



Uniunea Europeană

Ministerul Administrației și
Internelor



Oficiul Român pentru Imigrări

Ministerul Administrației și
Internelor



Direcția Schengen



Seminarul național *Migrant în România* 17-18 iunie 2010

Raportul grupul tematic Social-Sănătate-Muncă

Componența grupului [social-sanătate-muncă](#) a fost diferită de cea de anul trecut având noi reprezentanți ai societății civile, ai anumitor instituții publice, printre care și Oficiul Român pentru Imigrări.

În cadrul discuțiilor am convenit asupra faptului ca tema legată de muncă este cea care ridică foarte multe probleme, fiind totodată și cea care crează o punte de legătură clară cu grupul administrativ-juridic, multe dintre aspectele puse în discuție implicând o serie de modificări legislative. Din acest motiv, în cea de-a doua zi a seminarului, grupul social-sanătate-muncă a avut ocazia să lucreze împreună cu grupul administrativ-juridic, dezbătând anumite chestiuni de interes comun.

Discuțiile au urmat structura celor 3 teme mari, astfel:

MUNCĂ:

1. **Accesul pe piața forței de muncă pentru studenți** este adesea îngreunat datorită lipsei de informare a angajatorilor, precum și datorită inexistenței unei baze de date care să îi ajute pe studenți în procesul de identificare a jobului potrivit competențelor lor.

În acest sens, s-a pus accent pe nevoia de informare a angajatorilor în legătură cu accesul liber al studenților străini pe piața forței de muncă din România

- **avantaje pentru angajator:** stabilitate, deduceri din taxe și impozite

- **ce putem face?** – o bază de date cu angajatorii care sunt dispuși să angajeze studenți străini sau care ar avea nevoie de vorbitori (nativi) de limbi străine [secțiune forum, site, comunitățile de străini, cămine]

De asemenea, considerăm că este oportună o modificare legislativă astfel încât studenții care au permis de ședere în scop de studii (au dreptul de a lucra 4 ore/zi) să nu fie nevoți să se întoarcă în țara de origine după terminarea studiilor pentru a lua o autorizație de muncă/viză



Uniunea Europeană

Ministerul Administrației și
Internelor



Oficiul Român pentru Imigrări

Ministerul Administrației și
Internelor



Direcția Schengen



în scop de muncă/permis de ședere în scop de muncă. Acest lucru le-ar asigura o oarecare continuitate în munca pe care o prestează, reducând-le costurile de angajare în România.

2. Formare profesională și standarde ocupaționale

Luând în considerare faptul că numărul de persoane aparținând unor grupuri etnice și unor culturi diferite este în continuă creștere în România, considerăm oportună dezvoltarea unor cursuri de formare profesională și de creare a unor standarde ocupaționale pentru noi meserii/specializări specifice comunităților de cetățeni străini din România. [ex: un restaurant chinezesc are nevoie de bucătari chinezi. În COR nu există decât specializarea *bucătar*. Angajatorul nu poate aduce un bucătar chinez (conform legii) pentru că există destui bucătari români șomeri. Însă mâncarea chinezească nu poate fi făcută de bucătarii români.]

3. Consiliere și orientare profesională pentru imigranți

Oferirea de consiliere și orientare profesională în vederea angajării poate fi realizată prin intermediul unor birouri de consiliere care au ca grup țintă migranți, refugiații, tolerații, solicitanții de azil și persoanele cu protecție subsidiară. Acestea ar trebui să existe permanent (independent de proiectele la care aplică ONG-urile), fiind înființate cu sprijinul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, al ORI, al ONG-urilor etc.

4. Mobilitatea în cadrul UE a rezidenților membri de familie ai cetățenilor români

reprezintă o cerință imperativă, aceasta fiind în acord cu legislația altor țări membre UE și având ca principal scop facilitarea unui mai bun acces și a mobilității pe piața forței de muncă a posesorilor de carduri de rezident ca membri de familie ai cetățenilor români. Această propunere este motivată de faptul că din ce în ce mai multe joburi implică deplasări în străinătate iar, conform actualei legislații, rezidenții - membri de familie ai cetățenilor români nu au dreptul de a călători în UE decât însoțiți de soț/soție sau cu viză.

