

**GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN
ÎN AUSTRIA**

Cuprins:

I Informații privind piața muncii

1. Unde se găsesc posturi vacante?

II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă?
2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

B. Mutarea în altă țară:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?
2. Cum se poate obține o locuință?
3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli?
4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?
5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea permisului de ședere?
6. Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Austriei?

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?
2. Cum este reglementată formarea profesională?
3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?
4. Cum este reglementat contractul de muncă?
5. Care sunt prevederile privind ocuparea cu privire la categoriile speciale?
6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?
7. Cum este reglementată salarizarea?

8. Cum este reglementat timpul de lucru?
9. Care sunt prevederile privind concediile?
10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?
11. Cum este realizată reprezentarea lucrătorilor?
12. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?

D. Condiții de viață:

1. Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?
2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?
3. Care este costul vieții?
4. Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?
5. Cum este reglementat sistemul sanitar?
6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?
7. Cum este viața socială și culturală?
8. Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?
9. Cum este reglementat transportul?

E. Asigurări sociale și asigurări:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?
2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?
3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?
4. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?
5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?
6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?
7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

III Informații despre libera circulație a lucrătorilor din, spre și între statele membre

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România
2. Detașarea
3. De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații?

Important!

Potrivit competențelor conferite, atașaii pe probleme de muncă și sociale din cadrul Ambasadelor României în străinătate, nu pot acorda asistență juridică, nu își pot asuma reprezentarea dumneavoastră în fața persoanelor fizice sau a autorităților locale, nu pot desfășura anchete sau investigații, nu pot interveni în procedurile judiciare și nu pot influența deciziile autorităților sau ale instanțelor de judecată și nici punerea în executare a acestora.

Atașaii pe probleme de muncă și sociale pot să vă acorde consultanță, doar în limita și în condițiile legale prevăzute mai sus.

În consecință, vă solicităm să vă adresați instituției judiciare sau de mediere competente, austriece sau române, în conformitate cu prevederile legale interne și internaționale privind dreptul muncii. Pentru datele de contact ale instituțiilor competente, nu ezitați să luați legătura cu atașaii pe probleme de muncă și sociale.

Republica Austria

I Informații privind piața muncii din Austria

Începând cu 01.01.2014 **vă puteți angaja în aceleași condiții ca și cetățenii austrieci**, fără să mai fie necesară obținerea unei autorizații de muncă.

1. Unde se găsesc posturi vacante?

Cele mai multe locuri de muncă sunt pentru muncitori calificați, sau, în cazul posturilor auxiliare, cei care au absolvit cu succes învățământul obligatoriu.

Sunt căutați instalatori electrici și generali, în special specialiștii cu experiență în muncă, mai ales în Austria Superioară, Austria Inferioară și Viena.

Sunt căutați de asemenea specialiștii din domeniul turismului și cei care lucrează în hoteluri și restaurante, în special cei care au terminat o școală de ucenicie (în cazul bucătarilor și chelnerilor) sau care au absolvit cu succes un curs în cadrul unui colegiu tehnic și o școală de ucenicie (în cazul administratorilor de proprietăți sau specialiștilor din domeniul hotelurilor și restaurantelor), precum și pentru personalul auxiliar (personalul de bucătărie și de servire) care au finalizat cu succes învățământul obligatoriu. Pentru toate posturile vacante din aceste domenii, experiența relevantă în muncă și flexibilitatea sunt fie esențiale, fie de dorit.

Agenții de vânzări, inclusiv vânzătorii, care au finalizat învățământul obligatoriu și o școală de ucenicie, sunt căutați în toată Austria, dar mai ales în Viena, Austria Inferioară, Austria Superioară, Tirol și Styria. În comerțul cu ridicata și cu amănuntul, numărul lucrătorilor cu timp parțial de muncă este încă în creștere.

Zidarii și dulgherii care au terminat ucenicia sunt căutați mai ales în Austria Superioară, Austria Inferioară și Viena.

Specialiștii în ceea ce privește țevile, sudorii și instalatorii sunt căutați în special în Austria Superioară, Viena și Austria Inferioară.

Conducătorii auto care au finalizat cu succes învățământul obligatoriu, precum și o școală de ucenicie sunt căutați mai ales în Austria Superioară, Austria Inferioară și Viena.

Sunt căutați specialiștii industriali și comerciali care au terminat o școală de ucenicie și au obținut diploma "Matura" și managerii din domeniul afacerilor care au obținut diploma „Matura" sau o diplomă de la o universitate sau Fachhochschule, în special în Viena, Austria Superioară, Steiermark, Tirol și Austria Inferioară.

Cele mai multe dintre posturile vacante pentru tehnicienii din domeniul de prelucrare a datelor care au terminat cu succes liceul sau o școală de ucenicie se regăsesc în Viena, Austria Superioară și Salzburg.

Personalul medical certificat, personalul de îngrijire și lucrătorii sociali au cele mai mari șanse de a găsi un loc de muncă în Styria, Austria Superioară, Austria Inferioară și Viena.

II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Austriei

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă?

Pentru găsirea unui loc de muncă în Austria puteți contacta:

În România:

- **Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – ANOFM:** Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.3039839; site web: <http://www.anofm.ro>, www.muncainstrainatate.anofm.ro care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, **EURES:** <http://eures.anofm.ro/>.

***Atenție!** Dacă decideți să apelați la o societate comercială ce are ca activitate principală „selecția și plasarea forței de muncă”, solicitanții locurilor de muncă din străinătate trebuie să se adreseze inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia societatea își are sediul și în vederea solicitării de informații referitoare la:*

- înregistrarea firmei la inspectoratul teritorial de muncă;
- sancțiunile aplicate, dacă a fost cazul.

De asemenea, trebuie să verifice dacă la semnarea unui contract individual de muncă în străinătate acesta cuprinde cel puțin următoarele elemente: țara de reședință, denumirea angajatorului cu toate datele de identificare: adresă, număr de telefon/fax, descrierea muncii și a condițiilor de muncă, durata timpului de muncă și de repaus, durata contractului individual de muncă, condițiile de salarizare, condițiile de transport, de locuit, condițiile de protecție socială.

Persoanele fizice nu au dreptul să exercite activități de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate.

Fiecare inspectorat teritorial de muncă prezintă pe website-ul său lista societăților comerciale înregistrate având ca obiect de activitate plasarea forței de muncă în străinătate.

*Conform legii, **agentul de ocupare a forței de muncă** trebuie să fie o societate românească ce are ca activitate principală selecția și plasarea forței de muncă în străinătate, să dispună de spațiul și de dotările necesare pentru buna desfășurare a activității, să aibă încadrat în muncă personal cu experiență în domeniul forței de muncă, să organizeze o bancă de date care să cuprindă ofertele și solicitările de locuri de muncă în străinătate, informații referitoare la condițiile de ocupare a acestora și la calificările și aptitudinile solicitanților aflați în evidența lor, să încheie cu persoane juridice, persoane fizice și organizații patronale din străinătate, după caz, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă și să fie înregistrat la **inspectoratul teritorial de muncă** în a cărui rază își are sediul.*

Agenții de ocupare a forței de muncă au obligația de a încheia cu cetățenii români contracte de mediere. Aceste contracte trebuie să conțină, printre altele, elementele principale privind tariful de mediere, durata contractului și modul de soluționare a eventualelor litigii.

De asemenea, agenții au obligația de a asigura încheierea contractelor de muncă dintre cetățenii români și angajatorii străini și în limba română.

În Austria:

- **Serviciul Public de Ocupare - Arbeitsmarktservice Österreich (AMS):**

<http://www.ams.at/>

2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

În vederea ocupării unui loc de muncă, este necesară întocmirea unui **Curriculum Vitae** – **CV** și a unei **scrisori de intenție**, în limba germană preferabil, care vor fi înaintate angajatorului în cauză. În acest sens, poate fi folosit modelul Europass de CV, disponibil în limba germană și care poate fi descărcat accesând:

<http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Downloads/EuropassCV/CVTemplate.csp>

Procesul de selecție constă de obicei într-un interviu, urmat de testări de psihometrie și/sau vocaționale.

B. Mutarea pe teritoriul Austriei:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?

Libera circulație a mărfurilor și a capitalurilor reprezintă două din cele patru libertăți fundamentale (libera circulație a persoanelor, serviciilor, mărfurilor și capitalurilor) instituite de Tratatul Constitutiv al Uniunii Europene și reprezintă condiții esențiale pentru funcționarea pieței interne a UE.

➤ **Libera circulație a mărfurilor** - majoritatea produselor (considerate ca fiind cu "risc mai mic") sunt supuse la aplicarea principiului de recunoaștere reciprocă, ceea ce înseamnă că orice produs fabricat sau comercializat legal într-unul din statele membre ale UE poate fi mutat și comercializat în mod liber în cadrul pieței interne a UE.

➤ **Limitele privind libera circulație a mărfurilor** – sunt stabilite limite atunci când există un interes comun specific, cum ar fi protecția mediului, sănătatea cetățenilor, sau politicile publice, de exemplu. Acest lucru înseamnă, de exemplu, că dacă importul unui produs este considerat de către autoritățile naționale ale unui stat membru ca fiind o potențială amenințare pentru sănătatea, moralitatea sau ordinea publică, acest stat poate restricționa sau interzice accesul pe piața sa. Exemple de astfel de produse sunt produsele alimentare modificate genetic sau anumite băuturi energizante.

➤ **Libera circulație a capitalurilor** - constituie baza de integrare a piețelor financiare europene. Cetățenii statelor membre UE pot gestiona și investi banii în orice alt stat membru UE.

Persoanele fizice pot efectua un număr ridicat de operațiuni financiare în cadrul UE, fără restricții majore, astfel: pot să deschidă ușor un cont bancar, pot să cumpere acțiuni, pot să-și investească banii sau să achiziționeze proprietăți într-un alt stat membru.

Anumite **excepții** de la acest principiu se aplică și sunt în principal legate de impozitare, politicile publice, spălarea de bani și sancțiunile financiare convenite în cadrul Politicii Comune Externe și de Securitate a UE.

2. Cum se poate obține o locuință în Austria?

Informații cu privire la apartamentele disponibile și alte tipuri de proprietate pot fi obținute de la autoritățile orașelor și consiliile locale, din ziare (de exemplu, Kurier - mai

ales edițiile de weekend), de la agenții imobiliare (care pot fi găsite în cartea de telefoane de afaceri în dreptul sectorului imobiliar - Immobilien) și de pe diverse site-uri de Internet.

Costul mediu privind închirierea/cumpărarea unei locuințe este cel mai scăzut în Burgenland (2009: 4.26 EUR/m²) și cel mai ridicat în Salzburg (2009: 5.99 EUR/m²).

Chiria pe metrul pătrat depinde de mulți factori, cum ar fi apropierea de o bună comunicare și de transport, infrastructura, zona rezidențială, etc. Locații Inner City și locații în suburbii exterioare cu bune legături de transport și o bună infrastructură sunt scumpe. Apartamentele mai mici sunt adesea mai scumpe pe metru pătrat decât cele mari. Costurile de funcționare (aproximativ 25% din chiria netă) și termică, gaze, electricitate și taxe, de asemenea, trebuie să fie luate în considerare.

Înainte de a încheia un contract de cumpărare sau de închiriere a unei locuințe, trebuie consultat un serviciu de consiliere corespunzător (de exemplu Asociația chiriașilor - Mietervereinigung, Asociația pentru Protecția chiriașilor - Mieterschutzverband, Asociația de Informare a Consumatorilor - Verein für Konsumenteninformation, Camera Muncii - Arbeiterkammer) pentru verificarea legalității contractului de leasing/cumpărare sau închiriere.

3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli?

Pentru îngrijirea copiilor mici (cu vârste între șase luni și maxim șase ani), există persoanele supraveghetoare - Tagesmütter și creșele - Kinderkrippen. Cele mai multe municipii de dimensiuni mai mari au grădinițe (pentru copii de maxim 3-6 ani) și școli primare - Volksschule sau Grundschule. În zonele rurale, există de obicei o școală secundară - Hauptschule sau o școală profesională - Kooperative Mittelschule, în cel mai apropiat oraș. Se poate opta și pentru o școală generală secundară superioară - allgemeinbildende höhere Schule (AHS), spre exemplu o școală de gramatică (gimnaziu - (nivel secundar 1 și 2), sau o școală profesională, de exemplu o școală comercială - Handelschule (nivel secundar 2), însă dintr-o zonă rurală drumul este mai lung. În orașe există o vastă rețea de școli, în capitalele provinciale (Landuri), iar la Viena există academii, colegii tehnice superioare și universități.

Puteți obține informații cu privire la supraveghetorii locali de copii, creșe și grădinițe de la Consiliul Local relevant sau biroul districtului municipal (în orașe).

De asemenea, puteți obține informații cu privire la școlile din zona dvs. de la consiliile locale, birourile municipale de sector, consiliile de educație ale Landului și de la centrele de consiliere școlară.

