

Dragă cititorule!

Odată cu intrarea României în Uniunea Europeană s-au deschis multe oportunități pentru angajații de pe piața muncii. Tot mai mulți români au ales să muncească în afara granițelor în speranța obținerii unor venituri superioare sau a unei recunoașteri corespunzătoare a competențelor și talentelor pe care le dețin.

Dar, odată cu aceste oportunități, trebuie să faceți față și multor provocări. Sunteți pregătiți? Aveți informațiile și instrumentele necesare pentru a vă bucura pe deplin de avantajele care vi se arată? Vă cunoașteți drepturile? Știți unde să vă adresați pentru informații? Dar în cazul în care vă confrunțați cu situații mai puțin plăcute de încălcare a drepturilor, știți ce să faceți? Vă gândiți doar la profitul imediat, sau aveți în vedere și protecția dvs. pe termen lung?

De ce ne-am propus să elaborăm încă o lucrare? Simplu, pentru că știm cât de anevoios este procesul de parcurgere și prelucrare a tuturor acestor materiale. Cu acest minighid vă oferim un instrument simplu și ușor de utilizat. Ori de câte ori veți avea nevoie de un sfat referitor la statutul de angajat pe piața muncii, îl veți putea consulta și veți găsi minimum de informație necesar pentru a face față situațiilor cu care vă confrunțați.

Echipa care a elaborat acest minighid este promotoarea conceptului de *muncă decentă, în condiții de libertate, echitate, securitate și demnitate umană*. Vă urăm **succes** în activitate, în noile condiții de cetățean european și vă reamintim că:

- munca trebuie să fie liber aleasă și liber consimțită, iar fiecare angajat este liber să se alăture oricărei organizații care îi poate apăra drepturile;
- orice angajat are dreptul la mijloace de trai acceptabile, atât pentru ea/el, cât și pentru familie;
- toți angajații au dreptul de a fi tratați corect și echitabil și de a avea oportunități egale în ce privește munca;
- orice angajat are dreptul la securitate și sănătate la locul de muncă, la pensie și la alte măsuri de protecție în situații neprevăzute;
- toți angajații au dreptul să fie tratați cu respect, să-și poată afirma preocupările și să participe la deciziile referitoare la condițiile de muncă.

CUPRINS

CE TREBUIE SĂ ȘTIU ÎN CALITATE DE ANGAJAT PE PIATA MUNCII ÎN NOUL CONTEXT EUROPEAN

- a. Care sunt avantajele mele în calitate de cetățean european din perspectiva angajării pe piața muncii într-un alt stat membru UEpag.3
- b. Cum pot să-mi găsesc un loc de muncă în Uniunea Europeană. Care sunt condițiile pe care trebuie să le îndeplinesc pentru a obține un contract de muncă în UEpag. 6
- c. Ce trebuie să am în vedere când completez o cerere de angajare pentru un post în UEpag. 13
- d. Care sunt documentele necesare pentru obținerea unui contract de muncă în UEpag. 15
- e. Diplomele de calificare obținute în România se echivalează când mă angajez în UE? Care este procedura de echivalare?pag. 17
- f. Care sunt drepturile mele în calitate de angajat pe piața muncii în UE.....pag. 19
- g. Ce trebuie să am în vedere pentru a evita eventualele capcane atunci când mă angajez pe piața muncii în UEpag. 23
- h. Ce particularități există în fiecare țară referitor la accesul lucrătorilor români pe piața forței de muncă din statele UEpag. 26
- i. Care sunt eventualele dezavantaje ale unui loc de muncă în UEpag. 28
- j. Care sunt profesiile/meseriile cele mai solicitate pe piața muncii în UEpag. 29
- k. Unde mă pot adresa pentru a obține informații și sprijin în cazul în care lucrez într-un stat membru UE (instituțiile, autoritățile, persoanele care mă pot ajuta)pag. 32
- l. Unde mă pot adresa pentru a obține informații și sprijin în cazul în care nu îmi sunt respectate drepturile în calitate de angajat în UE (instituțiile, autoritățile, persoanele care mă pot ajuta).....pag. 35

CE TREBUIE SĂ ȘTIU ÎN CALITATE DE ANGAJAT PE PIATA MUNCII ÎN NOUL CONTEXT EUROPEAN

a. Care sunt avantajele mele în calitate de cetățean european din perspectiva angajării pe piața muncii într-un alt stat membru UE ?



Vă prezentăm în continuare câteva avantaje în calitate de cetățean UE din perspectiva angajării pe piața muncii într-un stat membru UE:

1. Chiar dacă nu aveți de lucru, **aveți dreptul să locuiți într-un alt stat membru UE** pentru o “perioadă rezonabilă de timp” pentru a vă căuta o slujbă. În absența unei prevederi Comunitare care să definească “perioada rezonabilă de timp”, cele mai multe State Membre vorbesc acum despre 6 luni, cu toate că în alte State Membre această perioadă este de numai 3 luni.



Dacă intenționați să rămâneți pentru o perioadă care depășește acest termen trebuie să obțineți un **permis de rezidență**. Condițiile pentru obținerea permisului de rezidență depind de statutul cetățeanului (angajat sau liber-profesionist, student, pensionar sau șomer).

De asemenea, dacă doriți să locuiți sau să studiați în orice alt stat membru **fără să exercitați o activitate**, trebuie să dovedeți (dacă sunteți student să declarați) că aveți suficiente resurse financiare că aveți o poliță de asigurare de sănătate pentru a nu deveni o povară pentru sistemul de asistență socială al statului respectiv.

Conform legislației Comunitare, dacă îndepliniți condițiile de mai sus, puteți să fiți însoțit de soțul/soția, copilul minor (sub 21 ani), copilul dependent și părinții dependenți

În această situație trebuie să dovedeți că aveți suficiente resurse financiare și asigurare de sănătate pentru fiecare din membrii familiei care vă însoțesc.



În cazul studenților doar soțul/soția și copiii se pot bucura de acest drept.

2. Puteți să vă prelungiți perioada de ședere dacă **faceți dovada faptului că vă căutați în mod real de lucru și că aveți o șansă serioasă să fiți angajați** (de exemplu sunteți într-o perioadă în care așteptați rezultatele unor interviuri de angajare, teste, etc.).
3. Puteți **să vă înregistrați la agențiile de ocupare a forței de muncă** dintr-un stat UE fără să vi se solicite vreun act de rezidență și aveți dreptul la aceeași asistență pentru a vă găsi un loc de muncă, de care beneficiază și cetățenii țării respective.
4. De asemenea, dacă îndepliniți anumite condiții, **pentru încă 6 luni puteți beneficia de ajutor de somaj**.



Orice cetățean european poate desfășura o activitate economică în orice alt stat membru ca angajat sau ca liber-profesionist. În acest caz, **el va avea asigurat permisul de rezidență prin simpla prezentare a documentului de identitate** (pașaport sau carte de identitate) și **dovada că este angajat sau liber-profesionist.**



De exemplu, dacă ați beneficiat de ajutor de șomaj în Franța puteți beneficia în continuare de el chiar dacă vă căutați de lucru într-o altă țară UE, cu condiția să vă înregistrați la Agenția Națională a Muncii pentru cel puțin 4 săptămâni. Agenția Națională vă va elibera un formular (E 303), pe care trebuie să-l completați și să-l duceți în țara în care vă căutați de lucru. Totuși, dacă nu v-ați găsit de lucru și doriți să primiți în continuare ajutorul de șomaj, în trei luni, trebuie să vă întoarceți în Franța și să vă înregistrați la serviciile de ocupare a forței de muncă.

Dacă v-ați găsit de lucru în orice altă țară UE, aveți dreptul să vă părăsiți țara fără să treceți prin alte formalități speciale. Aveți nevoie doar de o carte de identitate valabilă sau de pașaport. Acest drept poate fi limitat numai pentru motive serioase legate de ordinea publică, securitatea publică sau sănătatea publică.

5. Dacă ați lucrat într-un alt Stat Membru, **aveți dreptul să rămâneți acolo** dacă îndepliniți una din următoarele condiții:
- **ați ajuns la vârsta pensionării sau la pensionare anticipată** și ați locuit deja, **neîntrerupt**, în acel stat **mai mult de trei ani**, lucrând acolo în ultimele douăsprezece luni (sau ați rămas fără loc de muncă în această perioadă);
 - **sunteți în incapacitate permanentă de muncă** din cauza unui accident de muncă. În acest caz puteți rămâne într-un alt stat UE dacă **ați lucrat acolo cel puțin doi ani înaintea accidentului**. Dacă handicapul dumneavoastră vă dă dreptul la unele beneficii de la o instituție a statului UE, aveți dreptul să vă stabiliți acolo chiar dacă ați lucrat înainte pentru o perioadă de numai o săptămână.



În acest caz, trebuie să depuneți cererea de stabilire în acel stat într-un interval de maximum doi ani de la producerea accidentului. Atunci veți avea aceleași drepturi ca și un național al țării respective în ceea ce privește accesul la locuințe, asigurări sociale, educația copiilor.

6. Rudele care vă însoțesc au și ele dreptul de a rămâne în statul respectiv, chiar **și după decesul dumneavoastră**. Dacă decesul se întâmplă înainte de a primi dreptul de stabilire, rudele dumneavoastră pot continua să trăiască acolo dacă este îndeplinită una din următoarele condiții:
- ați locuit și ați muncit în acea țară pentru cel puțin doi ani de zile;
 - decesul a fost cauzat de un accident de muncă sau de o boală profesională;
 - soțul/soția dumneavoastră și-a pierdut cetățenia țării de origine în urma căsătoriei cu dumneavoastră.



Statele membre UE pe teritoriul cărora **puteți intra pe baza cărții de identitate** sunt: Austria, Danemarca, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburg, Malta, Marea Britanie, Olanda, Polonia, Slovenia, Spania, Portugalia, Ungaria. .

