

Culture et Citoyenneté Européenne pour l'Employabilité
Cetățenie și Cultură – Munca în Alte Țări Europene

GHID

2010



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



**MUNCA ÎN SECTOARELE
DE CONSTRUCTII SI CURĂȚENIE
ÎN 4 ȚĂRI EUROPENE**

NOTA:

Acest proiect a fost finantat cu ajutorul Comisiei Europene. Aceasta publicatie reflecta doar parerile autorului, iar Comisia nu poate fi declarata responsabila pentru felul in care sunt folosite informatiile continute de acest ghid

Parteneri :



Informatii despre proiect si rezultate: www.ccee.fr

Cuprins:

Capitolul 1. Introducere	7
I.1 Informatii despre migrarea muncitorilor in Europa	7
I.2 Descrierea proiectului	7
I.3 Migratia fortei de munca in Europa	8
Munca in sectoarele de Constructii si Curatenie in Austria	11
CAPITOLULII. Migratia muncii in Austria.	11
Cadrul juridic general. Norme specifice sectoarelor ocupationale de Constructii si Curatenie.	11
II.1 Probleme Generale	13
II.2 Acordul de integrare	14
Capitolul III. Viata si munca in Austria.	16
Mediul social. Ce e de facut? Ce trebuie stiut ?	16
III.1 Viata de zi cu zi	16
III.2 Ocuparea fortei de munca	19
III. 3 Protectie sociala si de sanatate	21
III.4 Cine te poate ajuta	23
III.5 Alte informatii	25
CAPITOLUL IV. Sectorul de constructii in Austria.	27
Conditii de recrutare si cerinte. Solutii. Optiuni. Provocari.	27
CAPITOLUL V. Sectorul de Curatenie in Austria.	30
Conditii de recrutare si cerinte. Solutii. Optiuni. Provocari.	30
Munca in sectoarele de Constructii si Curatenie in Austria	34
Capitolul II. Migratia fortei de munca in Germania.	35
Cadrul juridic general.	35
II.1 Probleme generale	36
II.2 Proceduri de inregistrare si permisul de sedere	36
II.3 Drepturile rezidentilor	36
III.4 Informatii generale despre piata de munca din Germania	37
III.5 Unde se gasesc locurile de munca disponibile?	39
CAPITOLUL III. Viata si munca in Germania.	39
Mediul social. Ce e de facut? Ce trebuie sa stiti?	39
III.1 Viata de zi cu zi (cazare, cultura si religie, transport)	39
III.2 Ocuparea fortei de munca	41
III. 3 Protectia sociala si de sanatate	42
III.4 Cine te poate ajuta	42
III.5 Alte informatii	43
Capitolul IV. Sectorul de Constructii in Germania.	45



Conditii si cerinte de recrutare. Solutii. Optiuni.Provocari.	45
IV.1 Cum sa gasesti intreprinderi	45
IV.2 Locuri de munca si calificarile necesare	46
IV.3 Conditii de munca.....	46
IV.3 Cum sa aplici pentru un post	47
IV.4 Cum sa te prezinti la un interviu	47
CAPITOLUL 5. Sectorul de Curatenie in Germania.	49
Conditii si cerinte de recrutare. Solutii. Optiuni.Provocari.	49
V.1 Cum sa gasesti un angajator	49
V.2 Locuri de munca si calificarile necesare	49
V.3 Conditii de munca.....	50
V.4 Cum sa aplici pentru un post	50
Munca in sectoarele de Constructii si Curatenie in Franta.....	55
Capitolul II. Migratia fortei de munca in Franta	56
Cadrul juridic general. Norme specifice pentru sectoarele ocupationale de Constructii si Curatenie.	56
II.1 Probleme generale.....	57
II.2 Autoritatile Locale.....	57
II.3 Muncitori care vin din alte tari europene	59
II.4 Detasarea temporara a unor angajati in Franta	59
CAPITOLUL III. Viata si munca in Franta.	61
Mediul social. Ce e de facut? Ce trebuie stiut?	61
III.1 Viata de zi cu zi	61
III.2 Ocuparea fortei de munca	61
III. 3 Protectia sociala si de sanatate	62
III.4 Cine te poate ajuta.....	63
III.5 Alte informatii.....	64
CAPITOLUL IV. Sectorul de Constructii in Franta.	65
Conditii si cerinte de recrutare. Solutii. Optiuni. Provocari.	65
IV.1 Organizarea profesiilor	65
IV.2 Evolutia pietei	65
IV.3 Locuri de munca si calificarile necesare	65
CAPITOLUL V. Sectorul de Curatenie in Franta.	69
Conditii si cerinte de recrutare. Solutii. Optiuni.Provocari	69
V.1 Organizarea profesiilor	69
V.2 Evolutia pietei	69
V.3 Locuri de munca si calificarile necesare	69
V.4 Timpul de lucru.....	69
V.5 Remuneratia.....	69
V.6 Cum sa aplici pentru un post	70
Munca in sectoarele de Constructii si Curatenie in Suedia	73
Capitolul II. Migratia fortei de munca in Suedia.	74



Cadrul juridic general. Norme specifice pentru sectoarele ocupationale de Constructii si Curatenie.	74
II.1 Probleme generale	76
II.2 Procedura de inregistrare si permisul de sedere	76
I.3 Cate persoane lucreaza in aceste sectoare desi sunt supracalificati?	77
Capitolul III. Viata si munca in Suedia	79
Mediul social. Ce e de facut? Ce trebuie stiut ?	79
III.1 Viata de zi cu zi	79
III.2 Ocuparea fortei de munca	80
III. 3 Protectia sociala si de sanatate	80
III.4 Cine te poate ajuta	82
III.5 Alte informatii	82
Capitolul IV. Sectorul de Constructii in Suedia.	85
Conditii si cerinte de recrutare. Solutii. Optiuni.Provocari.	85
IV.1 Dificultati si solutii legate de mediul de lucru	85
IV.2 Dificultati si solutii legate de mediul social	86
IV.3 Dificultati si solutii legate de vocabularul tehnic	86
Capitolul V. Sectorul de Curatenie in Suedia	87
Conditii si cerinte de recrutare. Solutii. Optiuni.Provocari.	87
V.1 Dificultati si solutii legate de mediul de lucru	87
V.2 Dificultati si solutii legate de mediul social	87
V.3 Dificultati si solutii legate de vocabularul tehnic	89
V.4 Cuvant final	90



Capitolul 1. Introducere

Acest ghid nu are ca scop difuzarea unor date statistice sau a unei analize de imigrare in Europa, ci urmareste furnizarea unor simple informatii, adaptate non specialistilor si utile pentru pregatirea deplasarii sau integrarii in cadrul tarilor europene.

Informatiile prezentate in acest ghid prezinta situatia imigrarii din fiecare tara, ofera recomandari cu privire la procedurile administrative, cultura si practicile, drepturile si datoriile locuitorilor, si nu in ultimul rand, despre piata muncii.

I.1 Informatii despre migrarea muncitorilor in Europa

Astazi, migrantii catre Europa se regasesc, in majoritatea lor, intr-una din urmatoarele categorii:

- Cei care vin sa isi gaseasca un loc de munca sau de a ocupa pozitii deja oferite acestora;
- Profesionisti care doresc experienta de munca, care le va fi de folos atunci cand se intorc acasa ;
- Cei care fug de persecutare sau razboi, cum ar fi refugiatii si solicitantii de azil;
- Studentii din strainatate veniti pentru cursuri de lunga durata (dintre care unii pot ramane sa munceasca);
- Pensionari care isi doresc un loc mai ieftin si mai "insorit" in care sa traiasca ;
- Studenti , sau alti oameni care fac munca sezoniera in alte tari;
- Oameni care se alatura familiilor lor;
- si multi altii, inclusiv, din nefericire, cei care sunt recrutati sau traficati pentru a fi folositi si exploatati ca si forta de munca ieftina.

Merita mentionat ca, de cele mai multe ori, persoanele nou venite pe o piata a muncii alta decat cea din tara de origine, cunosc foarte putin factorii de reglementare a pietei muncii gazda, constrangerile si cererile companiilor si ale pietelor respective, practicile culturale, si uneori le lipsesc si cunostiintele minime ale limbii oficiale a tarii gazda. Aceasta situatie sporeste riscul de exploatare si munca ilegala si face dificila integrarea culturala si profesionala a cetatenilor migranti.

I.2 Descrierea proiectului

Scopul proiectului CCEE este de a dezvolta cunostintele si competentele cheie in vederea pregatirii lucratorilor migranti pentru intrarea pe piata muncii tarilor europene, promovand si difuzand informatiile necesare in vederea formarii profesionale si abordarea acestui domeniu de catre organizatiile de instruire, asistenti sociali, institutii publice, oficii de forta de munca si organizatii pentru emigratie.

Obiectivele CCEE sunt:

1. Sa proiecteze un instrument care sa poata spori cunostintele migrantilor asupra contextului tarii gazda cu privire la mediul social si cultural, sectorul profesional in care vor lucra, companii, legislatia muncii si drepturile si obligatiile angajatilor si companiilor, etc –elementele de cultura care au o influenta directa asupra situatiei de lucru.



2. Sa dezvolte modele de formare profesionala care sa permita participantilor sa inteleaga si sa foloseasca limba si vocabularul specific locului de munca, sa faciliteze integrarea lor intr-o echipa de lucru si a comunicarii lor cu clientii.

3. Sa ofere un material de instruire astfel incat persoanele care migreaza sa constientizeze noul context, sa fie pregatite pentru descoperirea de noi locuri de munca, sa adopte comportamentul asteptat si sa fie capabil sa comunice cu ceilalti si sa gestioneze la un moment dat o situatie specifica, in conformitate cu cultura noii tari, tipul de companie si sectorul profesional.

Destinatia Ghidului CCEE si tinta acestuia

In tarile de origine, agentiile pentru ocuparea fortei de munca, firmele de training, institutiile si Ambasadele vor putea pune la dispozitia tuturor celor interesati "Ghidul de lucru in alta tara europeana" dezvoltat in proiect, personalul acestora putand fi sensibilizat privind utilizarea instrumentelor de formare.

Firmele de training vor fi capabile sa utilizeze matricea vocabularului si modulul de gestionare a timpului. Aceste instrumente ar putea fi utilizate cu imigranti publici din tarile accesibile prin incurajarea angajatorilor, cu formatori care lucreaza in asociații, societati si chiar intr-o companie, fiind utile pentru integrarea unui membru al comunitatii de lucru.

Produsele asteptate, la sfarsitul proiectului sunt:

Ghidul informativ: "Munca in sectoarele de Constructii sau Curatenie in 4 tari europene", oferind informatii cu privire la organizarea activitatii, legislatia profesionala, drepturile si obligatiile angajatilor, mediul social, organizatiile si structurile relevante din tarile gazda, intreprinderile, reglementarile contractuale, metodologiile de lucru, etc.

Un set de instrumente informative/ brosură care vor contine:

- Un modul de instruire pentru a invata vocabularul specific, necesar pentru fiecare loc de munca.
- Un modul de training despre managementul timpului de lucru la locul de munca.

Site-ul proiectului pentru a oferi informatii despre proiect si despre progresul activitatilor specifice.

I.3 Migratia fortei de munca in Europa

In cadrul Comunitatii Europene lucratorii migranti sau cei mutati, nu au o buna cunoastere a factorilor legati de cultura, cetatenie si angajare cu care vor trebui sa se confrunte in tara in care se duc. Mai exact ei nu stiu prea multe in legatura cu sectoarele profesionale care functioneaza, locurile de munca dezavantajate si despre asteptarile angajatorilor. Propria lor reprezentare a mediilor sociale, politice si culturale difera, de obicei, de noua realitate cu care vor trebui sa se confrunte. In afara de asta, ei nu poseda vocabularul profesional de baza in legatura cu locul de munca pe care il cauta si au dificultati legate de gestionarea timpului de lucru.

Proiectul se concentreaza pe sectoarele de Constructii si Curatenie, acestea fiind identificate ca cele care se confrunta cu dificultati mai mari de recrutare, in special in relatia cu tinerii, fiind de asemenea recunoscute ca sectoare care angajeaza mai frecvent (sau vor angaja) lucratori provenind din alte tari europene. Materialele si instrumentele realizate in cadrul proiectului ar putea fi, intr-un pas secundar, transferate si adaptate si pentru alte domenii profesionale si locuri de munca.



Una dintre problemele majore intalnite in intreaga Europa, pare a fi o lipsa de cunoastere a particularitatilor pietelor fortei de munca in tarile-tinta respective. Migrantii, fie nu stiu deloc cum sa gaseasca un loc de munca (legal), sau sunt in imposibilitatea de a gasi un loc de munca adecvat, deoarece acestia se confrunta cu dificultati in a-si acredita calificarile. Acest lucru conduce la un fenomen comun numit "Brain Waste (deseuri de creiere)", in care imigrantii cu inalta calificare ajung sa lucreze in sectoarele pentru care formarea de specialitate sau educatia nu este necesara, de exemplu curatenie sau constructii.

Un alt rezultat al discriminarii imigrantilor pe pietele de munca din UE este faptul ca imigrantii sunt nevoiti sa accepte locuri de munca ilicite si, prin urmare nu dauneaza doar economiilor tarilor tinta , dar acestia sunt, de asemenea, neprotejati de la orice incalcari ale drepturilor lor in calitate de angajati.

Barierile de limba, de asemenea, par sa reprezinte o problema majora si au fost raportate de catre multi din partenerii nostri ca un aspect important de adresat. Cei mai multi dintre ei au descoperit ca lipsesc unele aptitudini lingvistice fundamentale care sunt necesare in sectoarele Constructiilor si Curateniei pentru a putea intelege instructiunile simple si pentru a respecta regulile de siguranta.





Munca in sectoarele de Constructii si Curatenie in Austria



CAPITOLULII. Migratia muncii in Austria.

Cadrul juridic general. Norme specifice sectoarelor ocupationale de Constructii si Curatenie.

FACT BOX AUSTRIA



Capitala:	Vienna
Moneda:	EURO
Limba oficiala:	Germana
Populatie 1:	8.355.260 (primul trimestru 2009)
Imigranti (vezi1):	Dintre care 870.704 cu cetatenie straina
Suprafata:	83.871 1 km ²
Lista oraselor cele mai importante:	Graz, Linz, Innsbruck, Bregenz, Salzburg, Klagenfurt, Eisenstadt
PIB:	276.9 miliarde Euro
PIB per capita 2009:	33.090 Euro ²
Time zone: Eastern	GMT + 1 hour
Cod Telefonic:	+43
Unitati de masura	Metru/ Litru/ Kilogram/

¹ Statistik Austria (2010): http://www.statistik.at/web_de/services/wirtschaftsatlas_oesterreich/oesterreich_innerhalb_der_eu/index.html

² Statistik Austria (2010): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung Hauptgrößen.
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/volkswirtschaftliche_gesamtrechnungen/bruttoinlandsprodukt_und_hauptaggregate/jahresdaten/index.html



II.1 Probleme Generale

Strainii, care nu sunt cetateni EU/EEA, casatoriti cu un austriac, refugiatii, diplomatii, profesorii si asistentii universitari sau putine alte exceptii, sunt supusi legislatiei austriece privind ocuparea fortei de munca de catre straini.(Ausländerbeschäftigungsgesetz).

Legea vine mana in mana cu un sistem de cote (numarul maxim de angajati straini in Austria) si de necesitatea de aplicare pentru un permis de munca, care este aprobata doar daca nici un cetatean Austriac sau al UE nu este disponibil pentru acel loc de munca (Lenninger, 2003: 94ff and Beratungszentrum für Migrantinnen und Migranten, 12/08). Pentru a fi angajat in conditii legale in Austria, este necesar un permis de sedere temporar (Aufenthaltsbewilligung – pana la 6 luni) sau un permis de sedere permanent (Niederlassungsbewilligung – 1 an).

Autoritatile responsabile cu formalitatile si asistenta de imigrare (Fremdenbehörde) sunt autoritatile regionale administrative (Bezirksverwaltungsbehörde). Acestea pot fi:

- Administratia regionala (Bezirkshauptmannschaft)
- In orasele statutare: magistratul (Magistrat)
- In Vienna: departamentul municipal 35 (MA35)

Ministere

Ministere

BMI - Bundesministerium für Inneres (Ministrul Federal de Interne)
<http://www.bmi.gv.at>

BMUKK - Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
(Ministerul Federal al Educatiei, Artelor si Culturii)
www.bmukk.gv.at

BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
(Ministerul Federal al Muncii, Afacerilor Sociale si al Protectiei Consumatorului)
www.bmask.gv.at

Pentru mai multe informatii legate de probleme de sedere, va rugam sa contactati Ministerul Federal de Interne (Bundesministerium für Inneres – BM.I):
http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Niederlassung sau sa apelati la platforma online www.help.gv.at.

II.2 Acordul de integrare

Politica educationala pentru migranti in Austria pare a se concentra aproape exclusiv pe invatarea limbii germane. Incepand cu un 1 Ianuarie 2006 toate persoanele care detin un permis de sedere, sunt obligati sa indeplineasca asa-numitul "acord de integrare" (Integrationsvereinbarung). Scopul principal al acordului de integrare este de a dobandi un anumit nivel de cunostiinte de limba germana. Emiterea sau prelungirea permisului de sedere (Aufenthaltstitel) cere ca acordul de integrare sa fie indeplinit intr-o perioada de cinci ani. Daca nu se reuseste indeplinirea conditiilor acordului de integrare in acest timp, se poate depune autoritatilor competente o cerere de prelungire a acestei perioade.

Regulamentul nu ii afecteaza pe toti migrantii care nu detin o cetatenie UE, SEE sau cetatenia elvetiana si care intentioneaza sa ramana in Austria pentru mai mult de sase luni dupa ce au intrat Austria dupa 1 ianuarie 1998. Acordul de Integrare mentionat mai sus obliga migrantii sa invete germana, si, in special, sa invete sa citeasca si sa scrie in limba germana, in scopul de a "fi in masura sa participe la viata sociala, economica si culturala in Austria" (art.14, alin. 1-NAG).

Acordul de integrare este impartit in doua module. Primul se concentreaza pe alfabetizare (doar daca este necesar), in timp ce al doilea are ca scop invatarea limbii germane in cadrul a 300 de cursuri a cate 45 de minute fiecare. Respectarea acordului de integrare poate fi dovedit prin prezentarea unui certificat de la un "Curs de Integrare" (vezi mai jos) sau de la orice alt program de studiu A2. Totusi, nu exista nici o obligatie de a participa la curs, atat timp cat examinarea corespunzatoare este trecuta. Persoanele care sunt in curs de indeplinire a acordului de integrare, in unele cazuri primesc vouchere, fie emise de guvernul federal (Österreichischer Integrationsfonds, OIF), fie, daca acestia locuiesc in Viena, de catre autoritatile orasului (Magistratsabteilung 17, MA 17).

Voucherele garanteaza rambursarea a 50% din taxele de curs ale celui de-al doilea modul pentru membrii de familie care imigreaza ulterior, in cazul in care acordul de integrare este indeplinit in termen de 2 ani. De asemenea, in cazul in care modulul 1 se incheie in termen de un an, taxele de curs se ramburseaza integral tot prin intermediul unor vouchere (art. 15, alin 1-NAG). Acesta se aplica celor care au intrat in Austria dupa data de 1 ianuarie 2007. Ambele bonuri pot fi utilizate in acelasi timp (MA 35, Fact Sheet). Toti ceilalti migranti, care trebuie sa indeplineasca acordul de integrare, dar care nu emigreaza sub contextul reintregirii familiei sau care au primit permisiunea sa ramana in Austria dupa data de 1 ianuarie 2007, nu primesc nici un ajutor financiar pentru a plati cursurile si examenele.

In cazul in care migrantul nu dovedeste cunostintele sale de limba germana la A2, nivelul European cadru de referinta pentru limbi straine in termen de 5 ani, sanctiunile aplicate pot duce chiar si la evacuarea persoanei.

In ceea ce priveste mecanismele de finantare a cursurilor migrantilor in afara de "Cursurile de Integrare" exista, de asemenea, posibilitatea de a primi subventii pentru educatie din partea statelor federale (Bundesländer), comunitatilor si din partea Serviciului pentru ocuparea fortei de munca din Austria (Arbeitsmarktservice, AMS).

La Viena, Directia Municipala 17 (de integrare si diversitate, MA 17) joaca un rol central in finantarea cursurilor de limba germana pentru migranti. Finanteaza diverse cursuri de limba germana de baza pentru public special, cum ar fi copiii, adolescentii, femeile, precum si cursuri de limba germana generala si alfabetizare.

Mai mult, Camera austriaca a Muncii (Arbeiterkammer, AK), precum si fondul de la Viena pentru angajati (Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds, WAFF) ofera, de asemenea, unele fonduri pentru cursuri de limba germana. Ele ofera un asa numit "voucher pentru educatie" in valoare de 100 € tuturor angajatilor o data pe an, care poate fi utilizat pentru anumite cursuri de germana.



Asociațiile de migranți

Pentru migranți în general (inclusive migranții economici)

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen

www.migrant.at

ZEBRA – Centrul intercultural de Consiliere și Terapie

<http://www.zebra.or.at>

Integrationshaus

Verein "Projekt Integrationshaus"

www.integrationshaus.at

VeBBAS - Salzburger arbeitsmarktpolitische

Betreuungseinrichtung

<http://www.vebbas.at>

AlfaZentrum für MigrantInnen (Literacy Centre for Migrants)

<http://www.alfazentrum.at>

ZARA Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit

<http://www.zara.or.at>

Verein Interface GmbH

<http://www.interface.or.at/>

Pentru tinerii migranți

Centrul de Educație pentru Tineret -

Jugendbildungszentrum [JUBIZ]

Verein Volkshochschule Ottakring

<http://www.jubiz.at/aktuell.html>

Pentru femei

Peregrina Bildungs-, Beratungs- und Therapiezentrum für Immigrantinnen

www.peregrina.at

LEFÖ - Consiliere, Educație și sprijin pentru femeile imigrante

www.lefoe.at

Miteinander Lernen – Birlikte Öğrenelim

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

Maiz - Autonomes Zentrum von & für Migrantinnen

www.maiz.at

Orient Express

<http://www.orientexpress-wien.com/>

Acești din urma oferă programe de educație pentru toți angajații din Viena. Cursurile deja finalizate pot fi parțial re-finanțate, limita superioară fiind de 200 € (Wien.at, Lernen Deutsch din Viena - Unterstützung beim Spracherwerb).

Pentru migranții care sunt lipsiți de educația de bază, există posibilitatea de a participa la un modul numit "alfabetizare și educație de bază pentru adolescenți (începând de la 16 ani) și adulți", finanțat de Ministerul austriac al Educației, Artelor și Culturii (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, BMUKK) în colaborare cu Fondul Social European (Sozialfond Europäischer, FSE).