Multe școli au un site web unde puteți găsi informații de bază privind obiectivele școlii, filozofia sa privind învățământul, programele, procedurile de înscriere, etc.

4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?

➤ Comisia Europeană a stabilit o serie de regulamente comune privind recunoașterea reciprocă a permiselor de conducere, valabilitatea asigurării auto, precum și posibilitatea înregistrării automobilului într-o țară gazdă.

În prezent nu există un permis universal UE de conducere, însă a fost introdus un "Model Comunitar" de permis de conducere, prin care se asigură faptul că permisele de conducere emise de diferite țări ale UE sunt ușor de recunoscut în alte state membre.

În cazul în care vă stabiliți reședința pe teritoriul Austriei, nu este necesar să vă schimbați permisul de conducere.

În caz de expirare, pierdere sau furt, un nou permis de conducere vă poate fi emis în Austria (dacă aveți reședința aici), în conformitate cu condițiile legislației austriece în acest sens.

➤ **Înmatricularea automobilului în Austria** – se face la autoritățile locale, unde veți plăti taxa de înmatriculare; este obligatorie dacă aveți reședința pe teritoriul Austriei și conduceți o mașină aici de peste 6 luni.

➤ **Asigurarea mașinii** – trebuie realizată la o companie de asigurări licențiată de către autoritatea națională austriacă să emită polițe de asigurare în acest sens; asigurarea va fi valabilă pe întreg teritoriul UE, indiferent de locul unde a avut loc accidentul.

➤ **Plata taxelor** – este de obicei plătită în țara în care mașina este cumpărată.

5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea permisului de ședere?

În termen de trei zile de la mutarea într-un apartament sau casă în Austria, trebuie să vă înregistrați la autoritatea competentă din cadrul Serviciului Federal al Poliției - Bundespolizeidirektion în orașe cu o Administrație Federală a Poliției; în Viena, la serviciul de înregistrare - Meldeservice din biroul corespunzător al districtului municipal - Magistratisches Bezirksamt; în comunitățile mai mici, la oficiile consiliul local - Gemeindeamt.

Este nevoie de: un formular de înregistrare a șederii completat – Meldezettel (care se obține de la autoritățile de înregistrare relevante, sau de pe Internet), pașaport, certificat de naștere și formularele de înregistrare a șederii pentru toate celelalte locuri de reședință. Cetățenii români și membrii acestora de familie (cetățeni UE/SEE/elvețieni) nu necesită un permis de ședere pentru intrare și ședere pe teritoriul Austriei; sunt exceptați de la obligativitatea vizei și sunt liberi să se stabilească unde doresc. Aceasta înseamnă că pot rămâne în Austria până la trei luni (sau șase luni, dacă pot demonstra că sunt în căutarea unui loc de muncă), fără alte formalități (dar trebuie să fie în posesia unui pașaport sau aunei cărți de identitate valabile).

Pentru a beneficia de dreptul la ședere pentru mai mult de 6 luni în Austria este necesară deținerea unei asigurări de sănătate și trebuie să se demonstreze că cetățeanul român deține resurse economice suficiente pentru a se întreține pe sine și, eventual, pe membrii săi de familie, sau să fie în măsură să demonstreze că are un loc de muncă, desfășoară activități independente sau participă la un curs de instruire în Austria. Autoritatea responsabilă va elibera un document care atestă dreptul de ședere - Anmeldebescheinigung. Totodată, cetățenii români pot aplica pentru un act de identitate oficial, cu poză - Lichtbildausweis für EWR-Bürger, ca dovadă a identității.

Se vor aplica aranjamente speciale resortisanților țărilor terțe, care nu se posedă cetățenie UE/SEE/elvețiană, însă se află în întreținerea cetățenilor români.

6. Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Austriei?

- Înainte de a merge în Austria, veți avea nevoie de următoarele documente:
 - Pașaport sau document de identitate valabil UE/SEE; alte documente personale pot fi luate, cum ar fi certificatul de naștere sau de căsătorie, etc.;
 - Un card european de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România;
 - Formularele E301 (U1) în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România atunci când este necesar și/sau E303 (U2 și/sau U3), dacă doriți să transferați dreptul de a beneficia de prestații de șomaj în Austria;
 - Certificate, diplome, atestări și referințe privind ocuparea altor locuri de muncă (în original și traduceri legalizate);
 - Orice alte permise și licențe pe care le considerați adecvate, de exemplu permisul de conducere.
 - CV-uri și scrisori de intenție, redactate în limba germană.
- Totodată, este necesar să vă asigurați că:
 - Aveți un loc de cazare în Austria;
 - Aveți suficiente fonduri pentru acoperirea costurilor primei luni de ședere;
 - Aveți asigurare medicală corespunzătoare;
 - Informați autoritățile din statul de origine privind șederea pe teritoriul Austriei;
 - Faceți rost de pașapoarte pentru animalele deținute.
- După ce sosiți în Austria:
 - Dacă aveți deja un loc de muncă trebuie să vă prezentați imediat la angajatorul dumneavoastră, iar când începeți munca trebuie să obțineți confirmarea înregistrării dumneavoastră în cadrul sistemului de asigurări sociale.
 - Dacă sunteți în căutarea unui loc de muncă trebuie să vă prezentați în termen de șapte zile la biroul regional al Serviciilor Austriece de Ocupare a Forței de Muncă - AMS, dacă aveți formularul care atestă că sunteți în căutarea unui loc de muncă la dumneavoastră;

- Trebuie să raportați în termen de 3 zile de la mutarea în Austria autorității de înregistrare responsabilă;
- Trebuie să raportați la biroul de asigurări sociale (în special angajații cu timp parțial de lucru, lucrătorii pe cont propriu, membrii de familie): este necesar să obțineți numărul de asigurare socială și formularul electronic.
- Este bine să deschideți un cont bancar;
- Dacă este cazul, înregistrați mașina deținută;
- Prezentați-vă la autoritatea fiscală responsabilă;
- Abonați-vă la servicii de gaze și electricitate, telefonie, radio și televiziune;
- Înscrieți-vă copiii în cadrul unei școli;
- Înmânați documentul dumneavoastră de ședere autorității administrative (din cadrul birourilor locale ale administrației districtuale – Bezirkshauptmannschaft sau birourilor municipale districtuale - Magistratisches Bezirksamt), dacă intenționați să stați mai mult de trei luni în Austria.

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

2. Cum este reglementată formarea profesională?

Termenul de Educație și Formare Profesională se referă la activități practice și cursuri legate de o ocupație sau vocație specifică care vizează pregătirea participanților pentru carierele lor viitoare. Formarea profesională este un mijloc esențial pentru a obține recunoașterea profesională și de a îmbunătăți șansele de a obține un loc de muncă.

➤ **Inițiativele UE pentru promovarea cooperării privind formarea profesională:**

a. Programul Socrate:

Programul Socrate susține cooperarea europeană în toate domeniile de educație, sub diferite forme:

- mobilitatea - deplasare pe teritoriul Europei;
- organizarea de proiecte comune;

- dezvoltarea de rețele europene - diseminarea de idei și bune practici;
- realizarea de studii și analize comparative.

În practică, Programul Socrate oferă burse de studiu, pentru predat sau a urma un curs de formare profesională într-o altă țară. Oferă sprijin pentru instituțiile de învățământ privind organizarea de proiecte de predat și de schimb de experiențe și ajută asociațiile și ONG-urile la organizarea de activități educaționale, etc.

Una dintre acțiunile programului Socrate este Grundtvig, care urmărește în primul rând îmbunătățirea calității educației profesionale a adulților și, de asemenea, promovarea schimbului și cooperării pentru facilitarea oportunităților și accesului la învățarea pe tot parcursul vieții pentru cetățenii UE.

b. Programul Leonardo da Vinci:

Programul Leonardo da Vinci, adoptat în 1994, are ca obiectiv principal implementarea politicii de formare profesională a UE. Este unul dintre instrumentele principale de sprijinire a mobilității trans-naționale în Europa și oferă finanțare pentru organizațiile publice și private care activează în domeniul formării. Acest program de asemenea sprijină proiectele de plasare și de schimb, vizitele în scop de studiu și rețelele trans-naționale, printre altele.

➤ **Educația adulților și învățarea pe tot parcursul vieții în Europa**

Învățarea pe tot parcursul vieții este un proces care implică toate formele de educație - formale, informale și non-formale. Are menirea de a permite oamenilor să-și dezvolte și să mențină competențe-cheie pe tot parcursul vieții lor, precum și de a permite cetățenilor de a migra în mod liber între slujbe, regiuni și țări.

3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?

În Austria, vârsta minimă legală de la care se poate munci este de 15 ani. Până atunci, școala este obligatorie. Tinerii de sub 18 ani sunt acoperiți de legislația de protecție a copiilor și tinerilor.

Munca cu timp parțial de lucru este larg răspândită în comerț. Munca sezonieră este des întâlnită în domeniul turismului, al hotelurilor și restaurantelor din orașe și zonele turistice. În domeniul imobiliarelor, contractele de muncă pe durată determinată sunt de asemenea posibile. Serviciile prestate de lucrătorii independenți și contractele de muncă

înlocuiesc contractele convenționale de muncă în toate domeniile de angajare. Cu toate acestea, contractul convențional de muncă ca parte a unei relații permanente de muncă, cu toate drepturile (dreptul la concediu, protecție împotriva concedierii, asigurări sociale, etc.) și obligațiile sale continuă să reprezinte forma obișnuită a contractului de muncă.

Lucrătorii independenți beneficiază de o protecție limitată în temeiul legislației muncii, dar - în afară de una sau două detalii minore – beneficiază de asigurare socială completă. De la 01.01.2008, acestea sunt de asemenea supuse asigurărilor pentru șomaj. Aceștia plătesc impozite la Camera de Muncă (afilierea obligatorie la Camera Austriacă a Muncii) și sunt acoperiți de fondul de economii al angajaților - MitarbeiterInnenvorsorge. Însă: în absența unui acord specific între client și lucrătorul independent, lucrătorul independent nu poate revendica dreptul la prestații cum ar fi perioade de preaviz, vacanță plătită, etc.

Angajații care lucrează un număr minim de ore (cu un venit lunar de maximum 366.33 euro în 2009) trebuie să-și facă asigurare în caz de accident. Angajatorul trebuie să înregistreze munca acestora cu timp parțial la furnizorul de asigurări de sănătate. Asigurarea facultativă de sănătate și pentru pensie este disponibilă în acest caz și va fi plătită de către lucrător. În conformitate cu legislația muncii (protecția împotriva concedierii, plăți compensatorii, etc.), aceștia sunt tratați în același mod ca și angajații care ocupă un loc de muncă permanent. Excepție: dacă suma orelor de lucru este de o cincime dintr-o săptămână de lucru obișnuită (de exemplu, 8 ore într-o săptămână de 40 de ore), perioada de preaviz este de numai 14 zile dacă nu s-a convenit altfel. Astfel de contracte sunt din ce în ce mai întâlnite în unele sectoare (de exemplu, cel al distribuției). În ceea ce privește noii lucrători independenți, este vorba de toate activitățile comerciale pentru care o licență de comerț nu este necesară (de exemplu, scriitori, consultanți, traducători, profesori, psihoterapeuți). Aceștia trebuie să raporteze activitatea desfășurată la Institutul de Asigurări Sociale pentru Comerț și Industrie. Astfel au asigurare în caz de boală, pentru pensie și în caz de accident.

Lucrătorii cu timp parțial de muncă beneficiază de aceeași protecție (asigurare în caz de boală, accident, șomaj și pentru pensie) și sunt supuși aceluiași prevederi legale ca și lucrătorii angajați cu normă întreagă.

Același lucru se aplică în privința contractelor de muncă pe durată determinată, deși nu există perioade de preaviz, deoarece raportul de muncă încetează la sfârșitul contractului. Ucenicii (stagiarii) din toate sectoarele trebuie să încheie contractele de muncă în scris; beneficiază de protecție completă (asigurare în caz de boală, accident, șomaj și pentru pensie) și de o protecție specială în caz de concediere.

Lucrătorii sezonieri din sectoarele de hotel și restaurante sunt supuși unor dispoziții speciale privind timpul de lucru; beneficiază de protecție completă privind asigurările sociale, dar în condiții speciale nu au dreptul la indemnizația de șomaj.

Cetățenii UE/SEE și elvețieni se bucură de aceleași drepturi ca și austriecii, cu excepția cazului în care legislația care reglementează încadrarea în muncă a cetățenilor străini prevede altfel.

Contractul de muncă poate fi încheiat în scris, verbal sau în mod implicit (de exemplu, începerea activității, cu plata ulterioară). Acordurile de ucenicie trebuie să fie încheiate în scris.

În mod legal, se face o distincție între un contract de muncă - Arbeitsvertrag, un contract independent - freier Dienstvertrag sau freier Arbeitsvertrag, precum și un raport de muncă asemănător cu acela dintre un angajator și un angajat - arbeitnehmerähnliches Beschäftigungsverhältnis.

