Migranții percep România ca oferind condiții de angajare mai favorabile decât cele din țările lor de origine, creșterea salariilor și acceptarea socială jucând roluri importante, după cum a rezumat un recrutor: „Salariul minim a crescut mult în ultimii ani... migranții s-au integrat ușor și nu s-au confruntat cu xenofobie”.

În pofida acestor factori de atracție, numeroase bariere rămân. Migranții se confruntă cu provocări legate de competența lingvistică, diferențele culturale și integrarea pe piața muncii (OCDE, 2025). Unii dintre angajatorii participanți la cercetare au indicat faptul că au introdus măsuri interne, cum ar fi formarea culturală și desemnarea de mediatori pentru a facilita integrarea. Cu toate acestea, rolul țării ca punct de tranzit rămâne încă notabil, unii migranți folosind România ca poartă de acces către alte țări ale UE. Acest aspect este notat și de către participanții la discuțiile focus grup: „Concluzia e că am avut mai multe cazuri (...) că într-adevăr suntem o țară de tranzit...” (angajator). Acest statut dublu, de destinație și tranzit, adaugă complexitate politicilor de integrare și planificării pieței muncii (OCDE, 2025).

I.4. Principalele țări de origine și motivele alegerii României

Conform datelor oficiale furnizate de către IGI, majoritatea cetățenilor din țări terțe care au obținut permise de ședere în scopul angajării în România în ultimii ani provin predominant din Nepal (45.802 persoane), Sri Lanka (22.559), Turcia (18.150), Moldova (15.714), India (12.995), Bangladesh (8.449), China (8.272), Siria (7.222), Egipt (5.471) și Pakistan (4.522). Celelalte țări reprezintă împreună aproximativ 61.094 de persoane, însumând un total de 136.334 de cetățeni din afara UE cu permise de ședere în scopul angajării în România (IGI, 2025), restul având drept de ședere în alte scopuri (reintegrarea familiei, studii, etc). Această evoluție reflectă un val mai amplu de migranți lucrători din Asia (în special din Asia de Sud), care vin nu doar în România, ci și în alte țări din Europa Centrală și de Sud, pe fondul deficitului



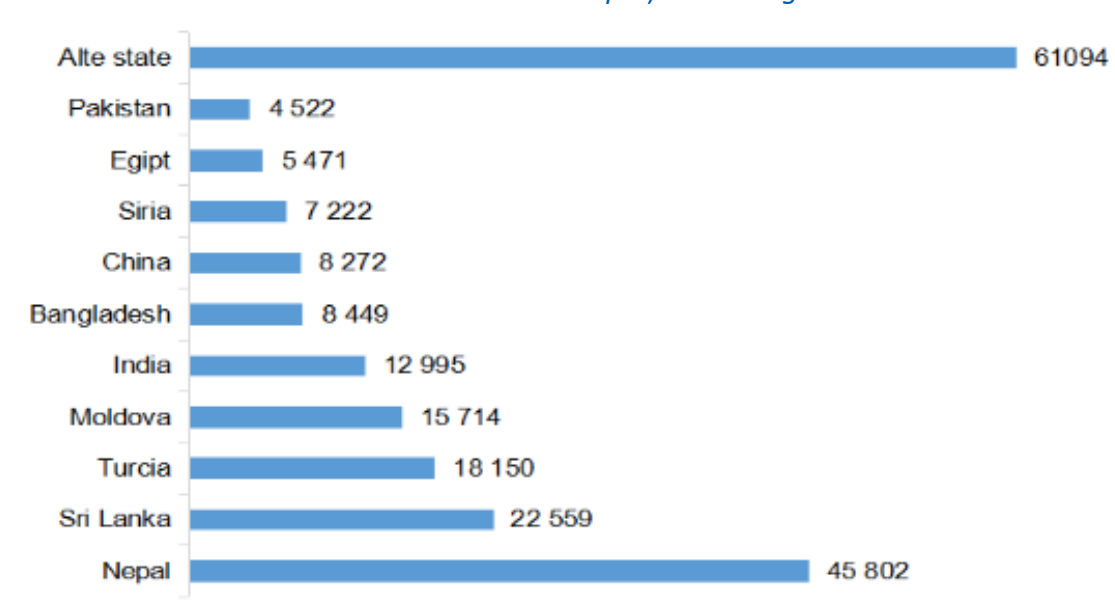
acut de forță de muncă care afectează regiunea. Potrivit ultimelor rapoarte emise de OECD, aproape jumătate dintre noii muncitori cu permis de ședere pentru muncă provin din Nepal și Sri Lanka (OECD, 2025a; OECD, 2025,b).

Profilul țărilor de origine este, astfel, foarte diferit față de migrația tradițională: nu mai predomină state cu legături istorice, culturale sau diplomatice puternice cu România, ci națiuni asiatice cu care România nu are relații vechi sau comunități bine stabilite. Acesta nu este un fenomen alimentat de migrație istorică sau reîntregire familială, ci de cererea simultană de muncă ieftină și deschiderea sistemului român de imigrație către lucrători non-UE, inclusiv prin absența unor praguri stricte de competențe profesionale (OECD, 2025a; IGI, 2025).

De asemenea, legăturile culturale, economice sau diplomatice cu țările asiatice dominante în acest val migrator sunt relativ slabe: nu există comunități mari deja stabilite, tradiții de migrație sau rețele economice consolidate. Aceasta sugerează că mecanismul principal al recrutării este pur economic — companiile românești angajează masiv din Asia pentru a suplini lipsa de forță de muncă, fără a se baza pe fluxuri migratorii deja integrate sau pe relații istorice.

În plus, dacă în trecut reîntregirea familiei reprezenta un motiv substanțial pentru permisele de ședere, datele recente arată că ponderea acestui motiv a scăzut considerabil, în contrast cu angajarea, care rămâne dominantă. Trebuie menționat în acest context și că cetățenii străini cu un permis de ședere cu alte scopuri (de exemplu studii sau reîntregirea familiei) pot fi angajați cu anumite condiții.

Fig. 1. Numărul străinilor din România posesori ai unui permis de ședere valabil la 31.08.2025 după țara de origine

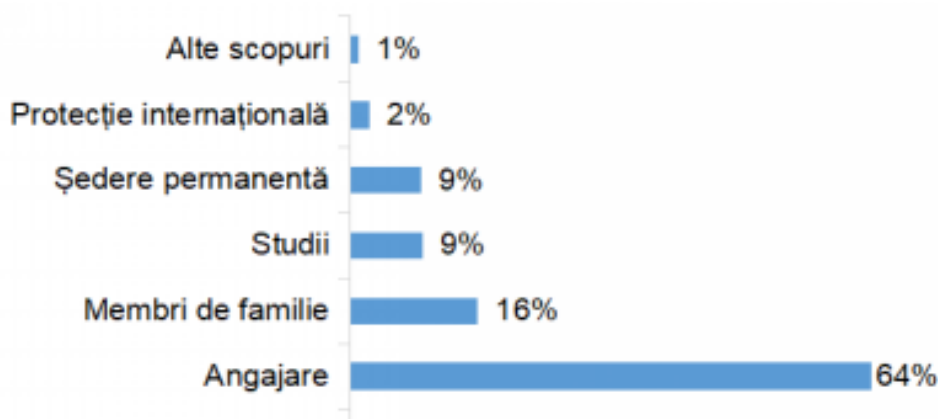


Sursă date: Inspectoratul General pentru Imigrări



Compoziția permiselor de ședere în funcție de scopul șederii arată că ocuparea forței de muncă este principalul factor determinant, constituind 64% din permisele emise. Reîntregirea familiei reprezintă 16%, urmată de studii cu 9%, rezidență permanentă cu 9%, protecție internațională cu 2% și alte scopuri cu 1% (IGI, 2025). Trebuie remarcat aici situația relativ unică în UE a României unde aproximativ 2 din 3 cetățeni străini ajung aici în scop de muncă.

Fig. 2. Numărul străinilor din România posesori ai unui permis de ședere valabil la 31.08.2025 după scop



Sursă date: Inspectoratul General pentru Imigrări

Conform informațiilor colectate în cadrul discuțiilor focus grup, migranții din Nepal și Sri Lanka se disting în special pentru stabilitatea și integrarea cu succes pe piața muncii din România, adesea rămânând dincolo de contractele inițiale de muncă temporară: “Pe primele locuri sunt cetățenii din Nepal și Sri Lanka, cei mai stabili și integrați” (recrutor). Acest lucru vine în contrast puternic cu faptul că România are puține spre deloc conexiuni cu aceste țări (ca de exemplu lipsesc acordurile bilaterale, atașați pentru muncă, relații diplomatice extinse sau cunoașterea contextului socio-cultural).

Deși motivația principală pentru migranții care aleg România este de natură financiară, fiind legată de disponibilitatea oportunităților de angajare și de nivelurile salariale competitive în comparație cu țările lor de origine, în realitate motivația migranților care aleg România nu se reduce doar la avantajele financiare, iar dilema salarii mai mari versus salarii mai mici este una care explică doar parțial acest fenomen. Deși lucrătorii extracomunitari au alternative mai bine plătite de exemplu în țările din Golf, mulți preferă România datorită dimensiunii simbolice și a oportunităților pe termen lung asociate statutului de stat membru al Uniunii Europene. România oferă un cadru perceput ca fiind mai sigur din punctul de vedere al respectării drepturilor lucrătorilor, condiții de viață mai stabile și posibilitatea unei integrări treptate în spațiul european. Astfel, atractivitatea României derivă nu doar din oportunitățile de angajare, ci și din perspectiva unei mobilități viitoare în UE, din accesul la drepturi mai solide și din sentimentul unei mai bune protecții sociale, chiar dacă nivelurile salariale sunt, în mod absolut, mai reduse decât în statele concurente.

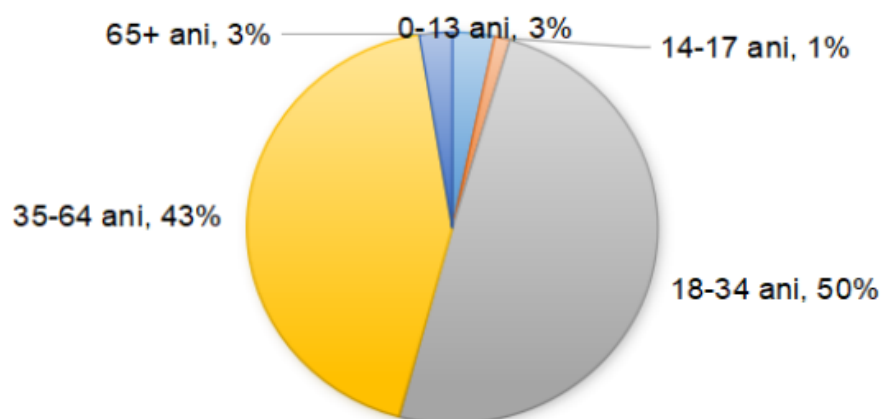


Pe de altă parte, angajatorii afirmă că mulți migranți plătesc inițial taxe de recrutare semnificative sau apelează la împrumuturi pentru a acoperi costurile asociate, influențând nevoia lor urgentă de a găsi un loc de muncă și de a rambursa datoriile cât mai repede posibil: "Ei plătesc foarte mulți bani...au un an de zile din momentul în care sosesc în România pentru a returna banii acasă" (angajator). Această povară financiară subliniază importanța unor procese de recrutare bine reglementate pentru a atenua riscul de exploatare.

I.5. Profilul socio-demografic al migranților non-UE

Compoziția socio-demografică a migranților din afara UE care locuiesc în România este predominant îndreptată către adulții de vârstă activă, reflectând natura acestei migrații determinată de ocuparea forței de muncă. Datele de la Inspectoratul Român pentru Imigrări din 2025 indică următoarea distribuție pe vârste în rândul cetățenilor țărilor terțe cu permise de ședere.

Fig. 3. Distribuția în funcție de vârstă a străinilor din România posesori ai unui permis de ședere valabil la 31.08.2025



Sursă date: Inspectoratul General pentru Imigrări

Aceste date arată că aproximativ 93% dintre migranți se încadrează în intervalul de vârstă 18–64 de ani, ceea ce indică un potențial ridicat de participare pe piața muncii și poate fi interpretat ca un posibil factor motivațional al migrației economice. Totuși, acest interval include și studenți, precum și cetățeni ucraineni care beneficiază de protecție temporară, nu doar persoane venite exclusiv pentru muncă. Corelarea acestor date cu numărul celor 136.334 de angajați străini evidențiază faptul că, deși o mare parte dintre migranți se află la vârstă activă, doar o parte dintre ei sunt efectiv integrați în câmpul muncii. Proporțiile reduse de copii și adolescenți sugerează preponderența migrației de natură economică, în timp ce prezența minimă a migranților vârstnici este asociată mai degrabă cu reîntregirea familiei sau stabilirea pe termen lung.



În ceea ce privește genul, populația migrantă este predominant masculină, cu aproximativ 75% bărbați și 25% femei (IGI, 2025), ceea ce compune una dintre cele mai masculinizate populații de migranți din Europa. Acest dezechilibru se aliniază cu modelele tradiționale de migrație a forței de muncă, în special în sectoare precum construcțiile, industria prelucrătoare și agricultura, care angajează mai mulți lucrători de sex masculin (OCDE, 2025). Cu toate acestea, migranții de sex feminin sunt din ce în ce mai prezenți în sectoare precum industria ospitalității, asistența medicală și munca în gospodărie, unde cererea de lucrătoare rămâne mare (CE, 2025), dar ocupând o pondere semnificativă în poziții calificate.

Analizele academice confirmă aceste modele, arătând că bărbații în vârstă de muncă domină forța de muncă străină din România, în timp ce migrația în scop de reintregire a familiei și în scop de studii implică raporturi de gen mai echilibrate, dar reprezintă segmente mai mici ale populației (Coșciug, 2020). Concentrarea lucrătorilor migranți în intervalul de vârstă 18-64 de ani corespunde, de asemenea, unor rate mai mari de inițiative de integrare socială și pe piața muncii care vizează această categorie demografică activă din punct de vedere economic (OCDE, 2025).

În concluzie, profilul migranților din afara UE din România este modelat în mare măsură de factori economici, bărbații tineri și de vârstă mijlocie constituind forța de muncă de bază, completată de familii și studenți într-un număr mai mic. Această structură demografică influențează politica de migrație și integrare, subliniind prioritatea sprijinirii ocupării forței de muncă și a protecției drepturilor lucrătorilor.

I.5.1. Evaluarea beneficiilor angajării lucrătorilor din țări terțe

O perspectivă interesantă asupra profilului profesional al imigranților pentru muncă este oferită de angajatorii și recrutorii români care lucrează cu ei. Astfel, angajarea lucrătorilor migranți din țări terțe este privită de recrutorii și angajatorii din România ca aducând o serie de beneficii esențiale care susțin atât funcționarea companiilor, cât și dezvoltarea economiei locale. Un avantaj major este compensarea deficitului de forță de muncă din diverse sectoare, o realitate cu care se confruntă multe firme locale și care se adâncește ca urmare a migrației interne și demograficului deficitar. După cum spun angajatorii, această soluție aduce stabilitate, performanță și adaptabilitate la normele companiei. Un alt beneficiu concret identificat este faptul că angajarea migranților asigură o producție stabilă, reducând fluctuația de personal (turn-over-ul), iar „grupurile de lucrători încep activitatea în cadrul companiei în același timp, asigurând siguranța în ceea ce privește numărul de salariați pe care te poți baza” (angajator), ceea ce optimizează resursele companiei, în special în procesul integrării și instruirii migranților. Aceasta oferă un avantaj competitiv prin reducerea costurilor asociate cu recrutarea frecventă și lipsa personalului calificat.

Pe lângă acoperirea posturilor pe care angajații români nu doresc să le ocupe, precum în construcții, agricultură, industria alimentară sau servicii, lucrătorii migranți aduc o contribuție



fiscală semnificativă. Taxele plătite de aceștia, împreună cu cele ale angajatorilor, constituie o sursă importantă de venituri pentru bugetul statului român, consolidând finanțele publice și oferind resurse necesare pentru servicii sociale și investiții. Această contribuție este adesea subliniată în contexte oficiale ca unul dintre beneficiile economice majore ale migrației de muncă.

În ceea ce privește rentabilitatea economică, recrutorii afirmă că cele mai multe dintre companiile care au angajat lucrători străini au înregistrat o creștere importantă a cifrei de afaceri, ceea ce reflectă o productivitate sporită și o îmbunătățire a performanței financiare: „99% dintre companiile pentru care am întocmit formalități pentru angajarea de lucrători străini au cunoscut o importantă creștere a cifrei de afaceri” (recrutor).

Migrația de muncă contribuie și la diversificarea forței de muncă, aducând un personal tânăr, calificat, deschis și adaptabil. Angajatorii apreciază, de asemenea, disponibilitatea lucrătorilor migranți de a lucra în condiții și după un program adaptabil, sporind flexibilitatea operațională a companiilor. Un punct important menționat este „mână de lucru ieftină și calificată, personal amabil și tânăr” (angajator), un aspect relevant în contextul competitivității pe piața muncii.

În concluzie, angajarea lucrătorilor migranți din țări terțe susține stabilitatea și profitabilitatea afacerilor prin acoperirea deficitului de muncă, creșterea cifrei de afaceri și aducerea unui aport fiscal important. Diversitatea și seriozitatea acestora la locul de muncă contribuie la un climat organizațional solid și eficient. Aceste avantaje fac din migrația de muncă o componentă strategică pentru multe companii românești care doresc să își asigure continuitatea și competitivitatea pe piață.

I.6. Rolul instituțiilor publice și al societății civile

Migrația pentru muncă în România este gestionată de un ansamblu complex de instituții publice, coordonate de MAI și Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS) prin structuri specializate. Actorul-cheie în domeniul migrației legale este IGI, instituție subordonată MAI, care emite permisele de ședere și avizele de muncă pentru cetățenii țărilor terțe, monitorizează respectarea condițiilor legale și coordonează returnarea celor aflați în situație nereglementară (IGI, 2023).

La nivelul pieței muncii, MMSS și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) stabilesc cotele anuale de lucrători străini, reglementează testarea pieței muncii și colaborează cu Inspectoratele Teritoriale de Muncă (ITM) pentru controlul condițiilor de angajare (MMTSS, 2024). Ministerul Afacerilor Externe (MAE) are un rol suplimentar prin rețeaua de ambasade și consulate, facilitând eliberarea vizelor de lungă ședere pentru muncă și monitorizarea fluxurilor din țări de origine precum Nepal, Bangladesh, Sri Lanka sau India (MAE, 2023). În paralel, Poliția de Frontieră Română colaborează cu Frontex pentru gestionarea fluxurilor de intrare și combaterea migrației nereglementare (Frontex, 2023).



Tabel 2: Instituțiile publice și actorii relevanți în gestionarea migrației pentru muncă în România

Instituție / Actor	Subordonare / Nivel	Competențe principale	Rol în migrația pentru muncă	Provocări / Observații
Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI)	Ministerul Afacerilor Interne (MAI)	Emite permise de ședere și avizele de muncă; gestionează procedurile de returnare; monitorizează statutul juridic al străinilor	Este autoritatea centrală în gestionarea imigrației legale; implementează legislația națională și europeană privind lucrătorii străini	Proceduri administrative lente; lipsă de personal în teritoriu; coordonare limitată cu MMSS și ITM
Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (MMSS)	Guvernul României	Elaborează politici privind forța de muncă; aprobă contingentul anual de lucrători străini; supraveghează piața muncii	Stabilește condițiile generale pentru angajarea lucrătorilor migranți și monitorizează politicile de integrare profesională	Lipsă de politici de integrare profesională pe termen lung; cooperare redusă cu ONG-uri și autorități locale
Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)	Subordonată MMSS	Evaluează cererea pe piața muncii (testarea pieței muncii); eliberează adeverințele privind locurile de munca vacante necesare angajatorilor pentru obținerea avizelor de muncă de la IGI	Filtru instituțional cheie pentru autorizarea angajării cetățenilor non-UE	Proces birocratic, neuniform între județe; capacitate redusă de monitorizare a post-angajării
Inspectoratele Teritoriale de Muncă (ITM)	Subordonate Inspecției Muncii / MMSS	Controlează respectarea legislației muncii; investighează cazurile de muncă nedeclarată sau exploatare	Asigură protecția lucrătorilor, inclusiv a celor migranți, prin inspecții la angajatori	Resurse umane limitate; inspecții rare; identificare dificilă a exploatării
Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane (ANITP)	Ministerul Afacerilor Interne (MAI)	Coordonează politicile anti-traffic; identifică și asistă victimele exploatării prin muncă; colectează date naționale	Joacă un rol central în protejarea lucrătorilor migranți de abuzuri și exploatare	Identificare insuficientă a victimelor în rândul migranților; lipsă de formare specifică pentru inspecții



Poliția de Frontieră Română	Ministerul Afacerilor Interne (MAI)	Controlează trecerile de frontieră; detectează cazurile de trafic de persoane sau migrație ilegală	Asigură intrarea legală a lucrătorilor străini și colaborează cu IGI la returnare	Supraîncărcare operațională; abordare orientată mai mult spre control
Ministerul Afacerilor Externe (MAE)	Guvernul României	Eliberează vize de lungă ședere pentru muncă; asigură relația diplomatică cu țările de origine	Facilitează sosirea legală a lucrătorilor și cooperarea bilaterală cu statele trimitătoare	Capacitate consulară limitată; timpi mari de procesare a vizelor
Autoritățile publice locale (Primării, Consilii județene)	Administrație locală	Implementarea programelor de integrare; sprijin pentru locuire, sănătate și educație	Responsabile de incluziunea socială locală a migranților și de accesul la servicii sociale	Lipsă de resurse și de personal specializat; dependență de proiecte finanțate extern
Organizații neguvernamentale	Societate civilă / Beneficiari ai finanțelor nerambursabile FAMI	Asistență juridică, socială și psihologică; consiliere și mediere culturală; advocacy pentru drepturile migranților	Parteneri esențiali în sprijinul lucrătorilor migranți și în prevenirea exploatării	Finanțare nesustenabilă; acoperire geografică limitată; dependență de fonduri UE
Organizația Internațională pentru Migrație (OIM România)	Organism interguvernamental (ONU)	Cooperare tehnică cu autoritățile române; programe de informare și reintegrare; suport pentru migrație sigură și legală	Partener instituțional în elaborarea politicilor și programele de asistență pentru migranți	OIM România este integrată în mecanismele guvernamentale de consultare în domeniul migrației și desfășoară activități bazate pe proiecte finanțate, completate de cercetări, analize și studii proprii, fiind una dintre cele mai active organizații din acest domeniu.

Totuși, coordonarea interinstituțională rămâne fragmentată. Nu există un mecanism unic de management al migrației pentru muncă care să integreze toate etapele – recrutare, sosire, ședere, integrare și eventuală returnare. Acest lucru determină suprapuneri de competențe și lipsa unei abordări unitare a protecției lucrătorilor migranți (OCDE, 2023).

Mai mult decât atât, la rândul lor, instituțiile publice se confruntă cu provocări semnificative în a răspunde fluxurilor tot mai mari de migranți. Procedurile pentru avizele de muncă și vize rămân consumatoare de timp și aplicate inconsistent în diferite regiuni,



contribuind la incertitudine atât pentru migranți, cât și pentru angajatori, conform informațiilor colectate, și corelat cu datele rezultate din alte studii (OCDE, 2025). Mai mult decât atât, fragmentarea autorității și lipsa digitalizării împiedică eficiența și transparența (OCDE, 2025). În practică, adesea este reclamat faptul că procedurile sunt îngreunate de birocrație, iar lucrătorii depind în mare măsură de intermediari sau agenții private de recrutare (OIM România, 2022). Acest model crește riscul de exploatare și muncă forțată, în special pentru lucrătorii din Asia de Sud-Est (GRETA, 2022; US Department of State, 2023).

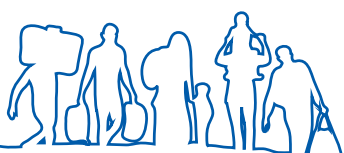
Inspectoratele Teritoriale de Muncă (ITM) sunt responsabile pentru controlul respectării drepturilor lucrătorilor, însă capacitatea lor de inspecție este redusă comparativ cu volumul și dispersia geografică a lucrătorilor străini. Raportul ANITP (2023) arată că lucrătorii migranți sunt vulnerabili la practici abuzive precum reținerea documentelor, neplata salariilor sau cazarea inadecvată — însă identificarea victimelor de exploatare rămâne sporadică.

Pe dimensiunea de integrare și incluziune socială, Ordonanța nr. 44 din 29 ianuarie 2004 vizează integrarea socială a străinilor care au dobândit protecție internațională sau un drept de ședere în România. Totodată, în Strategia Națională privind Imigrația 2021-2024 este prevăzut Obiectiv specific B.4 - Consolidarea mecanismului de integrare socială a persoanelor care au dobândit o formă de protecție în România și a celor cu ședere legală. Astfel, deși la nivel strategic există politici naționale în domeniu, în ceea ce privește eficacitatea lor și modul de implementare la nivel local, este de menționat că nu există programe publice sistematice de orientare, cursuri de limbă română sau mecanisme de transfer de competențe. În consecință, integrarea socială și economică depinde aproape exclusiv de angajatori și ONG-uri (UNHCR România, 2022). În schimb, anumiți angajatori mari au dezvoltat mecanisme interne de sprijin, inclusiv cursuri de limba română, programe de orientare culturală și persoane de contact desemnate pentru a ajuta lucrătorii migranți.

Standardele din locuințe prezintă preocupări critice, existând rapoarte despre locuințe inadecvate, supraaglomerate și insalubre pentru lucrătorii migranți atunci când angajatorii nu își asumă responsabilitatea (angajator, FG2). Este important de precizat faptul că asigurarea locuinței de către angajatorii români este un element contractual, și nu o cerință legală. Acest lucru indică provocări mai ample legate de asigurarea unor condiții de viață umane în contextul cererii tot mai mari de locuințe pentru forța de muncă cu costuri reduse (OCDE, 2025).

Organizațiile neguvernamentale, în principal prin programele finanțate din Fondul pentru Azil, Migrație și Integrare (FAMI), ajută la compensarea lacunelor instituționale. Organizații precum AIDRom, Caritas România, JRS România, Salvați Copiii și Consiliul Național Român pentru Refugiați (CNRR) oferă asistență juridică, consiliere socială și mediere culturală lucrătorilor străini, mai ales celor vulnerabili la exploatare (AIDRom, 2022; JRS România, 2021).