Curriculum-ul cursurilor include citirea, scrierea și competențele matematice de bază. Elevii își îmbunătățesc, de asemenea, mijloacele lor de exprimare, învata limba engleză, dobândesc competențe de bază de lucru cu calculatorul (Volkshochschule Meidling, Program Jänner bis Juni 2009: 7).

Pentru mai multe informații cu privire la acordul de integrare, vă rugăm să vă adresați organizațiilor menționate mai sus.



Capitolul III. Viata si munca in Austria. Mediul social. Ce e de facut? Ce trebuie stiut ?

III.1 Viata de zi cu zi

Cultura si religia in Austria

Cultura austriaca ar putea afecta viata de zi cu zi a migrantilor de munca din Austria. De exemplu, exista unele ritualuri, cum ar fi petrecerile de Craciun organizate de catre persoanele care lucreaza in companii .

O buna parte din populatia austriaca este crestina (80%). Cu toate acestea, imigrantii au posibilitatea de a-si practica propria religie. In plus, exista posibilitati de a participa la educatia religioasa pentru religii diferite.

Exista mai multe comunitati religioase / biserici in Austria, de exemplu:

- Comunitatea musulmana din Austria (Islamische Glaubensgemeinschaft in Österreich)
- Comunitatea Evreiasca din Vienna (Israelitische Kultusgemeinde Wien)
- Biserica Armeana Apostolica din Austria
- Biserici ortodoxe (Copta, Sarba, Greaca, Bulgara, Roman, Rusa)

Mai multe informatii:
www.kirche.at

Sarbatori legale

Avand in vedere sarbatorile religioase si nationale, Austria este una dintre tarile cu cele mai multe zile libere platite (5 saptamani); acestea sunt: Revelionul, Pastele, Ziua Muncii, Rusaliile, Corpus Christi Day, Adormirea Maicii Domnului, Intampinarea Maicii Domnului, Ajunul Craciunului, Ziua de Craciun, Ziua Cadourilor.

In plus, in functie de provincia in care locuiti, ar putea fi si altele.

In afara de criteriile religioase, exista unele aspecte care ii pot afecta pe migrantii care traiesc in Austria; capitolele urmatoare ar trebui sa va ajute in timpul sejurului in Austria.

Costul de viata

Cand vine vorba de costurile lunare de trai, Austria variaza in campul din mijloc al tarilor europene. Desi este dificil sa se estimeze costurile reale de trai, deoarece ele sunt intotdeauna dependente de factori precum stilul de viata, zona de trai si a mediului, urmatorul grafic oferind o prima impresie cu privire la costurile aproximative de trai pentru un adult in Viena.



Cazare:	400 Euro
Subzistenta:	220 Euro
Transport:	50 Euro
Agrement/Recreate:	200 Euro

Cele mai mari cheltuieli de consum lunare pot fi atribuite oraselor Salzburg si Tirol, la capatul opus, in Burgenland cheltuielile de consum lunar fiind cel mai mic.

1 litru de lapte costa intre 0.69 si 1 euro, 500 grame de paine neagra costa 1.95 Euro , 500 grame de paine cu tarate costa 2,20 euro , 1 kilogram de zahar costa aproximativ 0.99 de euro, un kilogram de faina costa 1.15 euro, un kilogram de mere costa in jur de 2.49 Euro , 1 litru de apa minerala costa 0.43 de euro, 1 litru de suc de portocale costa 0.99 de euro, 1 litru de Coca-Cola costa 1.19 de euro, 240 de grame de unt costa 1.49 euro, 0,5 litri de bere costa 0.80 euro, 500 de grame de cafea costa de la 3 Euro in sus, 1 litru de vin costa de la 2.30 euro, in functie de calitate, un bilet de cinema costa intre 5 si 9 euro, un hamburger costa 1 euro, un ziar costa zilnic intre 0.50 si 1.20 de euro, mijloacele de transport public (pt o singura calatorie in orase) costa intre 1.50 si 2.20 Euro, 1 litru de combustibil costa aproximativ 1,3 euro, 1 litru motorina costa 1,2 Euro, "iesirea in oras" intr-un restaurant cu supa, felul principal, desert si bautura costa de la 17 Euro, 1 tricou costa de la 5 - 10 euro in functie de calitate, 1 pereche de blugi 20-70 euro, in functie de calitate, 1 kilowatt/ora costa, in medie, 15,60 centi, 1 kilowatt/ora pe gaz, in medie, 5,75 centi (sursa: EURES 2009).

Costurile energetice (de gaze si curent), costurile de cazare, precum si costurile pentru combustibil, diesel si pacura au crescut pe piata interna in ultimii ani. Cheltuielile pentru timpul liber, hobby-uri, sport, de cazare si de energie este relativ mare in comparatie cu media UE.

Cazare

In general, angajatorii (cu exceptia celor din turism) nu ofera cazare pentru angajatii lor. Cu toate acestea, unele companii de constructii cu santiere aflate departe de locul de lucru obisnuit, ar putea oferi cazare pentru o perioada scurta. Angajatii trebuie sa isi gaseasca cazare singuri.

Daca sunteti in cautare de cazare, sursele de informare cele mai importante sunt anunturile din ziare si portalurile online, cum ar fi:

www.bazar.at
derStandard.at/immobilien
jobwohnen.at

Cele mai multe dintre anunturi sunt plasate de catre agentii imobiliare. Agentiile fac legatura intre proprietari si viitorii chiriasi . Daca se ajunge la un accord de inchiriere, agentul imobiliar primeste un comision pentru realizarile sale. In mod normal, acesta consta in plataa trei chirii lunare si trebuie sa fie platita de chirias. Cu toate acestea, exista, de asemenea, si apartamente private disponibile, in cazul carora nu trebuie platit nici un comision. In orice caz, proprietarii solicita un avans de 2-3 chirii lunare care este returnat dupa ce chiriasul se muta.

Preturile apartamentelor variaza mult in functie de provincie, oras si chiar zona. In 2008, cheltuielile medii (inchiriere + intretinere) s-au ridicat la app. 401 € pentru fiecare apartament si pentru 5.86 € pe metru patrat. Este important sa intrebati care costuri sunt incluse in suma de inchiriere care este mentionata in anunt. Uneori se mentioneaza doar chiria lunara bruta, fara utilitati (gaz / electricitate), uneori utilitatile sunt deja incluse. In plus, este crucial pentru a afla daca apartamentul este disponibil doar pentru inchirierea temporara sau pentru o perioada nelimitata. De obicei, exista un preaviz de trei luni.



Transport

Sistemul de transport public in Austria este excelent. Reteaua feroviara din Austria este confortabila, fiabila si rapida. Site-ul caii ferate ofera informatii cuprinzatoare cu privire la orare, servicii si reduceri (www.oebb.at). Cele mai multe orase mari si orasele au caracteristica o anumita forma de transport public, inclusiv sistemele de metrou, autobuze, tramvai si cai ferate suburbane. Deplasarea fara a avea o masina in general nu este o problema. In timpul noptii, in general, accesul la servicii este limitat sau intrerupt. Orasul Viena, de exemplu, ofera servicii si in timpul noptii, la sfarsit de saptamana.

Informatii cu privire la orasele cele mai importante din provincie sunt disponibile pe urmatoarele site-uri:

Vienna: www.wienerlinien.at

Linz: www.linzag.at/linien

Graz: www.verbundlinie.at

St.Pölten:

http://www.stpoelten.gv.at/Content.Node/buergerservice/stadtentwicklung/linien_start11.php

Salzburg: www.salzburg-ag.at

Klagenfurt & Carinthia: www.kaernter-linien.at

Innsbruck: www.ivb.at

Bregenz & Vorarlberg: www.vmobil.at

Eisenstadt & Burgenland: www.suedburg.at

Costul de transport variaza in functie de de la un oras la altul si de la un mijloc de transport la oras. La Viena, un bilet de o calatorie costa 1.80 euro la pre-vanzare si 2.20 euro atunci cand sunt cumparate din interiorul vehiculului. Copii, cainii, bicicletele sunt taxati la jumatate de pret (0.90 Euro in pre-sale, 1.10 in interiorul vehiculului). Un abonament pentru o zi costa 5.70 euro, 10 euro pentru unul de 2 zile, iar unul pentru 3 zile costa 13.60 de euro. Un abonament pe o saptamana costa 14 euro, un abonament lunar 49.50 Euro si un abonament anual 449 de euro. Exista oferte speciale disponibile pentru studenti, persoane in varsta, copii si tineri (sursa: www.wienerlinien.at).

Pentru comparatie:

La Linz, un bilet pe distante scurte (Mini bilete) pentru adulti (pana la 5 statii de autobuz / tramvai / metrou) costa 0.90 de centi, in timp ce un bilet de distanta lunga (Midi bilete) costa 1,80 , atunci cand sunt cumparate de la automatul de bilete. La pre-vanzare, biletul pe distante scurte costa 0.82 de centi, iar pentru distante lungi biletul ajunge la 1.60 centi per calatorie . Biletele Maxi permit adultilor sa foloseasca transportul public pe parcursul intregii zile. O persoana poate lua de-a lungul calatoriei pana la patru copii sub 15 ani gratuit. Biletele Maxi costa 3.60 euro la automatul de bilete si 3.27 euro la pre-vanzare. Un abonament de sapte zile costa 11.70 Euro, un abonament lunar 37 de euro si un abonament anual 370 de euro. Exista oferte speciale pentru copii, studenti, elevi, ucenici si seniori. O alta oferta speciala este biletul "de loc de munca" pentru angajati (sursa: www.linzag.at / Linien).

Referinte:

Eures (2009): Lebens- und Arbeitsbedingungen in Österreich.

<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8689&acro=living&lang=de&parentId=7801&countryId=AT&living>

Eurofund (2005): Minimum wages in Europe.

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm>

gpa-djp (2009): Leitfaden durch den Paragraphenschwung 2009 – für freie DienstnehmerInnen – für WerkvertragsnehmerInnen. Wien: gpa-djp.



III.2 Ocuparea fortei de munca

Salariul minim

In Austria, salariile minime sunt reglementate in contractele colective, in general, prevazute in acorduri sectoriale. Aceasta inseamna ca, spre deosebire de alte tari ale Uniunii Europene, Austria nu are un salariu minim statutar. Acordul colectiv care se aplica, depinde de profesia si / sau domeniul de activitate.

Un angajat in comerțul cu amanuntul, de exemplu, are dreptul la un salariu minim reglementat in contractul colectiv pentru angajatii cu amanuntul, in timp ce un electrician care lucreaza intr-o companie electronica trebuie sa fie platit cu salariul minim reglementat in conventia colectiva pentru sectorul metalurgic..

Angajatorul este obligat sa predea o "Dienstzettel" la inceputul angajarii, care sa dezvaluie acordul colectiv aplicatpostului sau.

Angajatii au de asemenea dreptul de cresteri salariale, care sunt negociate de sindicate in fiecare an. In timp ce angajatii pot castiga mai mult decat salariul minim convenit colectiv, remunerarea in minus fata de conventia colectiva este interzisa. In sectoarele in care nu exista contract colectiv, angajatii au dreptul la un salariu "rezonabil". Cu toate acestea, in practica, acest lucru poate fi stabilit destul de dificil. Acesta este motivul pentru care este esential sa se acorde atentie contractului scris. Daca nu exista un acord colectiv, angajatul primeste plati speciale cum ar fi bonusul de Craciun si bonusul de vacanta numai daca s-a convenit asupra acestora. Acordurile colective nu se aplica contractantilor independenti (Freie DienstnehmerInnen).

Inainte de semnarea unui contract, este important sa se verifice forma de incadrare in munca. Numai angajatii se bucura de protectia deplina a legislatiei muncii in contrast cu contractorii independenti sau persoane care primesc un contract "pentru a produce o lucrare" (Werkvertrag).

Graficul de mai jos ofera o imagine de ansamblu a diferitelor tipuri de contract si baza legala care se aplica pentru fiecare tip:

	Types of contract		
	angajati (<i>Angestellte</i>)	Contractori independenti (<i>Freie DienstnehmerInnen</i>)	Contract pentru a produce o lucrare (<i>Werkvertrag</i>)
Obligatie contractuala	Obligatie continua	Obligatie continua	Obligatie care nu se repeta, care este contractata pentru un scop specific
Continutul contractului	Efortul de desfasurare a activitatii conform specificatiilor pozitiei	Un contractant independent este obligat sa livreze un serviciu convenit pe o anumita stabilita, sau nestabilita de timp.	O persoana cu un "contract de a produce o lucrare" este obligat la producerea sau livrarea unui serviciu in schimbul banilor. El/ea datoreaza un rezultat
Baza legala	Protectia deplina a legislatiei muncii, conventiile colective	Codul Civil General (<i>Allgemein Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)</i>)	Codul Civil General (<i>Allgemein Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)</i>)
Prestarea de servicii	Personal	In primul rand personal, inlocuirea este posibila daca s- a convenit asupra sa.	Nici o obligatie cu caracter personal, inlocuirea este posibila
Sub rezerva directivelor	DA! Angajatii depind de angajatori si sunt , asadar, subiectul directivelor date de catre angajator.	Contractorii independenti sunt semnificativ mai putin supusi directivelor decat angajatii, doar directivele de fapt sunt posibile.	Nu
Ore de lucru	Fixe	In principal, gestionarea proprie a timpului de lucru	Gestionarea proprie a timpului de lucru
Locatia locului de munca	Fixa	Selectabila liber	Selectabila liber
Echipament	Asigurat de catre angajator	In principal , asigurat de catre angajator	Asigurat de catre contractant.
Plata	Salariul minim, in conformitate cu intelegerea generale	Se negociaza cu angajatorul	Se negociaza cu angajatorul
Dependenta economica	Da! Doar angajatorul are dreptul la beneficiile prestatiei	Nu, exista la mai multi angajatori	Nu, exista la mai multi angajatori
Riscul de performanta	Angajatorul se supune riscului de success sau esec.	Angajatorul se supune riscului de success sau esec..	Contractantul se supune riscului de success sau esec
Clauza de competitie	Da	Nu	Nu
Responsabilitate	Angajatorul (<i>Dienstnehmerhaft- pflichtgesetz</i>)	Angajatorul (<i>Dienstnehmerhaft- pflichtgesetz</i>)	Contractantul
Social insurance	Actul de Asigurare Generala Nationala (<i>Allgemeines Sozialversicherungs-gesetz (ASVG)</i>)	Actul de Asigurare Generala Nationala (<i>Allgemeines Sozialversicherungs-gesetz (ASVG)</i>)	Actul de Asigurare Comerciala Nationala (<i>Gewerbliches Sozialversicherungs-gesetz (GSVG)</i>)
Venitul minim din munca	Angajatii care primesc un salariu minim sunt considerati aceia care nu depasesc suma de 357.74 EURO pe luna (2009). Ei au fie un contract reau , fie unul independent.		
Impozit pe venit	Impozit pe salariu	Impozit pe venit personal	Impozit pe venit personal
Impozit pe vanzare	Nu	Da	Da

Sursa: gpa-djp (2009)



In contrast cu angajatii, contractorii independenti nu au:

- Vacanta platita
- Zile de concediu medical platit
- Prime pentru munca suplimentara
- Acord colectiv + salariul minim pe economie
- Al 13-lea si al 14-lea salariu
- Implicare in managemantul operational

Pentru mai multe informatii consultati:

<http://www.help.gv.at/Content.Node/144/Seite.1440000.html> (Informatii despre "Munca in Austria" in limba engleza)

Mai multe linkuri pentu informatii despre *Kollektivvertrag* mai ales din sectoarele de constructii si curatenie:

Arbeiterkammer: (Pentru a afla detalii de contact in toate provinciile, du-te la <http://www.arbeiterkammer.at/beratung.htm>)

<http://www.arbeiterkammer.at/online/kollektivvertrag-8847.html>

Sindicate: http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_2.2

Wirtschaftskammer:

http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=284503&dstid=224&opennavid=0

Somaj

In caz de somaj, ati putea fi eligibil pentru prestatii de somaj, in functie de cat timp au fost asigurate (vezi mai jos - sectiunea "Sanatate"). Pentru a beneficia de aceste avantaje, trebuie sa fii inregistrat la Serviciul Public de Ocupare a Fortei de Munca din Austria (Arbeitsmarktservice – AMS).

Mail multe informatii:
www.ams.or.at

III. 3 Protectie sociala si de sanatate



Sanatate

Orice persoana angajata legal in Austria este acoperita de securitatea sociala austriaca (inclusiv de asigurari de sanatate, asigurari pentru somaj, asigurari de pensie pentru limita de varsta si de accident), si va obtine asa-numitul e-card, un card personalizat de securitate sociala, care inlocuieste bonurile de asigurari de sanatate.



http://www.google.at/images?hl=de&q=sozialversicherungskarte&um=1&ie=UTF-8&source=univ&ei=XoosTKzPCM6cOLWO1cQJ&sa=X&oi=image_result_group&ct=title&resnum=4&ved=0CDAQsAQwAw

Astfel, pentru a merge la medic, aveti nevoie de un e-card. E-card-ul contine doar informatii cu date administrative ale detinatorilor de carduri (cum ar fi numele, sexul, numarul de asigurare), dar nu exista date medicale. Nu sunt protejati de asigurarile sociale cei care lucreaza pentru mai putin de € 357,74 pe luna (Geringfügigkeitsgrenze). In acest caz, angajatii trebuie sa fie asigurati in alt mod (co-asigurare cu partenerul, auto-asigurare) - pentru mai multe informatii, adresati-va institutiei dumneavoastra de securitate sociala (a se vedea capitolul VI.1)

De asemenea, exista mai multi medici si / sau institutii care ofera asistenta medicala si / sau de sanatate in limbile native ale migrantilor. Pentru a gasi un medic cu cunostinte speciale de limbi straine, apelati la Asociatia Medicala (Ärzttekammer) din cadrul statului federal (Bundesland) de care apartineti. Pentru mai multe informatii, va rugam sa consultati capitolul VI.1, unde puteti gasi detalii de contact.

In caz de boala, angajatii trebuie sa informeze angajatorii lor imediat cu privire la incapacitatea lor de a lucra (fara intarzieri nejustificate).

Angajatorul poate solicita un medic care sa verifice incapacitatea dvs. de a lucra. De obicei, acest lucru este necesar in cazul in care absenta de la locul de munca depaseste o perioada de patru zile. Ca regula generala, data diagnosticului medicului este de obicei considerata inceputul incapacitatii de munca. Cei asigurati prin lege si cei asigurati la locul de munca, precum si cei care se inscriu pe cont propriu, au dreptul la serviciile institutiei de asigurare a sanatatii.

Ingrijirea copilului

Exista politici diferite in ceea ce priveste ingrijirea copilului in Austria, in functie de Bundesland (statul federal) unde locuiesti. Peste tot in Austria, exista institutii publice, cat si private, de ingrijire a copiilor. Institutii traditionale de ingrijire a copilului (Kindergarten) au grija de copii in varsta de 3-6 ani. In plus, exista crese pentru copiii mai mici. Nu exista nici un titlu legal pentru ingrijirea copilului in Austria.

In majoritatea regiunilor, exista o taxa de ingrijire a copilului - cu exceptia Austriei Inferioare, unde institutiile publice sunt scutite de costuri. Exista posibilitati de a obtine ajutoare financiare pentru ingrijirea copilului.

Pe platforma on-line www.help.gv.at, puteti gasi linkuri si adrese legate de ingrijirea copiilor din toate statele federale din Austria.

www.help.gv.at

<http://www.help.gv.at/Content/No.de/145/Seite.1450100.html>



III.4 Cine te poate ajuta

Alte link-uri utile:

- Platforma migrants.at va ofera informatii complete, linkuri si template-uri despre “cazarea in Austria”, in 11 limbi. (www.migrant.at)
- The Fonds Soziales Wien ofera un punct de acomodare pentru migranti cat si consultanta cu privire la limba nativa.
(<http://wohnen.fsw.at/wohnungslos/tages-u-beratungszentren/wohndrehscheibe.html>)
- Help.gv.at ofera o imagine generala a centrelor de consiliere si suport pentru migranti.
(<http://www.help.gv.at/Content.Node/169/Seite.1694400.html>)
- The ÖIF (Österreichischer Integrationsfonds sprijina migrantii in cautarea unei cazari si ofera cazare temporara pentru migranti.
(http://www.integrationsfonds.at/betreuung/integrationszentren/integrationszentrum_wien/startwohnungen)
- <http://www.herold.at/telefonbuch/>. Acest site va poate ajuta sa gasiti diverse numere de telefon Platform online www.help.gv.at
- The Arbeitsmarktservice – AMS in caz ca vreti sa gasiti un job s-au v-ati pierdut locul de munca www.ams.or.at
- Acest site va informeaza cu privire la drepturile consumatorului. www.konsument.at/

Arbeiterkammer (Camera de Munca)

www.arbeiterkammer.at

Österreichische Ärztekammer (asociatie medicala)

www.aerztekammer.at

Vienna Municipal Department 17 (MA 17) – Integrare si Diversitate

<http://www.wien.gv.at/integration/deutschlernen/mama-lernt-deutsch.html>

Vienna Municipal Department 35 (MA 35) – Probleme de migratie

<http://www.wien.gv.at/advuew/internet/AdvPrSrv.asp?Layout=stelle&Type=K&stellecd=2006060814153715&Hlayout=personen>

MigrantInnenbeirat der Stadt Graz

<http://www.graz.at/cms/beitrag/10023588/411382>

Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff)

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

AMS Österreich

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

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger



Institutia de protectie sociala
www.sozialversicherung.at

Furnizorii de formare profesionala

Berufsförderungsinstitut Österreich (BFI)

<http://www.bfi.at>

BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH,

<http://www.best.at>

Die Wiener Volkshochschulen GmbH

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

WIFI - Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich

<http://www.wifi.at>

Numere de telefon folositoare

Numar de urgenta unic:
Pompierii- 122
Politia - 133
Ambulanta - 144
Protectia consumatorului - 01/588 770
(Vienna)
Telefonul copilului - ...
Asistenta sociala - ...



III.5 Alte informatii

Condițiile de viață și de muncă în Austria le pot crea muncitorilor migranți mai multe probleme și dificultăți.

În primul rând, lucrătorii migranți sunt adesea angajați în sectoare care sunt supuse unor fluctuații sezoniere (sectorul de construcții) sau în sectoare predispuse la condițiile dificile și salarii mai mici (sectorul de curățenie). Migranții, în cea mai mare lor parte, se angajează în întreprinderi mici și mijlocii. Acesta este, printre alți factori, un motiv pentru care ei sunt mai frecvent afectați de somajul structural sau sezonier decât austriecii localnici. În 2006, aproape un sfert din totalul somerilor din Viena au fost cetățeni străini (Beratungszentrum für Migrantinnen und Migranten, 12/08).