În cazul în care nici un contract de muncă scris nu se încheie, angajații și lucrătorii independenți contractori primesc o declarație privind termenii și condițiile imediat la momentul începerii raportului de muncă.

O declarație privind termenii și condițiile trebuie să conțină următoarele informații: numele și adresa angajatorului; numele și adresa angajatului; data la care raportul de muncă a început; locul obișnuit de muncă; orice clasificare într-un sistem general; sarcinile urmărite; salariul de bază; orice alte drepturi bănești suplimentare (de exemplu bonusuri); data la care se plătește; dreptul la concediul de odihnă anual; orele normale de lucru zilnic și săptămânal; indicarea contractului colectiv sau acordului de muncă aplicabil; perioada și termenul de preaviz. În cazul în care raportul de muncă este pentru o perioadă definită, în declarația privind termenii și condițiile trebuie să se precizeze, de asemenea, data la care raportul de muncă va fi terminat.

Modificările aduse contractului de muncă nu pot fi mai puțin favorabile pentru salariați decât dispozițiile legislației în vigoare, ale convențiilor colective sau acordurilor de muncă. Modificările ilegale sau nefavorabile trebuie raportate consiliului de muncă, Camerei de Muncă sau sindicatului.

5. Care sunt prevederile privind ocuparea cu privire la categoriile speciale?

➤ Lucrătorii cu dizabilități:

Legea Federală privind Ocuparea Forței de Muncă de către Persoanele cu Dizabilități interzice discriminarea pe motive legate de dizabilități, în ceea ce privește ocuparea forței de muncă conform legislației muncii și în serviciul public federal. Protecția împotriva discriminării acoperă persoanele cu dizabilități fizice, mentale și psihologice și membrii familiilor acestora. Reclamațiile juridice trebuie prezentate în fața unei instanțe (în cazuri din sfera serviciilor publice în fața autorității competente). În cazurile care vor fi decise de către Agenția Federală pentru Ajutor Social - Bundessozialamt, serviciile de mediere sunt disponibile gratuit, iar medierea precede executarea judiciară. Ombudsmanul pentru persoane cu dizabilități – Behindertenanwalt este responsabil pentru consilierea și sprijinirea persoanelor care susțin că au fost discriminate. Informații suplimentare pot fi obținute de la Agenția Federală pentru Ajutor Social.

➤ Copiii și tinerii:

Legea privind ocuparea forței de muncă de către copii și tineri protejează copiii, anume pe minorii care nu au împlinit vârsta de 15 ani și până când termină învățământul obligatoriu și lucrătorii tineri, până când împlinesc vârsta de 18 ani. Dispozițiile legii se aplică încadrării în muncă a copiilor și tinerilor într-o relație de serviciu, într-o ucenicie sau o altă formă de relație de formare profesională. Există o interdicție generală privind încadrarea în muncă a copiilor - excepții: munca într-o afacere de familie sau ca parte a evenimentelor școlare.

➤ Femei:

Angajatorii sunt obligați să se asigure că egalitatea de tratament între bărbați și femei, garantată prin Constituție și reglementată de Legea privind egalitatea de tratament, este respectată în cadrul afacerii pe care o conduc și să ia toate măsurile pentru a proteja

femeile împotriva hărțuirii sexuale. Harțuirea sexuală este clasificată drept infracțiune penală. Măsuri suplimentare pentru protejarea femeilor: interzicerea muncii pe timp de noapte - numeroase excepții; protecția femeilor gravide. Sfaturi gratuite pot fi obținute de la Camerele Muncii, Federația Austriacă a Sindicatelor și Ombudsmanul pentru egalitatea de tratament.

6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

Dacă doriți să începeți o afacere sau să preluați o afacere existentă trebuie să vă adresați mai întâi Camerei de Comerț din provincia dumneavoastră, care vă va oferi sfaturi valoroase și detaliate precum și sprijin pentru lansarea cu succes a afacerii dumneavoastră.

Ghid pentru Demararea unei Afaceri al Camerei de Comerț a Austriei:
<http://www.gruenderservice.net/gportal.aspx>.

Daca porniți o afacere în domeniul comerțului, trebuie să aplicați pentru o licență de comerț la autoritatea de supraveghere privind comerțul, și va trebui de asemenea să obțineți un permis de exploatare pentru o unitate de afaceri. În plus, trebuie să aplicați pentru un număr fiscal de referință pentru activitatea dumneavoastră, la Oficiul competent al Finanțelor și trebuie să vă înregistrați la Institutul de Asigurări Sociale pentru Comerț și Industrie - Sozialversicherungsanstalt der Wirtschaft Gewerblichen în vederea asigurării în caz de boală, în caz de accident și pentru pensie, precum și în caz de șomaj, dacă doriți. Toți angajații trebuie să fie înregistrați la fondul de asigurări de sănătate din districtul corespunzător.

Dacă doriți să preluați o afacere, trebuie să aplicați la Schimbul de succesiune pentru tineri antreprenori - Nachfolgerbörse für JungunternehmerInnen:
<http://www.nachfolgeboerse.at/n>.

Puteți obține o imagine de ansamblu a sistemelor de asistență la:
<http://www.help.gv.at/Content.Node/90/Seite.900000.html>.

Puteți obține mai multe sfaturi privind inițierea sau preluarea unei afaceri la:

- Pentru cadre didactice:
<http://www.help.gv.at/Content.Node/120/Seite.1209000.html>
- Pentru femei:

7. Cum este reglementată salarizarea?

Angajații primesc o remunerație pentru serviciile specificate în contractul de muncă. Aceasta este reglementată de legi, acorduri colective și/sau acorduri interne de muncă; depinde, de asemenea, de factori individuali, cum ar fi vârsta, calificările, orele de muncă, sarcinile deținute (postul), etc.

Salariul minim este stabilit prin lege și/sau prin acorduri colective și/sau prin acorduri de muncă. Convențiile colective sunt acorduri cu putere de lege care reglementează orele de lucru, condițiile de muncă, de remunerare, etc., negociat între reprezentanții lucrătorilor, de exemplu, sindicate, și reprezentanți ai angajatorilor (de exemplu, Camera de Comerț). Acordurile de muncă sunt acorduri scrise încheiate între angajați și consiliul de muncă cu scopul de a stabili norme juridice, dar, de asemenea, pentru a stabili remunerație pentru fabrica respectivă.

În cele mai multe cazuri, remunerația este transferată într-un cont de salariu în ultima zi a lunii sau în prima zi a lunii următoare de lucru. În unele cazuri, lucrătorii primesc salariile săptămânal, prin cec sau în numerar.

În cele mai multe cazuri, remunerația este plătită de 14 ori pe an: 12 plăți lunare, plus plata salariului pe o lună, sub forma unui bonus de Crăciun și plata pe o lună ca un bonus de concediu (plăți speciale).

Taxele, contribuțiile la asigurările sociale și alte rețineri (de exemplu, contribuțiile la sindicate) sunt deduse din salariul brut și reținute de angajator, care apoi le transferă către instituțiile relevante (biroului fiscal, instituției de asigurări sociale, etc.).

Angajații primesc de asemenea o declarație scrisă de remunerare (un fluturaș de salariu), care conține o defalcare exactă a impozitelor, asigurărilor sociale, contribuții cerute de lege și voluntare, cum ar fi taxele sindicale. Dacă un angajat părăsește firma va primi de asemenea un fluturaș de salariu (declarația finală), care va conține totodată drepturile compensatorii.

Lucrătorii independenți sunt plătiți pe durata muncii pe care o prestează. În absența unui acord specific, aceștia nu au dreptul la plăți stabilite prin acord colectiv sau la plăți

speciale. Au, totuși, dreptul la o declarație privind termenii și condițiile, în absența unui contract scris. În cazul în care contractul lor este pe o perioadă mai lungă, vor primi lunar remunerația. Lucrătorii independenți trebuie să stabilească pe cont propriu modalitatea de plată a impozitelor. Contribuțiile de asigurări sociale sunt reținute și plătite de angajatori. Nu există un salariu minim stabilit. Lucrătorii independenți, ca și salariații, sunt membri ai Camerei de Muncă, unde plătesc taxe.

În contrast cu un contract independent, un contract de lucrări și servicii provine din furnizarea unui anumit serviciu. Remunerația este plătită în mod normal după ce contractul a fost dus la îndeplinire. Persoanele aflate sub incidența unui contract de lucrări și servicii trebuie să stabilească pe cont propriu modalitatea de plată a impozitelor și a contribuțiilor de asigurări sociale și, totodată, nu au dreptul la plăți speciale.

Puteți obține consiliere juridică gratuită din partea Camerei Muncii, sindicatelor și Camerei de Comerț (responsabilă, de exemplu, pentru lucrătorii independenți).

8. Cum este reglementat timpul de lucru?

Legea privind timpul de lucru se aplică la aproape toți angajații din sectorul privat cu vârsta de peste 18 ani.

- Durata normală a timpului de lucru este:
 - o zi de lucru de opt ore (într-o perioadă de 24 de ore);
 - o săptămână de 40 de ore de lucru (de luni până duminică inclusiv).

Acordurile colective în multe industrii au redus săptămâna de lucru la 38 de ore.

Excepții: o convenție colectivă de muncă poate prelungi o zi normală de lucru la 10 ore. Pentru a întrerupe munca pe o perioadă continuă mai lungă (de exemplu, un week-end prelungit), o zi normală de lucru poate fi extinsă de la opt ore la maximum nouă ore pe zi, iar, în anumite condiții, este posibilă o săptămână de 4 zile, fiecare de 10 ore.

Numeroase acorduri colective stipulează că săptămâna de lucru normală trebuie să fie realizată, în medie, pe o anumită perioadă de timp (până la un an, dar mai mult în cazurile individuale), dar poate fi mai mare sau mai mică în anumite săptămâni (de exemplu, în turism, hoteluri și restaurante, etc.).

➤ **Pauzele și perioadele de odihnă:**

În cazul în care perioada de muncă continuă este între șase și nouă ore, lucrătorii au dreptul la o pauză de cel puțin o jumătate de oră. În cazul în care ziua de lucru depășește nouă ore, lucrătorii au dreptul la o pauză de cel puțin 45 de minute. Această pauză nu este plătită și nu este luată în calcul privind totalul orelor de lucru.

La sfârșitul zilei de lucru, angajații au dreptul la o perioadă neîntreruptă de repaus de cel puțin unsprezece ore. Angajații au de asemenea dreptul la o perioadă neîntreruptă de repaus de 36 de ore, care începe sâmbăta la ora 13 și include duminica (pauza de week-end).

Există însă și excepții de la aceste aranjamente:

➤ Munca cu timp parțial:

Angajații cu normă redusă de lucru nu pot fi discriminați în comparație cu salariații cu normă întreagă. În principiu, la muncă suplimentară se aplică o primă de 25%.

➤ Munca în schimburi:

Pentru munca în schimburi, activitatea se realizează de către lucrători diferiți pe parcursul unei perioade stabilite. În anumite condiții, un schimb de până la 12 ore este posibil.

➤ Munca în schimburi cu program flexibil:

Apare într-un cadru convenit de comun acord, în care angajații decid ora la care începe și se termină ziua lor normală de lucru.

➤ Muncă de noapte:

Din 2002, atât bărbații cât și femeile au dreptul de a lucra pe timp de noapte în mod egal. Numai femeile însărcinate, mamele care alăptează și tinerii cu vârsta sub 18 ani nu pot munci pe timp de noapte.

➤ Orele suplimentare:

Orele suplimentare sunt acumulate în cazul în care timpul de lucru normal (zilnic sau săptămânal) este depășit. Potrivit Legii privind timpul de lucru, orele suplimentare vor fi remunerate cu un bonus financiar sau prin timp liber.

9. Care sunt prevederile privind concediile?

Angajații au dreptul la concediu anual plătit de minimum cinci săptămâni în fiecare an de muncă. În funcție de zilele de muncă (inclusiv sâmbăta), aveți dreptul la un concediu de

odihnă de 30 de zile în fiecare an. După 25 de ani de serviciu, concediul de odihnă va fi crește la șase săptămâni. Lucrătorii angajați cu timp parțial de lucru au aceleași drepturi ca angajații cu normă întreagă. În plus, mulți angajați primesc, de asemenea, un bonus de vacanță (al „13-lea salariu”), la același nivel cu salariul lunar normal, dar impozitat la o rată mai scăzută.

În primele șase luni din primul an de muncă, dreptul dvs. la concediu de odihnă este calculat proporțional cu timpul lucrat. De la începutul lunii a șaptea, veți beneficia de concediu de odihnă complet.

Trebuie ca angajatorul dumneavoastră să-și dea acordul asupra datei la care vă puteți lua concediu de odihnă.

Dacă vă îmbolnăviți pentru mai mult de trei zile calendaristice, în timp ce vă aflați în concediul de odihnă, aceste zile nu vor conta ca zile de concediu de odihnă. Cu toate acestea, trebuie să raportați boala la angajatorul dvs. imediat după o absență de 3 zile, și să aveți un certificat medical.