State membre UE pe teritoriul cărora **este necesar pașaportul** sunt: Cehia, Cipru, Suedia.

b. Cum pot să-mi găsesc un loc de muncă în Uniunea Europeană ?

Care sunt condițiile pe care trebuie să le îndeplinesc pentru a obține un contract de muncă în UE ?



Este bine să cunoașteți faptul că **nu veți putea să vă angajați în mod direct** într-o țară membră a Uniunii Europene imediat după aderare. Țările membre ale Uniunii au ținut să-și ia măsuri de protecție imediat după 1 mai 2004, începând cu Germania.



Cu privire la libera circulație a lucrătorilor, România, Bulgaria și cele 10 țări din primul val au acceptat din partea Comisiei Europene ca, după aderare, cetățenii lor să **nu aibă acces direct la angajare în țările UE cel puțin doi ani**. Dacă va exista un val masiv de imigrare a forței de muncă, orice țară membră UE va putea prelungi termenul până la șapte ani, cu avizul Comisiei Europene.

Instituțiile unde vă puteți adresa pentru a obține un loc de muncă în străinătate sunt:

- Începând cu data de **2 iulie 2007**, puteți apela la **Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă**, care au preluat atribuțiile Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă (OMFM), odată cu desființarea acestui serviciu conform Hotărârii Guvernului nr. **640/2007** privind stabilirea unei măsuri în aplicarea prevederilor art. II din O.U.G. nr. 28/2007 pentru completarea Legii nr. 202/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.



Vă prezentăm în continuare lista tuturor AJOFM-urilor cu toate datele de contact pentru a le putea accesa.

Denumire instituție	Localitatea	Adresa	Telefon	Web/E-mail
Agencia Națională de Ocupare a Forței de Muncă	București	Str.Sfântul Dumitru nr.3, Sector 3 Cod: 030077	021/303.98.30 021/303.98.31 021/311.07.12	www.anofm.ro mass.media@anofm.ro
AMOFM București	București	Spătarul Preda nr. 12, Sector 5 Cod: 050188	021/316.29.03 021/316.55.08 021/316.92.50 021/316.28.87	www.bucuresti.anofm.ro amofm@ajofm.anofm.ro
ALOFM Sector 1	București	Spătarul Preda nr. 12, Corp D, Sector 5 Cod: 050188	021/311.85.07 021/311.85.08	www.bucuresti.anofm.ro sector1@ajofm.anofm.ro

România și Uniunea Europeană – ANGAJAT PE PIATA MUNCII

ALOFM Sector 2	București	Str. Luca Stroici nr. 13, Sector 2 Cod:020581	021/211.85.19 021/211.24.61	www.bucuresti.anofm.ro sector2@ajofm.anofm.ro
ALOFM Sector 3	București	Str. Tăbăcarilor nr. 20, Sector 3 Cod: 040298	021/331.20.20 021/331.60.65	www.bucuresti.anofm.ro sector3@ajofm.anofm.ro
ALOFM Sector 4	București	Sos. Berceni nr. 8, Sector 4 Cod:041914	021/332.76.28 021/332.76.29	www.bucuresti.anofm.ro sector4@ajofm.anofm.ro
ALOFM Sector 5	București	B-dul Pieptănari nr. 64, Sector 5 Cod: 050255	021/336.66.82 021/336.67.71	www.bucuresti.anofm.ro sector5@ajofm.anofm.ro
ALOFM Sector 6	București	B-dul Timișoara nr. 59, Sector 6 Cod: 061317	021/413.24.30 021/413.14.71	www.bucuresti.anofm.ro sector6@ajofm.anofm.ro
AJOFM Alba	Alba Iulia	Str. Nicolae Titulescu nr. 10, Bl. Columna Cod: 510096	0258/81.99.40	ajofmab@ajofm.anofm.ro
AJOFM Arad	Arad	B-dul Gheorghe Lazăr nr. 20 Cod: 310126	0257/21.12.30 0257/21.17.91	http://www.arad.anofm.ro/ arad@ajofm.anofm.ro
AJOFM Argeș	Pitești	B-dul Republicii nr. 11 Cod: 110062	0248/22.24.15	http://www.arges.anofm.ro arges@ajofm.anofm.ro
AJOFM Bacău	Bacău	Str. Ionita Sandu Sturdza nr. 63 A Cod: 600269	0234/57.67.36 0234/57.13.45	http://www.bacau.anofm.ro/ bacau@ajofm.anofm.ro
AJOFM Bihor	Oradea	Str. Tudor Vladimirescu nr. 2 Cod: 410203	0259/43.58.02 0258/43.68.21	http://www.bihor.anofm.ro/ bihor@ajofm.anofm.ro
AJOFM Bistrița-Năsăud	Bistrița	Str. Gării nr. 2-4 Cod: 420041	0263/53.11.60 0263/23.62.95	bistrita@ajofm.anofm.ro
AJOFM Botoșani	Botoșani	Calea Națională nr. 85 Cod: 710048	0231/53.67.92	http://www.botosani.anofm.ro/ botosani@ajofm.anofm.ro
AJOFM Brașov	Brașov	Str. Lungă nr. 1A Cod: 500035	0268/41.68.79	www.ajofm-bv.ro office@ajofm-bv.ro

România și Uniunea Europeană – ANGAJAT PE PIATA MUNCII

AJOFM Brăila	Brăila	B-dul Dorobanților nr. 603-605 Cod: 810067	0239/61.13.86	braila@ajofm.anofm.ro
AJOFM Buzău	Buzău	Str. Unirii, Bl. O1, parter Cod: 120273	0238/71.04.90	buzau@ajofm.anofm.ro
AJOFM Caraș- Severin	Reșita	Str. Traian Lalescu nr. 17 Cod: 320050	0255/21.21.60 0255/21.30.64	http://www.ajofm.caras-severin.ro/ ajofm@caras-severin.ro
AJOFM Călărași	Călărași	Str. 13 Decembrie, nr. 12 Cod: 910014	0242/31.83.75 0242/31.54.43	http://www.calarasi.anofm.ro/ calarasi@ajofm.anofm.ro
AJOFM Cluj	Cluj- Napoca	Str. George Coșbuc nr. 2 Cod: 400375	0264/59.98.16 0264/19.52.14	cluj@ajofm.anofm.ro
AJOFM Constanța	Constanța	Str. Lacului nr. 14 Cod: 900415	0241/61.96.26 0241/61.32.07	http://www.constanta.anofm.ro/ constanta@ajofm.anofm.ro
AJOFM Covasna	Sfântu Gheorghe	Str. G-ral George Bălan nr. 14 Cod: 525200	0267/31.21.57 0267/31.70.45	covasna@ajofm.anofm.ro
AJOFM Dambovița	Targoviște	Str. Tudor Vladimirescu nr. 1A Cod: 130078	0245/61.59.32	http://www.dambovita.anofm.ro/ dambovita@ajofm.anofm.ro
AJOFM Dolj	Craiova	Eugeniu Carada nr. 13A Cod: 200390	0251/30.61.00	dolj@ajofm.anofm.ro
AJOFM Galați	Galați	Str. Domneasca nr. 191 Cod: 800172	0236/41.63.11 0236/41.22.62	http://www.galati.anofm.ro/ galati@ajofm.anofm.ro
AJOFM Giurgiu	Giurgiu	Str. București 202/5 D Cod: 080301	0236/23.06.06 0236/23.06.13	http://www.giurgiu.anofm.ro/ giurgiu@ajofm.anofm.ro
AJOFM Gorj	Târgu Jiu	Str. Lt. Col. Dumitru Petrescu nr. 1 Cod: 210182	0253/21.15.68 0253/21.38.24	http://www.gorj.anofm.ro/ gorj@ajofm.anofm.ro

România și Uniunea Europeană – ANGAJAT PE PIATA MUNCII

AJOFM Harghita	Miercurea Ciuc	P-ta Cetății nr. 1 Cod: 530110	0266/17.19.74 0266/31.34.23	http://www.harghita.anofm.ro/ harghita@ajofm.anofm.ro
AJOFM Hunedoara	Deva	Piața Unirii, nr. 2 Cod: 330152	0254/21.61.51	hunedoara@ajofm.anofm.ro
AJOFM Ialomița	Slobozia	Str. Lacului nr. 10 Cod: 920012	0243/23.09.99	ialomita@ajofm.anofm.ro
AJOFM Iași	Iași	Str. Cucu nr. 1 Cod: 700082	0232/25.45.75 0232/25.45.77	http://www.ajofmiasi.ro/ iasi@ajofm.anofm.ro
AJOFM Ilfov	București	Sos. Olteniței nr. 35-37 Cod: 041293	021/332.37.08 021/332.37.63	ilfov@ajofm.anofm.ro
AJOFM Maramureș	Baia Mare	Str. Hortensiei nr. 1 A Cod: 430294	0262/22.78.20 0262/22.78.21	http://www.maramures.anofm.ro/ maramures@ajofm.anofm.ro
AJOFM Mehedinți	Drobeta Turnu Severin	Bd. Carol I nr. 3 Cod: 220099	0252/31.90.29 0252/31.90.61	http://www.mehedinti.anofm.ro/ mehedinti@ajofm.anofm.ro
AJOFM Mureș	Târgu Mureș	Str. Iuliu Maniu nr. 2 Cod: 540027	0265/16.92.47 0265/26.37.60	http://www.mures.anofm.ro/ mures@ajofm.anofm.ro
AJOFM Neamț	Piatra Neamț	Str. Privighetorii Bl B13, Parter Cod: 610139	0233/23.77.80 0233//23.77.81	http://www.neamt.anofm.ro/ neamt@ajofm.anofm.ro
AJOFM Olt	Slatina	Str.Prelungirea Crișanei nr. 2 Cod: 230033	0249/43.85.77 0249/43.85.31	http://www.olt.anofm.ro/ olt@ajofm.anofm.ro
AJOFM Prahova	Ploiești	Str. Nicolae Iorga nr. 1 Cod: 100537	0244/57.73.80	http://www.prahova.anofm.ro/ prahova@ajofm.anofm.ro
AJOFM Satu Mare	Satu Mare	Str. Ion Ghica nr. 36 Cod: 440091	0261/77.02.37 0261/77.02.38	http://www.satumare.anofm.ro/ satu_mare@ajofm.anofm.ro
AJOFM Sălaj	Zălău	Tudor Vladimirescu, Bl. P40 Cod: 450067	0260/61.24.63 0260/61.63.17	http://www.salaj.anofm.ro/ salaj@ajofm.anofm.ro