În colaborare cu OIM, aceste ONG-uri implementează proiecte de informare și consiliere pre-deplasare (în țările de origine) și asistență post-sosire (în România), contribuind la reducerea riscurilor de abuz (OIM România, 2022). OIM a dezvoltat de asemenea parteneriate



cu Ambasada Nepalului, Ambasada Republicii Populare Bangladesh și Ambasada Republicii Socialiste Vietnam pentru a monitoriza condițiile de muncă ale conaționalilor (IOM, 2023). Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane (ANITP) cooperează cu ONG-urile pentru identificarea și protejarea victimelor exploatării prin muncă. Cu toate acestea, GRETA (2022) a semnalat lipsa unui mecanism proactiv de identificare a victimelor printre lucrătorii migranți, în special în agricultură și construcții.

ONG-urile sunt și principalii actori care oferă asistență psihologică, locuințe temporare și sprijin pentru reintegrare victimelor traficului. În absența unor servicii publice adecvate, sectorul asociativ acoperă aproape integral aceste nevoi. Principala problemă este legată de faptul că activitatea sectorului civil este dependentă de surse de finanțare, de obicei bazate pe parteneriate adesea fragmentare și temporare, fără o bază legislativă solidă pentru sustenabilitate. Lipsa unor mecanisme formale de consultare regulată (de exemplu, consilii consultative pe migrație) limitează influența ONG-urilor în formularea politicilor publice (AIDRom, 2022).



Capitolul II.

Integrarea migranților pe piața muncii din România

II.1. Repere de context și delimitări

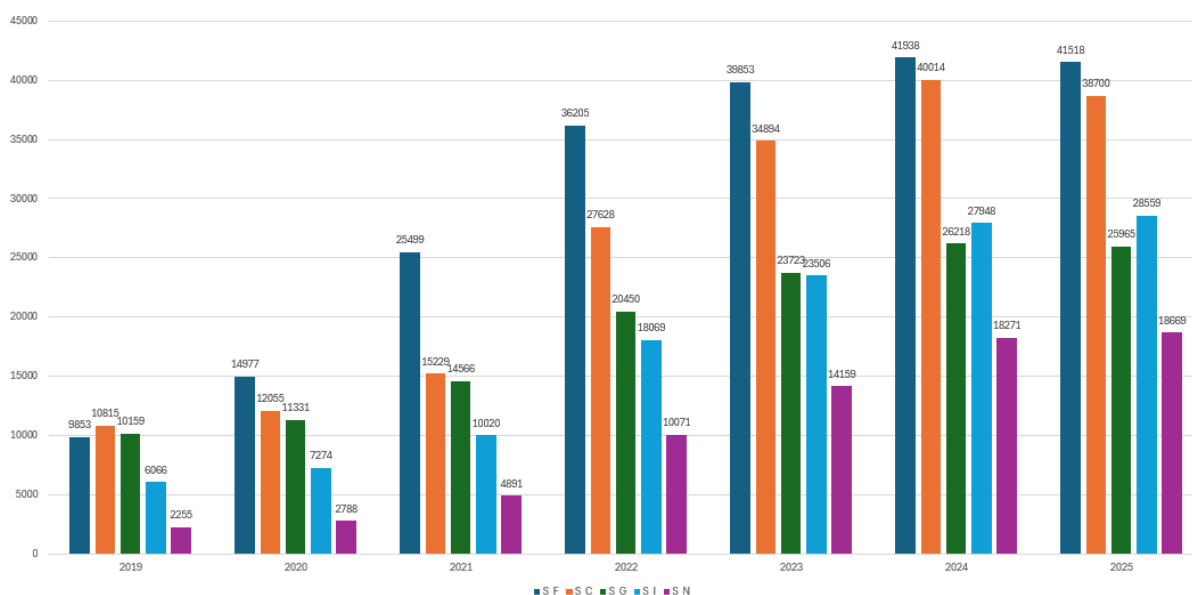
Pentru a contura corect dinamica integrării, este util să începem cu o privire de ansamblu asupra perioadei 2019–2025, marcată de creșterea numărului de lucrători străini, de diversificarea a domeniilor de activitate și de presiunea persistentă din sectoarele cu deficit de forță de muncă. Datele administrative și răspunsurile din partea instituțiilor publice trasează un tablou coerent, dar cu multiple zone de umbră: lipsesc detalii despre „calitatea” contractelor de muncă, iar raportarea discriminării rămâne, cel mai probabil, sub nivelul real. În acest cadru, evoluțiile de pe piața muncii trebuie citite împreună cu mecanismele de formare, recunoaștere a calificărilor și acces la servicii publice.

Un element esențial pentru înțelegerea vulnerabilităților îl reprezintă însăși arhitectura procesului de recrutare și angajare a lucrătorilor din state terțe. Traectoria tipică implică mai multe etape succesive, fiecare gestionată de instituții diferite și expusă la riscuri distincte: identificarea candidatului prin intermediul agențiilor de recrutare din țara de origine, selecția și verificarea documentelor, obținerea avizului de angajare în România, programarea la consulat și depunerea cererii pentru viza de lungă ședere, urmată de sosirea în țară și semnarea contractului efectiv. Fiecare dintre aceste etape poate genera blocaje – de la costuri opace impuse de agențiile de recrutare, la neconcordanțe documentare, termene imprevizibile de procesare, absența unor canale oficiale de informare și lipsa sprijinului consular în state unde România nu are reprezentare diplomatică. În absența unor mecanisme clare de monitorizare, această fragmentare instituțională produce zone de vulnerabilitate pentru lucrători: dependența de agenți, risc de îndatorare, presiune pentru acceptarea unor condiții de muncă inferioare celor promise, precum și dificultăți în contestarea abuzurilor sau a neregulilor apărute între momentul recrutării și intrarea efectivă în muncă. Analiza arată că majoritatea acestor vulnerabilități sunt generate nu de legislație în sine, ci de modul în care traseul este intermediat și externalizat, în absența unor garanții solide pentru lucrători (FDSC, 2024).



II.2. Domeniile economice în care sunt angajați imigranții

Fig. 4. Top 5 secțiuni economice în funcție de cod CAEN după nr. de salariați cetățeni străini Non-UE



Info: distribuția numărului de cetățeni străini din țări terțe în perioada 2019-2025 pentru principalele cinci sectoare. Legendă: **S_F** – Construcții / **S_C** – Industria prelucrătoare / **S_G** – Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor / **S_I** – Hoteluri și restaurante (HoReCa) / **S_N** – Activități de servicii administrative și activități de servicii suport.

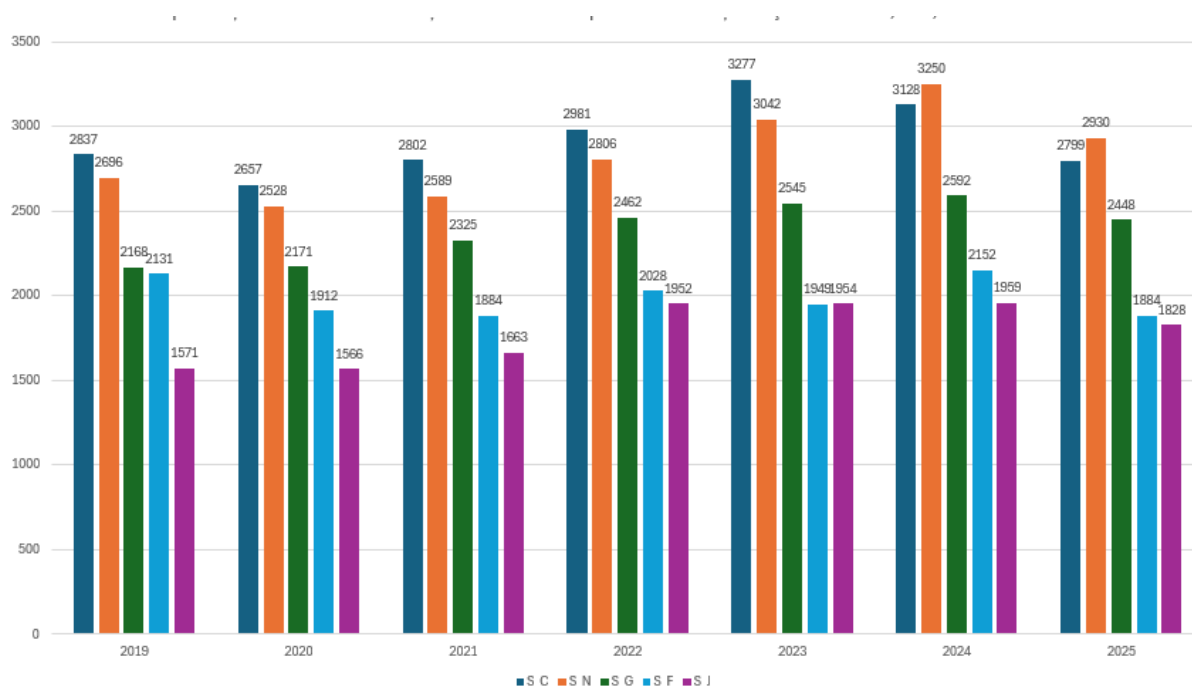
Privind evoluția a top cinci domenii de activitate din România cu cei mai mulți migranți angajați în perioada 2019–2025, seriile pentru cetățenii din state terțe arată o schimbare de scară și de structură. Sectorul construcțiilor crește de la 9.853 de salariați în 2019 la 41.518 în 2025, ceea ce reprezintă o majorare de aproximativ 321%. Industria prelucrătoare avansează de la 10.815 la 38.700, echivalentul unei creșteri de 258%, iar comerțul urcă de la 10.159 la 25.965, adică o expansiune de 155%. În zona serviciilor, ospitalitatea crește de la 6.066 la 28.559, o majorare de 371%, iar serviciile administrative și de suport de la 2.255 la 18.669, ceea ce reprezintă o creștere spectaculoasă de 728%, cea mai mare dintre toate sectoarele analizate.

Momentul de inflexiune al întregii serii este intervalul 2021–2022, când se înregistrează cele mai ridicate creșteri anuale. Industria prelucrătoare adaugă +12.399 de angajați, adică o creștere anuală de aproximativ 64%, iar construcțiile +10.706, însemnând 36% în doar un an, după un salt deja semnificativ în 2020–2021, când domeniul adaugă +10.522 de persoane, o creștere de 52% comparativ cu anul anterior. Ulterior, 2023 confirmă extinderea, iar 2024 menține trendul ascendent, cu o dinamică încă pozitivă, dar mai temperat ritmată.



În 2025 se observă prima încetinire a ritmului: construcțiile scad marginal de la 41.938 la 41.518 (o diminuare de 1%), industria prelucrătoare de la 40.014 la 38.700 (–3%), iar comerțul de la 26.218 la 25.965 (–1%). În oglindă, ospitalitatea revine pe creștere, de la 27.948 la 28.559 (+2%), iar serviciile administrative și de suport de la 18.271 la 18.669 (+2%). Pe fond, construcțiile rămân pivotul angajării Non-UE, însă structura forței de muncă se diversifică vizibil către servicii administrative și ospitalitate, în timp ce ponderea comerțului se reduce gradual—un indiciu că nevoia de personal migrează treptat dinspre activități comerciale spre servicii operaționale și suport.

Fig. 5. Top 5 secțiuni economice în funcție de cod CAEN după nr. de salariați cetățeni străini UE, SEE, Conf. Elvețiană



Info: distribuția numărului de cetățeni străini din țări terțe în perioada 2019-2025 pentru principalele cinci sectoare. Legendă: **S_F** – Construcții / **S_C** – Industria prelucrătoare / **S_G** – Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor / **S_I** – Hoteluri și restaurante (HoReCa) / **S_N** – Activități de servicii administrative și activități de servicii suport / **S_J** – Informații și comunicații.

În oglindă, seriile pentru cetățenii UE/SEE/Elveția rămân la un ordin de mărime inferior și cu variabilitate moderată. Industria oscilează în jurul pragului de 2,8–3,3 mii, cu un vârf în 2023 (aprox. +18% față de 2019), serviciile administrative cresc lent până la 3,25 mii în 2024 (+30%), comerțul urcă moderat, construcțiile se află într-o tendință descendentă (scădere de aprox. 10–12% față de 2019), iar IT&C marchează o creștere ușoară (+10–12%). După vârful



comun din 2023–2024, toate sectoarele înregistrează o contracție în 2025 (în jur de –3% până la –7%, în funcție de domeniu).

În sinteză, graficele indică pentru Non-UE o expansiune structurală cu impuls maxim în 2021–2022 și o temperare în 2025, iar pentru UE un profil stabil, orientat către servicii și IT, cu o scădere treptată în construcții.

La nivel global, forța de muncă migrantă se concentrează în mod predominant în sectoare slab calificate sau cu venituri reduse, ceea ce reproduce tiparul observat și în România. Datele internaționale arată că majoritatea lucrătorilor migranți sunt angajați în servicii, iar peste o treime dintre bărbații migranți lucrează în industrie (Statista, 2024). Această distribuție globală confirmă că poziționarea migranților în construcții, industrie, HoReCa și servicii administrative nu este o particularitate locală, ci parte a unei tendințe structurale mai largi, caracteristice economiilor în care sectoarele cu deficit cronic de personal absorb preponderent lucrători străini.

Tabel 3: Numărul de angajați străini Non-UE raportat la numărul total de angajați din România per secțiune de activitate la nivelul anului 2024

Domeniu de activitate	Nr. salariați cetățeni străini din țări terțe	Nr. total de salariați din România	Ponderea muncitorilor străini din țări terțe
Construcții	41938	496137	8%
Industria prelucrătoare	40014	1172547	3%
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor	26218	1004329	3%
HoReCa	27948	222871	13%
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	18271	364763	5%
Total general	201580	5752958	4%

Info: distribuția numărului de cetățeni străini din țări terțe în perioada 2019-2025 pentru principalele cinci sectoare. Legendă: **S_F** – Construcții / **S_C** – Industria prelucrătoare / **S_G** – Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor / **S_I** – Hoteluri și restaurante (HoReCa) / **S_N** – Activități de servicii administrative și activități de servicii suport. Notă: tabelul se referă doar la resortisanții din țări terțe.



Tabelul 3 evidențiază gradul de dependență al principalelor sectoare economice din România față de forța de muncă Non-UE în anul 2024. Distribuția diferă substanțial între domenii, ceea ce indică o structură eterogenă a nevoilor de personal și a capacității pieței interne de a acoperi aceste nevoi. În construcții (S_F), raportul dintre lucrătorii din țări terțe și totalul salariaților este de aproximativ 8%. Numărul absolut al angajaților străini – peste 41.938 de persoane – arată că sectorul se confruntă cu un deficit structural de personal, convergent cu evoluția forței de muncă autohtone - deși a crescut consistent numărul de angajați în România în ultimii ani, a crescut de asemenea și ponderea de locuri de muncă vacante. Construcțiile reprezintă unul dintre cele mai mari segmente ale economiei, iar dependența relativ moderată în termeni procentuali ascunde faptul că rolul muncitorilor Non-UE este concentrat în activitățile cu intensitate ridicată a muncii, cele pentru care resursa internă este insuficientă.

Industria prelucrătoare înregistrează o pondere de 3%, ceea ce poate părea redus, dar numărul absolut de 40.014 lucrători Non-UE – este semnificativ prin comparație cu dimensiunea sectorului, care depășește 1,1 milioane de salariați. Datele confirmă faptul că industria rămâne unul dintre domeniile cele mai expuse deficitului de personal, în special în zonele cu activități repetitive sau slab calificate, unde dificultățile de retenție ale lucrătorilor români au condus la recursul constant la forța de muncă terță.

În comerț, ponderea de 3% indică o dependență relativ scăzută de lucrători Non-UE, explicabilă prin stabilitatea sectorului și prin disponibilitatea relativ mai mare a forței de muncă locale. Cu toate acestea, cei 26.218 lucrători Non-UE angajați în 2024 arată că importul de forță de muncă devine esențial în segmente precum logistică, depozitare, retail mic sau activități tehnice de suport.

HoReCa este sectorul cu cea mai mare pondere de angajați Non-UE, atingând 13% (27.948 de lucrători din 222.871 de salariați). Valoarea reflectă atât sezonabilitatea și volatilitatea ridicată a pieței, cât și dificultatea angajatorilor de a menține o forță de muncă locală stabilă. Lucrătorii Non-UE au devenit aici un element structural al funcționării sectorului, substituind golurile lăsate de mobilitatea ridicată a personalului autohton.

Serviciile administrative și activitățile de suport înregistrează o pondere de 5% (18.271 lucrători Non-UE), proporție asociată unui sector puternic externalizat și caracterizat prin fluctuație mare a personalului, rotație rapidă și presiuni constante asupra costurilor. În absența unei baze interne de forță de muncă suficientă sau stabile, lucrătorii Non-UE contribuie decisiv la menținerea continuității operaționale în companiile de facility management, curățenie, pază sau suport logistic.

Totodată, în anul 2025, diminuarea creșterii angajărilor de muncitori din țări terțe se înscrie în același trend descendent observat la nivelul întregii economii românești (Ionuț Tudorică 2025), unde mai multe sectoare au raportat pierderi de personal sau stagnări ale efectivelor. Construcțiile, industria prelucrătoare și comerțul – domenii care, în anii anteriori, au absorbit volume mari de forță de muncă din țări terțe – înregistrează în 2025 primele



scăderi marginale ale numărului de lucrători NonUE, în paralel cu ajustările de personal raportate de INS pentru aceeași perioadă. Această aliniere sugerează că încetinirea angajărilor Non-UE nu reprezintă o schimbare internă a dinamicii migrației, ci un efect direct al restrângerii cererii de muncă la nivelul economiei naționale. Pe măsură ce anumite ramuri industriale pierd efective, capacitatea firmelor de a integra noi lucrători străini se reduce, reflectând o corelație evidentă între contracția ocupării autohtone și plafonarea angajărilor NonUE.

II.3. Condițiile de muncă și tipurile de contracte

Privite din unghiul pieței muncii, condițiile de angajare ale migranților sunt modelate de trei factori care se influențează reciproc: (i) configurația sectorială – cu o concentrare a forței de muncă din state terțe în construcții, industrie, HoReCa și servicii administrative, adică ramuri cu rotație ridicată de personal și subcontractare a personalului frecventă; (ii) tipologia contractelor de muncă – predominant pe durată determinată și adesea intermediată; și (iii) accesul la drepturile sociale și la profesiile reglementate. În acest al treilea punct, datele aduc o clarificare de fond: în intervalul 2019–2025 au fost înregistrate 54.022 solicitări de recunoaștere a studiilor, dintre care 21.800 formulate de femei ($\approx 40,4\%$) și 32.222 de bărbați. În vederea accesului pe piața muncii din România, s-au depus 11.668 cereri din partea resortisanților non-UE și 6.750 din partea cetățenilor UE/SEE/Elveția. În paralel, 3.504 cereri au vizat continuarea studiilor (UE), iar 1.524 provin de la persoane aflate sub protecție internațională/temporară. Totodată, 408 dosare au fost respinse (condiții legale neîndeplinite, dosare incomplete sau competență a altor instituții).

Aceste date conturează o imagine în care profilul migranților este mult mai divers decât sugerează distribuția lor sectorială. Numărul ridicat de solicitări de recunoaștere a studiilor arată că o parte semnificativă dintre lucrătorii străini dețin calificări formale, însă întâmpină bariere administrative în valorificarea lor în România. Diferența între cererile depuse de non-UE și cele depuse de cetățeni UE/SEE/Elveția indică un acces mai dificil și un traseu birocratic mai lung pentru resortisanții din state terțe. Volumul cererilor depuse pentru continuarea studiilor și solicitările venite din partea persoanelor aflate sub protecție internațională sugerează, la rândul lor, existența unor trasee educaționale și profesionale întrerupte, care necesită reconstrucție. Dosarele respinse semnalează atât rigiditatea procedurilor, cât și vulnerabilitatea migranților în fața unor criterii legale dificil de navigat fără sprijin instituțional adecvat.

La nivel organizațional, acolo unde recunoașterea nu este încă obținută, contractele pe durată determinată se combină cu formare în special la locul de muncă și cu standarde interne de integrare, ceea ce stabilizează doar parțial traiectoriile anagjaților. Însă în cazurile unde există faze multiple de subcontractare sau detașare a muncitorilor, responsabilitățile



devin difuze (cine instruește, cine dotează, cine se ocupă de cazare sau acces la servicii medicale, cine intervine în cazuri de conflict la locul de muncă sau în afara lui, etc), iar lucrătorii rămân dependenți de firmele de intermediere. Lipsa unei recunoașteri rapide a calificărilor amplifică aceste riscuri: persoanele cu studii superioare ajung frecvent în joburi sub-calificate, iar orizontul contractual se scurtează, alimentând rotația sau încurajând migrația secundară. În consecință, calitatea efectivă a contractelor depinde nu doar de forma lor juridică, ci și de capacitatea sistemului de echivalare de a transforma capitalul educațional și experiența în câmpul muncii în drept de exercitare profesională într-un interval de timp rezonabil, dar și de perspective de carieră pe care le pot avea pe termen mediu sau lung.

Pe dimensiunea recrutării și a temporalităților administrative, participanții descriu un proces îndelungat între selecție, aviz, viză și sosire, ceea ce influențează direct stabilitatea contractelor și planificarea forței de muncă pe termen lung. Un recrutor sintetizează: „din acei 100.000... în țară ajung să intre undeva la 55.000 maxim anual” și „rata medie de respingere a vizelor în 2024... 40%”. Dinspre mediul de afaceri se reclamă și predictibilitatea contingentului—„se comunică uneori cu întârziere”, în vreme ce o altă voce fixează orizontul operațional: „să aducem forță de muncă externă durează între 6 și 12 luni”. În absența unei corelări între volum, vize și capacitatea consulară, contractele devin de compensare: sunt încheiate pentru a acoperi goluri imediate, cu riscuri crescute de rotație și re poziționări la sosire.

Comparativ cu alte economii care utilizează intensiv migrația de muncă, particularitatea României este proporția extrem de redusă a lucrătorilor străini integrați efectiv în piață și ritmul lent al procesului administrativ. În timp ce din contingentul anual aprobat de 100.000 de lucrători ajung în țară doar aproximativ 55.000, iar rata medie de respingere a vizelor în 2024 se apropie de 40 % (IGI, 2024), statele occidentale absorb volume mult mai mari și într-un calendar mai previzibil. La nivel global, lucrătorii migranți reprezintă 5,4 % din întreaga forță de muncă, cu ponderi mult superioare în economiile dezvoltate, unde mobilitatea profesională internațională este parte integrantă a funcționării pieței muncii (ILO, 2021). În Uniunea Europeană, ponderea lucrătorilor din state terțe în ocupare se situează în jur de 10,5 %, ceea ce contrastează puternic cu nivelul de aproximativ 0,2 % al României (Eurostat, 2023). Această diferență evidențiază faptul că întârzierile administrative, capacitatea consulară limitată, absența acordurilor bilaterale și imprevizibilitatea contingentului nu doar încetinesc sosirea lucrătorilor non-UE, ci reduc competitivitatea României pe piața regională a muncii și generează dependența de contracte de compensare, rotație ridicată și instabilitate operațională în domeniile cu deficit acut.

Prin comparație internațională, România funcționează într-un regim mult mai restrictiv în privința accesului la viză și la piața muncii pentru lucrătorii din state terțe. În timp ce angajatorii români raportează o rată de respingere a vizelor de aproximativ 40% pentru 2024 (IGI, 2024), în Germania rata de aprobare pentru vizele de muncă se situează



în jurul valorii de 90%, ceea ce face ca doar unul din zece dosare să fie respins în medie (Germany-Visa.org, 2025). Diferența nu este doar numerică, ci definește și capacitatea de planificare: acolo unde probabilitatea de aprobare este foarte ridicată, angajatorii pot construi contracte stabile și lanțuri de producție pe termen mediu, în timp ce în România arhitectura contractuală este inevitabil marcată de provizorat, renegocieri și rotație accelerată a personalului.

Originea lucrătorilor migranți plasează România într-o poziție periferică față de marile fluxuri globale. La scară mondială, cei mai mulți migranți provin din state precum India, China, Mexic, Ucraina și Federația Rusă, care împreună concentrează o parte importantă din cei peste 300 de milioane de migranți internaționali (Migration Policy Institute, 2025). În aceste fluxuri, destinațiile dominante rămân economiile occidentale mari, în timp ce România atrage un volum relativ modest, dar foarte concentrat în câteva naționalități sud-asiatice. Datele IGI pentru 2025 arată că, în rândul lucrătorilor cu permis de ședere temporară pentru muncă, primele trei țări de origine sunt Nepal (39.723 de persoane), Sri Lanka (20.704) și India (10.906), urmate de Turcia, Bangladesh, Egipt și Pakistan (IGI, 2025).

Un exemplu util pentru calibrarea ordinelor de mărime este Sri Lanka. La nivelul spațiului Schengen, rezidenții din Sri Lanka au depus 25.721 de cereri de viză în 2024, reprezentând circa 0,22% din totalul global al cererilor, cu destinații preferențiale precum Franța și Germania (SchengenVisaInfo, 2025). Deși la acel moment România nu făcea încă parte din spațiul Schengen, în 2025 găzduiește peste 20.000 de lucrători sri-lankezi cu ședere temporară pentru muncă (IGI, 2025), ceea ce arată că, deși este marginală în arhitectura globală a mobilității, România a devenit un pol important pentru anumite naționalități din Asia de Sud. Această poziționare intermediară – periferică în raport cu fluxurile globale, dar centrală pentru un subgrup de țări de origine – amplifică importanța condițiilor contractuale, a reglementării intermediarilor și a calității protecției sociale, deoarece pentru mulți dintre acești lucrători România nu este o escală, ci destinația principală a proiectului lor migrator.

Pe piața intermediarilor, recrutori cu vechime semnalează un deficit de reglementare: „nu există cadru legislativ pentru verificare... și amendare a companiilor” din domeniu; o altă intervenție cere explicit „reglementarea agențiilor... să nu poată oricine... plaseze forță de muncă” (recrutor). Efectul acestei lipse de reglementare este heterogenitatea calității plasamentelor: acolo unde agenții sunt profesionalizați, contractele sunt lizibile și integrarea se desfășoară coerent, altfel apar întârzieri, neconcordanțe documentare și costuri neprevăzute pentru angajator și lucrător („pe hârtie, da... în realitate, nu” – cum rezumă un manager).