Există și alte aspecte specifice care pot afecta migranții care trăiesc în Austria, respectiv:

- nivelul scăzut de educație
- lipsa cunoașterii limbii germane
- părinți singuri, fără o rețea socială, adulții tineri în conflicte sociale; categorii care sunt frecvent afectate de dezavantaje
- cursurile de germană, deși absolut necesare, sunt adesea foarte scumpe, asociate cu barierele birocratice, etc
- persoanele cu alte religii sunt deseori discriminate și descurajate (deși, în Austria există o lege anti-discriminare)
- infatisări diferite - stereotipurile și prejudecățile imigranților cu handicap

În cazul unei probleme legate de statutul de migrant, vă rugăm să contactați una dintre asociațiile de migranți menționate în capitolul VI.1. Aceste organizații fac tot posibilul pentru a sprijini migranții care trăiesc în Austria, pentru a le furniza toate informațiile și sfaturile care le-ar putea fi de ajutor pentru a face față diferitelor tipuri de probleme și dificultăți care pot apărea în viața de zi în Austria.

Cursurile de limbă germană, de exemplu, sunt sprijinite financiar de organizații diferite (a se vedea, de asemenea, capitolul II.1). Nu ezitați să vă interesați pentru aceste tipuri de suport - aveți dreptul la aceste beneficii! Există, de asemenea, asociații de migranți specializate pe diferite grupuri, cum ar fi femeile sau tinerii migranți (a se vedea, de asemenea, capitolul VI.1).

În cazul în care vă confrunțați cu probleme legate de rasism și / sau discriminare, vă puteți adresa organizațiilor împotriva rasismului, cum ar fi Zara (a se vedea, de asemenea, capitolul VI.1.). De asemenea, o mulțime de alte instituții menționate, dispun de secțiuni anti-discriminare (de exemplu, Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă, Camerei de Muncă, Departamentele Municipale de la Viena, autorităților de stat/ locale în statele federale).

Reguli de muncă sau fumat, și altele (prânz/ cafea sau ceai) pauze de muncă

Dacă sunteți fumător, ar trebui să luați în considerare faptul că angajatorul dvs. s-ar putea să nu permită angajaților să fumeze la locul de muncă. Pentru pauzele de prânz și / sau pauze de cafea, angajatorul dumneavoastră trebuie întrebat dacă există o anumită perioadă de timp prevăzută pentru acest lucru. În conformitate cu regulamentul austriac, fiecare angajat are dreptul de a avea o pauză de masă (în general, aproximativ 30 de minute) în timpul de lucru de zi cu zi. Cu toate acestea, această pauză este de obicei adaugată la timpul total petrecut la serviciu.

TAXE

www.bmf.gv.at/ - Ministerul Federal al Finanțelor oferă o privire de ansamblu asupra tuturor birourilor fiscale, formularelor, schimbărilor fiscale și celor mai recente informații despre beneficiile pentru persoane cu copii de exemplu. În plus, oferă un ghid fiscal pentru angajatori,



oferind un bun glosar de asemenea si pentru angajati. In general, taxele "pe venit" ale angajatilor (Lohnsteuer) ar trebui sa fie platite prin intermediul angajatorului direct la administratia financiara. Aceste plati sunt de obicei reflectate lunar in "Lohn-/Gehaltsabrechnung" pe care angajatii o primesc de la angajatorul lor. Exista de asemenea un venit minim anual scutit de taxe pe venit (2010: 11945, - EURO)

Angajatii pot - in unele cazuri, sunt obligati la a – completa o "ArbeitnehmerInnenveranlagung" in anul urmator in care au primit venituri peste salariu/venitul minim. Informatii generale, regulamente, termene, precum si formularele pot fi citite si descarcate de la urmatoarea adresa: <https://www.bmf.gv.at/service/formulare/steuern/detail.htm?FTYP=zws> .

Ministerul Federal din Austria ofera servicii electronice (eGovernment) pentru ca oricine sa poata intra in contact cu acestia, sa raporteze taxe si sa inregistreze declaratii.

Link-uri pentru informatii privind sistemul scolar austriac

Pentru migrantii care sosesc cu copii, care inca mai trebuie sa mearga la scoala, urmatoarele link-uri sunt de ajutor, pentru a afla organismele dedicate pentru ajutor si sprijin, precum si pentru asistenta specifica:

Ministerul Federal al Educatiei, Artelor si Culturii din Austria este responsabil pentru cadrul general al sistemului de invatamant din Austria si ofera toate informatiile generale relevante (<http://www.bmukk.gv.at/enfr/index.xml> disponibil in engleza cat si in alte limbi straine). In plus, acolo se poate gasi un glosar cu cei mai folositi termeni care au legatura cu educatia: <http://www.bmukk.gv.at/enfr/school/glossary.htm4594.xml>

De la Ministerul Federal se poate gasi drumul catre organizatiile responsabile din fiecare Provincie. In Vienna, e.g. Stadtschulrat este organizatia publica responsabila pentru reglementarile provinciei <http://www.stadtschulrat.at/> . Ei ofera un ghid cu informatii despre scolile din Vienna la : <http://www.schulfuehrer.at/joomla/index.php>. Informatii generale despre sistemul de invatamant din Vienna, modalitati de aplicare pentru un loc la o scoala vieneaza, persoane de contact, etc se pot gasi la <http://www.wien.gv.at/bildung/stadtschulrat/schulsystem/index.html>. Pentru cei ce vor sa studieze, mai multe informatii pot fi gasite la : <http://www.wien.gv.at/bildung-forschung/studium/> .

Vacantele scolare sunt disponibile publicului la adresa: <http://www.bmukk.gv.at/schulen/service/schulinfo/feiertage.xml>

Probleme de gen

Exista inca unele diferente in ceea ce priveste genul care pot afecta scoala, munca, etc. In special femeile imigrante se confrunta mai adesea cu probleme decat barbatii. De exemplu, femeile:

- ...de multe ori primesc salarii mai mici sau lucreaza in sectoare cu venituri mici
- sunt lovite de somaj mai des
- de multe ori sunt dependente de sotii lor
- sufera din cauza stereotipurilor negative si / sau perceptia rolului traditional
- de multe ori sunt izolate social si cultural (casnice)



CAPITOLUL IV. Sectorul de constructii in Austria. Conditii de recrutare si cerinte. Solutii. Optiuni. Provocari.

Cei mai multi angajati din industria din Austria sunt angajati in sectorul constructiilor, care reprezinta, astfel, unul dintre sectoarele de munca cele mai importante pentru angajatii de sex masculin. Procentul de angajati femei din acest sector este foarte scazut, cu 5,6% (AMS Qualifikationsbarometer: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt).

Domeniile ocupationale din cadrul sectorului de constructii includ:

- Proiectarea de constructii
- Constructii de cladiri
- Inginerie civila
- Inginerie hidraulica

http://www.ams.at/b_i_nfo/download/wbbau.pdf (in germana)

Pentru mai multe informatii cu privire la acest domeniu pe criteriul angajarii inclusive o retrospectiva a diferitelor ocupatii, ca si perspectivele de cariere vezi folderul "Berufliche Zukunft Weiterbildung. Bau Holz":

Conditii de baza si cerintele in ceea ce priveste locul de munca in sectorul de constructii din Austria sunt reglementate printr-un acord colectiv (Kollektivvertrag). Acest acord stabileste interesele angajatilor, cum ar fi plata, salariul minim, bonusuri si indemnizatii, precum si alte probleme juridice.

Potrivit acordului colectiv, timpul de lucru saptamanal a lucratorilor din sectorul constructiilor se ridica la 39 de ore. Lucratorilor din sectorul constructiilor le poate fi cerut sa lucreze ore suplimentare, pentru a lucra la duminica sau noaptea, sau pentru a efectua munca in schimburi. Zilele libere includ 5 saptamani plus 10 de zile de sarbatori legale pe an (vezi capitolul III.1.).

Pentru mai multe informatii cu privire la acordul colectiv pentru angajatii din sectorul de constructii:

<http://www.wkw.at/docexte rn/kv/Industrie/Bau/BauArb 2003.htm> (in germana)

In cazul oricarei probleme in ceea ce priveste ocuparea fortei de munca, puteti sa va adresati Camerei austriece a Muncii (Arbeiterkammer) - pentru detalii de contact, va rugam sa consultati capitolul VI.1.

Una din cerintele cele mai importante - fara nici o indoiala - este constitutia fizica a angajatilor. Cu toate acestea, persoanele cu calificari profesionale suplimentare si / sau calificari interdisciplinare au mult mai multe sanse la angajare (AMS Qualifikationsbarometer: Arbeitsmarkttrends). Calificarile interdisciplinare includ spiritul de echipa, mobilitatea, standby-duty, etc. Anumite calificari profesionale specifice care conduc la sanse mai mari de pe piata fortei de munca ar



putea fi cunoasterea metodelor de operare, permisul de conducere, cunostinte specifice despre materiale si produse, si asa mai departe.

Sectorul constructiilor in domeniul ocuparii fortei de munca este accesibil atat pentru cei calificati, precum si pentru muncitorii semi-calificati, dar va fi intotdeauna nevoie si de lucratori non-calificati. Prin urmare, nu exista cerinte formale pentru a intra in sectorul de constructii din Austria. Oricum, exista o tendinta de calificare superioara, si muncitorii necalificati sufera de somaj mai des decat cei calificati. In plus, datorita naturii sectorului de constructii, fluctuatiile sezoniere au, de asemenea, un impact asupra tuturor lucratorilor din sectorul constructiilor, care astfel au probabil mai multe sanse sa intre in somaj decat lucratorii din alte sectoare.

Exista mai multe posibilitati pentru lucratorii din sectorul constructiilor de a-si imbunatati competentele si cunostintele in cadrul training-urilor profesionale. 72% din companiile din sectorul constructiilor compenseaza costurile de formare in intregime sau partial (AMS Qualifikationsbarometer: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt). Cursurile sunt oferite intr-o gama larga de cursuri generale si profesionale de catre formatorii din intreaga Austrie. O selectie a furnizorilor austriei de formare poate fi gasita in sursele de informare capitolul VI.1.-Surse de informare relevante. Pentru o lista completa a formatorilor, va rugam sa consultati:

http://www.ams.at/b_info/download/wbbau.pdf (in germana).

In orice caz, atunci cand sunteti angajati in mod legal, angajatii ar trebui sa primeasca un contract (scris sau oral), regulamentul la locul de munca sau cel putin un acord de serviciu (Dienstzettel), care este o declaratie scrisa cu privire la principalele probleme legate de ocuparea fortei de munca. Angajatorii nu sunt obligati sa furnizeze in scris contracte de munca, dar trebuie sa furnizeze angajatilor lor macar un acord de serviciu. In cazul in care angajatorul nu ti-a inmanat un astfel de contract, cere-l - daca este necesar, printr-o scrisoare recomandata. Daca angajatorul refuza sa va ofere un acord de serviciu, il puteti solicita la Curtea fortei de munca. Un acord de model poate fi gasit la urmatoarea adresa:

<http://www.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=29&IP=26361&AD=0&REFP=42>.

Camera de Munca din Austria (Arbeiterkammer) va poate ajuta la rezolvarea reclamatilor dumneavoastra. Pentru detaliile de contact, va rugam reveniti la capitolul VI .

"Cine te poate ajuta: linkuri si referinte"



Wirtschaftskammer Österreich

Geschäftsstelle Bau
A-1040 Wien, Schaumburgergasse 20/8
Telefon: +43 (0)1 718 37 37 0
Email: office@bau.or.at
<http://bau.or.at>

Arbeiterkammer (Chamber of Labour)

Prinz Eugen Straße 20-22
1040 Wien
Phone. +43 (1) 50165 0
www.arbeiterkammer.at

Acord colectiv pentru lucratorii din sectorul constructiilor:

<http://www.wkw.at/docextern/kv/Industrie/Bau/BauArb2003.htm> (in German)

Folder "*Berufliche Zukunft Weiterbildung. Bau Holz*":

http://www.ams.at/b_info/download/wbbau.pdf (in German)

Oportunitati de angajare

AMS Österreich

Treustraße 35-43
1200 Wien
Phone: +43 1 33178-0
Fax: +43 1 33178-121
<http://www.ams.at/>

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Institutia de protectie sociala
Kundmangasse 21
1030 Wien
Phone: +43 1 711 32-0
Fax: +43 1 711 32-3777
E-Mail: posteingang.allgemein@hvb.sozvers.at
www.sozialversicherung.at

Instruiri specifice

Bauakademie Österreich

Schaumburgergasse 20
1040 Wien
Phone: 01 / 718 3737-0
E-mail: office@bauakademie.at
www.bauakademie.at



TÜV Akademie

1015 Wien, Krugerstraße 16

Tel.: 01 51407-0

Fax: 01 51407-6005

E-Mail: office@tuev.or.at

Internet: www.tuev.or.at

Pentru o lista completa a furnizorilor de educatie, va rugam sa consultati:

http://www.ams.at/b_info/download/wbbau.pdf (in German).



CAPITOLUL V. Sectorul de Curatenie in Austria. Conditii de recrutare si cerinte. Solutii. Optiuni. Provocari.

Multi dintre cei care lucreaza in sectorul austriac de curatenie nu sunt cetateni austrieci. Acest sector reprezinta inca o zona de lucru destul de eterogena, avand in vedere ca aici sunt angajate mai ales femei.

Domenii ocupationale:

- Curatenie de case
- Mentenanta cladirilor
- Curatenie in camere
- Ajutor la domiciliu
- Curatarea strazilor
- Curatare industrială

Posibilitatile de ocuparea fortei de munca sunt la fel de diferite ca domeniile profesionale. Exista un numar mare de persoane pentru menaj angajate de catre persoane private / gospodarii, dar exista multe alte domenii de locuri de munca, cum ar fi turismul, industria hoteliera si restaurant, curatenie pentru birouri, etc. Pentru cele mai multe dintre aceste activitati, calificarea nu este necesara.

Cum sectorul de curatenie este parte a serviciilor industriale - un sector in crestere in Austria - chiar si lucratori necalificati au posibilitati bune de munca. Nici experienta de munca, nici abilitati excelente de limba germana nu sunt necesare. Cu toate acestea, o baza de cunostinte de limba germana este indispensabila pentru a putea comunica cu angajatorul si pentru intelegerea sarcinilor.

O problema majora de care angajatii trebuie sa fie constienti in sectorul de curatenie, este aceea care priveste ocuparea fortei de munca ilegala in Austria. Unii angajatori refuza sa angajeze legal personal pentru activitati de curatenie. Aceasta poate conduce la o serie de probleme pana la punctul de pierdere a permisului de sedere. Acest tip de angajare ilegala este frecvent mentionat ca fiind un gen de "sclavie moderna", avand in vedere ca persoanele angajate ilegal in sectorul de curatenie muncesc foarte mult, aproape pe nimic, si nu se pot baza pe nici o lege care sa-i protejeze.

Reglementarile legale, pentru munca in sectorul de curatare pot fi gasite in asa-numitele contracte colective. Acest acord reglementeaza, de exemplu, salariile pe ora pentru lucratorii din sectorul de curatenie, ele variind de la € 6,78 la € 8,41 in 2007. Lucratorii sunt eligibili pentru plati speciale. Zilele libere includ 5 saptamani plus 10 zile de sarbatori legale pe an (vezi capitolul III.1.).

In scopul de a asigura pe cineva ca este angajat legal, o confirmare cu privire la securitatea sociala poate fi solicitata de la angajator sau de la biroul de securitate sociala, deoarece toti lucratorii angajati in mod legal trebuie sa fie inregistrati la oficiul de securitate sociala la data de intrare in vigoare a contractului de munca. In plus, angajatorii ar trebui sa ofere angajatilor - daca nu un contract legal, in scris - un acord de serviciu.

Acordul de serviciu este o declaratie scrisa cu privire la principalele probleme legate de ocuparea postului de catre dumneavoastra. Angajatorii nu sunt obligati sa furnizeze in scris contracte de munca, dar ele trebuie sa furnizeze angajatilor cel putin un acord de serviciu. In cazul in care



angajatorul nu v-a inmanat un astfel de acord, cereti-l - daca este necesar, printr-o scrisoare recomandata. Daca angajatorul refuza sa va ofere acordul de serviciu, il puteti solicita la curtea fortei de munca.

Un model de acord poate fi gasit aici:

<http://www.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=29&IP=26361&AD=0&REFP=42>.

Camera austriaca a Muncii (Arbeiterkammer) va poate ajuta legat de punerea in aplicare a acestor acorduri. Pentru detalii de contact, va rugam sa consultati capitolul VI.1.

In ceea ce priveste timpul de lucru, sectorul de curatenie necesita adesea o flexibilitate intr-o oarecare masura. In timp ce angajatii privati sunt in mod frecvent si liberi sa-aleaga si sa-si organizeze propriul lor timp de lucru, cu confirmarea angajatorului, persoanele care lucreaza in domeniul Curatenie de birou sunt limitate de orele de serviciu; in multe cazuri ei incep foarte devreme sau foarte tarziu. Mai precis, acesti angajati,lucreaza de obicei, dupa (sau inainte) de orarul de activitate al birourilor din alte domenii profesionale si / sau in timpul week-end-ului. Acelasi lucru se aplica pentru turism si industria hoteliera. Astfel, schimbul de noapte, precum si munca in timpul week-end-ului sau al sarbatorilor publice, sunt frecvente in acest sector si cauza provocarilor specifice pentru personalul de curatenie.

“Cine te poate ajuta: linkuri si referinte”

Arbeiterkammer (Chamber of Labour)
Prinz Eugen Straße 20-22
1040 Wien
Phone. +43 (1) 50165 0
www.arbeiterkammer.at

Oportunitati de angajare

AMS Österreich
Treustraße 35-43
1200 Wien
Phone: +43 1 33178-0
Fax: +43 1 33178-121
<http://www.ams.at/>

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Institutia de protectie sociala
Kundmanngasse 21
1030 Wien
Phone: +43 1 711 32-0
Fax: +43 1 711 32-3777
E-Mail: posteingang.allgemein@hvb.sozvers.at
www.sozialversicherung.at



Autoevaluare

Dupa ce ati citit acest capitol incercati sa raspundeti la urmatoarele intrebari:

1 Daca ai alta cetatenie in afara de cea UE, poti sta in Austria fara permisiune timp de 1 an ?

da nu

2 E adevarat ca nu ai nevoie de un contract de munca atunci cand incepi lucrul in Austria ?

da nu

3 Cand vei incepe sa lucrezi in Austria vei fi nevoit sa ai grija de securitatea sociala de unul singur.

da nu

4 Nu am nevoie sa invat limba germana, engleza este cea de-a doua limba oficiala in Austria.

da nu

5 Ai un contract de munca legal si esti un muncitor cu norma intreaga in sectorul de curatenie sau constructii. Ai dreptul sa primesti un concediu platit?

da nu

6 Care dintre afirmatii este corecta:

Pentru muncitorii din sectoarele de constructii si curatenie nu exista reglementari oficiale cu privire la conditiile si cerintele de baza ale locului de munca.

Pentru muncitorii din sectoarele de constructii sau curatenie, exista reglementari oficiale cu privire la conditiile si cerintele de baza ale locului de munca.

Raspunsurile la aceste intrebari pot fi gasite in paginile anterioare



Munca in sectoarele de Constructii si Curatenie in Germania





Capitolul II. Migratia fortei de munca in Germania. Cadrul juridic general.

FACT BOX GERMANY



Capitala:	Berlin, 3.4 milioane de locuitori
Moneda:	Euro (€)
Limba oficiala:	Germana
Populatie:	82.3 milioane locuitori
Imigranti:	6.7 milioane (2007)
Suprafata:	357.111,91 km ²
Orasele cele mai importante:	Berlin, Cologne, Hamburg, Munich
PIB:	EUR 2,423 miliarde (2007)
Time zone:	CET/CEST
Prefix:	+49



II.1 Probleme generale

Republica Federala Germania este o democratie parlamentara federala cu un sistem bicameral format din Bundestag (Camera Inferioara a Parlamentului Federal) si Bundesrat-ul (Camera Superioara a Parlamentului Federal).

Bundestag-ul sau Parlamentul isi are sediul permanent la Berlin. La fiecare patru ani compozitia de Bundestag-ului este determinata de alegerile parlamentare. Bundestag-ul alege Cancelarul Federal, care propune membrii guvernului (ministrii). In plus, Bundestag-ul adopta legi. Daca legile landurilor federale sunt afectate, reprezentantii lor (Bundesrat) trebuie sa le aprobe, de asemenea.

Bundesrat-ul este compus din membrii ai guvernelor landurilor. Sarcinile administrative in Germania sunt distribuite intre Guvernul Federal, landurile federale si autoritatile locale (municipalitati si administratii publice locale). Principalul obiectiv al activitatii administrative revine Länder si autoritatile locale.

II.2 Proceduri de inregistrare si permisul de sedere

Cetatenii UE pot calatori in Germania in cautarea unui loc de munca fara a fi necesara o viza. Cetatenii UE si membrii familiilor care sunt cetateni ai unui stat membru al Uniunii Europene li se va elibera un certificat care sa le ateste dreptul de rezidenta. Asadar, cetatenii UE nu sunt obligati sa obtina permisiunea autoritatilor care se ocupa de imigratie pentru a se stabili in Germania. Cu toate acestea, ei trebuie sa se inregistreze intr-o limita de timp corespunzatoare autoritatilor pentru inregistrare ("Einwohnermeldeamt" (birou de inregistrare). Dar ei nu au dreptul la asistenta sociala germana ("Arbeitslosengeld II" (Ajutor de somaj II)) in timpul cautarii unui loc de munca.

II.3 Drepturile rezidentilor

Cetatenii UE au dreptul sa aiba acces pe piata fortei de munca. Ele nu necesita aprobarea speciala de la Arbeit "Bundesagentur für" (Agentia Federala a Muncii). Biroul de Imigrare poate cere, totusi, ca persoanele sa dovedeasca ca indeplinesc conditiile de libertate de miscare. Un angajat poate asigura acest lucru prin obtinerea unei scrisori de ocupare a unui post de la angajatorul lor.