Angajații cu dizabilități și persoanele tinere nu au dreptul, în principiu, la un concediu de odihnă mai mare, cu excepția cazului când este stipulat în convenții colective sau acorduri de muncă.

- Următoarele sunt sărbători legale: 1 ianuarie (Anul Nou), 6 ianuarie (Boboteaza), ziua de Paște, 1 mai (vacanță de stat), Înălțarea, Lunea Rusaliilor, Corpus Christi, 15 august (Adormirea Maicii Domnului), 26 octombrie (vacanță națională), 1 noiembrie (Toți Sfinții), 8 decembrie (Întâmpinarea Maicii Domnului), 25 decembrie (Crăciunul) și 26 decembrie (Ziua Sf. Ștefan).
- Concediul în caz de boală și remunerația continuă:

Principiul remunerației continue asigură că, în caz de boală, accident de muncă și boli profesionale și în timpul concediului de odihnă și concediului de convalescență, veți fi plătit în continuare. Cât timp veți continua să fiți plătit depinde de vechimea dvs., iar diferite reglementări se pot aplica pentru lucrători profesionali care prestează muncă semi-profesională („gulere albe”) și meșteșugari. După aceea, veți primi concediu medical plătit de la furnizorul de asigurări de sănătate. Valoarea indemnizației pentru concediul medical depinde de câștigurile realizate în ultima lună înainte de îmbolnăvire și cuantumul remunerației continue care vă este plătită.

➤ Concediul de Maternitate:

Perioada de protecție pentru femeile însărcinate începe de obicei la opt săptămâni înainte de naștere și se termină la opt săptămâni după data nașterii. În acest timp, persoana însărcinată nu are voie să lucreze. În timpul perioadei de protecție raportul de muncă continuă să existe, iar salariile continuă să fie plătite și mama primește o indemnizație de maternitate. De la 01.01.2008, lucrătorii independenți primesc, de asemenea, o indemnizație de maternitate.

➤ Concediul pentru creșterea copilului:

Mamele și tații au dreptul la concediu pentru creșterea copilului (perioadă în care salariile/veniturile sunt suspendate), până când copilul împlinește vârsta maximă de 2 ani, cu condiția ca aceștia să locuiască în aceeași gospodărie cu copilul. Perioada minimă a concediului pentru creșterea copilului este de două luni. În acest timp, și dacă condițiile sunt întrunite, indemnizația pentru îngrijirea copiilor - Kinderbetreuungsgeld poate fi primită. De la 1 ianuarie 2010, părinții ai căror copii s-au născut după 30 septembrie 2009, pot alege din cinci modele de indemnizație pentru îngrijirea copiilor. Un model este bazat pe venituri. Lucrătorii sunt protejați împotriva concedierii pe o perioadă de până la patru săptămâni după ce se termină concediul pentru creșterea copilului.

➤ Concediu educațional și de studii:

În cazul în care concediul educațional sau de studii este convenit între 01.08.2009 și 31.12.2011, acesta poate fi luat după 6 luni de angajare neîntreruptă. Perioada minimă a fost redusă la 2 luni. În cazul în care concediul educațional sau de studii este luat în etape, fiecare trebuie să fie de doar 2 luni. Este posibil să se ia concediu de studii în perioade individuale răspândite pe o perioadă de până la 4 ani. Perioada maximă de concediu educațional sau de studii plătit poate fi de maximum 12 luni. Salariul nu va fi plătit în această perioadă, dar angajatul va primi o indemnizație de formare suplimentară din partea Serviciului Ocuparea Forței de Muncă (AMS), echivalent cu nivelul indemnizației de șomaj la care are dreptul. Angajatul trebuie să participe la o măsură suplimentară de formare de cel puțin 20 de ore pe săptămână.

➤ Îngrijirea unei rude la domiciliu:

Dacă trebuie să aveți grijă de un membru al familiei dvs. care trăiește în aceeași gospodărie cu dvs., este posibil să primiți concediu, de o săptămână, în acest sens și să fiți

remunerat în continuare, în anumite condiții. Puteți primi o săptămână în plus pe an calendaristic în cazul în care este vorba un copil mai mic de 12 ani care necesită îngrijire. Angajații își pot lua concediu și în scopul îngrijirii copiilor grav bolnavi sau pentru a fi alături de rude aflate pe moarte sau le poate fi redus programul de lucru în astfel de cazuri.

10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

➤ Perioada de probă - în timpul perioadei de probă, contractul de muncă poate fi reziliat de către angajator sau de către salariat în orice moment, fără a oferi motive. Perioada de probă este, în principiu, de o lună (pentru ucenicie: trei luni).

➤ Rezilierea unui contract pe durată determinată - relația de muncă se încheie în mod automat când durata contractului a expirat.

➤ Rezilierea de comun acord a contractului de muncă - atunci când un angajat și un angajator pun capăt relației de muncă de comun acord, perioada de preaviz nu este necesară. Contractul poate fi reziliat fie verbal fie în scris, varianta din urmă fiind recomandată.

➤ Rezilierea unilaterală a contractului de muncă - preavizul poate fi verbal, în scris sau implicit (predarea documentelor de lucru). Nici un motiv de reziliere nu trebuie să fie indicat.

➤ Perioadele de preaviz și termenele în cazul în care rezilierea este decisă de către angajator - pentru „lucrătorii cu gulere albe”: cel puțin șase săptămâni (până la sfârșitul trimestrului calendaristic cu excepția cazului în care se specifică altfel în contractele de muncă și convențiile colective); pentru meșteșugari: două săptămâni, în conformitate cu Codul civil din Austria; perioade mai lungi de preaviz sunt stipulate de obicei în contractele colective și acordurile de muncă.

➤ Perioadele de preaviz și termenele în cazul în care rezilierea este decisă de către angajat - pentru „lucrătorii cu gulere albe”: o lună (până în ultima zi a lunii); pentru meșteșugari: două săptămâni, în conformitate cu Codul civil, cu excepția cazului în care s-a convenit altfel. Nu este necesară motivarea deciziei.

➤ Concedierea – duce la încetarea relației de muncă, cu efect imediat. Trebuie să existe un motiv pentru concediere (de exemplu, neglijarea persistentă a sarcinilor).

Concedierea poate fi efectuată verbal, în scris sau implicit. Chiar și o concediere nejustificată duce la încetarea relației de muncă cu efect imediat; pe de altă parte, puteți depune plângere la instanța de muncă și de securitate socială.

➤ Demisia - duce, de asemenea, la încetarea raportului de muncă, cu efect imediat. Această opțiune este deschisă pentru angajați, de exemplu, în cazul de neglijare a îndatoririlor sale față de angajat de către un angajator.

Atunci când un raport de muncă este reziliat, angajatul are dreptul să-și primească sumele restante și documentele de lucru, care sunt: declarații de salariu, certificatul de încadrare în muncă; încetarea relației cu fondul de asigurări de sănătate; confirmare muncii realizate și a remunerației primite; fluturașul de salariu (L16); scrisoarea de recomandare.

➤ Munca cu timp parțial pentru angajații mai în vârstă - oferă angajaților mai în vârstă posibilitatea de a reduce timpul lor de lucru cu până la 60% fără a duce la pierderi din dreptul la pensie. Serviciul de Ocupare a Forței de Muncă (AMS) asigură până la 80% din venitul anterior al angajatului. Vârsta minimă la care angajații mai în vârstă ar putea opta pentru această facilitate în 2010 este de 53 de ani pentru femei și 58 de ani pentru bărbați.

➤ **Pensionarea:**

- Persoanele născute înainte de 1 ianuarie 1955 – femeile se pot pensiona la vârsta de 60 de ani, iar bărbații la vârsta de 65 de ani. Trebuie să aibă fie 180 de luni de asigurare în ultimele 360 de luni calendaristice fie 180 de luni de contribuție, fie 300 de luni de asigurare, fără suspendare.
- Persoanele născut la sau după 1 ianuarie 1955 – femeile se pot pensiona la vârsta de 60 de ani (până în 2024) sau la vârsta de 65 de ani (din 2033), și bărbați la vârsta de 65 de ani. Există o opțiune suplimentară pentru acest grup: se pot pensiona atunci când au acumulat 180 luni de asigurare de la data de 01.01.2005, dintre care cel puțin 84 luni trebuie să fi fost angajați.

➤ Încetarea contractului de muncă din motive de invaliditate – termenul diferă în funcție de categoria de muncă: Berufsunfähigkeit pentru „lucrătorii cu gulere albe”;

Invalidität pentru meșteșugari; Erwerbsunfähigkeit pentru lucrătorii independenți.

11. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?

Legea care reglementează conflictele de muncă (greve, boicoturi și închiderea de întreprinderi) se află în Legea privind Constituția Muncii (Arbeitsverfassungsgesetz), totuși atât grevele cât și închiderea fabricilor au elemente care pot fi clasificate drept infracțiuni penale și în majoritatea cazurilor reprezintă o încălcare a unui contract de muncă. Cu toate acestea, opinia predominantă juridică este că dreptul penal nu este aplicabil în ceea ce privește conflictele de muncă.

Dacă luați parte la o grevă sau sunteți afectat de încetarea activității unei întreprinderii, trebuie să solicitați consultanță de la reprezentanții Camerei de Muncă sau din partea unui sindicat. Pentru alte tipuri de conflicte de muncă (de exemplu, agresiune), ar trebui să vă adresați unei persoane de încredere de la locul dvs. de muncă (de exemplu, consiliul de muncă) sau să vă adresați Camerei de Muncă sau sindicatelor, care au consilieri speciali privind agresiunea la locul de muncă.

➤ Sindicatul:

În Austria sindicatele au o tradiție îndelungată și au influență politică. Cele 13 sindicate sunt organizate în Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) - Federația Sindicatelor din Austria. Există, de asemenea, organizații regionale. În Austria, în jur de 1,4 milioane de angajați sunt membri de sindicat. Un lucrător devine membru al unui sindicat la cerere.

Sindicatul reprezintă interesele politice, economice și sociale ale angajaților în relația cu angajatorii, guvernul și partidele politice. Sarcinile Federației Sindicatelor din Austria includ negocierea acordurilor colective de muncă, punerea în aplicare a măsurilor sociale avantajoase, garantarea standardelor sociale, protecția salariilor reale, consultarea membrilor conform legii, etc.

➤ Camera de muncă:

Acestea reprezintă aproximativ 3 milioane de angajați în toată Austria. Calitatea de membru este obligatorie. Contribuția la Camera de Muncă - Arbeiterkammerumlage, este dedusă automat din salariu și se ridică la 0,5% din salariul brut. Camera de Muncă

reprezintă interesele sociale, economice și politice ale angajaților în relația acestora cu angajatorii, guvernul și partidele.

Printre serviciile oferite direct angajaților se numără consilierea privind legislația în domeniul muncii, reprezentarea juridică în instanța de muncă și de asigurări sociale, protecția angajaților, a ucenicilor și tinerilor, consiliere în materie de asigurări sociale și de contabilitate a salariilor și materie fiscală, protecția consumatorului, și un număr mare de măsuri de formare profesională.

Camera de Muncă operează prin intermediul organizațiilor provinciale, care sunt grupate în Camera Federală. Camera de muncă are, de asemenea, influență politică în Austria și este un pilon important al parteneriatului economic și social.

➤ Consiliul de Muncă:

Angajații sunt, în principiu, reprezentați în cadrul întreprinderii de către consiliile de muncă. Rolul principal al consiliului de muncă este de a reprezenta forța de muncă în relația cu angajatorul și este ales de către angajați.

Un consiliu de muncă poate fi înființat în cazul în care întreprinderea are în mod constant mai mult de cinci angajați. Se apelează la serviciile lor, de exemplu, pentru rezilierea unilaterală sau pentru recrutare de forță de muncă, și oferă angajaților informații privind legislația muncii.

D. Condiții de viață:

1. Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?

Austria este o republică democratică. Teritoriul Republicii Federale este format din nouă state federale sau provincii (*land-uri*), care reprezintă o entitate monetară, economică și vamală uniformă. Viena este capitala federală și sediul autorităților federale supreme.

Cinci partide politice sunt reprezentate în Parlamentul austriac: Partidul Popular Austriac (ÖVP), Partidul Social-Democrat din Austria (SPÖ); Partidul Liberal Austriac (FPÖ), Alianța pentru Viitorul Austriei (BZÖ) și Grupul Verzilor.

Cetățenii austrieci au dreptul de a vota, de la vârsta de 16 ani, în cadrul alegerilor pentru Adunarea Națională (Nationalrat – Parlamentul național), și Parlamentul Provincial (Landtag - Parlamentul unei provincii sau unui *land*), consiliul municipal (cetățenii UE rezidenți în municipalitate pot vota, de asemenea), alegerea membrilor austrieci a

Parlamentului European și Președintele Federal (cetățeni din alte state membre ale UE cu reședința principală în Austria pot alege să voteze fie pentru deputați austrieci în cadrul Parlamentului European fie pentru deputați europeni din țara lor de origine). Alte instrumente ale democrației sunt referendumul sau plebiscitul (Volksbefragung, Volksabstimmung, Volksbegehren).