România și Uniunea Europeană – ANGAJAT PE PIATA MUNCII

AJOFM Sibiu	Sibiu	Str. Morilor nr. 51A Cod: 550197	0269/23.00.37 0269/21.08.82 0269/23.00.89	http://www.ajofm.sibiu.rdsnet.ro/
AJOFM Suceava	Suceava	Str. Tudor Vladimirescu F.N. Cod: 720036	0230/52.32.79	http://www.suceava.ro/ suceava@ajofm.anofm.ro
AJOFM Teleorman	Alexandria	Str. 1 Mai nr. 107, Bl. B11, et. 1 Cod: 140074	0247/31.29.44	http://www.teleorman.anofm.ro/ teleorman@ajofm.anofm.ro
AJOFM Timiș	Timișoara	B-dul Republicii nr. 21 Cod: 300158	0256/29.46.28 0256/29.42.31	http://www.timis.anofm.ro/ timis@ajofm.anofm.ro
AJOFM Tulcea	Tulcea	Str. Grigore Antipa nr. 10 Cod: 820017	0240/51.21.71 0240/51.68.58	tulcea@ajofm.anofm.ro
AJOFM Vaslui	Vaslui	Str. Spiru Haret, nr. 5 Cod: 730148	0235/31.81.84	http://www.vaslui.anofm.ro/ vaslui@ajofm.anofm.ro
AJOFM Vâlcea	Râmnicu Vâlcea	Str.Dacia nr. 10, Bl. Transcozia Cod: 240539	0250/73.27.57 0250/73.56.08	valcea@ajofm.anofm.ro
AJOFM Vrancea	Focșani	B-dul Unirii nr. 53 Cod: 620090	0237/23.90.59 0237/22.46.76	www.vrancea.anofm.ro ajofm@vrancea.info

Prin preluarea OMFM, in structura Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) se înființează și trei noi direcții:

- **Direcția protecție drepturi cetățeni români** care lucrează în străinătate
- **Direcția informare, consiliere și mediere** privind încadrarea în muncă în străinătate.
- **Aplicare instrumente juridice bilaterale** privind incheierea de acorduri bilaterale

Etapele pe care trebuie să le urmați pentru obținerea unui loc de muncă în străinătate prin intermediul ANOFM și AJOFM sunt următoarele:

- a. depuneți dosarul în banca de date a AJOFM-ului din localitatea în care aveți domiciliul;
- b. prezentați-vă la preselecție după ce ați fost înștiințat de **AJOFM** in acest sens.
- c. incheierea contractelor de muncă cu angajatorii străini după etapa de selecție.

2. Puteți apela la un **agent privat de ocupare a forței de muncă**, având ca activitate principală selecția și plasarea forței de muncă în străinătate.



Organizare și funcționarea agenților privați este reglementată de Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, cu modificările și completările ulterioare, precum și de Hotărârea nr. 384/2001 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000, cu modificările și completările ulterioare.

3. Pentru a obține ajutor din partea Statului în vederea obținerii unui loc de muncă în alt stat membru UE, puteți consulta **portalul EURES** (European Employment Service - Serviciul European de Angajare).

Accesând portalul EURES pentru mobilitatea forței de muncă, care vă asistă în identificarea posturilor disponibile, selectând „**Căutarea unui loc de muncă**”, puteți accesa posturile vacante din 31 de țări europene, actualizate în timp real.

Înregistrându-vă gratuit în „My EURES” pentru solicitanții de locuri de muncă, puteți să vă creați un CV și să-l puneți la dispoziția angajatorilor înregistrați și consilierilor EURES care asistă angajatorii în identificarea candidaților potriviți.

Scopul EURES este de a oferi informații, recomandări și servicii de recrutare/plasare (găsire a candidatului/locului de muncă potrivit) în beneficiul lucrătorilor și angajatorilor, precum și al oricărui cetățean care dorește să beneficieze de principiul liberei circulații a persoanelor. EURES dispune de o rețea umană formată din peste 700 de consilieri EURES care se află în contact zilnic cu solicitanții de locuri de muncă și angajatorii din întreaga Europă.



Pentru a solicita un loc de muncă în UE trebuie să îndepliniți următoarele condiții:

- a. nu trebuie să aveți interdicția legală de a părăsi localitatea ori alte limitări ale exercitării dreptului la libera circulație în afara granițelor țării;
- b. trebuie să aveți aptitudinile și calificările necesare ocupării locului de muncă oferit de angajatorul străin;
- c. trebuie să achitați taxa de mediere.

Este bine să alocați timp și resurse:

- pentru a învăța măcar la un nivel redus limba țării în care veți lucra;
- pentru a lua la cunoștință prevederile legale de maxim interes pentru domeniul și zona în care veți lucra;
- pentru a lua la cunoștință, pe cât posibil, obiceiurile și tradițiile de la viitorul loc de muncă.

Este de preferat să respectați următoarele aspecte generale:

- 1) să aveți asupra dvs. o sumă minimă de bani în momentul în care plecați la muncă în străinătate;
- 2) informați-vă anterior plecării cu privire la procedurile și documentele referitoare la accesul pe piața muncii din țara de destinație;
- 3) informați-vă cu privire la condițiile de viață și de muncă în țara de destinație;

- 4) conștientizați riscul la care vă supuneți în cazul în care alegeți migrația ilegală;



Trebuie să cunoașteți faptul că decizia de a vă acorda un contract de muncă aparține în exclusivitate angajatorului străin.

c. Ce trebuie să am în vedere când completez o cerere de angajare pentru un post în UE ?



Contractele de muncă în statele UE trebuie să cuprindă **cel puțin următoarele elemente** (Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, cu modificările și completările ulterioare, precum și de Hotărârea nr. 384/2001 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000, cu modificările și completările ulterioare):

- a. durata contractului;
- b. numărul de locuri de muncă în străinătate pentru care se încheie contractul;
- c. funcția, meseria sau ocupația;
- d. natura și durata angajării, condițiile de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare;
- e. durata timpului de muncă și de repaus;
- f. tariful orar, salariul lunar și datele de plată a salariului;
- g. sporuri, ore suplimentare și alte drepturi salariale;
- h. cazurile în care pot fi urmărite drepturile salariale;
- i. durata, modul de acordare și drepturile bănești aferente concediului de odihnă;
- j. condițiile de muncă, măsuri de protecție și securitate a muncii;
- k. posibilitatea transferării salariului în România;
- l. asigurarea medicală a angajaților români, similar cu cea a cetățenilor din țara primitoare;
- m. acordarea de despăgubiri angajaților români în cazul accidentelor de muncă, al bolilor profesionale sau al decesului;
- n. condițiile de cazare, de locuit sau, după caz, de închiriere a unei locuințe și de asigurare a hranei;
- o. asigurarea formalităților, stabilirea condițiilor de transport din România în statul în care se asigură ofertele de locuri de muncă și retur pentru angajații cetățeni români și membrii de familie care îi însoțesc sau îi vizitează, precum și suportarea cheltuielilor aferente;
- p. taxele, impozitele și contribuțiile care grevează asupra veniturilor angajaților cetățeni români, asigurându-se evitarea dublei impuneri sau a dublei perceperii de contribuții de asigurări sociale;
- r. obligațiile angajaților cetățeni români în străinătate;
- s. obligația agenților de ocupare a forței de muncă de a asigura includerea elementelor prevăzute la lit. c) și în contractul individual de muncă încheiat între angajatorul străin și angajatul cetățean român."



Dacă vă decideți să lucrați în străinătate trebuie să luați o decizie responsabilă, bazată pe deplina cunoaștere a actelor normative în vigoare în România și în străinătate.

Pe lângă legislația muncii este bine să cunoașteți și alte acte de interes, cum ar fi O.U.G. nr. 211 aprobată prin Legea nr. 252 privind trecerea frauduloasă a frontierelor străine, care fac parte din **legea penală română**.



Evitați situațiile în care s-au aflat alți cetățeni români cărora li s-a întocmit dosar penal în baza acestui ultim act normativ menționat mai sus, deoarece au trecut fraudulos - fără viza - frontiera Marii Britanii sau a Irlandei, în speranța unui loc de muncă mai bine plătit decât în Franța. În urma încercării eșuate, au revenit în România crezând în mod greșit că nimeni nu a aflat de faptele lor. Însă nu doar legea penală trebuie cunoscută pe lângă legislația specifică muncii în străinătate, ci sunt și alte acte normative imperative a fi cunoscute. Iar necunoașterea acestora nu poate fi invocată de nimeni în apărarea sa.

d. Care sunt documentele necesare pentru obținerea unui contract de muncă în UE ?