Nota: Ca urmare a perioadelor de tranzitie recent aprobate, cetatenii din statele membre UE Bulgaria, Estonia, Letonia, Lituania, Polonia, Romania, Slovacia, Slovenia, Republica Ceha si Ungaria trebuie sa aiba un permis de munca. "Permisul de munca UE" necesar, trebuie sa fie obtinut in mod direct de la agentiile locale responsabile pentru ocuparea fortei de munca. Acesta este eligibil la ocuparea fortei de munca doar in cazul in care a fost eliberata autorizatia de catre Arbeit "Bundesagentur für" (Agentia Federala a Muncii). Pentru eliberarea permiselor de munca UE, se aplica aceleasi conditii ca si pentru aprobarea ocuparii fortei de munca a rezidenti tarilor terte care ajung in Germania. Aceasta inseamna ca cetatenii UE din noile state membre, beneficiaza, cu toate acestea, de prioritate fata de rezidentii tarilor terte. Cetatenii UE care au locuit in Germania pentru cel putin cinci ani au dreptul de a continua sa traiasca in Germania, indiferent de orice alte conditii prealabile reglementate de libertatea de circulatie. Acest lucru este valabil si pentru sotii / sotiile sau partenerii si copiii aflati in intretinere. Pentru copii sub varsta de 16 ani, aceasta prevedere se aplica numai in cazul in care un tutore legal traieste in Germania.



Mai multe informatii cu privire la accesul pe piata de munca pot fi obtinute de pe Auswärtiges Amt (Oficiul Federal pentru Straini).

www.auswaertiges-amt.de

III.4 Informatii generale despre piata de munca din Germania

Germania a fost afectata de criza internationala pe pietele imobiliare si de finante in a doua jumatate a anului 2008. Cresterea economica care incepuse in urma cu patru ani a ajuns acum la un final brusc. Economia germana este in recesiune de la sfarsitul anului 2008, ceea ce face companiile germane sa priveasca mai departe de 2009, cu pesimism. Sectorul constructiilor si industria de materii prime, care au anticipata in cea mai mare parte o tendinta de scadere, sunt deosebit de rezervate. Piata fortei de munca este, totusi, stabila, desi, in general, tinde sa reactioneze cu un decalaj de timp. Cifrele somajului sunt in scadere, dar la fel sunt si locurile de munca vacante, in timp ce numarul de angajati obligati la contributiile de asigurari sociale este in crestere usoara.

Exista 43.2 milioane de persoane apte de munca in Germania. In noiembrie 2008, 2.988 milioane persoane erau someri; 28 milioane de locuri de munca au fost in obiectul de asigurari sociale obligatorii. Rata somajului a fost de 7,1% (statistici de la Bundesagentur für Arbeit (Agentia Federala a Muncii)). Trei grupuri de oameni au o rata medie mai mare a somajului: persoanele cu varsta peste 50 de ani (27,4%), straini (15,7%) si sub 25 de ani (9,7%).

Cele mai bune perspective de angajare sunt in urmatoarele sectoare: servicii de afaceri, educatie si formare, sanatate si servicii sociale, precum si in industria prelucratoare. Industria constructiilor si-a anuntat o usoara tendinta de micorare a locurilor de munca.

Surse oficiale

Linkuri catre site-urile guvernamentale si alte surse oficiale

www.arbeitsagentur.de

www.bmas.de

www.auswaertiges-amt.de



III.5 Unde se gasesc locurile de munca disponibile?

Lucratorii calificati , aflati in cautarea unui loc de munca in Germania au o buna sansa de succes, in ciuda recesiunii economice. Potrivit statisticilor Agentiei federale pentru munca, cele zece cele mai cautate profesii de pe piata muncii din Germania sunt experti in informatica, personal de

vanzari, angajati in gastronomie si in sectoarele de logistica, publicitate si vanzari de servicii, precum si functionarii.

Exista, de asemenea, multe posturi vacante in sectorul mestesugaresc, mai presus de toate pentru electricieni si instalatori. De asemenea, exista o cerere substantiala pentru personal de servicii de sanatate: asistente medicale, receptionere si masori. Alti specialisti sunt cautati, de asemenea, cum ar fi insotitori pentru persoanele in varsta, lucratorii sociali si educatori.

Bibliografie:

- "A manual for Germany" Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration, 2005
- www.deutschland.de
- "Mobility across Europe, Living and working in Germany", Federal Employment Office, June 2007
- "Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung-eine Analyse des Sozioökonomischen Panels", Hans Böckler Stiftung 2004
- „Migration and Integration, Residence law and policy on migration and integration in Germany”, Federal Ministry of the Interior

CAPITOLUL III. Viata si munca in Germania. Mediul social. Ce e de facut? Ce trebuie sa stiti?

III.1 Viata de zi cu zi (cazare, cultura si religie, transport)

Costul vietii

In clasamentul celor mai scumpe tari in UE, Germania se situeaza qnm pe locul 8. Pentru o gospodarie medie de trei persoane se platea doar sub 57 de euro pentru energia electrica pe luna la inceputul anului 2006. Costurile de incalzire, bazate pe consumul anual de 20 000 kilowati/h , erau in jur de 96 EUR pe luna iar pretul benzinei varia de la 1,20 Euro la 1,50 Euro pe litru.

Pe de alta parte, preturile bunurilor de consum de zi cu zi, cum ar fi necesitatile de uz casnic, articole de papetarie, ziare, etc sunt destul de scazute. In special, preturile la alimente in Germania sunt substantial mai mici decat in majoritatea celorlalte tari UE, in mare parte datorita numarului mare de mici magazine cu amanuntul si supermarket-uri. Taxa pe valoarea adaugata (TVA) variaza intre 7 la suta (carti, reviste, cele mai multe alimente) si 19 la suta (alte bunuri si servicii).

Venituri si impozite

Exista mai multi termeni in Germania cu privire la remuneratia oferita unei persoane in schimbul muncii: "Entgelt", "Verdienst", "Einkommen", "Gehalt" and "Lohn". Contractele de munca stipuleaza, in general, un venit brut, totusi acestea nu se refera mereu la o suma anume , ci se pot referi la o grila salariala corespunzatoare unui contract de negociere colectiva. Impozitele si contributiile la asigurarile sociale sunt deduse din venitul brut la sursa de catre angajator. Prin urmare, suma care se primeste reprezinta venitul net. Venitul brut si cel net sunt enumerate in fluturasul de salariu("Gehaltsabrechnung").

Media veniturilor brute ale angajatilor full time variaza de la sector la sector. De exemplu, media veniturilor brute din sectorul de "prelucrare a carnilor" sunt cele mai mici, in valoare de 2.106 Euro, si cele din prelucrarea titeiului sunt cele mai ridicate, la 4.190 Euro. Inca mai raman diferente intre Germania de Est si cea de Vest. Continua sa existe inca si inegalitatea dintre sexe. Femeile avand functii comparabile castigand mai putin decat barbatii .

Orice persoana care traieste in Germania in calitate de salariat sau care are un venit trebuie sa-si plateasca impozitele. Conditile de viata individuale sunt luate in considerare la calcularea venitului impozabil. Criteriile de impozitare sunt stabilite pe fisa fiscala emisa de municipalitate, pe baza documentatiei sale (de exemplu indicele de locuitori), pentru fiecare an calendaristic. Persoanele casatorite si singurile aducatoare de venituri in familii in care sunt si copii beneficiaza de anumite scutiri de impozite si taxe. Persoanele necasatorite care castiga mai putin de 7.664 Euro si cuplurile casatorite care castiga mai putin de 15.328 Euro pe an nu platesc nici un impozit. Veniturile peste aceste nivele vor fi taxate cu o rata de impozitare progresiva in crestere. La limita de jos a benzii de impozitare progresiva, care incepe la un salariu anual de 7.664 Euro, se aplica o rata a impozitului de 15% (= rata de impozitare de pornire). Apoi, rata de impozitare creste, initial relativ abrupt, pana la 24%. Incepand pentru un venit de 12.740 Euro rata



impozitului nu mai creste, si chiar si in cazul unui venit considerabil mai mare ea ramane 24%. Angajatorul retine impozitul pe venit pentru fiecare plata a salariilor si plateste impozitul direct la administratia financiara. Oricine ocupa un loc de munca este obligat sa faca o contributie de securitate sociala. Jumatate din contributii sunt platite de catre angajator si jumatate de angajat. Contributia medie de asigurari sociale este de aproximativ 21% din venitul / salariul brut. In prezent, suprataxa de solidaritate introdusa in 1995 pentru a construi economia Germaniei de Est se ridica la 5,5% din impozitul pe venit/ salariu. Membrii ai Bisericii care sunt si ei supusi impozitarii, trebuind sa plateasca o taxa de biserica intre 8 si 9% din venitul / salariul brut, in functie de landul federal in care traiesc. Colectarea taxelor pentru comunitatile religioase sunt o particularitate a sistemului german.

La sfarsitul anului, fiecare contribuabil trebuie sa depuna o declaratie fiscala la administratia financiara. Alte forme de venit (economii, castiguri de capital, etc) trebuie sa fie, de asemenea, declarate.

Cazarea

Piata germana de inchiriere este foarte reglementata; oferind chirasilor o gama larga de protectie. Din pacate, acest lucru face ca proprietarii sa aiba probleme in incercarea de a scapa de chiriiasi care provoca probleme sau pur si simplu nu isi plateasc chiria. Din acest motiv, unii proprietari sunt foarte prudenti in alegerea viitorilor chiriiasi.

Inchirierea de locuinte in Germania variaza in functie de pret si disponibilitate. In marile orase, in special in Hamburg, München si Köln, chiriile pot fi costisitoare. Este un fapt comun ca pana la jumatate din salariu sa mearga spre plata unei chirii. Tipul de cazare solicitat de multi straini poate fi costisitor: apartamente mobilate sau, partial mobilate, sunt inchiriate pe termen scurt si pentru perioade relativ scurte. Nu este usor sa gasesti apartamente pentru familii mai mari la chirii rezonabile.

Comparatiile cu privire la ofertele de inchiriere pot fi facute in fiecare oras sau sectiune a orasului, cu ajutorul unui tabel numit Mietspiegel, care enumera preturile chiriei in fiecare zona. Se poate verifica daca o chirie este adecvata unei zone sau daca este ilegal sa perceapa o astfel de chirie ridicata. Mietspiegel pot fi gasit la primaria locala sau la Mieterverein (asociatiile de chiriiasi). In cazul in care chiria este peste limita legala, cereti sfatul unui avocat sau asociatiilor de chiriiasi pentru a o reduce.

Apartamentele de inchiriat sunt enumerate in multe din ziare. Aceste liste adesea sunt prezentate in materialele din week-end (sambata). Puteti gasi aceste oferte in sectiunea Anunturi ("Kleinanzeigen") si apoi cautati pentru sectiunea de proprietate ("Immobilienteil"). Acesta are apartamente de inchiriat ("Vermietungen") si pentru a cumpara apartamente ("Wohnangebote"). Va exista fie un numar de telefon pe care il puteti apela sau un numar "Chiffre". In acest caz, o scrisoare trebuie sa fie trimisa ziarului citand numarul "Chiffre". Ziarul, apoi, va transmite scrisoarea adresata persoanei care a facut publicitate aceluia apartament. Majoritatea ziarelor au, de asemenea, site-uri pe internet. Atunci cand te afli in cautarea unui apartament este de multe ori de ajutor sa vizitezi Oficiul pentru Locuinte local ("Wohnungsamt"). El ofera informatii cu privire la „Wohnungsgesellschaften”; care sunt asociatii de stat care ofera apartamente spre inchiriere.

Un depozit ("Kautiön"), in mod normal, trebuie sa fie platit de catre un chirias ca si o garantie financiara in caz de deteriorare a apartamentului. Depozitul este reprezentat, in mod normal, de chiria pe 1 sau 2 luni, nefiind permis sa aiba o valoare mai mare de 3 ori decat chiria neta. Depozitul trebuie sa fie plasat intr-un cont bancar cu dobanda. Chiriiasi isi recupereaza depozitul plus dobanda dupa mutarea din apartament, atata timp cat acest lucru are loc in conformitate cu termenii contractului de inchiriere. Proprietarul are dreptul sa retina bani din depozit sa plateasca pentru orice reparatie a apartamentului.



Transport

În Germania există o rețea regională de peste 231 000 km. Sunt în jur de 12 044 km de autostrăzi. Pe autostrăzile din Germania, taxa de utilizare pe baza de kilometri este percepută numai pentru vehiculele grele de marfă.

Din Germania există legături aeriene către toate regiunile lumii. Există, de asemenea, legături de avion bune și ieftine, între orașe și aeroporturi regionale din Germania.

Căile ferate sunt forma cea mai ecologică de transport motorizat, urmată de mașini și avioane.

www.bahn.de

Majoritatea orașelor oferă o bună rețea de transport : autobuz, metrou

Cultura

În cele mai multe din micile orașe din Germania se găsesc teatre, orchestre și muzee, cinematografe. În orașele mai mari există oportunitatea de a vedea diverși artiști și expoziții interesante, spectacole de teatru și film, ele putând fi atât de numeroase încât alegerea poate fi dificilă.

Informații despre evenimente puteți găsi în zărele locale, prin birourile municipale de informații turistice sau site-uri de internet. Mulți oameni din Germania își petrec timpul liber în cluburi. În Germania există 600 000 cluburi înregistrate. Există, de asemenea, un număr mare de cluburi neînregistrate. Cele mai populare cluburi sunt centrate pe tema sportului.

O caracteristică tipică a Germaniei sunt Kneipen-urile (pub-uri), dintre care unele au mici expoziții, teatre, muzică și cluburi de revistă. Vara, terasele unde se consumă bere și vin sunt foarte populare.

III.2 Ocuparea forței de muncă

Oricine dorește să afle mai multe despre condițiile de viață din Germania înainte de a se muta acolo, poate găsi mai multe informații despre țară și poporul acesteia, despre politică și legislație, despre posturile disponibile și asigurările sociale, și despre alte probleme de zi cu zi la www.tatsachen-ueber-deutschland.de.

Portalul Germaniei este, de asemenea, util atunci când te pregătești pentru sederea în această țară: www.deutschland.de pune la dispoziție o serie de link-uri (cu comentarii) către subiecte cum ar fi educația, cultura, sportul, turismul și economia.

În Germania există aproximativ 43 de milioane de persoane apte de muncă. Potrivit statisticilor EURES, în octombrie 2009, 3.230.000 erau someri, în timp ce 27.55 milioane au fost plasati în locuri de muncă supuse asigurărilor sociale obligatorii.

Cei mai mulți salariați în Germania se regăsesc în sectorul serviciilor. Cele trei industrii de servicii care înglobează majoritatea angajaților, sunt serviciile publice și private, comerț și servicii de afaceri.

Industria de producție este cel de-al doilea mare angajator din Germania. Cele mai importante sectoare în ceea ce privește numărul de companii și angajați sunt fabricarea de metale de bază și produse metalice fabricate, inginerie mecanică, de echipamente informatice / electronice / inginerie de precizie, precum și industria alimentară / producției de tutun.

Cele mai mari companii din Germania includ: Daimler AG, Volkswagen AG, Siemens AG, E.ON AG, Deutsche Telekom AG, Deutsche Post World Net, Metro AG, BASF AG, BMW AG, ThyssenKrupp AG and RWE AG.

Informații detaliate mai puteți găsi și pe siteul EURES, the European Job Mobility Portal <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=de>

III. 3 Protecția socială și de sănătate

Sistemul de sănătate

De îndată ce ați semnat un contract de muncă și doriți să lucrați în Germania, trebuie să obțineți asigurarea de sănătate ca și angajat. Parteneriile nu au un loc de muncă și copiii pot fi co-asigurați. Oricine merge la o consultație, trebuie să plătească o taxă de practică trimestrială de zece euro. În caz de boli acute sau accidente, vi se va face o programare imediată sau în aceeași zi. În urma examinării veți primi o rețetă pentru medicamente, pentru care de obicei, există o taxă fixă de cinci euro pe preparare care se plătește în farmacii.

Dacă aveți nevoie de un doctor în mod neașteptat noaptea, în weekend sau într-o zi de vacanță, serviciile medicale de urgență vă pot ajuta. Puteți merge la spital sau apela numărul 0.11.88 sau 0.11.33 și veți fi conectat la serviciul medical de urgență. Ei vor putea să vă spună ce farmacii sunt deschise.

Numere de telefon folositoare

Număr unic de urgență -
112
Politia -110
Ambulanța - 112
Pompierii -112
Protecția consumatorului -
+49 (0)30 - 2 58 00 - 0
Asistența socială - 108

III.4 Cine te poate ajuta

Primul ajutor

Dacă cineva este implicat într-un accident sau este prima persoană sosită la scena unui accident, primul ajutor ("Erste Hilfe") trebuie să fie dat. Această persoană trebuie să apeleze, de asemenea, la poliție și / sau la ambulanță. Dacă veți părăsi scena accidentului, fără acordarea primului ajutor, puteți fi urmăriți penal pentru refuzul de acordare a asistenței ("unterlassene Hilfeleistung"). Crucea Roșie Germană (Deutsches Rotes Kreuz "sau" DRK "pe scurt") oferă periodic cursuri de prim ajutor care învață cursanții cum să reacționeze în astfel de situații.

Servicii de urgență

Dacă vă aflați în nevoie urgentă de asistență medicală la sfârșitul săptămânii sau în timpul nopții, atunci puteți apela la, Ambulanz "sau" Notaufnahme "Ward (Accidente și Urgențe), sau vă puteți deplasa la un spital sau să sunați direct un medic. Adresele și numerele de telefon ale medicilor pot fi găsite în zărele locale în cadrul "Notdienst" sau "Ärztlicher Notdienst", sau în cartile de telefon.

Consiliul Consultativ pentru Străini

Există câte un "Ausländerbeirat" în fiecare mare oraș. Consiliul reprezintă interesele imigranților. Informațiile sunt disponibile în primăriile orașelor sau la: www.bundesauslaenderbeirat.de.

Cursul de integrare

Cursul de integrare este un curs sponsorizat de guvern pentru nou-veniții în Germania. Aceste cursuri de integrare cuprind un curs de 600 de ore de limba germană și 45 de ore de curs de orientare, în care sunt împărtășite cunoștințe de bază cu privire la sistemul juridic german, cultura și istorie. Cetățenii UE au dreptul de a participa la un curs cu condiția ca locurile disponibile să fie



suficiente. Cursurile de integrare sunt furnizate de catre stat, acest lucru inseamand ca guvernul acopera o mare parte din costuri.

Participantii la curs sunt obligati sa plateasca o contributie in suma de 1 € pe ora. Cei care beneficiaza de somaj in conformitate cu Cartea II din Codul de securitate sociala (ajutor de somaj II) sau beneficii suplimentare in conformitate cu Cartea XII din Codul de securitate sociala sunt scutite de la plata. De asemenea, la sosirea in Germania, se poate participa la un curs "pentru straini" la unul din multele centre de educatie pentru adulti (Volkshochschule).

Cursurile de integrare, de asemenea, sunt oferite pentru diferite grupuri, de exemplu, cu probleme de alfabetizare, pentru parinti, pentru femei, pentru tineri.

Scopul cursului de integrare este de a trece testul final.

Test final consta in doua examene:

- Testul de limba germana pentru imigranti (DTZ) si
- Curs de testare a orientarii.

Cursul de orientare este format din urmatoarele subiecte:

- sistemul juridic german, istorie si cultura
- drepturile si obligatiile in Germania
- regiunea in care locuiti
- valori importante in societatea germana, de exemplu libertatea de cult, de toleranta si drepturile egale.

Testul de limba DTZ poate fi luat la nivelul A2 sau la nivel B1. Daca treci testul de limba la nivel B1 si cursul de orientare, atunci ati trecut cu succes examenul final. Vetii primi apoi "Zertifikat Integrationskurs" (certificat pentru cursul de integrare).

Ultimul test este gratuit.

III.5 Alte informatii

Linii telefonice pentru ajutor

Fie zi, fie noapte, daca va aflati in nevoie urgenta de ajutor sau de consiliere, sau va aflati intr-o situatie dificila puteti apela la liniile de telefon speciale. Consilierea si ajutorul este gratuit, anonim si confidential.

Telefonseelsorge 0800 - 111 0 111 oder 0800 - 111 0 222

Puteti accesa de asemenea pe internet: www.telefonseelsorge.de



Bibliografie:

- A manual for Germany” Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration, 2005
- www.deutschland.de
- Mobility across Europe, Living and working in Germany, Federal Employment Office, June 2007

Puteti afla adresa celui mai apropiat
Volkshochschule la www.vhs.de.

Capitolul IV. Sectorul de Constructii in Germania. Conditii si cerinte de recrutare. Solutii. Optiuni.Provocari.

Industria constructiilor este una dintre cele mai importante sectoare ale economiei germane. In ciuda pozitiei dificile a industriei in prezent, mai bine de jumătate din toate investitiile sunt inca facute in acest sector si aproximativ 2 milioane de oameni lucreaza in cadrul acesteia.

Sectorul este important din punct de vedere economic si politic, pentru ca are legaturi stranse cu o serie de alte sectoare. In 2009, sectorul constructiilor si industria de materii prime, au traversat o tendinta de scadere.

IV.1 Cum sa gasesti intreprinderi

Oferte de locuri de munca . Anunturi in ziare si pe Internet

Ofertele de munca sunt afisate in unele sectiuni clasificate din cadrul ziarelor (de multe ori in zilele de miercuri si in materialele de weekend), in ziare saptamanale, reviste lunare, reviste de specialitate. In schimbul unei taxe, puteti plasa, de asemenea, o cerere de loc de munca ("Stellengesuch") in sectiunea de locuri de munca.

Sunt mai multe site-uri de internet care prezinta locurile de munca vacante. Cei care cauta un loc de munca se pot abona la aceste site-uri, specificand calificarile lor si experienta de munca.

www.aktuelle-jobs.de
www.Bau.de
www.Handwerker.Stellen.de
<http://www.jobanova.de>
www.arbeitsagentur.de

Puteti de asemena gasi agentii de recrutare si in cartea de telefoane ("Gelbe Seiten").

O alta institutie care va sta la dispozitie este Biroul de munca. "Agentur für Arbeit" ofera servicii si angajatilor cat si angajatorilor. Centrele sale locale de locuri de munca:

- aloca locuri de munca si fac plasamente pentru ucenicie,
- Consiliaza angajatorii si solicitantii de locuri de munca
- Ajuta la imbunatatirea sanselor de a obtine locuri de munca,
- Aloca metode de formare suplimentara si de formare generala la locul de munca.

Sfaturile cu privire la oportunitatile de cariera si ocuparea fortei de munca sunt oferite tuturor, indiferent daca contributiile au fost platite de catre acea persoana sau nu.



IV.2 Locuri de munca si calificările necesare

Daca intentionati sa lucrati ca muncitor cu calificare minima ("Bauhelfer"), nu aveti nevoie de nici o pregatire profesionala. Va rugam sa va asigurati totusi ca aveti cel putin cateva cunostinte de baza a limbii germane, altfel nu veti putea comunica cu colegii dumneavoastra la locul de munca. De asemenea, ar fi util daca puteti arata experientele in pregatirea spatiului pentru constructie, de demolare, de operare macara, securizarea zonelor de constructie, zidarie sau pavaje.