Parlamentul național este principalul organ legislativ și este ales o dată la cinci ani. Există un sistem în trei etape de vot proporțional, prin care un vot poate fi exprimat pentru un partid și în plus un vot preferențial poate fi acordat pentru candidați individuali. Voturile exprimate sunt combinate în mandate.

Președintele federal este ales direct de popor la fiecare șase ani. În cazul în care un candidat obține mai mult de 50% din voturi, el este câștigătorul.

Parlamentul Provincial reprezintă interesele cetățenilor în provinciile individuale și este ales o dată la 5-6 ani, iar consiliul municipal la fiecare 5-6 ani. Fiecare provincie federală (*land*) este administrat de către un guvern provincial, care este condus de un prim-ministru ales de către Parlament.

Una dintre atribuțiile guvernului federal este de a aproba un proiect de lege, care este apoi prezentat Parlamentului. Guvernul federal este condus de cancelarul federal, care, împreună cu vice-cancelarul, miniștri și secretari de stat federal, conduc activitatea guvernului.

Judecătorii în Austria sunt independenți în exercitarea mandatului lor. Instanțele de drept civil și penal sunt verbale și publice. Curtea finală de apel pentru procedurile civile și penale este Curtea Supremă. Sistemul judiciar este separat de executiv, la toate nivelurile de competență.

Ca și în alte țări, există patru niveluri de autoritate judiciară în Austria: instanțele districtuale (Bezirksgericht); instanțele regionale (Landesgericht): prima, eventual și a doua instanță; Tribunalul Regional Superior (Oberlandesgericht): a doua instanță; Curtea Supremă (Oberster Gerichtshof): a treia și, ocazional, a doua instanță. Tribunalul Administrativ (Verwaltungsgericht) se ocupă cu litigiile în legătură cu deciziile luate de autoritățile administrative. Curtea Constituțională (Verfassungsgericht) se ocupă de acțiunile împotriva autorităților federale, provinciale, regionale sau municipale. În zilele în care există ședință de instanță (de exemplu, o zi pe săptămână, la judecătoriile de

district), persoanele interesate pot primi informații în cadrul unei prime consultații juridice gratuite cu privire la drepturile și obligațiile lor în instanță.

Toți cetățenii se bucură de drepturi fundamentale: "Toți cetățenii sunt egali în fața legii. Nimeni nu poate fi discriminat sau favorizat pe baza nașterii, sexului, originii, clasei sau religie ". În 1958 Austria a ratificat Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a Libertăților Fundamentale a Consiliului Europei.

➤ Serviciul Austriac de Ocuparea a Forței de Muncă - AMS, cu centrele sale provinciale și agențiile regionale, are rolul de a oferi sfaturi, îndrumare și sprijin pentru solicitanții de locuri de muncă și șomerii din Austria. Consultarea directă este oferită prin intermediul agenției regionale competente din provincia de reședință a persoanei.

2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?

Câștigul salarial mediu brut anual al lucrătorilor angajați cu normă întreagă în Austria, în 2008, a fost de 28 590 EUR. Venitul mediu este mai scăzut în Tirol și cel mai ridicat în Austria Inferioară.

Impozitul pe venit (Einkommensteuergesetz) se referă la anumite tipuri de venituri: veniturile din agricultură și silvicultură, din activități independente, din comerț și activități meșteșugărești, din ocuparea forței de muncă, din activele de capital, din chirii și leasing, etc. În Austria există o rată progresivă a impozitului pe venit (00-50%). Impozitul pe venit în ceea ce privește ocuparea forței de muncă este denumit, de asemenea, venit fiscal. Nivelul impozitului pe venit depinde de venitul impozabil primit într-un an calendaristic.

Impozitul pe venitul persoanelor angajate este dedus din salarii la sursă, împreună cu contribuțiile de asigurări sociale și este transferat de către angajator la birourile competente. Impozitul reținut este o plată în avans cu privire la impozitul anual datorat, care este reglementat doar o dată cu impunerea anuală (Arbeitnehmerveranlagung, anterior Lohnsteuerausgleich), care corespunde cu declarația contribuabilului. Diverse cheltuieli pot fi compensate cu impozitul pe venit, în funcție de circumstanțe, de exemplu alocația unicului susținător de familie, alocația părintelui care crește copiii singur și sume forfetare, diurnele și cheltuielile speciale cum ar fi alocația pentru copii, indemnizația

forfetară pentru navetiști, cheltuieli profesionale (de ex. pentru Internet, relocare, etc.) și cheltuieli extraordinare (de ex. taxe de spitalizare, cheltuielile pentru medicamente).

Din 2009, costurile de asistență pentru copii, cum ar fi pentru grădinițe și privind îngrijirea de după-amiază (Nachmittagsbetreuung), sunt deductibile. În multe cazuri, ca urmare a evaluării impozitului anual, puteți primi înapoi o parte din impozitul pe care l-ați plătit.

Contribuțiile de asigurări sociale trebuie să fie plătite atât de angajați cât și de angajatori (excepție: asigurarea în caz de accident este plătită numai de către angajatori). În 2010, vor aplica următoarele tarife (atât angajaților și a cotelor de angajator):

- Pentru asigurare de sănătate: lucrători, lucrători independenți, lucrători care desfășoară activități independente de puțin timp (Legea privind asigurările sociale pentru afaceri - Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz - GSVG): 7.65%;
- Pentru asigurare în caz de accident: lucrători, lucrători independenți: 1,4%;
- Pentru asigurare în caz de șomaj: lucrători, lucrători independenți: 6%;
- Pentru asigurare de pensie: lucrători, lucrători independenți: 22,8%, lucrători care desfășoară activități independente de puțin timp (GSVG): 16,25% .

În plus, angajații și lucrătorii independenți plătesc 0,5% din venitul lor brut pentru contribuția la Camera de muncă și 0,50% pentru taxa de construcție de locuințe (aceasta din urmă nu este plătită de lucrătorii independenți). Există, de asemenea, după caz, contribuții sindicale și impozitele bisericii (contribuția la o comunitate religioasă, care este dedusă direct din venit: 1,25% din venitul/salariul brut), care este datorată doar de către angajați.

Alte impozite (din 2009): impozitul pe pământ, impozitul pe autovehicule (taxă de asigurare bazată pe capacitatea motorului), taxa pe valoarea adăugată: aceasta este plătită ca impozit pe achiziționarea unui produs sau serviciu de către consumatorul final (10-20%); impozitul corporațiilor: persoanele juridice nu platesc impozitul pe venit, dar plătesc impozitul pe corporație/profit (25%); impozitul municipal: întreprinderile plătesc impozit municipalității în care se află sediul lor de afaceri (3% din baza de evaluare); impozitul pe cifra de afaceri: proprietarii de afaceri a căror cifră de afaceri anuală depășește 30000 euro sunt cei care plătesc acest impozit, de 20%; impozitul pe câștigurile

de capital, etc. Mai multe informații cu privire la diversele impozite pot fi obținute de la Oficiile Federale de Finanțe, unde se și plătesc și de la Ministerul Federal al Finanțelor. Austria a încheiat acorduri de dublă impozitare cu toate statele membre ale UE și multe alte țări.

3. Care este costul vieții?

În 2005, austriecii au cheltuit în medie pe cap de locuitor din populația adultă și pe gospodărie 0,8% din venitul lor pentru educație, 2,6% pentru comunicații, 2,8% pe băuturi alcoolice și produse din tutun, 3,1% pentru sănătate, 5,5% pe sectorul de Hoteluri/Restaurante/cafenele, 5,6% pe îmbrăcăminte și încălțăminte, 6,2% pe renovarea de locuințe, 12,6% pe agrement/sport/hobby-uri, 13% pe produse alimentare și băuturi non-alcoolice, 16,1% pe transport și 22,3% pentru locuințe și energie.

Cheltuielile lunare de întreținere a locuinței sunt cele mai ridicate în Salzburg și Tirol și cele mai scăzute în Carintia.

Astfel, 1 litru de lapte costă între 0.69 și 1 euro, 500 de grame de grâu sau pâine de secară costă 1.95 euro, 500 de grame de pâine integrală 2.20 euro, 1 kilogram de zahăr 0.99 euro, 1 kilogram de făină 1.15 euro, 1 kilogram de mere 2.49 de euro, 1 litru de apă minerală costă de la 0.43 euro, 1 litru de suc de portocale costă de la 0.99 euro, 1 litru de Coca-Cola 1.19 euro, 250 de grame de unt 1.49 euro, 0,5 litri de bere costă de la 0.80 euro, 500 de grame de cafea costă de la 3 euro, 1 litru de vin costă de la 2.30 euro, în funcție de calitate, 1 bilet de cinema 5-9 euro, 1 hamburger costă 1 euro, un ziar 0.50-1.20 euro, transportul public (o călătorie doar) 1.40-2 euro, 1 litru de benzină 1.07 euro, 1 litru de motorină 0.96 euro, o masă la un restaurant (supă, felul principal, desert și băuturi) de la 25 euro, un tricou de la 5-10 euro în funcție de calitate, o pereche de blugi 50-70 euro în funcție de calitate, 1 kilowatt-oră de gaz (prețul de bază), de exemplu, 3.8 cenți, 1 kilowatt-oră de electricitate de exemplu, 9.9 cenți.

Costurile cu energia (gaze și energie electrică), costurile locuințelor și costul de benzină, motorină și uleiul pentru încălzire au crescut în ultimii ani; costul de petrecere a timpului liber, hobby-uri și sport și de locuințe și de energie este relativ mare în comparație cu media UE.

Mai multe informații:

- Vergleichende Preisniveaus (niveluri comparative de preț):
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=TSIER010
- Sondaj realizat pe consumatori în 2004/2005:
- http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/verbrauchsausgaben/konsumerhebung_2004_2005/index.html

4. Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?

➤ Achiziția unei locuințe:

Când cumpărați o casă sau un apartament în Austria, achiziționați de asemenea terenul pe care acestea sunt construite. Contractul de cumpărare poate fi încheiat în scris și verbal. Până la momentul în care contractul este încheiat, în mod normal, se aplică procedura următoare: după una sau mai multe vizionari, vânzătorul sau reprezentantul său solicită o ofertă scrisă de la dvs. în care puteți confirma că vă angajați în mod oficial să achiziționați proprietatea la prețul de pe ofertă. După aproximativ două săptămâni trebuie să fiți notificați cu privire la decizia vânzătorului. În cazul în care vânzătorul este de acord, contractul este definitiv. În ofertă, toate asigurările verbale ale vânzătorului trebuie să fie repetate în scris. Înainte de a vă înainta oferta, ar trebui să verificați că vânzătorul este și proprietar, care se poate face prin verificarea înscrierii în registrul cadastral. Registrul cadastral poate fi găsit la instanța districtuală și părți importante din acesta pot fi inspectate.

Prețurile apartamentelor și caselor depind de o serie de variabile cum ar fi localizarea, conexiuni de transport, infrastructura, etc. Prețul de achiziție nu poate fi în principiu mai ridicat decât costurile de finalizare, plus un maxim de 5%. Dacă doriți să verificați un preț de achiziție, puteți merge la curtea districtuală sau, dacă se găsește, la o agenție de mediere. În plus față de prețul de achiziție, mai sunt cheltuielile cu agențiile imobiliare (3% din prețul de achiziție plus 20% taxa pe valoarea adăugată), impozitul pe achiziția terenului (3,5% din prețul de achiziție), taxa de înregistrare a terenului (1% din prețul de achiziție), cheltuielile notariale, etc. În 2009, costul mediu a fost de 341 euro pe metru pătrat.

Având în vedere că achiziționarea de proprietăți în Austria este foarte complicată, trebuie să solicitați întotdeauna recomandări din partea experților în locuințe, la centrele de consiliere sau de la notari. Notari pot fi găsiți pe site-ul: <http://www.notar.at>.

➤ **Chiria:**

Chiria pentru cele mai multe apartamente, locuințe obținute prin consiliu (Gemeindewohnungen) și prin intermediul asociațiilor (Genossenschaftswohnungen) din Austria este reglementată de către Legea privind Proprietarul și Chiriașul (Mietrechtsgesetz). Aceasta clasifică apartamentele mai vechi pentru închiriat în conformitate cu dispozitivele de fixare a acestora și accesoriile lor (încălzire, dacă există WC pe coridor sau în apartament, apă caldă, etc.), dar stabilește, de asemenea, sume maxime și recomandate de închiriere a locuințelor, perioade de preaviz, etc. Locuințele cu o singură familie și apartamentele de compania de serviciu nu sunt acoperite în general de această lege. Transferul de mobilier sau de active este permis. Avansuri privind chiria și depozitele sunt întâlnite de obicei la închirierea de apartamente în clădiri vechi.

Plata chiriei pe metrul pătrat depinde de o serie de factori, cum ar fi conexiunile de transport, infrastructura, locația și facilitățile oferite. În 2009, chiria medie a apartamentelor (chirie și cheltuieli de operare) a fost între la 416 și 609 euro pe metru pătrat.