1. Atunci când vă adresați **AJOFM** pentru a vă înscrie în baza de date trebuie să prezentați următoarele documente:
 - a. Copie B.I. sau C.I. cu valabilitate de minimum 6 luni;
 - b. Copie pașaport cu valabilitate de minim 6 luni;
 - c. Fișa personală (tipizat);
 - d. C.V. în limba română (tipizat);
 - e. Copie legalizată a certificatului de absolvire și/sau calificare;
 - f. Copie legalizată a cărții de muncă (toate paginile scrise);
 - g. Certificat de sănătate (conform HGR nr. 850/2002);
 - h. Cazierul judiciar în original care să ateste că nu aveți antecedente penale (termen de valabilitate 6 luni);
 - i. Declarație pe proprie răspundere legalizată notarial din care să rezulte că nu beneficiați de pensie de invaliditate;
 - j. Declarație pe proprie răspundere din care să rezulte numărul de copii minori aflați în întreținere, autenticată la notariat;
 - k. Dovada emisă de Serviciul Public pentru Asistență Specială/Primar, din care să rezulte că ați notificat intenția de a lucra în străinătate(H.G. 683/2006);
 - l. 2 fotografii tip pașaport.



Serviciile oferite de AJOFM sunt gratuite!



Vă atragem atenția că documentele necesare angajării, denumirile acestora, precum și pașii pe care trebuie să îi urmați pot diferi de la o țară la alta. În acest sens vă sfătuim să accesați site-urile ambasadelor/consulatelor României din țara în care doriți să plecați pentru a consulta materialele pentru lucrătorii migranți din România.



Dacă nu aveți acces la internet, la un interval cât mai scurt de la sosirea în țara în care doriți să lucrați solicitați cât mai multe informații și materiale de la ambasada/consulatul României de acolo.

2. Actele care trebuie depuse la **agenții privați de ocupare a forței de muncă**, în original sau în copie, după caz, sunt următoarele (conform art. 12 din Hotărârea nr. 384/2001 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000, cu modificările și completările ulterioare):
 - actul de identitate;
 - pașaportul, paginile cu fotografia și cu viza;

- carnetul de muncă din care să rezulte că i-a încetat activitatea în țară, în condițiile legii;
- acte de calificare;
- certificatul de sănătate;
- contractul de mediere;
- contractul individual de muncă, în limba română;
- certificatul de cazier judiciar;
- dovada emisă de Direcția Generală de Evidență Informatizată a Persoanei, din care să rezulte că solicitantul nu are interdicția legală de a părăsi localitatea ori alte limitări ale exercitării dreptului la libera circulație în afara granițelor țării.

3. În cazul în care aplicați pentru un loc de muncă prin **portalul EURES**, pașii care trebuie urmați sunt următorii:

- după ce accesați pagina de internet **<http://ec.europa.eu/eures>**, se creează un cont de identificare, completați un Curriculum Vitae (modelul comun european de Curriculum Vitae aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 1021/2004),
- intrați apoi pe link-ul de **căutare a unui loc de muncă** în funcție de domeniul și țara dorite și să aplicați la oferta care vă interesează.
- Când aplicați la un domeniu dintr-o țară aleasă, apar ofertele corespunzătoare existente, pentru fiecare specificându-se angajatorul, datele de identificare ale acestuia, salariul, condiții de angajare, precum și tipul de contract: **permanent sau temporar**.



În cadrul ANOFM există consilierii EURES pentru fiecare județ, datele acestora de contact se găsesc accesând link-ul următor: **<http://www.anofm.ro/eures/contact.php>**

e. Diplomele de calificare obținute în România se echivalează când mă angajez în UE? Care este procedura de echivalare ?

Dacă sunteți angajat

Principiul de bază este că dacă sunteți calificat să exercitați o anumită profesie în țara dumneavoastră, sunteți calificat să exercitați aceeași profesie într-o altă țară din Uniunea Europeană.



Realitatea poate fi diferită: vă puteți întâlni cu situații în care țara gazdă solicită diplome, certificate sau alte calificări pentru accesul la anumite tipuri de locuri de muncă sau pentru desfășurarea profesiilor liberale (profesiile reglementate).

De asemenea, pot să existe diferențe semnificative între studiile făcute și diplomele primite de la o țară la alta, acest lucru însemnând că, uneori, este greu să obții recunoașterea totală a studiilor și competențelor dobândite.



Referitor la recunoașterea sau ne-recunoașterea calificării pentru profesia pe care o aveți, vă puteți afla în una din următoarele situații:

1. Profesia în care activați **nu este reglementată** în țara în care doriți să lucrați, astfel încât nu este necesară recunoașterea calificărilor și nu puteți fi, legal, împiedicat să începeți lucrul acolo pe baza calificărilor pe care le aveți.
2. Profesia în care lucrați **este reglementată**. În această situație există două posibilități:
 - a. Calificările pentru profesia dumneavoastră sunt reglementate la nivelul Uniunii Europene (doctor, asistentă, dentist, moașă, chirurg veterinar, farmacist sau arhitect), caz în care calificările dvs. vor fi, în principiu, recunoscute automat, oferindu-vă posibilitatea să practicați într-o altă țară UE.
 - b. În cazul celorlalte profesii reglementate (avocat, inginer, psiholog, etc.) trebuie să începeți demersurile pentru recunoașterea calificărilor în țara respectivă. Autoritățile trebuie să răspundă în maximum 4 luni. Dacă instruirea de care ați beneficiat este semnificativ diferită de cea din țara gazdă, în termeni de durată și conținut, este posibil ca autoritățile să ceară fie dovezi suplimentare, fie experiență profesională suplimentară, o perioadă de probă sau un test de aptitudini.

Dacă sunteți liber profesionist

În general, se aplică aceleași principii și dacă sunteți **liber profesionist**, și dacă sunteți **angajat**.



Unele țări membre pot cere calificări speciale pentru meserii precum coafez/ă, constructor, agent de asigurări, broker sau comerciant. În asemenea cazuri nu trebuie decât să dovediți că ați practicat această

meserie ca liber profesionist pe o durată de timp specificată de Uniunea Europeană, în general, **de 5 sau 6 ani.**



Dacă în țara în care doriți să lucrați nu există reglementări pentru profesia dumneavoastră, **nu aveți nevoie de recunoașterea calificării dumneavoastră** și de aceea, din punct de vedere juridic, nimeni nu va poate împiedica să mergeți și să lucrați în țara respectivă.

f. Care sunt drepturile mele în calitate de angajat pe piața muncii în UE ?



Pentru a putea să vă exercitați drepturile trebuie să cunoașteți care sunt **principiile fundamentale** care reglementează coordonarea sistemelor de securitate, și anume:

- **Egalitatea de tratament între cetățenii statelor membre:** acordarea acelorași drepturi și impunerea acelorași obligații de securitate socială între cetățenii proprii și cei ai altor state membre, care se deplasează în interiorul Uniunii Europene, în vederea desfășurării unei activități profesionale sau a stabilirii domiciliului;
- **Determinarea legislației aplicabile,** constă în rezolvarea conflictului de legi prin determinarea legislației statului competent, astfel încât lucrătorii migranți, în exercitarea activității profesionale, să fie supuși prevederilor legislației unui singur stat;
- **Totalizarea perioadelor de asigurare în vederea stabilirii și acordării drepturilor,** ceea ce presupune că instituția competentă, la calcularea drepturilor ce îi revin unui lucrător migrant, ia în considerare atât perioadele de asigurare realizate în propriul stat, cât și perioadele realizate în celelalte state membre; în acest caz, fiecare dintre instituțiile competente plătește drepturi de pensie pentru perioada de contribuție la sistemul propriu;
- **Exportul prestațiilor:** ceea ce presupune dreptul unui lucrător migrant de a beneficia de prestațiile dobândite în statele în care și-a desfășurat activitatea, pe teritoriul statului de domiciliu.

Drepturile dvs. în calitate de angajat pe piața muncii în UE sunt următoarele:

1. **Asigurările sociale** - Indiferent dacă vă hotărâți să vă stabiliți în altă țară pentru a munci sau să furnizați servicii din țara de origine, **regulile sunt aceleași**, fie că sunteți angajat sau angajator-liber profesionist. Scopul principal este să se asigure că sunteți afiliați la un singur sistem de protecție socială și că nu vă pierdeți nici un drept (în special în ceea ce privește drepturile de pensie), indiferent de Statul membru în care decideți să lucrați.
2. **Ajutoare sociale** - Principiile sunt aceleași, fie că sunteți angajat sau angajator-liber profesionist. **Dumneavoastră și familia dumneavoastră aveți dreptul la aceleași ajutoare sociale ca și cetățenii țării în care lucrați, imediat ce începeți să munciți în acea țară.** Nu puteți fi excluși de la aceste beneficii pe baza argumentului ca nu sunteți cetățeni ai acelei țări, din motive de rezidență sau din alte motive discriminatorii.



Dacă, spre exemplu, în țara în care lucrați, statul acordă cetățenilor săi împrumuturi cu dobândă redusă la nașterea unui copil, sau garantează un venit minim cetățenilor săi, aveți dreptul la aceste beneficii. De asemenea, aveți aceleași drepturi ca și cetățenii țării în care v-ați angajat în ceea ce privește drepturile la locuință (ex. acces la locuințele de stat).



Având în vedere că ajutoarele sociale sunt stabilite de fiecare țară în parte, ele variază. De aceea ar trebui să solicitați autorităților naționale din țara unde lucrați informații precise despre beneficiile sociale acordate de Statul respectiv.