5. **Autorizația de muncă** – obținerea acesteia reprezintă o adevărată barieră pentru persoanele care aleg sau sunt nevoite să vină în țara noastră în scop de muncă. Considerăm că modalitățile de obținerea ale autorizației sunt restrictive, îngrădind accesul RTT pe piața forței de muncă din România.



Uniunea Europeană

Ministerul Administrației și
Internelor



Oficiul Român pentru Imigrări

Ministerul Administrației și
Internelor



Direcția Schengen



Solicităm ca în cazul în care unei persoane îi este anulată autorizația de muncă (concediere, disponibilizări, demisie) aceasta să poată rămâne în România, după cum urmează (două variante):

a. Prelungirea perioadei de la 30 de zile la 60 zile, având posibilitatea ca dacă își găsește un nou loc de muncă să obțină o nouă autorizație, fără a fi nevoit să se întoarcă în țara de origine pentru a relua procedura

b. Până la încheierea perioadei de valabilitate a permisului de ședere (cazul Italiei)

Considerăm că aceasta ar fi o măsură justă care i-ar proteja pe străinii care vin în România – investind adesea sume mari pentru a putea ajunge aici – de eventuale probleme la locul de muncă, probleme (concedieri, demisii) care nu țin neapărat de performanțele acestora cât de angajatori și de fluctuațiile pieței.

6. Obligativitatea deținerii cunoștințelor minime de limba română în momentul angajării este stipulată în legislația în vigoare, însă nu este nici respectată și nici verificată în practică. În acest sens propunem două posibile variante:

a. consulatele/ambasadele să ofere sau să intermedieze astfel de cursuri de inițiere, care să se finalizeze cu un test de verificare

b. eliminarea respectiviei prevederi din lege pentru a nu mai fi obligatoriu ca oamenii să semneze declarații pe propria răspundere cum că au cunoștințe minime de limba română. Faptul că dau aceste declarații îi poate prejudicia ulterior, în cazul apariției unor conflicte/probleme în raportul de muncă.

7. Contractul de muncă, fișa postului, regulamentul de ordine interioară ar trebui să fie redactate într-o limbă pe care angajatul o cunoaște. Conform legislației în vigoare angajatorul are obligația de a traduce numai contractul de muncă, nu și fișa postului și regulamentul de ordine interioară, documente pe care angajatul trebuie totuși să le semneze. De asemenea, solicităm ca în cazul muncitorilor detașați, contractele de muncă din țara de origine, precum și actele de detașare să nu mai fie numai stocate de către ITM ci să fie și verificate de către aceștia pentru a se face dovada faptului că acestea sunt în conformitate cu Codul Muncii din România.



Uniunea Europeană

Ministerul Administrației și
Internelor



Oficiul Român pentru Imigrări

Ministerul Administrației și
Internelor



Direcția Schengen



8. **Firmele de recrutare** nu funcționează într-un cadru reglementat, dovadă fiind numeroasele “neînțelegeri” dintre angajați și angajatori, aceștia din urmă acuzând faptul că au plătit mii de euro (2.000-10.000) unei firme de recrutare care trebuia să se ocupe de plasarea lor pe piața forței de muncă din România, pe un salariu decent și cu garanția unei stabilități care să merite investiția făcută cu venirea în România.

În acest sens, solicităm să fie instituit un cadru legal de autorizare, reglementare a desfășurării activității și monitorizare a acestor firme de recrutare de către autoritățile române și de către autoritățile din țara de origine a muncitorului imigrant.

De asemenea, considerăm absolut necesară reglementarea juridică prin care acestea să fie obligate să ofere anumite garanții pentru persoanele care sunt plasate pe piața forței de muncă din România.

[ex: în cazul în care o persoană plătește 5000 de euro unei firme de recrutare și la 3 luni după sosirea în România este concediată datorită sistării lucrărilor de pe șantierul unde a fost plasată, acesteia să îi fie restituită suma de bani investită]

9. **“Lista neagră” a angajatorilor care au comis abuzuri** îndreptate împotriva muncitorilor imigranți ar trebui să fie întocmită și publicată pe site-ul ORI, MMFPS, ANOFM, al Ambasadelor și Consulatelor României din străinătate precum și cele ale țărilor de origine ale străinilor veniți în România).