În 2009, cel mai mare cost pe proprietate era în Vorarlberg, la o medie de 524 de euro, urmată de Salzburg (501 euro) și Tirol (482 euro). Provinciile din Austria Inferioară (385 euro), Carinthia (369 euro) și Burgenland (373 euro) au fost printre cele mai ieftine. Apartamentele mai mici sunt de multe ori mai scumpe pe metru pătrat decât cele mari.

Costul serviciilor (aproximativ 25% din chiria netă), plus încălzirea, gazele și energie electrică sunt suplimentare.

Înainte de a încheia un acord de închiriere sau contract de cumpărare, ar trebui să vă adresați organismelor relevante de consultanță, ca de exemplu Asociația chiriașilor (Mietervereinigung), Asociația pentru protecția chiriașilor (Mieterschutzverband), Asociația de informare a consumatorilor (Verein für Konsumenteninformation), Camera de Muncă (Arbeiterkammer).

5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

Fiecare provincie/land din Austria are administrația proprie de sănătate și fiecare district are propriul sediu responsabil de serviciile de sănătate. Toate comunele mai mari sunt obligate prin lege să angajeze un medic municipal (medic generalist).

În principiu, orice persoană asigurată are dreptul să apeleze la facilitățile oferite de serviciul de sănătate din Austria (examene medicale, examenele preventive, consultări de maternitate, examinările pulmonare, etc.). Costurile sunt suportate de sistemul austriac de asigurări sociale sau sistemul de asigurări sociale din statul de origine.

Fondul de asigurări de sănătate plătește vizitele medicale, medicamentele (de până la 5 euro pe medicament, în 2010) și spitalizarea (maximum 10 euro pe zi) și asigură totodată indemnizații în caz de boală plătite în urma expirării dreptului la remunerație plătită de către angajator.

Primul punct de contact este medicul generalist din municipiul sau din apropierea dumneavoastră. Acesta va efectua examinările generale, dar oferă, de asemenea, teste de bază de sânge, examinări ale inimii (EKG) și tratamente fizice. Atunci când este necesar, medicul generalist vă poate îndruma la un specialist sau la departamentul ambulatoriu al unui spital. Puteți merge de asemenea direct la medici specialiști din apropierea dumneavoastră. În localitățile mai mari există de obicei un dentist rezident. Trebuie să vă programați consultația la stomatolog și la medicul specialist.

Dacă aveți nevoie de tratament medical, atât dvs. cât și persoanele aflate în îngrijirea dvs. va trebui să dețineți un card de asigurare (card „E”) de fiecare dată când vizitați un medic, care este în același timp, un card european de asigurare de sănătate. Astfel, pentru dvs. tratamentul medical este de obicei gratuit de la medicii care au un contract cu fondul de asigurare (cardul E). Vizitatorii și solicitanții de locuri de muncă sunt de obicei tratați gratuit în caz de urgențe medicale. În orice caz, trebuie să aveți formularul electronic relevant la dvs.

Medicii privați trebuie plătiți, de obicei, în numerar sau prin ordin de plată, iar un procent relativ mic din cost este rambursat prin fondul de asigurări de sănătate la prezentarea facturii.

Deoarece există un serviciu foarte bun de sănătate publică în Austria, numărul de spitale private și clinici private este relativ mic. Cu toate acestea, puteți obține, de asemenea, un tratament privat în spitalele publice.

Serviciul medical de urgență este disponibil între orele 19.00 - 7.00, de luni până vineri și toată ziua de sâmbătă, duminică și de sărbătorile legale, prin apelarea 141 (acest număr de telefon se aplică în toată Austria).

6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

Copiii foarte tineri și preșcolarii pot fi dați la creșe (Kinderkrippen), la grădiniță (de la vârsta de 3 – 6 ani) și clasele de pre-școlari (de la vârsta de 5 ani). Copiii foarte mici (în medie, de la vârsta de 2 ani) sunt, de asemenea, supravegheați în grupuri foarte mici de supraveghere a copiilor (Tagesmütter), în special în orașele mici și zonele rurale.

Școlarizarea este obligatorie în Austria. Primii patru ani de învățământ obligatoriu se realizează în școlile primare (Volksschule sau Grundschule), iar de la vârsta de 10 ani copiii pot merge fie la liceu (ciclu inferior) sau la o școală secundară (Hauptschule, sau Kooperative Mittelschule), sau în anumite provincii, de exemplu, Viena, la o „școală nouă medie” (Neue Mittelschule) sau pot urma un gimnaziu. Toate tipurile de școli cuprind patru niveluri de învățământ.

De asemenea, există școli speciale pentru copiii cu dizabilități sau copiii cu nevoi educaționale speciale (de exemplu, dificultăți severe de învățare, etc.) pentru primii 8-9 ani de educație școlară pe care o primesc. În multe cazuri, cu toate acestea, acești copii sunt educați, de asemenea, alături de ceilalți în școli obișnuite, în „clase de integrare”.

Al nouălea an școlar (vârsta de 14-15 ani) poate fi finalizat într-o școală politehnică (Polytechnische Schule) (o școală care stabilește orientarea profesională și pregătirea pentru o ucenicie) sau în alte tipuri de școli. Alte tipuri de școală includ: școli profesionale intermediare (de la vârsta de 14 ani, clasele 9-11 sau a 12-a), încheiate cu un examen tehnic; școli profesionale superioare (de la vârsta de 14 ani, clasele 9-13), care se încheie cu o examinare tehnică și examinarea de terminare a școlii generale sau de bacalaureat (Matura). La terminarea școlii profesionale, este posibil ca elevii să fi obținut calificări pentru una sau mai multe profesii sau ocupații.

Instruirea pentru 270 profesii poate fi obținută prin intermediul formării profesionale de bază (ucenicie), de la vârsta de 15 ani. Cele mai multe cursuri de formare profesională și ucenicie durează între 3 și 4 ani. Ocupația este învățată la locul de muncă și la școala profesională simultan. După perioada de ucenicie, tânărul (ucenic) trece un examen final de ucenicie și devine un tehnician sau artizan calificat (Geselle).

Matura (examenul de bacalaureat) este o condiție prealabilă pentru învățământul superior (universitate, academie, universitate tehnică, colegiu). În Austria există o varietate de opțiuni privind cursurile de studii tehnice, umaniste, arte și în alte domenii de studiu. Universitățile tehnice oferă formare practică și facilitează accesul direct la o profesie. Colegiile de învățământ superior (pädagogische Hochschule) oferă cursuri de formare pentru cadrele didactice de la școli primare, școli secundare, școli speciale și școli politehnice.

În Austria există, de asemenea, colegii generale și profesionale și universități tehnice și cursuri universitare pentru oamenii care lucrează, oferite sub forma cursurilor la seral.

Școlile private în Austria reprezintă aproximativ 8% din numărul total de școli. Școlile private sunt cu taxă, însă la școlile de stat nu se percep taxe. Calitatea școlilor de stat este foarte mare în comparație cu alte sisteme de educație din Europa.

7. Cum este viața socială și culturală?

Cele mai mulți austrieci petrec o parte considerabilă din timpul lor liber, în cluburi și societăți. Week-end-urile sunt folosite fie pentru a vizita prietenii și rudele și de a merge în excursii fie pentru a merge în cluburi.

În funcție de facilitățile culturale disponibile, austriecii își folosesc timpul liber pe care-l au seara pentru a merge la cinematograful, teatru sau operă.

În mediul rural oamenii se întâlnesc seara la hanuri locale sau în alte locuri. Sportul joacă, de asemenea, un rol major în activitățile de agrement. Jogging-ul și mersul pe jos, cu bicicleta și înotul sunt printre sporturile preferate de austrieci. În mod tradițional, există cluburi de fotbal în numeroase orașe și sate. În cele mai multe provincii occidentale, schiul este foarte popular, în special în rândul copiilor și tinerilor (existând cluburi de schi). Pe lacuri și anumite râuri, se practică navigația și canotajul.

Chiar și în sate și orașele mici sunt diferite cluburi și societăți (echipe de fotbal, brigăzi de pompieri voluntari, coruri, cluburi de gimnastică, grupuri de costum tradițional, formații, cluburi sportive, etc.) În orașele mari există o gamă largă de atracții culturale (teatru, cinema, expoziții de artă) și facilități de sport (tenis, volei, centre de fitness, etc.). În majoritatea domeniilor Biserica sponsorizează activitățile, de exemplu, grupuri de familie, grupuri de femei și grupuri de copii (Jungschar), cu accent pe o varietate de teme religioase. Foarte des Biserica se implică în proiecte locale, regionale și interregionale.

8. Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?

➤ Nașterea:

Din momentul în care o femeie rămâne însărcinată, trebuie să-și notifice angajatorul imediat, iar din acel moment este protejată împotriva concedierii timp de patru luni după naștere. Aveți dreptul la examinări gratuite "Mutter-Kind-Pass" (pentru mamă și copil), chiar dacă nu aveți asigurare de sănătate. Mutter-Kind-Pass-ul pot fi obținute de la medicul ginecolog, de la medicul generalist sau de la unitățile mobile de examinare sau de la casele regionale de asigurări de sănătate. Trebuie să vă înregistrați la un spital sau o maternitate. Se pot efectua de către aceste unități, de asemenea, vizite la domiciliu pentru naștere. În cadrul acestor vizite puteți afla tot ce trebuie cunoscut despre naștere.

➤ După naștere:

Trebuie să efectuați demersurile necesare eliberării unui certificat de naștere, nu mai târziu de o lună de la data nașterii, la Oficiul Registrului (Standesamt); copilul este inclus gratuit în asigurarea de sănătate a Dumneavoastră. Se va elibera o dovadă (un card) de sănătate și pentru copilul dumneavoastră. Alocația de îngrijire a copiilor (Kinderbetreuungsgeld) este suportat din fondul de asigurări de sănătate și prestații familiale (Familienbeihilfe). În plus, ar trebui să vă înregistrați copilul la Oficiul de înregistrare și să faceți demersurile pentru înregistrarea copilului în pașaportul dvs. (contactați în acest sens, Ambasada României în Austria). Din 2008, toate serviciile administrative referitoare la naștere (înregistrarea, eliberarea certificatului de naștere, etc) sunt gratuite.

➤ Căsătoria:

În Austria, căsătoria este valabilă numai dacă este efectuată de către un grefier. Ceremoniile religioase de căsătorie nu sunt valabile din punct de vedere legal pentru

autoritățile austriece. Căsătoria persoanelor de același sex nu este posibilă în Austria, dar de la 01.01.2010, un parteneriat între persoanele de același sex poate fi înregistrat la autoritatea competentă din districtul administrativ (birourile municipale – Magistrat, în orașe, birourile administrației districtuale – Bezirkshauptmannschaft). Puteți obține informații suplimentare de la Oficiul Registrului (Standesamt) la birourile municipale sau birourile administrației districtului.

➤ Decesul:

În cazul unui deces care are loc la domiciliu, trebuie să contactați un medic care să constate și să confirme în scris decesul. De asemenea, familia se adresează autorităților locale pentru eliberarea certificatului de deces (care se eliberează de către serviciul de stare civilă din localitatea unde s-a produs decesul). În cazurile în care familia dorește ca înmormântarea să se efectueze în țară, se va contacta o firmă de servicii funerare (Bestattungsinstitut), iar aceasta se va ocupa, contra unor taxe, de toate formalitățile privind transportul. Dacă decesul survine în spital, un azil de bătrâni sau un sanatoriu, unitatea respectivă se va ocupa de formalitățile privind constatarea și confirmarea decesului respectiv.

9. Cum este reglementat transportul?

Austria are una dintre cele mai dezvoltate rețele de transport din Uniunea Europeană. O rețea densă de autobuze și feroviară traversează toată Austria. Viena are o rețea de transport public bine dezvoltată.

➤ Autostrăzile - pentru utilizarea autostrăzilor în Austria trebuie plătită o taxă. De asemenea, pentru a circula pe autostrăzi, trebuie să obțineți o rovinietă la granița cu Austria (Autobahnvignette), care poate fi cumpărată la orice oficiu poștal sau magazin de tutungerie (Trafik) din Austria și la posturile de frontieră și spații de servicii pe autostradă.

➤ Transportul public - în orașele mari există diferite oferte de preț pentru călătoria cu transportul public. Un singur bilet (pentru o călătorie), costă în medie de 1.7-2.2 euro. În multe orașe, cu toate acestea, există abonamente zilnice, săptămânale, lunare sau anuale, precum și oferte speciale pentru turiști. În orașele mai mari, bilete pentru o singură călătorie și carduri pentru mai multe călătorii pot fi obținute de la automate sau

de la șofer de obicei. În afara orașelor poate fi folosit autobuzul și transportul feroviar. Un bilet pentru o călătorie de aproximativ 15 km costă în medie de la 1.80 EUR. Dacă utilizați servicii de transport în interiorul unui oraș, de multe ori plătiți un tarif redus local. Există totodată reduceri pentru anumite categorii de călători (copii, pensionari, studenți).