Un determinant major al precarității contractuale este îndatorarea la origine. Un angajator din HoReCa oferă repere numerice clare: „în 2019 plăteau cam 8.000 de dolari... astăzi 3–4.000” și, mai important, „au un an... pentru a returna banii”. Această presiune

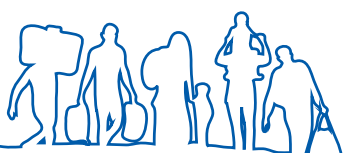


financiară nu apare în contractul de muncă, dar funcționează ca mecanism de constrângere: acceptare de ore suplimentare, posturi subcalificate sau, la limita contractului, acceptarea orelor suplimentare de muncă a mai multor contracte de muncă, presiune pentru migrație secundară spre salarii mai mari către alți angajatori, cu impact direct asupra retenției, plus potențial mare de abuzuri sau condiții de lucru sub cele promise ori sub standardele aplicabile. În oglindă, bariera limbii complică negocierea clauzelor și accesul la drepturi așa cum reiese din multiple interviuri: „unul dintre cei care știu mai bine devine lider [informal al grupului]”, plasând filtrarea informației în mâna unui coleg, nu a instituțiilor sau a contractului în sine.

În planul protecției sociale (o componentă esențială a calității muncii, indiferent de tipul contractului), interlocutorii descriu decalaje sistemice între contribuții și acces: „nu îl vede în sistem... nu se poate duce la medic”, deși contribuțiile sunt plătite; soluția de criză—„avem un medic special pentru noi [unde] cei 300 de colegi se pot duce oricând”—mută costul pe firmă. Aceeași problemă e formulată extensiv într-un alt grup: „se plătesc contribuții, dar... nu pot beneficia de serviciile publice de sănătate” pentru că nu sunt „văzuți” în CNAS la timp. Dincolo de accesul curent, continuitatea drepturilor (maternitate, îngrijire) rămâne vulnerabilă când actele întârzie—o realitate care, în practică, mută condițiile de muncă dincolo de textul contractului.

O verigă critică pentru contractele stabile este recunoașterea studiilor sau calificărilor anterioare. Practicieni din managementul operațional notează o probabilitate infimă de succes: „șansele... sunt de 0,1%; durează foarte mult, este costisitor”. În absența echivalării, lucrători calificați rămân „captivi” în posturi entry-level, iar contractele (deși legale) subvalorifică competențele, reducând șansele de avansare. Cazurile de schimbare de statut pot agrava blocajul: un participant relatează pierderea dreptului de a concura pe un post medical pentru că „my medical diploma... no longer recognized” („diploma mea medicală... nu mai este recunoscută”), ceea ce a condus la „two years... without salary” („doi ani... fără salariu”), o ilustrare dură a felului în care traseele juridice pot submina stabilitatea ocupațională chiar în prezența unui contract.

În fine, organizarea muncii și climatul de lucru delimitează efectivitatea protecției pe care ar trebui să o confere contractul. În companiile mari apar proceduri standard (inducție, igienă/SSM, verificarea cazării), dar și costuri organizaționale de integrare (asistență pentru programări medicale, pentru interacțiuni cu autoritățile, chiar pentru reguli cotidiene minime), asumate pentru a aduce performanța la nivelul așteptat; „diferențele culturale sunt foarte mari”, ceea ce obligă firmele să mențină un „single point of contact” pentru sprijin continuu. În același timp, lipsa interoperabilității instituționale prelungește „sezoanele” de provizorat (programări, reprogramări, dosare), întărind impresia că „cadrul legislativ... și durata mare... ne pun în încurcătură”.



II.4. Vulnerabilități de gen în integrare

Privită prin lentila genului, integrarea pe piața muncii urmează două traiectorii care se suprapun doar parțial: pe de o parte, femeii cu capital educațional semnificativ – semnalat de cele 21.800 de cereri de recunoaștere depuse de femei din totalul 54.022 (2019–2025) – pentru care blocajele birocratice împing frecvent către posturi subcalificate; pe de altă parte, femeii angrenate în activități de îngrijire/servicii cu vizibilitate scăzută (curățenie, menaj, live-in), unde izolarea locului de muncă și dependența de angajator sporesc vulnerabilitățile contractuale și sociale.

În ansamblul UE, femeile migrante sunt mai expuse șomajului sau inactivității decât orice alt grup, iar motivul migrației (familie vs. muncă/studii) influențează direct șansele de ocupare. Raportările EPRS (Anita Orav, 2023) subliniază, totodată, segregarea ocupațională și diferențele salariale pe toate nivelurile de calificare, cu obstacole suplimentare pentru cele cu studii înalte (scheme de admitere „gender-blind”, filtrate pe meserii tehnice dominate de bărbați). În acest cadru, datele naționale privind prezența femeilor în fluxurile de recunoaștere confirmă existența unui stoc real de competențe care, fără echivalare eficientă, rămâne subutilizat – cu efecte asupra tipului de contracte accesibile și a mobilității profesionale. Recrutorii confirmă persistența rolurilor „tradiționale”: în timp ce bărbații sunt atrași preponderent în construcții și producție, femeile ajung frecvent în gospodării private sau în servicii de curățenie – „din Indonezia și Filipine vin terapeutele, bonele și menajerele care lucrează în case” (personal domestic), mențiune însoțită de observația că piața continuă să „valideze” această împărțire pe genuri.

II.4.1. Serviciul domestic și munca de îngrijire

Spațiul casnic concentrează o parte importantă a muncii femeilor migrante și adună, simultan, cele mai ridicate riscuri: trai la domiciliul angajatorului, program nereglementat, ore suplimentare neplătite, dificultate de raportare. Standardul internațional pentru acest domeniu – Convenția OIM nr. 189/2011 și Recomandarea 201 – cere statelor protecție efectivă împotriva abuzului, hărțuirii și violenței, includerea în regimul timpului de muncă, salariu minim, odihnă săptămânală și acces la protecție socială. Studiile (International Labour Office, 2021) de sinteză la 10 ani după adoptare arată că, în practică, munca domestică rămâne sub-reglementată în multe contexte, iar implementarea standardelor diferă substanțial între state – exact acele variații care, din experiența de teren, au fost asociate cu rotație ridicată și „contracte de tranziție” în segmentele de servicii. Din focus grupuri am identificat că în domeniul HoReCa, relațiile indică deseori neconcordanțe între contract și realitate (program, pauze, zile libere), cu un impact mai mare asupra femeilor: „e foarte greu, mai ales pentru femei, să lucreze în domeniul restaurantelor... nu ai dreptul nici la 15 minute pauză; dacă iei concediu medical mai mult de trei zile, ești afară; nu există contracte permanente”. O altă



voce confirmă: „pe contract opt ore, în practică 12 ore pe zi, șapte zile din șapte; când ceri plata orelor suplimentare ți se spune că nu ai dovadă”.

Accesul la îngrijire prenatală și postnatală este un determinant major al calității ocupaționale pentru femeile migrante. Documentele OMS/UN Network on Migration (WHO, 2025) cer eliminarea barierelor administrative și financiare care împiedică îngrijirea esențială în sarcină și lăuzie, indicând efecte dovedite asupra morbidității materno-fetale atunci când îngrijirea este amânată sau absentă. Analizele Parlamentului European (DAVAKI, 2019) și studiile recente arată că teama de raportare, lipsa traducerii, ambiguitatea eligibilității și înregistrările întârziate în sistemele naționale descurajează utilizarea serviciilor, iar unele grupuri de migrante au rezultate peri-natale mai slabe decât femeile născute în țară. În plan practic, astfel de sincop se traduc în întreruperi de contract, absențe neplătite și pierderea drepturilor (de exemplu, indemnizație de creștere a copilului) din cauză că pașii administrativi nu „țin pasul” cu biografia muncii – o problemă semnalată recurent și în discuțiile cu angajatori și lucrătoare. Chiar și în companii mari, gestionarea timpului pentru servicii medicale devine problematică – de pildă, refuzul „ieșirilor scurte” la medic în absența „back-up-ului” pe linie, deși munca a fost efectiv realizată („dacă cer să plec cu 30 de minute mai devreme la medic, mi se spune să recuperez încă 30 de minute după”). În același registru, participanți notează explicit că femeile ajung mai des la spital/medic, într-un context de salarii mici și contracte instabile, ceea ce face ca îngrijirea copilului sau episoadele de boală să se traducă rapid în pierderea locului de muncă.

II.4.2. Violență bazată pe gen și hărțuire la muncă

Datele europene (FRA, EIGE, Eurostat, 2024) indică o prevalență ridicată a violenței fizice/sexualizate și a hărțuirii la locul de muncă, cu riscuri care se cumulează atunci când statutul migrantei intersectează rasismul/xenofobia. FRA notează că femeile continuă să raporteze violență a partenerului și hărțuire la locul de muncă, iar organismele pan-europene reclamă persistența stereotipurilor și a accesului inegal la căi de protecție – ceea ce sugerează că, pentru multe migrante, calea de sesizare rămâne de facto limitată. În sectoarele izolate (live-in, îngrijire la domiciliu), unde supravegherea publică este minimă, aceste riscuri cresc, iar standardele C189 devin repere operaționale pentru prevenție și remediu.

II.4.3. Limba, recunoașterea studiilor și efectele asupra contractelor de muncă.

Fără sprijin lingvistic susținut și echivalare promptă a calificărilor, femeile cu studii înalte rămân mult sub potențialul lor profesional. EIGE (EIGE, 2020) arată că schemele de admitere orientate spre meserii „masculinizate” fac mai dificil accesul femeilor în migrația de înaltă calificare; combinat cu timpul lung de echivalare, rezultatul este adesea angajare pe durată determinată în joburi entry-level, cu rotație și orizont limitat de avans. Această dinamică este



perfect congruentă cu tabloul local: ponderea semnificativă a femeilor în fluxurile de recunoaștere coexistă, în practică, cu ocupații temporare în servicii, până la clarificarea statutului profesional dacă acest lucru este posibil. În ceea ce ține de aspectele culturale, sunt semnalate interacțiuni pozitive, relevante pentru sănătatea reproductivă și demnitatea femeilor: „medicul m-a mutat într-o cameră separată, mi-a acoperit corpul și a cerut consimțământul înainte de a îndepărta hijabul mamei”, interpretate de participante drept sensibilitate culturală, dar în paralel apar episoade de hărțuire și mesaje ostile în mediul online, care au determinat, în cel puțin un caz, schimbarea numelui pentru a evita bullying-ul („românii tot glumesc pe numele meu... de aceea îmi schimb numele”). Altceva relatează mesaje agresive primite pe rețele sociale din conturi false, situație pentru care a fost necesară sesizarea poliției.

II.5. Accesul migranților la oportunități de formare, servicii sociale și de sănătate

Privită în ansamblu, arhitectura actuală a integrării combină trei verigi care ar trebui să funcționeze în lanț: formarea, serviciile sociale și accesul efectiv la sănătate, însă datele disponibile indică o aliniere doar parțială între ele și profilul real al ocupării. În zona formării, intervențiile publice documentate pentru 2022–2024 se concentrează aproape exclusiv pe cursuri de limbă română pentru persoane din Ucraina: 79 de participanți în 2022, 208 în 2023 și 25 în 2024, cu acoperire județeană oscilantă. Structura de gen este predominant feminină, îndeosebi în primii doi ani. Pe cât sunt necesare pentru autonomie de bază, aceste cursuri rămân insuficiente pentru a produce mobilitate ocupațională dacă nu sunt urmate de calificări/certificări relevante pentru sectoarele care angajează masiv lucrători non-UE (construcții, industrie, HoReCa, servicii suport). Coerența limitată dintre limba română și calificare apare și în răspunsul ANOFM: deși eligibilitatea este declarată nediscriminatorie, nu s-au înregistrat participanți străini în 2019, 2020, 2021 și 2025, iar în 2022–2024 oferta efectivă pentru străini a rămas centrată pe comunicare în limba română, nu pe meserii. Din focus grupuri, impresia generală este că abilitatea lingvistică devine o condiție de intrare, dar nu și o punte către calificare: „unul dintre cei care știu mai bine devine lider [al grupului]”, iar informația circulă informal, nu printr-un traseu instituțional de formare și certificare.

Componenta serviciilor sociale confirmă același decalaj între eligibilitatea formală și utilizarea reală. Pe de o parte, programele integrate finanțate la nivel național (orientare, consiliere socială și juridică, cursuri de limbă) au creat, în timp, o infrastructură minimă de sprijin; pe de altă parte, acoperirea teritorială inegală și volatilitatea proiectelor lasă zone descoperite, exact în județele cu presiune mare pe piața muncii. Focus-grupurile descriu, repetat, o nevoie de „pachet minimal standardizat” la sosire—drepturi la muncă și sănătate,



reguli SSM, mediere culturală, sprijin financiar de bază—„un singur punct de intrare” care să reducă improvisația la nivel de firmă și să scadă tensiunile interne. În lipsa acestuia, companiile mari substituie adesea unele funcții sociale: „am fost nevoit să le duc frizer... diferențele culturale sunt foarte mari”, semn că integrarea practică se sprijină pe soluții ad-hoc, nu pe servicii publice previzibile.

Cea mai accentuată fisură se vede în accesul la sănătate. Deși contribuțiile sunt plătite, înregistrarea întârziată în sistem produce perioade în care lucrătorii „nu sunt văzuți” de CNAS: „se plătesc contribuții, dar... nu îl vede în sistem; nu se poate duce la medic”. Unele companii au fost nevoite să creeze rute paralele de acces la sistemul de sănătate—„avem un medic special pentru noi, unde cei 300 de colegi se pot duce oricând”—transferând costuri către angajatori care, în principiu, aparțin sistemului public. În planul sănătății reproductive, întârzierile administrative (CNP pentru nou-născut, termene pentru indemnizația de creștere a copilului) se transformă rapid în pierderi de drepturi pentru mamele migrante. Nu întâmplător, participanții cer mediere culturală și traducere în punctele de contact cu sistemul medical; acolo unde acestea există, experiența este pozitivă: „medicul m-a mutat într-o cameră separată, mi-a acoperit corpul și a cerut consimțământul înainte de a îndepărta hijabul mamei”, o dovadă că sensibilitatea culturală reduce riscurile de neutilizare a serviciilor și crește încrederea.

II.6. Discriminarea pe piața muncii – date și raportări privind practici discriminatorii

Privit longitudinal (2019–2025), tabloul național indică o creștere a plângerilor formulate de cetățeni străini către autoritatea competentă, de la 9 cazuri la 35 pe an (total 118), cu o pondere de aproximativ trei sferturi a reclamanților din partea cetățenilor non-UE. Tipologia dominantă privește accesul la servicii publice, urmată de lezarea demnității și de situații privind accesul la angajare/profesie. Acest profil susține ideea că discriminarea are, în bună măsură, un caracter instituțional (ghișeu, asigurări de sănătate, educație), ceea ce explică de ce bariere aparent „tehnice” (limbă, înregistrări întârziate, neclarități procedurale) pot produce excludere efectivă din drepturi sau îngreunarea accesului la muncă. Aceeași linie reiese din interviurile calitative: lucrători care plătesc contribuții către sistemul public dar „nu sunt văzuți în sistem” pentru că durează câteva luni din momentul programării în vederea obținerii unui permis de muncă până la obținerea lui și, prin urmare, nu pot utiliza serviciile medicale, sau întârzieri la documentele copiilor ce duc la pierderea ferestrelor legale pentru beneficii; în oglindă, apar și episoade de micro-agresiune și hărțuire (de la glume pe seama numelui la mesaje ostile online), care alimentează costuri psihosociale și descurajează raportarea formală. La nivel organizațional, discrepanța între „pe hârtie” și practică (program, pauze, plata orelor



suplimentare) este semnalată mai frecvent în segmente cu rotație mare (HoReCa, servicii), iar barierele de limbă mută comunicarea prin „lideri informali”, ceea ce opacizează căile de sesizare.

Datele la nivel european confirmă că ceea ce se observă în plan național nu este un accident statistic, ci parte a unui tipar UE. Potrivit Special Eurobarometer 535 (2023), majoritatea consistente percep discriminare răspândită în țara lor pe criteriul originii etnice (60%), culorii pielii (61%) sau apartenenței la grupuri specifice precum romii (65%), iar egalitatea de șanse în angajare rămâne o temă sensibilă în percepția publică. Dintr-o altă perspectivă agregată, OECD (OECD 2025) sintetizează creșterea auto-raportării discriminării în UE de la 15% (2019) la 21% (2023) în rândul populației 15+, indicând o amplificare a fenomenului (sau a vizibilității acestuia) în perioada post-pandemie.

Pe palier normativ, cadrul UE (Directiva 2000/43/CE – egalitatea de tratament pe criteriul rasei/originii etnice și Directiva 2000/78/CE – egalitatea în angajare/ocupație) consacră: inversarea sarcinii probei în caz de indicii de discriminare, protecția împotriva represaliilor, rolul organismelor naționale pentru egalitate și posibilitatea acțiunilor colective. Evaluările Comisiei asupra aplicării acestor directive semnalează disparități de transpunere și provocări de aplicare (acces limitat la probe, sub-raportare, capacitate instituțională inegală), ceea ce explică parțial decalajul dintre dreptul pe hârtie și remedii efective pe care îl surprind și focus-grupurile.

Împreună, aceste linii de evidență susțin trei concluzii operaționale. Mai întâi, discriminarea în angajare se manifestă adesea în fazele de intrare (recrutare, testare, interviu) și în front-office-urile instituționale, unde bariera lingvistică și ambiguitatea procedurală pot echivala cu excluderea; remedii presupune mediere culturală, traducere și standarde de comunicare în punctele de acces public, plus monitorizarea etapelor de recrutare (anunțuri, shortlist, testări). În al doilea rând, discriminarea „invizibilă”—hărțuire, microagresiuni și stigmatizare—afectează calitatea relației de muncă și retenția, mai ales în sectoare cu rotație mare; aici, politicile interne anti-hărțuire, canalele confidentiale de sesizare și training-urile obligatorii (inclusiv pentru managementul de linie) sunt pârghii directe. În al treilea rând, pentru a pune în mișcare remedii eficiente, este esențială conexiunea dintre egalitatea formală și accesul efectiv: interoperabilitate instituțională (de ex., între evidența populației, CNAS și ocupare), termene previzibile la recunoașterea studiilor și capacitate consolidată a organismelor de egalitate să investigheze și să sancționeze.

În această arhitectură, companiile pot juca un rol pivot: audituri interne de echitate în recrutare (analize ale ratelor de trecere pe loturi comparabile), pilotarea anonimă a CV-urilor pentru posturi entry-level, coduri de conduită cu obligativitate de raportare, precum și monitorizarea diferențelor de promovare/retribuire pe statut de cetățenie/origine. La rândul lor, autoritățile pot consolida colectarea de „equality data” și capacitatea de aplicare a legii anti-discriminare (inclusiv sancțiuni eficiente și căi procedurale



prietenos), într-o logică ce apropie drepturile de remediu. Fără aceste verigi, discrepanța dintre drepturile declarate și experiența trăită riscă să persiste; cu ele, integrarea profesională devine nu doar o promisiune juridică, ci și o practică verificabilă la nivelul locului de muncă (FRA, 2024).

II.7. Cazuri de bune practici în integrarea profesională

Privind comparativ experiențele din teren și reperele europene, se conturează câteva modele operaționale care produc efecte vizibile asupra ocupării, retenției și calității relației de muncă.

Persoanele care au participat la focus-grupuri cer explicit un pachet minimal standardizat care să includă: informare privind drepturile și obligațiile la muncă, orientare în SSM, înscriere rapidă la medicul de familie, traducere/mediere culturală și sprijin pentru documente livrat printr-un „singur punct de intrare”, pentru a evita improvizațiile la nivel de firmă și a reduce tensiunile cu personalul local („ne trebuie cineva neutru care să explice totul de la început”). Această abordare este convergentă cu Planul de acțiune al UE pentru integrare și incluziune 2021–2027 (European Commission 2020), care recomandă servicii integrate la nivel local (educație, ocupare, sănătate, locuire) și monitorizarea progresului prin indicatori comuni. În practică, centrele locale cu ghișee multiple și fluxuri standardizate scurtează timpii de acces la servicii și accelerează intrarea pe piața muncii.

În companiile mari, rezultatele bune apar atunci când onboarding-ul devine proces, nu gest punctual: inducție structurată (reguli de igienă și securitate, „cum funcționează programul”), verificarea locuirii, sprijin practic („am fost nevoit să le duc frizer... diferențele culturale sunt foarte mari”), desemnarea unui „single point of contact” pentru probleme curente și, acolo unde CNAS nu „vede” încă persoana, soluții-punte (ex. contractare temporară a unui medic pentru salariați) până la actualizarea sistemelor. Aceste practici reduc abandonul timpuriu, stabilizează echipele și sporesc conformarea SSM.

O zonă critică identificată în discuțiile de la focus grupuri este îndatorarea la origine și calitatea inegală a intermediarilor. Seturile OIM (M. Pottler, C. Pütz, L. Pham and H. Plumb, 2021) oferă un reper practic: „fără taxe plătite de lucrători”, audit al partenerilor, trasabilitatea contractelor, mecanisme de reclamație accesibile și due-diligence pe tot lanțul (de la selecție la cazare). Introducerea acestor standarde în politica furnizorilor și legarea lor de clauze contractuale (inclusiv reziliere/sanțiuni) limitează vulnerabilizarea și crește retenția.

Cursurile exclusive de limbă sunt o premisă necesară, dar insuficientă. Rezultatele se schimbă când alfabetizarea se leagă de module scurte certificabile (SSM, dreptul muncii, calificări tehnice pe meserii cu cerere), urmate de plasare asistată. Literatura comparativă UE-OECD (OECD/European Commission, 2023) arată că astfel de punți (language-to-work)



cresc rapiditatea primei angajări și reduc subutilizarea competențelor, mai ales pentru femei și tineri.

Raportul European Commission against Racism and Intolerance (al Consiliului Europei) – ciclul VI pentru România (ECRI, 2025) consemnează atât progrese, cât și lacune structurale: au crescut orele de curs introductiv de limba română pentru migranți și România s-a alăturat proiectului „European Passport for Refugee Qualifications”, însă limbajul rămâne principalul obstacol în exercitarea efectivă a drepturilor, în special în educație și ocupare, iar migranții primesc încă informații insuficiente privind drepturile și procedurile aplicabile (ECRI cere o abordare mult mai proactivă în informare). Totodată, raportul notează consolidări în zona combaterii discursului instigator la ură și a infracțiunilor motivate de ură (introducerea „bias motivation” în înregistrarea poliției, metodologie la Parchet), dar subliniază persistența sub-raportării, aplicarea insuficientă a legii și raritatea condamnărilor publice imediate ale urii în spațiul politic și mediatic. La nivel instituțional, ECRI apreciază alinierea funcțiilor CNCD la standardele sale, dar consideră că resursele financiare și umane rămân insuficiente pentru mandatul exercitat și recomandă întărirea organismului de egalitate, alături de o strategie națională de integrare a migranților cu cooperare interinstituțională și buget adecvat (inclusiv instrumente de monitorizare și „model framework” intercultural), precum și dezvoltarea unui sistem de monitorizare a incidentelor rasiste și anti-LGBTI în școli, cu date defalcate pe gen. În fine, raportul menționează că situația romilor rămâne dificilă (locuire, segregare școlară, acces la muncă și sănătate) și cere acțiuni ferme, inclusiv zero-toleranță față de rasismul din forțele de ordine, instruire obligatorie anti-rasism și mecanisme credibile de sancțiuni - toate acestea fiind mecanisme care pot fi extrapolate și la cazul muncitorilor imigranți

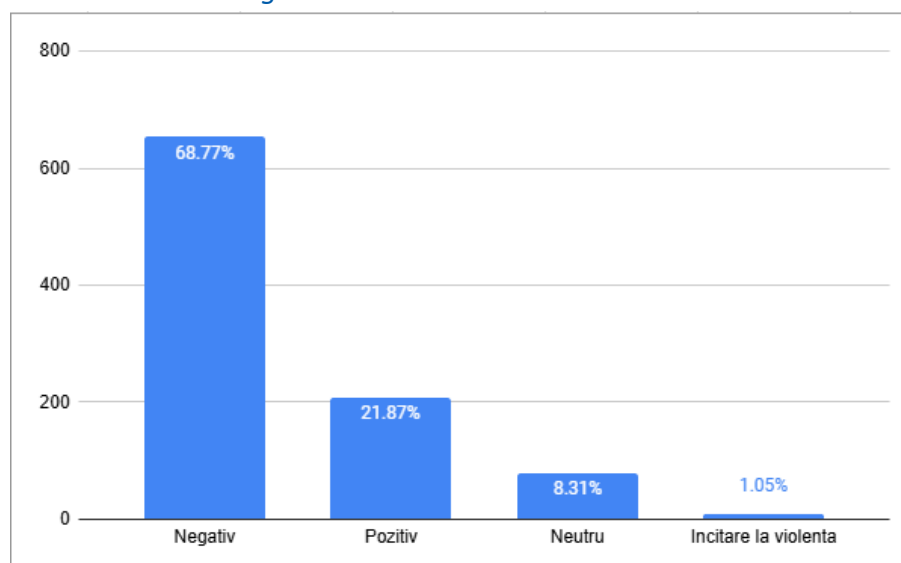
Cazurile relatate de participantele la focus grupuri: de la programări medicale facilitate cu respectarea confidențialității și practicilor religioase („medicul a cerut consimțământul înainte de a îndepărta hijabul mamei”) până la canale rapide de semnalare a incidentelor, arată că politicile interne anti-hărțuire, training-urile obligatorii pentru managementul de linie și procedurile clare de trimitere către servicii specializate produc beneficii directe (absențe mai puține, satisfacție mai mare, retenție). Acest palier completează recomandările europene privind combaterea discriminării și hărțuirii în muncă.

Acolo unde autoritățile locale, AJOFM, furnizorii educaționali și ONG-urile lucrează pe proiecte comune (maparea cererii de competențe, clase de limbă în timpul programului de lucru, recunoaștere rapidă a calificărilor cu „fast-track” în profesiile deficitare), traiectoriile individuale devin previzibile. Planul european de integrare (European Commission, 2025) recomandă exact aceste parteneriate multi-nivel, însoțite de instrumente de urmărire a progresului (progress tracker) și finanțări dedicate pentru soluții locale.



II.8. Analiza de sentiment - social media

Fig. 6. Analiza de sentiment TikTok



Sursa: date extrase și compilate de autori

Pentru a caracteriza climatul discursiv online în jurul incidentului privind agresarea fizică și verbală a unui imigrant care lucra ca și livrator de către un tânăr de 20 de ani, în București, pe 26 august 2025, am colectat un total de 3.567 comentarii, reprezentând integralitatea comentariilor la cele cinci postări de pe TikTok referitoare la cazul curierului migrant agresat în spațiul public.