3. **Condițiile de muncă** - Aveți dreptul la aceleași condiții de muncă la care au dreptul și cetățenii Statului în care lucrați. Acest drept se referă la nivelul de salarizare, pierderea locului de muncă și reintegrare, la măsurile de protecție a sănătății la locul de muncă și siguranță la locul de muncă. De asemenea, ca și cetățenii țării în care lucrați, vă supuneți aceluiași principii referitoare la egalitatea de șanse pentru femei și bărbați în ceea ce privește accesul la locurile de muncă, salarizare, instruire, promovare, condiții de lucru și asigurări sociale.
4. **Drepturile sindicale** - Aveți dreptul să faceți parte din organizații sindicale și să vă exercitați drepturile sindicale în aceleași condiții ca și angajații din țara gazdă. Astfel, puteți vota pentru alegerea reprezentanților sindicali sau puteți candida chiar dumneavoastră. **Dacă sunteți ales lider sindical, aveți aceleași drepturi și privilegii ca și liderii sindicali din țara în care lucrați.**
5. **Familia** - Indiferent de naționalitatea lor, membrii familiei dumneavoastră au dreptul să vă însoțească în țara în care vă angajați. Prin membrii familiei se înțelege: soția/soțul, copiii până la 21 de ani (sau mai mult dacă sunt dependenți de dumneavoastră), precum și părinții dumneavoastră și socrii, dacă aceștia, de asemenea, depind de dumneavoastră.
6. **Boală și maternitate** – dvs. și familia aveți dreptul la beneficii în natură în statul de reședință. Dacă stați într-un alt stat membru decât cel în care sunteți asigurat sau cel în care aveți reședința aveți **dreptul la beneficii urgente în natură din partea statului în care locuiți.** Îngrijirile medicale vor fi disponibile odată cu prezentarea formularului E-111, care este înlocuit acum în toate statele membre de **cardul european de sănătate.**
7. **Pensie de vechime și pensie de moștenitor** - Toate statele membre în care ați fost asigurat trebuie să plătească pensia de vechime când atingeți vârsta de pensionare.



Fiecare instituție competentă trebuie să facă două calcule pentru a determina care este **pensia națională** și care este **cea proporțională**, pentru a o plăti pe cea mai mare dintre cele două.

Aceasta reglementare prevede și cumularea beneficiilor: dacă primiți beneficii mai mici, conform legislațiilor naționale din diferite state membre, decât cea din statul dvs. de reședință, aveți dreptul de a fi compensat cu o pensie suplimentară din partea statului de reședință.

8. **Accidente de muncă și boli profesionale** - În aceste cazuri se aplică aceleași reguli ca și pentru boală și maternitate.



În plus, o persoană care locuiește în alt stat membru decât cel competent are dreptul la beneficii în natură conform legislației din statul în care locuiește, ce vor fi plătite de statul membru competent. Există prevederi și în ceea ce privește transportul victimei.

9. **Șomaj** - Dreptul comunitar include reguli de cumul privind perioadele acoperite de asigurări, angajări sau rezidență în alte state membre.



Persoana șomeră poate, în anumite condiții, vizita un alt stat membru pentru a-și căuta de lucru acolo, păstrându-și totodată dreptul la ajutorul de șomaj și la orice alte ajutoare de șomaj din țara sa pentru o perioadă de șase luni.

Șomerii transfrontalieri își vor ridica ajutorul de șomaj sau din statul în care au lucrat ultima oară sau din cel de reședință.

10. **Pensionare anticipată** - Perioadele recunoscute de legislația altor state membre sunt cumulate de către statul competent.
11. **Alocațiile pentru copii** - Dacă mai multe state membre pot acorda alocație pentru copii, atunci se va alege acel stat care oferă cea mai mare alocație.
12. **Ajutoare speciale** - Dreptul comunitar nu prevede obligația expatrierii acestor ajutoare ce reprezintă forme hibrid între asigurările sociale și ajutoarele sociale.



În ce privește **asigurările sociale**, trebuie să știți că legislația comunitară **nu armonizează** sistemele naționale de asigurări sociale, ci, mai degrabă, le coordonează.

Dacă sunteți lucrător detașat într-un alt Stat Membru UE

De regulă veți rămâne în continuare legat de sistemul de asigurări sociale din țara de origine. În ceea ce privește impozitarea veniturilor dumneavoastră, convențiile încheiate în acest domeniu de către Statele membre prevăd ca regulă generală că salariile lucrătorilor detașați pot fi impozitate în continuare în Statul lor de reședință, în condiții foarte precise. O astfel de condiție prevede, de exemplu, că timpul petrecut de lucrător într-un alt Stat Membru în care a fost detașat, nu poate depăși 183 de zile în orice perioadă de 12 luni consecutive.



Dacă perioadă de detașare depășește o lună, angajatorul este obligat să vă informeze în scris înaintea detașării în legătură cu salariul și condițiile de muncă din străinătate.

Dacă sunteți lucrător tras-frontalier într-un alt Stat Membru



Dacă sunteți un astfel de lucrător, *(de exemplu, dacă locuiți într-un stat UE dar lucrați într-un alt stat membru, revenind acasă cel puțin o dată pe săptămână)*, trebuie să beneficiați de același tratament ca orice alt angajat din țara în care aveți locul de muncă, în special în ceea ce privește drepturile de angajare, beneficiile sociale și condițiile de muncă.

Totuși, conform înțelegerilor dintre cele două state, salariul dumneavoastră poate fi impozitat în oricare dintre cele două țări sau în amândouă. În ultimul caz, se va ține cont de impozitul plătit într-o țară în momentul în care se calculează impozitul plătit în celălalt stat.

Dacă sunteți liber profesionist



Aveți dreptul să lucrați ca liber profesionist în orice Stat membru UE, fie temporar , fie permanent. În această situație beneficiați de următoarele drepturi:

1. Dreptul de a porni o afacere

Aveți dreptul să vă stabiliți permanent într-un alt stat membru, cu scopul de a porni o afacere în domeniul industrial sau comercial sau pentru a practica o meserie sau o profesie în oricare din următoarele două moduri :

- a. Prin transferul sau înființarea sediului central al afacerilor dumneavoastră într-un alt Stat membru UE
- b. Prin deschiderea într-un alt Stat Membru UE a unei filiale a firmei mamă.



În ambele cazuri trebuie să va supuneți aceluiași reguli care guvernează aceste activități, ca și naționali țării respective.

2. Libertatea de a furniza servicii

Dacă optați pentru furnizarea de servicii într-un alt Stat Membru fără a vă stabili acolo pe o perioadă nedeterminată, aplicând însă regulile în domeniul respectiv din țara dumneavoastră, puteți furniza aceste servicii în orice țară UE. Puteți deci călători pentru a vă întâlni clienții dintr-un alt stat sau puteți să furniza serviciile plătite de clienți dintr-un alt stat membru, fără a vă deplasa acolo (ex. consultanță, studii, prin utilizarea mijloacelor de comunicație precum mail-ul, fax-ul etc.)

De asemenea, în funcție de stabilirea sau nu a unei reședințe permanente într-un alt Stat Membru, prin analogie, beneficiați de aceleași drepturi de reședință, de aceleași condiții sociale și de aceleași prerogative ca și cele descrise mai sus în secțiunea despre lucrători.

3. Dreptul de rezidență

La fel ca și în cazul persoanelor angajate, aveți dreptul să locuiți în țara în care v-ați stabilit afacerea. Pentru o ședere mai lungă de trei luni, acest drept este garantat de eliberarea unui permis de rezidență pe numele dumneavoastră .



Veniturile câștigate din activități industriale sau comerciale sau ca liber profesionist sunt, de regulă, impozitate în țara de reședință. Totuși, dacă v-ați stabilit afacerea pe o perioadă nedeterminată într-un alt stat membru, impozitarea veniturilor se va face în acel stat. **Trebuie să plătiți aceleași contribuții ca și cetățenii statului în care munciți.**

g. Ce trebuie să am în vedere pentru a evita eventualele capcane atunci când mă angajez pe piața muncii în UE ?

Referitor la agenții de ocupare



Este bine să vă informați asupra **legitimității** și **credibilității** agenților de ocupare. Vă oferim în continuare câteva repere care vă vor ajuta în acest demers.



În art. 9 al legii 156/200 se precizează că agenții de ocupare a forței de muncă pot desfășura activitatea de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate dacă îndeplinesc următoarele condiții:

- a. dispun de spațiul și de dotările necesare pentru buna desfășurare a activității;
- b. au încadrat în muncă personal cu experiență în domeniul forței de muncă;
- c. au organizată 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;
- d. au încheiat cu persoane juridice, persoane fizice și organizații patronale din străinătate, după caz, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă;
- e. sunt înregistrați la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază își au sediul.



De asemenea, agenții de ocupare trebuie să dețină și să prezinte în original contractul încheiat cu angajatorul din străinătate, certificat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale în vederea controlului activității de mediere agenților de ocupare a forței de muncă (Hotărârea Guvernului nr. 384 din 11 aprilie 2001 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate)

Referitor la plata taxelor



Definiția **rezidenței fiscale** variază de la un stat la altul. De aceea trebuie să verificați legislația din țara în care v-ați stabilit rezidența și din țara de origine pentru a vedea în care sunteți **plătitor de taxe**.

În calitate de plătitor de taxe din Statele Membre UE **trebuie să vă declarați toate veniturile**. Acestea se referă și la veniturile realizate din capital sau din moșteniri. Dacă din motive de impozitare, păstrați rezidența în țara de origine, **veniturile** sunt în general impozitate în **statul unde vă desfășurați activitatea**.



Vă atragem atenția că reglementările referitoare la impozitul pe venit și alte taxe (pe capital, pe prosperitate, pe moșteniri) **nu sunt armonizate la nivel Comunitar**. Din această cauză, felul în care sunt aplicate taxele poate varia semnificativ de la o țară la alta.



În general, reglementările naționale cu privire la impozitare trebuie să respecte **principiul fundamental al non-discriminării cetățenilor altor State Membre UE față de cetățenii naționali**. Unul dintre efectele liberei circulații este că salariații ale căror venituri sunt impozitate într-o altă țară decât cea de rezidență, au dreptul la același regim de impozitare ca și rezidenții acelei țări.