Pentru a incepe ocuparea fortei de munca, sunt necesare permise de munca, numite "Arbeitsgenehmigung" sau "Arbeitserlaubnis". Cetatenii UE necesita un permis special de munca.

Fiecare angajat are nevoie de un card de impozitare si un numar de securitate sociala. Cardurile fiscale sunt emise de catre autoritatile regionale sau ale orasului unde individul este inregistrat. Numarul de securitate sociala se elibereaza de catre societatile de asigurare de pensii. Atunci cand un angajat intra pentru prima data pe piata fortei de munca, angajatorul, in general, inregistreaza angajatul. Numerele de securitate sociala si cele ale cartii de identitate sunt apoi acordate angajatilor. Eventualele intrebari trebuie sa fie indreptate catre angajator, catre companiile de asigurari de sanatate sau institutiilor de stat.

IV.3 Conditii de munca

Contractele de munca

Un contract de munca poate fi introdus in forma verbala sau scrisa. Forma scrisa, este recomandabila pentru a avea dovezi disponibile in caz de litigii juridice. Contractul contine numele si adresa angajatorului si angajatului si informatii cu privire la inceperea si, dupa caz, termenul determinat al incadrarii in munca, perioada de proba si durata perioadei de proba, locul de munca, natura activitatii, suma de plata si orele de lucru convenite, durata concediului de odihna anual si perioadele de preaviz pentru incetarea contractului de munca.

Timpul de lucru

Orele de lucru pe saptamana sunt in prezent de 39 conform acordului salarial convenit. Cu toate acestea, in viata de zi cu zi, situatia este, uneori, destul de diferita si depinde pana si de vreme. Aproximativ 85% din angajati lucreaza cand vremea de afara este placuta si peste 39 de ore, dar cand este urata doar aproximativ 80%. Totalul este pentru o treime din angajatii care muncesc cele mai multe ore pe saptamana si pe vreme buna ca si pe vreme rea de 41 - 50 ore pe saptamana. Asta este, evident, timpul normal de lucru.

Concediul anual se poate fi acordat intre patru si sase saptamani, in functie de sectorul de activitate si companii. Daca sunteti bolnav, trebuie sa mergeti la medic si sa obtineti un certificat care sa ateste ca nu sunteti apt de munca. Angajatorul dvs. trebuie sa primeasca acest certificat nu mai tarziu de a 3-a zi de cand nu v-ati prezentat la munca.

Remuneratia

Veniturile obtinute sunt stabilite prin acorduri salariale colective sau prin acorduri individuale. Angajatorii platesc frecvent o remuneratie mai mare decat cea agreata prin contractul colectiv, pentru a cauta muncitori calificati.

In Germania nu exista un salariu minim general, asa cum exista in alte tari ale UE. Standardele minime ale conditiilor de munca (in special salariile si concediile platite), exista doar in unele sectoare individuale. Aceste standarde minime se aplica in prezent, de exemplu, la comertul de constructie si de curatenie. Salariul minim in zona de constructie este in prezent de la 9,63 € pe ora la 11,61 € pe ora.



O problema este piata neagra. Daca lucrati ca angajat ilegal, situatia este complet diferita. Munciti in conditii mai proaste, primiti plati mai mici si nu puteti avea acces sistemul national de securitate sociala si de asigurare de somaj.

Salariile sunt in mod normal, transferate in contul angajatului, la mijlocul lunii sau la sfarsitul lunii. Impozitele pe venit, suprataxa de solidaritate, unde este cazul, taxa pentru biserica si, de asemenea contributiile pentru asigurarile sociale (asigurarea medicala si cea de pensie) si asigurarile de somaj sunt deduse din salariului brut convenite si transferate direct de catre angajator catre agentii responsabile.

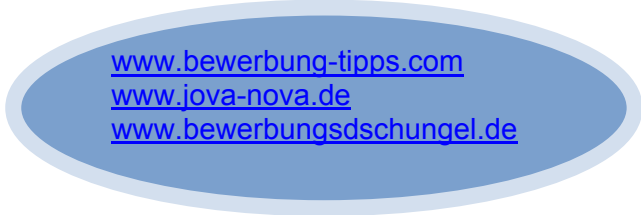
IV.3 Cum sa aplici pentru un post

Aplicatiile scrise, de obicei, constau dintr-o scrisoare de intentie, un CV cu o fotografie, si copii ale referintelor, certificatelor si dovada experientei de lucru. Scrisoarea este prima componenta a cererii, si cea mai importanta. Aceasta nu ar trebui sa fie mai mare deo pagina A4, si trebuie sa fie formulata intr-un mod interesant.

CV-ul, sub forma de tabel, nu ar trebui sa cuprinda mai mult de doua pagini, ar trebui sa fie structurat in ordine cronologica inversa, si ar trebui sa furnizeze detalii cu privire la informatiile personale si profesionale. Se face o scurta descriere a experientei profesionale, precum si a realizarilor speciale, sau succeselor pe plan profesional sau personal. Se face referire la competentele lingvistice, si nivelul de perfectionare. Fotografia de aplicare (la dimensiunea 4x6 cm), ar trebui sa fie actualizata.

Puteti aplica in format electronic prin intermediul unui formular online pe site-urile celor mai multe companii. Alternativ, ar trebui sa trimiteti cererea dvs. prin e-mail in cazul in care acest lucru este cerut in mod explicit in anuntul de angajare. Daca nu sunt anuntate locuri de munca adecvate, puteti trimite oricum documentele dumneavoastra unei companii (cererea speculativa). Multe departamente de personal vor verifica adesea aceste aplicatii speculative, iainte de a face anunturi de locuri de munca sau inainte de a contactarea agentiiilor pentru ocuparea fortei de munca.

Pentru sfaturi cu privire la aplicatii, puteti vizita:



IV.4 Cum sa te prezinti la un interviu

NU INTARZIA! Germanii sunt un popor punctual si intarzierea pentru un interviu nu va fi un inceput bun. Interviuurile sunt de obicei formale si simple. Se va incepe cu o introducere, o strangere de mana si pot fi cateva minute de conversatie normala pentru inceput, dar interviul formal va incepe repede.

Raspundeti deschis intrebarilor, onest si in mod amabil. **Nu intrerupeti!** Va pot fi puse anumite intrebari mai personale decat v-ati fi asteptat. In mod legal, angajatorul nu va poate pune alte intrebari in afara de cele care au legatura cu postul oferit. Daca, spre exemplu sunteti intrebata daca sunteti gravida, aveti motive intemeiate pentru a formula o plangere.



Trebuie sa aveti in vedere ca cel mai comun mod de adresare este formalul "Sie". Acesta este folosit atat in public cat si la locul de munca. Chiar daca unii vecini sau colegi se cunosc de foarte mult timp, acestia folosesc totusi frecvent forma amabila a cuvintului "Tu" sau "Sie". Informalul "Tu" se traduce "Du". Este folosit intre prietenii si colegii foarte apropiati si cu copii pana in jurul varstei de 16 ani. De asemenea, elevii si studentii folosesc informalul "Du". Regula generala este ca o persoana mai in varsta poate folosi informalul "Du" in loc de "Sie". La locul de munca, sefii pot folosi tot informalul "Du" in discutiile cu subordonatii.

Important

In situatia in care deveniti somer, veti primi informatii si suport de la Agentiile de ocupare a fortei de munca locale ("Agentur für Arbeit") sau de la Centrele de munca. Centrul de munca va va sfatui si va va sustine in cautarea unui nou loc de munca. Ar fi bine sa va inregistrati ca somer la agentii locale de ocupare a fortei de munca sau in cadrul centrelor de munca imediat dupa ce vi se aduce la cunostinta demiterea. Altfel nu veti putea avea parte de beneficiile la care sunteti indreptatit ca somer.

Bibliografie:

- "A manual for Germany" Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration, 2005
- www.deutschland.de
- Mobility across Europe, Living and working in Germany, Federal Employment Office, June 2007



CAPITOLUL 5. Sectorul de Curatenie in Germania. Conditii si cerinte de recrutare. Solutii. Optiuni.Provocari.

In sectorul de curatenie 92% din personal este format din femei, 54% avand varsta de 47 de ani sau peste aceasta; cel putin 34% din totalul angajatilor fiind straini. 13% din personal este organizat intr-un sindicat.

V.1 Cum sa gasesti un angajator

- Ofertele de munca sunt afisate in unele sectiuni clasificate din cadrul ziarelor (de multe ori in zilele de miercuri si in materialele de weekend). Pentru oferte mai noi, puteti verifica ziarle locale.
- Agentiile de recrutare: Agentiile private de recrutare sunt enumerate in cartea de telefon sub denumirea *Arbeitsvermittlung*. Un numar dintre ei se specializeaza in recrutarea pentru pozitii temporare, cum ar fi Manpower si Adecco, care pot fi, uneori, un prim pas util in directia unui loc de munca full-time.
- Puteti gasi de asemenea si companii angajatoare in cartea de telefoane. Le puteti identifica drept "Gelbe Seiten".
- Puteti lua de asemenea legatura cu Oficiul de ocupare a fortei de munca.

Exista un numar de site-uri Internet, cu oferte de locuri de munca actualizate. Solicitantii se pot inregistra pe aceste site-uri, cu conditia sa mentioneze calificările atestate si experienta de munca.

www.aktuelle-jobs.de
[Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks](http://Bundesinnungsverband_des_Gebäudereiniger-Handwerks)
DIHK
HandwerkerStellen.de
RWTextilservice
Textination
www.arbeitsagentur.de

V.2 Locuri de munca si calificările necesare

Exista o multime de posibilitati de angajare in sectorul de curatenie, cum ar fi curatarea industrială, curatarea strazilor sau curatenia in case. Puteti fi angajati in spitale, restaurante, birouri sau in gospodariile private. Daca intentionati sa lucrati in acest domeniu nu sunt necesare calificari. Aptitudinile legate de limbile straine sunt mai importante decat in sectorul constructiilor, existand o multime de instructiuni scrise, etichete, cat si diverse protocoale care trebuie uneori sa fie indeplinite.



Pentru a incepe munca, este necesar un permis de munca denumit "Arbeitsgenehmigung" sau "Arbeitserlaubnis". Cetatenii UE necesita un permis de munca special.

Fiecare angajat, are nevoie de un card fiscal si un numar de securitate sociala. Cardurile fiscale sunt emise de catre autoritatile regionale sau ale orasului in care individul este inregistrat. Numarul de securitate sociala se elibereaza de catre societatile de asigurare de pensii. Atunci cand un angajat intra pentru prima data in piata muncii, angajatorul, in general, se ocupa de inregistrarea angajatului. Sunt acordate apoi un numar de securitate sociala si de carte de identitate. Eventualele intrebari trebuie sa fie indreptate catre angajator, catre companiile de asigurari de sanatate sau institutiilor de stat.

V.3 Conditii de munca

Contracte de munca

Vezi capitolul IV

Timpul de lucru si remuneratia

Echipele de curatenie, lucreaza, in medie, 19 ore pe saptamana (necesare pentru 23 de ore pe saptamana) si venitul lor brut le aduce in medie 1.000 € pe luna, din care timpul de lucru si veniturile variaza puternic. Probabil, doar 35% - 40% din economia privata, efectueaza platile pentru salariu in mod corect avand in vedere ratele contractuale. Barbatii tind sa aiba conditii mai bune la locurile de munca decat femeile. Salariul minim este de la 6,58 €/ora(Germania de Est) la 8,15 € / ora(Germania de Vest).

Va rugam sa retineti ca, in cele mai multe cazuri munca va avea loc in afara orelor obisnuite de lucru (dimineata devreme, seara tarziu, si week-end). Concediul anual se rezuma la maxim patru si sase saptamani, in functie de sector si companii. Daca sunteti bolnav, trebuie sa mergeti la medic si sa obtineti un certificat care sa ateste ca nu sunteti apt de munca. Angajatorul dvs. trebuie sa primeasca acest certificat nu mai tarziu decat in a treia zi de cand nu v-ati prezentat la munca.

V.4 Cum sa aplici pentru un post

Germania este o tara destul de birocratica; de asemenea, acest lucru tinde sa fie valabil si pentru procesul aplicarii pentru un post. Vi se poate cere sa furnizati mai mult decat un CV (curriculum vitae / CV) si scrisoarea de intentie folosita in multe tari (denumite in germana Kurzbewerbung). In majoritatea cazurilor, puteti avea nevoie ca Cv-ul sa includa urmatoarele:

copii dupa diplomele de absolvire si diplomele universitare sau certificate de participare (daca sunt posibile de tradus), dovada oricarei formari profesionale sau altor cursuri de formare, referinte de la angajatorii precedenti,aceeasi fotografie ca si in pasaport, plasata in coltul din dreapta sus a CV-ului

Cu exceptia cazului in care aplica pentru o pozitie care nu necesita limba germana, ar trebui sa fie prezentata intotdeauna scrisoarea de intentie si CV-ul in limba germana. Puteti apela la un prieten sau un profesionist pentru a va ajuta cu scrierea cererii dumneavoastra. Asteptati o saptamana sau doua dupa trimiterea unei cereri, apoi sunati pentru a verifica daca a fost receptionata.



Checklist

1. Inregistrarea la oficiul de inregistrare in municipiul, si emiterea fisei fiscale.
2. Deschideti un cont curent la o banca, si informati angajatorul dvs. de codul de sortare dvs. si numarul de cont.
3. Informati furnizorul de energie locala si furnizorul de apa unde locuiti. Uneori, daca este de acord, proprietarul poate face acest lucru.
4. Inmatricularea eventualelor vehiculule.
5. Daca aveti nevoie de un telefon fix si / sau o conexiune la Internet, contactati Deutsche Telekom sau un furnizor de date / telefon.
6. Daca aveti copii, veti gasi informatii privind inregistrarea in gradinite sau scoli.
7. Taxele sunt platite pentru furnizarea de programe de televiziune si de radio in Germania. Puteti sa va inregistrati online sau utilizarea de formulare de GEZ (centrala taxa de licenta de colectare de agentii), care le puteti gasi in aproape toate bancile.

Bibliografie:

- "A manual for Germany" Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration, 2005
- www.deutschland.de
- Mobility across Europe, Living and working in Germany, Federal Employment Office, June 2007



Autoevaluare

Dupa ce ati citit acest capitol incercati sa raspundeti la urmatoarele intrebari:

1. Toti cetatenii UE au nevoie de un permis de munca pentru a lucra in Germania?

da nu

2. Numai cetatenii statelor membre UE Bulgaria, Estonia, Letonia, Lituania, Polonia, Romania, Slovacia, Slovenia, Republica Ceha si Ungaria trebuie sa aiba un permis de munca?

da nu

3. Unde puteti gasi oferte de locuri de munca?

a. ziare b. oficii postale c. oficii de ocupare a fortei de munca

4. Fiecare angajat are nevoie de un card de taxe si un numar de identificare social?

da nu

5. Ce institutie emite o fisa fiscala?

a. minister b. compania de asigurare a pensiilor c. autoritatea regional sau oraseneasca

6. Personalul de curatenie este reprezentat in mare parte de:

a. femeie b. barbat

7. In ce sector sunt angajati cei mai multi muncitori?

a. sectorul serviciilor b. sectorul industriei de prelucrare

8. Cate ore dureaza cursul de integrare inclusiv cursul de orientare?

a. 600 b. 445 c. 645

Raspunsuri: 1.c, 2 a, c, 3. a, 4. c, 5a, 6 a, 7c.

Raspunsurile la aceste intrebari pot fi gasite in paginile anterioare





Munca in sectoarele de Constructii si Curatenie in Franta





Capitolul II. Migratia fortei de munca in Franta

Cadrul juridic general. Norme specifice pentru sectoarele ocupationale de Constructii si Curatenie.

FACT BOX FRANTA



Capitala:	Paris
Moneda:	Euro
Limba oficiala:	Franceza
Populatie:	64 351 (mii) INSEE
Imigranti:	3 104 (mii)
Suprafata:	675 417 km ²
Orasele cele mai importante:	Paris, Lyon, Marseille, Toulouse
PIB:	1 950 085 (millioane) € (INSEE 2008)
Time zone: :	GMT
Prefix:	+ 33
Unitati de masura:	metru, litru, kilogram, grade



II.1 Probleme generale

Franta este o republica parlamentara. Constitutia Frantei prevede separatia puterilor executive, legislative si judecatoresti. Executivul este condus de catre Presedintele Republicii si de Guvern.

Guvernul functioneaza sub comanda Primului Ministru, care este desemnat de Presedintele Republicii. El determina politicile tarii si cauta sa le indeplineasca. Executivul implementeaza legile si urmareste politica nationala. Legislativul este reprezentat de catre Parlament si consta din doua ansambluri: Adunarea Nationala si Senatul. Acesta este responsabil pentru elaborarea si adoptarea legilor. Acesta controleaza puterea executiva.

Sistemul judiciar aplica legea cautand solutionarea litigiilor intre indivizi sau intre indivizi si stat. Independenta justitiei este cruciala, deoarece aceasta garanteaza impartialitatea. Constitutia defineste, de asemenea, modul in care autoritatile locale sunt organizate, si stabileste competentele institutiilor de stat si locale.

II.2 Autoritatile Locale

Franta este divizata in 26 de regiuni, 22 in Franta si inca 4 pe alte teritorii. Fiecare regiune in parte este administrata de un préfet (prefect), care reprezinta autoritatea Statului, si printr-un Consiliu Regional, ales prin vot universal, al carui presedinte detine puteri executive.

Consiliul Regional pregateste si aproba planul regional. El determina pe termen mediu dezvoltarea economica, sociala si culturala a obiectivelor din zona. Consiliul Regional poate oferi subventii directe sau indirecte pentru companiile care contribuie la dezvoltarea regionala. Poate interveni si in ajutorul companiilor cu dificultati. Regiunile stbilesce programme si actiuni pentru instruirea profesionala.

Departamentele (95 departamente in Franta) sunt administrate de prefecti departamentali, care reprezinta autoritatea de stat, precum si de Consilii Generale, alese prin vot universal, ale caror presedinti au puteri executive. Incepand cu legea din 22 iulie 1983, fiecare departament isi organizeaza propriile servicii sociale, cu exceptia celor ramase in grija statului. In domeniul medical, departamentul in principal responsabil pentru protectia sanatatii familiei si din copiilor. Alte domenii de competenta: administrarea drumurilor, educatiei, culturii. Departamentele pot aloca ajutoarele directe pentru dezvoltarea economica si pentru venitul minim pentru someri.

Fiecare municipalitate este administrata de un primar, adjunctii sai si Consiliul Municipal. Acestia sunt aleși prin vot universal.

Surse generale

<http://ec.europa.eu> informatii despre munca in Europa

www.insee.fr Statistici nationale franceze

www.pole-emploi.fr Agentia nationala de ocupare a fortei de munca

www.service-public.fr Informatii despre administratia franceza

www.ofii.fr Oficiul francez pentru integrare

www.diplomatie.gouv.fr Oficiul francez pentru Straini



II.3 Muncitori care vin din alte tari europene

1 Unii straini beneficiaza de acces liber la locul de munca in Franta din cauza nationalitatii lor, si nu fac subiectul unei autorizatii de munca preliminara pentru a desfasura o activitate remunerata. Astfel, persoanele care provin din tarile apartinand Spatiului Economic European beneficiaza de libera circulatie (Germania, Austria, Belgia, Cipru, Danemarca, Spania, Finlanda, Grecia, Irlanda, Islanda, Italia, Liechtenstein, Luxemburg, Malta, Norvegia, Olanda, Portugalia, Marea Britanie, Suedia) si sunt scutite de autorizatia de munca. Nativii din Elvetia, Monaco, Andorra, si San Marino sunt de asemenea scutiti.

2 Franta a decis sa deschida complet, incepand cu 1 iulie 2008, accesul la piata fortei de munca pentru angajatii din cele 8 tari care au aderat la Uniunea Europeana la 1 mai 2004 si sub aplicarea modulului tranzitoriu prevazut pentru ei in tratatele de aderare. Membrii in cauza sunt Estonia, Letonia, Lituania, Ungaria, Polonia, Republica Ceha, Slovenia si Slovacia (Cipru si Malta au profitat de accesul liber la locul de munca atunci cand au intrat in Uniune). Modulul tranzitoriu aplicat pentru exercitarea unei activitati comunitare platite este inca in curs pentru lucratorii bulgari si romani. Turcii trebuie obtina o autorizatie de munca, dar au prioritate fata de ceilalti lucratori membri in Uniunea Europeana, din Norvegia sau Islanda.

In acest context, angajatorii nu mai sunt obligati sa ceara o autorizatie de munca pentru cetatenii din aceste tari. Acestia pot angaja, prin urmare, fara a fi nevoie sa verifice cu prefecturile autorizatiile de munca sau permisele de resedinta, si nici descarcarea gestiunii catre Agentia Nationala pentru migranti (ANAEM - care devine in 2009, Biroul Francez de imigrare si la integrare - OFII) cu titlul de recrutare a lucratorilor straini.

Angajatorii vor trebui sa continue, evident, sa respecte alte formalitati referitoare la recrutarea oricarui angajat si, in special sa efectueze declaratia preliminara atunci cand recruteaza. Ei trebuie se asigure ca persoana in cauza, care urmeaza sa fie recrutata, indeplineste conditiile cerute pentru a face o anumita ocupatie in mod regulat. Angajarea cetatenilor straini fara titlu de munca reprezinta o forma de munca ilegala reprimata prin lege. Aceasta infractiune se pedepseste, in principal printr-o amenda de 15.000 € sau inchisoare care poate ajunge pana la 5 ani.

Ca cetatean al Uniunii Europene va puteti justifica de nationalitatea si identitatea prin prezentarea pasaportului sau a cartii de identitate valabile.

II.4 Detasarea temporara a unor angajati in Franta

Companiile ale caror sedii centrale se situeaza in afara Frantei pot detasa temporar angajatii lor in Franta. In acest caz, ele trebuie sa respecte mai multe cerinte si sa aplice anumite dispozitii prevazute de Codul francez de munca (legislatia muncii) cu privire la angajati, in special in ceea ce priveste salariul, timpul de lucru si conditiile de munca. Detasarea transnationala a lucratorilor, in sensul Codului muncii (articolele L.1261-1 la L.1263-2 si R.1261-1 cu R. 1264-3), se aplica in situatiile in care un angajator, de obicei situat in afara Frantei, da o misiune specifica angajatilor sai care va fi efectuata in Franta, cu intentia ca, odata ce misiunea a fost finalizata, angajatii isi vor relua actiunile in cadrul companiei de acasa.