Postările au fost selectate pe baza rezultatelor generate de algoritmul de căutare TikTok pentru cazul analizat, fiind cele mai vizibile și mai accesate materiale disponibile la momentul colectării datelor. Criteriul principal de includere a fost numărul de vizualizări, aceste cinci postări situându-se constant în partea superioară a distribuției, ca urmare a gradului ridicat de viralizare. În acest sens, ele reprezintă nucleul conversației publice online despre incident, reflectând cel mai mare volum de interacțiuni și potențialul cel mai ridicat de formare a opiniilor.

Clasificarea a urmărit trei registre relevante pentru integrare – pro-migranți (pozitiv), anti-migranți (negativ) și „incitare la violență/ură” – plus un rezidual neutru. Rezultatele indică o polarizare pronunțată: negativ 68,77% (≈ 2.453 comentarii), pozitiv 21,87% (≈ 780 comentarii), neutru 8,31% (≈ 296 comentarii), iar incitare la violență 1,05% (≈ 37 comentarii). Raporturile sintetice sunt elocvente: negativ/pozitiv $\approx 3,15:1$, iar negativ/(pozitiv+neutru) $\approx 2,28:1$. Estimările pe proporții, cu intervale de încredere de 95%, sunt $68,8\% \pm 1,5$ p.p. pentru negativ și $1,05\% \pm 0,33$ p.p. pentru incitare, ceea ce arată că aprox. unul din 95 de comentarii depășește registrul evaluativ și intră în sfera incitării. Această distribuție susține diagnosticul

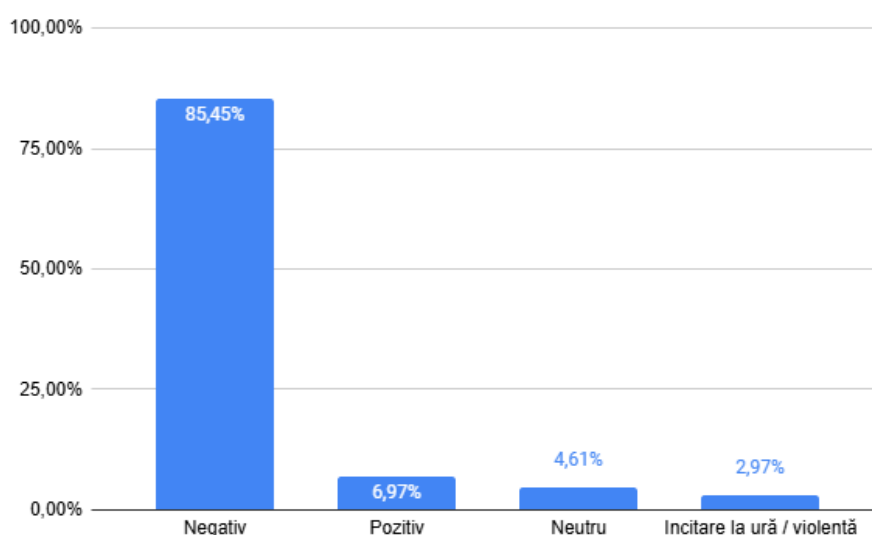


unui ecosistem conversațional advers, în care mesajele pozitive au vizibilitate limitată, iar conținutul agresiv are densitate ridicată.

În plus față de distribuția sentimentelor, indicatorii de engagement confirmă o expunere ridicată a celor cinci postări: în total ≈ 171.253 aprecieri (like-uri), cu o medie $\approx 34,3$ mii și o mediană 23,9 mii, dar cu o concentrare accentuată – postarea cu 99,2k cumulează $\approx 57,9\%$ din toate aprecierile, urmată de cele cu 36,8k ($\approx 21,5\%$), 23,9k ($\approx 14,0\%$), 10,9k ($\approx 6,4\%$) și 453 ($\approx 0,3\%$). Distribuția în „coadă lungă” sugerează că un singur clip a modelat în mare parte conversația și vizibilitatea aferentă, iar raportul total like-uri/comentarii $\approx 48:1$ indică o intensitate mare a interacțiunii. În acest context, predominanța negativului ($\approx 68,8\%$) capătă greutate de audiență, iar chiar și un 1,05% conținut de incitare devine neliniștitor: pe volume de expunere de ordinul sutelor de mii de reacții, o cotă mică se poate propaga disproporționat și normaliza discursul ostil. Cu alte cuvinte, nu doar structura emoțională a comentariilor este problematică, ci și arhitectura distribuției – concentrarea engagementului într-un singur clip crește șansa ca mesajele negative/ostile să fie amplificate și să devină reperul conversației, în detrimentul mesajelor pozitive sau neutre, care rămân sub-reprezentate în atenția publică.

Analiza calitativă evidențiază patru tipare discursive recurente: (i) retorică expulzivă („trebuie să scăpăm de ei”); (ii) de-legitimare prin conspirație („e o scenetă bine pusă la punct”); (iii) stigmatizare național-etnică („nu le datorăm nimic nepalezilor și pakistanezilor”, cu invective); și (iv) apel direct la violență sau intimidare colectivă („Sper să-i alunge pe toți din țară...”). Din perspectiva cadrului UE (European Union, 2008), astfel de mesaje intră, atunci când sunt publice și intenționate, în definiția „incitării publice la violență sau ură” față de un grup definit prin origine națională/etnică (Decizia-cadru a Consiliului 2008/913/JAI), prag juridic distinct de simpla exprimare ofensatoare.

Fig. 7. Analiza de sentiment Facebook



Sursa: date extrase și compilate de autori

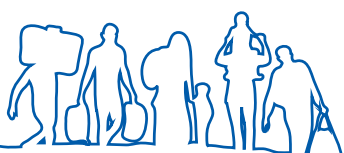


Pentru a caracteriza climatul conversațional de pe Facebook, am colectat 8.972 comentarii din opt postări despre incident; dintre acestea, 3.904 făceau explicit referire la migranți și au fost etichetate în patru registre (pozitiv, negativ, neutru, incitare la ură/violență). Distribuția este net dezechilibrată: negativ 85,45% (n=3.336), pozitiv 6,97% (n=272), neutru 4,61% (n=180), incitare 2,97% (n=116). Rapoartele sintetice confirmă polarizarea: negativ/pozitiv $\approx 12,27:1$, respectiv negativ/(pozitiv+neutru) $\approx 7,38:1$; intervalele de încredere (95%) indică $85,45\% \pm 1,1$ p.p. pentru negativ și $2,97\% \pm 0,5$ p.p. pentru incitare, ceea ce înseamnă că aprox. 1 din 34 de comentarii depășește registrul evaluativ și intră în sfera instigării. Indicatorii de vizibilitate arată o expunere foarte ridicată și concentrare a engagement-ului: în top-3 postări se cumulează $\approx 68k$ reacții și 14.612 comentarii—un reel cu 15k reacții, 2.216 comentarii și 1,3k distribuiri; o postare cu 20k reacții, 5.893 comentarii și $\approx 545k$ vizualizări; o postare cu 33k reacții, 6.503 comentarii și $\approx 2,3$ mil. vizualizări. În acest cadru, dominanta negativului capătă greutate de audiență, iar chiar și o cotă relativ mică de conținut de incitare devine problematică prin potențialul de propagare.

Indicatorii de engagement arată expunere și intensitate ridicate, dar și concentrare: în top-3 postări se adună $\approx 68k$ reacții și 14.612 comentarii ($\approx 4,65$ reacții/comentariu), dintre care un reel are 15k reacții, 2.216 comentarii și 1,3k distribuiri (share/reacții $\approx 8,7\%$), o postare are 20k reacții, 5.893 comentarii și $\approx 545k$ vizualizări ($\approx 3,67\%$ reacții/vizualizări; $\approx 10,8$ comentarii/1.000 views), iar o alta 33k reacții, 6.503 comentarii și $\approx 2,3$ mil. vizualizări ($\approx 1,44\%$ reacții/vizualizări; $\approx 2,83$ comentarii/1.000 views); cumulate pentru cele două postări cu vizualizări raportate ($\approx 2,845$ mil.), engagementul total (reacții+comentarii)/views este $\approx 2,30\%$. În acest cadru, dominanta negativului dobândește greutate de audiență, iar chiar și cota relativ mică de incitare devine problematică prin potențialul de propagare într-o arhitectură de distribuție cu „coadă lungă” (reach masiv concentrat în câteva piese de conținut), rezultând un ecosistem conversațional în care narațiunile ostile pot fi amplificate și normalizate, iar mesaje pozitive/neutre rămân structural sub-reprezentate.

Analiza calitativă evidențiază aceleași patru tipare discursive identificate pe TikTok, dar cu intensitate mai ridicată: retorică expulzivă („Afară cu imigranții...”), de-legitimare conspiraționistă („se vede clar că e regizat”), stigmatizare etno-rasială cu invective („...gunoaiile de ‘negrotei’ și ‘arabeți’...”, „nu ne trebuie nepalezi”), precum și apel direct la violență/intimidare („să se găsească unu’ să-ți f* un pumn...”), „sper să-i alunge pe toți din țară”). Aceste exemple depășesc simpla opinie ofensatoare și se încadrează, atunci când sunt publice și intenționate, în definiția „incitării la violență sau ură” împotriva unui grup pe criteriu de origine națională/etnică (pragul juridic european). Per ansamblu, datele descriu un ecosistem conversațional advers: mesaje pro-migranți și neutre sunt sub-reprezentate ca volum și vizibilitate, iar arhitectura distribuției (reach masiv concentrat în câteva postări) amplifică narațiunile negative și crește probabilitatea normalizării ostilității.

Dominanța negativului este coerentă cu cercetările privind amplificarea algoritmică a conținutului emoțional negativ: studiile recente arată că postările cu limbaj negativ sunt



redistribuite mai mult, iar sistemele bazate pe engagement tind să favorizeze emoțiile negative (furie, tristețe), ceea ce creează incentive structurale pentru producerea și circulația negativității. Acest mecanism explică de ce, în contexte sensibile (migrație, ordine publică), traiectoriile conversaționale se pot deplasa rapid spre ostilitate, chiar dacă nu reflectă atitudinile generale ale populației.

La nivel de guvernare digitală, rezultatele se înscriu în preocupările instituțiilor europene privind discursul ilegal de ură online: atât FRA (care documentează dificultățile de moderare și erorile algoritmilor), cât și Comisia Europeană (prin „Code of Conduct on Countering Illegal Hate Speech Online +”, integrat în arhitectura DSA) subliniază necesitatea monitorizării cu parteneri independenți, transparență asupra modului în care funcționează recomandările și revizuirea promptă a sesizărilor. Pentru subtipuri precum cele identificate aici (expulziv, conspiraționist, explicit violent), aceste instrumente sunt direct relevante.



Capitolul III.

Vulnerabilități și riscuri de exploatare prin muncă

România se confruntă în prezent cu o criză structurală a forței de muncă, determinată nu doar de emigrația masivă și declinul demografic, ci și de una dintre cele mai scăzute rate de participare pe piața muncii din UE, precum și de disparități regionale accentuate, întrucât majoritatea locurilor de muncă vacante se concentrează în marile orașe și în anumite regiuni (CE, 2024). În acest context, lucrătorii RTT au devenit esențiali pentru menținerea funcționalității pieței muncii și pentru acoperirea deficitului tot mai accentuat de personal în sectoare economice și profesii cheie.

Conform datelor Eurostat (2024), la 1 ianuarie 2024, în România locuiau peste 370.000 de persoane născute în afara țării (1,9% din populație), dintre care unele au cetățenie română; aproximativ 217.600 proveneau din alte state membre ale UE (1,1%). Această distribuție se înscrie în tendința europeană mai largă, unde persoanele născute în afara UE, indiferent de cetățenia actuală, reprezintă aproximativ 6,4% din populația totală a Uniunii.

După cum am arătat anterior, studiile recente privind migrația de muncă spre România evidențiază diversificarea țărilor de origine, în special din Asia de Sud și concentrarea lucrătorilor migranți în domenii cu deficit major de personal, precum construcții, agricultură și servicii (Coșciug et al., 2024; OCDE, 2025). În 2025, construcțiile rămân în continuare principalul sector care angajează lucrători din afara UE, însă structura forței de muncă se modifică vizibil: tot mai mulți lucrători RTT sunt integrați în servicii administrative și ospitalitate, iar comerțul își pierde treptat din pondere (vezi Capitolul 2). Această evoluție impune consolidarea capacității instituționale și a mecanismelor de control al procesului de recrutare, pentru a asigura o gestionare responsabilă a mobilității forței de muncă.

Din perspectivă instituțională, România a dezvoltat treptat un cadru de reglementare a imigrației. Consiliul Interministerial pentru Afaceri Interne și Justiție (CIAIJ), creat în 2005, coordonează activitatea Comisiei pentru Managementul Imigrației (CMI), înființată în 2008, responsabilă cu elaborarea Strategiei Naționale privind Imigrația 2021-2024 (SNI) (HG 884/2021). Strategia menționată a inclus, pe lângă obiectivele privind azilul și combaterea



traficului de persoane, măsuri pentru atragerea și integrarea lucrătorilor RTT, prin acorduri bilaterale cu țările de origine, stimularea angajării absolvenților străini ai universităților românești și extinderea infrastructurii de integrare lingvistică și socială (SNI, 2021–2024). Totodată, Guvernul României a stabilit pentru anul 2025 un contingent de 100 000 de lucrători străini nou-admiși pe piața muncii.

În acest context, analiza vulnerabilităților lucrătorilor RTT trebuie să țină cont de interacțiunea dintre presiunile structurale interne și politicile europene privind mobilitatea forței de muncă. Capitolul de față abordează factorii economici, instituționali și sociali care amplifică riscul de exploatare prin muncă, plasând problema în logica mai amplă a prevenirii traficului de persoane și a protejării drepturilor fundamentale ale RTT.

III.1. Factori de vulnerabilitate socio-economică

Pe o piață a muncii caracterizată de deficit structural și presiune demografică, lucrătorii RTT se confruntă cu o serie de factori de risc care intensifică vulnerabilitățile la exploatare. Pornind de la acest context, devine esențială atât analiza mecanismelor care pot genera abuzuri, cât și fundamentarea și implementarea politicilor de prevenire.

Dependența juridică de angajator constituie un prim factor de vulnerabilitate. Potrivit Directivei UE 2011/98 privind permisul unic, acesta condiționează dreptul de ședere de existența unui contract de muncă. Mecanismul are rolul de a asigura legalitatea șederii, stabilitatea veniturilor și accesul la asigurări sociale, oferind o bază de protecție lucrătorilor străini. Totuși, în practică, atunci când contractul încetează sau procedurile administrative se prelungesc, această legătură poate transforma protecția în vulnerabilitate. În România, avizul de muncă este emis nominal pentru un singur angajator, ceea ce restrânge mobilitatea profesională și capacitatea lucrătorilor de a reacționa la abuzuri sau la condiții nefavorabile.

Recrutorii intervievați au semnalat cazuri în care lucrătorii au rămas fără venituri sau fără statut legal din cauza întreruperii contractului. În acest context, echilibrarea raportului dintre protecția legală și libertatea de mobilitate profesională devine o prioritate a politicilor publice: „Nimeni nu este responsabil din punct de vedere legal pentru omul care îl aduce în România. [...] Nu este clar ce se întâmplă când angajatorul renunță la el” (recrutor).

„Sunt aduși și lăsați pe stradă, sunt aduși și nu li se dă ceea ce li s-a promis... am fost nevoiți să îi mutăm la alți angajatori” (recrutor).

Analizele europene (FRA, 2019; 2022; European Trade Union Institute – ETUI, 2023) confirmă existența unei „ierarhii a drepturilor”, prin care lucrătorii străini, mai ales cei angajați temporar, beneficiază de o protecție mai redusă și de o poziție de negociere mai fragilă. Consolidarea mecanismelor de transfer între angajatori și simplificarea procedurilor administrative pot reduce aceste riscuri și întări stabilitatea socio-economică a lucrătorilor migranți.



Un al doilea factor relevant este **îndatorarea asociată procesului de recrutare**. Taxele nelegitime percepute de agențiile de recrutare și costurile de deplasare pot crea o dependență economică față de angajator, crescând riscul de abuz și exploatare. În acest sens, OIM (2019) promovează principiul *“no recruitment fees to workers”* și recomandă asigurarea transparenței contractuale, precum și a unor mecanisme eficiente de remediere.

Un al treilea factor esențial îl reprezintă **barierele lingvistice și deficitul de informare**. Lipsa accesului la informații clare privind drepturile și procedurile legale reduce capacitatea lucrătorilor de a identifica și de a raporta abuzurile. Potrivit FRA (2019; 2022), teama de represalii, izolarea socială și necunoașterea limbii contribuie la perpetuarea situațiilor de exploatare severă.

Aceste vulnerabilități sunt amplificate de **concentrarea lucrătorilor migranți în sectoare economice cu risc ridicat de exploatare**, precum construcțiile, agricultura, HoReCa și comerțul. Riscul derivă din caracterul fizic și sezonier al muncii, dependența de subcontractori și controlul instituțional limitat, care fac dificilă monitorizarea și prevenirea abuzurilor. Un studiu recent arată că lucrătorii proveniți preponderent din Nepal, Sri Lanka și Turcia sunt angajați în posturi slab calificate, având mobilitate redusă și protecție juridică redusă. Lipsa de responsabilitate a intermediarilor și a unor angajatori generează „lacune de protecție” care pot favoriza exploatarea sistematică (Coșciug et al., 2024).

Tabel 4. Mecanisme de vulnerabilizare socio-economică și de gen în rândul lucrătorilor migranți RTT

Mecanism	Descriere
Dependența juridică de angajator	Aviz nominal pentru un singur angajator → mobilitate scăzută, risc de abuz
Îndatorarea și taxele de recrutare	Costuri mari → dependență economică
Bariere lingvistice/informare	Acces scăzut la drepturi și sprijin
Concentrare în sectoare cu risc	Construcții, agricultură, HoReCa
Vulnerabilități de gen	Hărțuire, discriminare

Sursa: prelucrări ale autorilor.

Recrutorii români consideră că o parte semnificativă a lucrătorilor RTT ajung în țară deja într-o situație de vulnerabilitate economică, determinată de costurile mari ale recrutării și de îndatorarea contractată în țările de origine pentru a acoperi taxe,



comisioane și documente. Odată sosiți, aceștia sunt plasați preponderent în sectoare economice cu grad ridicat de risc și instabilitate întrucât munca este sezonieră și dependența de angajator este accentuată. Procesul de integrare este îngreunat suplimentar de barierele lingvistice și de deficitul de informare privind drepturile sociale și accesul la servicii publice, ceea ce diminuează capacitatea lucrătorilor de a se proteja și de a-și exercita drepturile în mod independent.

Accesul pe piața muncii a fost una dintre cele mai frecvent menționate dificultăți și în discuțiile cu migranții RTT. Participanții au relatat experiențe de discriminare în procesul de angajare, legate de origine, statut juridic sau lipsa cetățeniei române. Deși unii au studii superioare, oportunitățile profesionale rămân limitate. În contrast, companiile internaționale sunt percepute ca fiind mai corecte și transparente, oferind condiții de lucru mai sigure și respect pentru diversitate.

Această dificultate de integrare este reflectată și în evoluția plângerilor formulate de cetățeni non-UE la CNCD (2025). Numărul acestora a crescut de la 6 cazuri în 2019 la 34 în 2025, indicând nu doar diversificarea comunităților migrante, ci și o creștere a conștientizării privind drepturile individuale. Excluzând cazurile cetățenilor ucraineni și moldoveni, sesizările provenite din partea persoanelor originare din Egipt, Siria, Iran, Turcia, Vietnam, Coreea, Irak sau Tunisia au vizat în special accesul la servicii publice, angajarea și exercitarea profesiei, precum și lezarea demnității personale. Această evoluție confirmă faptul că lucrătorii și rezidenții proveniți din Asia și Orientul Mijlociu întâmpină obstacole persistente în relația cu instituțiile și pe piața muncii, ceea ce consolidează vulnerabilitatea structurală a migranților non-UE în România. Mai mult, organismele internaționale subliniază că, în lipsa unor mecanisme eficiente de control și informare, aceste vulnerabilități se pot transforma în forme grave de exploatare, cu efecte negative nu doar asupra lucrătorilor RTT, ci și asupra stabilității și credibilității pieței muncii din România (OCDE, 2025).

III.1.1. Dimensiunea de gen și vulnerabilitățile intersecționale

Pe lângă factorii socio-economici generali, dimensiunea de gen reprezintă o componentă transversală a vulnerabilității la exploatare. Femeile migrante sunt adesea expuse disproporționat la discriminare, hărțuire și violență în domenii slab reglementate, precum agricultura, munca domestică și serviciile de îngrijire (CE, 2025; OCDE, 2025). În aceste sectoare, activitatea lor rămâne frecvent invizibilă, informală, nedeclarată și subevaluată economic (Schrauwen, 2024). Stereotipurile de gen și segregarea ocupațională determină concentrarea femeilor migrante în posturi cu responsabilitate redusă, mobilitate profesională limitată și protecție juridică precară (Botreau și Cohen, 2019; Reilly et al., 2022). Astfel, intersecția dintre gen, origine și statut migrator generează vulnerabilități cumulative, care amplifică riscul de exploatare și marginalizare (Schieckoff și Sprengholz, 2021; Scuzzarello și Moroșanu, 2023).



Cercetarea calitativă confirmă faptul că dimensiunea de gen și vulnerabilitățile intersecționale sunt insuficient integrate în politicile publice privind lucrătorii RTT. În opinia recrutorilor români, absența unor măsuri de protecție și integrare adaptate specificului de gen amplifică riscul de exploatare, discriminare și izolare socială, în condițiile în care instituțiile continuă să trateze lucrătorii non-UE ca un grup uniform, fără abordare sensibilă la gen.

O participantă din rândul migranților RTT a semnalat condiții de muncă abuzive și situații de exploatare în cadrul unor comunități culturale arabe din România, evidențiind probleme legate de lipsa contractelor, absența asigurărilor, programul impredictibil, salariile neclare și hărțuirea pe criterii de gen. Aceasta a declarat: „Nu există contract, nu există ore fixe, nu există asigurare... și, ca femeie care călătorește singură, hărțuirea se întâmplă. Este trist, dar aceasta este mentalitatea de acasă” (*migrantă*).

Din perspectiva politicilor publice, un cadru intersecțional este fundamental pentru proiectarea măsurilor de prevenire și protecție adaptate nevoilor femeilor RTT, în special prin asigurarea accesului egal la informare, inspecție a muncii sensibilă la gen și servicii de asistență adaptate cultural și lingvistic (OIM, 2019; OCDE, 2025).

III.1.2. Munca nedeclarată și subdeclarată – riscuri și sancțiuni

Complementar factorilor de risc determinați de statutul juridic și de dimensiunea de gen, precaritatea raporturilor de muncă și persistența muncii nedeclarate amplifică riscurile de exploatare și reduc accesul lucrătorilor RTT la protecție legală și socială.

În plan legislativ, România dispune de un cadru sancționator clar pentru combaterea muncii nedeclarate sau subdeclarate, prevăzut de Legea nr. 53/2003, Codul muncii. Conform prevederilor juridice, fapte precum angajarea fără contract individual, lucrul în perioada suspendării contractului sau neînregistrarea în registrul general de evidență a salariaților (ReviSal) constituie contravenții și se sancționează cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată. În practică, potrivit OCDE (2025), în pofida cadrului normativ, România înregistrează o pondere semnificativă a muncii nedeclarate în sectoare precum construcții, agricultură și HoReCa. Aceste aranjamente informale sunt adesea asociate cu lipsa contractelor scrise, plata parțială a salariilor și absența contribuțiilor sociale, ceea ce crește riscul de exploatare și de trafic în scop de muncă.

Organizațiile internaționale recomandă consolidarea capacității de inspecție și a trasabilității proceselor de subcontractare, în special în domeniile unde agențiile de recrutare au un rol major (OIM, 2019; CE, 2024; OCDE, 2025). Creșterea frecvenței controalelor, digitalizarea raportărilor și cooperarea interinstituțională între ITM, IGI și autoritățile fiscale sunt măsuri esențiale pentru reducerea muncii nedeclarate și protejarea lucrătorilor vulnerabili.

Într-o perspectivă mai extinsă, combaterea muncii nedeclarate nu are doar o dimensiune economică, ci și una socială și etică. Informalitatea perpetuează inegalitatea,



afectează colectarea veniturilor bugetare și subminează aplicarea standardelor europene privind drepturile sociale fundamentale (CE, 2024). Prin urmare, se impune o abordare integrată, care combină măsuri de sancționare, prevenire și educare, pentru reducerea riscurilor de exploatare și pentru consolidarea unei piețe a muncii bazate pe legalitate și respectarea demnității lucrătorilor, indiferent de origine ori alte particularități socio-demografice.

III.2. Legătura dintre migrația economică și traficul de persoane

Persistența muncii nedeclarate și lipsa unui control eficient asupra proceselor de recrutare fac ca granița dintre migrația economică legală și exploatarea prin muncă să fie adesea difuză. În acest context, situații aparent conforme cu legislația muncii pot evolua spre forme severe de abuz sau trafic de persoane (Mahmoud și Trebesch, 2010; Busza et al., 2023). Totodată, migrația economică și traficul de persoane se situează pe un continuum al mobilității forței de muncă, unde vulnerabilitatea juridică și economică poate transforma relații de muncă aparent legale în situații de exploatare. Factorii care determină această tranziție includ dependența juridică de angajator, îndatorarea asociată recrutării, lipsa informării și controlul insuficient asupra intermediarilor.

La nivel european, cadrul legislativ a fost consolidat prin Directiva (UE) 2024/1712, care modifică Directiva 2011/36/UE privind prevenirea și combaterea traficului de persoane. Noua directivă extinde definiția exploatării și impune statelor membre obligații suplimentare privind prevenirea, urmărirea penală și protecția victimelor, inclusiv în procesul de recrutare (CE, 2024). Aceasta consacră o perspectivă care recunoaște interdependența dintre politicile de imigrație, piața muncii și protecția drepturilor fundamentale.