Pentru a afla care este țara în care salariul și celelalte venituri sunt impozabile, și la ce nivel, puteți contacta **autoritățile fiscale din țările respective**. Trebuie să consultați consilierii fiscali și autoritățile din țara de reședință precum și din țara în care intenționați să vă stabiliți.

Autoritățile fiscale vă vor spune totodată ce formalități mai trebuie să îndepliniți. Astfel se va ține cont de situația dumneavoastră personală, familială și profesională.



În ceea ce privește prestațiile sociale de boală și maternitate, accidente de muncă, boli profesionale, prestații de invaliditate, pensii pentru limită de vârstă, pensii de urmaș, ajutoare de deces, prestații de șomaj, prestații familiale, **de la 1 ianuarie 2007 se aplică și pentru cetățenii români**, conform prevederilor Regulamentului 1408/71/CEE cu privire la coordonarea sistemelor de securitate socială pentru persoanele angajate, lucrătorii independenți și membrii familiilor acestora care se deplasează în Comunitatea Europeană.



Sfaturi și informații utile

Numărul unic european pentru urgente: 112

Pentru a contacta serviciile de urgență, în orice stat al Uniunii Europene, formați 112 de pe orice telefon, mobil sau fix.

Număr de urgență al Poliției de Frontieră : 959

Acest serviciu funcționează non-stop, atât la nivelul fiecărui inspectorat județean al Poliției de Frontieră (formând prefixul județului de frontieră unde se dorește a se efectua apelul și apoi 959), cât și la nivelul Inspectoratului General (apelând 021/9590).

Pentru obiecte pierdute sau furate

Semnalati orice furt poliției locale. Veți avea nevoie de raportul poliției dacă solicitați recuperarea prejudiciului în baza unei asigurări.

Blocați imediat card-ul bancar, dacă v-a fost furat sau dacă l-ați pierdut.

Dacă v-a fost furat pașaportul, anunțați consulatul sau ambasada României din statul în care vă aflați.



Pentru a afla adresa acestor instituții, contactați Ministerul Afacerilor Externe la telefon: 021/319.21.08 sau 319.21.25 sau intrați pe site-ul www.mae.ro.

Obținerea altor sfaturi utile

Pentru a obține sfaturi gratuite privind dreptul dumneavoastră de a călători și alte drepturi de care vă bucurați, telefonați la serviciul EUROPA DIRECT la numărul verde 00800 6 7 8 9 10 11, indiferent de statul în care vă aflați.

Informații importante mai puteți găsi și pe site-ul Ministerului Administrației și Internelor ro .
<http://www.mira.gov.ro>

h. Ce particularități există în fiecare țară referitor la accesul lucrătorilor români pe piața forței de muncă din statele UE ?



Înainte să vă decideți unde vreți să lucrați, trebuie să vă informați **care este statutul românilor în statul respectiv**. S-ar putea ca dorința dvs. de a lucra într-un anumit stat să nu fie tocmai o alegere potrivită.

Pentru a vă face o idee despre acest lucru, vă oferim o situație referitoare la accesul lucrătorilor români pe piața forței de muncă din statele membre UE după 1 ianuarie 2007:

- **Austria:** a impus măsuri tranzitorii
- **Belgia:** a impus o perioadă tranzitorie de doi ani în care cetățenii români vor fi supuși obligației de a obține un permis de muncă. Cetățenii români vor beneficia, totuși, de "*procedura accelerată și simplificată*" de obținere a acestui permis de muncă (5 zile)
- **Republica Cehă:** nu a introdus măsuri destinate limitării accesului cetățenilor români pe piața muncii. Totodată, guvernul ceh a precizat că nu renunță la posibilitatea introducerii ulterioare a unor măsuri de limitare, în baza unei evaluări a situației existente pe piața muncii a Republicii Cehe.
- **Cipru:** nu a impus restricții, dar își rezervă dreptul de a iniția restricții, dacă se va dovedi că măsura inițială va efecte negative pe piața muncii.
- **Danemarca:** a impus restricții pentru primii doi ani de la aderare. Părțile Acordului privind extinderea Uniunii Europene și a pieței muncii daneze, vor urmări influxul de lucrători români cu scopul de a evalua necesitatea unor noi reglementări tranzitorii.
- **Franța:** - a impus restricții. Potrivit deciziei autorităților franceze, accesul cetățenilor români la locurile de muncă din această țară se va realiza în meseriile deficitare, după o procedură simplificată de obținere a unei autorizații de muncă. Este vorba despre o listă care cuprinde 61 de meserii, ce se împart în patru mari categorii: construcții, domeniu hotelier (restaurante), agricultură și industrie (uzine), păstrându-se obligativitatea obținerii în prealabil a unei autorizații de muncă.
- **Germania:** a impus restricții.
- **Grecia:** a impus restricții.
- **Irlanda:** a impus restricții. Cetățenii români vor avea în continuare nevoie de permis de muncă pentru a se angaja în Irlanda. Angajatorii irlandezi, la ocuparea posturilor vacante, vor trebui să dea *prioritate solicitanților din cadrul Spațiului Economic European (SEE)*, pe locul doi în ordinea priorităților aflându-se cetățenii din România și Bulgaria, care au prioritate la angajare în fața cetățenilor din afara SEE .
- **Italia:** a deschis parțial piața muncii.
- **Luxemburg:** a impus restricții.
- **Malta:** a impus restricții.
- **Marea Britanie:** a impus măsuri tranzitorii. S-a aprobat Proiectul de lege care se referă exclusiv la români și bulgari și care constituie modelul pentru noua legislație privind imigrația din țări non-UE. Acesta se va revizui la un an de la adoptare.
- **Olanda:** a impus restricții pentru primii doi ani de la aderare. Olanda a relaxat condițiile de obținere a permiselor de ședere temporară pentru muncă, pentru imigranții din noile state membre UE, pentru o serie de sectoare de activitate deficitare (agricultură, horticoltură, panificație, industria lemnului, industria cărnii, servicii, administrație și cercetare)
- **Spania:** Spania a decis aplicarea măsurilor tranzitorii privind accesul lucrătorilor români pe piața forței de muncă din acest stat, pentru o perioadă de până la doi ani. Noile reglementări care privesc accesul limitat al lucrătorilor români pe piața forței de muncă din Spania stipulează că, în cazul

contractelor individuale de muncă încheiate pentru o perioadă mai mare de 6 luni, este necesară obținerea **vizei de muncă** de la misiunea diplomatică spaniolă din România.

- **Ungaria:** deschide treptat piața muncii în fața muncitorilor din România și Bulgaria. Deschiderea treptată va însemna, că în 219 meserii eliberarea permiselor de muncă va fi într-o procedură imediată.
- **Slovacia:** Autoritățile slovace au decis să deschidă piața muncii fără restricții pentru solicitanții de locuri de muncă din România
- **Polonia, Portugalia, Slovenia, Suedia, Estonia, Finlanda, Letonia, Lituania și Bulgaria:** nu au impus restricții.

i. Care sunt eventualele dezavantaje ale unui loc de muncă în UE ?



Munca în străinătate nu prezintă doar avantaje. Vă menționăm doar câteva aspecte, în dorința de a vă oferi subiecte de meditație:

- despărțirea de familie cu consecințele ei (destrămarea familiei, abandonul școlar al copiilor lăsați în România etc);
- posibilitatea pierderii protecției sociale și a altor avantaje;
- riscul de a nu fi tratați conform așteptărilor în țara în care ați ales să munciți;
- riscul de a fi traficant.



În ciuda progreselor considerabile, cetățenii europeni pot încă întâmpina probleme când se mută în alt stat membru. Dificultățile obișnuite sunt legate în special de lipsa de informație despre limita drepturilor lor, procedurile administrative interminabile necesare pentru obținerea documentelor de rezidență și definirea precisă a drepturilor familiei.



Cu atât mai grave sunt consecințele în cazul în care vă încumetați să plecați la muncă fără forme legale. Vă aducem la cunoștință riscurile la care vă expuneți în momentul în care alegeți **migrația ilegală**:

- riscul de a deveni potențială victimă a exploatării și traficului de ființe umane;
- imposibilitatea de a reclama angajatorul care nu a efectuat plata în condițiile legii și nu a dispus luarea măsurilor de protecție corespunzătoare;
- imposibilitatea de a beneficia de prestații de asigurări sociale;
- imposibilitatea de a valorifica la pensie perioada lucrată în strainatate pentru care nu exista dovada contribuției la sistemul de securitate socială;
- imposibilitatea de a beneficia de prestații medicale, indemnizații în caz de accident de munca, boli profesionale etc.



- Vă sugerăm să nu plecați dacă nu sunteți în posesia unui contract de muncă valabil și nu cunoașteți unde se află locul de muncă și cel de cazare!*
- Asigurați-vă că aveți asupra dumneavoastră datele de contact ale Ambasadei României în statul de destinație și ale instituțiilor cu competențe în domeniu!*
- În cazul în care apelați la persoane necunoscute care vă promit un loc de muncă puteți fi victima traficului de persoane, așa cum este cazul recent al unui număr de 38 de persoane care au plecat fără să aibă certitudinea unui loc de munca în Spania (regiunea Aragon) și care au fost abandonate, fiind nevoite să doarmă sub cerul liber.*

j. Care sunt profesiile/meseriile cele mai solicitate pe piața muncii în UE ?

Accesul pe piața muncii

Aveți dreptul de a fi angajat în aceleași condiții ca și cetățenii țării în care vă căutați de lucru și nu vi se pot pune condiții suplimentare. În statele în care acestea se practică, vă veți bucura de aceleași tratamente preferențiale referitoare la accesul la piața muncii. Asta înseamnă **că puteți candida pe orice post scos la concurs și făcut public** în orice țară a Uniunii Europene.

Cu toate acestea, accesul la unele posturi, în anumite servicii publice poate fi restricționat și rezervat numai cetățenilor naționali. Este vorba în general de posturi care privesc siguranța publică, sau interesele Statului (ex. armata, poliție, judecătorie, administrație și taxe, servicii diplomatice etc.).