Normele pentru "detasarea transnationala a lucratorilor" se aplica astfel angajatorilor din afara Frantei, care au de lucru in Franta, in urmatoarele patru contexte:

- Furnizarea de servicii: "serviciile" se interpreteaza ca activitatile de natura comerciala, industrială sau agricola, de catre mestesugari sau profesinisti, prevazute in cadrul unui contract incheiat intre un furnizor de servicii si un beneficiar, in schimbul unui pret convenit intre ele. Toate operatiunile de subcontractare se aplica in particular (de exemplu, sectorul constructiilor).



- Mobilitatea in cadrul companiilor: de exemplu, furnizarea de personal in scopuri non-profit intre filialele aceleiasi societati sau departamente din cadrul aceleiasi societati, pentru realizarea unei cesiuni sau pentru o perioada de formare, de exemplu.
- Furnizarea de angajati pentru munca temporara: o agentie de munca temporara, instituita, de obicei, in strainatate poate recruta angajati pentru o companie din Franta.
- Munca in numele propriu: de exemplu, o companie infiintata in strainatate, care detine subsidiare in Franta si care ofera posturi temporar angajatilor sai pentru taierea pomilor.

Inainte de furnizarea serviciului, angajatorul trebuie sa trimita o declaratie de pre-detasare la "direction départementale du travail " (Directia de munca locala), din cadrul zonei unde serviciul va fi oferit (sau al primului punct de lucru, daca serviciul va fi oferit in mai multe locuri) in limba franceza, cu livreare inregistrata, prin fax sau e-mail.

Agentiile private de intermediere

www.emploi.manpower.fr

www.triangle.fr

<http://emploi.trovit.fr>

www.adecco.fr

Surse oficiale

Linkuri catre siteurile guvernului si alte surse oficiale

ministerele pentru ocuparea forței de muncă, migranți, sănătate,

www.diplomatie.gouv.fr

www.immigration.gouv.fr

www.travail-solidarite.gouv.fr

www.interieur.gouv.fr

www.emploi.gouv.fr

www.sante-sports.gouv.fr

www.ofpra.gouv.fr

Organizatii specifica pentru migranti

www.ofii.fr

www.lacse.fr



CAPITOLUL III. Viata si munca in Franta..

Mediul social. Ce e de facut? Ce trebuie stiut?

III.1 Viata de zi cu zi

Costul de trai depinde de orasul in care vei trai, insa diferenta este sensibila intre Paris si in alte orase din Franta, la fel si intre orase din Nordul si Sudul Frantei.

Cele cinci cele mai importante orase sunt: Paris (2 193 030 de locuitori), Marseille (852 395), Lyon (472 330), Toulouse (439 453), Nisa (348 721), Montpellier (253 712). INSEE 2009

Costul vietii in Franta (aceasta medie se poate schimba de la un oras la altul si in functie de calitatea produselor)

Costurile alimentare

Zahar (un kilogram) 1,6 € Cartofi (1 kg), Coca-Cola 1,4 € (1,5 l) 1,3 € Paine 0,80 €. Bugetul de alimentare este de aproximativ 250 € / luna pentru o singura persoana. La restaurant sau cafea: 2 € cafea, bere 4 €, o farfurie cu mancare gatita 12 €
Cinema 6,5 €, ziare (1,2 €).

Transportul cu metroul (in cele mai mari orase): 1,6 € un bilet, 11,6 € pentru 10 bilete. Cu trenul, se va plati, in functie de distanta, de exemplu 9 € Nimes Montpellier (50 km)

Costul pentru benzina (in functie de contextul geopolitic) aproximativ 1,30 € / l

Taxe:

Impozitul pe venit se calculeaza in functie de numarul de actiuni (cuplu casatorit, fara copii = 2 actiuni, necasatoriti = 1 actiune) si pe sectiuni in functie de categorii:

pana la 5852 € = 0
de la 5 852-11 673: 5,50%
de la 11 673 la 25 926: 14,00%
de la 25 926 la 69 505: 30,00%

Impozitele locale depind de locul de resedinta (regiune si oras) si de marimea locuintelor.

Gasirea unei locuinte

In general, angajatorii (cu exceptia, uneori, in sectorul turismului) nu ofera cazare pentru lucatorii lor. Trebuie sa iti gasesti de unul singur, dar unele asociatii va pot ajuta (a se vedea III, 4)

Preturile la hotel sunt de la 30 € la 90 € / noapte.

In campingurile de vara pretul este de 10 - 20 € / noapte (si este posibil sa inchiriezi o casa mobila)



Pentru a inchiria un apartament va trebui sa platesti de la 300 € la 600 € / luna (in functie de oras, la Paris este de aproximativ 18,4 € / m2 in alte orase 10 - 15 € / m2). Puteti contacta agentiiile private, utiliza ziarele locale de stiri, etc Dar este mai dificil sa inchiriezi in orase in special in sudul Frantei.

Pentru a gasi o locuinta si un loc de munca in acelasi timp!

Casele si resedintele pentru muncitorii tineri va pot fi de folos. Concepute ca si cazari temporare, ele va pot gazdui mai multe luni in timp ce asteptati o cazare autonoma., Aceste locatii primesc tineri lucratori, dar si someril, stagiaari de la 18 la 25 de ani (in particular casele accepta anumite persoane de la 16 de ani la 29 ani)...

Exista, de asemenea, centre speciale si pentru lucratorii migranti in varsta. Admiterea este posibila in cazul in care persoana este singura, intr-o situatie normala, cu o activitate profesionala si venituri mici. O astfel de persoana trebuie sa ofere: - o carte de identitate, - planul de securitate sociala, - un certificat de angajare,-permisul de sedere si cartea de munca valabila pentru persoanele de origine straina, - fisele de salariu din ultimele luni unde a lucrat.

<http://www.service-public.fr>

Referinte :

INSEE www.insee.fr,

Science Po

<http://www.sciences-po.fr/portail/fr-fr/international/preparer-votre-arrivee-a-sciences-po/cout-de-la-vie-et-infos-pratiques.html>

EURES

<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?countryId=FR&acro=lw&lang=fr&parentId=0&catId=0®ionIdForAdvisor=®ionIdForSE=%®ionString=FR5|FR52>:

<http://www.ufjt.org>

www.unafo.org

www.adoma.fr/

III.2 Ocuparea fortei de munca

Salariul minim in Franta (se schimba in fiecare an)

In iunie 2009, salariul minim brut a fost 8,82 € / h, Salariul net este de 6,93 € / h (SMIC) (inter-profesional minim garantat) este 1 051 € pentru fiecare plata neta pe luna pentru 35 de ore / saptamana. In Franta, 3,4 milioane de persoane traiesc cu SMIC.

Pentru mai multe informatii :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-smic,1027.html>



Unde poti gasi o slujba

Pentru a-ti gasi un loc de munca poti contacta <http://www.pole-emploi.fr> – Agentia nationala de ocupare a fortei de munca, sau agentii private de intermediere cum ar fi: www.manpower.fr, www.adecco.fr, www.adia.fr.

III. 3 Protectia sociala si de sanatate

Protectia sociala

Dreptul la protectie sociala este derivat din viata comuna: fie ca are sau nu nationalitate franceza, orice persoana care locuieste regulat in Franta si plateste contributia de asigurari sociale are dreptul la protectie sociala. In acest fel, este foarte important sa ca munca in care va angajati sa fie legala si implicarea dumneavoastra declarata de catre angajator. Ca un cetatean al Uniunii Europene, veti beneficia de tratament egal cu al francezilor.

Cu toate acestea, durata de sedere are o influenta asupra tipului de acoperire sociala:

- Daca sunteti in Franta in calitate de rezident temporar (mai putin de 3 luni), numai tratamentele de urgenta si spitalizarile vor fi acoperite de securitatea sociala franceza;
- Daca aveti resedinta intr-o maniera permanenta in Franta, asigurarile sociale vor oferi intreaga gama de ingrijire si tratamentele necesare.

Orice persoana afiliata la regimul general de securitate sociala are dreptul la rambursarea asistentei medicale pentru el si rude directe (copii, sotie). Asigurarea universala de boala (CMU) propune o asigurare de sanatate de baza pentru toti (si, in special cei care nu raspund criteriilor de asigurat) beneficiile asigurarilor sociale si de sanatate acoperind persoanele ale caror venituri sunt mai slabe. Asigurarea universala de boala (CMU) asigura persoanele cu venituri mai slabe, care nu beneficiaza de protectie sociala in cadrul unui plan obligatoriu.

Oamenii fara o resedinta regulata in Franta pot solicita asistenta medicala de stat. Serviciile sociale, asociatiile si societatile non-profit, aprobate de prefect si de institutiile de ingrijire a sanatatii pot aduce asistenta lor, pentru realizarea masurilor necesare de afiliere. De la depunerea cererii, persoana este afiliata fara intarziere, la regimul general prin intermediul CMU.

Educatia

In Franta, cresele adapostesc copiii de la 3 la 6 ani si chiar, uneori, de la varsta 2 ani. Educatia este obligatorie in Franta. Obligatia de a alege metodele de instruire revine parintilor, si in mare masura persoanelor responsabile pentru copilul supus la invatamantul obligatoriu efectuat de la sase la saisprezece ani,

Daca copilul dumneavoastra nu vorbeste franceza el poate fi inscris intr-o clasa de initiere (CNIL) inainte de a fi transferat cu norma intreaga in clasa obisnuita. Ai grija, aceste CNIL nu exista peste tot. Daca nu exista CNIL, acesta va fi inregistrat intr-o clasa corespunzatoare grupei de varsta iar echipa educativa se va angaja apoi sa-l ajute cat mai bine posibil.

Link-uri despre educatie :

<http://www.education.gouv.fr/pid4/de-la-maternelle-au-baccalaureat.html>

<http://www.ac-nancy-metz.fr/ia57/jussy/decouvrir/scolarité.htm>

http://www3.ac-clermont.fr/casnav/casnav2/NAEF/syst_educ_francais/francais.pdf



Toate informatiile (in franceza): <http://www.ameli.fr/>.

Ingrijirea medicala

In situatia in care sunteti bolnav si doctoral va recomandat un concediu medical de urgenta (veti beneficia de o rata de decontare a consultatiei de 70%). Trebuie sa transmiteti aceste documente in termen de 2 zile, impreuna cu certificatul de asigurat, catre angajatorul dumneavoastra sau Centrul ASSEDIC, daca nu sunteti angajat. Asigurarea Sociala are dreptul sa verifice schema sub care v-a fost recomandat concediul medical. Daca sunteti angajat, angajatorul trebuie sa transmita rapid o adeverinta de salariu catre Casa de Asigurari de Sanatate. Este documentul oficial care va va permite sa primiti sume zilnice forfetare, in situatia in care sunteti eligibil.

III.4 Cine te poate ajuta

Pentru a gasi informatii cu privire la drepturile tale, daca ai nevoie de ajutor pentru a-ti rezolva o problema sociala , apelati la "Centre Social d'Action Sociale" din orice oras si la organizatiile non-profit:

GISTI www.gisti.org

CIMADE www.cimade.org.

ASTI www.fasti.org

ADOMA www.adoma.fr /

Solidarity News www.actualitesolidarite.com/aides/etrangers.htm

Numere de telefon folositoare

Numar unic de urgenta -
112

Politia- 17

Ambulanta -15

Pompierii- 18

Protectia consumatorului -

...

Telefonul copilului - 116

Asistenta sociala - 115



III.5 Alte informatii

Dificultati

Cea mai importanta dificultate intampinata de un muncitor strain este cea legat de cunoasterea limbii franceze; Majoritatea angajatorilor doresc sa lucreze cu oameni capabili sa vorbeasca un minim de limba franceza pentru integrarea lor intr-o echipa si pentru a putea intelege instructiunile. Mai mult, toate informatiile legate de viata de zi cu zi sunt oferite in franceza, in acelasi mod fiind formulate si majoritatea site-urilor de internet. Muncitorii migranti sunt frecvent angajati in activitatile de sezon (constructii, agricultura) sau in cadrul intreprinderilor mici si mijlocii.

Persoanele de alta cultura, religie si origini sunt deseori discriminate, totusi legea din Franta lupta impotriva acestei atitudini.

Puteti contacta , pentru orice problema, cateva organizatii

vezi mai sus CIMADE, GISTI, ASTI.

Cum sa inveti limba franceza ?

Vezi informatii pe:

www.qualitefle.fr

www.app.tm.fr

www.fle.fr

CAPITOLUL IV. Sectorul de Constructii in Franta. Conditii si cerinte de recrutare. Solutii. Optiuni. Provocari.

IV.1 Organizarea profesiilor

Prin "Cladiri si Constructii" se vizeaza doua sectoare diferite. In primul rand, constructii noi de locuinte si restaurare (parte a industriei mestesugaresti) si in al doilea rand activitatea de lucrari publice (construirea de drumuri, poduri, baraje, aeroporturi , etc.) implementate de multe ori de grupurile mari (Bouigues, Vinci etc.).

IV.2 Evolutia pietei

In anul 2009, reducerea de noi constructii individuale este de aproximativ 17,5% iar a locuintelor comune de aproximativ 31%. Activitatile de intretinere si de instalatii raman stabile. In industria Cladirilor sectorul de restaurare constituie un sector de nisa. Ar trebui specificat ca industria mestesugareasca sufera mai putine pagube decat sectorul de Cladiri considerat ca o gaura datorita scaderii activitatii. Federatia Franceza a Cladirilor estimeaza un numar de 70 000 de locuri de munca ce vor fi create in principal zidari, faiantari si instalatori.

Totusi multe intreprinderi mici sunt in dificultate. Programele de stimulare adoptate de guvernul francez trebuie sa evite o reducere chiar mai mare. In acelasi timp companiile mai mari recruteaza muncitori, prevazand reinceperea activitatii si din cauza imbatranirii majoritatii personalului. Previziunile avand in vedere recrutarea sunt estimate la in jur de 70.000/ an.

In zona lucrarilor publice scaderea activitatii este de aproximativ 10 avand ca principal impact recrutarea temporara (- 30%) iar apoi pentru muncitorii permanenti (- 0,7%). Doar 6% din companii declara ca au dificultati datorita insuficientei fortei de munca fata de 31 % in 2008.

IV.3 Locuri de munca si calificările necesare

Problema recrutarii si integrarii persoanelor tinere este o prioritate pentru profesie. Industria de constructii de cladiri se confrunta, ca si alte sectoare , cu o lipsa de calificare intr-un anumit numar de activitati, rata de necalificare marindu-se din cauza necesarului de reintinerire a generatiilor. In plus, chiar daca in fiecare an numarul de tineri care incep sa se pregateasca in industria de constructii de cladiri ar fi suficient pentru a raspunde ofertelor de locuri de munca, prea multi dintre ei nu reusesc sa termine programul de formare.

Pentru munca in sectorul de constructii sau de restaurare de case nu ai nevoie de o diploma neaparat, cunoasterea meseriei fiind suficienta. Totusi pentru a munci intr-o echipa si pentru a facilita intelegerea instructiunilor ar trebui sa ai macar un minim de vocabular tehnic.

Angajarea ilegala

In sectorul de constructii de cladiri, mai ales in intreprinderile mici sau individuale, munca ilegala merge bine. De cativa ani , in Paris si in alte regiuni, "pietele" muncitorilor clandestine s-au



dezvoltat. Constructiile sunt in mod special afectate de “economia subterana”. Serioasa recesiune ce a atins piata imobiliara si a constructiilor a sprijinit practicile de concurenta neloiala si inegalitate de tratament. Presiunea pusa pe preturi duce la conditii de executie din ce in ce mai rele, cauzand subcontractarile in cascada si sprijinind munca ieftina si deseori clandestina, precum si lipsa de calificare a meserilor si a companiilor.

In spatele termenului de “piata neagra”, exista de fapt trei moduri de a practica munca disimulta.

- Angajati nedeclarati. Angajatii lucreaza fara a fi declarati in Urssaf, nu platesc pentru pensie sau vacante si nu sunt asigurati nici macar in cazul unui accident.

- Ore dissimulate. Sunt reprezentate de cele 418 rectificari in valoare de 14 milioane de euro anul trecut. Angajatii sunt declarati dar anumite ore de lucru in special cele suplimentare nu sunt declarate.

- Activitatea disimultata. Este cea mai greu de cuantificat, constand in neinregistrarea companiilor in cadrul registrului comertului. Este foarte important ca in caz de accident sau boala ca angajatul sa fie legal declarat de catre angajator. Controalele sunt in crestere pentru a reduce astfel de practici.

Remuneratia

Veniturile sunt determinate de ramurile profesionale si de sindicate si sunt recalculat in fiecare an in conformitate cu tendintele preturilor. Ele mai depind si de regiune (Paris sau alte regiuni). Salariile trebuie calculate in conformitate cu calendarul practicat in companie si marit cu bonusuri, prime, etc. Nici un salariu nu poate fi mai mic decat SMIC-ul.

Un muncitor in constructii incepe de la un salariu minim incadrat de SMIC dar poate profita de prime suplimentare specific acestui sector de activitate.

Avand primul nivel de calificare (CAP) muncitorii incep de la un salariu brut de 1.340 € pe luna pentru 35h/saptamana lucrate si pot ajunge la 1.940 € (cu cel mai mare coeficient). In sectorul de constructii de cladiri este un lucru obisnuit sa se lucreze mai multe ore decat cele 35 si sa se intre intr-o perioada de activitate mai mica pe timpul iernii.

Fiti atenti la marimea companiei si la natura santierului ,caci poate fi posibil ca muncitorii sa nu fie platiti pe orele lucrate ci la momentul terminarii lucrarii, in general acest lucru fiind un semn de munca nedeclarata din partea angajatorului!!!

Cum sa aplici pentru un job

Puteti contacta Agentia Nationala de Ocupare a Fortei de Munca (Pole Employ) din fiecare oras care claseaza ofertele de munca in functie de sectoarele de activitate ; se pot folosi de asemenea si serviciile private ale agentiilor intermediare, fiind o buna modalitate de a-si dovedi competentele si de a fi capabil sa ajunga la un loc de munca mai durabil. In plus puteti cauta oferte de munca in ziarele locale sau contacta direct angajatorii pentru introducerea dumneavoastra in firme.

Munca in constructii – sursa de linkuri si informatii (doar in franceza)

Federatia Franceza pentru Constructii:

www.ffbatiment.fr

Portaul activitatii de constructii: www.metiers-btp.fr

Retea de mici intreprinderi: www.capeb.fr





CAPITOLUL V. Sectorul de Curatenie in Franta. Conditii si cerinte de recrutare. Solutii. Optiuni.Provocari

V.1 Organizarea profesiilor

Ramurile profesionale ale sectorului de curatenie si serviciile asociate strang in jurul lor structuri variate, dinamice si variate :

- Federatia Companiilor de Curatenie si Serviciilor Asociate (FEP) este organizatia angajatorilor reprezentativa pentru acest sector, are doar capacitatea de a se exprima in numele tuturor celorlalte.
- Sapte federatii ale angajatorilor () constituie reseaua FEP. "FAF Propreté " este federatia (OPCA) indreptatita de catre autoritatile publice sa primeasca si sa gestioneze fondurile de pregatire profesionala ale companiilor de curatenie.
- INHNI este compania de formare a sectorului de curatenie si a serviciilor asociate
- FARE implementeaza politica de dezvoltare a ramurilor profesionale.

Afacerile sunt in continua evolutie (+ 106%) ridicandu-se aproape la 10 miliarde €si numarul de angajati crescand (+ 55%) la 300 000 pentru 17 000 intreprinderi.

Sectorul de curatenie industrial este in mod principal constituit din companii mici (11.844 de la 0 la 9 angajati dar companiile cu mai multi de 500 de angajati (1% din piata) efectueaza 47 % din cifra de afaceri pe cand cele cu mai putini de 10 angajati (78 % dintre companii) efectueaza doar 18 % din cifra de afaceri.

Zona Parisului concentreaza mai mult de o treime din activitate. Restul cifrei de afaceri este distribuita in principal intre doi poli : Provence-Alpes-Cote d'Azur (PACA) si Rhone-Alpes.

Majoritatea angajatilor sunt slab calificati si 74% din acestia lucreaza part-time. Prevalenta acestui tip de contract in cadrul profesiei este justificata de faptul ca activitatea de curatenie nu se face in timpul orelor de munca ale angajatilor companiilor, ci in momentele in care sunt absenti acestia si clientii. In plus, fenomenul numit "angajator multiplu" e mai important aici. Locurile de munca sunt in general localizate in diferite locuri care necesita diverse deplasari la ore neregulate, ceea ce explica de ce este necesara o masina si un carnet de conducere.

O caracteristica a sectorului este desemnarea unui agent de piata. Angajatii sunt transferati de la o companie care pierde contractul catre compania care obtine noul contract. Competitia este foarte stransa intre micile companii pentru obtinerea acestor contracte.

V.2 Evolutia pietei

Externalizarea sectorului de curatenie al cladirilor ar trebui sa continue sa progreseze deoarece deocamdata jumatate din aceste munci sunt indeplinite in continuare in mod intern. Curatenia birourilor si a dependintelor este de cele mai multe ori complet externalizata. Sectoarele precum sanatatea, industria sau serviciile sunt sectoare de crestere pentru companiile de curatenie.



Majoritatea companiilor ofera servicii noi si incearca mereu sa imbunatateasca produsele si materialele folosite , pentru a fi capabile sa raspunda mai bine cererii si pentru a fi si mai eficiente (roboti, materiale rezistente la presiune mare, etc.). Printre noile servicii si activitati oferite putem gasi: gestionarea camerelor si a facilitatilor, mutarile in alte case, arhivarea, aprovizionarea, etc. In acelasi timp cautarea de personal calificat devine tot mai mare si criteriile pentru recrutare tot mai stricte.

V.3 Locuri de munca si calificarile necesare

Dificultatile recrutarii rezulta dintr-o imagine destul de proasta a activitatii, dar si din faptul ca salariile si orele de lucru nefiind atractive. Personalul de curatenie este recrutat la nivel local, in apropierea locului de munca din cauza faptului ca programul nu este fix.

Activitatile variate din cadrul sectorului de curatenie sunt in general:

- Curatenia traditionala: birouri, hypermarketuri, cladiri, industrii
- curatenia specializata: sanatate(spitale), transporturi (autobuze, trenuri), hoteluri si restaurante, energie nucleara.

Multe companii cauta spalatori de geamuri profesionisti si calificati.

Primul nivel de recrutare corespunde cu "agent de curatenie" (sau agent de intretinere) care implica executia de simpla mentenanta prin respectarea instructiunilor (timp, metode, produse). Calitatile necesare sunt: o buna prezentare, punctualitatea, autonomia, rigoarea si un minimum de alfabetizare.

Al doilea nivel este cel de "agent de curatenie calificat" iar al treilea este de "maistru". Apoi devii "middle manager" si apoi "manager".