În România, traficul de persoane și exploatarea prin muncă sunt incriminate de Legea nr. 678/2001 și articolul 210 din Codul penal, instrumente completate de activitatea ANITP, responsabilă de coordonarea măsurilor de prevenire și asistență a victimelor. Aplicarea acestor prevederi se reflectă în evoluția recentă a cazurilor identificate, care evidențiază o creștere semnificativă a numărului de victime străine. În 2024, numărul acestora a crescut de la 8 la 24, majoritatea fiind exploatare prin muncă, sexual sau prin alte forme, provenind în principal din state terțe precum Bangladesh, Columbia, Pakistan, Sri Lanka și Republica Moldova (18 victime) (ANITP, 2025). În prima jumătate a anului 2025, ANITP a raportat 10 victime cetățeni străini, dintre care 4 proveneau din state non-UE, toate fiind incluse în programe de asistență și sprijin specializat.

Evaluările recente privind România evidențiază persistența unor vulnerabilități structurale în monitorizarea proceselor de recrutare, în coordonarea interinstituțională și în identificarea timpurie a victimelor (*United States Department of State*, 2025). Dependența lucrătorilor RTT de intermediari și insuficiența mecanismelor de control asupra proceselor de angajare continuă să genereze riscuri sistemice de exploatare. Astfel, fenomenul nu derivă



exclusiv din migrația neregulamentară, ci se manifestă frecvent și în cadrul migrației economice reglementate, unde dezechilibrele de putere și lacunele instituționale facilitează apariția formelor severe de abuz și exploatare (Busza et al., 2023).

Recrutorii români confirmă legătura directă între migrația economică și riscul traficului de persoane, accentuată în perioada de expansiune rapidă a recrutării de forță de muncă din afara UE după 2020. În lipsa unui cadru legislativ clar și a unei capacități administrative adecvate de control, au apărut companii oportuniste care au intermediat sosirea lucrătorilor RTT fără locuri de muncă reale sau au facilitat plecarea lor ilegală către alte state europene. Această migrație secundară, desfășurată în afara cadrului legal, îi vulnerabilizează suplimentar pe lucrători, care, odată ajunși în alte state, nu mai beneficiază de protecție juridică și se tem să apeleze la instituțiile competente să îi sprijine. Lipsa statutului legal îi expune riscurilor de exploatare, trafic și abuz, în timp ce îi exclude din sistemele de asistență și monitorizare care ar putea preveni aceste situații: „Existau destul de multe companii care procesa vizele cetățenilor non-europeni îi aduceau în România și apoi facilitau plecarea lor în Europa de Vest ilegal” (recrutator).

Cu toate că modificările legislative recente au redus aceste practici, în opinia recrutatorilor participanți la studiu, se impune întărirea controlului și a responsabilizării agenților de recrutare pentru a preveni exploatarea prin muncă. Așadar, consolidarea cooperării între autoritățile de muncă, imigrație și justiție, precum și implementarea completă a Directivei (UE) 2024/1712, sunt condiții de bază în abordarea eficientă a fenomenului. Prevenirea traficului de persoane nu poate fi separată de protejarea drepturilor lucrătorilor migranți, inclusiv RTT și de garantarea unor condiții de muncă echitabile și transparente.

III.2.1. Direcții de politică publică și bune practici europene

Implementarea Directivei (UE) 2024/1712 impune statelor membre, inclusiv României, dezvoltarea unor instrumente operaționale care să asigure trasabilitatea recrutării, protecția lucrătorilor și sancționarea utilizării serviciilor prestate de victime ale traficului de persoane. Suplimentar, sunt recomandate mai multe direcții prioritare de acțiune și modele de bună practică la nivel european:

- consolidarea controlului asupra agențiilor de recrutare prin mecanisme de licențiere, audit periodic și sancțiuni graduale pentru nerespectarea normelor;
- interzicerea perceperii taxelor de recrutare de la lucrători;
- transparența contractuală, prin traducerea și explicarea clauzelor în limba de origine a lucrătorilor;
- crearea de canale sigure și confidențiale de raportare, care să permită sesizarea abuzurilor fără teama de represalii;
- campanii multilingve de informare și cooperare interinstituțională în sectoarele economice cu risc ridicat (OIM, 2019; CE, 2024; OIM, 2025).



Recrutorii propun o serie de măsuri de bună practică similare, menite să prevină exploatarea și traficul de persoane în procesul de recrutare a lucrătorilor RTT. Printre acestea se numără licențierea și monitorizarea strictă a agențiilor de recrutare, asigurarea unei informări corecte și complete a lucrătorilor în țara de origine, precum și responsabilizarea juridică a angajatorilor pentru integrarea și protecția migranților. De asemenea, aceștia recomandă crearea unui parteneriat între stat, mediul privat și ONG-uri, pentru consilierea lucrătorilor, precum și digitalizarea procesului de recrutare, care ar spori transparența și ar limita rolul intermediarilor abuzivi.

Proiectele pilot derulate de către state UE în ultimii ani au demonstrat eficiența modelelor de cooperare între inspectoratele de muncă, agențiile de recrutare și actorii sociali, pentru identificarea timpurie a riscurilor de exploatare și consolidarea practicilor legale privind RTT. Experiențele statelor UE arată că prevenirea exploatării prin muncă a lucrătorilor migranți presupune o viziune bazată pe transparență, responsabilitate și cooperare instituțională.

Spre exemplu, Germania a introdus principiul „răspunderii solidare” între angajatori și subcontractori (*Chamber of Industry and Commerce*, 2020). În felul acesta, angajatorul poate răspunde pentru neregulile comise de intermediarii implicați în procesul de recrutare. Totodată, controalele coordonate între Ministerul Muncii, Administrația Vamală Federală și autoritățile fiscale asigură trasabilitatea fluxurilor de angajare. Sistemul include și sancțiuni penale pentru utilizarea interpușilor neautorizați, consolidând caracterul preventiv al reglementării.

Modelul german demonstrează că asumarea principiului de „răspundere solidară” între angajatori și subcontractori poate deveni un instrument esențial pentru prevenirea exploatării prin muncă. Prin corelarea sancțiunilor penale pentru agențiile neautorizate cu mecanisme de control interinstituțional și trasabilitate a proceselor de angajare, Germania a reușit să consolideze un sistem strategic, preventiv și eficient. Adaptarea unor elemente similare în contextul românesc, în special introducerea răspunderii solidare și a controalelor integrate între instituțiile de muncă, imigrație și fiscalitate, ar putea contribui semnificativ la reducerea vulnerabilităților structurale de pe piața muncii.

III.3. Rolul rețelelor de intermediere și migrația ilegală

Extinderea migrației economice către România a fost însoțită de apariția unor rețele complexe de recrutare și intermediere, care influențează direct modul în care lucrătorii RTT accesează piața muncii. În teorie, agențiile private de recrutare pot facilita echilibrul dintre cerere și ofertă, contribuind la reducerea deficitului de forță de muncă (OIM, 2019). În practică însă, lipsa unor mecanisme eficiente de supraveghere a generat frecvent mecanisme abuzive: perceperea de comisioane ilegale, reținerea documentelor de identitate, promisiuni false privind salariile sau modificarea unilaterală a contractelor după



sosirea în România. Aceste disfuncții sunt documentate în studii europene, care evidențiază pierderea puterii de negociere („de-empowerment”) pentru lucrătorii RTT, îndeosebi cei angajați pe contracte temporare (ETUI, 2023; CE, 2024). Totodată, s-a semnalat faptul că rețelele intermediare nu sunt actori neutri, ci factori activi care influențează accesul la ocupare și condițiile de muncă ale lucrătorilor RTT. Prin selecția lucrătorilor în funcție de profitabilitate și statut juridic, aceștia contribuie la segmentarea pieței muncii și la accentuarea inegalităților structurale între lucrătorii locali și cei migranți (Van den Broek și Harvey, 2016).

În România și Bulgaria, lipsa unor standarde clare de licențiere și control determină apariția unei „zone gri”, unde agențiile operează simultan ca mediatori legali și „facilitatori” ai vulnerabilității, mai ales în cazul lucrătorilor proveniți din Asia de Sud și Orientul Mijlociu (Kovacheva și Hristozova, 2019). Evaluările recente ale OCDE (2025) confirmă extinderea proceselor de intermediere și subcontractare și evidențiază riscurile asociate lipsei de trasabilitate în procesul de angajare a RTT. În absența unor instrumente administrative solide (ex. licențiere strictă, audit periodic și trasabilitate completă) aceste rețele devin canale de vulnerabilitate și exploatare. Pe cale de consecință, atât CE (2024), cât și OCDE (2025) recomandă consolidarea inspecției muncii și coordonarea interinstituțională între autoritățile de muncă, imigrație și combaterea traficului de persoane, pentru supravegherea intermediarilor și prevenirea abuzurilor.

Referitor la România, angajarea lucrătorilor străini este condiționată de obținerea unui aviz de angajare emis de IGI, conform OG nr. 25/2014. Munca desfășurată fără aviz sau în afara condițiilor autorizate intră în sfera migrației ilegale, limitând accesul lucrătorilor la protecția oferită de legislația muncii și la mecanismele legale de remediere. În practică, recrutorii semnalează întârzieri semnificative și lipsă de predictibilitate în procesul de imigrare a lucrătorilor RTT: obținerea avizelor este lentă, cu o rată de respingere de aproximativ 40%, iar instituțiile implicate dispun de capacitate administrativă redusă pentru a gestiona volumul tot mai mare de cereri.

În multe cazuri, procedurile se prelungesc peste un an, perioadă în care lucrătorii pot fi nevoiți să rămână sau să lucreze temporar în afara cadrului legal, fără acces deplin la servicii, protecție socială sau posibilitatea de a schimba angajatorul. Această situație accentuează vulnerabilitatea lor și descurajează raportarea abuzurilor, consolidând un cerc de dependență juridică și economică greu de întrerupt.

Raportat la principiile și standardele europene și internaționale, migrația ilegală poate să fie contracarată printr-o serie de măsuri sistemice, juridice și practice (vezi Tabel 5).



Tabel 5. Principii și standarde pentru prevenirea migrației ilegale

Nr.	Principiu-cheie	OIM	OCDE	CE
1	Recrutare fără taxe pentru lucrători („employer pays”)	General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment (2019)	Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct (2023)	Directive (UE) 2024/1712
2	Autorizarea și monitorizarea strictă a agențiilor de recrutare	General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment (2019)	Labour Market and Social Policy Reviews: Romania (2025)	EU Strategy on Combatting Trafficking in Human Beings (2021-2025)
3	Trasabilitate completă pe lanțul de recrutare	Fair Recruitment Initiative Vision and Strategy (2024)	Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct (2024)	Directive (UE) 2024/1712
4	Răspundere comună („chain liability”) între angajatori și intermediari	—	Labour Market and Social Policy Reviews: Romania (2025)	Directive (UE) 2024/1712
5	Acces la informații și consiliere înainte de plecare	Handbook on Protection and Assistance for Migrants Vulnerable to Violence, Exploitation and Abuse (2019)	Increasing return and improving management of labour migration (2025)	EU Strategy on Combatting Trafficking in Human Beings (2021-2025)
6	Mecanisme sigure de raportare și remediere	Accelerating Access to Remedy: Promising Practices to Enhance Access to Remedy for Migrant Workers in South-East Asia (2023)	Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market (2024)	Directive (UE) 2024/1712
7	Cooperare interinstituțională și internațională	Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration (2018)	Migration Policy Reviews România (2025)	EU Strategy on Combatting Trafficking in Human Beings (2021-2025)



8	Identificarea timpurie a riscurilor și formarea personalului instituțional	Approach to Strategic Compliance Planning for Labour Inspectorates (2018)	Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch? (2025)	Directive (UE) 2024/1712
9	Egalitate de tratament și nediscriminare	General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment (2019)	Employment and Social Policy Outlook (2024)	Carta Drepturilor Fundamentale a UE
10	Interzicerea utilizării serviciilor provenite din exploatare	Handbook on Protection and Assistance for Migrants Vulnerable to Violence, Exploitation and Abuse (2019)	Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct (2024)	Directive (UE) 2024/1712

Sursa: prelucrări ale autorilor

Aceste principii subliniază alinierea standardelor promovate de OIM, OCDE și CE către un model de reglementare etică a migrației în scop de muncă, întemeiat pe transparență, responsabilitate comună și protecția efectivă a drepturilor lucrătorilor străini. Integrarea acestor direcții în politicile naționale constituie o premisă fundamentală pentru prevenirea migrației ilegale și a formelor de exploatare prin muncă.

III.4. Reglementarea agențiilor de recrutare – perspective și bune practici europene

Potrivit recomandărilor formulate de organismele internaționale (OIM, OCDE) și de instituțiile europene (CE), statele membre, inclusiv România, ar trebui să dezvolte o strategie coerentă de reglementare a agențiilor de recrutare implicate în mobilitatea lucrătorilor migranți. Reglementarea acestor actori nu are doar o semnificație administrativă, ci și una etică, întrucât agențiile intermediare pot amplifica inegalitățile prin mecanisme de îndatorare și control asupra lucrătorilor (Sha, 2021). În același timp, un cadru transparent, bazat pe autorizare, monitorizare și responsabilitate publică, poate contribui la echilibrarea intereselor economice cu protecția drepturilor lucrătorilor străini (Bonizzoni et al., 2025).

Un aspect critic al reglementării îl constituie combaterea intermedierei neautorizate realizate de interpuși sau brokeri informali, care acționează în afara cadrului legal. Aceștia



funcționează ca intermediari între agențiile autorizate și lucrătorii migranți, percepând taxe nelegitime, modificând unilateral contractele sau facilitând ocuparea neregulamentară pe piața muncii (OIM, 2019; Coșciug et al., 2024). Într-o astfel de situație, responsabilitatea în caz de abuzuri este redusă, iar lucrătorii sunt expuși exploatării și traficului de persoane (Kovacheva și Hristozova, 2019; OCDE, 2025).

Statului român îi este necesar un sistem consolidat de licențiere și monitorizare a agențiilor private de recrutare, cu inspecții direcționate spre sectoarele economice cu risc ridicat, precum construcții, agricultură și HoReCa (OCDE, 2025). De asemenea, se recomandă coordonarea interinstituțională mai eficientă între toate autoritățile implicate în domeniu, ca măsură de implementare a cadrului normativ.

Lucrătorii RTT, în special cei angajați temporar sau prin aranjamente de tip *dispatching*, se confruntă cu vulnerabilități structurale determinate de interacțiunea dintre regimurile de imigrație și cele de muncă (ETUI, 2023). Această suprapunere creează frecvent „zone gri” de reglementare, în care responsabilitatea devine neclară, iar controlul instituțional devine insuficient. Prin urmare, supravegherea intermediarilor și clarificarea răspunderii de-a lungul procesului de recrutare sunt condiții primare pentru garantarea protecției efective a lucrătorilor migranți.

În direcții similare, recrutorii români subliniază necesitatea unei reglementări clare și unitare a agențiilor de recrutare, însoțită de un sistem de licențiere și monitorizare permanentă, pentru a elimina actorii oportuniști și rețelele informale apărute odată cu creșterea cererii de forță de muncă non-UE. Totodată, propun instituirea unui registru public al agențiilor autorizate, introducerea unui mecanism de răspundere juridică a intermediarilor pentru lucrători și digitalizarea completă a procesului de recrutare, astfel încât fluxul de documente și responsabilități să poată fi urmărit în timp real: „Am militat ca agențiile care vor importa forță de muncă să fie licențiate și monitorizate, tocmai pentru a elimina acele firme de apartament care aduc oameni fără locuri reale de muncă” (recrutor); „Cine aduce oameni trebuie să fie și responsabil de integrarea lor, nu doar să-i aducă. [...] Trebuie să existe o trasabilitate clară, să știm cine este responsabil de la început până la sfârșit” (recrutor).

În Franța, funcționarea agențiilor private de muncă temporară este condiționată de înregistrarea oficială la Ministerul Muncii și de prezentarea unei garanții financiare obligatorii care să acopere salariile, indemnizațiile și contribuțiile sociale ale lucrătorilor (Ministère du Travail, 2023). Activitatea acestor agenții poate fi desfășurată numai după depunerea unei declarații oficiale către autoritatea administrativă și obținerea garanției financiare prevăzute în Codul Muncii (Legifrance, 2023). De asemenea, reglementările naționale prevăd că, în cazul misiunilor desfășurate în afara teritoriului Franței, repatrierea lucrătorilor revine în sarcina firmei de muncă temporară, obligație contractuală care consolidează responsabilitatea angajatorului față de salariați (Service Public, 2023).



În Italia, protecția lucrătorilor migranți este susținută printr-un sistem complex de verificare și validare a contractelor de muncă, completat de cerințe stricte privind tratamentul egal și controlul public asupra activității intermediarilor. Conform cadrului reglementat de Ministerul Muncii și al Politicilor Sociale, lucrătorii străini beneficiază de aceleași drepturi și condiții de muncă ca și cetățenii italieni, inclusiv în ceea ce privește salarizarea și accesul la protecție socială (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2023). De asemenea, Departamentul pentru Libertăți Civile și Imigrări al Ministerului de Interne este responsabil pentru validarea contractelor și monitorizarea procesului de angajare a cetățenilor RTT, printr-un sistem digital (Ministero dell'Interno, 2025). În plus, legislația italiană prevede un mecanism de control public asupra activității intermediarilor, reglementat prin dispozițiile publicate în Monitorul Oficial, care urmărește prevenirea practicilor abuzive și asigurarea conformității cu standardele europene de protecție a lucrătorilor migranți (Gazzetta Ufficiale, 2024).

Atât modelul francez, cât și cel italian, evidențiază importanța unui cadru de autorizare strictă, garanții financiare obligatorii și control administrativ continuu asupra agențiilor de recrutare. Ambele sisteme pun accent pe responsabilitatea directă a angajatorului față de lucrător, pe verificarea preventivă a contractelor și pe egalitatea de tratament între cetățenii naționali și lucrătorii migranți, inclusiv RTT. Prin combinarea măsurilor de supraveghere instituțională, garanție financiară și transparență contractuală, aceste modele demonstrează că protecția eficientă a lucrătorilor nu depinde exclusiv de sancțiuni, ci de un mecanism eficient de prevenție și conformitate. Adaptarea unor elemente similare în contextul românesc, în special licențierea agențiilor, instituirea unei garanții financiare pentru plata salariilor și repatriere, precum și verificarea digitalizată a contractelor, poate să contribuie semnificativ la consolidarea integrității pieței muncii și la reducerea riscurilor de exploatare prin muncă.

III.5. Obstacole în accesul lucrătorilor migranți la piața muncii și forme de muncă informală în România

Accesul lucrătorilor RTT la piața muncii din România este reglementat printr-un ansamblu de cerințe administrative și procedurale menite să garanteze caracterul legal al angajării. Potrivit legislației naționale, IGI emite avizul de angajare necesar oricărui RTT care dorește să lucreze în România. În fapt însă, procedura este frecvent percepută ca fiind complexă și de durată, întrucât presupune traduceri oficiale, numeroase documente justificative și parcurgerea unor etape succesive de aprobare. Termenele prelungite de procesare, lipsa de predictibilitate administrativă și absența informațiilor accesibile în limbile de origine ale RTT descurajează adesea conformarea voluntară și pot determina atât angajatorii, cât și lucrătorii să apeleze la soluții informale (CE, 2024;



OCDE, 2025). Totodată, Legea nr. 53/2003, Codul muncii (art. 260) sancționează expres angajarea fără contract individual de muncă, neînregistrarea în registrul general de evidență a salariaților (ReviSal), prestarea activității în perioada suspendării contractului sau depășirea timpului de lucru convenit. Totuși, eficiența aplicării prevederilor legale depinde de coordonarea instituțională dintre inspectoratele teritoriale de muncă, IGI și autoritățile fiscale, precum și de simplificarea procedurilor administrative și creșterea accesibilității acestora.

OCDE (2025) constată că România continuă să înregistreze niveluri ridicate de muncă nedeclarată sau subdeclarată, în special în construcții, agricultură și HoReCa. Prin urmare, organizația recomandă consolidarea capacității de inspecție a muncii, digitalizarea proceselor de verificare și introducerea unor mecanisme de trasabilitate a relațiilor contractuale, de la angajatorul principal până la subcontractanți, pentru a limita extinderea muncii „la negru” sau „la gri” și pentru a întări protecția lucrătorilor RTT.

Recrutorii identifică numeroase obstacole în accesul lucrătorilor RTT la piața muncii din România, cauzate de procedurile birocratice îndelungate, lipsa de coordonare între instituții și bariere lingvistice. Întârzierile în obținerea avizelor de muncă determină situații în care lucrătorii ajung în țară după finalizarea proiectelor pentru care au fost recrutați sau rămân temporar fără statut legal, fiind nevoiți să accepte forme de muncă informală. În lipsa unei protecții instituționale eficiente și a unei informări adecvate, mulți dintre aceștia se confruntă cu vulnerabilitate juridică și economică, iar munca nedeclarată devine o soluție de supraviețuire, nu o alegere. Recrutorii consideră că simplificarea procedurilor, crearea unui mecanism unic de gestionare a avizelor și sprijinul pentru integrarea socială ar putea reduce semnificativ aceste practici.

În perspectiva migranților, educația și statutul legal sunt factori decisivi pentru integrare pe piața muncii, dar și surse de frustrare. Mai mulți participanți au povestit experiențe legate de recunoașterea dificilă a diplomelor obținute în străinătate, în special în profesii reglementate precum medicina. Alții au subliniat că, deși educația formală îi avantajează, birocrăția și lipsa de claritate a procedurilor administrative le limitează mobilitatea profesională. Tranziția de la statutul de student la cel de refugiat sau angajat este adesea greoaie și birocratică. În ansamblu, educația este percepută ca un instrument de emancipare și protecție socială, dar lipsa de recunoaștere instituțională îi reduce efectele reale în integrarea pe piața muncii.

Aceste constatări sunt susținute și de literatura de specialitate, care oferă o perspectivă teoretică asupra mecanismelor de precarizare a forței de muncă migrante. Standing (2012) descrie apariția „precariatului” – o categorie de lucrători aflați într-o stare constantă de insecuritate economică, cu acces limitat la protecție socială și drepturi de muncă. Într-o analiză similară, Griffiths (2013) arată că politicile restrictive de imigrație și birocrăția excesivă amplifică vulnerabilitățile lucrătorilor migranți, împingându-i spre forme de ocupare informală. Astfel, munca nedeclarată și subdeclarată nu rezultă doar din



presiuni economice, ci din interacțiunea complexă a factorilor instituționali, administrativi și sociali care influențează funcționarea pieței muncii și relațiile dintre angajatori și lucrători.

III.5.1. Direcții de acțiune și bune practici europene

În concordanță cu recomandările internaționale și cu cadrul administrativ al IGI, măsurile propuse în continuare pot sprijini diminuarea economiei informale, creșterea transparenței și consolidarea unui model de guvernare a muncii echilibrat, care să armonizeze interesele economice cu protecția drepturilor lucrătorilor RTT:

- simplificarea și digitalizarea procedurilor administrative (IGI, 2025);
- informarea multilingvă și accesibilă a lucrătorilor și angajatorilor (CE, 2024);
- inspecții coordonate și direcționate către sectoarele cu risc ridicat (OCDE, 2025);
- asigurarea trasabilității proceselor de recrutare și subcontractare (OIM, 2019);
- programe de regularizare și sprijin pentru formalizarea raporturilor de muncă (Szelewa și Polakowski, 2022).

Experiențele altor state membre ale UE demonstrează faptul că simplificarea administrativă și cooperarea interinstituțională pot reduce considerabil amploarea muncii informale. În Portugalia, sistemul digital de înregistrare a contractelor de muncă pentru lucrătorii străini, gestionat de *Autoridade para as Condições do Trabalho*, a crescut gradul de conformitate legală și a diminuat cu 18% cazurile de muncă nedeclarată în sectoarele cu risc ridicat (*European Labour Authority*, 2023). În Polonia, mecanismele de regularizare progresivă și parteneriatele între inspectoratele de muncă și organizațiile neguvernamentale pentru migranți au îmbunătățit raportarea abuzurilor și accesul la drepturi sociale (Szelewa și Polakowski, 2022).

În concluzie, consolidarea cadrului administrativ și adaptarea la modelele funcționale din alte state membre pot transforma prevenirea muncii informale dintr-un demers reactiv într-o politică publică proactivă, îndreptată spre protejarea drepturilor lucrătorilor și creșterea competitivității economiei formale.

III.6. Cazuri și evidențe documentate (România)

Exploatarea prin muncă a lucrătorilor migranți nu constituie un risc ipotetic, ci o realitate documentată în numeroase rapoarte oficiale, naționale și internaționale. Conform Raportului anual al ANITP (2023), exploatarea prin muncă continuă să fie una dintre principalele forme de trafic identificate în România. Deși numărul victimelor este relativ redus comparativ cu alte forme de exploatare, aproximativ 15% dintre victimele traficului de persoane identificate în 2023 au fost exploatate prin muncă. Raportul arată că aceste cazuri sunt printre cele mai



grave, victimele fiind supuse unor abuzuri repetate, adesea pe perioade îndelungate, uneori de până la un deceniu, ceea ce indică caracterul sistemic și persistent al fenomenului.

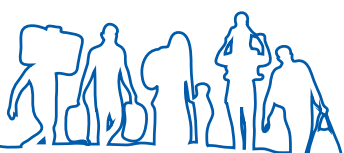
Totodată, recrutorii români relatează situații de abuz și tratament incorrect aplicat lucrătorilor RTT, care pot fi încadrate în sfera exploatarei prin muncă. Exemplele includ aducerea lucrătorilor fără locuri reale de muncă, abandonarea acestora la sosire, cazarea în condiții improprii, muncă fără contract sau fără plată completă și extinderea nelegală a programului de lucru. Aceste practici sunt favorizate de lipsa de control a autorităților asupra intermediarilor și de dependența juridică totală a lucrătorului față de angajator. Recrutorii recunosc că, deși unele abuzuri au fost reduse prin modificările legislative recente, mecanismele de monitorizare și sancționare rămân insuficiente, iar riscul de exploatare persistă în sectoarele cu cerere mare și forță de muncă vulnerabilă, precum construcții și HoReCa.

Opiniile acestora converg cu evaluările realizate de *U.S. Department of State* (2025), potrivit cărora progresele autorităților române în domeniul prevenirii și combaterii exploatarei prin muncă rămân limitate. Raportul accentuează importanța intensificării monitorizării intermediarilor, consolidării capacității instituționale și dezvoltării unor mecanisme eficiente și sigure de raportare a cazurilor de abuz.

De asemenea, Centrul Parteneriat pentru Egalitate (2016), într-un raport privind exploatarea prin muncă în agricultură, documentează vulnerabilitățile lucrătorilor migranți proveniți din Asia (Vietnam, China, Filipine), care activează în condiții de izolare, cu salarii întârziate și acces limitat la informare privind drepturile lor. Mai mult, în numeroase situații „a existat suspiciunea rezonabilă de trafic în scop de exploatare prin muncă”, fiind evidențiată relația cauzală dintre recrutarea lipsită de transparență și absența controlului instituțional.