➤ Calea Ferată Federală Austriacă (ÖBB): puteți cumpăra bilete de la orice stație, dar și de la agenții de turism care vând bilete sau de la automatele de bilete (pentru transport regional) și de la conductor (pentru trenuri intercitiy).

➤ Transportul aerian: Puteți obține informații cu privire la tarifele de transport aerian la orice aeroport din România sau de la orice aeroport din Austria.

E. Asigurări sociale și asigurări:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

Sistemul de securitate socială din Austria acoperă următoarele situații: boală, incapacitate de muncă, invaliditate, maternitate, șomaj, bătrânețe, deces, urmași, îngrijiri, nevoi sociale.

Sistemul de asigurări sociale are următoarele caracteristici principale:

- este obligatoriu pentru lucrătorii salariați, lucrătorii independenți și membrii familiei lor;
- deschide dreptul la anumite prestații (de îndată ce condițiile pentru acest lucru sunt îndeplinite);
- este finanțat în principal din contribuții în funcție de venit. Principiul predominant este cel al solidarității: persoanele care dispun de venituri ridicate și care vor plăti, deci, contribuții de securitate socială mai mari, ajută la finanțarea prestațiilor acordate persoanelor cu venituri mai mici. Anumite grupuri de persoane (cum ar fi muncitorii exercitând o activitate parțială, minimă etc.) nu sunt acoperiți de asigurarea obligatorie decât pentru anumite domenii, de ex. în caz de accident (a se vedea și capitolul tipuri de asigurări).

Asigurarea de boală (boală, maternitate, îngrijiri) este administrată de către casele de asigurări de boală, asigurarea de accidente de către organismul central de asigurare contra accidentelor (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt), asigurarea de șomaj de către

serviciul public de ocupare (Arbeitsmarktservice) și asigurarea de pensie de către casele de asigurări de pensie (Pensionsversicherungsanstalt). Competența caselor de asigurări de boală se exercită în funcție de locul de muncă (casele locale de asigurări de boală din diferite Landuri federale).

Salariații, agricultorii, lucrătorii de la căile ferate, ca și funcționarii publici depind fiecare de un organism de securitate socială separat, independent de locul lor de muncă.

Toate organismele de asigurări dispun de ramificații/agenții la nivelul fiecărui Land, uneori chiar de birouri de arondare și sunt grupate în cadrul Federației centrale a organismelor de asigurări de sănătate.

Atât timp cât sunteți lucrător și aveți încheiat un contract de muncă sau foaie/fișă de muncă (Dienstzettel) sunteți în mod automat acoperit de asigurarea socială. Angajatorul dvs. trebuie să vă înregistreze la organismul de asigurări sociale. Contribuțiile de asigurări ale salariaților sunt reținute de către angajator lunar din salariul brut și sunt transferate apoi la organismul de asigurări.

Cei care se asigură voluntar și persoanele care exercită o activitate independentă își plătesc singuri contribuțiile și trebuie să se înregistreze ei-înșiși la organismele de asigurări corespunzătoare.

În Austria, sistemul de securitate socială este completat de sistemul de asistență socială care are ca scop acoperirea lacunelor asigurărilor sociale. Cererile de ajutor social se depun la primăria locului de domiciliu sau la birourile municipale de district (serviciile de ajutor social - Sozialamt) din orașe.

2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?

Prestațiile principale ale asigurării de șomaj sunt **alocația de șomaj** și **alocația de ajutor**. Aceste prestații ca toate celelalte legate de o situație de șomaj și de ajutor pentru reintegrarea în viața profesională, sunt acordate de serviciul public de ocupare austriac (Arbeitsmarktservice Österreich – AMS).

Alocația de șomaj este acordată cu condiția exercitării unei activități timp de cel puțin:

- 26 săptămâni în ultimele 12 luni (pentru persoanele până în 25 ani);
- 52 săptămâni în ultimii 2 ani (pentru persoanele care o solicită pentru prima dată și care au peste 25 ani) ;

- 28 săptămâni în cursul anului precedent (pentru persoanele care au mai primit această alocație);

Dacă sunteți cetățean UE/SEE, elvețian sau al unei țări terțe, aceste perioade vor fi luate în considerare pentru calculul termenului de așteptare și determinarea duratei de primire a alocației, atâta timp cât ați avut o activitate supusă asigurării obligatorii de șomaj pentru cel puțin o zi în Austria înainte de introducerea cererii dvs. Aveți, în plus, posibilitatea de a locui temporar în Austria, timp de 3 luni maximum, în scopul căutării unui loc de muncă și de a vi se face transferul alocației de șomaj acordată de țara de origine. Pentru acest lucru trebuie să aveți formularele europene completate de serviciile publice de muncă din țara dv. și să vă prezentați la serviciul public de muncă/ocupare (AMS) în cel mult 7 zile de la intrarea pe teritoriul austriac.

➤ **Cuantumul alocației de șomaj:** suma de bază corespunde unei rate de 55% din venitul zilnic net calculat, calculul venitului net făcându-se pe baza remunerației pe un an calendaristic. Penultimul an calendaristic servește ca perioadă de referință dacă cererea s-a introdus înainte de 30 iunie; dacă cererea s-a introdus după această dată, calculele se fac pe baza anului calendaristic precedent. Dacă nu este încă disponibilă baza anuală de referință, se ia în considerare venitul brut din ultimele șase luni (inclusiv prime speciale prorata, cum ar fi prime de concediu, gratificații de sărbători) care servește ca referință. Un supliment pentru cheltuieli familiale este acordat numai pentru membrii de familie care trăiesc în Austria. Alocația de șomaj poate fi primită numai timp de maximum 20 săptămâni (persoanele în vârstă care au lucrat timp îndelungat și care sunt incluse într-o schemă de reintegrare în muncă - Arbeitsstiftung, pot primi alocația de șomaj timp de 3 până la 4 ani).

Pentru a fi valabilă, cererea pentru alocația de șomaj trebuie făcută personal la biroul regional de serviciu public austriac (AMS) din arondismentul unde se găsește domiciliul dvs. De îndată ce sunteți șomer adresați-vă cât mai repede posibil biroului competent de care depindeți, căci o plată retroactivă a alocației de șomaj nu este posibilă.

Pentru a vă depune cererea aveți nevoie de următoarele documente: declarația de reședință (Meldezettel), cardul de identitate, formularul numit Arbeitsbescheinigung care conține toate informațiile referitoare la durata muncii dvs, motivul încetării lucrului,

dreptul la concedii restante etc. precum și dacă aveți copii în întreținere, documentele lor de naștere.

Mai multe informații pot fi obținute de la agenția de ocupare regională competentă.

➤ **Alocația de sprijin/ajutor:** dacă v-ați epuizat dreptul la alocația de șomaj sau la alocația de întreținere a copilului/alocația parentală de educație și sunteți încă în căutare de lucru, aveți dreptul la o alocație de sprijin, în cazul în care sunteți într-o situație precară. Acest drept este, totuși, condiționat de a fi la dispoziția serviciilor de plasare și mai ales apt de muncă, dispus să muncească și intrat în șomaj.

Cuquantumul alocației de sprijin este de 92% până la 95% din alocația de șomaj.

Alocația de sprijin este o alocație care nu este în totalitate fondată pe principiul asigurării. Există, de asemenea, dispoziții care au în vedere venitul partenerului (concubin) ca și venitul solicitantului, pentru calculul alocației de sprijin.

Dacă nu vă prezentați la biroul AMS, atunci când sunteți invitat acolo sau nu declarați schimbările intervenite în situația dvs, riscați o suspendare a alocației de șomaj/de sprijin.

3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?

Toți lucrătorii salariați sunt în mod obligatoriu afiliați la asigurarea de sănătate, ca și cea mai mare parte a lucrătorilor independenți, a șomerilor, pensionarilor și membrilor de familie ai acestora. Oricine poate să se înscrie la o asigurare facultativă în caz de boală sau bătrânețe.

Anumite prestații trebuie suportate de către asigurat (de ex. consultațiile medicilor la cabinet sau la spital care nu sunt în convențiile de securitate socială – medici și spitale private, cheltuielile pentru ortodonție, punți dentare etc.). În general, casa dvs. de asigurări de sănătate vă rambursează imediat o parte a onorariului. În cazul spitalizării, fiecare bolnav trebuie să plătească o anumită sumă pe zi.

În Austria membrii de familie ai persoanei asigurate (în general soțul/soția, copiii până la 18 ani – sau 20 dacă nu exercită încă o activitate profesională, sau 26 ani dacă urmează studii) au dreptul la prestații de boală. Copiii și partenerul persoanei asigurate sunt, în mod normal, acoperiți gratuit.

Totuși, în cazul cuplurilor fără copii, partenerul care nu lucrează nu este asigurat în mod gratuit; pentru a putea fi asigurat trebuie plătit 3,4 % din venitul brut al partenerului asigurat.

Asigurații și membrii familiei lor au dreptul la îngrijiri medicale de la medicii generaliști, medicii specialiști și dentiștii care au încheiat convenții de securitate socială. O listă a acestor medici este disponibilă la fiecare casă de asigurări. Medicamentele sunt furnizate la farmacia pe bază de prescripție medicală. Trebuie să plătiți un tarif de 4,70 euro pe medicament.

Pentru **cardul de asigurări de sănătate** electronic se plătește anual 10 euro (cu anumite excepții).

În caz de incapacitate de muncă ca urmare a unei boli care nu-i este imputabilă salariatului, angajatorul continuă să-i plătească salariul pentru 12 săptămâni maximum. Apoi, asiguratul primește o indemnizație de la casa unde este asigurat până la data indicată pe certificatul medical, care marchează terminarea incapacității sale de muncă.

Persoanele care au nevoie de îngrijiri de lungă durată din cauza unei boli sau unui handicap, au dreptul la o indemnizație de îngrijire.

4. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?

În Austria se acordă numeroase prestații familiilor, o parte în natură, dar cele mai multe în bani. Printre aceste prestații în bani se înscriu, printre altele, U (Familienbeihilfe ou Kindergeld) ca și o sumă forfetară plătită pe copil în întreținere (Kinderabsetzbetrag - plătită odată cu alocațiile familiale), indemnizația de maternitate (Wochengeld), alocația pentru îngrijirea copilului/alocația parentală de educație (Kinderbetreuungsgeld), suplimentul de alocație pentru îngrijirea copilului (pentru persoanele de condiție foarte modestă), avansul pentru pensie alimentară (în caz de divorț de ex., pensia alimentară legală este plătită cu titlu de avans de către stat, debitorul trebuind să o ramburseze ulterior), suplimentul (la alocația de șomaj) pentru cheltuieli familiale, etc.

Printre aceste prestații în natură se înscriu, între altele, examenele medicale pe cardul mamă/copil, transportul pentru școlari și ucenici (contra unei sume minimale), prestațiile de asigurări medicale, schimbarea cărților școlare (contra unei sume minimale).

Alocațiile familiale: cetățenii români nu au dreptul la alocații familiale decât dacă au lucrat cel puțin o zi în Austria.

➤ Alocațiile familiale sunt plătite pentru:

- Copiii minori, până la 18 ani;
- Copiii majori care urmează studii inițiale sau continue (de ex., studenții) până la 26 ani, cu condiția să aibă reședința principală în Austria.

Cuantumul alocației familiale este în funcție de vârsta copilului. Pentru a beneficia de alocații familiale trebuie depusă o cerere scrisă/formular la administrația fiscală de care aparține domiciliul familiei.

➤ **Indemnizația de maternitate:** acordarea indemnizației de maternitate este condiționată de o activitate salarială a mamei. Dreptul la această indemnizație este deschis începând cu 8 săptămâni înainte de naștere și pentru încă 8 săptămâni după naștere (concediul de maternitate este obligatoriu). Indemnizația de maternitate este egală cu 100% din media salariului pe ultimele 3 luni.

Casa de sănătate este organismul competent în materie. Mamele care desfășoară o activitate independentă primesc un ajutor temporar (Betriebshilfe) de la organismul care administrează contribuțiile sociale ale profesiilor industriale, comerciale, meșteșugărești, adică Gewerbliche Sozialversicherungsanstalt (casa de securitate socială pentru industrie, comerț și meșteșugari).

➤ **Alocația de creștere a copilului sau alocația parentală de educație:** după concediul de maternitate obligatoriu, părinții (tatăl ca și mama) pot primi o alocație de creștere a copilului (alocația parentală de educație). Alocația este acordată și categoriei de persoane care nu exercită o activitate profesională sau nu contribuie la asigurarea obligatorie (bărbații/femei casnice, studenți, lucrători independenți). Sunt admise venituri suplimentare până la un nivel de 14600 euro brut pe an. Cererea de alocație pentru creșterea copilului trebuie adresată casei de asigurări de sănătate respective. Cuantumul alocației de creștere a copilului este de cca 14,53 euro pe zi.

5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?

În Austria se utilizează, în general, termenul de pensie pentru pensia de retragere din activitate și nu de rentă, cum este în Germania.