Astfel că, pe lângă slujbele disponibile în sectorul privat, cele mai multe posturi din sectorul public în sănătate, educație și servicii publice (serviciile de gaz, electricitate, poștă și telecomunicații, televiziune și radio, transportul public, inclusiv aerian și naval) precum și în cercetare, sunt **deschise tuturor cetățenilor Uniunii Europene**.

Vă oferim în continuare un exemplu din Italia:



Guvernul italian a hotărât să aplice dispoziții tranzitorii pentru o perioadă de un an înainte de a permite cetățenilor români și bulgari să aibă acces deplin la locuri de muncă remunerate.

Nu există nici o restricție în ceea ce privește lucrătorii liber profesioniști.

Dispozițiile tranzitorii menționate mai sus prevăd deschiderea imediată a următoarelor sectoare:

- *agricultură, servicii hoteliere și turism*
- *servicii casnice și servicii de îngrijire*
- *construcții*
- *inginerie*
- *management și muncă înalt calificată*
- *muncă sezonieră.*

Orice angajator care dorește să angajeze lucrători români sau bulgari într-unul din sectoarele menționate mai sus trebuie să respecte reglementările privind ocuparea forței de muncă în vigoare în prezent și trebuie să anunțe toate centrele de ocupare a forței de muncă, precum și instituțiile competente de securitate și asistență socială.

*Lucrătorii din noile state membre trebuie să solicite **un permis de ședere oficiului de poliție competent** personal sau prin poștă.*

*Pentru a putea munci este necesară obținerea **unui permis de muncă**. Formularul pentru solicitarea unui permis de muncă este disponibil on-line.*

Orice angajator care dorește să angajeze un cetățean român sau bulgar trebuie să solicite un permis de muncă pentru toate sectoarele, cu excepția următoarelor: agricultură, servicii hoteliere și turism, servicii casnice, servicii de îngrijire, construcții, inginerie, management și muncă înalt calificată, precum și muncă sezonieră.

Se pot obține mai multe informații de pe site-ul Ministerului de Interne (<http://www.interno.it>) și al Ministerului Muncii și Protecției Sociale (<http://www.welfare.gov.it>).

Pentru toate sectoarele economice lucrătorii români și bulgari pot fi angajați printr-o **procedură simplificată** implicând cererea, prin poștă (scrisoare recomandată cu confirmare de primire) adresată de către angajator centrului competent de consultanță pentru imigrare (“Sportello Unico per l’Immigrazione”), a unui permis de muncă, folosind formularul adecvat pentru cetățenii noilor state membre, (*ModuloNeocomunitari.doc*), disponibil pe site-ul Ministerului de Interne (<http://www.interno.it>) și al Ministerului Muncii și Protecției Sociale (<http://www.welfare.gov.it>)

Excepție fac următoarele sectoare: **agricultură, servicii hoteliere și turism, servicii casnice, servicii de îngrijire, construcții, inginerie, management și muncă înalt calificată și muncă sezonieră**



Pentru mai multe informații referitoare la specificul cerințelor din fiecare țară trebuie să solicitați informații la ambasada țării respective în România sau la Ambasada României din țara respectivă.

În continuare vă oferim câteva extrase din statisticile Departamentului pentru Muncă în Străinătate referitoare la tipurile de contracte de muncă din ultimii ani și la profesiile/meseriile cele mai solicitate în statele member UE



Ce servicii au românii din străinătate?

Departamentul pentru Muncă în Străinătate a dat publicității numărul de contracte obținute de români pentru munca în străinătate pe parcursul anului 2006. Potrivit datelor comunicate de către Inspekția Muncii, anul trecut, **14.742** de cetățeni români au fost mediați și plasați în străinătate de către agenții de ocupare privați.

Clasamentul destinațiilor preferate de români se prezintă astfel:

- pe prima poziție **Statele Unite ale Americii** cu **8.108** persoane semnând un contract de muncă, adică 54,99% din totalul românilor care au optat pentru un job în străinătate în acest mod;
- în UE, doar 35,25% din totalul românilor au ales ca destinație un loc de muncă un stat membru, după cum urmează:

1. Cipru (1.701 persoane)
2. Italia (1.418 persoane)
3. Germania (757 persoane)
4. Marea Britanie (499 persoane)
5. Ungaria (403 persoane). , doar 35,25% dintre aceștia alegând o activitate remunerată în cadrul Uniunii Europene.

Principalele meserii pentru care lucrătorii români au obținut contracte de muncă au fost:

1. muncitori necalificați (1.787 persoane),
2. ospătari (1.302 persoane),
3. cameriste (1.210 persoane),

4. agricultori (1.065 persoane),
5. muncitori în construcții (1.043 persoane)
6. lucrători în turism (933 persoane).

Din punct de vedere al vârstei, tinerii sub 25 de ani au reprezentat ponderea cea mai mare, și anume 46%

*In ceea ce privește gruparea în funcție de vârstă a persoanelor mediate în anul 2006 de către agenții de ocupare a forței de muncă, s-a constatat că **persoanele cu vârsta sub 25 de ani au reprezentat ponderea cea mai mare** în numărul total de persoane, respectiv 45,99% (6.781 persoane).*

*În UE sunt foarte căutați muncitori din domeniul **construcțiilor, din domeniul medical și alimentar.***

*Potrivit rapoartelor realizate de Departamentul de Muncă în Străinătate, un top al celor mai **căutate meserii** în UE se prezintă astfel:*

- **Locul 1: Specialiști IT.** Salariile din acest domeniu pot atinge și 4.000 de euro în spațiul european.
- **Locul 2: Ingineri și muncitori în construcții.** Specialiștii în construcții sunt la mare căutare în țări precum Danemarca sau Germania;
- **Locul 3: Lucrători în domeniul agricol.** Italia și Spania sunt în mare căutare de agricultori. Salariile nu sunt ridicate, dar contractul de muncă se încheie pentru o perioadă mai mare;
- **Locul 4: Muncitori în industria textilă.** Danemarca înregistrează o criză de personal în domeniul industriei ușoare;
- **Locul 5: Asistente medicale.** Sistemul sanitar din statele UE e performant, dar duce lipsă de personal care să se ocupe de pacienți sau bătrâni.

k. Unde mă pot adresa pentru a obține informații și sprijin în cazul în care lucrez într-un stat membru UE (instituțiile, autoritățile, persoanele care mă pot ajuta) ?

Informații disponibile în limba română

- ***Birourile Delegației Comisiei Europene în România***

Scopul acestora este de a mobiliza dorința politică, expertiza și resursele financiare în scopul sprijinirii României pentru aderarea la UE din 2007.

- ***Reprezentanții Comisiei Europene în România***

Adresa: Calea Victoriei, Nr 88, București, în clădirea Bibliotecii Universitare Centrale

Cod poștal: 010085

Telefon/fax: +40 21 315 34 70

E-mail: contact@infoeuropa.ro

Website: <http://www.infoeuropa.ro/>

- ***Institutul European din România***

Website: <http://www.ier.ro/>

- ***Comisia Europeană, Directoratul General pentru Extindere - Echipa România - Bruxelles***

Website: http://europa.eu.int/comm/enlargement/contacts/a3_en.htm

- ***Centrul de informare din Bruxelles***

Organizație guvernamentală românească situată în mijlocul cursului de informații dintre România și Europa, în Bruxelles.. Acest centru este un furnizor proactiv de informație despre România și procesul României de aderare. Adresa web a centrului: <http://www.roinfocentre.be/>

- ***Ministerul Integrării Europene www.mie.ro***

- ***Agenția Națională SAPARD, www.sapard.ro***

- ***Rețeaua Eurodesk din România (informații pentru tineri), www.ansitromania.ro***

- ***Agenția de Strategii Guvernamentale, www.publicinfo.ro***

- ***Ministerul Afacerilor Externe, Celelate Ministere ale Guvernului României***

- ***EUROPE DIRECT: <http://ec.europa.eu/europedirect/>***

EUROPE DIRECT este un serviciu de asistență cărui cetățeni Uniunii Europene se pot adresa, pentru a găsi mai ușor informația europeană. Acest serviciu poate fi contactat, inclusiv în limba română, telefonic, apelurile fiind gratuite de oriunde de pe teritoriul Uniunii Europene, sau prin e-mail.

În plus, pe site-ul dedicat, există și un serviciu interactiv de asistență, în limbile engleză și franceză. Pe lângă acesta, EUROPE DIRECT are afiliată o rețea de centre de informare și documentare din Statele Membre.

- ***Serviciul de orientare pentru cetățeni: <http://ec.europa.eu/citizensrights/index.htm>***

Acest serviciu oferă cetățenilor UE consiliere și informații practice referitoare la drepturile de care beneficiază în cadrul pieței interne. Serviciul este disponibil prin telefon (la numărul de apel al serviciului EUROPE DIRECT: 00 800 6 7 8 9 10 11) sau prin e-mail.

- **EURES:** <http://ec.europa.eu/eures/>

EURES – Serviciul European de Ocupare a Forței de Muncă - este o rețea destinată persoanelor care se află în căutarea unui loc de muncă în Statele Membre, Islanda, Liechtenstein, Norvegia sau Elveția. Portalul EURES include informații relevante despre condițiile de muncă și viață din statele membre UE, Norvegia și Islanda, precum și o bază de date cu cv-uri, unde persoanele care se află în căutarea unui loc de muncă în statele membre ale acestei rețele se pot înscrie. Această bază de date poate fi accesată de potențiali angajatori.