Clasificarea locurilor de munca a fost construita pe baza urmatoarelor criterii: autonomie, initiavita, tehnica, responsabilitate. Pentru fiecare nivel al posturilor, stressul este trecut la "aptitudini de servicii" care este stabilit ca si caracteristica generala a postului.

Agentii de curatenie (primul nivel de recrutare) sunt clasificati in functie de aceste 3 nivele:

Nivelul 1 – are sarcini simple si repetitive, usor de indeplinit. Aparatele electrice sunt simplu de folosit. Lucreaza sub supravegherea altcuiva.

Nivelul 2 – trebuie sa fie capabil sa inteleaga instructiunile scrise, poate transmite informatii. Indeplineste aceleasi sarcini ca si la nivelul 1. Deschide si inchide locul de munca singur. Se ocupa de reinnoirea stocului consumabilelor si ale produselor.

Nivelul 3 – ia initiative, localizeaza problemele si le transmite sefului. Foloseste metode si instrumente specifice. Deschide si inchide locul de munca singur. Se ocupa de reinnoirea stocului consumabilelor si ale produselor.

V.4 Timpul de lucru

Contractele de munca sunt in general part-time (20 to 30 ore/saptamana). Agentii lucreaza in general in fiecare zi dimineata si seara; totusi unele sunt deschise si in timpul zilei (hypermarketul, industriile etc).

V.5 Remuneratia

Salariile la inceput corespund cu salariile minime din Franta.

Vezi <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-smic,1027.html>

Un agent de curatenie incepe de la 1 321 € salariul brut pentru 35 h/saptamana.



V.6 Cum sa aplici pentru un post

Poti contacta Agentia nationala de Ocupare a Fortei de Munca (Pole Emploi) in fiecare oras care stocheaza ofertele de locuri de munca in functie de sectoarele de activitate. Poti apela si la serviciile unor agentii de intermediere private.

In plus poti cauta oferte de locuri de munca in ziare locale sau poti contacta direct angajatorii. Pentru introducerea CV-ului dumneavoastra, ar trebui sa trimiteti si o scrisoare de intentie in care sa explicati cu ce v-ati mai ocupat si tehnicile pe care le controlati. In acest caz folosirea vocabularului profesional este esentiala.

Intotdeauna trebuie sa obtineti o intalnire in care sa explicati motivatia, calitatile si experientele din activitatea de curatenie. Demonstreaza ca iti poti face treaba in conformitate cu programul de lucru, sugereaza supunerea la un test.

Pentru fiecare contract de munca exista o perioada de test care este de maxim 2 luni pentru un agent. La sfarsitul acestei perioade contractul intra in vigoare doar daca nu este desfacut de catre angajator sau de angajat.

Linkuri pentru zona de curatenie

Federatia intreprinderilor de curatenie : www.proprete-services-associes.com

FAF propreté : www.faf-proprete.fr

Works Information : www.itineraire-proprete.com

Fond d'Action pour la Réinsertion et l'Emploi : www.fare.asso.fr

Organisme de formation des métiers de la propreté : www.inhni.com

Federatia Europeana al industriei de curatenie : : www.feni.be



Autoevaluare

Dupa ce ati citit acest capitol incercati sa raspundeti la urmatoarele intrebari:

1 Daca veniti dintr-o alta tara europeana aveti nevoie de un permis special de sedere pentru a munci in Franta?

1.1 da 1.2 nu 1.3 da daca stau mai mult de 3 luni

2 Care este durata legala de munca pe saptamana in Franta?

2.1 35 ore 2.2 40 ore 2.3 45 ore

3 Daca sunteti rezident in Franta, cu o munca declarata, poti profita de protectia sociala?

3.1 doar daca am lucrat in fiecare zi 3.2 nu 3.3 da

4 Este important ca un angajat sa fie declarat de catre angajator:

4.1 pentru a fi platit 4.2 in caz de accident sau boala 4.3 pentru a lucra mai repede

5 Sectorul de curatenie este in general reprezentat de :

5.1 companii mici 5.2 companii mari 5.3 sunt la fel de multe companii mici ca si mari

6 Sectorul de curatenie presupune :

6.1 contracte full-time 6.2 contracte part-time 6.3 in functie de sezon

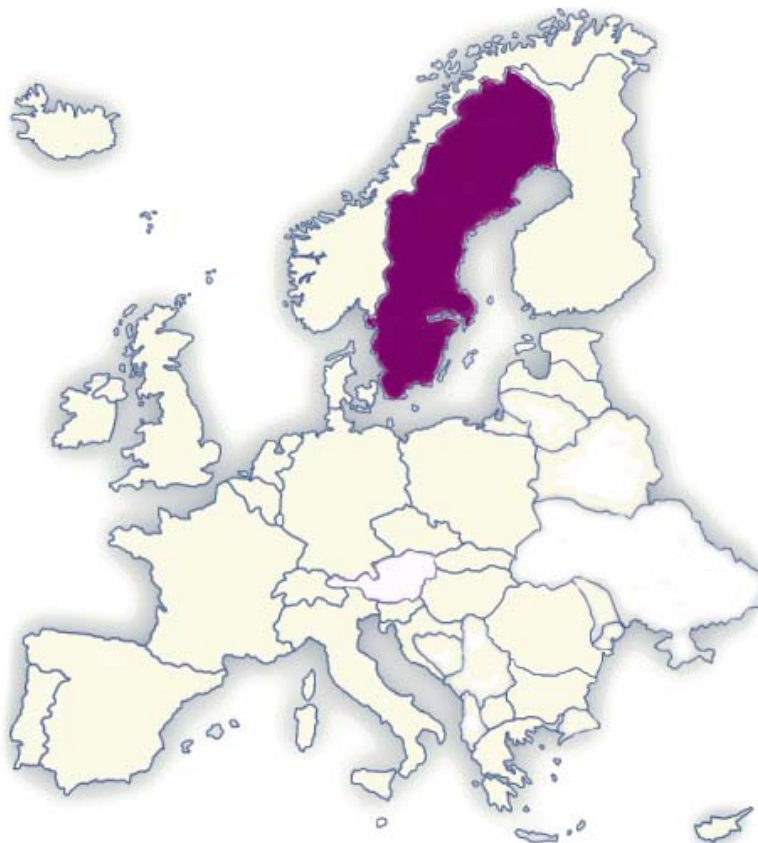
7 In sectorul de curatenie primul nivel de recrutare este:

7.1 agent de curatenie calificat 7.2 agent de curatenie 7.3 maistru

Raspunsuri : 12,21,33,42,51,62,72



Munca in sectoarele de Constructii si Curatenie in Suedia





Capitolul II. Migratia fortei de munca in Suedia..

Cadrul juridic general. Norme specifice pentru sectoarele ocupationale de Constructii si Curatenie.

FACT BOX SWEDEN



Capitala:	Stockholm
Moneda:	SEK
Limba oficiala:	Suedeza
Populatie:	9,5 milioane
Imigranti (2007):	1.2 milioane din suedezii rezidenti sunt nascuti in strainatate; 17.3% din toti suedezii sunt fie nascuti in afara tarii ori au doi parinti nascuti in strainatate http://www.state.gov
Suprafata:	450,000 km ²
Lista cu orasele cele mai importante:	Stockholm, Malmö, Göteborg
Economic:	Economic: PIB(2008 est.): \$358.4 miliarde. PIB (2008 est.): \$512.9 miliarde.
Time zone:	GMT
Landsnummer:	+ 46
Unitati de masura:	Unitati de masura: metru, litru, kilogram, grade Celsius



II.1 Probleme generale

Exista mai multe moduri prin care imigrantii pot primi ajutor in efortul lor de a intra pe piata de munca din Suedia.

Primul lucru pe care il fac cei mai multi imigranti este de a se inregistra la SFI, Suedezii pentru imigranti, unde ei nu doar ca invata limba suedeza , dar primesc si informatii despre piata de munca suedeza, despre societate, despre sistemul de educatie si scolarizare, despre sistemul de sanatate, despre sindicate etc.

Alte institutii care lucreaza in acest domeniu sunt birourile de servicii sociale, care nu se preocupa doar de bunastarea sociala, oferind de asemenea si suportul pentru a-si construi retele sociale, a organiza diverse discutii despre educatie si locuri de munca adecvate, etc.

Biroul national de ocupare a fortei de munca se mai confrunta si cu probleme in a ajuta imigrantii sa se apropie de intrarea pe piata muncii, folosind, printre alte lucruri, formarea profesionala, instruirea practica, formarea despre cum sa aplice pentru un loc de munca, validarea cunostiintelor si educatiei din tara de origine.

Consiliul suedez de integrare este inca una din institutiile care se ocupa de problemele imigrantilor din cadrul societatii suedeze, finantand in mare parte diferite proiecte cu scopul de ai ajuta pe imigranti sa intre pe piata de munca, iar cand resusesc asta, sa fie cat mai bine pregatiti.

Factorii datorita carora imigrantii isi pot gasi o slujba „mai usor” sunt, in afara de cunoasterea limbii, tara din care provin, statutul social, etc. Cu cat mai similare sunt conditiile din tara de origine cu cele din Suedia, cu atat mai usor, nivelul de educatie si posibilitatile de validare cat mai apropiate de conditiile suedeze.

Un alt lucru de care a trebui tinut cont este daca imigrantul are cunostiinte in Suedia, rude care au un loc de munca, etc. In cadrul tuturor organizatiilor exista personal special educat, consilieri, consilieri personali si alt personal care lucreaza cu imigrantii in scopul de a-i face pe acestia sa se descurce singuri.

II.2 Procedura de inregistrare si permisul de sedere

Inregistrati-va adresa dumneavoastra la biroul local de taxe. Puteti gasi adresa acestora in cartea de telefoane sub denumirea de "Lokala skattemyndigheter" (autoritatile locale de administrare fiscala).

La final va va fi acordat un "personnummer" (numar personal de identificare) suprinzand data de nastere plus inca patru cifre. Daca vei ramane in Suedia pentru mai putin de un an iti va fi acordat un "samordningsnummer" (numar de coordonare). Numarul tau personal de identificare/coordonare va fi folosit in mai multe contexte in cadrul contactelor cu multiplele autoritati cum ar fi Försäkringskassan (Administratia suedeza a asigurarilor sociale), dar cel mai important cand vei aplica pentru documentul "Rätt till uppehåll som EU-medborgare" (dreptul de rezidenta ca si cetatean UE). Poti obtine documentul de la Migrationsverk (Consiliul de migrare din Suedia). Daca esti sigur ca sederea ta in Suedia va dura cel putin un an atunci poti aplica pentru un "uppehållstillstånd" (permis de sedere) de la Consiliul de migrare din Suedia.

Cand ajungi in Suedia trebuie sa contactezi urmatoarele autoritati:

- Biroul fiscal local pentru adresa de inregistrare si un numar personal de identitate.
- Administrarea suedeza a Asigurarilor Sociale pentru a va clarifica statutul asigurarilor sociale
- Biroul de Migratie suedez pentru a obtine un permis de sedere

Ca si cetatean al UE vei avea alte servicii nationale si municipale la dispozitia ta cum ar fi Arbetsförmedlingen (Serviciul Suedez de ocupare a fortei de munca)



Trebuie sa te asiguri ca vei avea la tine urmatoarele documente la sosirea ta in Suedia:

- pasaport
- CV (preferabil tradus in suedeza)
- documente pentru a sustine starea civila

Cetatenii EU/EEA isi pot asigura rezidentiatul fara nici o obligatie pentru pana la 3 luni si pot incepe sa lucreze inainte de inregistrarea la Consiliul Suedez pentru migratie. Permisele de munca nu sunt necesare. Cei care doresc sa stea mai mult fata de perioada de 3 luni in Suedia trebuie sa aplice pentru inregistrarea dreptului lor de rezidenta.

I.3 Cate persoane lucreaza in aceste sectoare desi sunt supracalificati?

Nu exista nici o statistica oficiala in legatura cu aceasta intrebare, dar conform declaratiilor oficialilor de la Oficiul National pentru Somaj este din ce in ce mai clar ca acesta este un fenomen in crestere.

In vreme ce imigrantii cu un nivel de educatie mai mare invata limba suedeza mai repede decat cei cu un nivel mai mic de educatie sau nu au deloc studii, acestia au deasemeni si un acces mai usor la piata muncii

Acest grup de imigranti isi gasesc un loc de munca mai usor decat cei cu un nivel de educatie mai scazut, dar de obicei in posturi care nu se potrivesc cu nivelul lor de educatie.

Locurile de munca din restaurante –si din sectorul de curatenie sunt des intalnite printre imigranti , mai ales printre cei supracalificati. Una dintre probleme este ca dureaza o perioada pana reusesc sa isi echivaleze toate diplomele de studii. Dupa ce reusesc validarea acestora, ei sunt obligati sa mai intreprinda niste studii, de obicei in decursul mai multor ani, daca doresc sa poata ramane la profesia de baza.

In sectorul de curatenie totalul ratei de ocupare a fortei de munca a fost de 50.602 de oameni in 2007 (Statistica din Suedia) 25% dintre acestia fiind imigranti.

In ceea ce priveste locurile de munca din cadrul sectorului de constructii, cand ne referim la slujbele cu o mai mare calificare, ex: tamplari, instalatori, electricieni, este necesar un certificat de maistru, astfel ca este mult mai greu pentru imigranti sa se angajeze. Au nevoie in acest sens de trei ani de cursuri de calificare si un minim de 1.650 de ore de munca sub supravegherea unui controlor.

In sectorul de constructii totalul ratei de angajare a fost de 178.780 de oameni in 2007 (Statistica din Suedia) din care doar 3% erau imigranti (5.254 de oameni). Nu putem trage nici o concluzie pe baza acestor cifre despre imigrantii angajati in aceste sectoare daca sunt supracalificati sau nu.

Ceea ce stim este ca e mult mai dificil sa obtii un loc de munca in sectorul de constructii fara calificarile si experienta necesara, dupa cum s-a spus si mai sus, pe cand sectorul de curatenie este mult mai usor de abordat pentru imigranti datorita gradului scazut de educatie cerut.

Linkuri oficiale

Linkuri ale siteurilor guvernamentale si ale altor surse oficiale

<http://www.ekonomi.konsumentverket.se/> (Consiliul Național pentru Politici de consum)

<http://www.sweden.gov.se/sb/d/11160/a/115467> Guvernul Suedez

www.do.se/t/Page_613.aspx

www.sweden.se



www.eures.com
www.migrationsverket.se (Oficiul de imigrare)
www.amv.se (Oficiul pentru ocuparea fortei de munca)
Statistici Suedeze (SCB, Statistiska centralbyrån)
2007-2009
www.scb.se
Colegiul suedez de Integrare (Integrationsverket)
2006
www.migrationsverket.se

Capitolul III. Viata si munca in Suedia . Mediul social. Ce e de facut? Ce trebuie stiut ?

III.1 Viata de zi cu zi

In general, angajatorii nu ofera cazare pentru angajatii lor. Unele companii de constructii care au santierele departe de locul normal de lucru pot oferi totusi cazare. Angajatii trebuie sa isi gaseasca cazare singuri.

Costul de trai

Costurile de trai ale unei persoane care locuieste singura, excluzand costurile pentru cazare, sunt in jur de 6900 SEK (in jur de 690 EURO) [pe luna], in conformitate cu calculele facute de institutul de economie privata. Acestea acopera mancarea, imbracamintea, igiena personala, sanatate, sport, masina, activitati de relaxare, calatoriile locale, asigurari, electricitate, telefon, etc.

Costurile cu transportul

Costurile pentru transportul cu trenul si autobuzul depind de regiunea din Suedia unde locuiesti, dar oriunde iti poti face un abonament lunar pentru acestea. Preturile variaza de la 300 (30 de EURO) pana la 1500 SEK (150 de EURO) in functie de regiune si de cat de departe trebuie sa calatoresti.

Daca ai o masina, costul carburantului este in jur de 13 SEK (1,3 EUR) / litru , in plus vei mai avea costurile de parcare, asigurare si alte taxe.

Costurile cu hrana

Daca nu vei iesi in oras sa mananci si vei manca acasa, costul mediu pentru hrana este de 1900 SEK (190 de EURO) pe luna. Desigur, va trebui sa fii foarte atent la pretul alimentelor.



Estimam ca vei avea nevoie de un minim de 7130 SEK (710 Euro) pe luna pentru a trai in Suedia conform urmatorului buget.

Cazare (camera mica, garsoniera)	2400
Mancare	2000
Haine, asigurari, alte costuri	1770
Telefon/ziare	390
Calatorii interurbane	400
Ingrijire medicala/ igiena	170
Total	7130

Inchiriere

Sansele pentru gasirea unui apartament pentru inchiriat variaza in mare masura de la regiune la regiune. In general, disponibilitatea este semnificativ mai mica in zonele urbane, in special in marile orase, in timp ce preturile in aceste zone sunt mult peste media din Suedia. Pentru a gasi un apartament de inchiriat poti publica un anunt in ziarul tau local sau regional, sau, acolo unde exista, poti contacta agentile imobiliare municipale. Ca o alternativa, poti contacta si agentile imobiliare private. Le poti gasi in cartile de telefon sub denumirea de "Bostadsföretag", sau poti cauta pe internet pe Gula Sidor (www.gulasidor.se), si poti gasi diferite agentii imobiliare.

Cumparare

Daca doresti sa-ti achizitionezi locuinta ta proprie, ar trebui sa cauti proprietati convenabile in anunturile din ziare sau sa contactezi un agent imobiliar. HSB (o cooperativa de locuinte) si Riksbyggen (Asociatia cooperativelor de locuinte) sunt doi dintre liderii nationali ale companiilor de imobiliare pe care le vei gasi in cartile de telefon. Si pe internet vei mai gasi, de asemenea, liste cu proprietati de vanzare si apartamente.

Bostadsrätt (dreptul de proprietate al chirasului)

Aceasta forma de cazare este un mix intre inchirierea unei proprietati si cumpararea acesteia.

Exista trei tipuri de cazare rezidentiala in Suedia: case proprii , cooperative de locuit si asociatii de proprietari. Ultimele doua insemna in special locuire in apartamente dar uneori imbraca si forma caselor detasate sau semidetasate. Majoritatea blocurilor de locatari asociati sunt in proprietatea companiilor de stat. Dobandirea locuirii in cooperative implica calitatea de membru intr-o asociatie economica ce presupune o investitie financiara. Preturile locuirii cooperatiste difera foarte mult de la regiune la regiune. Preturile si chiriile difera in functie de locatie, marimea proprietatii si standard.de locuit.

Ziarele locale si nationale contin adesea anunturi despre apartamentele de vanzare si de inchiriat (site in limba suedeza: www.onlinenewspapers.com/sweden.htm).



Primariile au informatii in legatura cu ofertele locale de inchiriere pe site-urile lor. Cauta www.numeleorasului.se, ex: www.stockholm.se www.bovision.se (in germana si engleza) si www.hemnet.se (in alte cateva limbi).

Taxe in Suedia

In Suedia, persoanele fizice platesc taxe statului si taxe locale municipalitatilor unde persoana in cauza este stabilita. Taxele sunt fie directe, fie indirect sub forma de TVA pentru produse si servicii.

Link-uri despre taxele din Suedia.

<http://www.skatteverket.se/>
<http://sv.wikipedia.org/wiki/Skatteverket>

Adrese ale administratiilor
fiscale locale,
www.skatteverket.se.

III.2 Ocuparea fortei de munca

Salariul minim si impozitele

In cadrul sectorului public si guvernului central angajatii primesc in jur de SEK 21 700 (EUR 2 170), angajatii autoritatlor locale primesc cca. SEK 21 200 (EUR 2 120) si angajatii municipali SEK 17 400 (EUR 1 740) [pe luna]. Taxa pe acest tip de venituri este de cca 33 %.

Exemple de deductibilitate a taxei:

Cei care lucreaza in Suedia mai mult de 6 luni platesc taxe in regim intreg. Taxa dedusa include contributiile pentru ajutorul social si se aplica atat angajatilor casatoriti cat si celor celibatari indiferent de numarul de copii. Taxa pe venitul din salariu include taxa municipala (cu variatii in functie de oras cca 33%) si taxa statala. Taxa statala se deduce numai din salariile peste 340,900 SEK /an. Ea creste cu inca 20% la peste 507,100 SEK pe an, si la 25 % pt orice suma de peste aceasta (la anul 2008).

Unde poti gasi un loc de munca

Pentru a gasi un loc de munca puteti contacta <http://www.Amv.se> - The National Agency for Employment, sau agentii private de intermediere cum sunt- www.jobsverige.se , www.manpower.se, www.stepstone.se, www.jobsafari.se

III. 3 Protectia sociala si de sanatate

Sistemul scolar in Suedia

Copiiilor in varsta de 1-5 ani le sunt garantate locurile la gradinita publica (in suedeza: *förskola* sau, colocvial, *dagis*). Intre varsta de 6 si 16 ani, copiii participa la orele obligatorii ale scolilor. Dupa terminarea clasei a 9-a, aproape 90 % dintre elevi isi continua studiile gimnaziale de 3 ani (*gymnasium*), care pot aduce fie calificarea pentru o slujba fie la inscrierea la o universitate. Sistemul scolar este in marea majoritate finantat din taxe si impozite.



Link-uri despre sistemul de invatamant si educatia din Suedia

http://en.wikipedia.org/wiki/Education_in_Sweden

<http://skolnet.skolverket.se/polopoly/utbsys-eng/>

<http://www.skolverket.se/sb/d/368>

www.utbildningsinfo.se

<http://www.yss.se/start>

Sistemul de sanatate, drepturi

Pentru a putea beneficia si a fi eligibil pentru serviciile de protectie sociala din cadrul Oficiului de Asigurare Sociala trebuie sa fiti rezident in Suedia, sau sa munciti acolo. Exemple de beneficii sunt alocatiile pentru copii, indemnizatia pentru locuinta, si indemnizatii pentru cheltuieli medicale. Daca lucrezi in Suedia atunci vei fi asigurat pentru beneficii in caz de boala si compensarea perioadei de reabilitare.

Ingrijirea medicala

Cheltuielile pe care pacientul le suporta pentru o consultatie la un medic care lucreaza in cadrul sistemului national de sanatate variaza de obicei de la 120 SEK (12 EURO) la 300 SEK (30 EURO). In unele regiuni, ingrijirea medicala pentru copii este gratuita. Atunci cand cumperi un medicament prescris prin reteta ti se ofera o reducere. Mai multe reduceri se ofera celor care depasesc limita anuala de cheltuieli

Concediul medical

Nu se fac plati si nu se beneficiaza de comensatii de boala in primele doua zile in care raportezi ca esti bolnav. Angajatorul plateste pentru primele 2 saptamani ale concediului medical. Poti fi eligibil pentru beneficii de boala daca ai fost bolnav mai mult de 2 saptamani, dar nu vei mai primi salariu de la angajator. Ca o regula, atat salariul pe perioada concediului medical, ca si beneficiile de boala se ridica la o valoare de 80% din salariul normal (pana la o anumita limita), si sunt predispuse impozitului pe venit. In cele mai multe cazuri este necesara o adeverinta medicala pentru mai mult de 7 zile de concediu medical.