De asemenea, în cazul semnalării anumitor abuzuri, angajatorilor să li se interzică să mai angajeze muncitori străini (din nici o țară terță) pentru o perioadă de minim 3 ani de la momentul semnalării abuzului.

10. **Contribuțiile la asigurări sociale (pensii, șomaj, sănătate etc.)** sunt plătite de orice străin care lucrează cu contract de muncă în România, însă cei care au un permis de ședere temporar nu pot beneficia de anumite prestații sociale, precum pensia și șomajul – datorită faptului că în momentul în care nu mai prestează efectiv munca, li se anulează autorizația de muncă și automat și dreptul de ședere în România.

În acest sens, am propus următoarele soluții:



Uniunea Europeană

Ministerul Administrației și
Internelor



Oficiul Român pentru Imigrări

Ministerul Administrației și
Internelor



Direcția Schengen



- a. În cazul șomajului, legislația să se aplice pentru RTT în același mod ca și pentru cetățenii români. De exemplu, după 12 luni de cotizare, să poată beneficia de 6 luni de șomaj.
- b. România să încheie acorduri bilaterale cu cât mai multe țări, astfel încât străinii care au lucrat temporar în România să poată beneficia de o pensie de la statul român, în acord cu perioada de cotizare.

De asemenea, o altă problemă o reprezintă stagiul minim de cotizare de 15 ani, perioadă pe care un imigrant cu ședere temporară nu o petrece, de regulă, în România.

SĂNĂTATE

1. Respectarea specificului cultural / religios al pacientului în efectuarea controlului medical. Prin aceasta, reiterăm o chestiune care ține de nevoia de informare a migranților în România cu privire la faptul că în momentul solicitării unui serviciu medical, solicitantul are dreptul de a alege dacă doctorul care îl examinează este bărbat sau femeie.

2. Crearea postului de mediator sanitar în rândul comunităților de cetățeni străini (după modelul mediatorilor din comunitățile de romi). Acești mediatori sunt persoane din respectiva comunitate care sunt pregătiți specific pentru a putea să își folosească cunoștințele acumulate în comunitatea din care fac parte. De asemenea, aceste persoane sunt cele care îi informează și îi îndrumă pe cei din comunitate care au nevoie de anumite servicii medicale.

3. Informarea privind accesul la sistemul de sănătate public vs. privat (avantaje, dezavantaje) este absolut necesară mai ales dacă luăm în considerare faptul că multe persoane nu cunosc ce drepturi și ce posibilități pot avea în accesarea serviciilor medicale. Informarea ar trebui să se realizeze atât în cadrul birourilor de consiliere cât și în spitale, clinici, la ORI, etc.

SOCIAL

Cetățenii din state terțe cu un drept de ședere în România au o mare nevoie de informare vis-à-vis de o varietate de aspecte ce țin de șederea lor pe teritoriul României. În acest sens,



Uniunea Europeană

Ministerul Administrației și
Internelor



Oficiul Român pentru Imigrări

Ministerul Administrației și
Internelor



Direcția Schengen



propunem o serie de chestiuni care reprezintă pași necesari în susținerea procesului de integrare a migraților în România, indiferent de durata sau motivul șederii acestora.

- Site-urile ORI, MMFPS, CNRED – ar trebui traduse în cel puțin o limbă de circulație internațională și actualizate permanent cu informații relevante.
- Existența unor **birouri de consiliere** (socială și juridică) permanente în care să existe persoane specializate, care să poată oferi informații referitoare la: documente de ședere, acces pe piața muncii, acces la educație, servicii medicale etc.
- Distribuirea cât mai largă a unor **Ghiduri de informare** traduse în cât mai multe limbi și disponibile în puncte de trecere a frontierei, la sediile ORI, în universități, ambasade și consulate, etc.
- Oferirea a cât mai multe **cursuri gratuite** de: legislație (drepturi, obligații), învățare a limbii române, orientare și acomodare culturală, istorie și geografie.

Unele dintre aspecte discutate în cadrul acestui grup urmează a fi formulate și în cadrul unei scrisori care va fi înaintată, în cel mai scurt timp posibil, instituțiilor cu interese și competențe în aceste domenii.