➤ **Pensii de limită de vârstă:**

Persoanele născute înainte de 1 ianuarie 1955: femeile începând de la 60 ani și bărbații de la 65 ani. Trebuie făcută dovada că lucrătorul a realizat, în cursul ultimelor 360 luni calendaristice, 180 de luni de asigurare sau că a acumulat în timpul acestei perioade 180 de luni de contribuție (prin eliminarea perioadelor școlare sau de studii, de ex.) sau să cumuleze în total 300 de luni, fără condiționare de timp.

Persoanele născute după 1 ianuarie 1955: femeile începând de la 60 ani (până în 2024) sau începând de la 65 ani (din 2033) și bărbații de la 65 ani. Condiția de acordare este: să aibă cel puțin 180 zile de contribuții (<http://www.help.gv.at>).

Pentru a beneficia de pensie trebuie să faceți o cerere corespunzătoare la casa de asigurări de pensie. Cuantumul pensiei depinde atât de contribuțiile plătite, cât și de vârstă.

➤ **Pensia progresivă:**

Acest sistem permite reducerea vârstei de pensionare la 40-60% din timpul de lucru, fără a trebui să renunțați la drepturile dvs. de pensie. Serviciul public de ocupare (Arbeitsmarktservice - AMS) își asumă o parte din remunerația acordată până atunci, cuprinsă între 70% și 80% din remunerația anterioară. Vârsta minimă pentru pensia progresivă era în 2006 de 51,5 ani la femei și 56,5 ani la bărbați.

➤ **Incapacitatea de muncă:**

În cadrul asigurării de pensii, incapacitatea de muncă este dată de Berufsunfähigkeit (incapacitate profesională) dacă este vorba de un lucrător angajat funcționar, de Invalidität (invaliditate) dacă este vorba de un muncitor și de Erwerbsunfähigkeit (incapacitate de muncă) dacă este vorba de un lucrător independent.

Acești termeni diferiți sunt altfel definiți, după cum urmează :

- Incapacitate profesională: capacitatea de muncă a angajatului asigurat este redusă cu mai mult de jumătate în raport cu un asigurat în bună condiție de sănătate care dispune de o formare profesională comparabilă sau de cunoștințe și aptitudini echivalente.
- Invaliditate: capacitatea de lucru a muncitorului a scăzut la mai mult de jumătate în raport de cea a unui asigurat în bună stare de sănătate care dispune de o formare similară sau de cunoștințe și aptitudini echivalente într-o profesie comparabilă.

- Incapacitate de muncă: când un lucrător independent care nu a împlinit 50 ani nu mai este în măsură să exercite o activitate profesională din cauza stării sale de sănătate.

Cuantumul pensiilor depinde atât de contribuțiile realizate, cât și de vârsta la care asiguratul iese la pensie. Organismele competente în materie de pensii sunt Pensionsversicherungsanstalt (casele de asigurări de pensie) sau pentru lucrătorii independenți Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft (organismul care administrează contribuțiile sociale pentru profesiile din industrie, comerț, meșteșugari și profesii liberale).

➤ **Pensia de urmaș:**

Pensia la care are dreptul un urmaș a unui asigurat vizează garantarea unui sprijin financiar. Acordarea acestei pensii este condiționată de o contribuție la asigurarea de pensie pentru o perioadă minimă care depinde de vârstă.

➤ **Pensia de văduv/văduvă:** cuantumul pensiei de văduvă sau văduv este cuprins între 0 și 60% din pensia asiguratului decedat.

➤ **Pensia de orfan:**

Cuantumul pensiei de orfan se ridică la 40% din pensia de văduv/văduvă pentru orfanii de tată sau de mamă și de 60% pentru orfanii de ambii părinți. Cererea de pensie de văduv/văduvă ca și cea de orfan trebuie făcută la organismul de asigurări unde persoana decedată a fost asigurată ultimii 15 ani.

În caz de accidente de muncă și de boli profesionale, o pensie de invaliditate sau o pensie de văduv/văduvă sau o pensie de orfan poate fi cerută ca urmare a unei asigurări de accident la un organism de asigurări contra accidentelor (Unfallversicherungsanstalt).

6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?

Pentru obținerea în Austria a anumitor drepturi se aplică principiul exportului de prestații, conform căruia lucrătorul poate beneficia în Austria de anumite prestații la care are dreptul în România, ceea ce face necesară corespondența între instituțiile omologe din cele două state, pentru recunoașterea și stabilirea acestora.

În acest caz este nevoie de **formularele europene**, prin intermediul cărora instituția austriacă va obține toate informațiile necesare pentru a determina și atesta drepturile la

prestații sociale. Lucrătorul trebuie să solicite instituțiilor competente române să îi furnizeze formularele potrivite, înainte de a pleca în Austria.

Dacă lucrătorul nu a cerut formularele potrivite înainte de a pleca, dreptul la prestații poate fi solicitat și direct din Austria, fie de către lucrător, fie de o persoană împuternicită, iar instituția competentă din Austria are posibilitatea să comunice direct cu instituția competentă din România pentru a obține informațiile de care are nevoie, furnizate prin formulare.

În aplicarea prevederilor noilor regulamente europene, până la sfârșitul anului 2014 se acceptă transmiterea informației atât prin intermediul vechilor formulare (E-urile) cât și al celor două noi tipuri de formulare europene:

- **documente portabile**, care circulă în relația instituție – client – instituție.
- **SED-uri**/documente electronice structurate, care circulă de la instituție la instituție. Acestea vor fi utilizate în cadrul schimbului electronic de date între instituțiile competente din două sau mai multe state membre, care va fi obligatoriu începând cu data de 1 ianuarie 2013, dar vor circula pe suport de hâtie până când schimbul electronic va deveni funcțional la nivelul instituțiilor implicate.

Conform deciziei Comisiei Administrative pentru Securitatea Socială a Lucrătorilor Migranți, pe perioada de tranziție la schimbul electronic de date și informații, respectiv până la data de 30.04.2014, instituțiile competente ale statelor membre ale căror aplicații IT naționale nu sunt încă adaptate pentru generarea documentelor mai sus menționate pot folosi inclusiv formularele de tip E în aplicarea noilor Regulamente. În ceea ce privește prestațiile de șomaj, se pot folosi în continuare formularele E 301 și E 302.

Documente portabile

Semnificația documentului portabil A1:

Documentul portabil A1 dovedește exclusiv menținerea titularului acestuia la sistemul de securitate socială (asigurare pentru pensie, accidente de muncă și boli profesionale, asigurări sociale de sănătate, prestații familiale) din statul de trimitere (statul de care aparține instituția care a emis respectivul document), lipsa acestuia nefiind de natură a împiedica desfășurarea de activități profesionale pe teritoriul altui stat membru, într-un

astfel de caz devenind aplicabilă **regula generală în domeniu – cea a asigurării conform legislației locului de desfășurare a activității**. Documentul portabil A1 nu poate fi asimilat, din punct de vedere legal, unui permis de muncă.

Documente portabile "U":

U1 – certifică perioadele de asigurare care vor fi luate în considerare pentru acordarea prestațiilor de șomaj (înlocuiește E 301 în circuitul instituție-client-instituție)

U2 – certifică perioada în care un șomer își menține dreptul la prestații de șomaj atunci când își caută de lucru în alt stat membru (înlocuiește parțial E 303 în circuitul instituție – client – instituție)

U3 – menționează circumstanțele de natură să afecteze dreptul la prestații potrivit legislației pe care o aplică instituția care emite documentul (înlocuiește parțial E 303 în circuitul instituție – client – instituție)

SED-uri

Au fost elaborate pe baza identificării fluxurilor de informații care se realizează între instituțiile competente în aplicarea prevederilor noilor regulamente. Fiecarui flux identificat îi corespunde un document prin care se solicită informația și un document prin care se transmite informația solicitată.

7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

Este important ca la plecarea din România să solicitați **cardul european de asigurări de sănătate**, care vă poate asigura asistență sanitară pe teritoriul Austriei până la începerea cotizării la sistemul austriac de securitate socială. Conține doar informații de bază, cum ar fi numele și prenumele posesorului, data nașterii și numărul personal de identificare, dar nu conține detalii medicale.

Cardul european de sănătate poate fi utilizat pentru a primi orice fel de servicii de sănătate, fiind la un medic generalist, un spital sau o farmacie.

Principalele avantaje ale cardului european de sănătate sunt:

- Facilitarea accesului la asistență medicală în străinătate;
- Rambursarea rapidă și simplificată a cheltuielilor ;

- Securitatea datelor;
- Siguranță mai mare;
- Simplificarea procedurii administrative;
- Simplitate - proceduri mai simple și mai rapide pentru obținerea de asistență medicală.

Cardul european de sănătate nu poate fi folosit în cazul în care un pacient dorește în mod intenționat să beneficieze de tratament medical, deși nu are nevoie.

Cardul european de sănătate este valabil pentru o perioadă de **6 luni** și este eliberat de către **Casa Națională de Asigurări de Sănătate**: Adresa: Calea Calarașilor 248, bl. S19, sector 3, București; tel verde: 0800.800.950; e-mail: relpubl33@casan.ro; site web: www.cnas.ro/.

III Informații despre libera circulație a lucrătorilor din, spre și între statele membre

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România

Începând cu 01.01.2014 **vă puteți angaja în aceleași condiții ca și cetățenii austrieci**, fără să mai fie necesară obținerea unei autorizații de muncă.

Lucrătorilor români din Austria trebuie să li se asigure aceleași condiții de muncă ca și lucrătorilor austrieci care desfășoară activități similare.

2. Detașarea

Lucrătorii detașați au nevoie de autorizare de muncă?

Nu, nici un lucrător român nu are nevoie de autorizație de muncă!.

Lucrătorii pot fi detașați pentru o perioadă de maxim 2 ani.

Egalitatea de tratament dintre lucrătorii detașați și lucrătorii austrieci

Lucrătorilor detașați în Austria de către o întreprindere situată într-un alt stat membru UE, trebuie să li se asigure „aceleași condiții de muncă” ca și pentru lucrătorii austrieci care desfășoară activități similare.

În mod concret, dacă activitatea de muncă se desfășoară în Austria, pe întreaga perioadă de detașare, se aplică prevederile legale austriece (normele legale și contractele colective de muncă) care reglementează următoarele aspecte:

- programul maxim de lucru și perioada minimă de odihnă;
- durata minimă a concediului anual plătit;
- salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare. Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte integrantă a salariului minim, cu condiția ca acestea să nu fie plătite pentru rambursarea cheltuielilor suportate efectiv ca urmare a detașării, cum ar fi cheltuielile ocazionate de transportul și cazarea lucrătorilor.
- condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către agenții de muncă temporară;
- securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă; măsurile de protecție privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând;
- egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

În ceea ce privește sistemul de securitate socială aplicabil, lucrătorilor români detașați în Austria li se aplică legislația în vigoare în România, ținându-se cont de faptul că, retribuiția considerată ca bază de calcul va fi stabilită conform principiului egalității de tratament între lucrătorii detașați și cei autohtoni.

În cazurile în care sunt depistate cazuri de detașare în spațiul comunitar, fără a fi garantat tratament egal pentru lucrătorii detașați, în scopul protejării drepturilor salariale ale acestora, inspectorii de muncă pot lua măsuri împotriva angajatorului aflat în Austria, în baza principiului responsabilității solidare.

Care sunt situațiile în care apare detașarea?

Situațiile de detașare în spațiul comunitar sunt următoarele:

- detașarea unui lucrător de la o societate cu sediul într-un stat membru, la o filială a acesteia situată în Austria;
- detașarea unui lucrător de la o societate cu sediul într-un stat membru, în cadrul unei societăți austriece aparținând aceluiași grup de societăți;

- detașarea unui lucrător în cadrul unui contract comercial (execuție de lucrări sau prestare de servicii, transport, etc.) încheiat cu un beneficiar care are sediul social sau operațional în Austria.

Ce demersuri trebuie să facă angajatorul în România înainte de a detașa lucrători?

Înainte ca lucrătorii români să plece în Austria, angajatorul acestora trebuie să le întocmească acte adiționale la contractele individuale de muncă, pe care le înregistrează la inspectoratul teritorial de muncă competent. Totodată, trebuie să solicite la Casa Națională de Pensii Publice eliberarea documentului portabil A1 (fostul formular E 101), iar la Casa Județeană/Municipală de Sănătate, eliberarea formularului S1 (fostul formular E 106).

3. De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații?

Serviciul Public de Ocupare - Arbeitsmarktservice Österreich (AMS):

<http://www.ams.at/>

Constantin MIRON - atașat pe probleme de muncă și sociale în **Republica Federală Germania și Austria**

Adresă [Ambasada României la Berlin](#): Dorotheenstr. 62-66, 10117 Berlin

Tel: 0049-(0)30-212 39 108

Fax: 0049-(0)30-212 39 199/399

E-Mail: miron.constantin@rumaenische-botschaft.de