Un caz recent documentat de *Business & Human Rights Resource Centre* (2024) relevă persistența formelor severe de exploatare a lucrătorilor migranți din Asia de Sud în România, în special în sectoarele construcțiilor și HoReCa. Raportul descrie situațiile unor muncitori din Bangladesh și Pakistan, aduși prin intermediari privați care au perceput taxe de recrutare ilegale, generând o dependență economică de tip datorie (*debt bondage*). Odată ajunși în România, aceștia au fost supuși la ore prelungite de muncă, salarii sub nivelul contractual și reținerea documentelor de identitate, ceea ce le-a restricționat libertatea de circulație și posibilitatea de a raporta abuzurile. În unele cazuri, lucrătorii au fost cazați în condiții improprii și privați de asistență medicală.

Analiza acestor evidențe indică faptul că exploatarea prin muncă a lucrătorilor migranți în România nu reprezintă un fenomen izolat, ci rezultatul unor vulnerabilități sistemice rezultate din lacune de reglementare, capacitate instituțională limitată și cooperare intersectorială insuficientă. Prevenirea și combaterea eficientă a acestor practici presupun consolidarea cadrului de gestionare a migrației de muncă, prin creșterea transparenței în lanțurile de recrutare, responsabilizarea actorilor privați implicați și întărirea mecanismelor de inspecție, monitorizare și acces la remedii pentru lucrători.



Capitolul IV.

Evaluarea mecanismelor de integrare și protecție

IV.1. Analiza eficienței mecanismelor de prevenție și intervenție

Cadrul legislativ al României privind migrația și protecția împotriva exploatării este puternic ancorat în normele UE, majoritatea directivelor relevante în materie de migrație legală, azil, ședere pe termen lung, combaterea discriminării și reîntregirea familiei fiind transpuse în legislația internă. Cu toate acestea, analize comparative realizate prin instrumente precum Migrant Integration Policy Index (MIPEX, 2023) și rapoartele organismelor europene de monitorizare (ECRI, 2025; FRA, 2024) arată că alinierea formală la standardele europene nu garantează automat o protecție efectivă sau o integrare sustenabilă a RTT. Aceste constatări scot în evidență persistența unor provocări structurale, precum capacitate administrativă limitată, acces inegal la drepturi și garanții procedurale aplicate neuniform. Coroborate cu disfuncționalități ale pieței muncii, ele reduc impactul real al cadrului normativ și eficiența mecanismelor de prevenție și intervenție.

IV.1.1. Indicele integrării și poziționarea României

Potrivit celei mai recente evaluări MIPEX (2023), România a obținut un scor general de 52/100, rezultat care o plasează în categoria statelor cu politici „pe jumătate favorabile”. Acest nivel reflectă existența unui cadru juridic relativ stabil, dar o aplicare inegală a politicilor de integrare, care îngreșesc accesul RTT la servicii și drepturi în mod echitabil. Progresul moderat înregistrat în ultimii ani (+3 puncte) se datorează, în principal, unor îmbunătățiri sectoriale, în speță, facilitarea accesului la servicii medicale pentru persoanele cu ședere legală și pentru beneficiarii protecției temporare, respectiv introducerea unor elemente de educație interculturală și consolidarea sprijinului lingvistic în sistemul educațional.

În pofida acestor evoluții, domeniile esențiale pentru o integrare durabilă rămân insuficient dezvoltate. Participarea politică este aproape inexistentă, în absența drepturilor electorale la nivel local și a unor mecanisme de consultare care să includă RTT în procesul



decizional. Accesul la cetățenie rămâne dificil, întrucât procedurile sunt incomplet clarificate, iar copiii născuți în România din părinți străini nu dobândesc automat cetățenia. În educație, migranții fără acte se confruntă cu bariere privind accesarea serviciilor și implicit cu marginalizarea intergenerațională. Totodată, cerințele lingvistice pentru obținerea rezidenței permanente sunt parțial definite, iar diferențele de sprijin acordat beneficiarilor protecției temporare, comparativ cu alți migranți non-UE, accentuează percepția unui sistem cu ritmuri diferite de integrare (MIPEX, 2023).

Concluziile evaluărilor europene arată că România oferă un set de drepturi de bază, dar nu reușește să asigure șanse egale de participare, motiv pentru care politicile sunt percepute drept „egalitare mai degrabă pe hârtie”. În acest context, actorii societății civile evidențiază necesitatea consolidării capacității administrative și a unor mecanisme de consultare transparente, precum și o implicare mai puternică a organizațiilor locale în procesul de elaborare a politicilor (ECRI, 2025; MIPEX, 2023).

În perspectivă, Planul național de implementare a Pactului UE privind migrația și azilul poate crea premisele unei abordări mai coerente, orientate către prevenție și integrare timpurie. Totuși, impactul său depinde de instituirea unor mecanisme clare de responsabilitate, de o coordonare interinstituțională efectivă și de sisteme de monitorizare care să permită evaluarea reală a progresului (Asylum Information Database - AIDA/European Council on Refugees and Exiles - ECRE, 2025). Prioritar, sunt necesare consolidarea cooperării între instituții, dezvoltarea unor instrumente de monitorizare și evaluare a implementării, precum și formalizarea parteneriatelor cu societatea civilă, astfel încât politicile să producă rezultate durabile în ceea ce privește protecția RTT și prevenția exploatării (AIDA/ECRE, 2025; ECRI, 2025).

IV.1.2. Acces la servicii și mecanisme de protecție de tip "firewall"

Deși cadrul legal prevede accesul migranților la servicii esențiale, în practică, persistă bariere semnificative, în special pentru persoanele aflate în situație de ședere ilegală. Absența unor mecanisme clare de tip "firewall", care să delimiteze controlul migrației de furnizarea serviciilor publice, conduce la acces redus la sănătate, educație și justiție, iar instituțiile se confruntă adesea cu roluri și responsabilități imprecis formulate (ECRI, 2025; FRA, 2024). Totodată, are consecințe directe asupra eficienței intervențiilor: teama de depistare și sancționare îi descurajează pe migranți să solicite sprijin chiar și atunci când sunt victime ale abuzurilor sau exploatării, în timp ce personalul din sănătate, educație sau asistență socială operează fără proceduri clare privind obligațiile instituționale, ceea ce afectează coerența și calitatea răspunsului oferit (ECRI, 2025; FRA, 2024). Pe fondul acestor deficiențe operaționale, presiunile crescute la frontierele externe ale UE și climatul public tot mai polarizat, accentuează vulnerabilitatea migranților și necesitatea unor măsuri de protecție solide (FRA, 2024). În acest context, instituirea explicită a mecanismelor de tip "firewall" devine o



recomandare centrală, astfel încât accesul la servicii să fie garantat independent de statutul de ședere, iar raportarea abuzurilor să se poată realiza fără teama unor consecințe administrative și juridice.

IV.1.3. Integrarea socio-economică și accesul la piața muncii

România nu dispune încă de o strategie națională armonizată de integrare, orientată către migranții RTT, iar coordonarea între instituțiile relevante, precum ANOFM, autorități locale, CNCD, IGI și ONG-uri rămâne deficitară (AIDA/ECRE, 2025; ECRI, 2025). Cu toate că migranții cu ședere legală pot accesa formal piața muncii, sprijinul necesar pentru dezvoltarea competențelor, consiliere ocupațională, formare profesională și cursuri de limba română este redus, cu excepția măsurilor accelerate, dezvoltate în mod specific pentru refugiații din Ucraina (AIDA/ECRE, 2025).

Această diferență de tratament generează în practică un sistem de integrare „în două viteze”: un regim flexibil și bine susținut pentru beneficiarii protecției temporare, în paralel cu un regim birocratic, mai rigid și fără resurse suficiente pentru migranții proveniți din Asia, Africa sau Orientul Mijlociu (ECRI, 2025). Accesul redus la anumite profesii din sectorul public, alături de procedurile lente de recunoaștere a competențelor, favorizează sub-ocuparea și orientarea persoanelor din state terțe către domenii caracterizate de vulnerabilitate ridicată la exploatare, precum construcțiile, agricultura sau serviciile casnice.

IV.1.4. Discriminare, acces la justiție și exploatare prin muncă

Migranții RTT continuă să se confrunte cu situații frecvente de discriminare, accentuate de încerderea redusă în eficacitatea mecanismelor instituționale de protecție. Nivelul scăzut de raportare reflectă atât teama de consecințe administrative, cât și percepția că procedurile juridice sunt dificil de accesat (ECRI, 2025; FRA, 2024). Astfel, mecanismele predominant reactive, bazate pe intervenții și sancțiuni aplicate după producerea incidentelor, rămân sub nivelul optim în absența unor măsuri preventive, precum inspecții planificate, informare multilingvă și canale confidentiale de sesizare.

În domeniul anti-discriminării, MIPEX (2023) indică o evoluție moderată a României, inclusiv prin consolidarea capacității CNCD și creșterea numărului de sesizări. Totuși, pentru mulți migranți, accesul la justiție rămâne îngreunat de bariere lingvistice, administrative și de lipsa asistenței juridice timpurii.

În privința exploatării prin muncă, absența canalelor sigure de raportare și lipsa unor mecanisme de tip "firewall" fac dificilă identificarea timpurie a abuzurilor și descurajează lucrătorii să solicite sprijin (ECRI, 2025; FRA, 2024). Această realitate este confirmată și de discuțiile din focus grupuri, unde migranții au descris programe de peste 12 ore pe zi, fără zile libere și fără plata orelor suplimentare, în special în restaurante și mici afaceri, precum și



imposibilitatea de a reclama abuzurile din cauza lipsei dovezilor privind orele lucrate. Pentru unii, angajarea în companii internaționale reprezintă singura opțiune percepută ca relativ sigură. În acest context, consolidarea intervențiilor preventive, inclusiv intensificarea inspecțiilor în sectoarele cu risc ridicat, colaborarea cu sindicatele și dezvoltarea rețelelor locale de suport, devin fundamentale pentru reducerea vulnerabilităților și protejarea drepturilor lucrătorilor RTT.

IV.1.5. Discurs instigator la ură și percepție publică

Discursul instigator la ură îndreptat împotriva migranților și refugiaților a cunoscut o extindere vizibilă, în special în mediul online, unde aceștia sunt adesea asociați abuziv cu riscuri de securitate și ordine publică, amplificând stigmatizarea și tensiunile sociale (ECRI, 2025). În același timp, climatul public polarizat și dinamica discursului politic favorizează sporirea mesajelor ostile, fenomen remarcat constant în evaluările europene (FRA, 2024).

Discuțiile de grup cu migranții arată că discursul instigator la ură nu se manifestă doar prin insulte izolate, ci face parte dintr-un climat mai extins în care aceștia sunt priviți cu suspiciune și tratați ostil în interacțiunile cotidiene. Anumiți respondenți atribuie astfel de atitudini expunerii la narațiuni negative în mass-media, ceea ce, în opinia lor, contribuie la normalizarea prejudecăților.

La nivel instituțional, capacitatea de monitorizare și sancționare a acestor comportamente sociale este limitată. Cu toate că CNCD are atribuții clare în domeniu, numărul cazurilor soluționate este mult sub nivelul incidentelor semnalate în spațiul public, ca urmare a raportărilor reduse și a utilizării unor mecanisme de supraveghere încă insuficient dezvoltate (ECRI, 2025).

În acest context, recomandările europene urmăresc o abordare care să includă monitorizare sistematică, consolidarea capacității de sancționare și dezvoltarea unor campanii de contranarațiune, în parteneriat cu societatea civilă, mass-media și autoritățile locale, pentru a combate stereotipurile și a reduce climatul nefavorabil migranților (ECRI, 2025; FRA, 2024).

IV.2. Evaluarea programelor de integrare și protecție a migranților din țări terțe

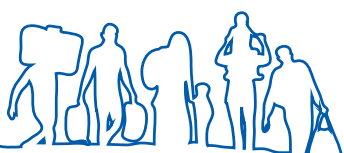
Programele de integrare și protecție pentru migranții din țări terțe în România, deși structurate și susținute atât de strategii naționale, cât și de finanțare din partea organismelor internaționale, reflectă o realitate complexă în care elaborarea politicilor se confruntă cu provocări practice semnificative, așa cum se reflectă atât în sursele oficiale, cât și în experiențele trăite de migranți.



După cum am arătat în prima parte a acestui studiu, România abordează integrarea migranților în principal în cadrul SNI 2021–2024, unde integrarea străinilor cu ședere legală este un obiectiv distinct. În realitate, programul de integrare vizează în special beneficiarii protecției internaționale - refugiații și cei cu protecție subsidiară - prin colaborarea dintre IGI, instituțiile publice, autoritățile locale și ONG-urile. În cadrul discuțiilor focus grup, migranții au articulat provocările care decurg din modul în care aceste politici și programe sunt implementate în practică, oferind o perspectivă umanizată asupra lacunelor sistemului. Una dintre cele mai acute probleme este recunoașterea calificărilor străine, o barieră care, în mod efectiv, împiedică migranții cu înaltă calificare să contribuie economic și social. De exemplu, o migrantă medic a vorbit despre frustrarea copleșitoare pe care a simțit-o atunci când diploma ei străină, recunoscută inițial, a fost ulterior invalidată la schimbarea statutului său, lăsând-o fără salariu și scop timp de doi ani: „Când îmi pregătesc documentele pentru examen, refuză pentru că diploma mea de medic nu mai este acceptată... Nu am făcut nimic timp de doi ani, fără salariu” (migrant). Astfel de experiențe se traduc în egală măsură în pierderi economice semnificative pentru țară și pot duce la depresie și demotivare în rândul migranților. Pe de altă parte, au fost evidențiate provocările legate de angajare asociate cu accesul la piața muncii, iar multe femei migrante se luptă să găsească locuri de muncă care să se potrivească calificărilor lor sau să ofere condiții de muncă decente. Spre exemplu, o migrantă a menționat experiența sa în locuri de muncă solicitante din punct de vedere fizic, care necesitau multe ore de stat în picioare, și care nu reflectă nivelul său de pregătire profesională: „Nu vreau să lucrez ca muncitoare. Am studiat cinci ani la universitate, nu ca să lucrez ca muncitoare” (migrantă).

Obstacolele administrative și birocratice agravează aceste probleme. Așteptările lungi, procedurile opace și uneori tratamentul neprietenos sau chiar nepoliticos din partea funcționarilor serviciilor de imigrare exacerbează sentimentul de excluziune și neputință al migranților. Un migrant a povestit despre timpii de așteptare foarte lungi și interacțiuni dure în birourile publice, subliniind o lipsă de transparență procedurală și de respect care subminează încrederea în instituțiile publice: „Am așteptat la coadă, două ore, trei ore... și apoi ea țipa foarte tare” (migrant). Mai mult decât atât, în discuția focus grup cu femei migrante a fost reiterată această problemă, au fost descrise procese birocratice lungi, cu puțină claritate sau sprijin, ceea ce a dus la o situație de incertitudine. O participantă a subliniat rolul fundamental al permisului de ședere în fiecare aspect al vieții: locuință, deschiderea de conturi bancare, educație, asigurare de sănătate și eligibilitate pentru muncă. Ea a cerut o mai mare flexibilitate și înțelegere din partea autorităților: „Fără acest permis, nu avem viață... poate ar trebui să fiți puțin flexibili cu noi, pentru că este super greu” (migrantă).

Piața muncii, deși reprezintă un potențial mediu de integrare, este adesea restricționată pentru studenți și alte categorii de migranți. Participanții au remarcat că, spre deosebire de alte țări europene unde studenții migranți pot lucra legal cu mai puține restricții,



reglementarea din România este mai restrictivă, afectându-le independența financiară și integrarea socială. În unele situații, discriminarea și stereotipurile împiedică și mai mult accesul la oportunități de angajare, în special pentru cei fără legături sau rețele familiale românești, consolidând marginalizarea socio-economică. Acest lucru a fost ilustrat de un participant care a povestit cum, chiar și cu calificări excelente, lipsa unui soț/o soție român(ă) sau a unor relații cu ceilalți români a redus dramatic perspectivele de angajare, făcând aluzie la rasismul latent: „Dacă nu ești căsătorit cu un român sau nu ai relații, chiar dacă CV-ul tău este perfect, nu ai șanse” (migrant).

Competența lingvistică se remarcă drept un pilon esențial pentru integrare, dar rămâne abordată inadecvat. Deși cursurile de limbi străine sunt incluse în programele de integrare, migranții au raportat că acestea sunt adesea costisitoare, insuficient de specializate profesional și dificil de accesat din cauza constrângerilor de program și resurse, de multe ori existând suprapuneri între programul acestora și programul obișnuit de muncă. Cursurile organizate de ONG-uri, cum ar fi cele organizate de Logos în Timișoara, au fost lăudate ca fiind foarte utile, dar fragmentare și limitate la anumite regiuni sau grupuri. Provocările legate de costuri și calitate creează bariere masive, limitând capacitatea migranților de a participa pe deplin la viața socială și economică: „Trebuie să mergem la cursuri private, care sunt scumpe... Nu există o opțiune și un sprijin ușor de realizat” (migrant).

Într-o notă mai pozitivă, mai multe femei au menționat bunăvoința și ajutorul acordat de români și au lăudat sprijinul comunității și al ONG-urilor. Organizații precum AidRom și Salvați Copiii oferă asistență prin intermediul medicilor de familie, al cursurilor de limba română, al școlarizării copiilor și al activităților sociale de sprijinire a integrării. O femeie a povestit cum a ajutat-o AidRom să-și găsească un medic de familie după primele refuzuri: „Nu am putut găsi un medic de familie, dar AidRom ne-a ajutat, iar acum avem unul, și ne este frică să ne schimbăm pentru că este atât de dificil” (migrantă).

Participarea la comunități și rețele sociale, inclusiv la grupuri informale de Facebook, oferă sprijin emoțional și schimb de informații practice, promovând un sentiment de apartenență. Cu toate acestea, migranții au descris și discriminarea și rasismul în diverse domenii, cum ar fi sectorul bancar și ocuparea forței de muncă. Provocările în deschiderea de conturi bancare au fost experiențe comune, alimentând sentimente de frustrare și excludere: „Unele bănci au refuzat deschiderea de conturi, chiar dacă am toate permisele... Am simțit că sunt foarte rasiste” (migrantă).

Considerând toate aceste informații, se poate afirma că incluziunea socială dincolo de serviciile formale este inegală. Migranții recunosc rolul pozitiv jucat de inițiativele comunitare, cum ar fi evenimentele sportive locale și festivalurile culturale, care ajută la construirea de rețele informale și la promovarea apartenenței. Cu toate acestea, unii și-au exprimat, de asemenea, frustrarea cu privire la discontinuitate sau concentrarea exclusivă asupra anumitor grupuri de migranți, cum ar fi prioritizarea refugiaților ucraineni față de migranții din țări terțe, limitând o integrare mai largă. În acest context, diverse inițiative de integrare cum sunt cele



susținute financiar de Fondul pentru Azil, Migrație și Integrare (FAMI) și Fondul Social European (FSE+), au permis crearea mai multor centre și proiecte regionale de integrare care oferă cursuri de limba română, consiliere juridică și socială și facilitarea ocupării forței de muncă. De exemplu, unele proiecte oferă modele de ghișeu unic (one-stop shop) care vizează îmbunătățirea accesului migranților la serviciile necesare, sau reprezintă modalități de reconstruire a capacității de integrare după lacune în furnizarea de servicii de acest tip. Cu toate acestea, aceste eforturi sunt adesea limitate în timp, au un nivel ridicat de dependență de surse de finanțare externe și nu acoperă în mod egal toți migranții.

IV.3. Deficiențe în colectarea de date

Calitatea integrării migranților din România, depinde, în mod esențial, de informațiile pe care instituțiile le colectează și de capacitatea de a corela procese situate în domenii diferite – ocupare, educație, formare, sănătate, recunoașterea calificărilor sau antidiscriminare. Analiza documentelor oficiale și a datelor disponibile arată că România dispune, în prezent, de o bază informativă utilă pentru monitorizarea generală a prezenței migranților în anumite sectoare economice, însă fără nivelul de detaliu necesar pentru a identifica în mod adecvat nevoile specifice ale acestora, riscurile pe care le întâmpină și oportunitățile de intervenție. În consecință este limitată posibilitatea migranților de a beneficia de politici bine calibrate pe situațiile lor concrete.

Lipsa datelor dezagregate pe sexe, vârste, țări de origine, nivel educațional sau tipuri de contract face dificilă identificarea grupurilor vulnerabile. De exemplu, nu poate fi evaluat cu precizie dacă femeile migrante sunt concentrate în anumite forme de muncă precară, dacă tinerii sunt dezavantajați în accesul la ocupare sau dacă anumite naționalități întâmpină tipare recurente de instabilitate contractuală. Această absență a granularității împiedică formularea unor intervenții care să țintească exact acele categorii care ar avea nevoie de sprijin suplimentar.

Situația este similară în ceea ce privește recunoașterea studiilor. Datele existente permit o înțelegere generală a volumului cererilor, însă nu oferă o imagine completă asupra traseului fiecărui solicitant: timpul de soluționare, motivele întârzierilor, domeniile profesionale cu dificultăți sau relația dintre recunoașterea unei calificări și accesul ulterior la o profesie reglementată. În absența acestor elemente, migranții cu formare în domenii medicale, tehnice sau educaționale se pot confrunta cu timpi mari de așteptare, cu incertitudine procedurală și cu o posibilă subutilizare a competențelor lor, fără ca aceste dificultăți să fie vizibile în datele administrative.

Datele privind formarea profesională arată că migranții participă în principal la cursuri de limbă, în special în contextul fluxului generat de războiul din Ucraina. Totuși, lipsa informațiilor privind participarea la formare în domenii tehnice, rata de finalizare, certificarea și accesul la un loc de muncă după absolvire face dificilă evaluarea rolului real al programelor



publice de formare în facilitarea mobilității profesionale. Fără aceste date, migranții pot rămâne captivi în ocupări de nivel scăzut, chiar și atunci când au potențial sau calificări relevante pentru sectoarele deficitare ale economiei românești.

Focus grupurile realizate în cadrul acestui raport arată, de asemenea, faptul că anumite procese administrative influențează direct capacitatea migranților de a accesa servicii sau drepturi legale. De exemplu, activarea calității de asigurat medical, atribuirea unui medic de familie, accesul la consultații ori barierele lingvistice sunt teme recurente, dar nu sunt monitorizate sistematic. În lipsa unor indicatori care să surprindă aceste aspecte, dificultățile din sistemul de sănătate sau protecție socială rămân invizibile, iar migranții pot întâmpina întârzieri sau limitări în accesul la servicii esențiale, fără posibilitatea de a identifica cauzele și punctele unde intervenția ar fi necesară.

În ceea ce privește discriminarea, datele oficiale disponibile includ în principal volum total de sesizări, fără detalii privind sectoarele în care acestea apar, tipologia incidentelor sau durata soluționării. Această lipsă de detaliu face dificilă evaluarea riscurilor la care sunt expuși migranții în anumite sectoare sau profesii, precum și identificarea unor tipare recurente de marginalizare care ar putea fi abordate prin măsuri de prevenție.

În ansamblu, aceste deficiențe nu reprezintă critici la adresa instituțiilor, ci reflectă necesitatea unui cadru de colectare și interconectare a datelor care să surprindă mai bine realitatea nuanțată a vieții profesionale și sociale a migranților în România. Lipsa unor informații detaliate nu afectează doar evaluarea academică a fenomenului, ci are un impact direct asupra capacității sistemului de a răspunde nevoilor acestora: de la recunoașterea competențelor, până la accesul la formare, protecție socială, sănătate sau mecanisme eficiente de prevenire a discriminării. Consolidarea acestor dimensiuni ar permite nu doar o monitorizare mai fidelă, ci și formularea unor politici publice capabile să sprijine în mod real integrarea migranților în societatea românească.

IV.4. Evaluarea colaborărilor interinstituționale

Integrarea migranților din România nu depinde doar de cadrul legislativ și de dinamica economică, ci și de modul în care instituțiile publice și actorii externi (consulate, agenții de recrutare, organizații internaționale, ONG-uri) cooperează între ele. Datele administrative analizate în cadrul acestui raport completează de studiile recente, conturează un model de colaborare interinstituțională aflat într-un proces de consolidare, în care există inițiative relevante, dar și zone în care coordonarea limitată se traduce direct în vulnerabilități pentru migranți.

În plan intern, lanțul instituțional care structurează experiența unui lucrător migrant include, cel puțin, Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI) și structurile MAI, Ministerul Muncii și inspectoratele teritoriale de muncă, ANOFM, CNAS și casele județene de asigurări de sănătate, unitățile medicale, CNRED și instituțiile educaționale, autoritățile locale și CNCD.



Raportările ITM și ANOFM, respectiv documentele CNRED și CNAS, arată că informația circulă fragmentat între aceste registre, prin proceduri în mare parte secvențiale. Recomandările formulate în rapoarte europene (OECD, 2025) recente subliniază aceeași idee: extinderea rapidă a migrației de muncă a depășit capacitatea inițială de coordonare instituțională, în special în ceea ce privește supravegherea condițiilor de muncă și mecanismele de plângere pentru lucrătorii străini.

Focus grupurile cu angajatori, intermediari și alți actori relevanți descriu concret modul în care această fragmentare afectează migranții. Procedurile privind avizele de muncă, vizele și sosirea efectivă sunt gestionate de instituții diferite din țara de origine și din România, iar angajatorii semnalează situații în care termenele și condițiile nu sunt ușor de anticipat, ceea ce generează perioade de așteptare îndelungate pentru lucrători. Acest cadru este complicat suplimentar de absența acordurilor bilaterale cu state precum Nepal și Sri Lanka, lipsa relațiilor diplomatice funcționale și inexistența atașatilor pentru muncă în aceste țări, la care se adaugă și absența unor relații economice sau culturale consolidate. În ansamblu, aceste goluri instituționale sporesc incertitudinea administrativă și vulnerabilitatea lucrătorilor în tot parcursul migrației. După angajare, colaborarea dintre angajatori, IGI, ITM și CNAS devine esențială pentru ca persoanele să fie corect înregistrate ca asigurate, să poată fi înscrise la un medic de familie și să acceseze servicii medicale. În practică, din mărturiile colectate reiese că uneori există decalaje între momentul în care contribuțiile sunt plătite și momentul în care migranții apar efectiv în baze de date, ceea ce înseamnă că, deși contribuie la fondul de sănătate, nu se pot programa la consult sau nu pot beneficia de decontări decât după multiple clarificări administrative la nivel local. Aceste situații nu indică absența colaborării, ci mai curând faptul că procedurile și schimbul de informații nu sunt încă adaptate volumelor noi de lucrători extracomunitari și diversității situațiilor lor.