Ingrijirea stomatologica

Ingrijirea stomatologica este gratuita pana la varsta de 19 ani inclusiv. Dupa aceasta perioada vei suporta integral costul acestor servicii. Reglementarile aplicate sistemului stomatologic suedez au fost reformulate incepand cu data de 1 Iulie 2008, si informatii cu privire la aceste modificari sunt disponibile la www.fk.se.

Persoanele din alte tari ar trebui sa se asigure ca inteleg situatia asigurarilor sociale. Notati ca beneficiile de somaj nu sunt acoperite de catre schema de asigurare sociala din Suedia. Mai multe informatii in alte limbi sunt disponibile pe www.fk.se/sprak.

Numere de telefon folositoare

Numar unic de urgenta -112
Politia - 112
Ambulanta - 112
Pompierii -112
Protectia consumatorului-
0771-423300
Telefonul copilului -116 111
Asistenta sociala -



III.4 Cine te poate ajuta

Agentia pentru ocuparea fortei de munca are in competente sa asigure intalnirea dintre cei care cauta un post si angajatori. Cel care isi cauta de munca va primi rapid ajutorul de care are nevoie pentru a-si gasi o slujba si angajatorul primeste sufficienti candidati calificati.

In Suedia exista de asemenea si multe agentii de munca care te pot ajuta sa iti gasesti o slujba

SFI, Suedia pentru Imigranti, aici puteti invata limba suedeza, si primi informatii despre piata muncii din Suedia, despre societatea suedeza, despre scoala si sistemul de invatamant, despre sistemul de sanatate, despre sindicate, etc. Contactele sunt foarte importante– multi isi gasesc un loc de munca prin intermediul lor , vorbind cu prietenii sau alte cunostiinte. Spune-le oamenilor pe care-i cunosti ca iti cauti un loc de munca.

Alte institutii care se ocupa de acest domeniu, sunt birourile de servicii sociale, care nu se ocupa doar de bunastarea sociala ci si de sprijinirea indivizilor pentru construirea de retele sociale, discutii despre educatie si locuri de munca adecvate lor.

In Suedia orice persoana are dreptul de acces la tara, cunoscut ca si „allmansrätten” (dreptul accesului public). Acesta te indreptateste sa poti trece pe proprietatile altor oameni (daca nu sunt cultivate), sa pescuiesti pe langa coasta, sa stai intr-un cort pentru o noapte si sa scapi de cladiri, sa culegi mure, ciuperci si alte flori salbatice neprotejate. Totusi, nu ai dreptul sa lasi in urma ta gunoi, sa vanezi, sa pescuiesti in lacuri fara permisiune, sa deranjezi animalele sau pasarile, sa atingi ouale sau puii de pasari, sa atingi orice creste pe un teren cultivat sau sa aprinzi focul acolo unde el se poate extinde. Daca doresti sa stai intr-un cort mai mult de o noapte in acelasi loc atunci trebuie sa-i ceri proprietarului permisiunea.

Organizatiile de imigranti

Organizatia pentru imigranti este o organizatie dintr-o tara care are ca scop aducerea impreuna a persoanelor din una sau mai multe tari si de a-l ajuta pe imigranti.

Links catre asociatiile pentru imigranti

<http://www.immi.se/>

III.5 Alte informatii

Cunoasterea dificultatilor cu care angajatii migrant s-au confruntat

Va rugam sa retineti ca aproape toate descrierile posturilor de munca de pe site-uri sunt scrise in suedeza. Majoritatea angajatorilor subliniaza faptul ca sunt necesare macar cunostiinte de baza a limbii suedeze. Motivul cel mai des intalnit este ca angajatii trebuie sa fie in stare sa urmeze normele de siguranta la munca si sa comunice cu angajatorul, colegii si clientii.

Persoanele tinere

Minorii pot incheia contracte de angajare in ciuda faptului ca nu au ajuns la varsta de majorat. Totusi, exista cateva restrictii la angajarea minorilor. Cei sub 16 ani nu au voie sa lucreze prin lege. Acelasi lucru li se aplica si celor de peste 16 ani care nu au terminat cei 9 ani de educatie obligatorie. Un minor in varsta de 13 ani sau mai mare poate munci ocazional, dovedindu-se ca munca in cauza nu ii poate afecta sanatatea, dezvoltarea sau educatia.

Exista programe nationale pe piata muncii care promoveaza angajarea tinerilor de peste 18



ani. Aceste programe sunt administrate de municipalitati in stransa cooperare cu oficiile locale de ocupare a fortei de munca.

Femeile

Nu exista dispozitii aplicabile exclusiv pentru femei pentru ocuparea fortei de munca. Sub Actul de Concediu Parental Suedez din 1995 (föräldraledighetslagen) se aplica aceleasi reguli si barbatilor si femeilor.

O femeie care are o slujba solicitanta fizic, care nu o poate indeplini datorita sarcinii, poate cere sa fie transferata pe alt post cu alte indatoriri. Daca acest lucru nu este posibil, sau daca exista riscuri in medul de lucru, poate avea dreptul la indemnizatia de sarcina cu 60 de zile inainte de data calculata de nastere.

O mama este mereu indreptatita la concediu parental in cazul nasterii unui copil. Acest concediu poate incepe cu pana la sapte saptamani inainte de data calculata de nastere si sa se sfarseasca pana la 7 saptamani dupa data nasterii. Femeile angajate au dreptul si la concediul de crestere al copilului.

Mariajul

Pentru a te putea casatori in Suedia , trebuie sa ai minim 18 ani, sa nu fi maritat sau divortat si sa nu fii o ruda apropiata a persoanei cu care te vei casatori. Nunta poate fi religioasa sau civila. Un document care sa ateste cum ca nu sunt impedimente in calea mariajului de asemenea este necesar.

In Suedia un cuplu necasatorit poate trai impreuna intr-o "samboförhållande" (coabitare), care este similara in multe feluri cu casatoria. O lege speciala , sambolagen (Actul Coabitarii), guverneaza aceste relatii in respect pentru copii si bunurile comune in eventualitatea in care relatia se va termina.

Acest Act se aplica si relatiilor homosexuale. In Suedia, cuplurile homosexuale pot sa-si inregistreze relatia. Prin lege, un acest tip de parteneriat este, in principal, echivalentul unei casatorii, cu putine exceptii.

Alte lucruri importante

Va rugam sa tineti minte ca stilul de viata , obiceiurile, metodele educationale, si standardele altor tari pot fi foarte diferite pentru cei ce sunt obisnuiti cu rutina din propria tara si puteti sa va simtiti dezavantajati daca nu vorbiti limba. Legile care guverneaza personalul si relatiile de afaceri, syndicatele, folosinta drumurilor, libertatea personala, calatoriile , cumpararea si vinderea, etc, pot fi foarte diferite fata de cum erai obisnuit.

Nu este permis fumatul in locurile publice din Suedia cum ar fi restaurantele, pub-urile, cafenelele, spitalele si aproape orice angajator are o interdictie asupra fumatului.

Toate municipalitatile din Suedia dispun de librarii in care lucreaza bibliotecari experimentati. Nu costa nimic sa imprumuti carti.

Se obisnuieste ca la locurile de munca din Suedia, sa nu existe organizatii nu foarte stufoase, formate astfel incat sa existe cat mai putine nivele de decizie posibile. In marea majoritate a cazurilor, suedezii se adreseaza unul altuia cu „du” (forma familiara a lui „tu”), care are si o influenta in relatiile dintre management si subordonati.



Sporturile populare includ fotbalul, handbalul, hocheiul, tenisul, schiatul si golful.

Temperaturile medii

	JANUARIE	JULIE
Malmö	+31.6°F (-0.2°C)	62.2°F (+16.8°C)
Stockholm	+27.0°F (-2.8°C)	63.0°F (+17.2°C)
Kiruna	+3.2°F (-16.0°C)	55.0°F (+12.8°C)

Lumina zilei

	JANUARIE 1	IULIE 1
Malmö	7 hours	17 hours
Stockholm	6 hours	18 hours
Kiruna	0 hours	24 hours

Daca esti invitat la cina alaturi de o familie suedeza, nu prea exista o eticheta anume pe care trebuie sa o respecti. Doar adu-ti aminte sa spui multumesc – tack! Suedezii o fac tot timpul. Este ca o combinatie intre englezescul „please” si „thank you” :

“Could you pass the salt, please?” (*Kan du skicka saltet, tack?*)

“Here you are.” (*Varsågod.*)

“Thank you!” (*Tack!*)



Capitolul IV. Sectorul de Constructii in Suedia. Conditii si cerinte de recrutare. Solutii. Optiuni.Provocari.

IV.1 Dificultati si solutii legate de mediul de lucru

Este mult mai dificil pentru un imigrant sa ocupe un loc de munca din sectorul de constructiilor cu grad mai mare de calificare, de ex: tamplari, instalatori, electricieni, tc. In aceste cazuri sunt necesare certificate de maistru, si este mult mai greu pentru imigranti sa se angajeze fara a mai urma trei ani de cursuri de calificare si un minim de 1.650 de ore de munca sub supravegherea unui controlor. Asadar procentul care munceste in acest sector este foarte mic, de numai 3 %

Pe un santier (mai mult ca in industrie) nu ai nevoie de nici o educatie dar ai nevoie de cunostiinte lingvistice deoarece trebuie sa intelegi regulile, reglementarile, normele de securitate.

Problema este ca este dificil sa-ti gasesti un loc de munca in acest sector din cauza sistemului de educatie si a competentelor lingvistice. Suedia are imigranti care pot munci in acest sector dar nu sunt certificati, astfel ei lucreaza pe piata neagra si aceasta este o problema caci salariul este mic si acestia lasa fara locuri de munca pe persoanele cu o anumita educatie/certificare.

Intr-un santier de constructii nu sunt probleme, dar acestia trebuie sa se integreze si sa fie in stare sa lucreze intr-o echipa, acestea fiind niste conditii generale totusi, valabile tuturor.

Nu ar trebui sa ai nici un fel de probleme in contextul social daca exista cat de cat o adaptare la societatea suedeza. Trebuie sa fii in stare sa lucrezi in echipe, dar si independent.

Solutii

Prova-på platser –“Slujbe de proba”– sunt masuri oferite de piata fortei de munca care s-a format din initiativa Confederatiei Suedeze de Intreprinzatori in discutiile cu guvernul. Apoi celelalte organizatii centrale de pe piata fortei de munca au sprijinit initiativa, care este acum condusa de catre Consiliul National al Pietei Fortei de Munca. Scopul este de a le permite persoanelor cu experienta sau fara de pe piata fortei de munca suedeze sa aiba parte de o sansa pentru a-si demonstra competentele la un loc de munca. Unele din grupurile pe care se concentreaza sunt persoanele nou inregistrate la centrele de ocupare a fortei de munca si imigrantii nou sositii. Slujbele de proba pot fi mentinute in paralel cu programele municipale de introducere si sunt disponibile atat in sectorul privat cat si in cel public, ca si in cadrul organizatiilor non-profit.

Se pare ca exista o anumita perceptie generala printre factorii de decizie politica cum ca imigrantii din Suedia sunt bine invatati sa vorbeasca, sa citeasca, si sa scrie in limba suedeza in clasele finantate din fonduri publice. Cunoasterea institutiilor, legilor si obiceiurilor care ghideaza viata in Suedia pot fi si ele deprinse in acest mod. Nu in ultimul rand, mai exista si o perceptie generala in care desi sume considerabile se investesc in astfel de proiecte, ele nu au avut succes intotdeauna. Alternativele sunt de a invata abilitati specifice suedeze la locul de munca si mai exista deasemeni si programe publice cu scopul de a facilita acest lucru. Educatia pentru specializarea in sectorul de constructii include formarea lingvistica si validarea ar trebui sa fie mai usoara.



IV.2 Dificultati si solutii legate de mediul social

Nu se pot vedea dificultati in acest caz – datorita cererintelor unui inalt nivel de educatie si de competente lingvistice. Un motiv este si acela ca este o lume aproape dominata de barbati si nu au aceleasi probleme pe care le intampina femeile in sectorul de curatenie. Conform persoanelor intervievate, ele nu au observat dificultati. Acestia simt ca au destule cunostiinte despre societate si au relatii bune in mediul de munca si in cel de acasa.

IV.3 Dificultati si solutii legate de vocabularul tehnic

In cadrul locurilor de munca mai speciale cum ar fi cel al dulgherilor, instalatorilor, electricienilor vei avea nevoie de o anumita educatie si de competente lingvistice. Pe un santier te poti angaja neavand nevoie de un anumit grad de educatie si cu niste cunostinte limitate ale limbii native. In constructii, construirea de case – trebuie sa ai mai multe cunostinte, ca si un grad mai mare de educatie.

Solutii

To have an easier way to validate educations. Have shorter education for work in the building factory.

www.si.se — Institutul Suedez: invata suedeza din afara ei
www.sprakradet.se — Consiliul de limbaj din Suedia
studera.nu—Siteul oficial unde poti aplica la invatamantul superior din Suedia, sub comanda Agentiei Nationale suedeze pentru Invatamant Superior.

http://www.yrkesutbildningar.se/bygg_anlaeggning_fastighet_153_.html - Educatia pentru sectorul de constructii.



Capitolul V. Sectorul de Curatenie in Suedia. Conditii si cerinte de recrutare. Solutii. Optiuni. Provocari.

V.1 Dificultati si solutii legate de mediul de lucru

Situatia depinde de unde anume muncesti in sectorul de curatenie. In unele cazuri vei avea nevoie de o buna cunoastere a limbii, spre exemplul sectorului de curatenie in spitale – sa fii capabil sa vorbești si sa comunici cu pacientii , rudele s.a.m.d., dar nu ai nevoie de nici un fel de educatie pentru aceasta munca.

In cadrul spitalelor au cursuri speciale despre cum sa faci curatenie cand este riscul unei boli contagioase, cum sa pui in aplicare regulamentele etc. Astfel fiecare nou angajat ia parte la un curs despre aceste lucruri, din nou , el va avea nevoie de competente lingvistice.

In sectorul privat se insista in general ca curatenia sa aiba loc in afara programului obisnuit de lucru, dimineata devreme sau seara tarziu , ajungandu-se des ca activitatile lor sa fie indeplinite individual. Nu este nevoie de educatie sau de cunoasterea limbii.

O parte dintre femei nu au posibilitatea sa isi dezvolte o cariera profesionala, din cauza lipsei relatiilor cu alti oameni, lipsa sfaturilor si al programului de munca. Experienta educationala si profesionala nu este de obicei recunoscuta sau cunoscuta de catre angajatorul suedez. Grupul de oameni care au o diploma academica si experienta de munca in tarile mama se simt nesatisfacuti de locurile lor de munca, si se imbolnavesc din cauza asta. Influenta asupra sanatatii este mai marcanta asupra unei femei imigrant decat asupra unui barbat.

Sectorul privat de curatenie poate avea niste probleme cu multe dintre femeile care lucreaza in acest sector si ei au responsabilitatea pentru copii astfel fiind uneori probleme la ajungerea la timp la munca, stau acasa cand copii sunt bolnavi, chiar daca sotii lor sunt someri. Pana si lipsa carnetului de soferi este o problema in sectorul de curatenie pentru imigranti, in special pentru femei.

Solutii

Daca este posibil, orarul de munca in sectorul privat, ar trebui sa fie diferit, astfel incat angajatii sa aibe un contact social mai mare la munca dar si sa isi poata spori activitatile in timpul liber. Trebuie sa existe schimbari de atitudine din partea familiei , asupra rolului femeilor.

Informatiile despre educatie si validarea educatiei existente trebuie sa fie mai raspandite.

V.2 Dificultati si solutii legate de mediul social

Muncitorii migranti pot intampina probleme in preluarea unui rol de cetatean implicat in societate din cauza orarului de lucru. Ei nu au sansa sa participe la activitati, invata greu limba, sau o uita deoarece folosesc mai mult limba materna in cadrul familiei. Pot interveni frustrari legate de tipul de munca prestat, din cauza ca se simt singuri, sau sunt supracalificati pentru ceea ce fac.

Pot intampina probleme cu familia/copii si nu au nici prieteni din cauza orarului de munca. Mai mult, chiar si transportul poate cauza probleme din cauza programului de munca, dimineata devreme si seara tarziu.



Foarte multi agenti de curatenie au un nivel mic de incredere si de respect propriu, sunt nervosi si fara speranta, le e frica de schimbari – ei vor sa existe o schimbare dar le e frica si uneori nu au cunostintele necesare despre cum ar putea sa o faca.

Toti acesti factori le influenteaza sanatatea, de aceea concediile medicale sunt din ce in ce mai multe in aceasta zona.

Solutii

Schimbarea programului de lucru in sectorul privat. Incearca sa schimbe faptul ca femeile muncesc singure. Cand interviuam sectorul de curatenie din spitale acestia nu au aceleasi probleme deoarece ei lucreaza in echipe, au un orar de lucru care se potriveste cu orarul de transport si cel de ingrijire al copilului. Acestia au contacte sociale si isi imbunatatesc competentele lingvistice.

V.3 Dificultati si solutii legate de vocabularul tehnic

Daca faci curat intr-un birou nu este nici o problema cu limba deoarece nu ai nevoie sa conversezi cu nimeni, pentru ca aceasta activitate se desfasoara atunci cand biroul este inchis. In legatura cu vocabularul tehnic vei avea parte de o mica introducere pentru sectorul de curatenie, in „limbajul semnelor” sau in engleza/suedeza.

Solutii

Este nevoie de o mai scurta perioada de invatamantul special pentru vocabular pentru sectorul de curateni. Se pot organiza parteneriate cu diverse institutii pentru organizarea invatarii.

Care sunt factorii/barierele care pot explica de ce imigrantii nu isi gasesc de munca?

- Discriminarea de catre angajatori
- Lipsa de experienta vazuta ca fiind relevanta
- Cunostiinte insuficiente asupra sistemului si culturii
- Acces insuficient la retelele informale
- Dificultati in limbajul nativ

Barierile se separa in mai multe categorii :

1. Structurale (experiente anterioare de munca si de invatare; functionarea serviciilor de orientare si formare profesionala; politicile de stat, inclusiv furnizarea si finantarea serviciilor de orientare si de transport public; atitudinile si practicile angajatorilor; discriminarea; rasismul; discriminarea pe criterii de varsta atat impotriva tinerilor cat si celor in varsta; sexismul.);
2. Situationale (experienta de lucru putina, sanatate mintala/fizica slaba, dizabilitate fizica, dizabilitate de invatare, atitudini ale familiei asupra rolului femeii, calificari reduse sau inexistente, titluri care nu sunt recunoscute, nivel scazut de alfabetizare, dificultati financiare, munca ilegala sau nedeclarata, modele pozitive putine, putin sprijin acordat de familie, asteptari nerealiste ale familiei, situatii dificile de familie, lipsa de informatii despre educatie, de orientare sau de piata fortei de munca, slaba cunoastere a limbii, statutul juridic incert, statut legal care impiedica accesul la formare);
3. Dispozitionale (nivel scazut de incredere si de respect de sine, acceptarea stereotipurilor negative despre ei insisi, furie si lipsa de speranta, frica de schimbare) Imigrantii in varsta au o situatie diferita intr-o tara noua fata de cei tineri, ex: in termeni de mobilitate, flexibilitate, experienta si nevoie de servicii de sanatate.



V.4 Cuvant final

Integrarea se refera la o societate, unde indivizii nu sunt separati unul de celalalt ci pusi in contact unul cu altul, unde indivizii nu sunt obligati sa renunte la limba materna si la cultura proprie, ci chiar se recomanda folosirea si practicarea acestora, in acelasi timp fiind in contact si cu populatia majoritara din tara gazda. O societate integrata poate fi astfel definita unde indivizii din toate grupurile societatii sa poata avea acces si sa fie activi la toate activitatile si serviciile private. Societatea integrata ar trebui sa fie caracterizata de deschidere, sa asigure toleranta si participarea tuturor grupurilor la activitatile comunitatii, in cat mai multe activitati posibile, descurajand si respingand discriminarea, rasismul si xenophobia.

www.jobsinstockholm.com — Locuri de munca in Stockholm
www.thelocal.se — The Local – motor de cautare local pentru un loc de munca
www.monster.com — Monster – motor de cautare pentru locuri de munca
www.stepstone.se — StepStone – motor de cautare pentru locuri de munca
www.jobbtorget.se - motor de cautare pentru locuri de munca
www.blatteformedlingen.se/- motor de cautare pentru locuri de munca
www.bizbook.se/ - pentru cautarea companiilor si atreprenorilor
www.gulasidorna.eniro.se/ - motor de cautare pentru locuri de munca, companii, autoritati municipale, ingrijire medicala etc.



Autoevaluare

Dupa ce cititi acest capitol incercati sa raspundeti la urmatoarele intrebari:

1 Daca veniti dintr-o alta tara europeana aveti nevoie de un permis special de sedere pentru a munci in Suedia?

A / da B / nu C / da , daca stau mai mult de 3 luni

2 Unde poti invata limba Suedeza?

A / SFI B / SIF C / SBI

3 Daca te stabilesti in Suedia, cu un loc de munca declarat, poti profita de securitatea sociala?

A / doar daca muncesc in fiecare zi B / nu C / da

4 Ce adrese de internet au Oficiile pentru Ocuparea Fortei de Munca?

A / www.sma.se B / www.amv.se C / www.Vma.se

5 Cand incepi sa platesti taxe in Suedia ?

A / dupa 3 luni B / dupa 6 luni C / dupa 1 an

6 Ce este important cand incepi sa-ti cauti de lucru in sectorul de constructii?

A / cunoasterea limbii B / educatia C / varsta

7 Unde poti sa-ti gasesti un loc de munca in cadrul sectorului de curatenie ?

A / companiile mici si mari B / companiile mici C / companiile mari

Raspunsuri: C, A, C, B , B, A, A





MULTUMIM tuturor partenerilor din cadrul proiectului care au contribuit la dezvoltarea acestei publicatii, in special:

Aleksandra Sikorska (VHS)
Ingmarie Rohdin (Folk University)
Karin Kronika (BEST)
Raluca Mitra (CFR)
SI
Ali Sayin (ADLEV)
Marcin Jazwiec (AHE)
Bernadette Morand Aymon (SVE)

Toate informatiile legate de acest proiect le puteti gasi pe : www.ccee.fr