- **Rețeaua europeană de centre ale consumatorilor (ECC-Net):**

http://ec.europa.eu/consumers/redress/ecc_network/index_en.htm

Rețea de „euroghisee” cărora cetățenii li se pot adresa, în calitate de consumatori, pentru a primi informații cu privire la drepturile lor în cadrul pieței interne și pentru sprijin în cazul reclamațiilor transfrontaliere.

- **Vocea ta în Europa:** <http://ec.europa.eu/yourvoice/>

Portal de acces la consultările și dezbaterile publice lansate de către instituțiile UE. Portalul include transcripturi ale chat-urilor organizate în trecut pe portalul Europa, precum și alte informații relevante pentru cetățeni.

Informații disponibile pe site-uri în limba engleză

- **EUR-Lex**

Bibliotecă legislativă on-line care permite accesul la întreaga legislație a UE și a cazurilor de jurisprudență, disponibilă în toate limbile oficiale ale UE la adresa:

<http://www.europa.eu.int/eur-lex/lex/en/index.htm>

- **Your Europe website (www.europa.eu.int/youreurope/index_en.htm)**

Portal care pune cap la cap informații cuprinzătoare despre drepturile persoanelor în UE și despre modalități de acțiune în cazul în care lucrurile merg rău. Acest portal este alcătuit, în principal, din trei site-uri :

C1) Website-ul Dialog cu Cetățenii - Dialogue with Citizens-

(www.europa.eu.int/citizensrights) – o colecție utilă de materiale care tratează aspecte ale procesului de trecere a granițelor (De exemplu tratează subiecte legate de: reședință, angajare, taxe, cumpărarea de bunuri și servicii etc.); informațiile prezente pe acest site sunt în toate limbile oficiale ale UE. Exista însă și posibilitatea ca unele materiale să nu fie traduse în limbile noilor state membre.

C2) Website-ul Dialog si Afaceri - Dialogue with Business-

(<http://europa.eu.int/business/>) – o colecție pentru companii, care include legături către texte relevante din legislație și o vedere de ansamblu a politicilor relevante ale UE din perspective afacerilor și nu numai.

C3) Website-ul Servicii publice trans-frontaliere în Europa- Cross-border public services in Europe -

(www.europa.eu.int/public-services/index_en.htm) – site care oferă informații și servicii pentru a asista cetățenii europeni și întreprinzătorii. Pot fi accesate informații generale despre uniunea Europeană și informații naționale specifice cu privire la trecerea frontierelor. Sunt incluse pe acest

site studii de caz în domeniul muncii sau educației în alta țară a UE, deschiderea unei firme sau sucursale într-o altă țară.

- **“50 de Întrebări și răspunsuri”**

Publicație a ECAS pe tema drepturilor cetățenești în UE, pregătită într-un mod care este ușor de înțeles și care prezintă cele mai frecvente întrebări și răspunsuri cu privire la această temă.

- **Eures (<http://europa.eu.int/eures/index.jsp>)**

Site cu informații legate de angajare și despre aranjamentele temporare ale lucrătorilor , informații disponibile în toate limbile oficiale ale UE

- **A-Z-ul Europei**

Dicționar de jargon European, disponibil în limba engleză

(http://news.bbc.co.uk/1/hi/in_depth/europe/euro-glossary/default.stm)

1. Unde mă pot adresa pentru a obține informații și sprijin în cazul în care nu îmi sunt respectate drepturile în calitate de angajat în UE (instituțiile, autoritățile, persoanele care mă pot ajuta) ?

1. Puteți apela pentru a sesiza nereguli întâmpinate în derularea unui contract de muncă în străinătate la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă/Direcția Protecție Drepturi Cetățeni Români care Lucrează în Străinătate.

Date de contact:

Calea Victoriei nr. 15/E, sector 3, București, telefon: 315.93.44, 310.30.34, fax: 312.05.21, e-mail: dms@mmssf.ro .

2. Centrul de contact EUROPE DIRECT vă oferă:

- Răspunsuri într-o limbă oficială a Uniunii Europene la alegerea dumneavoastră
- Răspunsuri imediate la întrebările dumneavoastră generale privind Uniunea Europeană sau trimiteri către alte surse de informații
- Numele, adresele și numerele de telefon ale organizațiilor la care ați putea eventual să faceți apel.
- Distribuirea gratuită prin poștă a anumitor publicații ale Uniunii Europene

3. Puteți suna la numărul gratuit valabil pentru toate cele 27 de State membre în cursul orelor de lucru (9-18:30 CET în timpul săptămânii).

00 800 6 7 8 9 10 11

4. Sunați la numărul de telefon + 32-2-299.96.96 accesibil de oriunde în lume (tarif normal).

5. SOLVIT: <http://ec.europa.eu/solvit/>

SOLVIT este o rețea care urmărește să asigure rezolvarea, pe altă cale decât cea juridică, a problemelor care apar ca urmare a aplicării defectuoase legislației UE privind piața internă de către autoritățile publice. Rețeaua include centre din Statele Membre și din Islanda, Liechtenstein și Norvegia, și se adresează atât cetățenilor, cât și întreprinderilor.

De asemenea, este o rețea care acordă asistență persoanelor private în rezolvarea, pe cale amiabilă, a disputelor financiare cu instituții financiare sau societăți de asigurări dintr-un alt stat membru UE decât cel de rezidență.

6. Sindicatul românilor din străinătate

Românii care muncesc în străinătate, indiferent de domeniul în care activează, pot lua legătura cu sindicatul la adresa: ion.voinea_srs@yahoo.com

Dacă au nevoie de ajutor la semnarea unui contract de muncă, dacă n-au fost plătiți sau au fost tratați abuziv, românii care lucrează în străinătate se pot adresa unui sindicat înființat special pentru ei.

Organizația are deja reprezentanți în **Barcelona, Madrid, Torino, Milano, Udine, Berlin** – localități cu mari comunități de imigranți români, însă va avea în vedere și alte zone, cu ar fi statele nordice, aflate, mai nou, în topul preferințelor românilor care aleg să muncească în străinătate.

Pentru că ar fi greu să intre în contact direct cu atâtea sute de mii de oameni, aflate pe toate continentele, **sindicatul ține legătura cu membrii săi cu ajutorul unui sistem informatic**. Pentru ca **datele să fie confidențiale, fiecare membru primește o parolă și un cont de e-mail**, unde va purta corespondența cu privire la problemele sale de muncă. Sindicatul nu s-a făcut cunoscut până acum altfel decât prin membrii și colaboratorii săi, însă informația a circulat printre românii din străinătate,

iar câteva mii au cerut deja ajutor organizației, în principal pentru rezolvarea unor litigii de muncă, iar o parte din ele au fost deja rezolvate.

Românii pot cere sindicatului asistență juridică pentru revendicarea drepturilor bănești sau profesionale, pentru a fi reprezentați în fața autorităților române și străine în vederea recunoașterii vechimii în muncă sau a contribuției la fondurile de pensii. De asemenea, vor fi ajutați la semnarea unui contract de lucru, vor primi asistență atunci când sunt amendați sau concediați abuziv, ori lucrează peste programul normal



*În cazul unei **dispute cu angajatorul** dumneavoastră puteți să vă apărați drepturile. Toate statele membre au organisme judiciare specializate în astfel de probleme. În unele cazuri **puteți obține sprijin și consiliere juridică** din partea unor asociații sau sindicate.*

Dacă credeți că autoritățile locale, regionale sau naționale au greșit în interpretarea sau aplicarea drepturilor dumneavoastră sau dacă dumneavoastră sau membri ai familiei dvstr. ați fost victimele discriminării, puteți depune o plângere. Dacă nu sunteți mulțumiți de răspunsul primit, există și alte căi prin care să vă apărați drepturile.

*Va sfătuim să începeți prin a **contacta autoritățile competente**. Dacă tot nu vă rezolvați problema, există și alte măsuri pe care le puteți lua. Trebuie să începeți prin aplicarea prevederilor din statul respectiv, întrucât există mai multe posibilități la dispoziția dumneavoastră și s-ar putea să aveți dreptul și la unele compensații.*

Instanțele naționale sunt împuternicite să asigure respectarea drepturilor prevăzute de legislația comunitară și, atunci când este necesar, trebuie să îndepărteze orice porțiță de înălcare a acestor drepturi.

*În plus, puteți încerca soluționarea cazului dumneavoastră la nivel comunitar. De exemplu, **puteți trimite o plângere la Comisia Europeană**. . <http://ec.europa.eu> Dacă aceasta consideră că plângerea dumneavoastră este justificată, poate contacta autoritățile naționale pentru a solicita explicații și încetarea imediată a actului de încălcare a dreptului comunitar.*

*Dacă răspunsul primit de Comisia Europeană este considerat nesatisfăcător, aceasta poate lansa procedura de sancționare a statului respectiv pentru nerespectarea legislației comunitare în [dhttp://curia.europa.eu/omeniu](http://curia.europa.eu/omeniu) (infringement). O astfel de procedură poate conduce la trimiterea cazului la **Curtea Europeană de Justiție** <http://curia.europa.eu/>*

*Puteți, de asemenea, depune o **petiție la Parlamentul European** <http://www.europarl.europa.eu/> sau să aduceți cazul dumneavoastră la cunoștința unui membru al Parlamentului European, care poate interpela Comisia și Consiliul. Răspunsurile primite la aceste interpelări sunt făcute publice.*

*Dacă plângerea dumneavoastră se referă la nereguli administrative sau omisiuni din partea Instituțiilor UE, puteți depune o plângere **la Mediatorul European***

Cum pot să îl contactez pe Ombudsman?

**Ombudsmanul European
1 Avenue du Président Robert Schuman
B.P. 403
FR - 67001 Strasbourg Cedex
Tel. +33 (0)3 88 17 23 13
Fax +33 (0)3 88 17 90 62**

Informații complete și actualizate privind activitatea Ombudsmanului sunt disponibile pe internet la adresa: <http://www.ombudsman.europa.eu/>