Cadrul normativ prevede, în principiu, egalitatea de tratament: orice persoană rezidentă legal care plătește contribuția de sănătate are dreptul la pachetul de servicii medicale în aceleași condiții ca un cetățean român, de la momentul începerii contribuției. De asemenea, legislația muncii prevede obligații identice pentru angajatori în raport cu salariații români și cei străini. În practică însă, studiile recente dedicate lucrătorilor din Asia de Sud în România, precum și relatările din presă (InfoMigrants, 2025) și din rapoarte internaționale, indică apariția unor blocaje exact la nivelul cooperării operaționale: dificultăți de comunicare între lucrători, angajatori și instituții, lipsa interpreților în inspecțiile de muncă, lipsa unor proceduri standardizate pentru sesizarea abuzurilor și parafarea unor soluții rapide atunci când apar fenomene precum reținerea pașapoartelor, transferul neanunțat între firme sau cazarea inadecvată. Organisme europene specializate în combaterea exploatarei și traficului de persoane (GRETA, 2025) recomandă explicit dezvoltarea de mecanisme de raportare sigure și accesibile pentru lucrătorii străini, precum și revizuirea procedurilor de angajare astfel încât aceștia să poată părăsi relațiile de muncă abuzive și să se reangajeze în condiții legale, fără a-și pierde statutul.



Un element important în evaluarea colaborărilor interinstituționale îl reprezintă relația dintre instituțiile românești și consulatele sau ambasadele statelor de origine. În contextul creșterii rapide a numărului de lucrători din Asia de Sud și Sud-Est, România găzduiește astăzi reprezentanțe diplomatice sau consulate pentru o parte semnificativă dintre statele de origine principale – de exemplu Bangladesh, Pakistan, India, Filipine, Vietnam, Indonezia și Nepal. În același timp însă, pentru mulți lucrători, interacțiunea cu aceste instituții rămâne dificilă: reprezentanțele sunt concentrate în București, accesul implică costuri de deplasare ridicate pentru persoanele care lucrează în orașe și comune din întreaga țară, iar rolul consular în gestionarea conflictelor de muncă nu este întotdeauna clar pentru migranți. Investigații jurnalistice și studii recente au documentat situații în care lucrători din Nepal, Bangladesh sau Vietnam, confrunțați cu neplata salariilor sau cu rezilierea unilaterală a contractelor, nu au apelat la ambasade ori consulate, ci la rețele informale sau la ONG-uri, în parte din lipsă de informație, în parte din cauza percepției că aceste canale nu duc la soluții rapide.

În planul accesului la sănătate, colaborarea dintre instituțiile românești și actorii non-guvernamentali este de asemenea relevantă. Ghidurile oficiale și broșurile elaborate de autorități și organizații internaționale (de exemplu, OIM sau platformele de informare pentru străini) prezintă în mod clar drepturile de acces la asigurare și la servicii medicale, procedurile de înscriere la un medic de familie și instrumentele de obținere a prestațiilor sociale. Din perspectiva migranților însă, așa cum reiese din discuțiile de grup, informarea ajunge uneori târziu, în formate dificil de utilizat, sau se oprește la angajatori. Rezultatul este că lucrători care contribuie la bugetul de asigurări sociale din prima lună de muncă nu folosesc efectiv sistemul sau îl accesează doar în situații de urgență, fără prevenție și fără continuitate a îngrijirii. În acest punct, colaborarea dintre CNAS, Ministerul Sănătății, mediul asociativ și consulate ar putea juca un rol important în facilitarea traducerii, medierea culturală și diseminarea de informații în limbile relevante pentru principalele comunități.

Evaluarea de ansamblu sugerează că România dispune de un cadru instituțional în expansiune, în care atât instituțiile naționale, cât și reprezentanțele diplomatice ale statelor de origine și organizațiile internaționale au început să colaboreze mai sistematic. În același timp, viteza cu care a crescut numărul de lucrători extracomunitari, dispersia lor geografică și complexitatea lanțurilor de recrutare fac ca mecanismele actuale de cooperare să fie în continuare parțial reactive și fragmentate. Din perspectiva migranților, aceasta se traduce în acces inegal la informație, în utilizare limitată a drepturilor de asigurat, în dificultăți de sesizare a problemelor de muncă și în dependență crescută de intermediari privați sau rețele informale. Consolidarea colaborărilor interinstituționale – inclusiv prin proceduri clare de trimitere între instituții, cooperare structurată cu consulatele și ONG-urile și prezență teritorială adaptată noilor fluxuri – ar putea transforma treptat acest context în sensul unei integrări mai previzibile și mai sigure pentru migranții din România.

O temă consistentă care reiese din focus grupurile cu recrutori și angajatori este nevoia urgentă de modernizare și transformare digitală a sistemelor de management al migrației



forței de muncă din România. Procesele actuale sunt caracterizate de întârzieri birocratice semnificative, fragmentare între instituții și lipsă de transparență, care împiedică recrutarea la timp și creează riscuri atât pentru lucrătorii migranți, cât și pentru angajatori.

Recrutorii au subliniat că digitalizarea este un element critic pentru eficientizarea și unificarea procedurilor de migrare: "Eu văd ca o variabilă importantă este digitalizarea procesului, mai ales în contextul acesta greu de administrat. Ar trebui să avem un sistem online centralizat unde toate aplicațiile să poată fi urmărite rapid, fără birocrație inutilă." (recrutor). Aceasta evidențiază o recunoaștere pe scară largă a faptului că platformele online pot reduce semnificativ sarcinile administrative și pot crește transparența.

Angajatorii au susținut aceste opinii, indicând modele de succes din țări precum Polonia, unde „un sistem online complet pentru aprobarea lucrătorilor străini” a accelerat procesarea și a asigurat un proces decizional transparent. Potrivit unui angajator, „Procesul în România este în continuare foarte birocratic; de exemplu, în Polonia, am cunoscut firme care se bazează pe o platformă digitală unde totul este transparent și rapid aprobat.”



Capitolul V.

Concluzii și recomandări pentru politici publice

V.1. Concluzii generale privind fenomenul și riscurile analizate.

Transformările recente din dinamica migrației terțelor țări către România indică o schimbare fundamentală a poziției țării pe harta migrației europene. România trece de la un model de migrație negativă, caracterizat prin emigrare, către o etapă în care imigrația devine un proces coerent și în creștere, esențial pentru echilibrarea pieței muncii și susținerea creșterii economice. Această evoluție este determinată atât de schimbările demografice interne care conduc la un deficit structural al forței de muncă, cât și de politica și condițiile economice care fac România o destinație accesibilă și competitivă pentru migranți, în special din Asia de Sud și de Sud-Est.

Implementarea legislației în domeniul migrației și protecției resortisanților țărilor terțe reflectă un grad înalt de aliniere formală la standardele europene, însă procesarea birocratică, inconsistența aplicării reglementărilor și fragmentarea responsabilităților între instituțiile publice afectează semnificativ eficacitatea practică a cadrului legal. Această situație se traduce în dificultăți reale pentru migranți în accesarea drepturilor și serviciilor, în timp ce crește riscul de exploatare și inechitate.

Structura socio-demografică a migranților care ajung în România este predominant masculină și concentrată în grupele de vârstă activă, expresie a unei migrații economice orientate către cerințele pieței muncii. Totuși, prezența tot mai mare a femeilor în sectoare esențiale precum sănătatea și serviciile relevă necesitatea unor politici și măsuri adaptate diversității și nevoilor diferite ale acestei populații.

Contribuția migranților la piața muncii se manifestă prin acoperirea unor deficit structural și cantitativ de forță de muncă, stabilitatea angajării, creșterea performanței economice și sprijinirea finanțelor publice prin contribuțiile fiscale directe. La nivel operațional, angajatorii apreciază atât seriozitatea și adaptabilitatea migranților, cât și beneficiile manageriale generate de predictibilitatea și coerența masei de angajați migranți.



În coordonarea procesului migratoriu, actorii publici și societatea civilă joacă un rol complementar, însă sunt necesare reforme substanțiale. Digitalizarea procedurilor, sporirea capacității instituționale, simplificarea și uniformizarea proceselor sunt priorități evidente, la care se adaugă consolidarea mecanismelor de protecție și prevenție împotriva exploatarei. O coordonare eficientă, cu o direcție strategică clară și implicarea activă a tuturor părților, este esențială pentru adaptarea la provocările și potențialul crescut al migrației de muncă în România.

Procesul de integrare al migranților din țări terțe în România nu implică doar aspecte legislative și economice, ci presupune și o schimbare de paradigmă la nivel comunitar și instituțional. Din perspectiva comunităților locale, este esențială trecerea de la reacții ad-hoc la mecanisme integrate de sprijin, în care autoritățile locale, ONG-urile și instituțiile publice să colaboreze sistematic pentru crearea unor centre multifuncționale de informare, consiliere și mediere culturală. Acest model ar facilita dialogul intercultural, prevenind tensiunile și promovând coeziunea socială, atât prin activități comunitare și sport, cât și prin integrarea rapidă a migranților în viața civică.

Analiza de sentiment realizată pe platformele de social media relevă o polarizare accentuată a discursului public și o expunere îngrijorătoare la mesaje negative sau discriminatorii. Aproximativ 68% dintre comentariile analizate pe TikTok și peste 85% pe Facebook au avut ton negativ sau incitator la ură, cu o vizibilitate disproporționată față de mesajele pozitive sau neutre. Această dinamică afectează direct gradul de integrare al migranților, reducându-le încrederea în instituții, descurajând raportarea abuzurilor și accentuând stigmatizarea.

În ceea ce privește programele de integrare și protecție, deși România are un cadru definit și o infrastructură practică pentru integrarea și protecția migranților din țări terțe, rămân provocări semnificative. Migranții se confruntă cu bariere sistemice, cum ar fi recunoașterea limitată a acreditărilor străine, complexitatea birocratică, accesul restricționat la piața muncii, prevederi lingvistice inadecvate și excluziunea socială, adesea amplificată de discriminare. Vocile migranților dezvăluie că, în ciuda programelor formale, experiența trăită poate fi una de precaritate, excluziune și potențial neacoperit. Abordarea acestor lacune prin rafinarea politicilor, simplificări procedurale, formare profesională extinsă, măsuri antidiscriminare concentrate și sisteme de sprijin comunitar durabile este esențială pentru promovarea unei integrări semnificative în societatea românească.

V.2. Scenarii posibile de evoluție a fenomenului

Evaluările internaționale oferă o imagine clară asupra integrării migranților RTT în România și asupra riscurilor asociate exploatarei și traficului. Deși cadrul legislativ este armonizat cu standardele UE, aplicarea sa rămâne neuniformă și parțial susținută instituțional,



determinând diferențe majore între drepturile prevăzute formal și protecția efectivă (AIDA/ECRE, 2025; OCDE, 2025; UNHCR, 2024).

Accesul la servicii de bază continuă să fie deficitar în absența unor instrumente de tip "firewall", ceea ce descurajează raportarea abuzurilor și menține vulnerabilități structurale (ECRI, 2025). În paralel, intensificarea discursului instigator la ură, în special în mediul online, influențează negativ încrederea migranților în instituții și participarea lor la viața socială (FRA, 2024).

Pe piața muncii, extinderea recrutării de lucrători extracomunitari nu este însoțită de măsuri suficiente privind recunoașterea competențelor, formarea profesională și protecția socială, ceea ce conduce la o integrare economică fragilă și la expunere crescută la exploatare (OCDE, 2025). Datele AIDA/ECRE (2025) arată că sprijinul operațional rămâne fragmentat și dependent de finanțări temporare, iar UNHCR (2024) subliniază diferențele de tratament între beneficiarii protecției temporare și alți migranți non-UE, ceea ce alimentează percepția unei „integrări cu ritmuri diferite”.

Literatura academică confirmă faptul că sistemul funcționează în logica unei „responsabilități difuze”, cu suprapuneri instituționale și proceduri neuniforme (Bejinariu și Flanigan, 2025). Statele cu experiență redusă în gestionarea fluxurilor migratorii, precum România, sunt expuse riscului ca exploatarea și traficul să se intensifice în lipsa unor măsuri preventive solide (Bejinariu și Flanigan, 2025). Cercetările privind migrația de muncă evidențiază bariere lingvistice, deficite informaționale și izolare socială, aspecte care amplifică vulnerabilitățile (Coșciug et al., 2024). Principalele riscuri identificate sunt:

- acces limitat și inegal la servicii publice și protecție juridică;
- integrare ocupațională precară, cu expunere sporită la exploatare prin muncă;
- lipsa unei strategii naționale coerente și a unei coordonări interinstituționale eficiente
- intensificarea discursului instigator la ură și creșterea stigmatizării;
- predominanța intervențiilor reactive în detrimentul celor preventive.

V.2.1. Scenarii posibile de evoluție (2025–2030):

- Scenariul 1 – Continuitate (menținerea *status quo-ului*)

În absența unor reforme structurale, nivelul de exploatare prin muncă se va menține sau va crește moderat. Sectoarele cu deficit de forță de muncă (ex. construcții, agricultură, servicii) vor continua să atragă lucrători RTT, însă integrarea va rămâne limitată, iar sprijinul lingvistic și ocupațional, insuficient. De asemenea, România fiind un stat cu experiență redusă în administrarea fluxurilor migratorii, cel mai probabil, vulnerabilitățile structurale se vor perpetua (Bejinariu și Flanigan, 2025; OCDE, 2025).



- Scenariul 2 – Risc extins (agravarea vulnerabilităților)

Intensificarea fluxurilor migratorii, coroborată cu lipsa unei strategii naționale de integrare, poate transforma România într-un spațiu propice exploatarei transnaționale. Lanțurile complexe de subcontractare și plasare a lucrătorilor contribuie la extinderea riscurilor dacă nu sunt derulate inspecții periodice și cooperări transfrontaliere consolidate, așa cum indică evaluările EURES (2025).

- Scenariul 3 – Transformare pozitivă (trecerea la un model preventiv consolidat)

Adoptarea unei strategii naționale pentru integrarea migranților RTT, dublată de sisteme "firewall", coordonare interinstituțională sporită și crearea de hub-uri locale de integrare, poate orienta sistemul către prevenție și protecție activă. ECRI (2025) și OECD (2025) se aliniază spre ideea că aceste măsuri, susținute prin finanțare multianuală și monitorizare riguroasă, pot reduce considerabil riscurile de exploatare și trafic.

Astfel de dinamici confirmă necesitatea unei abordări strategice, coerente și axate către prevenție, capabile să transforme integrarea migranților RTT dintr-un set de măsuri fragmentate într-un sistem funcțional de protecție și incluziune, susținut de proceduri clare de coordonare, alocări de resurse și o implicare activă a instituțiilor publice, a mediului privat și a societății civile.

V.3. Recomandări pentru îmbunătățirea politicilor de integrare

Sugestiile de politici care reies din analizele academice și instituționale subliniază adoptarea unei guvernante cuprinzătoare a migrației forței de muncă, care să implice o acreditare și o monitorizare mai strictă a agențiilor de recrutare, parteneriate cu țările de origine și o aplicare sporită a drepturilor muncii pentru a reduce riscurile de exploatare (Comisia Europeană, 2025; OCDE, 2025). Rolul societății civile ar trebui să se extindă pentru a include furnizarea de servicii, asistență juridică și advocacy, pentru a completa funcțiile guvernamentale (Comisia Europeană, 2025).

În acest context, **crearea unei strategii naționale de integrare clare și cuprinzătoare, care să abordeze în mod specific nevoile migranților din țări terțe**, dincolo de beneficiarii protecției internaționale, este imperativă. O astfel de strategie ar trebui să asigure un sprijin consistent și pe termen lung, care să depășească limitele proiectelor pe termen scurt. Această abordare a fost puternic susținută de migranți, care se confruntă cu bariere continue legate de statut, angajare și acces la servicii esențiale. Strategia ar trebui, de asemenea, să se concentreze în mare măsură pe simplificarea și digitalizarea procedurilor de migrație și a proceselor de rezidență, abordând preocupările exprimate de recrutori și angajatori cu privire la întârzierile birocratice și



perioadele lungi de așteptare pentru permisele de muncă și vizele, care pot prelungi procesele de recrutare până la 18 luni, creând ineficiențe pe care atât migranții, cât și angajatorii le consideră problematice.

Simplificarea proceselor de recunoaștere a calificărilor este o prioritate crucială. Cadrele de recunoaștere complexe și rigide, în special în profesiile reglementate, cum ar fi domeniul sănătății, creează bariere sistemice pentru migranții calificați, care sunt retrogradați în locuri de muncă nerelevante sau nesigure, sau care se confruntă cu nerecunoașterea diplomelor și sunt nevoiți să reia studiile sau să se specializeze din nou. Alături de recunoașterea simplificată, recomandăm organizarea de cursuri de formare profesională sau de punte și servicii dedicate de mentorat în căutarea unui loc de muncă, completate de parteneriate solide cu angajatorii din sectorul privat pentru a combate discriminarea la locul de muncă și a facilita o integrare semnificativă pe piața muncii.

Creșterea alocărilor de fonduri și extinderea disponibilității cursurilor profesionale gratuite sau accesibile de limba română, adaptate programului variat și nivelurilor de competență lingvistică ale migranților sunt vitale. Migranții au subliniat în repetate rânduri modul în care barierele lingvistice limitează nu numai perspectivele de angajare, ci și capacitatea lor de a accesa asistența medicală și de a interacționa cu instituțiile publice. Cursurile de limbi străine pot fi combinate cu programe de orientare culturală pentru a promova o incluziune socială mai largă.

Reducerea obstacolelor birocratice legate de permisele de ședere și avizelor de muncă este esențială. Aceasta include transparența procedurilor, digitalizarea cererilor (inclusiv utilizarea semnăturilor electronice) și standardizarea timpilor de procesare pentru a asigura predictibilitatea și planificarea eficientă atât pentru migranți, cât și pentru angajatori. Formarea personalului din sectorul public în sensibilitatea culturală și interacțiunea cu persoane de origini diferite, subliniată de relatările migranților despre interacțiuni dificile, ar trebui instituționalizată.

Acordarea de resurse suplimentare autorităților locale și ONG-urilor pentru servicii de interpretare, mediere culturală și activități sociale este esențială pentru facilitarea incluziunii migranților și a dialogului cu comunitățile gazdă. Evenimentele comunitare, activitățile interculturale și programele sportive s-au dovedit eficiente în îmbunătățirea coeziunii sociale, așa cum au fost experimentate atât de migranții bărbați, cât și de femei.

O recomandare specifică venită din partea angajatorilor include **reformarea sistemului agenților de recrutare** pentru a crește responsabilitatea și eficiența, inspirată de modelul filipinez, unde agențiile sunt acreditate oficial de stat cu reglementări stricte, reducând



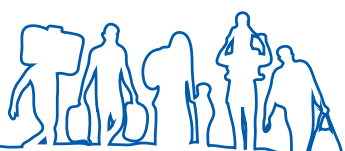
riscurile de abuz. Angajatorii solicită eliminarea cerinței ca agențiile de recrutare să aibă un an de experiență în domeniul specific pentru care recrutează, permițându-le să aplice direct pentru importul de forță de muncă prin intermediul portalurilor digitale, ceea ce ar putea înjumătăți poverile administrative și limita munca informală.

Domeniile sănătate și protecție socială necesită o abordare axată pe diferențele de gen. Femeile migrante au raportat atât experiențe pozitive cu serviciile de sănătate (de exemplu, îngrijirea în perioada maternității), cât și bariere semnificative legate de lipsa asigurării de sănătate, dificultățile lingvistice și îngrijirea neadecvată din punct de vedere cultural. Programele ar trebui să extindă accesul la asigurarea de sănătate, indiferent de statutul de migrant, să crească disponibilitatea interpreților și să dezvolte servicii de sănătate axate pe femei.

Măsurile antidiscriminare - în special în domeniul ocupării forței de muncă, locuințelor, serviciilor bancare și publice - trebuie consolidate prin campanii de conștientizare și aplicarea uniformă a legii. Migranții se confruntă cu rasism și excluziune subtile și evidente, care le influențează integrarea socială și economică (migrant).

Tabel 6. Recomandări de îmbunătățire a integrării migranților RTT în România

Domeniu	Recomandări
Strategie națională	Dezvoltarea unei strategii naționale clare și cuprinzătoare de integrare, specifică migranților din țări terțe, care să asigure sprijin consistent și durabil, dincolo de proiectele cu durată limitată
Recunoașterea calificărilor	Simplificarea proceselor de recunoaștere a calificărilor străine, oferirea de formare profesională de tip „bridging” și servicii specializate de însoțire pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă; crearea de parteneriate cu angajatori privați pentru combaterea discriminării la locul de muncă
Limba și integrare culturală	Creșterea finanțării și disponibilității cursurilor gratuite sau cu costuri reduse pentru limba română, predate profesional și adaptate programului migranților; includerea sesiunilor de orientare culturală pentru promovarea incluziunii sociale



Birocrație și digitalizare	Reducerea birocrăției în procesele de obținere a permiselor de ședere și a avizelor de muncă; sporirea transparenței, digitalizarea formularelor și utilizarea semnăturilor electronice; formarea continuă a angajaților publici în sensibilitate culturală și servire a clienților
Incluziune comunitară	Sprijinirea autorităților locale și a ONG-urilor prin alocarea de resurse pentru servicii de interpretariat, mediere culturală și organizarea de activități sociale și interculturale care să implice atât migranții, cât și comunitățile gazdă; promovarea evenimentelor comunitare și sportive pentru coeziune socială
Reglementarea recrutării	Îmbunătățirea reglementării agențiilor de recrutare, inspirându-se din modelul filipinez cu acreditare oficială și reguli clare; eliminarea obligativității ca agențiile să aibă vechime de un an în domeniu pentru a putea aduce muncitori, prin aplicare directă pe portalul IGI; digitalizarea completă a procesului pentru scurtarea birocrăției și prevenirea muncii la negru
Protecție socială și sănătate	Extinderea accesului la asigurări sociale și servicii medicale pentru toate categoriile de migranți; creșterea accesibilității interpretariatului în sistemul medical și dezvoltarea serviciilor de sănătate specifice nevoilor femeilor migrante
Combaterea discriminării	Implementarea campaniilor de conștientizare și aplicarea legilor anti-discriminare în domeniile muncii, locuirii și accesului la servicii publice, pentru a crea medii incluzive și nediscriminatorii

V.4. Propuneri pentru consolidarea măsurilor de prevenire a exploatării și protecție

Consolidarea protecției migranților RTT presupune trecerea de la intervenții reactive, izolate și dependente de finanțări temporare la un cadru național stabil, previzibil și calibrat spre prevenție, monitorizare și sprijin operațional. Recomandările următoare se



fundamentează pe tendințele și concluziile redată în evaluările recente ale organismelor europene de monitorizare și analiză:

- **Instituirea mecanismelor de tip "firewall" pentru acces sigur la servicii**

Reglementarea explicită a separării dintre controlul migrației și furnizarea serviciilor publice reprezintă o măsură structurală esențială. Introducerea prin lege și proceduri operaționale a unor garanții precum interzicerea transmiterii datelor privind statutul de ședere, formarea personalului din instituțiile relevante și dezvoltarea unor mecanisme sigure de trimitere către instituții și ONG-uri ar contribui la creșterea încrederii migranților în sistemul public și la prevenirea abuzurilor. Astfel de inițiative pot diminua tendința de a evita instituțiile din teama unor consecințe administrative, respectiv legale și pot facilita identificarea situațiilor de risc (ECRI 2025; FRA 2024).

- **Inspecții constante și cooperare transfrontalieră în lanțurile de subcontractare**

Pentru combaterea exploatării prin muncă, sunt îndeosebi necesare inspecții de muncă în sectoarele cu vulnerabilitate ridicată (construcții, agricultură, servicii). Utilizarea ghidurilor ELA (2020) privind lanțurile de contractare și plasarea lucrătorilor, intensificarea inspecțiilor comune cu state de origine sau destinație și monitorizarea strictă a agențiilor de plasare pot facilita identificarea timpurie a abuzurilor, inclusiv în cazul recrutărilor din Asia de Sud și Sud-Est (European Employment Services - EURES, 2025).

- **Registru național operațional și indicatori de monitorizare**

Crearea unui Registru Național al Migranților RTT angajați, gestionat de IGI și ANOFM, permite monitorizarea integrată a traseelor profesionale, a inspecțiilor efectuate și a sancțiunilor aplicate angajatorilor. Introducerea unor indicatori precum durata remedierii încălcărilor, tiparele sectoriale ale exploatării sau evoluția mobilității profesionale ar susține adoptarea de politici fundamentate pe date și intervenții preventive în timp real (AIDA/ECRE, 2025; OCDE, 2025).

- **Programe de integrare ocupațională adaptate profilului lucrătorilor RTT**

Pentru reducerea vulnerabilităților economice, sunt necesare programe naționale de integrare profesională adaptate profilului actual al migranților, care să includă cursuri accesibile de limba română, proceduri de recunoaștere a competențelor, derulate în timp util, consiliere în limbi cunoscute și oportunități de mobilitate ocupațională către domenii stabile, precum și alte măsuri de sprijin. Dezvoltarea de one-stop-shop-uri regionale pentru lucrătorii RTT în colaborare cu partenerii de dialog social reprezentativi și cu societatea civilă sunt necesare pentru de crește eficiența integrării.

- **Informare multilingvă și asistență juridică timpurie**



Reducerea izolării sociale și a riscului de exploatare necesită mecanisme de informare adaptate diversității lingvistice și culturale a comunităților RTT. Campaniile de informare în comunități, liniile de asistență în limbile materne și punctele mobile de informare în zonele cu densitate crescută de migranți pot facilita accesul la sprijin încă din primele luni, perioadă critică pentru prevenție (AIDA/ECRE, 2025; FRA, 2024).

- **Combaterea discursului instigator la ură și consolidarea contranarațiunilor**

Reducerea stigmatizării și a riscurilor asociate presupune dezvoltarea unor mecanisme active de monitorizare a discursului de ură, în special în mediul online, simplificarea canalelor de raportare și sancționarea rapidă a incidentelor documentate. Campaniile de contranarațiune realizate alături de societatea civilă, mass-media și liderii locali, precum și colaborarea dintre CNCD și platformele digitale, pot contribui la crearea unui climat social mai favorabil integrării (ECRI, 2025; FRA, 2024).

- **Integrarea recomandărilor în activitățile ANITP și în mecanismele de coordonare interinstituțională**

Cu scopul de a asigura coerența și continuitatea măsurilor, este necesară includerea acestor recomandări în activitățile curente ale ANITP și în mecanismele interinstituționale existente, prin obiective dedicate migranților RTT, bugete multianuale, indicatori de monitorizare și evaluări periodice de impact. Astfel de proceduri instituționale pot transforma prevenția și protecția într-un sistem funcțional, cu rezultate sustenabile.

Implementarea consecventă a măsurilor de prevenire și exploatare poate transforma protecția migranților RTT într-un sistem funcțional și orientat spre prevenție, capabil să reducă vulnerabilitățile existente, să limiteze riscurile și să consolideze capacitatea instituțiilor de a răspunde eficient evoluțiilor din domeniul migrației.

V.5. Rolul României în context geopolitic și al Pactului privind Migrația și Azilul

România ocupă o poziție geopolitică strategică ca stat membru al UE din est și o țară de destinație și tranzit în creștere pentru fluxurile de migrație din țări terțe, în principal din Asia de Sud și Europa de Est. Poziționarea sa la frontiera externă a UE, combinată cu aderarea la Spațiul Schengen în 2025, îi consolidează rolul în gestionarea migrației și azilului în cadrul european (CE, 2020; IGI, 2025; Euractiv, 2025).

Pactul UE privind Migrația și Azilul din 2020 stabilește reforme cuprinzătoare pentru armonizarea guvernancei migrației în statele membre, concentrându-se pe o gestionare consolidată a frontierelor, proceduri de azil mai rapide și mecanisme de responsabilitate



partajată (CE, 2020). Pentru România, implementarea Pactului înseamnă alinierea legislației și procedurilor naționale cu mandatele UE. Cadrul juridic intern al României, guvernat în principal de OUG 194/2002 și aliniat cu directivele UE privind permisele, azilul, reîntregirea familiei și combaterea traficului de persoane, necesită o capacitate instituțională mai profundă și îmbunătățiri ale eficienței procedurale pentru a îndeplini standardele Pactului (IGI, 2023; OCDE, 2025).

România se confruntă cu provocări, inclusiv întârzieri birocratice în eliberarea permiselor, politici de integrare limitate și lacune în protecția lucrătorilor migranți, agravate de coordonarea fragmentată între instituții. Mecanismele de solidaritate și de răspuns la crize ale Pactului vor impune ca România să consolideze cooperarea intersectorială și să adopte procese administrative digitalizate și transparente (OCDE, 2025; CE, 2020).

După cum am arătat anterior, provocările demografice cu care se confruntă România și deficitul de forță de muncă prevăd o creștere continuă a cererii de migrație a forței de muncă, poziționând migrația ca fiind esențială pentru creșterea economică. Acordurile bilaterale cu țări precum Nepal și Sri Lanka susțin această tendință (IGI, 2025; CE, 2025). Pentru a maximiza beneficiile migrației și a minimiza riscurile precum exploatarea, România trebuie să consolideze căile legale, să eficientizeze procedurile administrative și să îmbunătățească programele de integrare. Pe măsură ce își asumă pe deplin responsabilitățile aferente statutului de membru Schengen, rolul României în protejarea frontierelor externe ale UE, facilitând în același timp o migrație sigură și ordonată, va deveni din ce în ce mai important (Euractiv, 2025; OCDE, 2025).

V.6. Limitări ale studiului și direcții de cercetare viitoare

V.6.1. Limitări

Studiul de față prezintă o serie de limitări care trebuie luate în considerare în interpretarea concluziilor. În primul rând, disponibilitatea și calitatea datelor statistice disponibile privind migrația, în special referitor la exploatarea și condițiile de muncă ale migranților, sunt fragmentate și insuficient sistematizate. Considerăm că există o subraportare semnificativă care afectează acuratețea estimărilor și oferă o imagine parțială asupra fenomenului.

Procesul inițial propus de colectare a datelor cantitative prin anchete bazate pe chestionare adresate migranților și angajatorilor sau prin experimentul cu CV-uri a fost afectat de o participare foarte redusă. Din această cauză, datele colectate nu au fost suficiente pentru a fi incluse în analiza finală, fiind considerate nerelevante din punct de vedere statistic.



Referitor la studiul calitativ, multe grupuri de migranți în situații vulnerabile, precum lucrători fără contract, persoane recrutate prin intermediari neautorizați, lucrători izolați în comunități etnice închise sunt dificil de accesat, ceea ce a contribuit la subreprezentarea comunității. Totodată, dată fiind natura critică a unor teme abordate, coroborată cu temeri și măsuri de precauție ale respondenților migranți, este posibil ca anumite forme de exploatare și abuz să fi rămas nedeclarate.

Fragmentarea instituțională reprezintă o altă limitare majoră, întrucât cooperarea limitată între autoritățile implicate în gestionarea migrației și absența unui mecanism unitar de gestionare influențează negativ calitatea și consistența datelor raportate referitoare la migrația pentru muncă. Această lipsă de coeziune pe plan instituțional afectează atât acuratețea concluziilor, cât și aplicabilitatea recomandărilor formulate.

De asemenea, accesul inegal la servicii și fondul limitat de date privind incluziunea socială și economică a migranților fac dificilă o evaluare completă și detaliată a efectelor politicilor de integrare. Aceste lacune în date reduc capacitatea de a măsura impactul integral al intervențiilor existente asupra procesului de integrare.

În contextul dat, subliniem necesitatea unor cercetări viitoare care să evalueze într-o manieră complementară problematica migrației pentru muncă în România.

V.6.2. Direcții de cercetare viitoare

Elaborarea unor politici eficiente de prevenire și combatere a exploatării și traficului de persoane depinde în mod direct de existența unei baze solide de cunoaștere, construită pe date actualizate, analize comparative și evaluări periodice ale intervențiilor existente. Constatările formulate de organisme europene și internaționale, împreună cu rezultatele cercetării academice recente, indică necesitatea unor programe de cercetare orientate strategic, interdisciplinare și adaptate realităților pieței muncii și ale guvernantei migrației din România.

Dezvoltarea unor **cercetări longitudinale** este esențială pentru a urmări **evoluția parcursului profesional al migranților RTT**, de la tranzițiile dintre economia informală și formală, la stabilitatea ocupațională, impactul cursurilor de limbă și al recunoașterii competențelor asupra integrării, respectiv corelarea acestor factori cu riscurile de exploatare. Astfel de studii contribuie la evaluarea efectivă a programelor de integrare și elaborarea unor politici publice bazate pe dovezi (AIDA/ECRE, 2025; OCDE, 2025).

În contextul **digitalizării proceselor de recrutare**, sunt utile investigații aprofundate ale platformelor de intermediere, proceselor de subcontractare și ale mecanismelor transnaționale de plasare. Evaluările trebuie să documenteze vulnerabilitățile ascunse în etapele de recrutare, riscurile asociate intermedierei digitale și modul în care platformele pot



facilita sau preveni exploatarea. Recomandările EURES (2025) privind contractarea în lanț pot ghida aceste demersuri.

O direcție prioritară de cercetare vizează **cunoașterea funcționării mecanismelor de tip "firewall" în statele UE și analiza posibilităților de adaptare** a acestui model la contextul românesc. Studiile ar trebui să vizeze cadrul instituțional, procedurile de lucru, nivelul de înțelegere și utilizare din partea migranților, precum și impactul asupra raportării abuzurilor și accesului la servicii. Concluziile acestora sunt relevante pentru posibile ajustări legislative și operaționale (ECRI, 2025; FRA, 2024).

Cercetările comparative între România și alte țări din regiune pot evidenția modele funcționale de coordonare interinstituțională, parteneriate public–privat–ONG, măsuri de integrare pe piața muncii și sisteme de prevenire a exploatării. Experiențele statelor din regiune, aflate în situații similare din perspectiva migrației de muncă, oferă repere utile pentru adaptarea politicilor naționale (OCDE, 2025).

Tendențele recente privind discursul de ură, perpetuate atât în mediul online, cât și offline, necesită analize relevante asupra modului în care acestea afectează încrederea migranților în instituții, disponibilitatea de a raporta abuzurile și eficiența campaniilor de contranarațiune. Astfel de cercetări sunt utile pentru dezvoltarea strategiilor de comunicare publică și intervenții adaptate mediului digital (FRA, 2024).

Vulnerabilitățile structurale, precum barierele lingvistice, deficitul informațional, dependența economică sau accesul redus la consiliere juridică în etapa inițială, rămân factori determinanți ai exploatării prin muncă. Extinderea investigațiilor academice în aceste domenii poate sprijini dezvoltarea unor indicatori de risc, sisteme de alertă timpurie și a unor intervenții preventive adaptate sectoarelor cu incidență ridicată (Coșciug et al., 2024). Mai mult decât atât, se impune o investigație temeinică a condițiilor de muncă, accesului la servicii de sănătate și sprijinul pentru femeile migrante, inclusiv riscurile de violență de gen și discriminare pe piața muncii.

O altă direcție esențială pentru cercetări viitoare este **evaluarea aprofundată a contribuției ONG-urilor și a societății civile în completarea lacunelor instituționale în gestionarea fenomenului migrației**. Cercetarea ar trebui să analizeze sustenabilitatea finanțării acestor organizații, având în vedere dependența lor frecventă de surse externe temporare, și să măsoare impactul concret al activităților lor asupra protecției, incluziunii sociale și integrării economice a migranților din țări terțe. În plus, este necesară o evaluare a modului în care colaborarea dintre ONG-uri, autorități publice și alte părți implicate poate fi optimizată pentru a asigura o abordare coordonată, eficientă și durabilă a provocărilor generate de migrație.



Referințe bibliografice

Agenția Națională împotriva Traficului de Persoane (ANITP). (2023). Raport anual privind traficul de persoane în România. București: ANITP.

Agenția Națională împotriva Traficului de Persoane (ANITP). (2025). Analiză succintă a victimelor traficului de persoane identificate în anul 2024. București: ANITP.
<https://anitp.mai.gov.ro/subiectele/cercetare/analize/>

Agenția Națională împotriva Traficului de Persoane (ANITP). (2025). Situație statistică privind victimele identificate în primul semestru al anului 2025. București: ANITP.
<https://anitp.mai.gov.ro/situatie-statistica-privind-victimele-identificate-in-primul-semestru-al-anului-2025/>

AIDRom. (2022). Family Reunification in Romania: Barriers and Good Practices.

Bejinariu, A., & Flanigan, S. (2025). Human trafficking risks in countries unaccustomed to migration: Romanian assistance providers' experiences with conflict-affected migrants from Ukraine. *European Journal of Criminology*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/14773708251387486>

Bonizzoni, P., De Blasis, F., & Lampredi, G. (2025). Migration intermediation and ethical boundary work: The case of Italy's legal-administrative field. *Journal of International Migration and Integration*, 1–23.

Botreau, H., & Cohen, M. J. (2019). Gender inequalities and food insecurity: Ten years after the food price crisis, why are women farmers still food-insecure?

Business & Human Rights Resource Centre. (2024). Romania: Bangladeshi and Pakistani migrant workers in Romania exploited with long hours, low pay and trapped by debt and confiscated documents. London: Business & Human Rights Resource Centre. <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/romania-bangladeshi-and-pakistani-migrant-workers-in-romania-exploited-with-long-hours-low-pay-and-trapped-by-debt-and-confiscated-documents>

Busza, J., Shewamene, Z., Zimmerman, C., Erulkar, A., Hailu, E., Negeri, L., ... & Lo, Y. (2023). Accidental traffickers: Qualitative findings on labour recruitment in Ethiopia. *Globalization and Health*, 19(1), 102.

Centrul Parteneriat pentru Egalitate (CPE). (2016). Raport de cercetare calitativă – exploatare prin muncă în agricultură: Situația traficului de persoane în scop de exploatare prin muncă în agricultură în România. București: CPE. https://www.cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Raport-de-cercetare-calitativa-_exploatare-munca-in-agricultura.pdf



CES București. (2024). The labor market in Romania, aging of the active population, lack of workforce development, and exodus. <https://cesbucharest.com/insights/the-labor-market-in-romania-between-the-aging-of-the-active-population-lack-of-investment-in-competitive-workforce-development-and-exodus>

Chamber of Industry and Commerce Germany. (2020). Welcome services for foreign workers. Regensburg: IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim. <https://www.ihk.de/regensburg/welcome-5502580>

Comisia Europeană. (2020). Pactul nou privind migrația și azilul. COM(2020) 609 final. <http://eur-lex.europa.eu/>

Comisia Europeană. (2024). Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF) 2021–2027: Romania. <https://home-affairs.ec.europa.eu>

Comisia Europeană. (2025). Studiu exploratoriu privind imigrația forței de muncă în România. Bruxelles: Comisia Europeană.

Coșciug, A. (2020). Indexul Integrării Imigranților în România. Migrationcenter.ro. <http://migrationcenter.ro/wp/wp-content/uploads/2020/01/IIIR-2019.pdf>

Coșciug, A., Porumbescu, A., Kyrychenko, V., & Mercea, A. (2024). Bridging communities: An exploratory study on labor immigration in Romania. București: Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile (FDSC). <https://www.fdsc.ro/wp-content/uploads/2024/10/Bridging-Communities.pdf>

Coșciug, A. (2022). Perspective empirice asupra imigrației în România. De la țară de tranzit la țară de destinație. Timișoara: Editura de Vest.

Coșciug, A. (2021). Migrație și integrare într-o țară de emigrare. Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană.

Coșciug, A., & Hamberger, A. (2022). Guvernanța Integrării Imigranților În România. Nu Este de Competența Acestei Instituții.

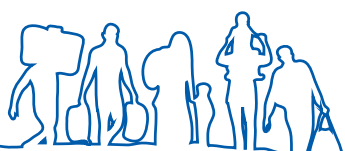
Consiliul Europei GRETA. (2022). Raport privind implementarea Convenției Consiliului Europei privind acțiunea împotriva traficului de persoane în România. Strasbourg: Consiliul Europei. <https://rm.coe.int/greta-2022-11-romanian-report/1680a6e0be>

EURES. (2025). Labour market information: Romania. https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-romania_en

European Commission. (2024). European migration and asylum report 2024. Brussels: European Commission. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/migration-2024#about-this-publication>

European Commission. (2025). Romania: Exploratory study on labour immigration. https://home-affairs.ec.europa.eu/whats-new/publications/romania-exploratory-study-labour-immigration_en

European Commission. (2025). Report on progress made in the fight against trafficking in human beings (Fifth report) [COM(2025) 8 final]. Brussels: European Commission. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=COM:2025:8:FIN>



European Labour Authority. (2020). Practitioners' toolkit: Cross-border concerted and joint inspections. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
<https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-10/KE0119850ENN.pdf>

European Labour Authority. (2023). Factsheet 2023 – Undeclared work. Bratislava: European Labour Authority. https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-02/PT-UDW_factsheet-2023-fin.pdf

European Labour Authority. (2024). Exploitation of Romanian workers in Budapest. Bratislava: European Labour Authority. <https://www.ela.europa.eu/en/news/exploitation-romanian-workers-budapest>

European Labour Authority. (2025). Posting of third-country nationals: contracting chains, recruitment patterns, and enforcement issues. Insights from case studies, ELA Strategic Analysis, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Trade Union Institute (ETUI). (2023). Interaction between labour law and immigration regimes: The case of short-term third-country national workers in the EU and the EEA. Brussels: ETUI. <https://www.etui.org/sites/default/files/2023-06/Interaction%20between%20labour%20law%20and%20immigration%20regimes-2023.pdf>

European Union. (2008). Council Framework Decision 2008/913/JHA of 28 November 2008 on combating certain forms and expressions of racism and xenophobia by means of criminal law. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX%3A32008F0913%3AEN%3AHTML>

European Union. (2012). Charter of Fundamental Rights of the European Union (2012/C 326/02). Official Journal of the European Union. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>

European Union. (2024). Directive (EU) 2024/1712 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 amending Directive 2011/36/EU on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims. Official Journal of the European Union, L(1712). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32024L1712>

Eurostat. (2023). Third-country nationals employed in the EU labour market. European Commission. <https://ec.europa.eu/eurostat>

Eurostat. (2024). Migration and labour mobility statistics. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/migration-2024>

FRA, EIGE, Eurostat. (2024). EU gender-based violence survey – Key results. Experiences of women in the EU-27. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

FRA (European Union Agency for Fundamental Rights). (2019). Protecting migrant workers from exploitation in the EU: Workers' perspectives. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf

FRA (European Union Agency for Fundamental Rights). (2022). Fundamental rights report 2022. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://fra.europa.eu/en/publication/2022/fundamental-rights-report-2022>



FRA (European Union Agency for Fundamental Rights). (2023). Online content moderation - Current challenges in detecting hate speech. <https://fra.europa.eu/en/publication/2023/online-content-moderation>

FRA (European Union Agency for Fundamental Rights). (2024). Fundamental rights report 2024. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-fundamental-rights-report-2024_en.pdf

FRA (European Union Agency for Fundamental Rights). (2024). EU survey on immigrants and descendants of immigrants. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-immigrants-survey-technical-quality-report_en.pdf

Frontex. (2022). Fundamental Rights Monitors Report. Warsaw: European Border and Coast Guard Agency.

Frontex. (2023). Annual Risk Analysis 2023. <https://frontex.europa.eu>

Gazzetta Ufficiale. (2024). Serie generale – Atto del 6 marzo 2024. Roma: Governo della Repubblica Italiana. https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaArticolo?art.codiceRedazionale=24A01170

Griffiths, M., Rogers, A., & Anderson, B. (2013). Migration, time and temporalities: Review and prospect. COMPAS research resources paper, 3, 1-31.

Guvernul României. (2014). Ordonanța nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României. Monitorul Oficial al României. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/160962>

Guvernul României. (2021). Hotărârea de Guvern nr. 884/2021 privind elaborarea Strategiei Naționale de Imigrație 2025–2028. Monitorul Oficial al României. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/245959>

Guvernul României. (2024). Hotărârea privind stabilirea contingentului de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2024. Monitorul Oficial al României.

Guvernul României. (2025). Hotărâre privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2025. https://mmuncii.gov.ro/wp-content/uploads/2025/09/HG_contingent_2025.pdf

IGI (Inspectoratul General pentru Imigrări). (2023). Raport anual privind imigrația în România 2023. <https://igi.mai.gov.ro/en/category/diverseen/migration/>

IGI (Inspectoratul General pentru Imigrări). (2024). Date administrative privind avizele de angajare și vizele de lungă ședere. București: Ministerul Afacerilor Interne.

IGI (Inspectoratul General pentru Imigrări). (2025). Date privind permisele de ședere emise și scopul acestora (octombrie 2025).



IGI (Inspectoratul General pentru Imigrări). (2025). Fondul pentru Azil, Migrație și Integrare 2021-2027. București: IGI. <https://igi.mai.gov.ro/category/fami-2021-2027/>

ILO (International Labour Organization). (2017). ILO approach to strategic compliance planning for labour inspectorates. Geneva: International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/ilo-approach-strategic-compliance-planning-labour-inspectorates>

ILO (International Labour Organization). (2019). General principles and operational guidelines for fair recruitment & definition of recruitment fees and related costs. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/publications/WCMS_568731

ILO (International Labour Organization). (2021). ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_808935.pdf

IOM (International Organization for Migration). (2018). Global compact for safe, orderly and regular migration. Geneva: International Organization for Migration. <https://www.iom.int/global-compact-migration>

IOM (International Organization for Migration). (2019). IOM handbook on protection and assistance for migrants vulnerable to violence, exploitation and abuse. Geneva: International Organization for Migration. https://publications.iom.int/system/files/pdf/avm_handbook.pdf

IOM (International Organization for Migration). (2023). Accelerating access to remedy: Promising practices to enhance access to remedy for migrant workers in South-East Asia. Geneva: International Organization for Migration. <https://publications.iom.int/system/files/pdf/PUB2023-072-R-Accelerating-Access-to-Remedy.pdf>

IOM (International Organization for Migration). (2025). World migration report 2024. Geneva: International Organization for Migration. <https://worldmigrationreport.iom.int/>

IOM România. (2022). Migrant Workers in Romania: Situational Assessment. <https://romania.iom.int/data-and-resources>

IOM. (2023). Regional Cooperation on Labour Migration and Fair Recruitment in South-Eastern Europe. <https://romania.iom.int>

JRS România. (2021). Access to Asylum in Border Procedures: Observations from the Field. București: Jesuit Refugee Service Romania.

JRS România. (2021). Access to Rights for Migrant Workers in Romania. București: Jesuit Refugee Service Romania.

Kovacheva, S., & Hristozova, D. (2019). Youth migration and life course transitions: Comparing the impact of women's mobility across generations in Bulgaria. *Sociologija*, 61(2), 210-226.

Légifrance. (2023). Code du travail. Paris: Gouvernement français. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT00000607



Mahmoud, T. O., & Trebesch, C. (2010). The economics of human trafficking and labour migration: Micro-evidence from Eastern Europe. *Journal of Comparative Economics*, 38(2), 173–188. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2009.10.001>

Mahmud, M. D. B., Laitupa, M. F., & Engko, C. (2025). Taking vulnerabilities to labour exploitation seriously: A critical analysis of legal and policy approaches and instruments in Europe. In L. Palumbo (Ed.), *Legal and policy approaches in Europe* (pp. XXX). Springer Cham. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-55424-7>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2023). *Relazione annuale sul lavoro migrante*. Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita-immigrazione/focus/xiii-rapporto-mdl-stranieri-2023>

Ministero dell'Interno. (2025). *Portale Servizi – ALI Sportello Unico Immigrazione*. Roma: Ministero dell'Interno. <https://portaleservizi.dlci.interno.it/Alisportello/ali/home.htm>

Ministerul Afacerilor Interne. (2023). *Migration and Asylum Policy Framework in Romania*. București: MAI.

MIPEX. (2023). *Migrant Integration Policy Index: Romania*. <https://mipex.eu/romania>

Mîndrican, I. M. (2024). Research on the evolution of migration in Romania after 1989. *Eastern European Migration Review*, 3(1), 45–67. <https://store.ectap.ro/articole/1649.pdf>

OECD. (2023). *International Migration Outlook 2023*. Paris: OECD Publishing. <https://www.oecd.org/publications/international-migration-outlook-2023>

OECD. (2023). *OECD guidelines for multinational enterprises on responsible business conduct*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/81f92357-en>

OECD. (2024). *OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ac8b3538-en>

OECD. (2025a). *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Romania 2025* (23 July). https://www.oecd.org/en/publications/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-romania-2025_f0532908-en/full-report

OECD. (2025b). *Increasing return and improving management of labour migration*. In *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Romania 2025*. Paris: OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-romania-2025_f0532908-en/full-report/increasing-return-and-improving-management-of-labour-migration_3d6201e2.html?utm_source=chatgpt.com

OECD. (2025). *Combating Discrimination in the European Union*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en>

OECD/European Commission. (2023). *Indicators of Immigrant Integration 2023: Settling In*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d5020a6-en>

OSW (Ośrodek Studiów Wschodnich). (2025). *Thirty years of crisis: Romania's demographic situation* (20 March). <https://www.osw.waw.pl/en/publikacje/osw-commentary/2025-03-21/thirty-years-crisis-romanias-demographic-situation>



Parlamentul României. (2003). Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, art. 260. Monitorul Oficial al României. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/41625>

Radu, C. (2026). Conceptualizing responsibility regarding non-EU temporary migrants' welfare in Romania: Control, regulation and network governance dilemmas in a new immigration country. *Global Networks*, 26(1), e70040.

Reilly, N., Bjørnholt, M., & Tastsoglou, E. (2022). Vulnerability, precarity and intersectionality: A critical review of three key concepts for understanding gender-based violence in migration contexts. In *Gender-based violence in migration: Interdisciplinary, feminist and intersectional approaches* (pp. 29-56).

Schrauwen, A. (2024). Essential, invisible, discriminated and exchangeable: Labour migrants in the EU. *Transnational Legal Theory*, 15(4), 572–590. <https://doi.org/10.1080/20414005.2024.2384235>

Schieckoff, B., & Sprengholz, M. (2021). The labor market integration of immigrant women in Europe: Context, theory, and evidence. *SN Social Sciences*, 1(11), 276.

SchengenVisaInfo. (2025). Sri Lanka – Visa Applications and Approval Rates in the Schengen Area. <https://schengenvisa.info.com/statistics/sri%20lanka/>

Service Public. (2024). Contrat de travail temporaire (ou contrat dit d'intérim). Paris: Gouvernement français. <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F11215>

Sha, H. (2021). Migrant networks as social capital: The social infrastructure of migration. <https://pureportal.coventry.ac.uk/en/publications/migrant-networks-as-social-capital-the-social-infrastructure-of-m/>

Standing, G. (2012). The precariat: From denizens to citizens? *Polity*, 44(4), 588-608.

Statista. (2024). Labour migration worldwide. <https://www.statista.com/topics/10793/labor-migration-worldwide/>

Szelewa, D., & Polakowski, M. (2022). European solidarity and “free movement of labour” during the pandemic: exposing the contradictions amid east–west migration. *Comparative European Politics*, 20(2), 238.

U.S. Department of State. (2023). Trafficking in Persons Report: Romania. Washington, D.C. <https://www.state.gov/reports/trafficking-in-persons-report-2023/romania/>

U.S. Department of State. (2025). Trafficking in persons report 2025: Romania. Washington, DC: U.S. Department of State. <https://ro.usembassy.gov/2025-trafficking-in-persons-report-romania/>

UNHCR România. (2022). Operational Update: Integration and Asylum Systems in Romania. <https://www.unhcr.org/ro>

UNHCR. (2024, September). Romania Fact Sheet. <https://www.unhcr.org/europe/sites/europe/files/2024-10/bi-annual-fact-sheet-2024-09-romania.pdf>



Van den Broek, D., Harvey, W., & Groutsis, D. (2016). Commercial migration intermediaries and the segmentation of skilled migrant employment. *Work, Employment and Society*, 30(3), 523-534.

Watson, J., van der Linden, S., Watson, M., et al. (2024). Negative online news articles are shared more to social media. *Scientific Reports*, 14, 21592.

WHO. (2025, April). A call to safeguard maternal and newborn health for migrants. <https://www.who.int/news/item/07-04-2025-a-call-to-safeguard-maternal-and-newborn-health-for-migrants>





©Consiliul Economic și Social, 2025



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL